

壹、緒論

建立高效能的學校係當前教育革新的主要任務，此因傳統學校的運作已無法滿足高素質學校教育的需求，致使學校的改革趨勢，已由「維持」轉換至「效能」的層次（鄭燕祥，2001）。為因應變革的需求與挑戰，學校內團隊與成員，不僅需執行變革的事項，更應透過組織學習與組織創新的歷程，將變革的方案轉化為學校文化的一部份，如此方能確保革新的成功（Sergiovanni, 1995）。是故，學校組織的學習與創新，於近年來一直被視為促進學校效能提升的重要因素。

學校教育的功能之一，即是提供學生有效的教學與良好的學習環境，為達成此目的，除了各項政策的配合與經費投入外，學校本身的運作更是重要的關鍵。張添洲（2003）指出，學校的經營與運作，應著重在學校改革願景的建立，改變傳統的思考模式為系統性之思考，透過團隊的合作及行動的學習，使個人潛能、組織活力充分的發揮，調整僵化的科層體制為學習型組織，則組織革新的目標方能克竟全功。而魏惠娟（2002）指出，組織學習可以引發組織在文化、領導、結構三個層面上的漸進改變，除了可加強組織成員的能力，更能提升組織的效能。由上可知，學校的組織學習是促進學校改變與革新的重要歷程，也是提升組織效能的重要發展策略。

此外，「創新」也被視為維持組織競爭力的關鍵要素。然而，創新雖被認為有助於組織績效的提升，但多數的組織卻無從發展之（Victor, Fernando & Nuria, 2008）。組織創新的概念，並非將舊有的事情做的更好，而是將現有的事情做的更新穎、更簡化且更有效率。組織面對生存與競爭的壓力，需藉由創新的概念來引領組織的變革與發展。Damanpour 與 Wischnevsky（2006）指出，組織的創新始於新知識的覺察，並透過共識與策略的形成而付諸行動，同時藉由行動實行與修正，形成一個持續且具循環的動態過程。由前述可知，組織的創新過程即涉及了組織的學習，因此，組織學習與組織創新的概念，對於當前提升學校效能的革新需求，極具啟發與影響。

檢視國內的相關研究，諸多研究發現組織學習確實有助於學校效能的提升（江志正，2000；林金穗，2008；陳易昌，2006；張奕華，1997；賴協志，2008），而組織創新對學校效能亦有正向的影響（吳育綺，2007；柯嚴賀，2007；黃哲彬，2011），然而，當進一步探索三者之間的相互關係時，往往無法確認其歷程為何。回顧過往之相關研究，雖有李瑞娥（2004、2005）、陳鈞泓（2011）等人針對組織學習、組織創新與學校效能三者之關係進行研究，然在進