

國立政治大學教育行政與政策研究所  
碩士論文

指導教授：湯志民博士



臺北市國民中學人力資源管理與  
學校創新經營效能關係之研究

研究生：鄭聿芳撰

中華民國一〇一年七月



## 謝誌

回首過去碩士生涯中，因為進入工作職場後與學生生活大脫節，導致我的碩士生涯特別拉長，在論文寫作過程中，才發現這一路需要好多人的相助，首先感謝井敏珠教授、陳木金教授、劉春榮教授、王意蘭校長、陳麗英校長、曾美蕙校長、楊淑萍校長、戴麗緞校長在百忙之中，為我悉心修正問卷，使之更加完備，也感謝許多未知的教育界先進付出時間填寫問卷。

感謝鄭崇趁教授、吳榮峯教授協助擔任口試委員，在口試過程中兩位教授以幽默口吻化解我的緊張與不安，也提供我許多意見，讓我的論文能更加完善，最重要的是要感謝我的指導教授湯志民教授，我從湯老師身上看見教育的真諦，不放棄每一個學生，即使因我的惰性造成老師壓力下，老師還是悉心叮嚀，陪伴我完成每一個論文的階段，在與老師對話中，老師不只協助我解決許多論文寫作過程中的困惑外，也時常叮囑我一些工作與人生上的道理，真的自覺幸運能遇到這樣一位老師。也謝謝政大教政所的老師們，在我的碩士生涯中增長我的見聞，當然還有教政所的莊姐，要不是有你細心的提醒每個環節，我還真是難以順利畢業呢。

另外也感謝蘭雅國中的同事們，在我如火如荼的趕論文過程中協助我分擔工作辛勞，也感謝主任們協助提供我發放問卷的對象，讓我能順利發放問卷。最後感謝我的爸爸和媽媽要不是有你們的催促與期盼，我想也許我完成不了論文，也感謝志宇一路陪伴，在兩次論文口試時放下手邊工作，陪我口試，減少我的不安。

鄭聿芳 謹誌

中華民國101年7月



## 摘要

本研究旨在探究國民中學人力資源管理與學校創新經營效能之關係。本研究採用文獻分析與問卷調查法，以臺北市公立國民中學教師為研究對象，研究者自編的「學校人力資源管理量表」、「學校創新經營效能量表」為研究工具。本研究共計抽選 452 位教師為樣本對象，有效問卷 353 份，回收率 78.09%。資料分析採用描述性統計、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析、皮爾森積差相關等統計方法。獲致主要結論如下：

- 一、臺北市國民中學人力資源管理現況為良好程度，以人力選用層面現況最佳，依序為績效管理、訓練與發展、激勵與溝通。
- 二、臺北市國民中學創新經營效能表現為良好程度，以學生活動創新效能層面表現最佳，依序為課程教學創新效能、校園環境創新效能、資源整合創新效能、行政管理創新效能。
- 三、臺北市國民中學人力資源管理因學校所在地區不同而達顯著差異。
- 四、臺北市國民中學人力資源管理在性別、年齡、年資、擔任職務、學歷、學校規模之不同則無差異。
- 五、臺北市國民中學學校創新經營效能因不同年齡、學歷而達顯著差異，30 歲(含)以下、師大及一般大學(含學程班)較高。
- 六、臺北市國民中學學校創新經營效能在性別、年資、擔任職務、學校規模、學校所在地區之不同則無差異。
- 七、臺北市國民中學人力資源管理與學校創新經營效能具中高度正相關。

依據上述研究結論，本研究提出相關建議，俾供教育行政機關、國民中學以及未來研究之參考。

關鍵詞：國民中學、學校人力資源管理、學校創新經營效能



# **A Study of the Relationship between Human Resource Management and Effectiveness of School Innovation Management in Taipei Municipal Junior High Schools.**

Cheng, Yu-Fang

## **Abstract**

The study aimed to explore the relationship between Human Resource Management and Effectiveness of School Innovation Management in Taipei Municipal Junior High Schools. This study is proceeded by means of data analysis and questionnaire investigation. The researcher compiled the self-made scale of "School Human Resource Management" and "Effectiveness of School Innovation Management" as a tool, randomly sampled 452 teachers who work in Taipei Municipal Junior High Schools as respondents, and then collected 353 valid questionnaires. The data was analyzed with descriptive statistics, *t*-test, one-way ANOVA and Pearson's product-moment Correlation.

The results were as follows:

1. The current situation of school human resource management in Taipei Municipal Junior High Schools was good. Among all the aspects, "Human recruitment" was the highest, followed by "Performance Management", "Training and Development", "Motivation and Communication".
2. The current situation of Effectiveness of School Innovation Management in Taipei Municipal Junior High Schools was good. Among all the aspects, "Effectiveness of pupil activity innovation" was the highest, followed by "Effectiveness of curriculum and teaching", "Effectiveness of school environment innovation", "Effectiveness of administration innovation".
3. Teachers of locating different areas perceived school human resource management significantly differently.
4. Teachers of other variables such as gender, age, seniority, different duties, educational level, school scale showed no significant difference.

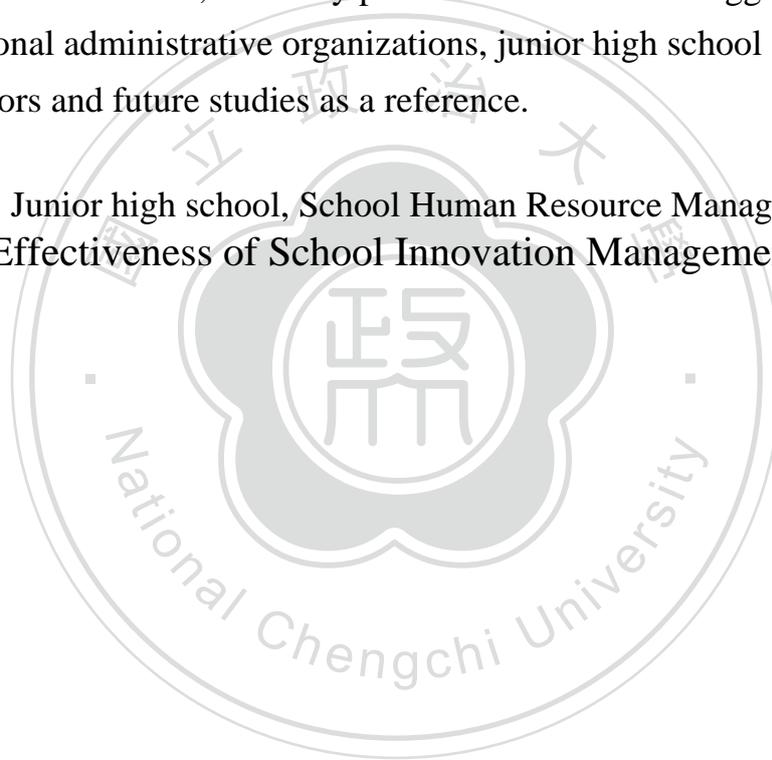
5. Teachers of different age and educational level perceived Effectiveness of School Innovation Management significantly differently. The teachers of age under 30, Normal University and universities in general (including the Program class) were higher.

6. Teachers of other variables such as gender, seniority, different duties, school scale, and locating areas showed no significant difference.

7. Human resource management is positively related to school innovative management effectiveness.

Based on the results, the study provided some related suggestions for the educational administrative organizations, junior high school administrators and future studies as a reference.

**Key words: Junior high school, School Human Resource Management, Effectiveness of School Innovation Management**



# 目次

<b>第一章 緒論</b> .....	1
第一節 研究動機及目的.....	1
第二節 研究問題 .....	4
第三節 名詞釋義 .....	5
第四節 研究範圍與限制 .....	6
<b>第二章 文獻探討</b> .....	9
第一節 學校人力資源管理理論探討 .....	9
第二節 學校創新經營效能理論探討.....	29
第三節 學校人力資源管理與學校創新經營效能相關研究.....	55
<b>第三章 研究設計與實施</b> .....	75
第一節 研究架構.....	75
第二節 研究對象.....	78
第三節 研究工具與方法.....	81
第四節 實施程序.....	83
第五節 資料處理.....	86
<b>第四章 研究結果與討論</b> .....	89
第一節 臺北市國民中學人力資源管理及學校創新經營能現況及其差異分.....	89
第二節 不同背景變項在國民中學人力資源管理與學校創新經營效能之差異情形	98
第三節 國民中學學校人力資源管理與學校創新經營效能之相關分析.....	117
第四節 研究結果討論.....	119
<b>第五章 結論與建議</b> .....	129
第一節 結論 .....	129
第二節 建議.....	131
<b>參考文獻</b> .....	137
<b>附錄</b> .....	147
附錄一 專家審查問卷教授推薦函.....	147
附錄二 專家審查問卷.....	148
附錄三 專家審查問卷回覆整理.....	159
附錄四 問卷修正說明.....	165
附錄五 正式問卷之定稿.....	169



## 表次

表 2-1	人力資源管理之定義	11
表 2-2	學校人力資源管理之定義	15
表 2-3	學校人力資源管理之內涵	22
表 2-4	學校創新經營之定義	31
表 2-5	學校效能之定義	33
表 2-6	學校創新經營效能之定義	34
表 2-7	學校創新經營效能之內涵	46
表 2-8	學校人力資源管理相關研究變項分類	61
表 2-9	學校人力資源管理相關研究結果分析	62
表 2-10	學校創新經營效能相關研究變項分類	67
表 2-11	學校創新經營效能相關研究結果分析	69
表 3-1	正式問卷抽樣學校校數分配表	79
表 3-2	正式問卷樣本分配表	79
表 3-3	問卷填答者基本資料表	80
表 3-4	專家學者名單(依姓氏筆劃)	82
表 4-1	學校人力資源管理各層面與總量表之平均數與標準差 (N=353)	90
表 4-2	學校人力資源管理問卷各題之平均數、標準差與排序摘要表 (N=353)	92
表 4-3	學校創新經營效能各層面與總量表之平均數與標準差 (N=353)	94
表 4-4	學校創新經營效能量表各題之平均數、標準差與排序摘要表 (N=353)	97
表 4-5	教師性別在「學校人力資源管理量表」與「學校創新經營效能量表」總分及其分層面得分差異之 t 考驗	99
表 4-6	教師年齡在「學校人力資源管理量表」總分及其分層面得分差異之變異數分析	100
表 4-7	教師年齡在「學校創新經營效能量表」總分及其分層面得分差異之變異數分析	102
表 4-8	教師年資在「學校人力資源管理量表」總分及其分層面得分差異之變異數分析	104
表 4-9	教師年資在「學校創新經營效能量表」總分及其分層面得分差異之變異數分析	105
表 4-10	教師職務在「學校人力資源管理量表」總分及其分層面得分差異之變異數分析	107

表 4-11 教師職務在「學校創新經營效能量表」總分及其分層面得分差異之變異數分析.....	108
表 4-12 教師學歷在「學校人力資源管理量表」與「學校創新經營效能量表」總分及其分層面得分差異之 t 考驗.....	110
表 4-13 不同學校規模在「學校人力資源管理量表」總分及其分層面得分差異之變異數分析.....	112
表 4-14 不同學校規模在「學校創新經營效能量表」總分及其分層面得分差異之變異數分析.....	113
表 4-15 不同學校地區在「學校人力資源管理量表」總分及其分層面得分差異之變異數分析.....	115
表 4-16 不同學校地區在「學校創新經營效能量表」總分及其分層面得分差異之變異數分析.....	116
表 4-17 人力資源管理與學校創新經營效能之相關係數摘要表.....	119
表 4-18 不同背景變項在學校人力資源管理之差異檢定結果摘要表.....	121
表 4-19 不同背景變項在學校創新經營效能之差異檢定結果摘要表.....	125



## 圖次

圖 2-1	績效評估的步驟	26
圖 2-2	創新的定義	31
圖 2-3	學校創新經營的內涵	38
圖 2-4	漸進式改變 V.S.激進式改變	50
圖 3-1	研究架構圖	76
圖 3-2	研究實施程序流程圖	85

