

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

學校組織文化對評鑑信任之影響研究—以國民中小學校務 評鑑為例 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 99-2410-H-004-228-
執行期間：99年08月01日至100年10月31日
執行單位：國立政治大學教育學系

計畫主持人：郭昭佑

計畫參與人員：學士級-專任助理人員：鄭鈺華

報告附件：出席國際會議研究心得報告及發表論文

公開資訊：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢

中華民國 101 年 04 月 26 日

中文摘要： 學校組織文化對評鑑信任之影響研究
—以國民小學校務評鑑為例

摘要

評鑑在近年來已成為教育行政行為中的重要機制，但由於評鑑制度或評鑑人員的專業性、公平性或是評鑑結果應用之目的是否善意等議題，使得評鑑行為逐漸衍生信任問題。在台灣，許多評鑑措施直接落在學校系統中，雖已逐漸形成制度，但對評鑑的信任問題卻仍然存在。不同的組織文化將組織成員面對變革的適應性及信任知覺。本研究旨在探討在台灣行之有年的國民小學校務評鑑中，學校組織文化對評鑑信任的影響。本研究擬以調查研究法，了解學校組織成員在面對校務評鑑時，不同的組織文化是否影響組織成員對評鑑的信任程度。

中文關鍵詞： 教育評鑑、校務評鑑、組織文化、評鑑、信任

英文摘要： The Influence of Organizational Culture on Levels of Trust in School Evaluations: An Administrative Evaluation in a Taiwan Elementary School as an Example

Abstract

Evaluation has become an important feature of educational administration in recent years. However, problems of trust have gradually arisen, too. The professionalism of the evaluation system and evaluators themselves has been questioned. And doubts about the essential fairness of the evaluations and the level of good will involved in the application of evaluation results have surfaced. In Taiwan, many evaluation measures are implemented through the school administration system, and problems of trust in the evaluations themselves persist, despite the fact an evaluation system is gradually taking shape. Different organizational cultures mean that members of organizations face problems related to adapting to, as well as having faith in, the changes which are occurring. The purpose of this study is to investigate an ongoing administrative evaluation of an elementary school in Taiwan, and to examine how school organizational culture affects the level of

trust in the evaluation. The study uses a survey format, and attempts to understand how trust is affected in individual members of school organizations as they face evaluations.

英文關鍵詞： educational evaluation； school evaluation；
organizational culture； evaluation； trust

學校組織文化對評鑑信任之影響研究 —以國民小學校務評鑑為例

摘要

評鑑在近年來已成為教育行政行為中的重要機制，但由於評鑑制度或評鑑人員的專業性、公平性或是評鑑結果應用之目的是否善意等議題，使得評鑑行為逐漸衍生信任問題。在台灣，許多評鑑措施直接落在學校系統中，雖已逐漸形成制度，但對評鑑的信任問題卻仍然存在。不同的組織文化將組織成員面對變革的適應性及信任知覺。本研究旨在探討在台灣行之有年的國民小學校務評鑑中，學校組織文化對評鑑信任的影響。本研究擬以調查研究法，了解學校組織成員在面對校務評鑑時，不同的組織文化是否影響組織成員對評鑑的信任程度。

關鍵字：教育評鑑、校務評鑑、組織文化、評鑑、信任

The Influence of Organizational Culture on Levels of Trust in School Evaluations: An Administrative Evaluation in a Taiwan Elementary School as an Example

Abstract

Evaluation has become an important feature of educational administration in recent years. However, problems of trust have gradually arisen, too. The professionalism of the evaluation system and evaluators themselves has been questioned. And doubts about the essential fairness of the evaluations and the level of good will involved in the application of evaluation results have surfaced. In Taiwan, many evaluation measures are implemented through the school administration system, and problems of trust in the evaluations themselves persist, despite the fact an evaluation system is gradually taking shape. Different organizational cultures mean that members of organizations face problems related to adapting to, as well as having faith in, the changes which are occurring. The purpose of this study is to investigate an ongoing administrative evaluation of an elementary school in Taiwan, and to examine how school organizational culture affects the level of trust in the evaluation. The study uses a survey format, and attempts to understand how trust is affected in individual members of school organizations as they face evaluations.

Keyword: educational evaluation; school evaluation; organizational culture; evaluation; trust

學校組織文化對評鑑信任之影響研究 —以國民小學校務評鑑為例

壹、研究動機與目的

一、研究背景

信任議題在過去的評鑑研究中似乎都隱約可見其蹤跡，也成為一個相當受到關注的議題，許多在評鑑過程中的不信任似乎已成為值得探究的焦點。例如可能因為不信任評鑑者對自己的善意，擔心在評鑑觀察後大家對自己的看法及可能的後效；其次，可能因價值判斷的主觀性與社會政治議題影響，而產生對評鑑者或評鑑歷程公平性的不信任；或是，不信任評鑑方法或評鑑者的專業能看見學校的「真實」(郭昭佑，2007)。陳瑞榮(1995)即指出台灣中小學教師對評鑑缺乏信心與信任，甚至因誤解而產生反感及排斥。

事實上，評鑑和信任之間的關係在評鑑文獻上已逐漸受到注意(Carless,2008; Sach,2008)，Schwarz 和 Struhkamp(2007)更以「評鑑在建構或破壞信任」(Does evaluation build or destroy trust?)為名，以高等教育改革評鑑的調查研究討論信任在評鑑中的影響，足見信任議題已逐漸受到評鑑研究的關注。

組織文化是組織成員的共同意識，亦是一種共同的認知與想法。高度科層管理式的組織文化權責劃分清楚明確，以控制和權力為基礎，較為穩定與成熟；而鼓勵創的組織文化較具創造力以因應外在環境變遷與調適問題；以支持為導向的組織文化特徵則為開放與和諧，具有高度的支持及信任(Harris,1984)。Whitner、Brodt、Korsgaard 和 Werner (1998)在探討組織信任的因素中即發現組織文化會透過社會學習的過程，建構一種溝通、協調與決定的模式，直接影響組織成員對管理者的信任行為。

不同的組織文化可能產生不同的信任氛圍，這也是本研究想探究的重要議題，亦即學校組織文化是否影響學校成員對於評鑑的信任知覺？這也是本研究的重要研究動機。

從過去理論探究與實務經驗中，研究者發現，雖然教育評鑑在學校中似已如火如荼的展開，然而受評者在面對評鑑過程中的不信任卻未曾稍減，而在不同的學校文化中又有不同的評鑑知覺及對應評鑑方式。這樣的研究現場理解亦是促發本研究之初衷。

根據上述研究背景，本研究目的在瞭解台北市國民小學知覺學校組織文化對評鑑者信任的影響，並將研究成果提供學校或教育行政單位參考。

貳、相關文獻探討

一、評鑑信任議題

在教育現場，多數人把評鑑的目的當作考核、控制，以致引起受評者的恐懼與焦慮。李有在(2005)的研究顯示有41%並不認同校務評鑑是考核與監督學校辦學績效的良方，顯示校務評鑑的評鑑過程在公平性與客觀性方面還是讓一些教育人員無法信任，表示考核與監督學校辦學績效必須要更多方考量，光只看校務評鑑的成績以作為依據的來源，有失客觀性。

教育工作者在面對評鑑時究竟有那些問題，為什麼不喜歡評鑑？孫志麟曾以學校本位教學評鑑為例，彙整許多學者意見，認為其難題相當多元且複雜，涉及技術、社會、心理、政治等方面的問題(孫志麟，2003)，而這些問題的內涵多與「信任」有相當的關係。例如在技術問題上，不信任評鑑成員能力，不信任資料收集的方向(指標)、對象(利害關係人)及資料處理、整合與分析及其完整性，不信任評鑑過程的周延與信效度；在社會問題上，人與人間，包括評鑑者與受評者間及利害關係人間的彼此不信任，此一文化形成彼此對評鑑危害性、強制性、威脅性與控制性的不同認知與理解；在心理方面，不信任教師願意成長及其動力，同事間彼此的不信任，不信任評鑑目的與公平性，因而防衛、排斥、抗拒；而在政治問題上，仍認為行政機關係掌評鑑權力、以外部委員的控制與制式化，不信任行政機關的授權、支援與協助。據此，「信任」議題是評鑑問題的可能聚斂。

由此不難理解多數人對評鑑的不信任。不相信評鑑的能力、公平與善意，Fetterman(1996)即戲稱，如果一廂情願的認為評鑑完全是以科學的名義為之，或者認為它能與政治分開、超乎政治，而相信評鑑是客觀的一這

都是自我欺騙。Davis(1981)亦認為觀眾對於評鑑通常不會全然相信，或至少是以懷疑的眼光來看待它，因為人們相信評鑑者是會有偏見的。連觀眾都可能會有這樣的認知了，那麼最為利害攸關的受評鑑者呢？Nevo(1995)即認為評鑑者的主觀偏見可能導致受評鑑者的憂慮，並增加受評鑑者的反抗。Mark、Henry 及 Julins (2000) 則進一步指出評鑑能否保護評鑑相關人員的權益與自由是一件重要的事，那些侵犯個人隱私、貶抑受評者的情形，將使受評者隱藏其不為評鑑者期待的表現。

評鑑應該是建立信任的工具。然而，Schwarz 和 Struhkamp(2007)認為評鑑應該對於利害關人的信任更加小心的處理，當不受約束的、無計畫的或是無反應的評鑑，被當成是一個官僚政治控制的工具時，將承受破壞信任的危險性。利害關係人很難理解，在評鑑過程中，誰該信任誰，或誰對他來說是值得信任的？他們更質疑評鑑究竟在建構信任，或破壞信任(Does evaluation build or destroy trust?)。如同 Morley 所說「績效責任、稽核以及不屈不撓的追求專業能力證明，是對信任關係的挑戰」。於是在不信任的氣氛當中，評鑑只變成了需要，稽核文化和標準的規範，成為不信任的指標(引自 Sachs,2008)。Findlow(2008)也有相同的看法。

二、信任的意涵與因素

Morgan 及 Hunt(1994)認為當某一方相信對方在交換過程中可信與正直，信任就存在。Ring 及 Van de Ven(1992)則認為信任有兩個意涵：(1)相信他人的善意，(2)認為他人的期望可信賴且可預期。Mishra (1996)指出信任是基於對方的能力(competent)、坦誠(open)、關懷(concerned)及可信(reliable)程度。Nooteboom(1996)則區分信任為能力信任(competence trust)及善意信任(goodwill trust)；Mcknight,Cummings 及 Chervany(1998)也認為信任指一個人相信且願意依賴另一個人，相信他人是善意的、有能力的、坦誠的或可信的。Doney 和 Cannon(1997)則認為信任是對信任標的對象所知覺到的信用和善意(perceived credibility and benevolence)。主要學者對於信任的因素觀點如下表(改自許道然，2001；張惠萍，2004)：

表 1 信任之層面

學者	年代	信任因素
Ring & Van de Ven	1992	信任的因素有二：1.相信他人的善意；2.認為他人的期望可信賴且可預期。

Sitkin	1995	認為信任是以能力 (competency)、善意 (benevolence)和價值(value)為基礎的。
Mishra	1996	信任是某方基於以下四個信念，而有處於劣勢的意願。1. 認為對方有能力(competent)；2.認為對方坦誠(open)；3.認為對方能付出關懷(concerned)；4.認為對方可靠(reliable)。
Mcknight, Cummings & Chervany	1998	信任指一個人在特定情境中，相信他人是善意的、有能力的、誠實的或可預測的。
Dirks	1999	信任是一種期望或信念，使個人能夠依賴他人的言行，並認為對方對自己有善意。
Robbins	2001	信任是部屬對領導者正直、品格和才能的相信。
Johnson	2006	就團體動力學觀點指出，信任是透過一連串信任他人及值得信賴的行動而建立的
Schwarz & Struhkamp	2007	信任是一種陳述、個人、假設、制度或是法規，來允許人們降低風險；而部分的風險則是被信任所取代

歸納來說，如同 Whitener, Brodt 及 Korsgaard(1998) 所稱，「信任」受「被信任者的能力、善意與公正」等因素所影響：

1、能力(competence)

指被信任者所擁有的技術、人際知識以及完成工作之專業知能。在專業領域裡擁有足夠的技術，意味其在此領域中具有較高的被信任程度。Bulter 和 Cantrell (1984)早期研究中發現，能力被受試者推選為所有信任決定因素中最重要的一項。而 Mayer, Davis 和 Schoorman 等人(1995)也認為能力是個人是否具有可信度不可或缺的條件。就像 Schwarz 和 Struhkamp(2007)的研究中指出，某位方案成員說：「好像都沒有人知道該怎麼做，他們就開始評鑑了。」尤其在外訪評中，對一些參與訪談者而言，外部訪評委員的理解相當倉促，且誤導性的作出對於方案的概括評判。

2、善意(benevolence)

Fryar (2002) 認為所謂的善意就是：被信任者對責任的承諾、給人的親近感與誠實、正直感。這樣的信任歷程是組織成員在複雜環境中，彼此用以克服他人行為不確定因素下的結果。善意是指被信任者排除自利動機，對信任者做出利他且不求回報的表示，Mayer 等人(1995)認為被信任者所以有善意的意願，是因為被信任者對信任者有一種特殊的依附感，或者是對信任者有正面知覺。

3、公正(fairness)

組織中的誘因和獎懲政策一如薪資、考績、升遷等的執行是否公正係一個重要的信任預測因素。當組織成員覺得被信任者在分配資源（分配公正）或決定過程（程序公正）中有獨斷不公，或使他們的期望落空時，信任感就會下降(Carnevale, 1998)。Brockner 和 Siegel(1996)則認為在組織中，員工心理上對被信任者的程序公正之重視往往還高於分配公正。因為程序公正象徵著一種社會交換，如果被信任者在決策過程中，能夠讓員工知覺到公平正義的存在，員工就會對未來的結果產生期望，並產生信任的感覺。

三、學校組織文化之意涵與因素

Robbins(2005)認為組織文化是組織成員所共同形塑的意義體系，使有別於其他組織。Osland、Kolb 和 Rubin (2004) 指出組織文化是組織內一種共享價值和信念模式，可作為規範組織行為的準則。在學校系統中的組織文化亦同，張慶勳 (1996) 同意學校組織文化是為解決內部統整與外在適應等問題，對具有象徵性意義的人造器物與儀式 (如器皿、建築、儀式、慶典、藝術...等)，形成共識並內化為成員的價值觀與認同後，進而成為組織成員所遵循的規範。

依據 Cameron 與 Quinn (2006) 的組織文化觀點，將學校組織文化分為四個層面，包括「科層節制」(Hierarchy) 文化、「市場」(Market) 文化、「結黨」(Clan) 文化及「臨時組合」(Adhocracy) 文化。

許多研究從組織成員間的互動、其人格特質、及個體需求與組織環境交互作用等因素，區分為科層、創新及支持三種組織文化(Harris,1984; Koberg & Chusmir, 1987)。Wallach(1983)亦參考 Litwin 與 Stringer 在 1968 年所發展的組織氣候問卷，設計而成組織文化指標(Organizational Culture Index; OCI)，形成組織文化量表，此一量表即包含如上所述的三個因素向度：

- (1)科層組織文化：此類型的組織結構屬於階層式，對於組織層級結構與權責劃分相當清楚明確，工作性質都以標準化與固定化。這類文化通常是建立在控制和權力的基礎之上，屬於較為穩定、成熟、及行事審慎的組織。

(2)創新組織文化：這類文化的組織所面臨的競爭環境通常是複雜多變的，其工作性質也較具創造力及風險性；而這主要是因為市場競爭激烈，為生存與發展之所需，必須不斷地創造與革新，以因應外在環境變遷與調適問題。

(3)支持組織文化：此類組織文化的工作環境相當的開放、和諧，組織中具有高度的支持及信任，重點在於「共享」是組織成員所能共同認知的感覺與經驗活動，也因此形成了高度支持、公平和正義的文化。

此三項因素在所有組織中均存在，只是在程度上有所差別(Wallach,1983)，亦即並非每種組織只具備其中一種文化類型，而是三種文化類型皆具備；有的組織「科層型組織文化」因素高，有的組織「創新型組織文化」因素高，有的「支持型組織文化」因素高，甚至因三者文化因素強弱的不同，就組合成不同組織所具備不同的組織文化綜合類型。此一組織文化量表在台灣亦有許多運用(林淑芬，2000；張新基，2002；黃銘廷，2001)。在量表的因素分析上亦都有不錯的可解釋變異量。

四、組織文化與信任之相關研究

在法理上，學校的組織成員願意信任被信任者，是因為相信制度的規範可以讓被信任者不敢做出違背信任的行為，否則會遭受懲罰；故對制度的信任是在組織制度規範下的結果；在倫理上，人們之所以被信任或信任他人，是因為文化中有倡導誠信的規範與價值，而這價值觀得到人們的認同並接受，形成人格的一部份，所以在人際信任的歷程中，其結果會與情境的因素產生交互作用，而成為整體組織信任的觀感；因此，對組織的信任是組織情境中文化影響的結果。彭泗清(2003)亦明白指出人際間的信任被視為隨外界刺激決定的依變項，此一信任將受個人所處的組織文化情境所影響。

組織中的文化特性會影響到組織內的信任氣氛。Creed 和 Miles(1996)即認為組織所依循的管理哲學會反映在組織結構及其管理機制上，進一步影響組織的信任氣氛，不同控制程度的組織文化將影響成員的信任氛圍，高控制的組織文化強調效率，可能限制或降低信任行為的發生；而低控制的組織文化將使管理者較願意授權與溝通，也會有較高的信任氛圍。許道

然(2001)認為在高度參與的組織文化中，會有較高的組織信任氣氛。Nyhan (1999) 也指出授權程度愈高的組織文化是發展信任氣氛的前提。

參、研究方法

本研究以台北市校務評鑑為例，目的在瞭解國小學目前所接受校務評鑑過程中，受評學校成員所知覺的學校組織文化影響對評鑑者的信任情形，主要採調查研究法，以問卷調查進行研究。

在研究工具上，組織文化量表係參考 Wallach (1983) 所設計的組織文化指標 (Organizational Culture Index, OCI)，做適當之修正與調整。分成「科層組織文化」、「支持組織文化」與「創新組織文化」等三項組織文化因素。評鑑信任量表參酌 Nyhan (1994) 的的組織信任量表自編，分成能力、善意及公正。問卷皆以五點量表設計，分別是 5-非常符合、4-符合、3-普通、2-不符合、1-非常不符合。

在研究對象上係以台北市國民小學接受校務評鑑之學校為對象，以分層隨機叢集取樣方式，針對台北市十二個行政區學校各抽取二校，考量信效度問題，以接受校務評鑑過程中最相關的校長、四處主任、及各組組長為對象進行調查研究。

肆、研究結論與建議

依調查研究結果，本研究主要發現如下：

一、台北市國小組織文化普遍良好，以支持組織文化為最高

在調查結果中，各校組織文化普遍良好，平均皆在 4 左右，尤其以支持組織文化為最高，其次為創新組織文化，最後為科層組織文化。顯現在當前的國民小學校園生態中，教師自主意識備受關注，學校行政在學校的運作過程中，以支持性的作為較多；相對的，過去校長強勢主導的科層組織文化明顯低了許多。而台北市因近來許多教育政策鼓勵學校創新，加上優質學校的導引，因此創新組織文化的符合程度亦相當高。

二、台北市國民小學對校務評鑑委員的信任普遍良好

從調查結果中可以發現，各校對評鑑委員的信任程度普遍良好，均在 4 以上，依次為能力、善意及公正。尤其可見，在台北市校務評鑑委員的聘任多為專家學者的情形下，學校同仁對評鑑委員的能力並未有太多的疑慮，也多數認同評鑑委員在評鑑過程中對學校的善意，只是在公正上的符合程度較低，可能是因為近來台北市校務評鑑係以「認可」精神呈現，雖然不通過的比率不高，但同仁仍普遍擔心委員的公正性問題較多。

三、學校組織文化影響在校務評鑑過程中對評鑑委員的信任

從調查研究結果顯示，在台北市國民小學的校務評鑑中，學校組織文化確實影響同仁對評鑑委員的信任程度，尤其支持組織文化及創新組織文化，對評鑑委員的信任有較高的預測力。

依據上述研究結論，本研究建議如下：

一、鼓勵學校發展支持性的組織文化

在學校組織文化中，科層組織文化與支持組織文化在組織中互有消長，近來教育生態變化相當大，普遍來看，支持組織文化在校園中是較受青睞的，且對評鑑信任有較高的預測力，建議學校發展支持性的組織文化，能影響對評鑑委員，甚至對評鑑的信任，讓評鑑成為學校正向發展的力量。

二、持續有效推動創新性的教育政策導引

在當前的校園組織文化中，學校進步的動力除學校的自主意識外，常有賴於教育主管機關創新性的教育政策引導，讓學校更有機會鼓勵教師創新與發展，而此一開放性的策略，同時亦能開放學校同仁的心胸，有利於對評鑑的信任程度。

三、宜有正式的評鑑委員講習訓練與授證，以強化公正性

學校同仁對校務評鑑委員的能力與善意的信任程度較高，但對公正性

普遍較低，當然這與評鑑結果的應用有直接關係。但評鑑委員的相關講習、訓練，甚至正式授證，亦應能讓評鑑委員的公正性更受肯定。

四、未來對評鑑的信任可持續延伸至評鑑制度研究

本研究主要是調查學校同仁對校務評鑑委員的信任程度，但從文獻中可知，信任基本上存在於對組織制度及個人兩部分，未來應可延伸至對校務評鑑規劃的信任程度持續研究。

伍、參考文獻

- 李有在 (2005)，台中市國民小學校務評鑑實施之研究，臺中師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 林淑芬 (2000)，競值架構在國中校長領導行為及學校組織文化應用之研究。暨南國際大學教育政策與行政研究所碩士論文。
- 許道然 (2001)，組織信任之研究：一個整合性觀點。空大行政學報，11，253-296。
- 黃銘廷 (2001)，公務人員知識分享意願、組織信任與組織文化之關係研究，國立台灣科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 張新基 (2002)。國民小學校長管理模式與學校組織文化關係之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 張惠萍 (2004)，工作情緒與組織信任對組織效能影響之研究-以北部技職院校專任教為例，真理大學管理科學研究所碩士論文。
- 張慶勳 (1996)。國小校長轉化、互易領導影響學校組織文化特性與組織效能之研究。國立高雄師範大學教育研究所博士論文。
- 孫志麟 (2003)。新專業主義的展現：學校本位教學評鑑。發表於淡江大學教育學院主辦「社會變遷與中、小學課程教學再造」國際學術研討會。
- 郭昭佑 (2007)。教育評鑑研究：原罪與解放。台北：五南。
- Brockner, J. & Siegel, P. (1996). " Understanding the Interaction between procedural and Distributive Justice," in R. M. Kramer & T. R. Tyler (eds.), Trust in Organizations : Frontiers of Theory and Research. Thousand Oaks, CA : Sage Publications, pp.331-356.
- Butler, J. K. and R. S. Cantrell (1984). A behavioral decision theory approach to modeling trust in superiors and subordinates, *Psychological Reports*, 55, page 19 – 28.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*(Rev. ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Carless, D. (2008). Trust, distrust and their impact on assessment reform. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 1, 1-10
- Carnevale, D.G (1998) , *Organizational Trust*, in Tay M. Shafritz (ed.), *The*

- International Encyclopedia of Public and Administration . Westview Press.
- Creed, W.M. and Miles, R.E., (1996). Trust in Organization: A Conceptual Framework Linking Organizational Forms, Managerial Philosophies, And The Opportunity Costs of Control. In R. M. Karamer & T.R. Tyler (Eds.), *Trust in Organization: Frontiers of Theory and Research* (pp. 16-38). Thousand Oaks,CA:Sage3
- Davis, E. D. (1981). Teachers as curriculum evaluators. London Boston: George Allen & Unwin.
- Doney, P. M. & Cannon, J. P. (1997). "An Examination of the Nature of Trust in Buyer-Seller Relationship, " Journal of Marketing , 61, pp.3-21.
- Fetterman, D. M. (1996). Conclusion: Reflection on emergent themes and next steps. In D. M. Fetterman, S. J. Kaftarian, & A.Wanderaman (Eds.). Empowerment evaluation: Self- assessment & accountability. U.K.: SAGE.
- Findlow,S.(2008). Accountability and innovation in higher education: a disabling tension? *Studies in Higher Education*, 33(3),313-329.
- Fryar, J. L. (2002). *Trust and teams: Putting servant leadership to work*. Saint Louis, MO: CPH.
- Harris, T. E. (1984) . Organizational culture and the role of professional communication. (ERIC Document Reproduction Service No.ED260379) .
- Koberg, C. S., & Chusmir, L. H. (1987) . Organizational culture relationships with creativity and other job-related variables. *Journal of Business Research*, 15, 397-409.
- Mark, M. M., Henry, G. T. & Julines, G. (2000). *Evaluation: An integrated framework for understanding, guiding, and improving public and nonprofit policies and program*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). " An Integrative Model of Organizational Trust," Academy of Management Review , 20(3), pp.709-734.
- Mcknight, D. H., Cummings L. L. & Chervany, N. L. (1998). "Initial Trust Formation in New Organizational Relationship,"Academy of Management Review , 23(3), pp.473-490.
- Mishra, A. K. (1996). "Organizational Responses to Crisis : The Centrality of Trust," in R. M. Kramer & T. R. Tyler(eds.),Trust in Organizations :Frontiers of Theory and Research.Thousand Oaks, CA : Sage Publications , pp.261-287.
- Morgan, R. M. & Hunt, S. D. (1994). "The Commitment-trust Theory of Relationship Marketing," Journal of Marketing , 58,pp.20-38.
- Nevo, D. (1995). *School-based evaluation: A dialogue for school improvement*. Tel Aviv, Israel: Masada.
- Nyhan, R. C. (1999). " Increasing Affective Organizational Commitment in Public Organizations," Review of Public Personnel Administrative , Summer, pp.58-70.
- Osland, J.S., Kolb, D.A. & Rubin, I.M.(2004),*Organizational Behavior: An Experiential Approach*,7Ed, Prentice Hall,Englewood Cliffs, N.J.
- Ring, P. S. & Van de Ven, A. H. (1992). "Structuring Cooperative Relationships between Organizations," Strategic Management Journal , 13, pp.483-498.
- Robbins,S.P. & Coulter. (2005) .*Managenent*,(8th ed.) .N.J.:Pearson Hall.
- Robbins, S.P.(2001),*Organizational Behavior*,9Ed, Prentice Hall Inc, NJ.
- Sachs, J.(2008). *The knowledge society as a trigger for contemporary change in*

- education policy and practice. In C. Sugrue(Ed.). *The Future of Educational Change* , pp.191- 203. New York: Roulledge.
- Schwarz, Christine & Struhkamp, Gerlinde (2007) , Does Evaluation Build or Destroy Trust?: Insights from Case Studies on Evaluation in Higher Education Reform, *Evaluation* , Volume 13 (3), 323-339.
- Wallach, E. J. (1983). Individuals and Organizations. *The Cultural Match.Training and Development Journal*, 37(2), 29-36.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. & Werner, J. M.(1998). "Managers as Initiators of Trust : An Exchange Relationship Framework for Understanding Managerial Trustworthy Behavior," *Academy of Management Review* , 23(3), pp.513-530.

100 年國家科學委員會出席國際會議報告書

會議名稱：Pacific Early Childhood Education Research Association

2011 年會

會議主題：Evidence based practice in early childhood care and education—promoting professionalism in the field

會議地點：KOBE, Japan

會議時間：7/30-8/2 2011

會議性質：

太平洋兒童教育研究學會 (Pacific Early Childhood Education Research Association; PECERA) 致力於亞太太平洋地區兒童教育的研究、傳播和支持。其會員國主要是環太平洋地區的國家，如紐西蘭、澳洲、新加坡、日本、韓國、台灣、中國、香港、澳門、菲律賓、越南、馬來西亞…等都是，而最近美國與加拿大的研究者也逐漸加入。

該協會的主要目標是：

1. 為亞太太平洋地區兒童教育提供學術論談。
2. 促進為了促進太平洋地區研究人員之間的協作。
3. 為了促進在教育領域研究和實踐之間的聯繫。
4. 促進研究與傳播兒童教育相關之調查研究與國際合作分享。

PECERA 的國際學術研討會第一年在紐西蘭召開，其後在亞太地區的國家輪流召開。澳洲、中國、台灣、韓國、新加坡、菲律賓都主辦過該會議。

會議參加心得：

今年 PECERA 舉辦的地點在日本神戶，已是此一會議的第 11 年，因為 311 地震的影響，原本預計出席的人數從四百降至兩百人，而兩位預計出席的演講者也臨時取消，對此次主辦的神戶大學來說，相當辛苦。今年共有 16 個國家的研究者出席，人數雖然比往年少，但與會者以行動支持此會議，並以實際的參與支持日本。今年的會議是一個小而美的會議，主要的議題鎖定在證據為基礎的兒童研究，以提升該領域的專業。主要分享了澳洲、日本及韓國的研究經驗。

此次會議有許多議題討論有關證據本位的兒童教育，近來在各級學校教育中，有關結果表現、證據本位的課題也一再被討論，因此，可看出為達教育結果的有效呈現，類此績效導向的議題將會持續延燒。

適巧研究者近來關注學生學習成效導向的評鑑核心，以美國為例，美國高等教育認可審議會（Council for Higher Education Accreditation, CHEA）舉辦有關評量學生學習成效（Student Learning Outcome）之工作坊，以期將學生學習成效做為未來大學認可的重點，也為大學校院自我檢核績效責任的文化奠定基石。CHEA 鼓勵各校建立學生學習成效之評估機制，並以持續改善學習成效、創新成效評量機制做為各校的績效指標。而臺灣的高等教育評鑑中心委託高等教育學會所進行的 2011 年大學校務評鑑及 2012 年開始的第二週期系所評鑑，分別以建立全校性學生學習成效評估機制，以及系所欲落實之教育目標與核心能力，以確保學生學習成效作為主軸。而國際間亦對學生學習成效評量十分重視，如經濟合作暨發展組織(OECD)自 2010 年起，以學生學習成效做為評鑑新指標，亦即以知識傳授的成果做為大學教育產出的指標，並認為目前高等教育評比所採用的教職員數、論文發表數等指標，不如觀察學生學習成果來的直接。因此，以學生學習成效為指標是衡量大學是否有效運用經費，以及全球市場所需人才評比的突破性指標。此外，評量學生學習成效亦即將評鑑焦點著重於學生的學習成果面，了解學生所習得之知識、技能、態度及行為方面的進步情況，以便做出學生教育的相關決定，進而提升教師的學習效能，以及增進學生的學習成就。許多先進國家的作法都可以做為我們參考的方向。

Curriculum Understanding of Children: as the Field of Science and Technology Learning for Example

This study discusses children of different backgrounds in Taiwan, whose understanding of the learning content, process, others, and themselves these five dimensions of science curriculum is studied through questionnaire survey. For sampling, we use the stratified random sampling. Selecting three school from the north, central, south and east four regions of Taiwan, and the first class from the third to sixth grade in each school receives the survey.

There are 12 schools, 48 classes, and 1257 students as the participants, we recycle 1166 effective questionnaires in total, and the effective questionnaire recycling rate is 92.8%. The main findings are as follows:

1. Students' understanding of science curriculum is generally good, and it is affected by teachers' teaching and textbooks.
2. Students' understanding of science curriculum is mainly through experiment, observation and teachers' teaching, and is lack of exploring initiatives, thinking questions and discussing cooperatively.
3. Students' understanding of others' science curriculum shows that in classmates are more diligent in class and there is less family involvement.
4. Students' understanding of themselves in science curriculum shows that students are highly agree that the science curriculum is closely related with their lives, but their learning confidence is low and self-efficacy as well.

5. Students' understanding of environment in science curriculum says that science books and ecological environment are good, but as for the holding of science related activities and field trip are insufficient.

6. Students' academic performance in science is generally good, but lacking positive attitude. The higher grades they have, the lower scores they get, and the lower positive attitude as well.

7. Students with different gender have no significantly different understanding of science curriculum. Teachers' beliefs in teaching and the expectations of family members might affect students with different gender' self-awareness in science curriculum.

8. The students with high scores have better understanding of science curriculum, process, and themselves, but for the understanding of others and environment, there is no significant difference.

9. The more positive attitude toward learning students have the better understanding of each level and examination question in science curriculum they have.

Keyword: children; curriculum understanding; science curriculum; nine-year curriculum

無研發成果推廣資料

99 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：郭昭佑		計畫編號：99-2410-H-004-228-				計畫名稱：學校組織文化對評鑑信任之影響研究—以國民中小學校務評鑑為例	
成果項目		量化			單位	備註（質化說明：如數個計畫共同成果、成果列為該期刊之封面故事...等）	
		實際已達成數（被接受或已發表）	預期總達成數（含實際已達成數）	本計畫實際貢獻百分比			
國內	論文著作	期刊論文	0	1	70%	篇	
		研究報告/技術報告	1	0	70%		
		研討會論文	0	1	70%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力 （本國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	1	0	30%		
國外	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		章/本
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力 （外國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		

<p>其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)</p>	<p>無</p>
--	----------

	成果項目	量化	名稱或內容性質簡述
科 教 處 計 畫 加 填 項 目	測驗工具(含質性與量性)	0	
	課程/模組	0	
	電腦及網路系統或工具	0	
	教材	0	
	舉辦之活動/競賽	0	
	研討會/工作坊	0	
	電子報、網站	0	
	計畫成果推廣之參與(閱聽)人數	0	

國科會補助專題研究計畫成果報告自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以 100 字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文： 已發表 未發表之文稿 撰寫中 無

專利： 已獲得 申請中 無

技轉： 已技轉 洽談中 無

其他：（以 100 字為限）

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）（以 500 字為限）

台灣的教育評鑑實務發展已相當厚實，更成為教育行政行為中的重要機制，相關的評鑑作為很多，但在紮根性理論上的探究相對較不足，其中，由於評鑑制度或評鑑人員的專業性、公平性或是評鑑結果應用之目的是否善意等議題，使得評鑑行為逐漸衍生信任問題。在台灣，許多評鑑措施直接落在學校系統中，雖已逐漸形成制度，但對評鑑的信任問題卻仍然存在。不同的組織文化將組織成員面對變革的適應性及信任知覺。本研究旨在探討在台灣行之有年的國民小學校務評鑑中，學校組織文化對評鑑信任的影響。此一有關評鑑信任的議題在台灣才剛開始，值得持續探究，本研究先針對組織文化進行探討，具有理論架構基礎及實務應用的價值。