

壹、前言

近年來，相關實證研究已普遍支持人力資源管理（human resource management, HRM）可有效直接或間接提升組織績效（王湧水、黃同圳、呂傳吉，2005；李義昭，2012；汪美伶、徐治齊，2006；曾信超、黃先鋒、李昉真，2008），而蕭婉鎔與黃同圳（2009）的實證研究更兼容策略性人力資源管理（strategic human resource management, SHRM）的三種觀點，亦同樣支持此三種觀點在解釋人力資源管理活動績效上皆有其貢獻，特別是在較不被研究中所提及之權變（contingency）觀點與構形（configuration）觀點，這兩種觀點都認為人力資源管理的效能要配合相關情境因素才會有較佳的組織績效，兩者本身也有關聯，即構形觀點雖然源自於權變觀點，但其更強調的是人力資源管理元素間的整體適配（fit）性（陳怡靜，2013）。以上結論更可以回應學者對於人力資源管理實務需與其自身或組織特性相互適配的論點，包含Guest（1997）提及人力資源管理活動與組織效能間的關係，可能受組織文化或情境差異而有所不同；Levy與Williams（2004）認為績效評估的研究應該要考慮組織情境，且組織文化、人力資源管理策略型態會對績效評估造成直接影響；Chenevert與Tremblay（2009）認為人力資源管理的實務效能需視組織或環境的權變因子而定。

策略性人力資源管理雖成為研究人力資源的重心，但目前這類型相關文獻多以企業組織為研究對象，國內已有教育人士開始呼籲應進行各級學校的人力資源管理研究議題，以發揮校內傳道、授業、解惑之全體教師的人力資源來落實教學成效（林恒斌，2008；陳煜清、施信華，2001；蔡進雄，2004），故本文將以學校組織進行分析。而依前揭所示，當重視人力資源管理各項元素間的協調整合（構形觀點）及對組織特性須加以考量以達最佳適配之目的（權變觀點），乃選用機制設計理論（mechanism design theory）作為學校組織特性之參照，此理論利基於兩大基礎，其一為資訊效率（informational efficiency）；其二為激勵相容（incentives compatibility），前者認為現實中許多組織實隱藏有資訊不對稱（asymmetry of information）的現象，此特性將誘使成員背離領導者與組織目標或致使領導者產生選才之盲點，故而領導者須用後者之相容於組織發展的誘因來激勵成員，促進組織績效最大化（Hurwicz & Reiter, 2006）。再者學校亦為上述所稱資訊不對稱的組織（葉川榮、謝佳蓁，2013），過去也少有研究指出，學校要如何特別因應這樣的組織特性來提升其人力資源管理效能或組織效能，本研究亦可合併說明之。

綜上所述，本文聚焦於機制設計理論與策略性人力資源管理，嘗試運用權變觀點與構形觀點融合資訊效率與激勵相容，並投射於學校組織中，希冀藉此提出