

## 壹、前言

長久以來，學校組織氣候（organizational climate）一直是學校組織行為研究的中心課題之一（秦夢群、吳勁甫、鄧鈞文，2007）。而組織健康的概念則是用來檢驗學校氣候的另一觀點，自從Miles 提出了「組織健康」的概念，使得以往學者在談論組織氣候的開放或封閉時，有了另外一種思考的模式。此外，隨著職場健康心理學的漸漸興起，「組織健康」概念也開始變成組織研究的重要焦點（洪瑞斌、李志鴻、周志明、劉兆明，2007）。

學校組織是一個開放系統，在現今自由開放、學校經營日趨市場化的環境下，參與校務的人員也變得更多元，因此，如何營造健康的學校氣候，將關係著學校辦學成功與否之關鍵。國內針對組織健康觀點進行的研究並不多見，仍有探討的空間。本研究以文獻探討方式進行，蒐集組織健康之相關文獻進行探討，首先介紹組織健康之源起，接著探究其內涵及相關研究與測量工具，最後提出組織健康觀點在學校組織應用之啟示。

## 貳、組織健康之源起

### 一、組織健康是用來檢驗組織氣候的一種觀點

組織氣候是描述組織特質的普遍概念，是組織行為重要的研究取向（秦夢群、吳勁甫、鄧鈞文，2007；顏童文，2007）。組織氣候是一種來自組織內部的特質，可區別自身與其他組織間的差異，並且影響組織成員的行為。簡而言之，學校氣候是整個學校相對持續的特質，每位成員都可透過共同經歷參與，描述出他們對組織的覺知（Hoy & Miskel, 2008）。自1960年代以來，即有學者發展量表作為測量學校組織氣候的工具，其基本導向有兩種：（一）檢測學校的開放性；（二）檢測學校的健康程度。

「組織健康」即是用來檢驗學校氣候的觀點之一，「組織健康」一詞最早是由Miles 所提出來的，主要是以健康的概念來探討有關學校組織氣候的概念（Tsui & Cheng, 1999）。Miles（1969）認為健康的組織並非僅能存於環境中，而且是必須不斷地成長並能維持其榮景。這個定義意指健康的組織能有效克服外界的力量，來引導組織往目標與願景邁進（秦夢群、吳勁甫，2009a）。任何的組織皆會歷經榮景與低潮，健康的組織能夠避免長期的無效率經營，並讓組織處於良好的狀態。Miles（1969）指出健康的組織必須具有三個面向及十個特性，如表1所示，敘述如下：