

## 壹、前言

### 一、問題背景及研究動機

近二三十年來，世界上先進國家為求經濟發展，提升國力，在工業發展上進行激烈的變革(沈姍姍，1998；Erakovic & Powell, 2006)。反映在教育上，教育的改革亦積極的進行。2002年美國提出「不讓孩子落後法案」在中等教育上就是實施綜合高中改革計畫(桑青松，2004；楊朝祥，2004)。1996年行政院教育改革審議委員會發表《教育改革總諮議報告書》，造成我國十餘年來的教育改革，並且在「廣設高中」的口號下，高中職學生比率在過去十餘年間產生很大的變化，造成高職學生數量急遽萎縮，高職學生普通化，這些問題已嚴重影響國家的技術與職業教育政策(林本炫，2006；張鈿富、王瑞堦，1999；楊朝祥，2006；劉曉芬，2006a)。

組織變革的因素，綜合學者們的看法可分為外部因素與內部因素(吳清山，2003；張慶勳，1996；劉曉芬，2006a；Erakovic & Powell, 2006；Malone, Laubacher, & Scott, 2003；Osborne & Brown, 2005；Steers & Black, 1994)，前者是指政策或制度環境的外在因素直接或間接促使組織變革的壓力；而後者則指政策或制度本身或內部的各項因素對變革的影響或產生之動力。因此在教育口號「廣設高中」之下，高職的質與量皆衰退，造成發展上的不利。因此本研究將探討高職變革因素，此為研究動機之一。

因為高職變革是重要的教育改革，據了解某些公立高職校長積極推動學校「轉型」之時，學校教師因為抗拒變革而與行政人員對立(孫仲山、吳思達，2006)，使校長在推動變革時發生不少抗拒，甚至造成校長提早退休。學者(黃廣志，1999；陳木金，1999)認為一個學校在轉型階段無論「內在」或「外在」都會面臨變革之壓力與抗力。因而高職變革對學校內部的變革抗拒力如何，應當深入探討，此為研究動機之二。

近年來學術界對組織變革研究熱潮未見衰減，並且，雖然對組織變革因素也進行許多探究，但鮮少以學校「變革因素」當變項進行實徵研究。因此本文擬探討高職變革因素、變革抗拒與變革策略的關係，從系統觀點的「策略-系統變革典範」，強調組織變革的系統動力觀點(陳木金，2004；謝文豪，2004)，並和策略管理學、策略規劃相結合進行實徵的驗證，從理論與實際，做相關的研究，此為研究動機之三。