

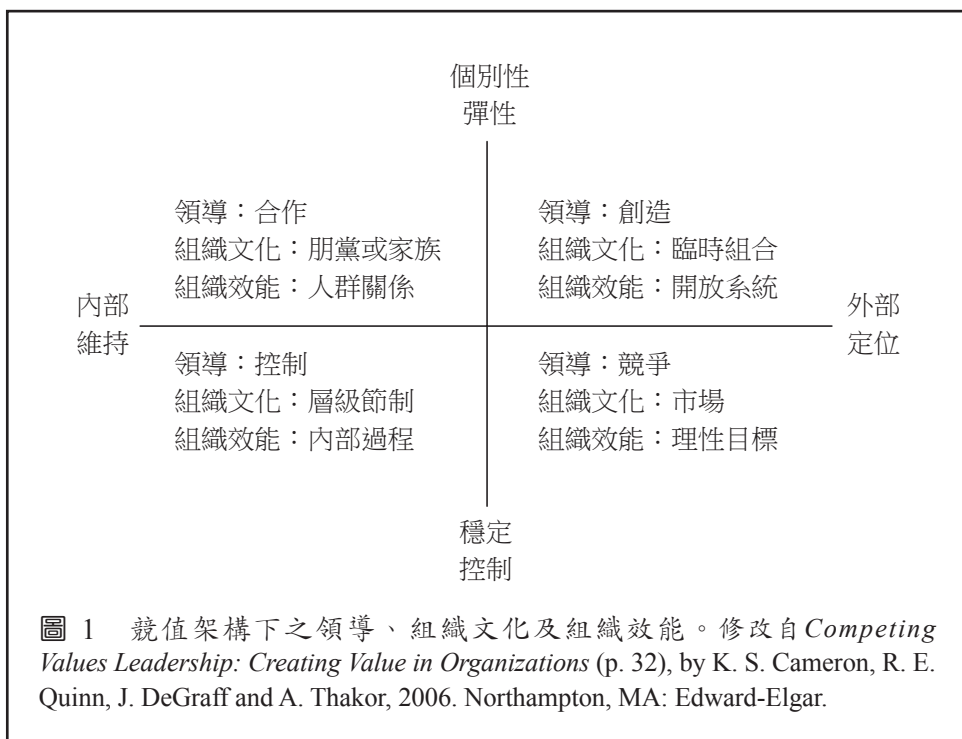
壹、前言

一、研究背景與動機

競值架構 (competing values framework) 乃組織與管理研究中具整合性的理論架構 (Cameron & Quinn, 2011; Quinn, 1988)。從1980年代開始至今, 競值架構在行政、企業及教育等組織研究中已被廣泛應用。而在學校組織研究上, 自1990年代, 教育行政學者將競值架構的觀點引入國內後 (鄭彩鳳, 1996), 迄今所累積的實徵研究成果已為數不少 (吳勁甫, 2006, 2012a, 2012b; 秦夢群、張伯瑋, 2013; 過修齊, 2011; 鄭彩鳳、吳慧君, 2009)。觀諸文獻可知悉, 採競值架構之理論觀點所從事的研究中, 大多數是在探討校長領導、學校組織文化及學校組織效能之關聯性, 多數研究雖有一些共通性的結果, 如可獲知領導、組織文化及組織效能三個變項之間呈正相關, 然而, 亦存在諸多不一樣的發現, 如不同變項間各象限之相關的高低並不一致。

在競值架構下, 依其理論觀點, 就領導、組織文化及組織效能三者自身構面之關係而言, 相鄰象限彼此間為互補之關係 (每個象限和二個象限互補)。若象限彼此間不是處於相鄰的位置, 而是處於對角線的位置, 則象限彼此間便是對立關係 (每個象限和一個象限對立) (參見圖1)。據此而言, 相鄰象限之間的相關應高於相對立象限之間的相關 (吳勁甫, 2008; 鄭彩鳳, 2007; Lawrence, Lenk, & Quinn, 2009)。因之, 領導、組織文化及組織效能在四個面向上也應存在上述之關係。觀諸研究可得知, 有些研究可支持上述論點, 有些研究所得之結果則無法支持此論點 (吳勁甫, 2005, 2007; 鄭彩鳳, 2010)。析而言之, 因研究發現不一, 故值得從研究整合的角度來檢證理論觀點之成立與否。

就研究方法之應用而言, 要回答在競值架構下, 校長領導、學校組織文化與組織效能之關聯性, 除了進行個別的實徵調查研究之外, 採文獻回顧或整合之方式亦相當具有價值及效用性。基本上, 若要以整體、鉅觀的角度來審視此議題, 則非得藉助文獻整合的方法, 方得適切為之。在文獻整合的方法中, 後設分析 (meta-analysis) 係偏屬量化取向之整合方法, 其可對實徵



研究結果之數據加以整合，進而得出一般化之結論，使吾人更加明瞭變項間的關聯性究竟為何（秦夢群、吳勁甫，2013）。

在教育行政與組織行為研究上，後設分析與其他量化統計分析方法之應用對照下，其實較不多見，此可能係研究者對此方法之應用較為陌生所致。近年來，在國內、外有關校長領導與教育效能之研究領域上已漸有相關研究之產出（如吳政達、陳芝仙，2006；秦夢群、吳勁甫，2013；Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008），這些研究對有關校長領導與教育效能主題，在知識之統整上，正發揮一定的作用。可惜的是，在國內教育行政與組織行為研究中，諸多研究主題業已累積相當多成果，惟仍缺乏後設分析之研究將結果加以整合。因之，後設分析研究之進行實具價值及必要性。

在將競值架構應用於校長領導、學校組織文化與組織效能之相關國內研究中，研究者絕大部分是採取「直接效果」模式的觀點（吳勁甫，2011），而大多數研究發現（吳勁甫，2003；沈志勳，2011；陳文慶，2008；黃