

前言

一、研究背景與動機

校長領導對於學校、教師及學生是否具有影響力，乃是教育行政及組織行為研究的熱門議題，相關研究汗牛充棟。對上述問題，林明地（2000）曾以文獻回顧及統整的方式，針對近30年79篇有關校長領導影響之研究作分析。其研究顯示，校長領導的影響範圍廣泛，對於學校人員、過程及結果等皆有其影響力。基本上，校長領導可發揮影響力似乎無庸置疑，然而，此答案係根據傳統文獻探討或回顧方式所得之結論。因之，在林明地的研究中，其亦基於研究方法論的角度，提出一些值得思考的問題：從歷年來の研究檢視校長領導有沒有效，這樣的作法可不可靠？校長領導到底有沒有效果（影響）？如果有，哪些行為比較有效？其所具普遍性有多高？其變異性多大？其認為上述問題都不容易回答，有些問題亦超出自身研究所探討的範圍。對於前述諸多問題，除了採用傳統文獻回顧方式進行研究外，若能輔以量化的後設分析（meta-analysis）方法來統整歷年的研究結果，或許更能全面地檢視問題。

轉型領導（transformational leadership）是近年來教育領導研究的顯學，在諸多新興領導理論中，其備受研究者青睞，相關應用研究數在教育領導研究上可謂獨占鰲頭（秦夢群，2013）。自1990年代起，在臺灣檢測校長轉型領導影響之實徵研究紛紛出籠，至今業已累積不少研究成果。其中教師組織承諾（organizational commitment）與校長轉型領導之關聯，乃是最常被研究者探討的相關變項之一，其豐碩的實徵研究成果正可作為後設分析之題材。目前，臺灣已有針對校長轉型領導與學校效能及教師工作滿意關係做探討的後設分析研究（秦夢群、吳勁甫、濮世緯，2007；Chin, 2007），校長轉型領導與教

師組織承諾關係的釐清，以及研究成果之整合，即成為近年重要之教育領導研究議題。

在學校組織中，教師為核心成員，在工作態度上，教師對組織之承諾情形為何，亦即其是否認同與接納學校，或者是否願意為之努力工作，乃為學校發展之重要條件。組織承諾關乎工作投入、工作績效、組織公民行為、組織效能及組織績效等諸多組織行為之良窳（于璫、宋鳳寧、宋書文，2010；周昌柏，2006；蔡進雄，2004），對教師組織承諾進行探析有其意義性，而通盤掌握校長轉型領導與教師組織承諾之關聯，對於校長轉型領導及教師組織承諾學理之發展而言，更有其必要。迄今，雖已有數個研究對校長轉型領導或教師組織承諾之主題進行傳統文獻回顧或評析（王立軍，2009；林明地，2000；林俊傑，2007；曾南薰，1998；蔡進雄，2003；Leithwood & Jantzi, 2005），但這些研究多半採取敘述性的方式歸納各個研究發現，鮮有以量化後設分析方法，統整歷年研究結果，以歸納轉型領導與組織承諾變項間之關聯性，此也是啟發進行本研究的主要原因之一。

後設分析方法因可統整研究結果，有助於知識的累積及進展，故在醫學、社會及行為科學上受到極大的重視，醫學、管理、心理及教育等領域皆有大量的研究產出，成果相當豐碩。後設分析方法經諸多學者的發展及推廣（Cooper, 2009; Hedges & Olkin, 1985; Hunter & Schmidt, 2004; Lipsey & Wilson, 2001; Rosenthal, 1991），已漸為研究者所瞭解，算是相當成熟的量化分析方法。在教育行政及組織行為研究上，國外的研究數量較多，且已是有系統的針對同一主題（如校長領導及學生成就或學校效能）在進行分析（Marzano, Waters, & McNulty, 2005; Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008; Witziers, Bosker, & Krüger, 2003），臺灣後設分析之研究仍不多見（吳政達、陳芝仙，2006；秦夢群等，2007；葉連祺，1998），故仍有推廣應用的價值性。