

Chapter 1 學校組織文化研究方法 與取向

壹、緒論

在學術領域中，理論、研究與實務可說是一不可分的共生體。理論奠定研究的基礎，從實務的研究中可建立理論。然而任何一門學門，除了要兼顧理論、研究與實務外，亦需強調該學門之「獨特的」研究方法論，如此才能成為一「獨立的」學門。

方法論（methodology）的探討內容包括研究本質、學理、基本原則及型態（林清江，1972，頁 32-33）。而各學門領域的研究方法論隨著該學門的發展，有不同的發展階段，且各階段各有其研究的焦點與理論基礎。例如：林清江（1972，頁 33-35）將教育社會學的研究方法論從早期的功能論強調哲理性的分析，認為教育制度是社會事實的反映，教育具有社會化的

功能。歷經強調教育與社會結構關係研究之「結構—功能」派的觀點。進而，逐漸重視科學研究的途徑，而將學校組織與學校文化併同研究。其後，教育社會學採用現象學的觀點，強調參與觀察及現場錄音，重視文化社會學及知識社會學關係的研究。然而，陳秉璋（1981）分析社會學有知識方法論、科學方法論、研究方法論及理論方法論等四種方法論，並用以建構社會學理論。

此外，各學門也有其常用的研究方法。例如：黃純敏（1999，頁 235-250）綜合相關文獻，以教育人類學及多元文化教育為例，提出教育學文化領域中常用的研究方法，包括跨文化研究方法（cross-cultural approach）、比較研究方法（comparative approach）、有機系統研究方法（organismic approach）及田野工作研究方法（field work approach）。

研究方法論對建構某一學門的理論，或隨著某一學門的發展而有其不同階段的研究方法論探討的焦點。若某一學門能有其本身自成一套的研究方法論，則將提昇該學門的學術層級，且成為一個屬於自己的獨立性學門。因此，研究方法論對任何一學門的學術建構是極為重要的，且受到學術界所重視。

國內教育界對各學門領域的研究方法論已頗為重視且已有廣泛的討論與論著。例如：張鈿富（1981，頁 35-44）曾介紹組織氣氛與組織文化的涵義及其研究方法。政治大學教育研究所（1994）與中正大學教育學研究所（1999）及教育學院（2001）都曾辦理教育研究領域研究方法論的學術研討會，並將論文輯印成冊；或在有關研究方法論的學術研討會中發表論著（王如哲，1999，頁 99-124；吳清山，1994，頁 149-157；林明地，1999，頁 125-152；陳伯璋，1995，頁 C1-C21；黃宗顯，1999a，頁 385-422）；或探討某一學門的研究方法論，例如：在教育行政研究方法論（秦夢群與黃貞裕，2001）、社會學方法論（陳秉璋，1981）、政治學方法論（冷則剛等，1998；彭懷恩，1999）、公共行政方法論（江明修，1997）、企業的研究法（榮泰生，2000）、教育科學研究法（馬信行，1999）、社會與行

為科學研究法（席汝楫，1999）；或是編譯專著的有社會工作暨人文科學領域研究方法（趙碧華、朱美珍，2000）、諮商研究法（劉淑慧，2000）、法學方法論（陳愛娥，1999）、大眾傳播研究方法（施美珍，1997；唐維敏，1996）；或於專輯中討論者，有陳伯璋與李錦旭（2000，頁 1-19）對教育社會學研究的發展與方法論的探討；也有針對質性研究之論著者，有質性研究方法論之探討（高敬文，1996）。期刊的論文有對質與量研究的討論（江明修，1992，頁 345-344）；而周德禎（2001）以民族誌的研究方法對排灣族教育所進行的研究，係採用某一研究方法以某一特定對象進行的研究，則兼顧研究與方法的層面。以上所述及例示，都是各學門領域的研究方法論之論著，顯示研究方法論所受到的重視及其重要性。

教育研究的方法論涉及不同哲學立場對於科學以及教育本身的影響。楊深坑（1993，序）認為其中較為重要者為分析哲學、現象學、詮釋學、批判理論與結構主義，此五種哲學立場對當代教育研究均有不同層面的影響。

雖然如此，教育領域的研究常有「借用」其他領域研究方法及理論的現象，時至今日而常有質性研究與量化研究的爭議。例如：賈馥茗（1993，序）認為：

專就研究方法而言，教育研究始終不曾超出「借箸代籌」的狀況，從最早借用「哲學」的「思辯」，到近代借用「自然」科學的「實驗」。在各自獨占優勢了一段時期之後，突然發覺「質」和「量」兩個典範需要重新加以反省，重新加以檢討，而形成了兩方面的論戰。

文化具有教育的涵義與功能，透過教育可孕育、傳遞文化並助長文化的發展，文化與教育關係密切。欲瞭解教育的本質，教育研究常需在受研究對象的真實生活現場中（即是文化）予以進行研究，俾能真正探究教育

4 學校組織文化與領導

研究的真實結果。因此，研究者從事教育研究時，需兼重教育研究的規範性與實踐性，或理論性與實用性的雙重層面，如此教育研究始足以顯現其價值與意義。為達成此一目標，教育研究需與其研究對象所處的社會文化的脈絡緊密關聯，並予以理解教育活動的意義。

基於社會文化脈絡所從事的教育研究，始能真正發現社會現象的教育涵義之前提，並以此論之，學校是一小型社會的縮影，欲探討學校活動的教育意義，需從學校現場進行研究……亦即從學校組織文化著手。因此，從事學校組織文化的研究是瞭解學校現象的重要途徑。

有關學校組織文化的研究，國內在 80 年代後，已逐漸在學校組織文化的相關變項方面從事相關性或描述性的研究，有採用質性研究方法者，有採用量化研究者，亦有二者兼用之者，其研究對象從國小至高中（職）皆包含之。茲舉例如下：針對某一地區的一所國小學校組織文化進行觀察、訪談等的研究，如山地小學（王淵智，1995）及省轄市區內的國小（陳慧芬，1997）的研究；或國小（吳璧如，1981）與高中（卓秀冬，1995）組織文化與效能關係的研究；國小（李新鄉，1994）、高中（陳聖謨，1995）及學校組織文化與教師專業承諾關係的研究，而張品芬（1995）對國小學校組織文化知覺、學校環境特性及教師組織承諾關係進行研究；張慶勳（1996a）以國小校長的轉化、互易領導對學校組織文化特性與組織效能作研究；鄭彩鳳（1996）以競值途徑對高中職，進行校長領導角色、學校組織文化與組織效能關係之研究。上列之研究顯示學校組織文化的研究所受到的重視。

雖然學校組織文化的相關研究已逐漸受到重視，但少有對其研究方法進行探討者，因此本研究擬對學校組織文化的研究方法進行探討，並依此探討結果從事學校組織文化的進一步相關研究，俾使學校組織文化研究有更紮實的研究方法基礎。

本研究有關學校組織文化研究方法的探討，將兼顧理論、研究與實務，主要探討理論的基礎、質性與量化研究方法及分析途徑、運用時機，

並對學校組織文化所運用的研究方法作評析。其次作綜合分析與討論後，提出結論。

貳、學校組織文化研究方法的理論基礎

茲從社會學、人類學與心理學的觀點論述如下。

一、社會學的理論

儘管文化的定義相當分歧，但社會學家仍然相當認同文化的一些基本原則，他們認為文化包含有形與無形的要素；人們繼承和學習文化；生物性的、環境的及歷史的力量型塑並改變文化。同時，社會有文化擴散（culture diffusion）的作用，也會產生文化震撼（culture shock）的現象，且每個社會中會有次文化團體的產生（Ferrante, 2003, p.84-91）。

除了社會學家對文化有其看法外，社會學的理論也對文化有其闡釋，並對如何研究組織文化提供引導的方向，茲以功能論、衝突論及符號互動論說明如下。

（一）功能論

功能論者關注社會中的秩序與穩定問題，認為社會的各個系統，都彼此互相影響。他們將社會定義成內在聯結、相互依賴的部分所構成的系統，且各部分彼此緊密地結合，而每個部分會影響其他部分，也會影響系統整體。功能論強調文化是人類及其環境之間的緩衝器，文化代表社會成員在長期面對環境與歷史挑戰後解決問題的方式，且文化會代代相傳（Ferrante, 2003, p.32）。

功能論者認為不論社會所具有的任何功能或反功能的系統，都對整個社會具有穩定性的作用。雖然如此，社會的系統並不是靜態的，它是隨時

6 學校組織 文化與領導

在變化之中，且每個系統彼此互相牽連，當某一系統改變時，其他系統也會隨之自我調適或改變，以維持整個大系統的穩定與發展。

功能論被評論為本性是保守的，忽略了文化的反功能，過度強調文化的整合特質，且其認為存在的事物必定有益於社會而受到質疑。

(二) 衝突論

衝突論認為衝突是社會生活中不可避免的事實，社會中的支配團體和從屬團體彼此為稀少有限且重要資源（如權力、財富、教育、聲望……）的利益，彼此互相競爭而產生衝突。此時獲得資源的既得利益者，會盡力維持既得利益，未獲得利益者則盡力爭取利益。衝突的形式可包括肢體、語言、操弄、支配、否定、緊張、敵意……等。但衝突論被批評為過度強調支配團體和從屬團體之間的緊張和差異性，且甚少強調社會的穩定性和秩序。

(三) 符號互動論

符號互動論（象徵互動論或符號交互作用論）其淵源與基本概念可以 Mead 的自我心理學、Thomas 對於「情境界定」（definition of situation）的分析，及 Cooley 對於「鏡中自我」（looking-glass self）的概念為代表。

Mead 認為自我是個人行為與團體行為二者之間的結晶體，也是社會互動的主要媒介。社會是一種動態的實體，人與社會均處在持續互動的過程中，個人的語言、文字、姿態都直接間接影響社會結構，而個人也不斷在修正並調整自我。經由自我的發展，個人才能成為社會的一分子。

Thomas 的「情境界定」係指個人對所處社會情境的解釋，它不僅決定個人的具體行為，而且影響一個人的人格發展，個人對情境所下的定義是真是假，有時並不重要，只要個人認為是真的，其所導致的後果也就是真的。Cooley 的「鏡中自我」認為每個人對他人都是一面鏡子，反映出他人所表現過的一切。所以自我觀念的形成是透過與他人的接觸，意識到別

人對自己的看法，站在別人的角度以反觀自己的結果。

符號互動論的理論對文化所關注的焦點在於：1. 人們如何瞭解世界；2. 人們如何看待自己及與他人正在做的事；3. 人們如何影響別人及如何被影響。符號互動論者認為文化是人們代代不斷建構、不斷傳遞的一套精巧又複雜的符號體系，強調人與人之間藉由符號產生互動而詮釋文化的象徵性意義，文化的出現和存續都是符號產生的結果，社會個體則藉由符號的互動與詮釋由自然人轉變成社會人。然而符號互動論未建立一套足以預測何種符號將會產生何種意義的系統架構，同時符號的意義如何持續與如何改變，也未能有系統性的架構予以說明而受到批評。

學校組織文化的研究者可依功能論、衝突論與符號互動論對組織文化不同的觀點，而擷取其所關注的焦點，對學校組織文化進行不同主題的研究。例如：以功能論為基礎的學校組織文化研究，認為學校組織成員的文化價值觀是和諧的、一致性的、統整的；學校組織的每一系統有其獨特功能，但彼此互為關聯，且學校組織是一整體的系統。研究者可採用量化或質性的研究方法，以學校組織的領導者與學校組織效能的關係為研究主題進行研究。

以衝突論為基礎的學校組織文化，研究可著重學校組織及次文化組織資源分配過程中所產生的利益衝突，及其解決衝突的談判、磋商、討價還價的決策模式，或學校組織成員因受到學校內外環境壓力所產生的身心文化震撼現象。上述的研究主題可採用質性及量化研究的方法予以研究。

以符號互動論為基礎的學校組織文化研究，強調學校組織成員互動所具有的象徵性意義，學校的象徵性符號有哪些及其所代表的教育意義是如何。此類主題的研究主要係以質性研究為主，強調意義的詮釋及組織成員的互動關係。

二、人類學的理论

人類學家對文化的界定與其所運用的研究方法，可供學校組織文化的研究者一個導引的參考架構。有關人類學家對文化的界定，周德禎（1999，頁 83-84）歸納自 Tylor（1871）至 Geertz（1973）等人類學者對文化的定義後，提出三個層面的觀點予以說明。

（一）社會文化體系的文化

社會文化體系的文化強調可觀察的、具體的事物、事件、行為等文化現象層面。在教育研究上強調理解上述文化現象的重要性，人們在此一體系中如何學習與選擇，過程有何限制、如何適應，及所呈現的面貌是什麼。

（二）理念體系的文化

理念體系的文化強調某一人類群體所具有的知識體系和信仰體系，及如何規範人們的行為與如何傳遞規範的觀念層面。

（三）意義體系的文化

意義體系的文化係指隱藏在社會體系與理念體系的文化中，經由人們的學習、思維，並付諸行動後，所共同建構、共享的意義。

根據上述人類學家對文化的界定，研究者認為文化兼含社會現象、理念及意義的層面，也是認知與行為的結合。因此，研究者將文化界定為：

人們在社會群體中，藉由對社會符號現象的認知與彼此的互動，共同建構而成的意義體系。

此外，由於人類學家關心文化如何學習與傳遞，尤其在學校組織文化

的領域中，如何透過學校組織成員在學校組織情境中的互動，及其所建構的象徵性意義，並學習及傳遞文化，是值得思考的問題。也因此而需探討其研究的方法，俾能達成上述研究的目的。

人類學的俗民誌典範（ethnographic paradigm）研究途徑，強調研究者以社會脈絡的觀點，探討人們如何瞭解社會生活環境的意義，並試圖分析人們在現實社會裡的生活方式，此一研究認為社會事實乃由社會行動者所建構而不是事前安排好的，強調行為體系中的社會實際是互動者不斷協調的過程。因此，也著重研究某一社會脈絡的歷史背景、自然生態、組織結構、象徵符號、人際互動等所交織而成的關係與其所代表的意義。此外，泛文化的比較研究也提供教育研究上的研究途徑，這些研究方法都符合人類學家對文化的看法，是值得運用在學校組織文化研究上的。

三、心理學的理论

人類的行為係基於人們對事物所賦予的意義而付諸行動，本質上，意義是社會體系中的成員在身歷其境中，經由不斷地協商及解釋的歷程而產生的。從協商所產生的意義而言，一方面代表著對社會成員行為或位階的控制，另一方面則代表著社會成員之間經由各種層面的互動與磋商的過程中，從各種不同的意義中選擇出較佳可行的意義出來（Louis, 1983, p.44）。

從微觀互動層面而言，文化歷程的執行面能導引社會成員個人對情境意義的界定，並以社會學的立場與目的視為重要事件而予以認定及解釋。在社會成員彼此互動的過程中，個人根據其對社會理想的觀點所形成的意義符碼或參考架構，而指引其對所面臨的情境有所知覺、解釋並付諸行動。

一般而言，個人評估某一特殊事件並付諸實行有下列的步驟：

第一個步驟——根據個人原有的概念與經驗系統將事件予以簡化；

第二個步驟——關注某一特定的層面俾利於作價值判斷；

第三個步驟——提出一些評估價值的標準；

第四個步驟——評估或解釋行動，並付諸實行（Louis, 1983, p.44-46）。

10 學校組織文化與領導

學校組織文化的心理學觀點，強調學校組織成員如何對組織事件予以解釋及付諸行動的歷程。此一歷程指出學校組織成員的行為並不是單純的「刺激—反應」聯結，而是經由個體與個體、個體與環境等的互動過程中，所產生的意義，及其行為的表現。亦即是包含學校組織成員對學校組織文化的認知與行為二個層面。

參、學校組織文化研究的分析途徑

茲以 Schein（1985, 1992）對組織文化層次、研究方法，Martin（1992）對組織文化的觀點，與鄭伯壘等（2001）的觀點，分別討論如下。

一、Schein 的組織文化觀點

Schein（1985, 1992）的文化理論常被應用到學校組織文化的研究上。尤其是他所提出的文化層次概念，也常被視為學校組織文化的指標。例如：Balon Bodnar（1993/1998, p.4501A）認為 Schein（1985）所提出的文化架構及方法論是研究學校組織的最深層次——學校文化基本假定之最好的理論及方法論的基礎。Schein（1985, p.9; 1992, p.12）認為文化是：

一種基本假定的類型——是由團體成員有意的、發現的及發展而成的，並用以學習，而處理組織外在適應與內在統整的問題——也就是說，該類假定對組織的運作極有價值。因此，便促使組織的新成員，以正確的方式去對有關上述的那些問題加以觀察、思考及感覺。

又 Schein（1985, p.13-21; 1992, p.16-21）將文化分成人工製品（人工創製物、人造器物）（artifacts）、信奉的價值（espoused values）及基本假定