

# 第一章 緒論

回顧世界各國近十年教育變革，於教育系統的改革，漸強調「授權增能」與「績效責任」之理念，推及於教育實務現場，即鼓勵學校依據自我本位發展，形塑學校發展願景，結合相關人力、財務、社區資源等，以營造高品質教育環境為其鵠的。隨著學校的自主空間增加，落實學校本位經營的各項條件已漸趨成熟，而為確保個別學校的本位發展能符應教育績效責任之要求，學校組織應建立其整體的學校發展計畫，接受相關利害關係人，乃至社會大眾與政府機關的檢視，作為學校領導人的校長，更應具備學校績效管理之知能，以確保學校辦學績效與學生受教品質之提升。

教育績效責任 (accountability) 之發聲，首先由1960年代晚期Lessinger擔任聯邦教育總署副署長時引入，使得教育領域中績效責任之概念獲得矚目 (吳清山、黃美芳、徐緯平，2002)；至1970年代初期，教育績效責任之概念伴隨卓越品質之要求，因應各行業落實於控管個人績效責任及組織績效成就表現，在學校教育方面，對於教育品質的要求亦是日益殷切，乃銳意於相關理論之革新，促使教育績效逐步與相關評鑑報告產生連結，以指陳其時美國多數州和聯邦政府在教育投資上的弊病，促進政府對於教育績效表現的重視，並能於教育領域展開績效責任之議題探討，督促學校與教育工作者對於實踐自我責任、改進教育品質，完善評鑑模式周密評定、改善教育計畫之成效。

吳清山、黃美芳和徐緯平 (2002) 認為，從教育品質與績效責任的關係加以說明，教育品質是實施績效責任的重要目的，而績效責任是達成教育品質的有效手段。教育績效責任是一套循環的承諾與政策，涉及教育實施過程中每一個參與的份子。Huber (1974) 即以新的3R教育——責任 (responsibility)、結果 (result)、和報償 (reward) 之加總為績效責任之概念。

績效責任做為一套循環的承諾與政策，實施的目的即在於提供組織準確的成果表現，並且確保結果具備相當的建設性；由此，對於參與其中的各種教育份子，如地方中央之教育主管機關、學校董事會、學校教育工作者、學生、家長團體、與相關利益團體、納稅人等，在職責、指標、表現、評估、獎懲之五個教育績效責任的循環要素中，均須加以檢視。而於學校層級，首要關注的議題即應為學校領導者如何有效因應教育績效責任對於教育品質的控管進行有效的績效管理（performance management）。

張淑美（1998）認為，組織目標能否達致，績效是否顯著，是組織進行運作之首要目的，而績效管理則是組織健全營運與發展的重要手段。績效管理的概念，簡言之就是工作實施的管制與成果的回饋，以作為獎懲之依據，在學校層級，即應為校務工作的評鑑與教學成果評量，以評估學校教育的成效表現，達成教育目標的方法與手段。因此，欲進一步提升學校管理之績效，領導者必須以科學、有效的方法與技術，在學校行政運作與教學中，藉由計劃、評估、改進、再評估、再改進之循環系統，使學校績效更具效能（張淑美，1998）。亦即在於相關學校教育團體中對於涉及人、事之相關教育工作，賦予相應之績效責任，並針對其績效表現，進行績效評估、達成績效考核、並以高績效表現、提昇教育品質為其目標。準此，於教育績效責任之思維，教育人員均須對教育品質與結果進行負責，校長作為學校績效管理之領導者，亦當具備學校績效管理之能力。

探討「國民小學校長培育課程」與「校長績效管理能力」的問題中，首先必須瞭解校長培育課程之科目與校長績效管理能力之現況與具體作為，影響此兩者成效之可能因素為何？兩者之間關係為何？校長培育課程是否能提昇校長績效管理能力？校長培育課程應維持或增加何種類課程以有效提昇校長績效管理能力？上述問題均為本研究亟欲探討之重點。

從過去的文獻可知，國內外以「校長培育課程」之研究較多，而「績效管理能力」則多以商業領域領導者為主要研究對象，教育學術領域之相關研究較少，以中小學校長為樣本者更難得見。商業組織之組織性質、規模大小、組織特性、組織氣氛等，無論就其特性、因素或情境均與國民小

學學校組織至為不同，校長培育課程與校長績效管理能力有何關連，尚有值得進一步探討之價值。

基於上述理由，本研究將藉由國民小學校長培育課程與校長績效管理能力相關文獻之探討，歸納國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之構面，探討作為學校領導人的校長應如何有效轉化、運用績效管理之理論，以促進學校績效表現，提升學校教育之品質；而校長培育課程制度之發展可如何幫助校長績效管理能力之增長。本研究依據焦點團體座談、問卷調查與專家訪談之研究方法，瞭解當前國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之實際內涵，探討影響兩者之因素，力求理論與實務之兼融，最後提出綜合討論與建議。期待藉由本研究提出新發現，以做為相關單位在規劃校長培育課程之建議，及建構校長績效管理評鑑之指標，俾供主管教育行政機關、學校行政人員及後續研究之參考。



## 第一節 研究動機與目的

本研究旨在探討國民小學校長培育課程與校長績效管理能力，茲將研究動機與研究目的分述如下：

### 壹、研究動機

#### 一、瞭解國民小學校長培育課程之內涵與實施現況，作為提升國民小學校長績效管理能力之策略參考

陳宏彰（2005：54）統整國內外學者研究認為，校長培育的重要性可從五個面向討論，包含有：校長專業發展、認知心理學理論、領導管理理論、教學與學習發展和教育改革面向，以符合教學領導與學生學習的發展。周幸吟（2001：26）針對美國各州教育行政領導人員Developmental、LIFTS與PBL三種培育模式之內涵進行探討，培育課程設計之重要性是培育制度之重要關鍵。培育課程實務與理論內涵規劃之比重、實施方式、程序先後、其理念、鵠的、實習時間長短等之規劃，均影響培育制度之成效。

陳田雄（2005：20）認為，校長培育課程是專門為校長所設計規劃的課程，為了培育老師、組長與主任成為未來之校長角色之一系統性學習歷程，將課程配合地方政府的需要，以及國中小學教育的目標，對於校長培育課程進行適當的安排，即為校長培育課程之意義。林文律（2005：54）認為，校長領導能力之產生，天生與後天之比重為30與70之比，可知培育課程可著力之處影響甚大。

然則，探討國內對於國民小學校長培育課程之研究發現，其多以文獻分析、問卷調查及訪談法探討現狀，或針對課程制度之源流發展、設計理念、辦理機構之成效、或比照國內外培育課程與制度提出發展建議等；統整過去相關研究對於培育課程建議科目之各項構面進行探究，應是當前迫切之需要；再者，我國現行之校長培育課程，受近來研究之影響變革甚多，同時亦不斷有新辦理之校長培育機構，其課程規劃內涵、實施成效之檢驗等，均為本研究亟欲瞭解探究之重點，是為本研究研究動機之一。

## 二、瞭解國民小學校長績效管理能力之內涵與現況，作為提升國民小學校長績效管理能力之策略參考

Harte (1994) 闡釋績效管理 (performance management) 為一套有系統的管理活動過程，用來達成組織與個人對目標以及如何達成該目標的共識，進而採行有效的成員管理辦法，以提昇達成目標的可能性 (引自丁志達，2003)。鄭秋貴 (2005) 認為，績效管理是一套兼顧組織與個人績效的持續改善過程，透過績效目標的訂定、績效控管、績效評估，以了解組織目標達成的狀況。通常會結合各種激勵措施，以依據部門或員工的貢獻度，給予必要的獎勵、教育訓練或其他管理上的處置。

張明輝 (1999)、高家斌 (2001) 認為，學校組織屬教育組織、亦為非營利組織 (Not-for-Profit/Nonprofit Organizations, NPO) 之一環，校長在績效管理之能力表現，除須執行規劃、組織、領導、控制等四項管理職能，對於績效目的之衡量主要應達成教育品質之發展與學校績效之改善、評核教育成果表現、並以提昇教育品質為其最終鵠的。學校績效管理既以達成學校整體教育品質提升為其鵠的，鄭彩鳳 (2004: 5) 認為，績效之決定層面以「個人」與「系統」為兩大類別，組織績效管理與成員績效責任遂均與達成組織效能與品質有密切關係。

然則，國內探討校長專業能力發展指標研究甚多，針對學校領導者績效管理能力者篇章較缺少；或僅以學校績效管理做為統觀之研究，對應商業界發展管理者績效管理知能之未來趨勢，發展校長績效管理能力實為本研究亟欲探究之構面，本研究探討校長績效管理能力，以期為未來相關研究之參考，此為本研究研究動機之二。

## 三、期望從國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之關係，建構校長績效管理能力之評鑑指標

黃光雄、蔡清田 (1999) 認為，校長培育課程模式即是校長培育運作狀況之縮影，或是校長培育理想運作狀況之呈現，亦期望透過校長培育課程的發展，使校長培育工作獲得相當之績效；校長績效管理能力則針對學

校組織層級中，校長符應學校教育組織之特性，以教育績效責任為範疇、提昇教育品質為鵠的，對照績效管理流程之步驟進行績效表現檢核之知能。此二者間關係程度之研究，乃是本研究亟欲探究之重點。若能經本研究之瞭解與分析，規劃更為完善之培育課程、建構一套校長績效管理能力之評鑑指標，以作為相關教育行政主管機關、研究學者以及未來相關研究之參考，當為本研究之所期望，此為本研究研究動機之三。



## 貳、研究目的

依據上述研究動機，本研究首先進行我國國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之文獻探討，建構研究理論與架構；然後，進一步針對國民小學校長培育課程與校長績效管理兩者間關係進行探討。

本研究主要研究目的歸納有六，茲臚列如下：

- 一、瞭解國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之內涵、實施現況、與相關研究之看法。
- 二、瞭解不同背景變項在知覺國民小學校長培育課程之差異情形。
- 三、瞭解不同背景變項在知覺校長績效管理能力之差異情形。
- 四、瞭解國民小學校長培育課程與校長績效管理能力現況之相關情形。
- 五、瞭解本研究所建構國民小學校長培育課程與校長績效管理能力互動模式之適配度。
- 六、根據研究結果，建構校長績效管理能力之評鑑指標，俾供主管教育行政機關、學校教育人員及後續研究之參考。

## 第二節 研究待答問題

本研究旨在探討國民小學校長培育課程與校長績效管理能力，期望藉由探討國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之關係，找出培養國民小學校長績效管理能力之關鍵。

- 依據上述研究動機與研究目的，本研究待答問題有九，茲臚列如下：
- 一、探討國民小學校長培育課程之內涵、現況、與相關研究之看法為何？
  - 二、探討校長績效管理能力之內涵、現況、與相關研究之看法為何？
  - 三、探討國民小學校長對國民小學校長培育課程內涵之看法為何？
  - 四、探討國民小學校長對校長績效管理能力指標之看法為何？
  - 五、探討不同背景變項之性別、年齡、最高學歷、擔任校長年資、受訓地點、學校規模、學校所在地，對於校長知覺國民小學校長培育課程總分，及各向度得分之差異情形為何？
  - 六、探討不同背景變項之性別、年齡、最高學歷、擔任校長年資、受訓地點、學校規模、學校所在地，在校長績效管理能力總分，及各向度得分之差異情形為何？
  - 七、探討國民小學校長培育課程與校長績效管理能力指標是否有顯著相關？
  - 八、探討國民小學校長培育課程與校長績效管理能力互動模式適配度為何？
  - 九、探討國民小學校長培育課程各向度對校長績效管理能力指標之互動模式影響力為何？



### 第三節 重要名詞釋義

為使本研究探討所探討問題，概念明確化，避免混淆，茲將本研究相關之重要名詞加以釋義，分項臚列如下：

#### 壹、國民小學校長培育課程（Curriculum of Principal Preparation）

本研究探討「課程」、「校長培育」與「校長培育課程」之概念，定義「校長培育課程」係指針對有志成為校長之教育人才，在培育前與培育後篩選、培育與資格檢定之過程，經由不同培育（儲訓）機構依據校長職務應具備之知識、心向與能力所規劃之一連串系統化、多元化教育歷程，其課程科目之類別則依各主辦機構而有不同發展。本研究培育機構之歸納，參酌林文律（2001）、陳宏彰（2005：52）之觀點認為，探討我國小學校長培育課程之現行制度，其範疇即應含括校長儲訓與校長培育二者不可偏廢。

準此，本研究「校長培育課程」之內涵分析，歸納包含國內現行5個校長儲訓機構與4個校長培育機構之課程內涵，並參考相關研究結論之建議增列科目、本研究焦點團體座談之結果整理，以統整校長培育課程共三大類十五科目，具體探討校長培育課程之施辦對於校長績效管理能力之關係及影響因素，以發展本研究之綜合討論與建議。

#### 貳、校長績效管理能力（Perfromance management ability of principal）

績效管理係指組織針對組織成員職責、建構對應之責任指標、觀察組織成員表現、實施績效考核、並進行績效面談、後續獎懲、以激勵組織成員績效水準提昇之一系列歷程。「績效管理」為一個循環的歷程，使成員績效責任與組織績效管理得以結合，依據相關文獻探討，本研究茲將校長績效管理能力區分為六向度：一、目標執行能力；二、授權增能能力；三、敏銳覺察能力；四、開放對話能力；五、評量考核能力；六、省思回饋能力。茲分述如下：

## 一、目標執行能力

績效管理之首要步驟為形塑學校共同願景，校長需依據學校外教育政策、學校內組織成員、團體之不同需求，並考量學校文化背景、價值期待等因素，以建構學校整體與學校成員間相契合、共同致力之績效目標。Gray與Smeltzer認為，此標準之建立須與組織的核心價值及主要的策略目標相結合，領導者亦須適時依據此標準監督學校整體及成員績效表現之發展。

## 二、授權增能能力

學校整體績效目標確立後，校長即進行成員績效責任之歸屬；首先應排除與績效無關之元素，在進行績效管理與責任之衡量時，應有效而清楚地界定績效範疇；並且，為便於瞭解並適時追蹤執行情形，校長應注意發展與成員間彼此認可之績效指標作為績效評鑑、考核之依據。以此，組織成員亦可依據共同制定之績效範疇、參考績效指標，瞭解自我被授予之績效責任（accountability），以促進組織發展為目標發展自我專業知能。

## 三、敏銳覺察能力

組織整體績效指標、成員績效水準建立後，領導者即致力蒐集成員績效表現之相關資料，績效表現資料之類型應含括質性的描述性資料、與量化的數據資料。校長必須依據所規劃、認可之績效評量標準進行成員實際表現之評量，找出實際值和標準值之間的偏差情形，並據以評定績效分數。

## 四、開放對話能力

領導者分析表現資料後，對於關鍵結果與觀察之所得應僅為暫時性結果，在此暫時性的假設上，再進行面對面的晤談、澄清、追蹤、給予成員直接檢視績效表現的機會。校長與成員間，應共同針對績效管理的流程、績效責任之賦予、績效表現之成果進行績效面談，透過雙向溝通、開放對話的機制，促進彼此觀點之澄清、達成共識。

## 五、評量考核能力

校長針對學校整體績效、成員績效責任進行多元評估工作，應針對不同績效水準引入適當之評量機制，並歸納其成效，對照組織績效目標建構之準則與成員績效水準之不同權重，進行績效成果之考核，給予激勵、協助與獎懲。

## 六、省思回饋能力

績效管理最終目的在於導向績效的改善，指導、諮商、回饋、強化等均強調績效管理後續不斷循環的歷程，學校組織實施績效管理，校長應強調後續改進追蹤與專業發展之協助，成為一系統性循環回饋之管理流程。



## 第四節 研究方法與步驟

本研究首先進行文獻分析、復進行焦點團體座談、並透過問卷調查、後置之專家訪談方法等依序實施。茲分為研究方法與研究步驟說明如下：

### 壹、研究方法

本研究為探討國民小學校長培育課程與校長績效管理能力，首先進行文獻分析、並透過焦點團體座談、問卷調查、專家訪談等方法進行研究與資料整理。文獻分析主要用來探討國民小學校長培育課程、校長績效管理能力之內涵、現況與相關研究，其分析結果並做為本研究架構及實徵調查之依據；調查方法則包括焦點團體座談、問卷調查及專家訪談調查，用以瞭解國民小學校長對於校長培育課程與與校長績效管理能力現況之看法；並由統計方法之分析探討兩者關係，以期提出具體建議與作法。

#### 一、文獻分析 (literature analysis)

本研究致力於國內外學術教育資料之蒐集分析，針對本研究主題之相關著作、期刊、論文、研究報告、研究歷程、方法、研究結果等文獻資料進行檢索閱讀，詳加分析彙整，使為本研究理論之依據、發展研究工具之基礎。

本研究相關文獻，係透過國立政治大學、國立臺灣師範大學圖書館之光碟資料庫系統之「ProQuest 線上全文影像資料庫」、「EBSCOhost資料庫檢索系統」、「PQDD 西文博碩士論文資料庫」、「ERIC 教育資料訊息中心光碟」、「國立教育資料館資料庫整合查詢系統」、「中華民國期刊論文索引」、「教育論文線上資料庫」，及國家圖書館之「全國博碩士論文資訊網」、「期刊文獻資訊網」，和政治大學社會科學資料中心之「全國博碩士論文區」等查詢系統，進行資料之檢索。

## 二、焦點團體座談 (focus group)

為瞭解國民小學校長與國內研究相關主題之學者專家，對於國民小學校長培育課程與校長績效管理能力內涵之看法，並瞭解其間關係，本研究於文獻探討初步完成後，即舉辦焦點團體座談，更深入瞭解與探討國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之整體運作模式，以期為理論與實務之兼融；並且，乃依據文獻探討及焦點團體座談之建議，在與指導教授討論後，編製本研究預試問卷，其次建構專家內容效度。

## 三、問卷調查法 (questionnaire survey)

本研究依據文獻探討與焦點團體座談之結論，經由與指導教授討論後，編製「國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之研究」調查問卷，內容區分為三大部分，包含基本資料、國民小學校長對校長培育課程之看法、及國民小學校長對學校績效管理能力之知覺。

本研究問卷經由預試問卷之回收分析，以及正式問卷之統計分析，進行專家訪談，與指導教授討論後提出本研究之結論與建議，俾供主管教育行政機關、學校行政人員及後續研究之參考。問卷建構過程茲分述如下：

### (一) 預試問卷分析與正式問卷編製

本研究問卷施測樣本以臺灣地區各縣市公立國民小學校長為研究對象，資料來源係依據教育部95學年度彙編之各級學校名錄，針對各縣市國民小學進行抽樣。預試問卷之抽樣，共抽取200所公立國民小學校長作為研究對象，進行本研究預試問卷之調查。

預試問卷回收後，首先進行問卷之篩選，經由編碼、資料登錄、並以描述性統計方法進行資料檢核；在確定資料無誤後，即進行資料處理與統計分析，以發展形成本研究正式問卷，展開正式問卷之施測。

## (二) 問卷資料整理與統計結果分析

正式問卷經回收後，首先進行問卷篩選，再將有效問卷進行編碼、資料登錄、以描述性統計方法進行資料檢核；確定資料無誤後，則進行資料處理與統計分析。

根據正式問卷統計分析之結果，隨即進行本研究待答問題之探討，並撰寫本研究論文之初步綜合討論與結論，以達成本研究之研究目的。

## 四、專家訪談 (expert interview)

為更深入瞭解我國辦理國民小學校長培育課程之主管機關、主辦單位對於校長培育課程，校長績效管理能力內涵，與其間關係之看法，本研究依據正式問卷回收後分析之結果，進行專家訪談；並且，依據正式問卷統計分析之結果與專家訪談之意見統整，撰寫本研究論文之初稿。

研究論文初稿完成後，經由指導教授之討論修正，確定論文內容以提出論文口試；論文口試後，再經由本研究論文口試委員及指導教授之修正與建議，進行修正，隨後付梓完成論文。

## 貳、研究步驟

茲將本研究進行步驟簡述如下：

### 一、確定論文方向並擬定研究主題：

經由研究旨趣、蒐集相關文獻資料進行初步探討，並與指導教授討論修正、論文口試委員之修正，確定本研究主題為「國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之研究」，進行本研究計畫。

### 二、文獻探討與分析：

針對本研究主題之相關著作、期刊、論文、研究報告、研究歷程、方法、研究結果等文獻資料進行檢索閱讀、詳加分析與彙整，並作成文獻之歸納與分析，以為本研究之立論基礎。

### 三、焦點團體座談資料分析與歸納：

依據文獻探討之結論，為期理論與實務之兼融，復經由指導教授之推薦，邀集相關領域之專家學者、校長計二十位，進行焦點團體座談。

### 四、建立研究架構：

歸納所蒐集之文獻資料與焦點團體座談之結論，據以建立本研究之研究架構。

### 五、發展研究工具：

參考並歸納國內外有關「國民小學校長培育課程」與「校長績效管理能力」之向度指標，經由整理分析，編製本研究調查問卷及進行專家意見調查。

### 六、實施調查研究：

根據專家意見調查，修改研究問卷，完成「國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之研究」調查問卷，並選定樣本進行問卷施測。

#### 七、問卷回收整理與訪談資料轉譯：

進行問卷之回收、整理、編碼與登錄，並將實施之訪談資料轉譯為逐字稿，再行摘要分析。

#### 八、問卷及訪談資料分析：

問卷所得之量化資料，以SPSS (Statistical Package for Social Science) 12.0、LISREL (Linear Structural Relationship) 8.71套裝統計軟體進行資料分析，亦行整理分析以為後續解釋、專家訪談之依據；焦點座談、專家訪談所得質化資料，為文獻探討、問卷調查之輔助說明，以使本研究統計結論之解釋更趨完善。

#### 九、結論與建議：

歸納研究發現、專家訪談之結論，提出具體之建議，俾供主管教育行政機關、學校教育人員及後續研究之參考。

#### 十、論文撰寫與印製：

依據研究結果撰寫研究報告，並進行論文撰寫與印製。

本研究將論文分成五個章節，根據上述研究步驟之內容逐一撰寫。六個章節分別為：第一章、緒論；第二章、文獻探討；第三章、研究設計與實施；第四章、研究結果與討論；第五章 結論與建議。本研究具體實施程序，參見圖1-1：



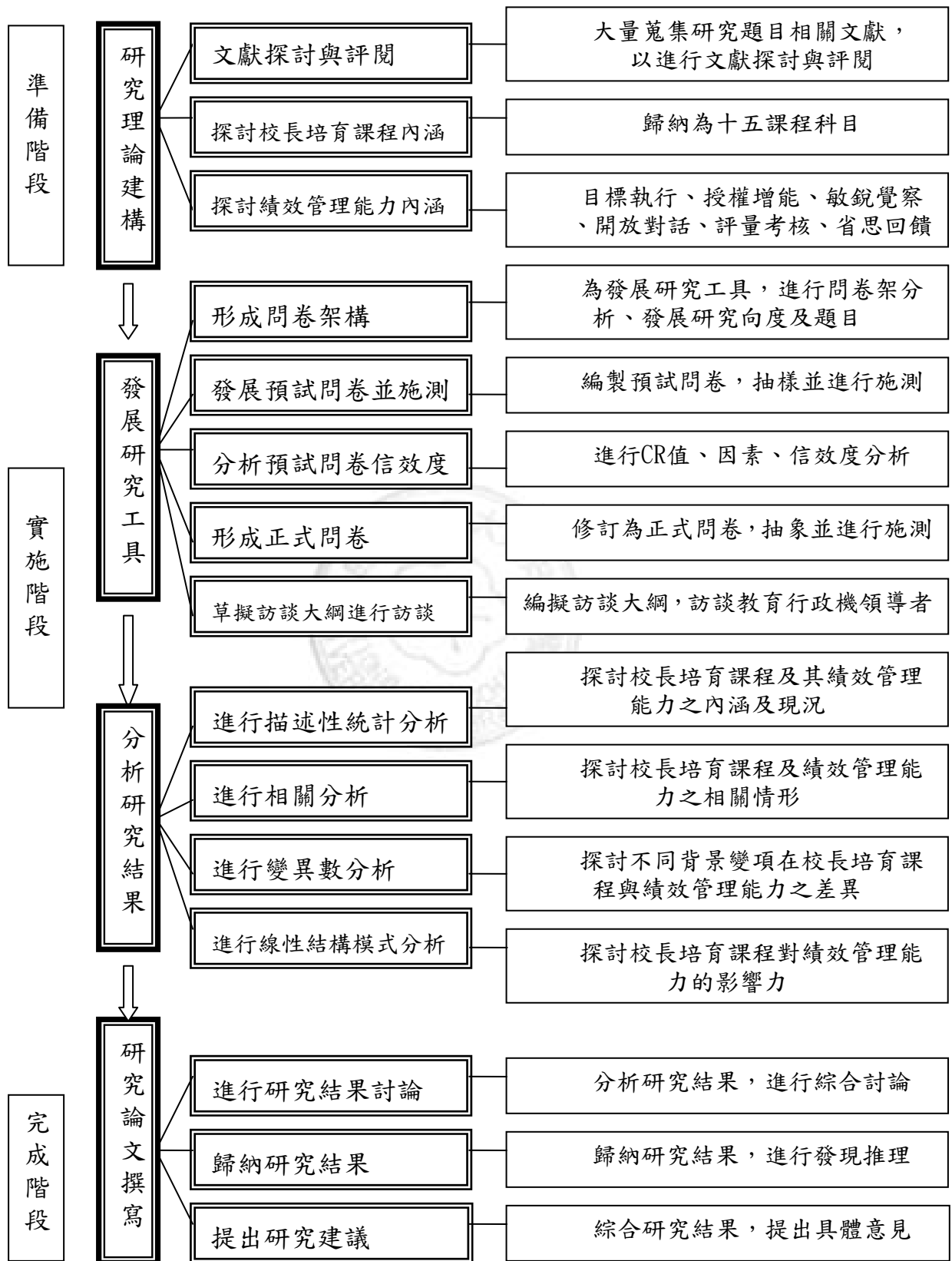


圖1-1 本研究實施步驟

## 第五節 研究範圍與限制

受限於研究之人力、物力及時間，對本研究相關因素的探討，勢必無法交代完全，故本研究依研究目的，將研究範圍之界定及限制分述如下：

### 壹、研究範圍

茲將本研究之研究範圍說明如下：

#### 一、就研究主題而言

本研究主題為「國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之研究」。研究針對「校長培育課程」(Curriculum of Principal Preparation)之課程科目與「校長績效管理」(Performance Management of Principal)進行相關文獻之探討及實施現況之調查，針對國內外不同校長培育機構之課程規劃與績效管理能力指標，進行歸納與分析；同時也針對兩者間關係進行探究，以將校長培育課程科目之向度與校長績效管理能力之指標，融入本研究各向度題項之編製。

#### 二、就研究對象而言

本研究研究對象分為三類：焦點團體座談、問卷調查及專家訪談。焦點團體座談係以本研究主題相關領域之專家學者、校長計二十名為焦點團體訪談對象；問卷調查之發放，係以全臺各縣市公立國民小學校長為研究調查對象；專家訪談則以國內現正辦理校長培育之教育行政主管人員作為專家訪談之對象。

#### 三、就研究內容而言

本研究針對「國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之研究」為研究主題，其中，校長背景變項，僅討論性別、年齡、最高學歷、年資、

受訓地點、學校規模及學校所在地共七變項；校長培育課程之內涵則歸納為三大向度：校長教育理念、校長專業知能、校長實務實習；校長績效管理能力歸納為六向度：目標執行能力、授權增能能力、敏銳覺察能力、開放對話能力、評量考核能力、省思回饋能力。

## 貳、研究限制

本研究過程力求各方考量，使研究結果趨於完整客觀，但仍未能避免主客觀人為與環境因素之使然；故研究猶有如下限制，茲分述說明如下：

### 一、研究內容與變項之限制

學術界對於績效管理內涵之觀點不一，不同學術領域之特性均影響其評鑑流程與指標之設定，教育領域猶然如此，針對績效管理能力之研究更為缺乏；因此，本研究研究工具之編製、向度之建構主要參考相關研究文獻與焦點團體座談之結論分析，綜合歸納而成，力求涵蓋校長績效管理能力所有可能範圍。然在研究內容與變項，對於後續應用之研究解釋與推論仍有限制。

### 二、研究方法之限制

本研究採郵寄問卷調查方式進行量化研究，並以焦點團體座談、專家訪談方式進行質化研究。兩者皆涉及受訪者與研究者之主觀經驗（subjective experience）；受試者於本研究調查問卷之填答，可能受其個人主觀因素之影響，其知覺認定之不同，亦可能使問卷結果與其實際行為表現產生差距。

### 三、研究對象之限制

本研究以全臺各縣市之公立國民小學校長為研究對象，未含私立小學校長，除需顧及抽樣所造成之誤差，對於研究結果之解釋與應用仍有限制。

#### 四、研究推論之限制

受試者填答問卷時，可能受其本身認知、情緒、主觀判斷或當時情境影響，產生不符實際之填答，因此資料分析與結果解釋，勢必產生某些程度的誤差。且由於調查研究無法有效控制許多無關變項的干擾，所得之結論僅做為國民小學校長培育課程與校長績效管理能力之啟示與參考，研究結果有其推論之限制。

