

第三章 研究方法

本研究擬採取質性研究觀點與方法，本章說明所使用的研究方法。第一節說明為何採用質性研究方法的理由，第二節說明研究對象的選擇第三節資料蒐集與分析（理論性描述），第四節以前導性研究為實例說明資料分析步驟，第五節說明研究人員在研究中的角色。以上共計五節，說明本研究所使用方法學。

第一節 採用質性研究方法的理由

Patton(1980)認為「從許多方面來看，量化研究方法和質性研究方法之間的一個重要權衡是廣度與深度的問題」(吳芝儀、李奉儒，民84)。使用質性研究方法研究人員可以就選擇的問題作深入仔細的瞭解與探討。質性研究資料也不受預定的分析類別所限制，以這個角度來看，質性研究是相受人激賞的。質性研究方法能以數量較少的人和實例提供出豐富詳細的訊息資料，這對於研究者所要訪談的樣本（男性校長）有其適切的意義存在，也是本研究採取質性研究方法作為研究工具的重要理由。

質性研究進行的步驟也相當遵循科學原則（透過歸納、演繹並用的推理過程）、比較原則、假設驗證與理論建立。在遵守科學原則的同時，在追求實際過程能配合社會現象的性質上，保持了彈性。研究者可以成為研究過程中有關研究設計的最後仲裁者，例如：樣本數目的多少，如何進行理論性抽樣，何時結束抽樣，都可由研究者按著本身的理論觸覺及研究環境來做出決定。

第二節 研究對象的選擇

壹、研究時間

本研究實施訪談時間為民國八十八年一月至四月，研究所採用之對象為通過台北市國小校長甄選辦法（非遴選制）所規定之程序，即透過公開考試甄選合格，經儲訓合格後分發，服務於台北市市立國民小學的校長，本研究在使用的文獻資料與選擇的樣本均受特定時間限制，因此，研究結果無法推論在現行使用的遴選制度上。

貳、研究對象取得的方式

在本研究中所採用的取樣方法為立意抽樣（purposively sampling）。立意抽樣的定義為研究者根據個人的主觀判斷，去選取最適合研究目的的樣本，又被稱為判斷抽樣。立意抽樣之邏輯與效力在於選擇資訊豐富的個案（information-rich case）做深度的研究（吳芝儀、李鳳儒，民84）。資訊豐富的個案是指研究對象，可以針對研究目的提供研究者豐富的參考資訊，故名為立意抽樣。以本研究作為說明，研究者所選定的研究對象是台北市的國小校長，如果受訪的對象能邀請學經歷豐富、面對研究問題可以深入剖析個人內部關照的校長，參與一對一的深度訪談。以深度訪談的方式進行研究相較問卷來蒐集資料，研究者認為所獲得的資料面向及品質將會更多、更好。

研究者在本研究所使用的方法是滾雪球法或稱為鏈式抽樣（snowball or chain sampling）。利用滾雪球法可以找尋到擁有大量資訊的重要提供者（key informants）或關鍵個案的方法。研究初期，研究者開始向瞭解研究議題的人員詢問，「誰對這件事瞭解最多？」，或「我應該找誰談？」。透過詢問多人之後，找到最適切的受訪者，由受訪者口中再詢問找出其他受訪者，擁有豐富資訊的個案便不斷的増加，就像雪球一樣愈滾愈大。有些關鍵的人名和事件會不斷的重複出現。由不同資訊者所提供相同的人和事，便顯

得特別重要。

本研究所選取的樣本是台北市的國小校長，受訪校長名單的確立，一開始研究者是透過聲譽法，請求台北市教育局第三科的課員提供。資訊提供者由於綜管國小業務，所以相當瞭解哪些校長是願意配合參與研究，透過這種方式研究者得到兩個名單。另外，研究指導教授根據多年質性研究的經驗，也提供研究者一位肯參與研究的校長。三位校長都有相當豐富的學經歷，也很願意幫助研究的進行，符合豐富資訊者 (information-rich) 的要件。

研究者先透過電話徵詢校長同意接受訪談，並傳真訪談大綱給予校長過目，研究者會在訪談約定時間的前半小時到達，除了有充裕的時間可以思考訪談的進行方式，也讓研究參與者可以處理完手邊的工作，並安心地進行為時九十到一百二十分鐘的半結構式深度訪談。訪談結束之後，請研究參與者再推薦兩名人選。如此，受訪人數便會以等比級數加增，資料來源亦不虞匱乏。

參、研究對象的人數

質性研究案例的多寡全憑研究者的判斷，並不像量化研究，在進行統計分析時，樣本數必須達到一定的標準。這裡所說的案例並非一個絕對的數目，而是以案例與理論的關係為依準，案例的數目可以甚少或僅僅只有一次。案例數目的判斷在於案例所提供的資訊可否讓研究主題得到解決，若還未達到理想的事實陳述，則可再增加案例的數目。

當研究者完成第一份訪談稿分析之後，發現相同且深具理論潛力的主要概念，若主要概念有相當多的案例支持，研究者便賦予這些主要概念一個統稱叫做「範疇」。暫時性的範疇會成為研究中待檢證的假設，假設的檢證是研究者尋找資料的線索與方向，甚至更明確地成為訪談問題，藉由資料擷取假設演繹成為訪問切入點的原則，就是「理論性抽樣」。需要特別注意，抽樣的單位是事故，而不是個人，研究者在蒐集資料的過程中，可能發現有些

現象會一再重複出現，例如，談到職位晉升的因素，就一定會出現教師在職進修，因此，在職進修的概念或在職進修與職位晉升的關係就具有相當的重要性，由研究者判定此概念與其相關的資料已接近事實，可以停止不再蒐集關於這方面的資料。圖 3-1 是研究者透過台北市教育局及學術管道所得到的校長名單。

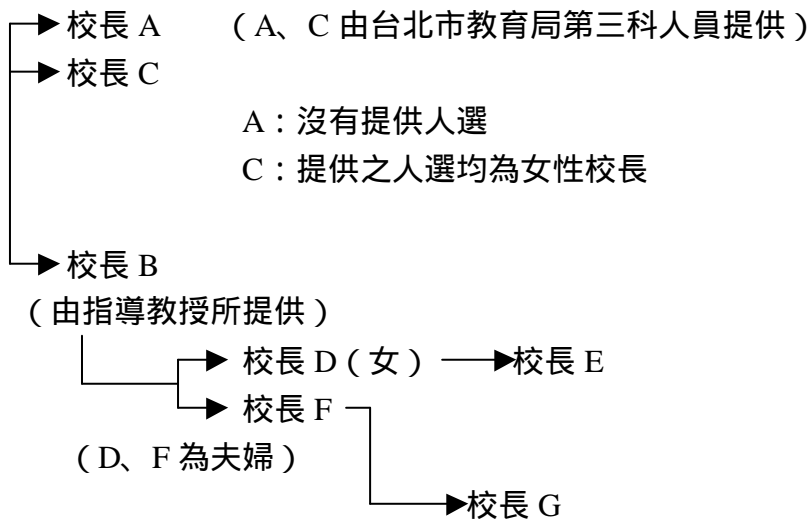


圖 3-1 滾雪球抽樣樹狀圖（編號 A、B、C...依照訪談順序而定。）

在面對受訪者時應儘可能蒐集到任何相關的資料，只要出現與理論發展有幫助的想法都可以進來。隨著研究進行，漸漸從取樣的目標轉變為發現與證實各概念與範疇的聯繫關係，而取樣會集中在特定的範圍之內。樣本選擇與大小將隨研究的進行需要而加以修正與補充。

第三節 資料蒐集與分析

社會學家 J. Lofland 建議在蒐集質的資料時，有四項以人為導向的要求。首先，質的方法論者必須很接近被研究的人和情境，以個人深入瞭解正在進行的詳情。第二，質的方法論者必須掌握實際上發生的事，以及人們所

說的話等，這些被察覺的事實。第三，質性資料必須包括大量對人們、活動、互動和場合的純粹描述。第四，質的資料必須包括從人們所說的話和書面文字的直接描述。(吳芝儀、李奉儒，民 84)。

壹、技術性文獻

對於量化的學者而言，文獻的用處是極為確定的。它幫助學者知道某個領域已經做過哪些研究，並且還有哪些是亟待瞭解。文獻也可以幫助研究者建立理論及研究架構來引導研究，並據此解釋研究成果。文獻也使研究者區別出研究裡重要的變數，以及它們之間可能的關係。對於使用質性研究方法的研究者，倒不僅止於驗證變數之間的關係，而是去發現相關的範疇，以及其間的關係；尤其希望藉著從一個嶄新的，而不落入俗套的方式來看待這些被發現的範疇。

所謂技術性文獻 (technical literature) 是指符合各種學術領域寫法的專門研究報告或哲學性的文章。建構理論時，除了運用研究中所萌發的理論來解釋場域中的現象，也會使用技術性文獻與研究中發現的論點一起做比較。針對技術性文獻的使用方式。以下就以質性研究學者的觀點來說明。

(Strauss & Corbin , 1997)

一、文獻裡的概念與概念之間的關係，可以用來與我們研究所得的資料相互參照，這樣文獻可以用來提升研究者的理論觸覺。預備進入研究現場時，通常會發現某些概念與概念之間的關係會在文獻討論中一再地出現。這些概念、關係，顯然都是重要的東西，研究者可以將它們帶入研究場域裡。

二、文獻可以作為二手資料的來源：研究作品裡所引用的訪問或田野調查資料，都可以用作第二手資料的來源。有些出版品則是對事件、行動、場域以及行動者觀點的描述，這些都可視為資料來處理。

三、文獻能刺激研究者提問題：質性研究學者會利用文獻中重要的概念

來詢問受訪者。當研究者完成訪談或觀察後，因為理論性抽樣的關係，之前初步設定的訪談大綱就需要修改。由文獻裡得到的問題可以在研究初期，當我們還毫無頭緒時幫助我們進入狀況。甚至有些研究是需要經過學校和審核機關的批准，那麼事先擬好的訪談問題就可以派上用場；學校或機關可以由訪談問題中，得知我們要進行什麼研究。研究工作已經進行到資料分析階段時，經由閱讀文獻也能刺激研究者看到一些問題。譬如，閱讀文獻時，發現研究與文獻所記載的資料有所出入，研究者應再深入瞭解，找出同一個現象下，為什麼自己的分析與文獻的記載有如此大的差異？辨明是因為個人疏失或是彼此之間所設定的條件有所不同？

四、文獻可以幫助研究者設計理論性抽樣：理論發展的過程中，文獻可以提供一些點子，把一些重要的情境列入研究裡。換句話說，研究者可能正面臨某些瓶頸，但讀了文獻以後會讓人恍然大悟，而添加一些情境進去，這樣的研究會富饒變化與趣味。

五、文獻可以用作輔助性的佐證：當寫下研究發現時，可以在文章裡的適當位置，引用文獻佐證研究者的發現。或當研究所得與文獻記載有所出入，也可以註明一些文獻，並說明研究中的情境條件，以及這些條件有什麼影響。

貳、資料的蒐集

訪談是為了發現存於他人心中的是什麼？其目的是去接近受訪者的內部關照，從受訪的國小男性校長談話中，找到一些研究者無法直接觀察到的事件與想法，像是過去發生的事實或內心的感受。研究者透過訪談大綱進行半結構式的深度訪談，問題將依照不同的訪談順序、時間、理論性抽樣和當時個別情境的不同做適度的調整。在事先取得受訪者的同意之下，所有訪談將做全程的錄音。研究者與研究參與者的對話錄音將繕打成訪談稿，這是

蒐集資料的必要程序。

參、資料的分析

質性方法論特別以探索、發現和歸納的邏輯為導向，當研究者試圖理解情境時，並不將先前存在的期待強置於所研究的現象或情境之上。科學哲學家 Diesing 曾說：「科學知識其實是由發明、開發而來，而不是靠模仿；換言之，概念、假設、理論，都不是已存在於現實世界之中，而是被建構出來的。」當資料蒐集完成之後，開始進行分析，而分析的範疇與向度會因為研究者對於研究的逐漸瞭解之後顯現出來，在將這些範疇與向度透過理性邏輯的歸納逐漸形成一般性的組型。換句話說，透過訪談蒐集到田野資料之後，便要開始進行分析，分析的過程可藉由文獻的輔助，從資料中抽離出一些概念加以命名，並將相近的概念，透過歸納形成範疇。資料與範疇發展充份時，運用邏輯思考將範疇加以說明並成為解釋問題的重要方式。（Strauss & Corbin，1997）

歸納分析與實驗設計之假設—演繹法截然相反。實驗設計需要在實驗之前開始蒐集資料，對主要的變項做詳細的記載與討論，並對特定的假設陳述說明。研究假設的詳細敘述乃植基於一個明確的理論架構，也就是說一般性建構(general constructs)提供了一個藉以瞭解特定觀察或個案的架構，研究者必須預先決定什麼變項是重要的，以及變項間什麼關係可以被預期。在歸納設計之中，允許重要分析向度顯現於研究中所發現的組型，而不預先假設什麼是重要的向度，試著瞭解資料中所顯現向度之間的多元交互關係(multiple interrelationship)，而不作事前的假設，或對狹義定義下的操作變項間做直線或交互關係的有限預測。簡言之，對於整個研究活動和結果的瞭解，是從情境的經驗而來。有關情境之中會發生怎樣的理論，乃奠基於直接的研究經驗中，而非經由假設或演繹建構，將前置概念強加於情境上（摘自吳芝儀、李奉儒，民84）。以下概述進行資料分析時，研究者所要把

握的原則及技術。

一、原則

由三方面的思考方式構成質性研究的主要探索原則，分別為科學邏輯、登錄典範及互動思考。

（一）科學的邏輯

在研究的過程中，研究者必須要有自己的主體性，利用本身的理論觸覺，在實際的世界裡蒐集有發展潛力且是重要的特質。這些相同的特質如果有相當的案例支持，研究者可以賦予這些主要特質一個名稱作為範疇。此時所作的功課就是將龐大的資料縮減，抽象化成為概念，接下來再將各種範疇形成假設以建立理論的結構並加以驗證。研究者所做的就是歸納、演繹與假設驗證這三個部份（徐宗國，民 82）。

（二）登錄典範

它包含四個部份，事件會產生的情況、結果、處理措施與過程。利用「想像」刺激思考出不同的情況，而在不同的情況下所發生的結果、處理措施與過程。藉由這樣的方式可形成許多假設，在與研究旨趣相關的情況下抽樣、蒐集資料。

（三）互動地思考

研究者在思考上，不但要平行思考微觀與宏觀之間的關係，也把研究的社會現象視為發展中、變遷中的現象作「過程式」的思考。因此，研究者可以注意到不同時間下社會現象的變異性，採集到過程方面的資料。利用質性方法蒐集資料時，因是在一段時間內對某一社會現象作觀察，可以比較不同時間點下的狀況，注意到在時間過程裡的產生的現象與其影響。

二、分析技術

在此將研究過程裡所應用的技術作為討論，不過這並不表示研究後期就用不到前期的技術，相對地，在特定研究階段裡會顯出某些技術較

為重要。(摘自吳芝儀、李奉儒，民 84)

(一) 開放式編碼

編碼 (coding) 是指將資料轉移成概念的過程。研究者在研究初期所蒐集到的資料轉化成文字後，在沒有蒐集到更多例子之前，編碼的目的就是藉著對文字資料逐字、逐句的分解，以便指出研究者感興趣，而在所觀察的研究情境裡是重要、突出、重複出現的社會現象，研究者會賦予這些重要現象一個名稱。藉此名稱所代表的社會現象來做比較、思考，並作理論性抽樣。在逐字、逐句的密集分解下，研究者的思考會逐漸慢下來，在花費資源蒐集資料前，先學會思考，對感興趣的現象作比較，以突顯出其特徵，也可能因此先預想到會發生的各種狀況。研究者可以利用這段時間拋開既有的文獻對往後研究可能形成的盲點，更清晰地注意到現象的本身。在研究中程時，理論逐漸形成，研究者可以句子或段落為分解的單位，試圖找出概念之間的關係，然而，若發現不知如何做更進一步抽樣時，編碼有助於開啟想像力，來突破困境。

(二) 命名

在逐字、逐句分解的過程中認定某種社會現象是重要的，甚至藉理論性的觸覺認定某種現象與許多其他社會現象有關，這些被挑出來的現象就是對研究問題的一種切入。這個現象必須被命名，成為理論發展中的概念性角色，成為可處理、分析的對象。用來命名的詞彙來源有二，由被訪問者或研究者口中曾說過的名詞；由研究者對該現象命名，用一個抽象層次的名詞來說明該現象。每一個範疇多少都有它所呈現的不同面向，也有它所屬的特徵。不斷比較與理論性抽樣後，逐漸會將所命名的抽象層次提高，使它成為一個包含性高，抽象度高的名詞。

(三) 撰寫備忘錄

編碼可視為分解資料，撰寫備忘錄則是開始綜合研究所得，也是研究過程中必定要做的工作之一，是研究者對所蒐集資料的回應，對資料

加以瞭解、解釋，對下一步應採取的思路過程和研究中各階段的研究設計都是備忘錄的內容。撰寫工作是研究者藉紙筆或電腦思考的過程，可以發現所得的資料在理論中的涵義，顯示思路中的空隙，刺激與提醒研究者應注意的現象。而這些記錄日後就成為問題解答的內涵，尤其是對發現的解釋與考量。在寫備忘錄時，研究者被迫對所觀察的社會現象提升成為理論，至少對資料作理論性、系統性的整理。研究者在思考方式上，一方面是由資料到寫作的歸納，另一方面是由文字回到觀察的演繹；這兩種思考與操作是一直進行著，並逐漸提升所觀察現象的抽樣層次。在撰寫上，有幾點是必須注意的，首先，備忘錄在形式上宜以一個主題為內容，以便日後整理可以每份備忘錄處理一個主題。再者，備忘錄應註記日期，不僅可以顯示研究工作的過程，由日期也可知道自己思考的歷程。（摘自吳芝儀、李奉儒，民 84）

（四）排列備忘錄

研究者透過每份備忘錄的標題，可以進行排列組合使其呈現某種秩序。備忘錄本身的排列工作就是研究者針對所發現現象予以一種理論性的解釋，並將之表現在備忘錄的排列上。屬於某個主題、意義下的備忘錄可以直接被研究引用，成為作品中描述的部分，使作品更具說服力，提供清楚說明情境的詳細資料。排列備忘錄也是一種綜合整理的工作。研究者從分解回到綜合，貫穿於整個研究中，因為研究者一直以備忘錄思考、記錄思想，研究末期的備忘錄在理論層次上會較前期備忘錄提高。一直思考的結果是使研究者逐漸由撰寫個別主題的備忘錄，轉到更有系統，顧及資料全面關係的寫作。

肆、增加可信性

由於研究人員即是資料蒐集的工具，質性研究端賴研究者謹慎小心地反省、處理和報告偏見與錯誤的潛在來源。Patton 認為，質性研究的品質或

可信性(credibility)主要取決於資料蒐集與資料分析方法的嚴謹程度，以及研究者的信譽等因素（吳芝儀、李奉儒，民 84）。本研究採以下設計來提高研究的品質。

一、資料三角測定(data triangulation)

因為任何一種資料、方法或研究者都有其限制存在，假若能在研究之中融入多元的方法，則有助於偏見的校正或盲點的去處。三角測定可分為四種基本的類型：資料三角測定、研究者三角測定、理論三角測定，以及方法論三角測定。本研究所採用的是資料的三角測定，除了國小男性校長的深入訪談之外，另外還訪談一位國小女性校長，將所蒐集的資料作為研究的對照之用。

二、厚實的描述(thick description)

在本研究擬將受訪者在訪談中所陳述的經驗與情感，詳細完整地轉換成文字資料，並於引言使用時儘量呈現當時的情境脈絡。這種做法，一方面可使研究者在進行資料分析時，因為厚實的描述提供意義的詮釋，另一方面也有利於讀者對於本研究的理解。

第四節 資料分析實例--前導性研究(pilot study)

本研究在論文計劃口試階段之前，即先行試探性的進行前導性研究，在前導性研究中所訪談的對象是研究參與者 A，以下擬以訪談中的部份資料為例，舉例說明資料分析過程中的每一步驟。

壹、反覆聽取訪談錄音帶及繕打訪談逐字稿；區辨出訪談逐字稿中與研究主相關及無關的資料

一、以 I 代表研究者，A 代表研究參與者，001、002、 代表回答序號，訪談逐字稿中出現的 是與研究參與者個人背景有關的基本資

料，為保密研究參與者個人隱私而刻意隱去。「 」表示語氣轉為沈默或停頓。

二、在確認逐字稿是正確無誤後，研究者逐句、逐段檢視與本研究主題相關的敘述，並加上明顯的標記 ，畫下相關意義的單元，以作為後續分析的基礎。

以下為實例演練中所摘錄下的片段：

【錄音中】

研究參與者 A 在看完訪談大綱之後

A001：從任滿二十年、任滿十年、五年的校長，尤其是在任滿二十年以上的校長，現在還在任內的校長，恐怕男性的比例會更高。

I001：也就是在這領域之中，年資越高的男性校長比例會越高。

A002：對，因為當時產生的方式，的確，以前那個...在制度沒有那麼公開，考選上有一些人會覺得沒有那麼公平，在那一種前提底下，男校長比例應該會更高。

I002：就校長您剛才給我的那些訊息中，其實我們在做這樣的研究中，是蠻講求證據的，那您覺得自己是從哪一點去判別，為什麼在威權體制之下，男性的比例會比較高。

A003：因為基本上在早期的考選制度當中，有很多人一直無法去接受的...所謂口試成績的客觀性，還有就是訂定積分..因為校長都要算積分，在積分辦法上的每一次更改，既然這一套遊戲規則非常合理的話，那就不需要每一次更改，每一次更改的話都有它的背景，這其中一定有不合理的地方。那既然不合理每次都在更改，那你為什麼不訂定一套合理的辦法。有人當然會認為量身定做，事實上我們也很難去查證，無形當中，以前出來的校長會讓人有一種感覺，越是跟教育局互動關係很好，或是跟黨政關係很好的，他的出線機會就越多，在早期是這樣的。換句話來講，要想當校長有一些公關一定要去做，但是慢慢到我們年輕這一輩來..好像真的不必，這是我們認為覺得非常認同的一個地方。

I003：所以這個制度講起來是越來越好了

A004：越來越公開、越來越公平，也越來越透明，越來越讓監督的人可以參與，包括媒體監督，甚至參與考生的監督，所以這一些我是覺得說很奇怪，當社會越來越多元以後，表面上看來是每一種問題都是不斷的浮現，事實上這些問題本來就存在著，是早期把它隱藏起來，沒有人敢去碰，而現在越碰問題反而是越浮現，但是只要是浮現的問題就有合理的解決，合理的解決之後，到最後反而大家就會認同一個必較沒有瑕疵的制度，這是我第一個給你的建議。第二個後續的研究，如果你還有興趣，從今年開始國民教育法所修改的條例，校長改為遴選制，遴選制之後會有另外一番風貌出來，恐怕會更多元、更可以期待。

I004：目前這樣的辦法是不是已經很明白、很條例化了呢！

A005：我個人是有拿到台北市的草案，但草案現在還沒有公告，這個草案現在還在討論階段，還未定案。

I005：所以它的正式實施，很可能要再過幾年...

A006：沒有，以現在的設計是今年就要開始，因為二月三號總統公告，公告之後本來就是馬上要執行。但是現在為了遴選的辦法，大家在研商。

I006：那校長...您們自己覺得現在這一個辦法可行嗎？

A007：很多東西我們常常講是配套，搭配的成熟沒有什麼不好！換句話講可以把制度的一些負面的因

素排除，每一個制度都有好跟壞，那你要這個制度實施之後，把不好的那一面排除，那這個制度就是好的，那如果這一個制度你沒有辦法把這一些這個制度的致命傷排除掉，那這一個制度爭議就很大了。以目前的遴選制來看，目前都還在各方角力當中，所謂的角力是包括來自家長會、教師會然後教育行政 還有學校行政，這些團體都在為這一個問題在紛擾當中。目前是還沒有定案。我們可以預期一個制度的實施真的不是單一個點做改變，而是一個面，這些相關的措施要做一些調整，否則驟然實施就會發現這些教師忽然由教師會改聘，每一位老師要換一個學校，就要到處去報名花報名費，以前的調動都沒有，今年台北市就要優先來改，可能要恢復原任老師借聘的方式。那表示說當時各校教評會及聘任教師，恐怕就不是那麼周延，倉促實施的結果...

I007：就是說走回老辦法

A008：走是走不回来的啦！只是一定要把這個教師聘任歸各校遴選，可能產生的負面影響因素要排除掉，所以這個制度的實施絕對不是那麼單純，那這個制度很好我們就來做，這個制度有可能產生負面的因素就一定要去排除，那就是相關的配套。配套如果做的好，那這個制度一定會成功，這大概是我們民主國家當中要做這樣的考慮，而不是哪一個人說哪一個制度好，就是可以做，應該是大家要共同的討論，這一個制度有可能產生負面的影響，影響因素先排除，才能享受到這一個制度的優點。所以這大概是兩個面，一個是對校長分成三個部分，一個是在早期威權的部分，當然這一些退的退，沒退的年紀也大了。然後就是整個甄選辦法，慢慢的修改，到這幾年產生的校長，然後可以預期的是這一次開始之後的遴選的校長。

I008：對，如果我的後續研究可以做的，就是對這一個辦法看實施的怎麼樣？

A009：這個辦法出來的校長，看會出現哪些人才？

I009：遴選的校長他是不是說隔個幾年就要改選一次。

A010：現在這一個辦法還再草擬，草擬的草案我就有拿到，等一等可以讓你參考，來現在就回歸你的問題。

I010：以您自己的回憶，您是怎樣以成為一位校長當作生涯規劃的一個目標，當初為什麼要選擇這樣的生涯規劃，中間是不是有重大或特殊的事件影響您做這樣的決定？

A011：我是民國六十三年才從師專畢業，畢業之後，是回到我的家鄉 縣 鄉（中部的一个鄉村），那附近有一个小學是分發到那邊。回去之後，以前師專生是一畢業就要當兵當兩年，所以我就去服役兩年到六十五年退伍，回去之後就到那一個學校， 國小教了一年。那一年之後，年輕人的想法就是我要再讀書，早期進師專都是因為家庭經濟因素，不然我們高中聯考都是可以考取第一志願，但是沒有讀高中，讀師專是因為家庭經濟不好，所以當畢業教書之後我們就一直想唸書，那時候在鄉下地方沒有大學，很少。後來，六十五年我回去教了一年，第二年六十六年，我就參加台北市教師甄選，就考到台北市來，考過來之後，目標就是要唸書，那我自己以前有一個比較不好的情況就是喉嚨不太好，我記得當時我第一任分發這邊的 國小，每天喉嚨痛，因為我一來他就分給我一個六年的班，那一個班也是很奇怪的班。 國小當時有三個班，有一個班他們集中叫做「合唱班」，好學生都在那一個班。另外有一個班是他原來的老師帶上來，所以學生他很清楚，不好的就通通踢到另外一個班，所以我那個班聽說...，因為當時編班也沒什麼道理，你新進的老師就丟給你那一個班，所以聽說我那一個班是沒有人敢教的一個班。所以每一次去教，那教了之後就喉嚨痛，每天都在含喉糖。那當時，想說這樣也不是辦法，後來直覺的反應是說那不然我來接行政工作，行政工作接的時間可能課比較少，但是要做許多學校的行政工作，所以我踏入行政的時間算是非常的早，我的任教就只有在鄉下教了一年的時間，在 國小在教一年，總共是兩年的時間。

I011：那時候您幾歲了？

A012：到 國小是六十六年，到六十七年我應該才...我是四十二年生的，算實歲我才二十五歲而已。二十五歲我就開始擔任組長，那時候我第一任接的是生活輔導組的組長。

I012：就是管理學生的...

A013：因為還年輕，你一定是剛進哪一個組..人家意願最低的我就要去做...

I013：您當上組長之後，對於先前的問題改善了嗎？

A014：喉嚨的問題改善了，因為組長的課，以一般的小學教育他的課不到級任的一半，但是你就是要負責很多的行政工作，你寒暑假要上班，這是另外一個要付出的時間，所以我就是在六十七年就當上組長。接著六十八一年到六十九兩年，到民國六十九年那一年對我來講算是改變比較大的，因為來就是要讀書嘛！那時候師大不開放讓我們讀，所以我就先跑到文化去念中文系，文化中文系，六十七年去唸，唸了兩年，結果到六十九年那一年，改變比較大的是第一個我離開國小到社區的國小去，因為我家就在那一邊，調到那一邊離家比較近。當時去的時候剛好那個學校是個新的學校，訓導主任開缺，那一陣子台北市的主任好久沒有考了，那時候大家一聽新學校，又當訓導主任，那時候學校的校舍還在蓋，沒有人敢去接。當時那一個學校的校長姓黃，黃校長跟我講說「啊！你就先來代一年吧。」因為他也找不到訓導主任，我說：可以嗎？因為我去那一邊還是接生活輔導組嘛。他就說：反正先做了再說嘛。所以我六十九年開始就代理訓導主任，生活輔導組長代理訓導主任。然後那時候還兼當時的執行秘書，等於是一個人兼了三個職務。那六十九年為什麼說是改變呢！第一個就是當上主任了，雖然是代理的，六十九年那一年又是師大開放夜間部讓我們去唸，所以我就毅然放棄文化，降轉考回師大的教育系，那一年考的很競爭，但是我還是考上了。考上之後就到師大唸教育系，一方面是進了教育系一方面又是當了主任，好像這樣的背景前提下，當時大家都認為你條件很好、你很年輕，應該有機會再往上攻。那就這樣的前提下，自己也覺得應該更往上攻。那到民國七十年的時候，那一年剛好辦主任甄選，我剛好代理一年了，結果那一年一甄選，雖然積分很低，那時候我記得積分剛好可以考。

I014：那時候積分是要幾分才可以考..

A015：七十分，那本來積分是跟你的學歷、考績這些，因為我還很年輕，你就是積分很少。有的人去考可能可以到九十幾分啊！因為是有佔一個基本分，積分是佔百分之四十左右。所以，當時我第一次去考就上了，也很意外，我一直是歸因於當時在師大教育系唸書，天天唸，我記得當時在考主任的時候，還在考期末考。

I015：所以您那時候就是學業跟這一邊的工作要兼顧，學校的課業都是在晚上嗎？

A016：夜間部，因為我們當時的生活壓力啊！都已經結婚了，不能說只有一心當學生，白天要工作，而且白天的工作是一個人兼三個職務（生活輔導組、代理訓導、以及安全維護執行秘書），那時候師大教育系我又是插三年級，不是插二年級所以進去有很多學分還要再補，所以當時我常常開玩笑在講跟「鐵牛」一樣，因為當時候一大早，當訓導主任都要最早，然後晚上也沒有時間回家吃飯，因為通常都要慢一點離開學校，慢一點離開就要直接到師大去上夜間部，晚餐就簡單的解決，師大夜間部的課要上到十點多，那時候也沒有車，都要搭公車回到家，回到家都在十一點多了，然後再洗刷...呵呵，上床的時候都已經十二點了，第二天早上都還是要一大早就起來，這樣足足過了有三年的時間。我進去是大三，那時候夜間部都要念到大五，所以是3、4、5三年，從六十九一直到七十二年。七十年主任就考完了，考完以後等於是原位置，只是原來代理變正式了，然後這中間就是教育系，一直都是往校長的這一條路，但是因為當時是年紀輕，第一次七十二年想去考的時間，我七十二年師大畢業，七十三年想去考的時候，結果積分不夠，怎麼算都不夠，沒有辦法就放棄了。那時候師大有開暑期的研究所學分班，我就去唸了，所以就變成暑假去唸研究所。台北市的校長幾乎都是兩年考一次，所以七十三年不能考，到七十五年那一次可以考了，七十五年那一次考的時候就是積分非常低。

I016：剛剛過了那一個門檻嘛。

A017：積分低，再來就是說，以台北市來看，考主任容易，主任一考都是一百個，然後參與的人都是玩票性質也沒有很積極在準備。

I017：一百個是說錄取一百個。

A018：對，錄取一百個，主任都差不多這樣的名額。

I018：那去考的人數呢？

A019：主任去考的差不多都是兩三百人，那錄取率大概是三個一個。因為當時我去考主任就是覺得很

容易，因為當時的積分雖然很低，還是考上，但是到考校長的時候就非常不一樣，通常在台北市大家都要憑本事，不像台灣省，台灣省他們是要靠積分的前多少才可以報名，台北市是積分到了你就通通來了，制度不一樣。制度大概要在花一點時間你才會瞭解。那到七十五年那一次，是第一次可以考，可是當時來講大家都競爭很厲害，那我積分也偏低，所以七十五年那一次就一點點的差距，差距大概不到一分就沒有考上，沒有考上，人就是那一種衝擊更大，更有一股力量，好像非要把它考上不可。

I019：就是生出一股非要把它考上的那一種決心。

A020：因為當時考上的這些，有些是我的同學，我是覺得大家的能力應該在伯仲之間，我沒有上應該是積分的問題啦，不是能力的問題，因為積分都佔百分之四十，所以到七十七年我就第二次去考，那一年我就順利的考上了。考上以後我也很順利，因為當時受訓的成績我都在蠻前面的，所以七十七年就分發。

I020：我現在有一個小小的疑問，當時候在唸書又是在擔任非常重的工作負擔之下，你有沒有覺得這樣工作負擔沈重而有想放棄的念頭？

A021：當時，因為我的小孩不在台北，只有我跟我太太兩個人，時間可以說是可以自由分配，而人是在一種被肯定也可以說是被期許當中你就會不顧一切往前衝，當時我在擔任訓導主任的時候是二十七、八歲，會覺得說這樣的機會給你，考師大的時候有好多人去考都沒考上，我也覺得我這樣順利的考上師大也很不容易，在這一種被肯定與被期許的前提之下就是會一直全心全意的往前，雖然別人看你的時候好像是很累，但是自己覺得也還好，從學業當中、工作當中都獲得肯定，有一股鼓勵的力量讓你一直往前。所以當時可能因為自己年輕，所以也不會覺得累到哪裡去，所以沒有說打退堂的念頭。

I021：第一個是因為自己年輕不覺得累，再來就是說倍受肯定有一直激發向上的那種衝勁。

A022：對，那個因素很重要。

I022：不過我還是要問您一下，您覺得自己本身在個性上、家庭環境，還有一些工作態度上，你覺得在晉升的過程中也就是在校長的這一條路上，是否發現自己有哪些優勢跟弱點的存在？那又怎麼去克服弱點運用優勢？

A023：一般來講，尤其學校越是早期的，是蠻講究所謂學校是一個校園倫理的地方，所以當你在這一個團體當中你要受到賞識或受到器重，一定要所謂人格特質上的...比如說第一個人格特質，你一定要跟大家彼此之間相處融洽，這個在校園當中，應該大家都蠻重視這一點。尤其我原來的校長就是比較老一輩的校長，他非常重視這一點。事實上，我現在自己的體會也是一樣。在一個團隊當中，我常常講你到底要扮演是一個正數或負數，你沒有辦法扮演正數，也不要這一個團隊的包袱。

【繼續錄音中】

貳、開放性編碼 (Open coding)

將具意義的文字圈選出來，以完整的段落為一意義單元進行斷句並予以概念化，它可以是名詞，也可以形成一句敘述句。開放性編碼的編碼方式以 A001-1、A001-2 來表示，第一個英文字母是研究參與者的代號，其後的三個數字碼是訪談回答的序號，最後一位數字碼則為意義單元斷開的序號。

由上一個步驟所截取段落中，摘錄得到的較為概念化的子句：

- A001-1：過去體制下的國小男性校長比例更高。
- A002-1：過去國小校長甄選制度不透明、考選可能不公。
- A003-1：口試成績的客觀性讓人質疑。
- A003-2：歷年積分辦法修改的背景，讓人懷疑有量身訂做之嫌。
- A003-3：過去與教育局、黨政關係愈良好的人，愈有機會出線。
- A003-4：過去想當校長要做公關。
- A004-1：社會多元化之後，使甄選制度更公平、公開及透明。
- A008-1：國小校長考選制度，從時間的角度上可分成三個時期：威權、甄選及遴選時期。
- A011-1：想完成讀書的夢。
- A011-2：家庭因素：讀師專是家庭經濟不好。
- A011-3：家鄉沒有大學，為了唸書上來台北。
- A011-4：新進教師受到的待遇（只能教不好的班級）。
- A011-5：身體不適（喉嚨痛）萌發接行政的想法。
- A011-6：很快踏入學校行政（教學生涯的第三年開始）。
- A012-1：行政歷練從擔任生活輔導組長開始。
- A013-1：因為年輕，所以只能接別人最不想做的工作。
- A014-1：行政工作的利弊：利：學校的課只有級任老師的一半；弊：寒暑假要上班。
- A014-2：67年師大不開放給國小教師進修，只好先唸文化中文系。
- A014-3：轉調到離家近的學校，新學校有一個訓導主任缺，但因學校還在蓋，沒人敢接。
- A014-4：受學校校長賞識，擔任生活輔導組長、代理訓導主任及執行秘書三個職位。
- A014-5：69年師大開放夜間部讓國小教師進修，放棄文化大學的學業，同年在競爭的環境下考上師大教育系。
- A014-6：在外界一致對其能力認同下，開始有職位晉升的信念。
- A015-1：主任甄選一次就通過，歸因於在師大當學生，天天唸書。
- A016-1：因為結婚有生活壓力，不能專心當學生，還要工作。
- A016-2：每天最早到校，比別人晚離開學校；晚上還要上課，回到家休息都已經十二點，這種生活過了三年。
- A016-3：認定了生涯目標是往校長之路。
- A016-4：積分不夠放棄報考校長，轉而去唸師大研究所學分班。
- A017-1：台北市考國小主任容易，參與者玩票性質居多。
- A019-1：台北市考主任的錄取率是三個取一個。
- A019-2：台北市考校長要憑本事，不像台灣省，是靠積分高低。
- A019-3：考不上的挫折，反而成為一股動力來使人努力去考上（成就動機高）。
- A020-1：考不上校長歸因於外在的因素（積分），而不是本身能力的問題。
- A020-2：通過校長甄選，受訓後並以高分獲得分發。
- A021-1：家庭阻礙的因素小（孩子不在身邊），時間分配自由。
- A021-2：人被期許、肯定中（自我效能高），會不顧一切往前奮進，對於所受的辛勞不覺得累，也沒有打退堂的念頭。
- A023-1：在人格特質上要與人相處融洽。

【以上為部份資料的開放性登錄】

參、群聚概念句子並以更抽象的文句加以命名

將抽出的概念性文句（或名詞）群聚歸類，在綜觀整份文件脈絡後予以

命名。命名的原則是以文件中出現過、具意義且抽象的文詞，或是由研究者所自創的字句來表現。研究者以表 3-1 來進行說明。

表 3-1 研究參與者 A 的群聚與命名

過去甄選制度之弊	<p>A001-1：過去體制下的國小男性校長比例更高。</p> <p>A002-1：過去國小校長甄選制度不透明、考選可能不公。</p> <p>A003-1：口試成績的客觀性讓人質疑。</p> <p>A003-2：歷年積分辦法修改的背景，讓人懷疑有量身訂做之嫌。</p> <p>A003-3：過去與教育局、黨政關係愈良好的人，愈有機會出線。</p> <p>A003-4：過去想當校長要做公關。</p>
鉅觀國小校長甄選	<p>A004-1：社會多元化之後，使甄選制度更公平、公開及透明。</p> <p>A008-1：國小校長考選制度，從時間的角度上可分成三個時期：威權、甄選及遴選時期。</p>
進修之路	<p>A011-1：想完成讀書的夢。</p> <p>A011-3：家鄉沒有大學，為了唸書上來台北。</p> <p>A014-2：67 年師大不開放給國小教師進修，只好先唸文化中文系。</p> <p>A014-5：69 年師大開放夜間部讓國小教師進修，放棄文化大學的學業，同年在競爭的環境下考上師大教育系。</p> <p>A016-4：積分不夠放棄報考校長，轉而去唸師大研究所學分班。</p>
家庭因素	<p>A011-2：家庭因素：讀師專是家庭經濟不好。</p> <p>A016-1：因為結婚有生活壓力，不能專心當學生，還要工作。</p> <p>A021-1：家庭阻礙的因素小（孩子不在身邊），時間分配自由。</p> <p>A028-1：孩子在會希望父親在寒暑期有較長的時間陪伴他們。</p>
行政之路	<p>A011-5：身體不適（喉嚨痛）萌發接行政的想法。</p> <p>A011-6：很快踏入學校行政（教學生涯的第三年開始）。</p> <p>A012-1：行政歷練從擔任生活輔導組長開始。</p> <p>A014-1：行政工作的利弊：利：學校的課只有級任老師的一半；弊：寒暑假要上班。</p> <p>A014-3：轉調到離家近的學校，新學校有一個訓導主任缺，但因學校還在蓋，沒人敢接。</p> <p>A014-4：受學校校長賞識，擔任生活輔導組長、代理訓導主任及執行秘書三個職位。</p> <p>A026-1：職位晉升上的競爭者出現。</p> <p>A015-1：主任甄選一次就通過，歸因於在師大當學生，天天唸書。</p> <p>A020-2：通過校長甄選，受訓後並以高分獲得分發。</p>
學校文化	<p>A011-4：新進教師受到的待遇（只能教不好的班級）。</p> <p>A013-1：因為年輕，所以只能接別人最不想做的工作。</p>
職位晉升信念	<p>A014-6：在外界一致對其能力認同下，開始有職位晉升的信念。</p> <p>A016-2：每天最早到校，比別人晚離開學校；晚上還要上課，回</p>

	<p>到家休息都已經十二點，這種生活過了三年。</p> <p>A016-3：認定了生涯目標是往校長之路。</p> <p>A019-3：考不上的挫折，反而成為一股動力來使人努力去考上（成就動機高）。</p> <p>A020-1：考不上校長歸因於外在的因素（積分），而不是本身能力的問題。</p> <p>A021-2：人被期許、肯定中（自我效能高），會不顧一切往前奮進，對於所受的辛勞不覺得累，也沒有打退堂的念頭。</p> <p>A028-2：向家人許下承諾，如果三次沒有考上校長就回歸家庭。（註：是開玩笑的講）；其實內心認為小孩子不懂事、愛玩，所以用一番話來搪塞。（無法加以驗證）</p>
國小校長甄選制度、現象	<p>A017-1：台北市考國小主任容易，參與者玩票性質居多。</p> <p>A019-1：台北市考主任的錄取率是三個取一個。</p> <p>A019-2：台北市考校長要憑本事，不像台灣省，是靠積分高低。</p>
人格特質	<p>A023-1：在團體中要獲得器重，人格特質上要與人相處融洽。</p> <p>A025-2：人格特質的調適：固執。</p> <p>A025-2：人格特質的調適：做事不在意別人的看法，也不跟別人解釋，有點我行我素。</p> <p>A026-2：對手在背景上都很接近，而差別是人格特質上是付出型或計較型。</p>
團體相處之道	<p>A024-1：在團體中須要成為有貢獻的，而不是出紕漏的。</p> <p>A042-1：團隊的工作是要大家合作而不是互相抵制、拉扯。</p>
工作態度	<p>A024-2：工作態度上要有責任心，並把工作做好（成就動機強）。</p> <p>A024-3：認真把工作做好是磨練自己。</p> <p>A024-4：喜歡有挑戰性的工作。</p> <p>A026-3：在職缺競爭上沒有給主管壓力，反而爭取到機會。</p> <p>A026-4：職位的獲得是靠平常的累積，像是做事的態度、專業的素養。</p> <p>A026-5：職位是看誰適合在上面做事，而不佔一個位置。</p>
工作表現	<p>A024-5：工作表現上要有突破或創新。</p> <p>A025-1：做事不會蕭規曹隨，要改變並給自己一點挑戰。</p>
對過去校長的印象	<p>A031-1：在教學時所經歷的校長印象是年紀大、領導風格是威權。</p> <p>A031-2：過去校長的權威是不可違抗的。</p>
校長應有的能力、態度	<p>A031-3：在認知裡，校長要有專業能力讓人信服，但是好像沒有遇到。</p> <p>A031-4：認為校長要尊重教學專業，不該事事過問。</p> <p>A031-5：認為校長要與師生融合一起，是可以讓人傾訴、給人建議的對象。</p> <p>A031-6：自己接任校長後，學到要尊重老師、尊重專業。</p> <p>A031-7：校長要給師生信任感。</p> <p>A031-8：校長做事要依法行政。</p> <p>A033-1：合理解決問題是於法有據，兼顧人情。</p> <p>A034-1：由過去蓋學校的經驗，發覺在「法」要站得住立場。</p>

男女教師比例失衡現象	A035-1：國小男女教師不平均是社會因素使然。 A035-2：過去國小男女教師是分開招收，而男生報考的人數少，女生報考的人數多。
社會觀念對男女校長比例失衡的解釋	A035-3：行政出缺，基於中國人「家庭因素」的考量，會優先考慮男老師。 A036-1：夫妻都是教書，都讓先生先走行政路線。 A037-2：學校行政的各組也有男女性別差異，出納、輔導是女教師的工作；訓導處就是男教師的天下。 A037-4：女教師沒有時間準備考試，因為回家還有家務（家庭分工、托育制度問題） A037-5：男教師走行政在家庭的支持度大。 A044-1：社會的價值觀影響讓國小男教師認為只是純粹當老師的話是不被重視的，而走入行政是一種使命感。 A044-2：現在家庭結構改變，女教師若取得家庭、丈夫的認同，也有機會當校長。
個人用人的考量	A037-1：認為男性教師服過兵役，有較好統御領導特質（統計性歧視） A037-3：行政工作缺是在找不到男教師之下，才考慮女教師。 A038-1：主觀認為男性較適合接訓導處的工作，尤其有當過預備軍官的更好。 A041-1：考慮擔任主任缺的人要有合群性。 A042-2：個人本身內在特質是否讓同仁認同、服從，而工作能力、專業能力這些外在能力是可以培養的。 A042-3：利用民調來任用人才。

肆、發展備忘錄（memos）

備忘錄是為了形成理論將分析寫成文字記錄，而分析的素材可以由文本（訪談稿）、範疇、或具雛形的小型理論而來，研究者將以分析訪談稿時所寫的一篇備忘錄來說明寫作的格式。

編號（1）職位晉升信念，出處：研究參與者 A 的訪談稿，時間：10/16/90

文本的第三頁及第四頁中提到：

考上之後就到師大唸教育系，一方面是進了教育系一方面又是當了主任，好像這樣的背景前提下，當時大家都認為你條件很好、你很年輕，應該有機會再往上攻。那就這樣的前提下，自己也覺得應該更往上攻。--A014

差距大概不到一分就沒有考上，沒有考上，人就是那一種衝擊更大，更有一股力量，好像非要把它考上不可。--A019

在談話中似乎看到研究參與者 A 當時內心所起的變化。一位年輕的

小學男教師通過重重的考驗，在外界環境的肯定之下，對於自己本身的能力具有相當的自信。研究參與者 A 內心漸漸冒出一種信念，覺得自己好像可以自我挑戰到更高的位置，原本只想將個人職份內工作做好的想法，漸漸昇華成為追求職位升遷的表現，透過職位的晉升讓工作能力有更多揮撒的空間。在多次訪談過程中，研究者發現許多優秀的國小男性教師原先並未規劃要投入學校行政路線，有些則相當滿足於教學活動之中，爾後在教學崗位上服務十幾年後，才逐漸出現追求職位晉升的意願，於是研究者大膽假設（需要從其他文本中尋得證據），有種信念可以讓人在追求職位晉升上產生動能，而藉由這種信念的增強，也愈早讓人達到生涯規劃上的目標。研究者暫稱此信念為「職位晉升信念」。職位晉升信念愈強則達到成功目標的時間愈短，反之，所需的時間就愈長。

這樣的假設還需要其他案例的支持，裡面的中介變項（intervening conditions）還要視個案所使用的晉升策略，而晉升策略有效的程度，也是需要檢視的。還有影響職位晉升信念的強度的因素是什麼？是成就動機、自我效能還是該學校行政的生態環境，或是有其他的關鍵因素，也是可以再探討的面向。

研究者在研究參與者 A 的故事中，曾使用「職位晉升是各階段在職進修的重要回饋」，這個命題說明有關職位晉升的核心概念，然而這句話並不能涵蓋所有研究的面向，因為研究進行時所形成的範疇是暫時的。研究者所看到的圖像是來自鄉下的一名國小男性教師，為完成進修的心願，離鄉背井來到都市工作，這中間牽涉到許多的影響因素，而研究者慢慢發現到，國小教師的進修歷程可以與職位晉升環環相扣，而且幾乎到達無法剝離的地步，因此，「在職進修」成為研究中重要核心概念，也是研究者進入場域的第一個所得。透過問問題及比較的技巧，把相同的概念、範疇合併，不同的區別出來，以發展更細膩、完整的理論。

第五節 研究人員在研究中的角色探討

由於質性研究所用的工具並非實驗器材或是統計方法，而是研究者本身，更精確的說起來，是透過研究者的理性完成問問題、作資料比較、分析與歸納等等的一些科學的邏輯思考。當然研究時為了讓研究架構與結果更嚴謹，必須對研究人員作一些規範，如果說是研究人員在研究進行時所做的反思行為，或許會更恰當。

研究者希望透過進行研究整體的反思，可以在研究過程中，建立一些思考的準則與做研究的原則。以下就幾個方面來進行反思。

壹、閱讀文獻

正式進入訪談之前，本研究蒐集了與國小校長議題相關的各類文獻，為的是讓研究者撰寫訪談大綱時，可以有一些初步的想法。雖然有些質性研究者認為研究者必須「不帶任何預設的假定，因為不管那些假定是來自科學性理論或對社會結構的常識性知識，都會影響觀察者或遮蔽他的視野。」(Psathas, 1973)。事實上，整個的研究過程中實在無法避免研究者本身的價值觀與世界觀。科學哲學家孔恩說過：「觀察是跟隨著理論，若完全不帶任何概念進入場域，可能也不會有任何的產出。」因此，在閱讀文獻時研究者應該「有意識」的提醒自己，並隨時與外界保持互動與對話，而不是讓既有的觀念深植其中而蒙蔽了自己的視野。

貳、訪談

訪談中要注視研究者在研究中角色扮演的問題，要如何成為一個成功的研究人員，也是努力的目標。確切的研究成果來自於詳實的研究資料，而如何取得研究參與者的信任是關鍵的第一步。

一、研究者的角色

懷著一顆學習的心，應該是給研究者最好的忠告。研究者自己本身

在質性研究方面還是初學者，除了對於研究方法的知識還需要加強之外，再者，對於研究主題國小男性教師的職位晉升歷程，實際上也頗為陌生。對研究者來說，最實際的方式就是誠實的面對所有問題，並且，在過程中向指導教授與學界前輩多方請益，並透過尋找資料的歷程增加自己對研究的敏感性。但是這些限制或許也是研究者目前本身唯一的優勢，因為自己察覺到對研究領域認知的不足，反而更能提醒自己面對研究對象時，抱持著一顆學習的心，以虛心求教的態度專心聆聽，而非以專業者自居，評斷受訪者的言談，如此能接收到更豐富的資訊。研究者應當多涉獵文學歷史，訓練觀察能力，培養社會觸覺（social sensitivity）以及豐富靈活的想像力，觀微而知著，觸類旁通，有效地在研究中收集良好可用的資料。

二、取得研究參與者的信任

在蒐集資料的過程中，與研究參與者建立良好的關係是要緊的，若無法建立良好的信任關係，那麼相對的會產生挖掘不到資料或是使資料的可信度降低的情況，這些問題對於整體研究的品質都是致命傷。研究參與者的信任主要來自於研究者是否有誠實的態度與同理心，不要用欺騙的方式來獲取資訊，對於自己的允諾要確實做到。在訪談過程中因為有錄音，所以應先知會受訪者，並請求同意。

參、資料的編碼

所謂資料的編碼，就是將訪談錄音以文字的方式呈現。這個過程所需時間長、程序繁複，在訪談過程中應做觀察記錄以增加對內容的熟悉度，並在訪談之後，儘快完成逐字稿的撰寫，以免遺忘或是增加編碼的困難度。

肆、資料的分析

在完成一段錄音稿後，應該馬上著手資料的分析。研究者會將所得到的

原始資料進行開放性編碼，並抽出有意義的文句加以概念化、群聚形成範疇，並把範疇之間的關係作暫時性的假設，然後會找出正面或反面的實例來對暫時性的假設作確認或摒除。但是通常這樣的工程都相當浩大，有時分析與觀察的交互循環不能落實，會落入每次的分析都像是第一次（剛開始會理不出頭緒，或難以進入狀況）。這樣的情形需要馬上做驗證或閱讀文獻，透過分析後再進入研究場域，才能形成確切的概念。

第六節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、研究對象

本研究的研究對象的定義，指透過甄選辦法（非遴選制度），資績達一定標準、甄選考試及格並經儲訓合格後分發，目前任職於台北市市立國民小學之校長。

二、研究方法

本研究乃透過質性方法來進行各種文件的分析及整合，研究資料的取得方式是利用半結構式的深度訪談法，由研究者進行訪談資料的分析，瞭解各種影響因素之形成及結構。

貳、研究限制

針對上述的研究範圍，本研究結果在可預期下，其應用會有所限制，茲說明如下：

一、研究對象

質性研究受限時間與人力，本研究選取台北市國小校長為研究對象，進行七位校長（有六位男性校長及一位女性校長）的深度訪談，以校長自我分析影響其職位晉升之因素，未能包含學校行政中各層級的人

員，故未能將行政歷程中，其他行政職位對於職位晉升因素的看法一概討論進來。

二、研究時間

本研究進行研究訪談的時間為民國八十七年的十二月到隔年的二月，當初所選取的研究對象均透過國小校長甄選制度，而現行的校長遴選制度尚未開始實施，因此，本研究所採用的文獻及分析方式仍著重於校長甄選制度的探討，並未對國小校長遴選制度加以論述