第五章 結論與建議

本章旨在綜合對個案學校研究結果的分析，以及從研究結果所獲得的進一步反省與啓示中，提出本研究的結論，並且對於個案學校後現代觀點學校行政反省行爲、與後續研究的進行提出相關建議。

第一節 結論

本研究主要透過訪談與觀察的方法，針對個案學校後現代觀點學校行政反省行爲進行研究，從中發現後現代學校行政反省行爲的功能以及其困境，因而學校行政人員必須藉由合理的行政權力關係，使困境獲得解決。因而以下將針對本研究的目的，對研究結果進行結論：

壹、後現代學校行政反省行爲，因為避免普遍性行爲規範的建立，所以領導者會追求多元價值

根據研究結果，因為避免普遍性行爲規範的建立，所以領導者會追求多元價值，具備後現代學校行政反省行爲的特質。包括領導者能解開規則的束縛、領導者會拒絕刻板印象、領導者尊重不同意見，這些都是學校行政運作，尊重不同學校成員的意志與興趣的機制。其共通性是它們都反對普遍性行爲規範的建立，並主張需充分維護每個人的文化價值世界，避免對學校成員造成壓迫與宰制。因此後現代學校行政反省行爲，因為避免普遍性行爲規範的建立，所以領導者會追求多元價值，可使學校行政的行政權力關係趨向合理。

歸納訪談結果可發現，厚實國中的領導者重視不同觀點，願意傾聽被領導者的不同看法，反對普遍性行為規範的建立，而且也因此領導者反對普遍性行為規範的建立，會出現校長質疑主任不應該不贊成藝能科老師擔任導師的現象，讓學校行政的運作可以永遠處於可能變化的新生狀態中。因此，厚實國中的行政運作因為領導者會追求多元價值，所以常出現領導者解開規則束縛的現象，使得學校行政運作也會出現不確定性非常高的現象，促使學校的行政運作產生變化，可增強行政行政權力關係的合理性。

貳、後現代學校行政反省行為，因為可檢測權力的偏見，所以領導者會建構合理的行政權力關係

根據研究結果，個案學校因為後現代學校行政反省行為可檢測權力的偏見，所以領導者會建構合理的行政權力關係。包括領導者讓被領導者有決定的權力、領導者常與被領導者進行協商討論、領導者有自我反省，這些都是提升學校政運作之行政權力關係更合理的機制。其共通性是它們都有檢測權力偏見的特質，並透過不斷的重建行政權力關係，來建構合理的學校行政行政權力關係。

歸納訪談結果可發現，厚實國中的學校行政運作出現學校領導者常與被領導者進行協商討論，就是以一種向未來開放的可能性，進入到它者的思想世界，同時也是站在它者的立場上來看問題，因此這種討論協商的的溝通行動，可檢測領導者的權力偏見，會加強分享探究的互動，因而探索出新觀點，並建構合理的行政權力關係。而且在厚實國中因為領導者自我反省的行為，具有自我察覺與診視自我內在心靈的特點，所以可以檢測權力的偏見，以建構合理的行政權力關係；換言之，因為領導者能自我反省，檢測出權力的偏見之後，領導者透過主動與老師溝通，可以減少雙方的不愉快，降低雙方認知差距所演變成的對立。

參、後現代學校行政反省行爲，因爲具有對等行政權力關係，所以領導者會重視組織中的它者

根據研究結果，個案學校因爲具有對等行政權力關係，所以領導者會重視組織中的它者，而具備後現代學校行政反省行爲的特質。包括領導者能接納與被領導者的衝突情境、領導者關懷弱勢、權力位階低者可以發聲，這些都是追求權力共享的行政運作機制。其共通性是它們都具有對等行政權力關係的特性，因此具領導者重視組織中的它者，不僅擴充了學校的決策視野，也可避免領導者受到自我僵化的記憶或思考慣性所影響，可使學校行政的行政權力關係趨向合理。

歸納訪談結果可發現，在厚實國中，領導者重視組織中的它者的具體作爲，充分的展現出厚實國中的領導者能主動憐憫、同理、關懷異於自我的它者，進而能同時滿足組織目標的達成和個人生存的需求。正因爲領導者重視組織中的它者，厚實國中沒有不能被挑戰的價值，所以老師可以很自由的表達意見，具發聲的特質，這些現象可會避免權力位階低者的壓抑與學校領導者的壓迫。

肆、後現代學校行政反省行爲，可以促進學校解決問題的能力

根據研究結果，後現代學校行政反省行爲可以促使學校行政行政權力關係具合理性，包括能夠避免被領導者受到壓迫、能讓被領導者覺得受到尊重、能夠增進領導者觀點的完整性。由於後現代學校行政反省行爲從學校成員的文化價值脈絡來思考學校行政的問題，能就情境的情況加以考量，而表現出符合實際需求的態度，所以有利於學校目標的達成或期望價值的增加。因此透過對被領導者的意圖或需求的理解，以重視差異與強調非中心化的新思考典範，能避免學校行政

運作流於我行我素、唯我獨尊、自我破壞的單向度行政權力關係，可以促進學校解決問題的能力。

歸納訪談結果可發現，當後現代學校行政反省行為運作出現以下現象，都能夠讓領導覺得受到尊重；例如，領導者解開規則束縛、領導者對弱勢的關懷、領導者願意讓被領導者有決定的權力、領導者尊重它者意見。因為領導者對被領導者興趣與意志的重視，在提供被領導者處理事務的彈性空間後，被領導者的個體意識不再遵循既定的角色與行為，所以後現代學校行政反省行為，讓領導覺得受到尊重，進而促進學校解決問題的能力。

伍、後現代學校行政反省行為，可以提昇學校組織目標的實踐

根據研究結果，後現代學校行政反省行為會提昇學校組織目標的實踐，包括能夠提升被領導者共同解決問題的意願、能夠提升被領導者對學校組織的配合度、能夠提高學校政策推動的可行性。學校行政運作出現尊重不同觀點的現象，使領導者與被領導者彼此行為接受衝突的特質，清楚的知道雙方的看法、立場與要求，讓學校政策很容易推行，因此後現代學校行政反省行為會提昇學校組織目標的實踐。

歸納訪談結果可發現，後現代學校行政反省行為出現被領導者願意理解它者的困難、領導者接受與被領導者的衝突、領導者與被領導者有充足思考問題的時間、尊重不同觀點等現象，可以提昇學校目標的達成。這是因為運作後現代學校行政反省行為強調合理的行政權力關係、理解它者的文化價值世界，會促使領導者與被領導者產生共識，促進領導者與被領導者之間有合理的行政權力關係，進而提昇學校組織目標的實踐。

陸、後現代學校行政反省行爲的困境，在於被領導者與領導者觀點不同

根據研究結果，領導者與被領導者觀點不同會影響後現代學校行政反省行爲的實踐，包括被領導者只注意到自己、領導者與被領導者都站在自己的立場來討論事情、領導者很難去取捨。仔細分析其原因，在於後現代學校行政反省行爲在重視它者存在的過程中，對非行政權力關係核心它者的內在動機主動進行回應，並且在主動探尋其困難後，會促進學校行政權力關係的合理化。但是領導者與被領導者觀點不同的結果，會帶來後現代學校行政反省行爲的困境。

雖然學校行政歷程出現領導者尊重被領導者不同意見、讓弱勢者發聲的現象，會強化後現代學校行政反省行爲的運作，但歸納訪談結果可發現，當學校行政運作被領導者以自我成見來討論事情、被領導者非常堅持己見、被領導者主觀性很強或領導者與被領導者基本理念不合的現象，會因為被領導者與被領導者觀點不同的行爲，而導致後現代學校行政反省行爲的困境。因為若領導者與被領導者都站在自己的立場來討論事情，或被領導者無法考慮學校的整體發展，而領導者與被領導者雙方又無法溝通協調，那許多學校事務就只能變成規定，而形成後現代學校行政反省行爲的困境。

柒、後現代學校行政反省行爲的困境，在於被領導者消極退縮的心態

根據研究結果，當被領導者產生消極退縮的心態，會影響後現代學校行政反省行爲的實踐，包括被領導者不敢表達反對的意見、被領導者很重視行政倫理、被領導者不敢承擔責任。仔細分析其原因，在於學校行政歷程出現校長願意授權，提高行政權力關係的合理性的現象，會強化後現代學校行政反省行爲的運

作。但若主任不敢承擔責任、擔心自己的能力無法勝任、被領導者仍期待由領導者扛起責任，或因為其對科層體制價值過度的重視，而產生制約性的行為，進而不敢表達自我的想法，所以被領導者產生消極退縮的心態，將使後現代學校行政反省行為的實踐陷入困境。

歸納訪談結果可發現，如果學校行政運作出現，領導者不是真正想聽取被領導者的建議、校長不採納被領導者的意見或領導者已有定見的現象，會使被領導者不敢表達反對意見、被領導者揣摩領導者的反應等行為，而導致後現代學校行政反省行為的困境。另外，當學校行政歷程出現被領導者很重視行政倫理的現象，會出現被領導者因為尊重領導者的想法，而不敢表達自我的想法的現象，進而形成後現代學校行政反省行為的困境。

捌、後現代學校行政反省行為的困境，在於學校行政運作受到影響

根據研究結果，當產生學校行政運作受到影響的現象，會影響後現代學校行政反省行為的實踐，包括阻礙學校的運作與和諧、校務的推動會有問題、開會協調不同意見要花許多時間。仔細分析其原因，在於後現代學校行政反省行為透過強調相互主體關係的建構，可當作解決利益衝突的基礎，來決定學校的行動目標，而開展出富有新意義與創意的行政可能性。但是當不確定性的空間過大、協商的過程過久、領導者與被領導者各自為政的行為，產生學校行政運作受到影響的現象，會迫使領導者須以威權來達成學校的目標，而造成後現代學校行政反省行為的困境。

歸納訪談結果可發現，若衝突的時間太長，會影響學校行政的運作，造成學校組織的混亂；另外，雖然學校行政歷程出現領導者解開規則束縛的現象，會

強化後現代學校行政反省行爲的運作，但若學校行政運作沒有中心目標，而一味地追求多元性價值，也會發現事情會演變成無法決定該由誰來做，最後卻變成沒人做，產生學校行政運作受到影響的現象，而造成後現代學校行政反省行爲的困境。因此，若領導者與被領導者雙方價值觀差距過大、意見無法整合、遲遲無法達成共識，則學校行政事務會受到延宕，而導致實踐後現代學校行政反省行爲的困境。

玖、後現代學校行政反省行爲困境的解決，在於領導者與被領導者存在雙向度的對話機制

根據研究結果，在於領導者與被領導者存在雙向度的對話機制，可以解決後現代學校行政反省行爲的困境，包括領導者與被領導者雙方進行溝通協調、領導者提供資訊、資料給老師、領導者及早規劃並徵詢被領導者的意見。故，領導者與被領導者存在雙向度的對話機制，藉由強調以相互詮釋與對稱性的對話機會，使學校行政權力關係更具正當性，而成爲實踐後現代學校行政反省行爲途的途徑。

歸納訪談結果可發現，在後現代學校行政反省行爲的氛圍下，領導者與被領導者存在雙向度的對話機制，可以增加相互支援的可能性。而且透過雙方的互動與相互了解，則容易知道對方做事的底限，得到合理的實施策略。因此領導者與被領導者存在雙向度的對話機制，讓彼此容易達成共識，領導者更能及時澄清疑惑、掌握時效性，促進行政業務容易推動。因此領導者與被領導者存在雙向度的對話機制，能解決後現代學校行政反省行爲的困境。

拾、後現代學校行政反省行爲困境的解決，在於領導者與被領導者都能理性思考

根據研究結果，領導者與被領導者都能理性思考，可以解決後現代學校行政反省行爲的困境，包括領導者等待並找尋可切入點、領導者要對事不對人、被領導者要能理解學校的困境以及領導者與被領導者相互理解、各退一步。換言之，當領導者與被領導者都能理性思考，雙方經由個人思維模式的反省，得以尋求、接受與包含於雙方所有可能存在的差異與改變。因此當領導者與被領導者出現理性思考的現象，可使學校成員超越自我舊有的觀點，並能理解它者行動背後的文化網路、價值與興趣之所在。

歸納訪談結果可發現，在後現代學校行政反省行爲的氛圍下，雖然被領導者會有很多意見，而領導者卻無法兼顧每個人想法的情況下，領導者除了心中要有既有的定見外，也應該要綜合被領導者的意見，而被領導者也要能理解學校目前的困境，雙方進行理性思考、相互理解、各退一步，使領導者與被領導者的利益在實踐學校組織目標的同時，也獲得平衡與協調。所以領導者與被領導者進行理性思考，是解決後現代學校行政反省行爲困境的途徑。

拾壹、後現代學校行政反省行爲困境的解決，在於領導者運用私人情誼來化解衝突

根據研究結果，領導者運用私人情誼來化解衝突，可以解決後現代學校行政反省行爲的困境，包括領導者善用非正式組織、透過第三者居中協調。當領導者不以權威者的角色，領導者與被領導者透過非正式組織，藉由私人情誼進行溝通

協調，找出雙贏的方法可以化解彼此的不愉快。例如，學校女老師會透過姊妹交或手帕交，來處理問題或提出需要；因為領導者能提供個人的才能協助被領導者解決問題，進而建立私人情誼，會讓老師願意相互幫忙領導者。因此領導者透過私人情誼的互動與醞釀，以情感和關係尊重到每一個具體它者來化解衝突，就是解決後現代學校行政反省行為困境的途徑。

歸納訪談結果可發現，在後現代學校行政反省行為的氛圍下，產生領導者與被領導者衝突的現象，例如主任與組長有衝突的現象；這時候由校長擔當第三者來處理紛爭，能降低彼此對話時的火藥味。因為讓第三者客觀的分析事情的原委，使衝突的雙方冷靜思考，可以降低彼此的對立。因此領導者透過私人情誼、透過第三者居中協調等非正式組織，是解決後現代學校行政反省行為困境的策略。

第二節 建議

本節主要根據前述的研究結論，對學校行政體系中行政人員與教師提出相關建議，作為其在日後學校行政運作互動時的參考。此外，亦針對本研究的研究限制，對後續研究提出相關建議，茲分述如下：

壹、對領導者與被領導者的建議

一、領導者為了追求多元價值，應給予被領導者更多論述的空間

領導者應鼓勵教師提出異議與反對的聲音，接納不同被領導者之間的差異性。領導者需重視成員之間的行續性對話，因此領導者在進行決策之前，可以先

行了解被領導者的意見、意願與看法，使其有機會表達自我的價值與利益，以釐清並拉近雙方存在的矛盾點，以展開調和的行動。另外，領導者必須對被領導者敞開心胸，展現出願意接納各種批評與建議的胸襟；換言之，領導者爲了追求多元價值，應給予被領導者更多論述的空間，以免由於領導者的權威性，導致被領導者不敢表達意見或選擇隱匿自我價值與利益。

另外一方面，領導者與被領導者互動時，應超越自我的意識型態與利益，不獨斷的評定他人的價值世界或立場，方能給予被領導者更多論述的空間。因此，在學校行政運作的互動歷程中，領導者爲了追求多元價值，需避免固執己見、執意貫徹自我意識型態與利益，而被領導者更多論述自我價值世界或立場的空間。例如校長在進行決策之前，應於事前廣徵被領導者的見解、看法與意願，使其有機會能彰顯自我的意識型態與利益，避免受到領導者單向度的權力壓迫，才能有助於理解存在於雙方的矛盾、衝突點，以便展開調和的行動。

二、 領導者爲了建構合理的行政權力關係，應對學校行政權力的運用進行檢測

領導者應尊重被領導者的主體價值，領導者在與被領導者互動歷程中，應避免權力的運用會壓迫到被領導者的主體性，進而引起被領導者的對領導者的反動。在執行各種業務與決策之前，若是攸關被領導者的權益以及學校的傳統文化時，更應先與被領導者積極的展開溝通，詢問其意見並支持與認同。唯有重視被領導者，透過合理行政權力關係的建構，對學校行政權力的運用進行檢測，才能夠提升被領導者對學校組織的配合度，並降低其對於行政措施的反抗。

另外一方面，爲了減少被領導者在互動時對領導者權威產生的顧忌，領導者應展現更大的親和力，減少行政權威給人的壓迫感。例如領導者在與被領導者進行溝通的時候，可以主動到被領導者的辦公室內，這種主動貼近被領導者的作

法，有助於建構合理的權力關係。另外，領導者也應該鼓勵被領導者建立以「溝通對話」取代「指示」的思考模式，讓彼此的互動只是一種意見上的交流與討論。換言之，當領導者與被領導者已建立起通暢無礙的溝通管道，即能藉由雙方意見的交流，激發出更豐富的對話空間，進而建構合理的行政權力關係，並對學校行政權力的運用進行檢測。

三、領導者爲了重視組織中的它者，應增加決策的彈性，避免壓迫被領導者的情感

由於領導者在進行決策時，容易運用法職權來堅持自我價值與利益的貫徹，而對被領導者造成壓迫，使其對領導者的決策產生抗拒力。因此，爲了提升被領導者的配合意願、避免產生抗拒的行爲，領導者應該增加決策的彈性，提出更多相關的配套措施。所以領導者在面臨被領導者與自己的立場相衝突時，應理解被領導者的價值、利益與需求，而給予更多變通的彈性，避免壓迫被領導者的情感。

另外一方面，領導者應敞開心胸，鼓勵被領導者提出異議與反對的聲音。由於領導者的權威性經常使被領導者不敢表達其個人的真實意見，進而選擇隱匿自我立場或產生衝突。因此，領導者必須對被領導者敞開心胸，展現願意接納各種批評與建議的態度。例如可以定期舉辦與被領導者的座談會，多鼓勵被領導者提出對領導者決策的異議的聲音；甚至可以設立「領導者信箱」或是針對具建設性的提案訂定獎勵辦法，鼓勵被領導者表達對於決策與措施的不滿，積極調和差異性的可能，應增加決策的彈性，避免壓迫被領導者的情感。

四、被領導者應展現宏觀的視野，同理對方的立場，化解衝突

由於被領導者在整個學校組織中居於最多數，被領導者在與領導者互動時，

應避免以自我中心，僅考量到自我的價值與利益需求。因為被領導者所採取的集體行動，若忽略學校組織的整體需求，而只維護到個人利益的時候，會對學校造成最嚴重的傷害。所以被領導者在與領導者互動的歷程中，應當展現宏觀的視野，以學校組織整體的角度來看問題，設身處地的同理領導者的立場。換言之，被領導者應避免過度捍衛自我利益與立場，當自己的意見無法被領導者接納時，應冷靜思考它者的堅持是否合理，並展現對領導者立場的同理心，才能調和彼此的差異觀點，化解衝突。

另外一方面，被領導者與領導者互動時，必須排除以自我為中心的心態，超越自我意識型態、價值世界與利益。因此在彼此的互動歷程中，被領導者應以整體的角度來看待學校行政事務所存在與產生的問題，需避免僅考量到個人的自我利益需求，而是能夠展現利他的心態，設身處地的同理領導者的立場。因此，當自己的意見無法被他人接納時，被領導者應避免對自我立場的過度捍衛，而是冷靜地思考領導者的堅持是否合理，方能跳脫自我意識型態、價值世界與利益考量，避免自我中心，接納被領導者與領導者之間的矛盾性，展現對領導者立場的同理心，才能有助於解決衝突。

五、被領導者應該理解領導者的立場，避免否定它者的觀點

被領導者在領導者互動時，必須排除自我中心的心態，必須接受領導者與被領導者在立場與看法上存有本質性的矛盾。被領導者應跳脫自我的立場與看法，避免以否定它者立場，來捍衛自我觀點；而應理解被領導者之所以堅持某種立場的原因，否則將會陷入自我中心的偏執，導致雙方矛盾的擴大。被領導者若能由學校組織的整體性來看問題，避免僅考慮到自我的價值與需求，而能夠展現利他的心態，自然能設身處地的理解領導者的立場。

另外一方面，被領導者在與領導者互動時，必須接受領導者在與被領導者之間的意識型態、價值世界及利益上定然會存有本質性的矛盾與衝突。因此當被領導者面臨領導者與自己的立場相衝突時，被領導者應跳脫自我的意識型態、價值世界及利益，避免以否定他人立場，來捍衛自我觀點；而應理解領導者之所以堅持某種立場的原因，再來思考如何調和彼此的差異性。因此建議被領導者在平常的行政運作互動歷程中，可多詢問領導者的理念，避免表面接受，私下不以為然的情況；換言之，被領導者應該理解領導者的立場，避免否定他人的觀點。

六、被領導者應該展現與領導者積極互動的熱情，增進與領導者意見交流的機會

由於受到科層體制的束縛，加上受到保守、沈默的學校文化所影響，被領導者往往在與領導者的互動歷程中，習慣以消極、退縮、冷漠、減少接觸，做為應對的方式。然而為了使被領導者與領導者之間的行政權力關係更趨於合理，避免造成彼此之間更大的疏離感，被領導者應必須放下對於權威的恐懼，勇於向領導者表達立場與意見敞開心胸，進行積極正向的溝通互動，並且對學校行政事務投入更多的關心。因此，被領導者應減少消極退縮的心態，展現與領導者積極互動的熱情，藉由意見交流進行整合，激發更合理的對話，增進與領導者意見交流的機會，為學校組織的運作找出雙方共同認可的方向。

另外一方面，為了增進與領導者意見交流的機會，當被領導者在面臨與領導者的歧異時，只要自己的立場是合情合理合法的，就應該以理性的方式，展現與領導者積極互動的熱情，向領導者表達訴求，使領導者瞭解彼此之間於意識型態、價值世界與立場上的差異。然而在溝通的歷程中被領導者需理直氣和，減少情緒性的語氣與咄咄逼人的態度，避免讓溝通的氣氛出現緊張與對峙的關係，同時也應顧及領導者的顏面，才能避免讓衝突擴大，增進與領導者意見交流的機會。例如被領導者也可以多參加領導者所舉辦各種聯誼與團康活動，展現與領導

者積極互動的熱情，減少領導者與被領導者之間的衝突與摩擦，以增進領導者與被領導者意見交流的機會。

七、領導者與被領導者應該重視相互依存的關係，避免雙方僵持不下

面對學校行政運作所具有的相互依存特性，領導者應將學校行政體系視為一個生命共同體來經營，因為領導者與被領導者之間，彼此會相互牽動與影響，因此不論是領導者或被領導者的問題，都可能會威脅到整個學校行政運作。因此，在認知到學校行政運作實際上具有相互依存的特性後，對於學校內部每一個行政運作的環節，領導者都應努力的經營，致力於化解領導者與被領導者的心結與對立。因此，領導者除了致力於改善與被領導者的互動關係之外，也要隨時避免為了小我的利益，而破壞了領導者與被領導者之間所存有的相互依存關係。

另外一方面，由於領導者與被領導者同時在學校組織的架構下共事，因此彼此更應該重視自己與它者之間所存有的相互依存關係，這樣大家才能一起實踐學校組織的目標。因此領導者與被領導者應藉由真誠的溝通歷程，化解彼此的心結與對立，突顯出彼此間的相互依存關係，避免為了自我的利益而僵持不下。此外，在領導者與被領導者互動歷程中，也應致力於增進領導者與被領導者間的交流與理解，減少彼此的衝突與摩擦。簡言之，強化雙方的溝通與聯繫，建立相互依存的共識，才能夠增進學校的行政運作效率，對整個學校組織帶來更多的助益。

八、領導者與被領導者應該持續對話，避免影響學校行政的運作

領導者與被領導者持續對話代表著彼此能暫時擱置自己的論點，促進彼此的傾聽，因此當參與對話的雙方透過平和的態度，以開放傾聽和分析與談者的發言，就建立真正的共識，避免影響學校行政的運作。正因為領導者與被領導者的

持續對話，能及時澄清彼此的疑惑、掌握學校行政運作的時效性。換言之，領導者與被領導者持續對話，可以獲得雙方的見解，而不是對話「輸-贏」的零合遊戲，所以可以避免因為誤解而產生衝突，讓彼此能達成共識，促進學校解決問題的能力。

另一方面，領導者在與被領導者持續對話的互動歷程中，也應注意到應避免傷害到被領導者的權益以及傳統文化。因為領導者尊重被領導者的主體價值與情感，才能夠降低教師對於行政措施的反抗，並提升被領導者的配合意願。換言之，領導者在與被領導者的持續對話，可增進領導者在與被領導者之間的意見交流機會，減少彼此的疏離感，有助於雙方和諧互動關係的建立，避免影響學校行政的運作。

貳、 對後續研究的建議

由於本研究在研究方法上採用質性個案研究，致使研究結果無法進行普遍的類推或比較，因而針對本研究之不足部分，建議後續研究的進行可以擴大研究範圍、改變研究方法、或是轉換研究主題，以豐富對於後現代學校行政反省行為的探究：

一、 擴大研究範圍

由於本研究考量每一所學校都具有獨特的情境脈絡，而唯有深入此脈絡中才能確實掌握各種學校的後現代行政反省行為，因此僅選擇一所個案國民中學進行研究，所呈現出來的研究結果僅能回應個案學校的情境脈絡，而無法類推到其他的學校。因此後續研究應可以嘗試進行不同學校的比較研究，以瞭解不同情境脈

絡下的學校，其內部後現代行政反省行爲是否有明顯差異。此外，本研究選擇國民中學層級作為研究範圍，然而不同層級學校之政治情境脈絡有所不同，其所呈現出來的後現代學校行政反省行爲，也可能與國民中學內部的後現代行政反省行爲存有差異。因此，建議後續研究可改變研究學校的層級，針對國民小學、高級中學或是大學中的後現代行政反省行爲，進行更深入的探究。

二、改變研究方法

本研究採用質性的個案研究方式進行，期望能夠深入個案學校的情境脈絡中。建議後續研究也可以嘗試採用量化的方式來著手，針對透過成員間的持續對話、對個體間相互主體性的強調、對組織中它者的重視、強化解構的方法等後現代學校行政反省行爲的構成要素，進行大規模的問卷調查，此方式固然可能會忽略每所學校的獨特情境脈絡性，然而卻有助於尋找出普遍存於學校組織中的後現代行政反省行爲，而對相關單位做出建議。

三、深化研究主題

本研究僅關注於後現代學校行政反省行爲，焦點置放在學校行政行政權力關係的合理性。然而在學校組織的教學歷程也會存有行政權力關係，此外，學校組織中不同性別成員間的互動，也可能存有各種行政權力關係。因此建議後續研究可以轉換研究主題：

(一) 探討後現代學校行政反省行爲中，同一階層領導者之間的權力關係

本研究主要在在探討個案學校後現代學校行政反省行爲的現況與實踐的結果。然而，在實際的學校行政的運作歷程中，可發現不同處室，但處於相同

領導階層的領導者之間，會因處室業務性質的差異，而存在不相對等的權力關係。因此，這種令人玩味的弔詭行政權力關係，值得進行更深入的探究與分析的議題。

（二）探討教學歷程中的後現代教學反省行爲

本研究關注的焦點在於後現代學校行政反省行爲，焦點置放在學校行政權力關係的合理性。然而在學校的教學場域中，教師與學生無論是在課堂上的正式互動，或是課餘的非正式互動歷程中，也都會因為不同的角色，而存在有差異性的行政權力關係。此外，在教師與家長之間、甚至學生與學生之間，也都存有各種交錯複雜的行政權力關係，值得進行更深入的探究與分析。

（二）探討學校組織中不同性別成員之行政權力關係

在學校組織中，行政人員及教師，因其職務角色之不同而被設定為二類不同的組織成員；而實際上，在學校組織成員仍然存有其他區隔的可能性，其中不同性別的組織成員，在行政運作歷程中，也可能會成為兩大類的組織成員。而不同性別組織成員，例如不同性別校長與不同性別教師間的行政權力關係、男性教師與女性教師的行政權力關係等等，都是後續研究值得探討的議題。