

壹、前言

F. Luthans與B. J. Avolio在2003年回顧領導學、道德倫理學、正向心理學及正向組織學等領域研究後，提出真誠領導（authentic leadership）理論，認為真誠領導是一個領導者將正向積極的心理能力與特定的組織情境結合以發揮作用的過程，此過程可引發領導者與成員更多的正向行為，同時不斷提升成員正向自我發展的能力（Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, & May, 2004; Luthans & Avolio, 2003）。真誠領導理論重視發掘並培養成員的正向心理資本（Jensen & Luthans, 2006），補足過去領導模式較忽略的自信、正向情緒、信任等積極心理狀態，拓展領導學研究視角，並提供學術與實務上新的方向與思路。

本研究所關注的校長領導行為一直是學校行政研究中的重要議題之一，隨著外在環境持續變化、社會氛圍日益強調品德素養的今日，學校的利害關係人更關注校長個人的倫理道德，同時也重新審視校長領導行為中真誠的重要性。根據Luthans等人的理論，善用真誠領導的校長將有助於促發積極心理能力及正向道德倫理氣氛，使自身具備更佳自我覺察，道德觀、訊息處理及與學校教師的關係，進而裨益學校組織良善且正向的發展。

然而，國外現有的文獻中，真誠領導的研究多半聚焦於真誠領導與成員的工作績效、組織公民行為等方面（Shapira-Lishchinsky & Tsemach, 2014; Tonkin, 2013; Wherry, 2012），而國內對於校長真誠領導的研究尚處於起步階段，先前研究重點多集中於真誠領導的概念內涵與理論發展，校長真誠領導對學校教師工作表現的影響亟待進一步驗證與分析。同時，本研究納入信任作為中介變項探究校長真誠領導的實際影響效果，亦有別於過往研究的思考，期對教育範疇中真誠領導的情形有更全面的理解。此外，Avolio等人（2004）發現，組織成員知覺其領導者具有真誠領導特質，對於組織成員工作投入會產生正向積極的影響；而我國校長真誠領導研究多探究其對教師心理資本影響，是否直接影響教師工作投入的研究仍待探討，此為本研究的研究動機之一。

而在組織所關注的資本中，從最初的傳統經濟資本（economic capital）到人力資本（human capital），強調人才所能掌握的知識，再到社會資本（social capital），其注重與組織有聯繫的資源，最後延伸至心理資本（psychological capital），開始探究個體內在的特徵（Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005; Luthans & Youssef, 2004）。有關心理資本的研究，存在三種不同之觀點：特質論、狀態論以及綜合論（Avey, Luthans, & Jensen, 2009; Luthans, Youssef, & Avolio,

2007)；其中綜合論使用類狀態 (state-like) 的見解，認為心理資本既具有狀態性 (可通過干預措施來開發)，又具備特質性 (相對比較穩定)。目前心理資本的研究多數以狀態性為主，本研究採用綜合性的觀點定義教師心理資本，對於未來心理資本內涵研究有其重要的啟示作用。此外，Hobfoll (2001) 提出的資源保存理論為心理資本和工作投入的關係提出理論性佐證，他認為人們具有保存、保護及建立其所重視之資源的基本動機，而心理資本能夠累積與保護個人資源，當成員正向心理資本愈高時，愈有自信完成工作，並促成工作投入。造成教師工作不安的原因來自於不確定感、互動關係不良，導致其自我價值混淆 (Feng, 2016)。囿於我國現有教育法制對於教師權限範圍、家長介入教育程度規範模糊，教育現場多有教師因心理資本不足而感到心理挫敗、教育熱忱下降，致使教師教學退縮而影響工作投入，鑑於此，探討教師心理資本對於教師工作投入的影響為本研究動機之二。

Jensen和Luthans (2006) 的研究結果顯示，學校校長的真誠領導對於教師的信任以及工作投入程度有正面的關聯，亦即，展現真誠領導行為的校長，大多有較強烈的自我覺察以及道德正直，能讓全體教職員有較高程度的信任與工作投入。真正的領導者不僅能澄清和堅守個人信念，他們也通過自我反思和調整來發展與他人的真實互動，從而提高學生的生活品質和學習成效 (Walker & Shuangye, 2007)。Hassan和Ahmed (2011) 以信任為中介效果進行實證的研究中，發現真誠領導的確有助於成員對領導者的信任增長，而這份信任又可顯著地預期工作投入。在教育行政的領域中，亦有實證分析研究發現信任顯著有助於提升教師的工作表現 (Bird, Wang, Watson, & Murray, 2009, 2012)。另外，Nyhan和Marlowe (1997) 的研究顯示，組織內部的信任可區分為兩個構面，其中一個是組織成員對組織的信任；另一個為人與人之間的信任。前者屬於系統信任 (system trust)，是組織成員對組織的一種整體性信任知覺；後者為人際信任 (interpersonal trust)，包括領導者與部屬間的垂直信任 (vertical trust) 及同事間的水平信任 (lateral trust)。本研究的焦點集中於領導者與部屬間的垂直信任，依據過去有關領導者與部屬間的信任關係，多將其區劃為「部屬對於領導者的信任」以及「領導者對部屬的信任」。而人際信任是一個雙向的發展過程，不論是「部屬對領導者信任」或者是「領導者對部屬信任」皆密不可分，兩者的研究也應相互促進。因此，在研究領導者與部屬間的人際信任關係中，本研究選擇由部屬的立場來評價信任，而不是由領導者的立場來衡量其對部屬的信任。本研究認為探討教師信任的中介效果，對於校長真誠領導與教師工作投入之間的關係具有相當的重要性與研究價值，此為本研究動機之三。