

## 壹、緒論

伴隨時代潮流快速變遷，學校面臨著劇烈轉變，校長面對動態教育環境必須調整策略，讓學校的行政作為、教師的教學活動與學生的學習表現均能與時俱進，故而校長在其中扮演關鍵角色，展現優異領導能力，帶領學校進入新境界的願景。濮世緯（2003）就認為現今校長應扮演更重要角色，藉由合宜領導型態帶出學校特有文化，激發行政管理、課程與教學、知識分享、外部關係、資訊科技設備等層面之創新，以提升學校創新經營之成效，所以校長領導型態在學校創新經營上具有重要意義及探討之價值。在各種領導型態當中，轉型領導自1980年代以後廣受好評，在學校變革和創新方面確有其可取之處，近年國、內外雖已累積相當豐富研究，然而隨著時代發展，後續研究應適時調整或擴展其意涵。

當前臺北市的教育環境衝擊劇烈，新的教育政策不斷推出，國中校長面對此一變局之轉型領導運用情形如何實值得分析研究，而不同的校長背景變項、教師背景變項與環境變項是否會影響到校長運用轉型領導的程度，此為本研究的第一個研究動機。

學校要達到績效學校，校長必須展現其領導風格，而在校長的多元領導下，教師是第一線教學工作者，在教育

工作的成敗上更是扮演著關鍵性的角色。然而，教育是師生雙向的互動過程，倘若教師在自己的職涯中感受快樂與幸福感，則教師會對教學充滿熱情與活力，如此直接與間接地影響著學生，同時也更願意投入心力於學校創新經營，提升學校的競爭力。因此，了解教師的主觀幸福感受與程度如何，以及其相關內涵便顯得非常重要，此為本研究的第二個研究動機。

學校創新經營是以學校特定願景或理想，運用較為新穎的觀念與做法來達成目標之行爲模式，這些新穎的做法可以從領導與管理、課程與教學、知識分享、外部關係經營、資訊科技等層面上著手進行。而在教育改革的浪潮下，學校面臨一連串改革創新的呼聲，也都努力嘗試了創新突破，臺北市教育局也積極辦理行動研究徵選、優質學校評選及「教育111」標竿學校認證等，鼓勵及推展學校創新作為，但實際上國中學校創新經營的現況為何？不同背景變項是否會影響學校的創新經營？其次，校長轉型領導是否有助於擴展學校之創新經營？此為本研究的第三個研究動機。

最後，本研究探討國中校長轉型領導、教師幸福感對學校創新經營是否具有顯著關係，以往研究著重校長轉型領導與組織發展、組織承諾與教師工作滿意度之關係，從研究結果顯示教師的工作滿意度與領導兩者間相互影響，或

具有密切關係，而學校創新與校長領導之間也具有密切關係，因此是否校長運用轉型領導在不同學校創新經營與教師幸福感間存在顯著關係？三者之間的關係模式又為何？校長轉型領導是否透過教師幸福感之中介作用，間接對學校創新經營產生影響？成爲本研究的第四個研究動機。

面臨少子化的壓力、多元入學方式的變革、十二年國教的推動等重大教育議題正如火如荼地展開，在這樣一個教育革新的時代，校長轉型領導之帶領，需要更多的用心與創意，重視校內成員的高層次啓發、魅力影響、激勵鼓舞與關懷成員之特質，同時覺察教師身心健康、樂觀表現、生活滿意度與工作表現，並致力於學校各層面創新經營之推動，相信將能逐步落實學校創新之真義。

綜合上述討論，本研究之主要研究問題如下：

一、國中校長轉型領導、教師幸福感與學校創新經營之現況為何？是否因不同背景變項而有所差異？

二、國中校長轉型領導可否直接影響學校創新經營？

三、國中校長轉型領導可否藉由教師幸福感之中介作用，間接對學校創新經營造成顯著影響？

## 貳、文獻探討

### 一、轉型領導理論及其相關研究

綜合國內、外學者對轉型領導的相關研究，轉型領導係指領導者對組織成員的態度與意念，促使成員建立對組織願景、目標之承諾，進而帶動組織革新發展的一種領導行爲（Bass & Avolio, 1990; Burns, 1978）。領導者藉著獨特魅力與影響，運用各種激勵策略，給予個別關懷，與成員產生良好互動，鼓舞工作士氣，協助成員專業成長，以提升其工作動機與服務意願，使其能做更多的努力，創造超越期望的表現，最後能實現組織願景，促使組織革新（秦夢群，2010；Bass & Avolio, 1990）。所以在學校創新經營方面，也開始有不少研究者專注於校長轉型領導之影響（王世璋，2006；黃懿嬌，2007；濮世緯，2003），說明了二者之間確有深入值得探究之處。

從國內、外近年來的研究可發現轉型領導得到高度的肯定。許順興（2005）的研究顯示國中校長轉型領導愈高，則組織公民行爲愈良好。郝靜宜（2008）的研究指出，高中職校長轉型領導與學校組織變革具有正相關，校長運用轉型領導愈多，學校組織變革愈顯著且學校效能愈佳。轉型領導的理念在1980年代後成爲主流（秦夢群，2010），歷經三十多年的發展，校長轉