

壹、緒論

教育改革的浪潮不斷興起，世界各國均以提高國民素質為首要目標，而校長是學校的領導人，也是影響學校效能良窳的重要因素。因應教育情勢的轉變，校長該如何領導學校達成教育的目的，已成為校長的嚴峻挑戰。為了因應教育情勢不斷改變對於領導產生的新需求，近年西方學者在正向心理學、正向組織學、正向組織行為學、肯定式探詢等理論基礎上，提出正向領導（principal positive leadership）這個新的領導概念（謝傳崇，2012）。「正向領導」（positive leadership）是近年來新興的領導論述，融合了正向心理學、正向組織學與正向變革理論等不同概念發展而來。Cameron認為「正向領導」包括了三種內涵：（一）能產生高度正向的成果。（二）肯定人類的長處、能力與潛能。（三）奠基在幸福論的假設，聚焦在促進人際關係，或培養善良美德（謝傳崇譯，2011）。謝傳崇（2011a）認為，正向領導者能夠促進個人和組織的正向積極表現。正向領導能激勵教師工作態度、提升工作成就、促進人際間的高道德行為、促使正向的情感交流。

學校文化（school culture）由學校成員相互作用後形成，並對學校的運作產生強大的影響力。Wiener（1982）以及Denison、Haaland、Goelzer（2003）的研究都支持組織文化對於組織效能有顯著效果。處在多變與挑戰的知識經濟潮流中，學校教育必須經歷學習與變革，才能克服知識經濟的教育挑戰（王如哲，2001）。學校透過創新環境的營造及創新文化的形塑，才能發揮學校經營創意，並致力於各項校務運作及革新，如此才能在競爭激烈的環境中處於不敗之地。學校文化在過去科層體制下，重視行政管理，強調層級節制，但在教育改革潮流下，各級學校無不希望藉由知識的學習、文化的創新，使學校的競爭力獲得優勢，提升組織文化與創新績效，因此學校創新文化（innovative culture）亦漸受重視。

學術樂觀奠基於正向心理學的研究，是一個包含效能感、信任關係和學術強調的研究變項（Hoy, Tarter & Woolfolk Hoy, 2006）。在國外的研究中，學術樂觀多用於教師個人層次和學校集體層次，並且已被證實能有效預測學生的學業成就，其預測效果甚至超越社經地位對學業成就的影響（Hoy, Tarter & Woolfolk Hoy, 2006）。

校長正向領導、學校創新文化及教師學術樂觀在教育研究的領域各有其重要性，但目前整合三者的相關研究卻付之闕如。因此本研究擬透過資料的蒐集與分析，瞭解校長正向領導、學校創新文化與教師學術樂觀三者之相關情形及預測