

壹、前言

一、研究背景與動機

正向心理學乃當前心理學研究之顯學，此發展的潮流銳不可擋，被心理學界稱之為第四次改革運動。其矛頭直指在過去近一個世紀中佔主導地位的消極心理學模式（曾暉、趙黎明，2007），此主張挖掘、培養和發展每個人的正向心理能力及優勢，並藉此來幫助人類取得更美好、繁榮的生活（李新民，2010a）。隨著正向心理學研究之勃興，組織行為研究領域即隨之起舞。近年來由組織論者（Cameron, Dutton, & Quinn, 2003; Cameron & Spreitzer, 2012; Donaldson & Dollwet, 2013; Luthans, 2011）所提出之正向組織學識（positive organizational scholarship）、正向組織行為（positive organizational behavior）或正向組織心理學（positive organizational psychology）等正向組織的觀點，主要在探索如何激發和運用組織成員，以及組織中的正向力量，以促進成員、組織和社會和諧共贏地健康發展（羅霞、陳維政，2009），此正提供組織行為研究領域一種嶄新的研究視角，用以觀照組織生活的諸多面向。

在組織行為研究領域中，綜觀中介（meso-mediation）是另一個新興觀點。要言之，其中所謂綜觀觀點（meso-thinking）係關注理論、方法與

分析，用以結合多層次或跨層次之微觀（micro）及鉅觀（macro）概念；中介研究取向（mediational approach）則指用以釐清連結自變項及依變項間潛在中介影響過程機制的理論、方法與分析（Mathieu & Taylor, 2007）。由此可知，綜觀中介即是將綜觀及中介兩種觀點整合在一起，在研究架構中乃是以跨層次或多層次的觀點在分析中介效應。換言之，此係採取多層次中介（multilevel mediation）的理論模式在探究組織行為變項間之關聯性。綜觀中介或多層次中介之研究觀點正是組織行為研究領域重要的發展趨勢。

校長領導與學校效能關係之探討一直是教育行政與組織行為研究的核心議題，迄今國內外業已累積相當多實徵調查或後設分析研究之成果可供參照（Scheerens, 2012）。縱觀文獻可知悉，雖然研究成果相當豐碩，但仍存在一些研究缺口亟待填補。就校長領導影響學校效能之理論模式而言（林明地，2009；秦夢群，2013；Hallinger & Heck, 1998），「直接效果」模式乃最常為研究者所應用，此模式假定變項只區分成自變項與依變項，自變項可以影響依變項（校長領導→學校效能）。另外，「中介效果」模式數量雖較少，但漸已成為研究之焦點，其假定變項可分為自變項、中介變項與依變項，自變項可間接透過中介變項之中介作用，進而

影響依變項（校長領導→中介變項→學校效能）（吳勁甫，2011；Baron & Kenny, 1986）。

須特別指出的是，國內外採取「直接」與「中介」效果模式分析校長領導對學校效能的影響機制時，多數研究僅限於單一層次之分析，而未能將綜觀或多層次分析的觀點納入考量，也因此，層次推論謬誤（如由群體推論個體之生態謬誤；由個體推論群體之原子謬誤）以及因使用巢套或叢集資料（如教師隸屬於學校）而造成統計獨立性假設之違反（秦夢群、吳勁甫，2011；秦夢群、吳勁甫、簡瑋成，2014；溫福星、邱皓政，2012）等問題一般是受到忽略，而未能獲致適當處理的。有鑑於此，本研究欲採取多層次分析之方法，以「多層次直接」、「多層次中介」或「綜觀中介」的理論模式來剖析校長領導對學校效能的影響機制。

教育組織論者 Hoy 與 Tarter（2011）認為正向組織研究的觀點有助於改善教育行政與組織行為領域之理論、研究與實踐，此乃今後重要的研究走向。觀諸文獻可知，以正向組織研究的觀點探討校長領導如何影響學校效能之研究仍不多見，因此，本研究呼應正向組織研究之潮流，以正向組織的視角切入，用以探析校長領導對學校效能的影響機制。回顧性或後設分析研究（Hendriks & Scheerens, 2013）指陳教

師因素乃校長領導影響學校效能的重要中介機制，因此本研究考量將正向組織研究中之心理資本（psychological capital, PsyCap）（Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007）的概念納入，以教師心理資本做為中介變項。在校長領導的衡量上，係採取正向領導（positive leadership）之概念（Cameron, 2008, 2012），將校長正向領導做為自變項。在學校效能（依變項）的評估上，則採取競值架構（competing values framework, CVF）的組織效能觀點（Quinn, 1988; Quinn & Rohrbaugh, 1983），此乃學校效能研究中較具理論與整合性的效能模式（Scheerens, 2013），可助吾人以更多元統整的理論看法來審視學校組織之效能。

就學校組織之行政運作而言，本研究納入之正向領導及心理資本等正向組織概念在近年來備受教育行政與組織行為學者重視。舉例言之，林新發（2010）表示正向領導乃是校長領導的新策略，校長可藉由學習正向領導的思維與策略，肯定及運用組織成員的潛能與優勢，善用激勵的力量，以促發成員最佳的狀態，帶領學校組織開創高度正向的表現結果。再者，除了正向領導之應用外，學校成員的心理資本更是組織不斷創新成長之關鍵。另外，蔡進雄（2006）則認為心理資本是學校領導者及學校組織的無形資產，更為學校經營