

壹、緒論

一、研究動機

任何組織均有其特定目標，欲達成此目標必須依靠全體成員共同合作，努力以赴，而領導即居於其中核心的地位（鄭彩鳳、吳慧君，2006）。隨著時代的變遷，組織革新之議題不斷受到研究關注，在這一波革新浪潮中尤其重視的是領導者的權力下放、賦權增能等議題，而這些議題使得傳統的權力關係受到衝擊。民主思潮和知識經濟引領21世紀開創新局，亦帶動教育環境的變遷，教育領導者應洞察時局的轉換，適時適宜地調整領導思維，與時俱進，帶領組織邁向卓越。

林思伶（2003）指出學校原有的權力系統與生態環境已然改變，造成人與人之間的關係須重新轉換，讓身處時代與典範變遷當中的教育人員，有時覺得無力感、缺乏工作的意義與生命平衡的核心。因此，身為學校組織的領導者在此時不能再固著於傳統上對下的領導方式，必須改變原有的權力觀來因應時代的變遷。而新興「服務領導」便是一種打破舊有權力關係的領導觀，服務領導之理念為「先服務，後領導」，把別人的需求、抱負及利益放在個人之上，而不是將自己置於高高在上（Greenleaf, 2002），它重視領導者的能力、奉獻、授權與品格，旨在運用領導者本身的影響力來改善部屬的心智模式，是一種充滿感染力的領導（何怡欣，2007）。ITD工業公司、Synovus財務服務公司，和西南航空公司等均宣稱採用「服務領導」的理念創造組織積極的文化和勞資雙方及眷屬之間的夥伴關係（Chappel, 2000；Levering & Moskowitz, 2000；Rushman, 2002），因此，在教育生態面臨日遽變遷之時，「服務領導」其特殊的領導風格是值得探討的議題，此本研究動機之一。

文化具有教育的涵義與功能，透過教育可孕育、傳遞文化並助長文化的發展，文化與教育關係密切。欲瞭解教育的本質，教育研究常須在受研究對象的真實生活現場中（即是文化）予以進行研究，俾能真正探究教育研究的真實結果（張慶勳，2003）。「組織文化」（organizational culture），它無時無刻扮演著影響成員行為方式、判斷是非對錯與形塑深層價值體系之重要角色（李政翰，2004），亦是組織成員彼此共同分享的價值觀、信仰及領會的綜合體（Robbin, 2005）。組織文化對於生產力的提升、人力資源管理皆有所關連，許多績效優異之企業公司，均非常重視組織文化的形成過程，而組織文化近來亦成為學校改善及革新的重心（鄭安伶，2009）。在企業管理領域相關的研究指出，領導者不管是對企業文化或組織績效皆是最主要的推動者（Inkpen, 1996；DeLong &