

## 壹、緒論

### 一、研究動機與目的

分布式領導已成為領導顯學之一，並且逐漸改變學校決策模式，從原本的權力集中化日益趨向於分權化，換言之，學校領導職權將重新被建構，權力責任也將分散至各個組織成員中（Gronn, 2000；Leech & Fulton, 2008）。乃因學校教育在永續經營的推波助瀾下，而有了展新的突破，學校領導者有必要共創一個分享決策的情境，以便將職權下放至全體學校教育人員，進而激發教師潛能，促使專業發展，再透過職責相符以及接受監督考核為首要前提下進行校務決策，達到組織成員共同實踐願景目標之效（林志成、林仁煥，2008）。是故，以往聚焦於校長英雄式的領導關注，逐漸成為重視職權下放的分布式領導，也代表著學校領導權力的重組與再分配（張本文，2011）。因此，領導將成為眾人之事，傳統式的英雄領導將不再成為領導主流（賴志峰，2011）。學校領導者必須捨棄由上而下的領導形式，轉而與學校成員通力合作（秦夢群，2010）。因此，新興領導理念的崛起，亦帶動學校組織變革動力，從過去的單一領導者，轉變至強調分布式領導的多元領導者（賴志峰，2008）。分布式領導即強調多人擔任領導角色，形成集體互動的合作領導形式，藉以整合學校各部門成為建設性關係，促使領導職責賦權增能於具備專門知能的組織成員身上（王環鈴、王文科、王智弘，2011；謝傳崇、王瓊滿，2011）。而分布式領導係指組織各層面之領導者，在其規定範圍內交互作用，各自發揮職能與完成任務，以達組織目標之歷程，並透過組織內部多層領導資源，指導不同規模、程度及範圍的任務（王鳳雄、洪子鑫，2010）。因此，Lindahl（2008）認為，教師在學習分布式領導的歷程中，開始嘗試各項校務討論，分享自我價值觀以及教育信念，實有助於消弭過往教師參與校務時的消極態度，而這樣的轉變，促使這些教師成為教師領導者（teacher leader），擁有職權進行決策外，亦是奠定分布式領導的重要根基。

近年來，臺灣博碩士論文亦開始探討分布式領導相關議題，當中包涵學校組織效能（黃敏榮，2012；陳俞余，2013；趙廣林，2011；蔡玲玲，2013）、學校組織公平（許聰穎，2013）、學校組織文化（趙廣林，2011）、學校組織健康（蔡玲玲，2013）、學校創新經營校能（李重毅，2013；黃玉貞，2012；黃敏榮，2012）、教師組織承諾（黃玉貞，2012）、教師組織公民行為（許聰穎，2013）、教師社群運作（李重毅，2013）、教師領導（趙廣林，2011）、教學效能（張素花，2012）。從上述研究成果可見，分布式領導在臺灣日漸