

壹、緒論

學校組織是兼具專業服務與鬆散結構的雙重系統（Dual System），領導者經常需面臨協調或解決教學系統與行政系統人員間衝突的情況，此種特性同時也增加了領導的困難度。在面對教育生態高度複雜、動態、多元且快速的變遷之下，如何經營一所讓學生擁抱高希望、教師具備高專業與行政展現高效能文化的學校，是新時代校長的共同使命。

一、探討關係領導內涵，以提升領導效能及學校效能

好的領導能帶來改變，翻轉一個組織，甚至提升千百倍的成效。領導議題在組織行為學中一直是論文、研究和實踐的主要領域之一。它同時也是一種領導者影響追隨者的歷程，在這個歷程當中，追隨者瞭解什麼該做以及如何去做，領導者藉此提升個人與團體的努力，進而達成共同的目標。因此有人將領導人喻為交響樂團的指揮，透過他的努力、想像和指揮，才能使得整個樂團順利演出。

Sergiovanni（2009）曾經主張校長應著重五項領導力，分別為技術力、人際力、教育力、象徵力和文化力。其中人際力等同於人際關係的經營，也就是所謂的關係領導力。《哈佛商業評論》2011年10月號也以打造「關係」領導力為封面主題，突顯關係領導的重要性。Maxwell於其著作《領導的黃金法則》更開宗明義地指出「關係」才是領導的重要基石（章世佳譯，2008），而其中有一章標題為「辭職的人想離開的是人，而不是公司」。這說明了，當人領導一個公司時，通常不是真在領導公司，而是在領導人；人們離開公司也常常因為人際衝突。

卓越的領導者可以激發同仁熱情、提升效能。校長若營造學校正向氣氛，則能提升學校整體效能。LMX理論（Leader-member exchange model, LMX）與權變領導等領導理論均強調關係會影響領導效能，因此本研究想要探討東西方關係領導的論點，希望透過關係領導，提升領導效能及學校效能，此為本研究動機之一。

二、瞭解東西方關係領導，避免橘踰淮為枳現象產生

關係是中國人心理與行為中的一個重要現象。「有關係就沒關係；沒關係就找關係」這句話充分說明職場上只要打點好人際關係，就能夠無往不利，就連歐美學界也把「關係」視為一定要了解的中華文化（郭幸宜，2011；彭泗清、楊中芳，1999）。洪于璇（2011）指出華人傾向於尋找彼此間關係鏈結，以決定其表現策略。鄭伯壘（1995）則認為許多人對於華人組織行為的認識，似乎只停留