

## 壹、緒論

願景是美好未來的圖像，也是領導者引領組織及個人前進的指南針。願景的重要性，可以分成個人、組織及領導者等三方面加以探討（鍾瑞國，2010），對個人來說，願景是個人成功的重要基石，是激勵個人成功的指引；由組織層次而言，願景是組織行動的方針，也是組織不斷省思的歷程，有願景的團隊，便擁有最佳組織效能，願景能創造強烈組織文化，強化組織認同，提升競爭力；從領導者的角度來看，願景則可以幫助領導者有效設定組織方向，與組織變革的催化工作，領導者必須設定願景，並且訂定一系列的目標與策略，以便因應在進行變革時的挑戰(Rieckhoff& Larsen, 2012)。進一步來說，願景可以提供三個重要目的(Kotter, 1996)：提供組織方向、激勵個人在對的方向採取行動、並且可以讓不同成員間相互合作。在此歷程中，領導者與願景具有密切關連，領導人必須先為組織建立一個未來發展的願景，這個願景是衡量組織的條件、特性、信念與價值，再加上組織未來方向所發展出來的(雷強，2010；Calder, 2006)。願景是進行領導行為時重要的方向指引，願景領導也在領導理論中占有重要的地位。

從願景領導於整個領導理論的定位來分析，Yukl(2002)在《Leadership in Organizations》一書中將領導研究取向區分為：1.特質取向(trait approach)；2.行為取向(behavior approach)；3.權力影響取向(power-influence approach)；4.情境取向(situational approach)；5.整合取向(integrative approach)等五種。近年來，研究者傾向統合兩個以上的領導變項在同一種研究上，成為整合取向，整合取向也是目前所謂的新興的領導理論，而願景領導即屬整合取向，是新興領導理論的一種。

新興領導理論，多半整合不同觀點，除了強調領導者的行為與特質外，亦強調被領導者的重要性與角色，形成整合型領導，轉型領導即是其中一個重要的項目，也是國內被討論最多的領導理論（葉連祺，2004b）。不管中西方的領導研究，轉型領導占十分重要的角色，轉型領導的觀念十分龐大，因此秦夢群（2012），將其稱為轉型領導群。轉型領導群中，包含魅力領導、願景領導、催化領導等，而其特點在於協助及強化成員進行本質的改變，將其工作目標提升到自我實現的層次，並且領導者與組織成員彼此激勵及創造組織的共同願景。其中，願景領導是轉型領導群中十分重要的一個領導，因為轉型領導群的特點，便是希望藉由建立願景、鼓舞的策略及高層價值的傳遞，使成員對工作產生正向承諾，而這也是願景領導的重點所在。申言之，各種新興領導理論所強調的重點雖各有不同，或整合不同研究取向，但引領教育發展的方向不變，各種新興領導，