

壹、緒論

目前有大量的研究聚焦於分布式領導的定義、方法論和實證之議題（Harris, 2014），分布式領導是當前教育領導的熱門議題。Hallinger與Heck（2009）認為，分布式領導是過去10年以來教育領導領域最具影響力的概念，Smylie、Mayrowetz、Murphy與Louis（2007）亦認為，在當前教育領導的風貌，沒有其他的概念像分布式領導這樣受到注目，Harris（2010）更將分布式領導稱為是當下的領導概念（the leadership idea of the moment）。分布式領導已被許多國家採用做為教育改革的策略，如英國、美國、澳洲、紐西蘭、荷蘭等（Harris, 2011）。Smylie等人認為，在短短幾年間，分布式領導從理論的考量成為形塑領導實踐的真文（mantra），愈來愈多的學校嘗試發展分布式領導。秦夢群（2010）更認為，分布式領導的出現，一掃傳統教育領導過度重視領導者個人能耐、英雄式領導，以及忽略組織成員集體合作的缺失。而在校園民主化的臺灣，愈來愈強調權力下放、教師專業自主，分布式領導的實踐，已是不可抵擋的潮流。

分布式領導為何變得如此重要，有許多學者提出其看法。首先，Spillane、Camburn與Pareja（2007）認為，從分布式的觀點來看待學校領導，較有可能對學校日常的管理與領導如何呈現，提供新穎與有用的洞見，Van Ameijde、Nelson、Billsberry與Van Meurs（2009）認為，分布式的觀點對於真實世界領導的微妙之處，提供重要的補充瞭解。其次，Wright（2008）認為，學校在複雜開放的系統運作，要校長成為所有事情的專家是不切實際的，Harris（2011）亦提到，透過個別的領導者來轉型學校的希望愈來愈小，他主張系統的轉型必須依賴形成新的網絡、夥伴和策略聯盟，以分享領導知能，共同陳述問題和分享專

業能力。最後，Angelle（2010）的研究結果顯示，分布式領導有助於提升教師效能、信任、工作滿意及教師留任，Harris與Spillane（2008）則認為，分布式領導對於組織成果、組織變革和學生學習具有正向的影響，Leithwood、Day、Sammons、Harris與Hopkins（2006）認為，當領導是分布式時，學校領導對於學校和學生將有較大的影響，學校領導對於學生成就影響之變異量，提高二至三倍。因此，分布式領導對於當代教育領導有其重要性，可說是因應時代需要而生。在臺灣，分布式領導也成為熱門的研究議題，如賴志峰（2009）、方慶林（2010）、陳怡卉（2010）、劉文章（2010）、劉瑞珠（2010）、田維仁（2011）、涂景閔（2011）、速春玲（2011）、廖雅蘭（2011）、張奕華與顏弘欽（2012）、黃玉貞（2013）、薛雅文與賴志峰（2013）等，相關實證研究成果累積迅速。

分布式領導做為新興的研究議題，其評量工具自然受到關注，Spillane與Diamond（2007）提及有許多研究者呼籲方法論的變革，也就是有效、可靠的研究工具，以及大規模的調查研究，Spillane與Healey（2010）認為，需要針對分布式領導發展新的工具，或者至少重新設計借用自其他領域的工具，讓研究工具可以量身訂作。目前有多種分布式領導評量工具，美國康乃狄克州教育廳（Connecticut State Department of Education, CSDE）量表分為「任務」、「遠景與目標」、「學校文化」、「決策、評鑑與專業發展」及「領導實踐」五大構面（引自Gordon, 2005）；Gordon（2005）進一步將上述量表縮減為任務、遠景與目標、學校文化、分享責任及領導實踐四大構面；英國「國立學校領導學院」（National College for School Leadership [NCSL], 2004）的自評問卷，分為學校文化、領導與管理兩個構面；Hulpia、Devos與Rosseel（2009）所發展之量表，分為領導團隊的特性（和諧的領導團隊）、領導功能（支持、視導）等構面；賴志峰