

壹、前言

二十一世紀是詭譎多變的時代，各國的教育政策隨著知識經濟全球化、人口出生率下降及後現代去中心化的組織型態的變動而積極的謀新求變，這些的改革政策相對地也給學校、教師帶來許多嚴峻的挑戰；學校領導者如何提升學校效能與品質，帶領全體教職員型塑學校組織文化，使其在教育市場中具有優勢的競爭力，成為教育經營管理不容忽視的課題。張明輝（1991）指出單憑行政主管的優異領導智能，已很難完成有效的領導行為。過去是由校長一人所主導的學校，現今則更需他人的協助以幫助學校組織的精進及再造。Silns 和 Mulford 認為，當領導的來源分布於學校的社群，教師且能在重要的事務上充分賦權時，學生的學習就較可能產生進步（Harris, 2005）。教育要永續成功就須在學校、社區中建立分布式領導文化而不是訓練與發展少數的領導菁英；學校領導工作是一種責任分享，當學校以分布式領導來貫穿整個領導文化時，全部成員、學生及家長將共同承擔永續發展的責任（Fink & Hargreaves, 2004）。由此可知，分布式領導不只是校長個人的單一領導，而是學校教師共同參與領導活動，貢獻專業知識所形成的整體效果。然而，目前國民小學分布式領導的情形，值得探究，此為本研究動機之一。

學校組織文化是學校組織成員彼此面對問題時，經由互動的過程，逐漸發展所形成的一個學校特有現象與文化氛圍。而此種特有文化現象與氛圍會影響組織內成員的運作方式，甚至影響管理者、領導者的決策（張慶鴻，2009）。良好的學校組織文化，可以順利達成教育目標，反之，低劣的學校組織文化，則會影響學校組織的正常運作。Deal 與 Peterson（1999）指出，政策決定者或領導者在推行新的政策與方案時，如果希望新政策能夠成功，就必須有良好的學校組織文化來支持。更指出，如果學校組織文化不支持和不鼓勵改革，進步則是不可能產生；相對地，具有積極專業文化的學校，最能獲得改革的豐碩成果。也因此，學校組織文化被視為是學校改善與創新的關鍵因素，影響著領導的成效。因此，探究學校組織文化的特質，才能深入瞭解學校組織的事實真相和本質，而有助於領導者權變的應用，並能對組織加以有效的運作，進而發揮其組織的功能（江滿堂，2008）。因此，研究學校變革，提升學校效能時，學校組織文化是一不可缺少的要素，此為本研究動機之二。

現今在講求專業、分工與合作的年代，校長的分布式領導與學校效能的提升，有絕對重要的關聯，學校組織文化獨特且多元，積極正面的學校組織文化，影響著學校運作的成效，而領導的實踐，深受情境、時機、環境與文化的影響。