

壹、緒論

在這科技發達、網路無遠弗屆的社會裡，經濟、政治、軍事、交通、文化及教育等層面，皆起了重大的改變。組織生態日趨開放與複雜，無論是個人、企業組織、政府部門或教育機構，均置身於充滿變異與不確定性的環境裡，面臨激烈的競爭及變革的衝擊。個人要免於被淘汰，就得重新塑造自我。學校肩負培育人才之重責大任，也須進行變革，方能因應快速向前邁進的社會。在此背景下，「領導」成為個人、組織維持生存及成長最重要的課題。另一方面，由於後現代主義當道，多元觀點相融並存，人本管理呼聲高漲，再加上工作者的教育程度普遍提高，對領導的依賴程度逐漸降低，愈來愈能主動自我管理，調整自己與領導者之關係，甚至去影響領導者（劉峰，2005）。如果領導者施以過多的監控及約束，或一味的以外在酬賞作為誘因，不僅無法發揮影響力，恐怕適得其反，領導者正面臨著「若無法管理改變，就要改變管理」的冷酷事實（羅竹茜，2001）。一言以蔽之，變革需要領導，領導也需要變革（劉峰，2005）。

Bryman（1993）在《魅力與組織領導》（Charisma and Leadership in Organization）一書中，就整理出自從1980年代中葉以降，領導研究的重心改變，從「舊領導」轉向至「新型領導」。新興領導理論，是在既有的領導理論基礎上推陳出新，與教育相關者多達60個（葉連祺，2004），內容涵蓋自我成長、道德修為、文化象徵、價值、人本、服務、創新、專業、願景、賦權共享、組織轉化等觀點。其中，較受關注的有：自我領導、文化領導、分散式領導、火線領導、增值型領導、服務領導、家長式領導、混沌領導、第五級領導、創新領導、道德領導、課程領導、教學領導、賦權領導、轉型領導、競值領導與靈性領導等（黃宗顯，2008a）。

這些領導新理論，在領導者特質部分，特別重視領導者之自我成長；在領導權力基礎上，更加強調專家權及參照權之影響力（黃宗顯，2008a）。質言之，做為一個領導者，如欲有效的發揮影響力，追本溯源，必須先學會領導自己，才能令人信服（晴天，2007）。誠如Waitley所言：「領導者唯有燃起自己生命之火，才能點著他人心中的亮光」（羅竹茜，2001）。以此視之，新興領導理論中，主張個體自我激勵，以提升自我效能之「自我領導」（Manz, 1986），不啻為提升個人能力、領導品質與組織效能之鑰。

自我領導自1983年Manz提出後，被廣泛應用於管理領域，國外在此方面之研究已有二十餘年，成果十分豐碩。但檢視國內文獻，鮮有相關專論之作，目前只見黃宗顯（2008b）所著之《自我領導》一篇；在實證研究方面，亦僅有邱晏