

## 壹、前言

我們都有過這樣的經驗，在我們年紀兀自稚嫩時，總是要求母親為我們朗讀故事書，不論是《醜小鴨》也好，《一千零一夜》也罷，還是《青蛙王子》、《愛麗斯夢遊仙境》、《灰姑娘》、《白雪公主》等童話故事，亦或是《虎姑婆》、《白賊七》、《虎鼻師》、《十二生肖》、《牛郎與織女》等民間故事，都讓我們興致盎然。依偎在母親身旁聆聽精采故事讓我們眼睛一亮，是孩提時期每晚最期待的事情。能在母親溫柔的朗讀聲中睡著，真是一件最幸福的事！人具有被故事吸引的本能，我們不但喜歡聆聽故事，而且喜歡轉述故事，更希望能夠參與在故事裡(楊照，2010)。精彩的故事總是讓人深深著迷，讓人充滿無限的想像力，希望化身為故事的主人翁，例如能夠擁有一件「哈利波特」的「飛天斗篷」，穿戴它遨遊天際之間；或是擁有「福爾摩斯」銳利的眼光，任何蛛絲馬跡都不會逃過自己鷹眼；還是化身為驍勇善戰、攻無不克的趙子龍，恣意馳騁於戰場中，故事能滿足我們天馬行空的想像力，讓我們富有創意，更重要是過程充滿樂趣。故事，就是這麼讓人愛不釋手，讓人著迷它的魔力。

童駁時期，我們喜歡聆聽故事。儘管年紀漸長進入職場工作，我們內心還是充滿一顆赤子之心，仍然喜歡聽故事、讀故事，因為故事讓我們產生親切感，和我們的生命發生連結，引起我們心中共鳴。領導者若能述說精彩的故事總是可以拉住眾人的耳朵，比起嚴肅枯燥的講演更有影響力。因此世界各地的主管為了達成組織目標，無不把「說故事」做為溝通、激勵與說服的工具，透過說故事進行組織經營與管理(吳信如譯，2005；高子梅譯，2005；陳智文譯，2008)。

回顧過去領導脈絡發展，可知領導理論經過好幾個階段，最先出現的是領導者特質理論，學者Stogdill在1948年與1974年整理200多篇關於領導者特質之研究，但是無法涵蓋所有面向，領導行為理論因此因運而生。領導行為理論最重要的就是俄亥俄州大學發展的「領導行為描述問卷」，將有效領導行為區分成倡導行為、關懷行為，研究怎樣領導行為能產生最佳效能，不過卻忽略情境因素，使得權變理論、路徑-目標理論等情境理論產生(蕭錫錡，2010)。然而，隨著時間遞嬗以及文化背景不同，無論是特質論、行為論皆無法建立通則，情境論也需有所調整，學者Bryman即認為1980年代以降，領導研究重心已從「舊領導」(特質論、行為論、情境論)轉向「新領導」，所謂「新領導」強調的是願景與使命、激勵與鼓舞、改變與創新、增權賦能，對比過去傳統「舊領導」重視的為計畫控制、維持權威、重視理性、順從義務等(秦夢群，2005)。此時，轉型領導、催化領導、第五級領導、願景領導、道德領導…等新興領導理論如雨後春筍般出現，