

記錄 編號	6296
狀態	NC094FJU00071018
助教 查核	
索書 號	
學校 名稱	輔仁大學
系所 名稱	心理學系
舊系 所名 稱	
學號	487356109
研究 生(中)	陳禹行
研究 生(英)	Chen Yeu-Shyng
論文 名稱 (中)	領導行為與部屬忠誠-人治、法治企業文化脈絡之影響
論文 名稱 (英)	Leader behavior and subordinate's loyalty-contextual effect of the corporate culture
其他 題名	
指導 教授 (中)	劉兆明
指導 教授 (英)	Liu Chao-Ming
校內 全文 開放 日期	
校外 全文	

開放日期	
全文不開放理由	
電子全文送交國圖.	
國圖全文開放日期.	
檔案說明	
電子全文	
學位類別	碩士
畢業學年度	94
出版年	
語文別	中文
關鍵字(中)	家長式領導、情感認同、忠誠、公忠、私忠 忠變異量 情感報 道德性 情感 區組
關鍵字(英)	Paternalistic leadership, Affective identification, Loyalty, Gongzhong, Sizhong
摘要(中)	<p>西方的領導行為研究，獲得兩個領導行為因素，其中一個為與工作有關的主動結構因素；另一個則是與人際關係有關的體恤因素，形成二因素論的領導行為，華人的領導行為，則除了與體恤因素外，還有第三個因素-道德性領導行為因素，故華人領導為三元模式的領導行為。領導者與部屬間的關係，為混合性關係，其中部屬下對上的情感成份為情感認同。部屬的忠誠可依其效忠的對象，而分為公忠(Gongzhong)：對組織的忠誠；以及私忠(Sizhong)。本研究採用三元模式的家長式領導行為，包含仁慈、德行、權威領導，針對因領導行為所影響的情感認同、部屬公忠及私忠反應進行路徑的研究與分析。本研究中發現家長式領導行為中</p>

	<p>的仁慈領導行為，影響部屬的私忠有兩條途徑：第一條為間接途徑，仁慈領導可藉由獲得部屬的情感認同，再由情感認同影響私忠的路徑，獲得部屬的私忠；第二條為直接途徑，領導者可直接運用仁慈領導行為直接獲得部屬的私忠，此兩條路徑皆涉及「情感報」的概念與作用。仁慈領導對於公忠的影響，則是藉由仁慈領導獲得部屬的情感認同，再藉由情感認同影響公忠的途徑，間接獲得部屬對組織的效忠。家長式領導中的權威領導影響部屬私忠的路徑，則是直接藉由權威領導，獲得部屬的私忠。然而領導者的權威領導，無法讓部屬產生對組織效忠的公忠。家長式領導中的德行領導影響部屬公忠、私忠的路徑，皆為間接路徑，領導者藉由德行領導行為，獲得部屬的情感認同，再藉由情感認同獲得部屬的公、私忠誠。本研究中同時考量組織中的人治、法治文化脈絡，對領導行為與部屬忠誠的影響。研究發現高人治與高法治的文化脈絡下，皆會導致領導者產生高權威、低仁慈、低德行的領導行為。考量人治文化脈絡的影響，將人治氣候以中位數為分別，區分為高、低兩組，在人治氣候高的組織中，發現部屬的私忠，低於人治氣候低的組織；考量法治文化脈絡的影響，將法治氣候以中位數為分別，區分為高、低兩組，在法治氣候高的組織中，部屬的公忠則高於法治氣候低的組織。藉由人、法治氣候、領導行為以及情感認同對部屬公忠的階層迴歸分析，發現迴歸分析的區組一中，人、法治氣候可解釋 16% 公忠變異量，區組二中發現領導者的領導行為可增加解釋 15% 的公忠變異量，部屬的公忠同時受到組織氣候以及領導行為的影響；藉由人、法治氣候、領導行為以及情感認同對部屬私忠的階層迴歸分析，發現區組一中，人、法治氣候僅可解釋 8% 的私忠變異量，區組二中發現領導者的領導行為可增加解釋 40% 的私忠變異量，區組三部屬的情感認同可增加解釋 16% 的私忠變異量，因此可知部屬的私忠，主要受領導行為以及部屬情感認同因素的影響。</p>
<p>摘要 (英)</p>	
<p>論文 目次</p>	<p>目次 第一章 緒論 2 第一節 研究動機與目的 2 第二節 文獻探討 3 一、領導行為 3 (一) 西方的領導行為研究-領導二因素論 3 (二) 華人領導行為-領導的三元模式論 4 (三) 小結 7 二、部屬忠誠 8 三、領導者與部屬間的互動交換法則 11 (一) 關係的定義與作用 11 (二) 領導者與部屬間的互動法則 13 (1) LMX 理論 13 (2) 權力的社會交易 14 (3) 權力交換的中西比較 16 (三) 華人領導者對部屬的歸類 17 (四) 部屬對領導者的情感認同 18 四、人治與法治文化 20 (一) 人治取向的傳統文化探源 22 (二) 法治的意義 24 (三) 華人企業組織型態中的人治、法治文化 25 五、人治與法治文化對領導者與部屬的影響 30 六、研究問題與假設 35 第二章 研究方法 37 第一節 受試者 37 第二節 研究工具 40 一、領導行為問卷 40 二、情感認同問卷 42 三、部屬忠誠問卷 42 四、人治取向問卷 45 五、組織制式化問卷 45 第三節 問卷施測與資料分析 48 第三章 結果與討論 49 第一節 各變項間的相關分析 49 第二節 領導行為、情感認同與忠誠的關係 51 一、領導行為影響部屬忠誠的路徑模式假設驗證 51 二、領導行為影響部屬忠誠的限制路徑模式 54 第三節 人治、</p>

法治氣候與領導行為、部屬忠誠間的關係 57 一、人治、法治氣候中的領導行為 59 二、人治、法治氣候對部屬忠誠的影響 61 第五節 人、法治氣候、領導行為以及情感認同對部屬忠誠的階層迴歸 64 一、公忠的階層迴歸 64 二、私忠的階層迴歸 66 三、小結 69 第四章 結論與建議 70 第一節 研究發現 70 第二節 研究限制與後續研究的建議 72 第三節 研究結果在實務上的意義 73 參考文獻 74 問卷附錄 79 表目次 表 1-1 組織中人治與法治文化的整合比較 31 表 2-1 問卷受試者背景資料 38 表 2-2 各組織的人治、法治氣候平均數與標準差摘要表 39 表 2-3 家長式領導題目 41 表 2-4 情感認同題目 42 表 2-5 私忠題目 43 表 2-6 公忠題目 44 表 2-7 人治取向題目 45 表 2-8 組織制式化題目 47 表 3-1 各變項的平均數與標準差 49 表 3-2 各項目間的相關係數 49 表 3-3 領導行為、情感認同與忠誠的限制路徑模式分析各項效果分解說明 56 表 3-4 人、法治氣候、領導行為、部屬忠誠的中介效果驗證 58 表 3-5 人、法治氣候預測各領導行為之 β 值 59 表 3-6 人治取向對私忠的單因子變異數分析 62 表 3-7 法治取向對公忠的單因子變異數分析 63 表 3-8 公忠的階層迴歸分析各區組模型摘要與參數估計值 64 表 3-9 私忠的階層迴歸分析各區組模型摘要與參數估計值 67 圖目次 圖 1-1 家族企業的發展階段與組織型態 27 圖 1-2 人、法治氣候與領導行為對忠誠的調節效果假設模式 33 圖 1-3 人、法治氣候與領導行為對忠誠的中介效果假設模式一 33 圖 1-4 人、法治氣候與領導行為對忠誠的中介效果假設模式二 33 圖 1-5 人、法治氣候與領導行為對忠誠的獨立效果假設模式 34 圖 1-6 人、法治氣候與領導行為對忠誠的交互效果假設模式 34 圖 1-7 領導行為影響部屬忠誠的路徑模式假設圖 36 圖 3-1 仁慈、權威、德行領導對情感認同項目進行迴歸路徑圖 51 圖 3-2 領導行為與情感認同對公忠進行迴歸預測路徑圖 52 圖 3-3 領導行為與情感認同對私忠進行迴歸預測路徑圖 53 圖 3-4 領導行為、情感認同對公、私忠進行迴歸分析的限制路徑圖 55 圖 3-5 高低人治氣候分組下的私忠平均數圖 62 圖 3-6 高低法治氣候分組下的公忠平均數圖 63

參考文獻

《中文部分》文崇一(1988)：〈中國人的富貴與命〉。見文崇一、蕭新煌(編)：《中國人：觀念與行為》，25-42。王榮春(2001)：部屬對主管領導行為知覺、相關情境因素二者與部屬對主管反應及工作行為的關係。國立政治大學心理學研究所博士論文。邱皓政(2005)：《量化研究法(二)統計原理與分析技術》。台北：雙葉書廊。邱皓政(2000)：《量化研究與統計分析》。台北：五南。林士超(1996)：企業中階主管的領導意涵及其在人力資源管理上的意義。國立政治大學心理學研究所碩士論文。李美枝(1995)：〈社會交易與交易協調〉。見丁興祥、李美枝、陳皎眉(編)：《社會心理學》。國立空中大學印行。李美枝(1993)：〈從有關公平判斷的研究結果看中國人之人已關係的界限〉。《本土心理學研究》(台北)，一期，267-300。李慕華(1992)：《組織忠誠的內涵意義、影響因素與行為結果之探討-以台灣中小企業為例》。私立輔仁大學應用心理學研究所碩士論文。吳哲毅(2001)：孟子的仁政思想，國立政治大學政治學系碩士論文。周逸衡(1984)：《國人價值體係與台灣大型企業管理行為之研究》。國立政治大學企業管理研究所博士論文。姜定宇(2000)：《組織承諾及員工效能：五種模式的驗證》。國立台灣大學心理於研究所碩士論文。姜定

宇、鄭伯壘、任金剛以及黃政瑋（2003）：〈組織忠誠：本土化的建構與測量〉。《本土心理學研究》（台北），19期，273-337。凌文艁（1991）：〈中國人的領導與行為〉。見楊中芳、高尚仁（主編）：《中國人、中國心-人格與社會篇》。台北：遠流出版社。郭建志（1996）：《文化契合與效能：台灣集團企業之個案研究》。國立台灣大學心理學研究所博士論文。許朝欽（2001）：《組織文化、領導行為與員工工作态度間關係之實證研究-台灣某一商業因行之個案研究》。朝陽科技大學工業工程與管理學研究所碩士論文。許碧芬（1996）：《組織結構與跨部門衝突關係之研究-營造業之實證分析》。國立台灣大學商學研究所博士論文。陳介玄（1994）：〈情感與利益加權關係—論台灣中小企業運作的實質連帶〉。陳介玄（著）：《協力網絡與生活結構-台灣中小企業的社會經濟分析》。台北：聯經出版社。陳永龍（1999）：《公忠與私忠：兩種倫理要求、權力影響方式及部屬的向上影響策略》。國立台灣大學心理學研究所碩士論文。梁治平（1998）：〈法辨〉。《法律的文化解釋》。北京：生活、讀書、新知三聯書店。黃光國（1988）：〈人情與面子：中國人的權力遊戲〉。黃光國（編）：《中國人的權力遊戲》。台北：巨流圖書公司。黃光國（1983）：〈台灣地區企業型態與員工工作士氣〉。《中央研究院民族學研究所集刊》56期，145-193。黃光國（1983）：〈家族企業的組織型態〉。韋政通、李鴻禧（編）：《思潮的脈動》。台北：聯經出版事業公司。黃光國（1988）：〈中國人的人情關係〉。文崇一、蕭新煌（編）：《中國人：觀念與行為》。台北：巨流圖書公司。楊中芳（1991）：〈試論中國人的「自己」：理論與研究方向〉。楊中芳、高尚仁（編）：《中國人?中國心-人格與社會篇》。台北：遠流出版公司。楊國樞（1988）：〈中國人與自然、他人、自我的關係〉。文崇一、蕭新煌（編）：《中國人：觀念與行為》。台北：巨流圖書公司。楊國樞、鄭伯壘（1987）：〈傳統價值觀、個人現代性及組織行為：後儒家假說的一項微觀驗證〉。《中央研究院民族學研究所集刊》64期，1-49。楊國樞（1992）：〈中國人的社會取向：社會互動的觀點〉。楊國樞、余安邦（編）：《中國人的心理與行為：理念與方法篇》。台北：桂冠圖書公司。劉兆明（1992）：〈「報」的概念及其在組織研究上的意義〉。楊國樞、余安邦（編）：《中國人的心理與行為：理念與方法篇》。台北：桂冠圖書公司。劉兆明、黃子玲、陳千玉（1995）：〈企業文化的解讀與分析：三個大型民營企業為例〉。《中華心理學刊》，37卷，2期，123-147。劉兆明（1998）：〈君子與小人：領導行為的探索性分析〉。《本土心理學研究》（台北），10期。劉兆明（1996a）：〈領導行為與工作動機〉。行政院國家科學委員會專題研究報告。劉兆明（1996b）：〈組織中的情感報：初步的觀點分析〉。《應用心理學報》，5：1-34。劉兆明（2001）：〈工作動機的整合模式：概念架構的發展與初步分析〉。《中華心理學刊》，43卷，2期，189-206。劉耀紀（1982）：〈公與私-忠的倫理內涵〉。黃俊傑（編）：《天道與人道》。台北：聯經出版社。樊景立、鄭伯壘（2000）：〈華人組織的家長式領導-一項文化觀點的分析〉。《本土心理學研究》，13期，127-180。鄭永忠（1996）：《大型醫院組織文化、組織運作、經營管理及

經營績效之關係研究》。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。鄭伯壘(2004)：〈華人文化與組織領導：由現象描述到理論驗證〉。《本土心理學研究》(台北)，22期，194-243。鄭伯壘、周麗芳、樊景立(2000)：〈家長式領導：三元模式的建構與測量〉。《本土心理學研究》(台北)，14期，3-64。鄭伯壘(1997)：〈差序格局與組織行為〉。《行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告》。鄭伯壘、莊仲仁(1981)：〈基層軍事幹部有效領導行為之因素分析：領導績效、領導角色與領導行為的關係〉。《中華心理學刊》，23卷，2期，97-106。鄭伯壘(1995)：〈差序格局與華人組織行為〉。《本土心理學研究》(台灣)，三期，146-220。鄭伯壘(1995a)：〈不同家長權威價值與領導作風的關係：台灣民營企業的實徵研究〉。《行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告》。鄭伯壘(1995b)：〈家長權威與領導行為之關係：一個台灣民營企業主持人的個案研究〉。《中央研究院民族學研究所集刊》。79期，119-173。鄭伯壘、鄭紀瑩、周麗芳(1999)：〈效忠主管：概念構念、測量、及相關因素的探討〉。中國科學院心理學研究所主辦「第三屆華人心理學家學術研討會」(北京)，宣讀之論文。鄭伯壘(2004)：〈華人自我的理論分析與實徵研究〉。《本土心理學研究》(台灣)22期，11-80。鄭紀瑩(1996)：《華人企業的組織忠誠：結構與歷程》。台灣大學心理學研究所碩士論文。鍾振輝(1998)：《企業文化、組織績效、製造策略與經營績效之關係研究》。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。戴雪 Dicey, Albert Venn, (1885) 雷賓南譯：《英憲精義，卷三》。上海：商務印書館，1931。《英文部分》 Aiken, M. & Hage, J. (1968). Organizational Interdependence and Intra-organizational Structure. *American Sociological Review*, 33.6:912-931. Baldwin, D. A. (1978). Power and social Exchange. *The American Political Science Review*, 72:1229-42. Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistic consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51,(4-6), 1173-1182. Chen, Z. X. (1998). Loyalty to supervisor, organizational commitment, and employee outcomes: The Chinese case. A doctoral dissertation. The Hong Kong. Cronin, T. (1993). Reflections on Leadership. In W. E. Rosenbach & R. L. Taylor (eds), *Contemporary Issue In Leadership* (3rd ed.)(pp.7-25). Boulder: Westview Press. Cook, Kaven S., & Richard M. Emerson. (1978). Power, Equity, and Commitment in Exchange Network. *American Sociological Review*, 43, 721-39. Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: a critique and future develop. *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634. Deyo, F. C (1983). Chinese management practices and work commitment in comparative perspective. In L. A. P. Gosling and L. Y. C. Lim(eds), *The Chinese in Southeast Asia: Identity, culture and politics*, 2, 215-30. Singapore: Maruzen Asia. Deyo, F. C (1978). Local foremen in multinational enterprise: A comparative case study of supervisory role-tensions in Western and Chinese factories of Singapore. *Journal of Management Studies*, 15, 308-17. French, J., & Raven, B. H. (1959). The base of social power. In D. Cartwright(ED.), *Studies in social power* (pp150-167). Ann

	<p>Arbor, MI: Institute for Social Research. Hage, J. and Aiken, M.(1967). Program Change and Organizational Properties :A comparative Analysis. American Journal of Sociology,72, 503-519. Joyce,W.F., & Slocum,J.W.(1982). Climate discrepancy: Refining the concepts of psychological and organizational climate. Human Relations, 35, 951-972. Litwin,G.H., & Stringer,R.A.(1968). Motivation and organizational climate. Cambridge, MA: Harvard Business School, Division of Research. Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. Academy of Management Review, 21(1), 135-172. Misumi , J. (1995). The Development in Japan of the Performance-Maintenance(PM) Theory of Leadership. Journal of Social Issue, 51(1), 213-228. Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research:The case of work commitment. Academy of Management Review, 8, 486-500. Pye, L. W. (1985)Asia Power and Politics. Combridge, MA: Harvard University Press. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59(5), 603-609. Westwood, R. I.(1997)Harmony and patriarchy: The cultural basis for “paternalistic headship” among the overseas Chinese. Organization Studies, 18, 445-80. Reichers, A. E. (1985).A review and reconceptualization of organizational commitment. Academy of Management Review, 10(3), 465-476. Schneider,B.(1975), “Organizational Climate: An Essay” , Personnel Psychology, Vol. 28, 447-479. Schneider,B., & Rentsch,J.(1988) Managing climates and culture: A futures perspective. In J.Hage (Ed.), Futures of organization. Lexington, MA: Lexington. Yukl, G. (1989). Leadership in Organizations (2nd. ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 洪光遠譯：《組織領導》。台北：桂冠，1990。 Yukl, G., & Van Fleet, D. (1992). Theory and Leadership in Organizations. In M. D. Dunnette & M. H. Leaetta(eds.), Handbook of Industrial & Organizational Psychology(2nd. ed.) Vol. 3, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 147-197</p>
論文 頁數	83
附註	
全文 點閱 次數	
資料 建置 時間	
轉檔 日期	
全文 檔存	

取記 録	
異動 記録	M admin Y2008.M7.D3 23:18 61.59.161.35