

提要

关于变革型领导和实际经营绩效的研究比较有限，我们希望能补充这个部分的空白，因此采用了变革型领导风格中针对个体层面的两个维度：智力激发和个性化关怀，作为主要变量，提出了一个针对实际经营绩效的领导模型。在这个模型里，领导-部署交换（LMX）作为中介变量，领导的教育程度作为调节变量。从结果看到领导-部署交换对于智力激发和部属实际经营绩效的完全中介成立，领导教育程度对于智力激发的调节作用也同样成立。研究对于变革型领导理论和领导-部属交换理论以及对于实践的意义在文章有被讨论。

关键词：变革型领导，领导-部属交换（LMX），领导力，客观绩效，智力激发，个性化关怀

Abstract

There is little study on the transformational leadership and its connections with real business performance. We seek to fill this gap and propose a model using intellectual stimulation and individualized consideration as key independent variables to explain real business performance. We use leader-member-exchange as a mediator and leaders' education level as a moderator. We show that the leader-member exchange fully mediate intellectual stimulation and real performance, and leaders' education level moderates intellectual stimulation. Implications for the theory and practice of leadership are discussed.

Keywords : Transformational leadership; Leader-member exchange; Leadership; Objective performance; Intellectual stimulation; Individualized consideration

目录

声明.....	i
提要.....	ii
ABTRACT.....	iii
谢辞.....	iv
目录.....	vi
1. 绪论	
1.1 研究背景	1
1.2 研究问题	4
1.3 研究内容	5
1.4 研究意义	6
2. 文献综述	
2.1 领导理论回顾	7
2.2 变革型领导风格	11
2.3 领导-部属交换 (LMX)	28
3. 理论背景与研究假设	
3.1 理论背景	37
3.2 理论分析与研究假设	40
3.3 研究模型	47
4. 研究方法	
4.1 研究样本	48
4.2 研究步骤	50

4.3 变量的测量.....	54
5. 研究结果及分析	
5.1 描述性统计分析.....	59
5.2 量表的信度和效度分析.....	64
5.3 相关性分析.....	69
5.4 回归分析.....	71
6. 研究结果与讨论	
6.1 主要研究结果.....	82
6.2 研究的理论贡献.....	86
6.3 研究的实践启示.....	87
6.4 研究的局限性.....	89
6.5 未来研究方向.....	90
参考文献.....	91
履历.....	109