

壹、緒論

在近30年中，轉換型領導在領導相關文獻中成為研究的焦點（Bass & Avolio, 2000; Piccolo & Colquitt, 2006）。Bass（1985）認為，轉換型領導者能讓部屬產生尊敬、信任以及忠誠，並可激勵部屬超越原本預期的工作績效。過去研究結果亦顯示，轉換型領導與員工態度、任務型績效呈正向關係（Judge & Piccolo, 2004; Liao & Chuang, 2007; Walumbwa, Wang, Lawler, & Shi, 2004），而且轉換型領導者可使員工表現更多的組織公民行為（Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bacharach, 2000; Purvanova, Bono, & Dziewieczynski, 2006）。Wang、Oh、Courtright與Colbert（2011）的統合分析（meta-analysis）亦發現，轉換型領導與部屬整體績效、任務績效、組織公民行為之關係，其95%的信賴區間皆未包括0，代表轉換型領導者確實能帶給部屬更佳的工作績效。

由於轉換型領導與部屬工作績效的關係已相當穩健（Wang et al., 2011），近年來，多位學者指出，轉換型領導會透過下列的歷程影響部屬工作績效，例如：員工與領導者的關係（MacKenzie, Podsakoff, & Rich, 2001; Wang, Law, Hackett, Wang, & Chen, 2005）以及員工的工作動機（Shin & Zhou, 2003; Walumbwa, Avolio, & Zhu, 2008）等。然而，近期多位學者皆認為，轉換型領導者除了直接以言行激勵部屬外，更能透過改變部屬對工作與環境的知覺，進而影響其工作績效（Grant, 2012; Piccolo & Colquitt, 2006; Purvanova et al., 2006）；而Chi與Pan（2012）的研究參考此一觀點，進一步以部屬對工作／組織的適配知覺（perceived person-job fit/person-organization fit）做為中介變數，其結果發現，轉換型領導會透過個人與工作適配，正向預測部屬任務績效，其研究不但提供了轉換型領導與部屬績效關係新的解釋機制，更將以往分流發展的轉換型領導文獻與個人環境適配文獻進行初步的整合。

然而，前述研究雖針對轉換型領導影響部屬績效的歷程提供了詳盡的解釋，仍有數個研究問題尚待彌補：

一、雖然Chi與Pan（2012）以部屬對工作／組織的適配知覺做為中介機

制，但此研究並未探究個人適配知覺中另一個重要的面向：個人與主管適配（perceived person-supervisor fit）所扮演的角色。由於員工直接與主管互動，故主管的領導行為應直接影響其對於個人與主管的適配知覺（莊瓊嘉、林惠彥，2005；Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005），故應納入個人與主管適配，以期更完整地探討轉換型領導如何透過部屬各個面向的適配知覺，進而影響其績效表現。

二、前述研究較少同時納入工作績效的另一個面向：組織公民行為（organizational citizenship behavior, OCB）（Dalal, Lam, Weiss, Welch, & Hulin, 2009）做為依變數，使得轉換型領導對於部屬「不同績效行為」的影響歷程，並未能完整釐清。

三、近期有數位學者試圖針對轉換型領導的理論適用情境（boundary conditions）（Whetten, 1989）加以釐清，並指出轉換型領導對於部屬態度與行為的影響效果，可能受到部屬個人特質或傾向的干擾，而有所差異（Bass, 1998; Felfe & Schyns, 2010; Liang & Chi, 2012; Zhu, Avolio, & Walumbwa, 2009）。如同Bass（1985）所言，對於高度理性、獨立自主，並且擁有高學歷和工作地位的部屬，轉換型領導的效果對此類部屬可能沒有太大的作用。而Gilmore、Hui、Wei、Tetrick與Zaccaro（2013）的研究亦發現，部屬若具有高度的正向情感特質（positive affectivity），轉換型領導的效果可能較不明顯。基於上述，具有不同特質的部屬，是否會對轉換型領導者的行為有不同的解讀，進而影響其對於工作環境的適配知覺呢？這是仍待進一步探究與釐清的議題。

基於上述，本研究擬從以下四個角度切入，以彌補上述文獻缺口：

一、為延伸既有研究在「轉換型領導者對於部屬工作環境知覺」的影響歷程（Chi & Pan, 2012; Grant, 2012; Piccolo & Colquitt, 2006; Purvanova et al., 2006），本研究將同時納入多重的工作環境適配知覺做為中介機制，除了個人與工作，以及個人與組織適配外，更納入個人與主管的適配一併探討。

二、相較於過去研究，本研究將同時納入任務型績效和組織公民行為以代表工作績效的內涵，並將組織公民行為更細分成對組織的公民行為（OCB toward organization）和對主管的組織公民行為（OCB toward supervisor）兩大