

題目：

認定領導：理論建構、量表發展及模型驗證

**Identity Leadership: Theory Construction, Scale Development, and Effect Verification**

摘要：

長期以來，領導理論在組織行為的研究中一直扮演著重要的角色。近期，領導理論開始擺脫行為控制的觀點，轉而討論領導者如何影響部屬內在而深層的自我概念。立基於此，本研究旨在建構並驗證認定領導理論（**identity leadership theory**）。以認定理論為核心，本研究認為，領導者能夠透過認定領導行為（包含個人化領導、關係化領導及群體化領導）來激發部屬不同層次的自我概念（個人層次自我概念、人際層次自我概念及團體層次自我概念），進而對不同的對象產生認同，並影響部屬的工作態度與工作行為。本研究預計以三個系列研究來建構並驗證認定領導模型。研究一聚焦於理論模型的發展，預計兼採演繹法與歸納法，透過理論推導與深度訪談，建構認定領導之內涵，將三個層次的領導行為具體描繪出來，並說明各自對部屬自我概念可能產生之影響。藉由研究一，我們得以釐清認定領導之內涵，及其所帶來之效果。研究二旨在發展具有信效度的測量問卷，奠基於研究一之定義內涵，編製具有可用性與可靠性的施測問卷，並提供信度、效度及邏輯關聯網絡的相關證據。透過研究二，能夠產出符合心理計量屬性之問卷，作為未來相關研究的測量基準。研究三則聚焦於模式效果的驗證，預計以問卷調查法的方式，在組織場域中驗證認定領導的

路徑模式與效果。透過研究三，能夠了解認定領導模式在組織中的實際效用。綜合上述三個系列研究，本研究描繪了認定領導模型之內涵，並提供相關量化證據，而能為當今認定研究與領導文獻提供新的思考方向。