

学校编码: 10384
学号: 17620061151342

分类号____密级____
UDC_

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

领导—成员交换对工作满意度的影响：
组织公平感的中介作用

The Effect of Leader-Member Exchange on Job Satisfaction:
The Mediating Role of Organizational Justice

沈绿野

指导教师姓名: 程文文 副教授

专业名称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2009 年 4 月

论文答辩时间: 2009 年 月

学位授予日期: 2009 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2008 年 4 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘 要

在知识经济时代，现代组织正面临新的竞争环境，组织内的人成为竞争中最核心的内容。因此，组织的领导者必须积极适应外部环境的变化，并带领组织的员工去适应变革的要求，通过领导和成员之间的协调和努力，来提高组织竞争力。

在组织内的员工交往关系中，如何让领导者和下属双方之间的互动状态处于最佳，以最终提升组织的整体竞争力，是领导行为有效性研究的热点。尤其是领导—成员交换理论能够很好地从领导与成员的对偶关系中来考察领导行为，成为西方领导理论研究中的前沿领域。但是国内对于领导—成员交换的研究还处于起步阶段，现有为数不多的研究基本以文献综述为主，实证研究成果较为匮乏。

基于以上考量，本研究通过探讨中国文化背景下领导—成员交换对于工作满意度的影响，来考察领导行为的有效性。考虑到领导—成员交换理论的基本假设是领导会区别对待下属成员，这势必会影响到员工对组织公平的感知。因此，本研究引入组织公平感为中介变量，以领导—成员交换为自变量，以工作满意度为因变量，来探索领导—成员交换对组织变量的具体作用机制，得出的主要结论有：

(1) 中国文化背景下的领导—成员交换关系可以划分为情感、忠诚、贡献和专业尊敬四个维度，而企业的组织公平感可以划分为程序公平、分配公平和互动公平三个维度；

(2) 领导—成员交换对工作满意度有显著的正向预测作用。其中，情感维度的预测作用最强，只有忠诚维度对于工作满意度的预测作用并不显著；

(3) 领导—成员交换对组织公平感整体及其各个维度都有显著的正向预测作用。其中，领导—成员交换对互动公平维度的预测作用最为显著；

(4) 组织公平感对工作满意度有显著的正向预测作用。其中，只有程序公平维度对工作满意度的预测作用并不显著；

(5) 组织公平感及其各个维度在领导—成员交换与工作满意度之间均起到了显著的中介作用。

关键词：领导—成员交换；工作满意度；组织公平感

厦门大学博硕士学位论文摘要库

ABSTRACT

In the era of knowledge economy, modern organizations are faced up with the new competitive environment, and a group of high-quality talents in the organizations has been becoming the core factor of competition. Therefore, the leaders have to lead his members to carry out transformation in the organizations, so as to adapt to changes in the external environment. Eventually, the improvement of organizational competitiveness can be seen, through the cooperation between leaders and members.

As for the interpersonal communication in the organizations, how can leaders have a good interaction relationship with his members to eventually improve organization competitiveness? Undoubtedly, it has become a hotpot of the research on the effectiveness of leadership behavior. Especially, the leader-member exchange theory can be very good to examine the effectiveness of leadership behavior from the dual relationship between leaders and members, so it becomes the forefront of the field in the western leadership theory. However, the study of leader-member exchange at home is still in its early stages, and the few existing studies are mainly literature reviews, while its achievement of empirical research is still very scarce.

Based on above considerations, this article probes into the effect of leader-member exchange on job satisfaction in China, in order to study the effectiveness of leadership behavior. The basic assumption of leader-member exchange theory is that the leaders will treat his subordinates differently, so this article introduces organizational justice as an intervening variable, leader-member exchange as an independent variable, job satisfaction as a dependent variable, to study the effect of the leader-member exchange on one of the organization variables. According to the statistical analysis of questionnaires, the main conclusions are as follows:

(1) Under the Chinese background, the leader-member exchange relationship can be divided into four dimensions: affect, loyalty, contribution and professional respect, while the organization justice can be divided into three dimensions: procedural justice, distributive justice and interaction justice.

(2) The leader-member exchange is a significant positive predictor of job satisfaction. Among the four dimensions of leader-member exchange, the affect is the most significant predictor, while the loyalty is not significant in predicting.

(3) The leader-member exchange is a significant positive predictor of organization justice and its dimensions, and is the most significant predictor of interaction justice.

(4) The organization justice is a significant positive predictor of job satisfaction. Among the three dimensions of organizational justice, only the procedural justice is not significant in predicting.

(5) The organizational justice and its dimensions are significant intervening variables between the leader-member and job satisfaction.

Key Words: Leader-Member Exchange; Job Satisfaction; Organization Justice

目录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景	1
第二节 研究意义	2
一、理论意义	2
二、现实意义	3
第三节 研究目的	3
第四节 研究思路	4
第二章 国内外相关研究综述	5
第一节 领导—成员交换（LMX）理论的研究综述	5
一、领导—成员交换（LMX）的概念	5
二、领导—成员交换（LMX）的理论基础	6
三、领导—成员交换（LMX）的理论形成与发展	9
四、领导—成员交换（LMX）的结构维度与测量	10
五、领导—成员交换（LMX）研究小结及本文的切入点	13
第二节 组织公平感的研究综述	15
一、组织公平感的概念及理论发展	15
二、组织公平感的结构维度与测量	18
三、组织公平感研究小结及本文的切入点	20
第三节 工作满意度的研究综述	22
一、工作满意度的概念界定	22
二、工作满意度的结构维度与测量	24
三、工作满意度研究小结及本文的切入点	26
第四节 领导—成员交换、组织公平感及工作满意度的相关研究	27
一、领导—成员交换与组织公平感的关系研究	27
二、领导—成员交换与工作满意度的关系研究	28
三、组织公平感与工作满意度的关系研究	29

第五节 以往研究小结及本文的切入点	30
第三章 研究设计与实施	32
第一节 研究构想	32
第二节 研究假设	33
第三节 研究方法及工具	34
一、研究方法	34
二、研究程序	35
三、研究工具	35
第四章 数据分析与统计结果	38
第一节 研究对象	38
第二节 量表的信度、效度分析和描述性统计	40
一、LMX 量表的效度分析、信度分析和描述性统计	41
二、组织公平感量表的效度分析、信度分析和描述性统计	46
三、工作满意度量表的信度分析和描述性统计	51
第三节 各个变量之间的相关分析	52
一、LMX 与工作满意度的相关分析	52
二、LMX 与组织公平感的相关分析	53
三、组织公平感与工作满意度的相关分析	54
第四节 LMX 与工作满意度：组织公平感的中介作用	55
第五章 研究结论与展望	61
第一节 研究结果与讨论	61
一、中国大陆文化背景下 LMX 和组织公平感维度结构及其量表	61
二、LMX、组织公平感和工作满意度的相关和回归分析结果讨论	62
三、组织公平感的中介作用分析结果讨论	66
第二节 研究结论及建议	67
一、主要研究结论	67
二、对未来管理实践的建议	68
第三节 本研究的创新点与局限性	69

一、本研究的创新点.....	69
二、本研究的局限性.....	69
第四节 未来研究建议	70
参考文献	72
附 录	77
致 谢	80

厦门大学博硕士论文摘要库

厦门大学博硕士学位论文摘要库

CONTENTS

Chapter1 Introduction	1
Section 1 Background of the Research	1
Section 2 Implications of the Research	2
1. Implications in the theory	2
2. Implications in the reality	3
Section 3 Objective of the Research	3
Section 4 Process of the Research	4
Chapter 2 Literature Review	5
Section 1 Reviews on Leader-Member Exchange(LMX)	5
1. Definition of LMX.....	5
2. Theoretical Foundation of LMX.....	6
3. Theoretical Formation and Development of LMX	9
4. Dimension and Measure of LMX	10
5. Summary of Literature Review and Focus of the Research	13
Section 2 Reviews on Organizational Justice	15
1. Definition and Theoretical Development of Organizational Justice.....	15
2. Dimension and Measure of Organizational Justice	18
3. Summary of Literature Review and Focus of the Research	20
Section 3 Reviews on Job Satisfaction	22
1. Definition of Job Satisfaction	22
2. Dimension and Measure of Job Satisfaction.....	24
3. Summary of Literature Review and Focus of the Research	26
Section 4 Reviews on the Relationship among the LMX, Organizational Justice and Job Satisfaction	27
1. Reviews on the Relationship between LMX and Organizational Justice ..	27
2. Reviews on the Relationship between LMX and Job Satisfaction	28
3. Reviews on the Relationship between Organizational Justice and Job	

Satisfaction.....	29
Section 5 Summary of Literature Review and Focus of the Research.....	30
Chapter 3 Research Design and Implementation.....	32
Section 1 Research Model Setup.....	32
Section 2 Research Hypothesis	33
Section 3 Methods and Tools of the Research	34
1. Research Methods.....	34
2. Research Procedures	35
3. Research Tools	35
Chapter 4 Data Analysis and Statistic Results.....	38
Section 1 Research Object.....	38
Section 2 Validity Analysis, Reliability Analysis and Descriptive Statistics...40	40
1. Validity Analysis, Reliability Analysis and Descriptive Statistics of the LMX Scale	41
2. Validity Analysis, Reliability Analysis and Descriptive Statistics of the Organization Justice Scale	46
3. Validity Analysis, Reliability Analysis and Descriptive Statistics of the Job Satisfaction Scale	51
Section 3 Correlation Analysis among the Variables	52
1. Correlation Analysis between LMX and Job Satisfaction	52
2. Correlation Analysis between LMX and Organization Justice.....	53
3. Correlation Analysis between Organization Justice and Job Satisfaction.....	54
Section 4 Mediating Effect of Organization Justice between LMX and Job Satisfactio.....	55
Chapter 5 Conclusions and Direction for Future Research .	61
Section 1 Discussion on Results	61
1. Dimension and Scales of LMX and Organization Justice in China.....	61
2. Discussion on Correlation and Regression Analysis	62
3. Discussion on the Mediating Effect of Organization Justice.....	66

Section 2 Conclusions and Suggestions	67
1. Conclusions of the Research	67
2. Suggestions for Future Practice in Management	68
Section 3 Innovations and Limitations of the Research	69
1. Innovatiaons of the Research	69
2. Limitations of the Research	69
Section 4 Direct for Future Research	70
References	72
Appendix	77
Thanks	80

厦门大学博硕士学位论文摘要

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库