

学校编码：10384

分类号____密级____

学号：17620121154121

UDC_____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

授权型领导与员工创造力的关系研究

——以创造性自我效能感与和谐式工作激情为中介变量

**Research on the Impact of Empowering Leadership on
Employee Creativity**

Mediated by creative self-efficacy and harmonious passion

LUONG MINH HUONG (梁明红)

指导教师姓名： 唐炎钊 教授

专业名称： 企 业 管 理

论文提交日期： 2015 年 9 月

论文答辩时间： 2015 年 月

学位授予日期： 2015 年 月

答辩委员会主席：_____

评 阅 人：_____

2015 年 9 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

摘 要

近年来，员工创造力一直受到学术界和企业界的广泛关注，尤其是如何激发员工的创造力，什么因素会影响员工创造力的绩效的问题。通过研究显示，领导行为是环境中对员工创造力有实质影响的关键因素，但哪种领导行为能够促进员工创造力还缺乏足够的了解。国内外已有许多学者从不同角度分别研究了四因素领导理论（直接型领导、交易型领导、变革型领导和授权型领导）中的直接型领导、交易型领导、变革型领导对员工创造力的影响及作用机制，对授权型领导的关注较少，本研究将针对“授权型领导如何影响员工创造力”这一基本问题研究其必要性和重要性以及作用机理。

本研究围绕企业员工创造力这一主题展开研究，在借鉴了管理学、心理学等领域的以往研究成果的基础上，具体探讨了授权型领导对员工创造力的影响及其机理。本文以 168 名企业员工调查问卷为样本，引入创造性自我效能感与和谐式工作激情为中介变量，通过理论与实证相结合的方法得出以下结论：（1）授权型领导对创造性自我效能感与和谐式工作激情有正向影响；（2）授权型领导、创造性自我效能感、和谐式工作激情对员工创造力有正向影响；（3）创造性自我效能感与和谐式工作激情在授权型领导和员工创造力之间关系起完全中介作用。

关键词：授权型领导；创造力；创造性自我效能感；和谐式工作激情

ABSTRACT

In recent years, the employee creativity has received extensive concerns of the academia and the business, especially how to motivate the employee creativity, which factors do affect the performance of employee creativity. Through study, leadership behavior is one of the key contextual factors that has a substantial influence on employee creativity, but it is not enough to fully understand what kind of leadership behavior could promote employee creativity. There are many Chinese and foreign scholars who have studied the influence of direct leadership, transactional leadership, transformational leadership on the employee creativity and their mechanisms from various aspects, and have been paying more and more attention to a new type of management technology as empowering leadership. Hence, it is essential and important to study this issue “how empowering leadership affect employee creativity”.

Based on the theory of management and psychology, and previous research, this research is the study of enterprise employee creativity, specifically discusses the influence of empowering leadership on employee creativity and its mechanism. Based on the questionnaires of 168 enterprise employees as sample, this study uses creative self-efficacy and harmonious passion as intermediate variables, through the combination of theory and empirical method ,the main conclusions of this study as follow: (1)empowering leadership is positively related to creative self-efficacy and harmonious passion; (2)empowering leadership, creative self-efficacy and harmonious passion are positively related to employee creativity; (3)the relationship between empowering leadership and employee creativity is fully mediated by creative self-efficacy and harmonious passion.

Keywords: Empowering Leadership; Creativity; Creative Self-efficacy; Harmonious passion

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.1.1 实践背景	1
1.1.2 理论背景	1
1.2 研究目的与意义	3
1.2.1 研究目的	3
1.2.2 研究意义	4
1.3 研究方法	4
1.4 研究路线与框架	5
1.4.1 研究路线	5
1.4.2 研究框架	6
1.5 本文的创新之处	6
1.6 本章小结	7
第 2 章 文献综述	8
2.1 相关概念的回顾	8
2.1.1 授权型领导	8
2.1.2 员工创造力	14
2.1.3 创造性自我效能感	22
2.1.4 工作激情	27
2.2 理论基础与模型的构建	32

2.2.1 授权型领导与创造性自我效能感.....	32
2.2.2 授权型领导与和谐式工作激情.....	33
2.2.3 授权型领导与员工创造力.....	34
2.2.4 创造性自我效能感与员工创造力.....	35
2.2.5 和谐式工作激情与员工创造力.....	35
2.2.6 创造性自我效能感与和谐式工作激情的中介效应.....	37
2.3 本章小结.....	38
第 3 章 研究设计.....	39
3.1 研究样本.....	39
3.1.1 研究样本.....	39
3.1.2 研究样本特征.....	39
3.2 研究测量变量.....	40
3.2.1 授权型领导.....	40
3.2.2 员工创造力.....	41
3.2.3 创造性自我效能感.....	42
3.2.4 和谐式工作激情.....	42
3.3 本章小结.....	43
第 4 章 实证分析与讨论.....	44
4.1 描述性统计.....	44
4.1.1 样本描述性统计.....	44
4.1.2 变量描述性统计.....	45
4.2 量表的信度检验.....	46

4.3 验证性因子分析	46
4.4 相关分析	48
4.5 控制变量的差异分析	49
4.5.1 性别变量的差异分析	49
4.5.2 年龄变量的差异分析	50
4.5.3 教育程度变量的差异分析	50
4.5.4 与主管共事年数变量的差异分析	51
4.5.5 组织层级变量的差异分析	52
4.6 回归分析	54
4.6.1 授权型领导与创造性自我效能感的回归分析	54
4.6.2 授权型领导与和谐式工作激情的回归分析	56
4.6.3 授权型领导与员工创造力的回归分析	57
4.6.4 创造性自我效能感与员工创造力的回归分析	58
4.6.5 和谐式工作激情与员工创造力的回归分析	59
4.6.6 创造性自我效能感与和谐式工作激情的中介效应检验	60
4.7 本章小结	62
第 5 章 研究结论与未来研究展望	63
5.1 研究结果总结及讨论	63
5.1.1 研究结果总结	63
5.1.2 研究结果讨论	63
5.2 实践意义	67
5.3 研究局限与展望	67

5.3.1 研究的局限性.....	67
5.3.2 未来研究的展望.....	68
5.4 本章小结.....	69
参考文献.....	70
附录 问卷.....	78
致 谢.....	82

厦门大学博硕士论文摘要库

Contents

Chapter 1 Introduction	1
1.1 Source and Background of the Research	1
1.1.1 Realization Background	1
1.1.2 Theoretical Background	1
1.2 Purpose and Significance of Research	3
1.2.1 Purpose of Research	3
1.2.2 Significance of Research	4
1.3 Research Method	4
1.4 Technical Route and Structure Arrangement	5
1.4.1 Technical Route.....	5
1.4.2 Structure Arrangement	6
1.5 Research Innovations	6
1.6 Summarization.....	7
Chapter 2 Literature Review	8
2.1 Review of relevant concepts.....	8
2.1.1 Empowering Leadership	8
2.1.2 Employee Creativity	14
2.1.3 Creative Self-efficacy	22
2.1.4 Work Passion.....	27
2.2 Theoretical Basis and Model Specification	32
2.2.1 Empowering Leadership and Creative Self-efficacy.....	32
2.2.2 Empowering Leadership and Harmonious passion	33
2.2.3 Empowering Leadership and Employee Creativity.....	34
2.2.4 Creative Self-efficacy and Employee Creativity	35
2.2.5 Harmonious passion and Employee Creativity	35
2.2.6 Creative Self-efficacy and Harmonious passion as mediator.....	37
2.3 Summarization.....	38
Chapter 3 Research Design	39
3.1 Research Sample	39

3.1.1 Research Sample	39
3.1.2 Descriptive Analysis of Sample	39
3.2 Research Measured Variables	40
3.2.1 Empowering Leadership.....	40
3.2.2 Employee Creativity.....	41
3.2.3 Creative Self-efficacy.....	42
3.2.4 Harmonious passion	42
3.3 Summarization.....	43
Chapter 4 Empirical Analysis and Discussion.....	44
4.1 Descriptive Statistics	44
4.1.1 Sample Descriptive Statistics	44
4.1.2 Variables Descriptive Statistics.....	45
4.2 Reliability Testing.....	46
4.3 Confirmatory Factor Analysis.....	46
4.4 Relevance Analysis	48
4.5 Variance Analysis of Control Variables	49
4.6 Regression Analysis	54
4.7 Summarization.....	62
Chapter 5 Conclusions and Future Research.....	63
5.1 Conclusions and Discussion	63
5.2 Managerial Implication.....	67
5.3 Limitations and Future Research	67
5.4 Summarization.....	69
References	70
Appendix Questionnaire.....	78
Acknowledgement	82

图表目录

图 1-1 研究技术路线图	5
表 2-1 授权型领导定义的汇总表	9
表 2-2 国内外的创造力定义	14
表 2-3 创造性自我效能感的国内外界定	23
表 2-4 创造性自我效能感的维度与测量量表	24
表 2-5 工作激情定义的汇总表	28
图 2-1 授权型领导与员工创造力的模型假设	38
表 2-6 本研究的理论假设	38
表 3-1 研究样本特征	39
表 3-2 授权型领导的测量量表	40
表 3-3 员工创造力的测量量表	41
表 3-4 创造性自我效能感的测量量表	42
表 3-5 和谐式工作激情的测量量表	43
表 4-1 样本的描述性统计	44
表 4-2 变量的描述性统计	45
表 4-3 量表的信度检验	46
表 4-4 模型的验证性因子载荷系数	47
表 4-5 模型的验证性因子分析拟合优度指标	48
表 4-6 研究变量的相关性分析	48
表 4-7 男女的组别分析	49
表 4-8 不同性别员工的独立样本 t 检验	49
表 4-9 员工年龄对主要变量的 ANOVA 分析	50
表 4-10 员工教育程度对主要变量的 ANOVA 分析	51
表 4-11 与主管共事年数对主要变量的 ANOVA 分析	52
表 4-12 组织层级对主要变量的 ANOVA 分析	53
表 4-13 显著影响本研究变量的个人背景特征汇总表	53

表 4-14 授权型领导与创造性自我效能感的多元回归	55
表 4-15 授权型领导与和谐式工作激情的多元回归	56
表 4-16 授权型领导与员工创造力的回归分析	57
表 4-17 创造性自我效能感与员工创造力的回归分析	58
表 4-18 和谐式工作激情与员工创造力的回归分析	59
表 4-19 创造性自我效能感与和谐式工作激情的中介效应检验	61
表 4-20 研究假设结果汇总	62

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

第 1 章 绪论

1.1 研究背景

1.1.1 实践背景

上世纪 90 年代至今，经济全球化和信息化成为时代发展的重要课题。世界各地区、各领域呈现出前所未有的大融合趋势。如何在日益紧张激烈的国际竞争与国内竞争中求得生存，获得发展，无疑是世界各国企业所面临和亟需解决的重大问题。为了提高自己竞争力获得竞争优势，所有组织需要不断改善和提高灵活性、适应性和创新性。众所周知，组织中唯一具有创造性的因素即是员工，员工是关乎组织兴衰成败的最重要因素。因此，员工的创造力无疑是企业最为关注的问题之一。

每个组织对于如何激发员工的积极地投入工作和创造力的问题都愈发关注。而且，许多因素可以影响员工创造力的发挥，包含环境与组织因素、个体因素，比如领导行为、工作自主性、工作负担要求、内在动机、创造过程参与、领域相关技能等因素。而环境因素中的领导则是对员工创造力产生决定性影响的关键因素。

在市场全球化的蓬勃发展和新科学技术日新月异的大背景下，现代企业制度逐渐建立，从而研究企业领导行为也成为全球焦点课题。如何在愈加激烈的商业市场竞争中求得生存发展，如何精简有效地应对随时有可能发生骤变的国际大环境，企业组织在转变进程中，发现了关键因素——授权。在新的经济背景和管理情境下，授权型领导日益成为一个吸引人们关注的领导方式。授权型领导是一种新兴的领导风格，是一种领导能与下属分享权力的行为。授权型领导是将适当的权力给予员工以提高员工的工作动力、工作热情，促使员工发挥创造力。而员工创造力作为企业创新的知识基础，企业在一定程度上能提高员工的创造力就能提高创新能力，因此深入研究授权型领导对员工创造力的影响十分必要。

1.1.2 理论背景

授权型领导的理论渊源包括社会认知理论、领导——下属交换理论、自我管

理理论、情境领导理论等诸多系统化理论。由相关概念演化发展，授权型领导走一条“自我控制—自我管理—自我领导—自我管理，自主型团队的外部领导到超级领导再到授权型领导”的发展路径。在之后的 20 世纪 90 年代众多闻名学者提出了授权型领导概念，而 Manz、Sims、Pearce 等学者对其做出了突出贡献。这一领导方式内涵的在之后的研究中进一步得到丰富并取得阶段性研究成果。授权型领导的理论渊源、内涵与结构，受到学界更多关注，它的相关量表也逐渐得到开发。同时，实证研究也得到长足发展，许多研究将目光投入到授权型领导的前因与结果变量中。

对于员工的创造力，一直以来都是学术研究的焦点之一。创新以创造力为起点和基础。根据国内外文献研究表明，已有很多学者深入研究创造力，并指出员工创造力对企业发展的重要性。企业寻求突破性发展以及持续创新必须有赖于员工创造力这一关键因素。只有提高员工创造力才能够使企业对市场风云变化做出快速及时反应，并且积极把握机会，不断提高竞争力（Oldham, 1996^[1], 2002^[2]）。

企业需要不断创新,不仅是技术创新、流程创新还是管理创新才能生存与发展，而这一切根本都在于全体员工的创造力（王端旭、洪雁等，2011^[3]）。关于员工创造力的影响因素，国内外学者们已经进行了许多研究，不仅提出了哪些因素能提高员工的创造能力，而且还深入理解这些因素对员工创造力的影响机制。总之，影响员工创造力的因素具有个体因素和环境因素，比如员工内在动机，工作自主性、员工工作负担要求、创造过程参与，领导行为，领导对员工的鼓励与支持、资源及其有效性等。环境因素中对员工创造力起实质影响的关键因素即是领导。许多国内外学者将领导行为对员工创造力的如何发挥影响从不同角度进行了研究与分析，主要包括直接型领导、交易型领导、变革型领导和授权型领导等四个领导理论。其中，学者们越来越关注的是“授权”这一新兴课题。领导能给予下属适当的权力与足够的自由度，从而激发下属的激情和动力。

此外，能提高员工的创造力还有个体层面的因素。在员工创造力的影响机制中，环境因素能通过个体因素来增加对员工创造力的影响作用，比如心理状态、心理授权、内在动机、创造性自我效能感等个人因素。在创造力成为研究热点的同时，创造性自我效能感也越来越受到人们的重视。创新自我效能感是 Bandura（1997）在自我效能感理论并结合创造力概念提出来的。Bandura 观点认为具备创造力的自我效能感是对创造力结果的一种自我判断能力^[4]。创造性自我效能

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts 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.