



**山西省高校变革型领导感知**

**对教师创造力的影响--以工作压力为中介变量**

**The Influence of College Teachers' Transformational  
Leadership Perception on Creativity in Shanxi Province –  
Taking Work Stress as A Mediator**

**Mr. Kang HUO (霍康)**

**教育学硕士（教育管理）专题研究报告**

**泰国博仁大学中国-东盟国际学院**

**A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of**

**the Requirements for the Degree of**

**Master of Education (Education Management)**

**Graduate School, China-ASEAN International College**

**Dhurakij Pundit University**

**二零二零**

**2020**



**Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student**  
**China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University**  
Master of Education

研究报告题目: 山西省高校变革型领导感知对教师创造力的影响--以工作压力为中介变量  
Title of Thematic: The Influence of College Teachers' Transformational Leadership Perception on Creativity in Shanxi Province – Taking Work Stress as A Mediator  
Researcher|研究者: Mr. Kang HUO  
Program | 课程: Master of Education (Education Management)  
Principal Supervisor: Asst. Prof. Dr. Peng-Fei CHEN  
Co-supervisor:

The Committee, the below signed, hereby state our full approval of the Thematic Paper submitted by the above student (researcher) in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in the China-ASEAN International College.

  
-----  
Dr. Man JIANG Committee President  
评审委员会主席

  
-----  
Asst. Prof. Dr. Peng-Fei CHEN Committee Examiner / Principal Supervisor  
委员会考官 / 首席导师

  
-----  
Dr. Jian-Hao HUANG Committee Examiner  
委员会考官

-----  
Committee Examiner / Co-supervisor  
委员会考官 / 副导师

This is to certify the said Thematic Paper was approved by the China-ASEAN International College (CAIC).

  
-----  
Asst. Prof. Dr. Chun-Shuo CHEN Dean of China-ASEAN International College  
中国—东盟国际学院院长

Date | 日期: 11 May 2021

### Form of Declaration of Independent Academic Work

I (Mr. / Ms. / Miss) Kang Surname HUO  
Student ID no. 629570020010 Program M.Ed. Major Education Management  
undertake that  ~~Dissertation~~/Thesis  ~~Term Paper~~ / Thematic Paper / ~~Independent Study~~  
this

titled The Influence of College Teachers' Transformational Leadership Perception on Creativity in Shanxi Province – Taking Work Stress as A Mediator

hereby, presented for examination is my own work and has not been written for me, in whole or in part, by any other person(s). I also undertake that any quotation or paraphrase from the published or unpublished work of another person has been duly acknowledged and referenced in this research work.

I undertake to accept punishment in consequence of any breach of this declaration in accordance with the University regulation. Dhurakij Pundit University does not hold any obligation to take legal action on my behalf in the event of a breach of intellectual property rights, or any other right, in the material included in this research work.

Student's signature: Huo Kang  
Name(Please print):→ ( Kang HUO )  
Date: 2021.4.9

研究报告题目： 山西省高校变革型领导感知对教师创造力的影响--以工作压力为中介变量  
作者： 霍康  
主指导教师： 陈鹏妃博士  
副指导教师： ----  
学系： 教育学硕士（教育管理）  
学年： 二零二零

## 摘要

本研究旨在探讨山西省高校教师变革型领导感知、工作压力、教师创造力之间的关系。采用问卷调查法，研究对象为山西省高校教师，以便利抽样的方式，通过问卷星进行网络问卷的发放。从山西省 3 所高等院校共抽取 600 份问卷，得到有效问卷 580 份。研究结果表明不同背景变项在山西省高校教师变革型领导感知、工作压力、教师创造力中部分存在显著差异；山西省高校变革型领导感知对教师创造力达显著正向影响；山西省高校变革型领导感知对工作压力达显著正向影响；山西省高校教师工作压力对教师创造力达显著正向影响；山西省高校教师工作压力在变革型领导感知与教师创造力之间起到部分中介作用。因此，山西省高校变革型领导感知不仅对教师创造力有直接影响，还通过工作压力的中介作用间接影响教师创造力。

**关键词：**变革型领导感知；工作压力；教师创造力；高校教师

Thematic Paper Title: The Influence of College Teachers' Transformational Leadership Perception on Creativity in Shanxi Province – Taking Work Stress as A Mediator  
Author: Kang HUO  
Principal Advisor: Asst. Prof. Dr. Peng-Fei CHEN  
Co-advisor: -----  
Department: Master of Education (Education Management)  
Academic Year: 2020

## Abstract

This research aimed to explore the relationship among the transformational leadership perception, work stress, and teacher's creativity among college teachers in Shanxi Province. Using a questionnaire as the method, the research objects were teachers at universities in Shanxi Province, and the online questionnaire was distributed based on convenient sampling. A total of 600 questionnaires were drawn from 3 colleges and universities in Shanxi Province, and 580 valid questionnaires were obtained. The research results showed that different background variables have significant differences in the transformational leadership perception, work stress, and teacher's creativity of college teachers in Shanxi Province. The perception of transformational leadership in colleges and universities has a significant positive impact on teacher creativity. The perceived leadership transformation of colleges and universities has a significant positive impact on work stress. The work stress of college teachers has a significant positive impact on teacher's creativity. The work stress of college teachers plays a part of the mediating role between the perception of transformational leadership and teacher's creativity. Therefore, the perception of transformational leadership in Shanxi colleges and universities not only directly affects teacher creativity, but also indirectly affects teacher's creativity through the mediating

effect of work stress.

**Keywords:** Transformational Leadership Perception; Work Stress; Creativity; College  
Teachers

## 致谢

时光荏苒，在泰国博仁大学攻读研究生的两年时间里，在各位优秀导师的耐心指导和热情帮助下，我的研究生学习生涯已接近尾声。这两年的时光既漫长又短暂，其中充满酸甜苦辣，更有人生的收获和成长。回忆自己这两年多的学习生活，获益良多，借此机会，特对有关老师、同学、家人表示感谢：

首先，我要感谢我的导师陈鹏妃博士，本人的学位论文是在我恩师陈鹏妃博士的殷切关怀和耐心指导下进行并完成的，衷心感谢我的恩师对我的淳淳教诲和悉心关怀。从课题的选择、项目的实施，直至论文的最终完成，陈老师都始终给予我耐心的指导和支持，无论节假日，当学生遇到难题的时候都会给予及时的回复并给与帮助，我取得的每一点成绩都凝聚着恩师的汗水和心血。恩师开阔的视野、严谨的治学态度、精益求精的工作作风，深深地感染和激励着我，在此谨向陈老师致以衷心的感谢和崇高的敬意。

其次我要感谢 CAIC 系的所有老师，无私的教诲、生动的演绎，把复杂的知识简单化，每一个困惑都耐心的给学生解答，能让一个跨专业的大龄学生学到自己想学的知识，老师们深厚的学术造诣让学生敬佩不已。

最后还要感谢我的学长姐以及同学们，在学习与生活上无私的帮助与关怀。同时还要感谢我的家人对我学习与生活的支持。感谢你们与我一路同行。在此，谨向所有帮助和关心我的人表示衷心的感谢！

霍康  
CAIC  
Dhurakij Pundit University  
2021 年 2 月 4 日

## 目录

<b>Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student</b> .....	i
<b>Form of Declaration of Independent Academic Work</b> .....	ii
<b>致谢</b> .....	iii
<b>摘要</b> .....	iv
<b>Abstract</b> .....	v
<b>目录</b> .....	vii
<b>表目录</b> .....	viii
<b>图目录</b> .....	x
<b>第1章 绪论</b> .....	11
1.1 研究背景与动机 .....	11
1.2 研究目的与问题 .....	14
1.3 研究意义 .....	14
1.4 研究创新 .....	16
1.5 研究流程 .....	16
<b>第2章 文献综述</b> .....	18
2.1 理论基础 .....	18
2.2 变革型领导感知的相关研究 .....	19
2.3 工作压力的相关研究 .....	26
2.4 教师创造力的相关研究 .....	31
2.5 变量间关系的研究 .....	36
<b>第3章 研究方法与设计</b> .....	39
3.1 研究框架与假设 .....	39
3.2 研究对象与样本 .....	40
3.3 研究工具 .....	41
3.4 资料分析方法 .....	44
3.5 预试问卷分析 .....	47
<b>第4章 研究结果</b> .....	53
4.1 正式问卷检验 .....	53
4.2 描述分析 .....	58
4.3 差异分析 .....	60
4.4 相关分析 .....	65
4.5 回归分析 .....	66
4.6 研究结果假设整理 .....	68
<b>第5章 结论与建议</b> .....	70
5.1 结论 .....	70
5.2 建议 .....	73
<b>参考文献</b> .....	75
<b>附录：问卷</b> .....	90



## 表目录

表 2.1 变革型领导定义整理.....	21
表 3.1 变革型领导维度及题项内容摘要表.....	42
表 3.2 工作压力维度及题项内容摘要表.....	43
表 3.3 教师创造力维度及题项内容摘要表.....	44
表 3.4 变革型领导量表项目分析表.....	48
表 3.5 变革型领导量表探索性因素分析与信度分析摘要表.....	49
表 3.6 工作压力量表项目分析表.....	50
表 3.7 工作压力量表探索性因素分析与信度分析摘要表.....	50
表 3.8 教师创造力量表项目分析表.....	51
表 3.9 教师创造力量表探索性因素分析与信度分析摘要表.....	52
表 4.1 变革型领导模型适配度指标分析摘要表.....	54
表 4.2 变革型领导验证性因素分析摘要表.....	55
表 4.3 变革型领导区别效度摘要表.....	55
表 4.4 工作压力模型适配度指标分析摘要表.....	56
表 4.5 工作压力验证性因素分析摘要表.....	56
表 4.6 教师创造力模型适配度指标分析摘要表.....	57
表 4.7 教师创造力验证性因素分析摘要表.....	58
表 4.8 正式样本人口变量统计表 (N=580) .....	59
表 4.9 变革型领导感知现况分析摘要表.....	59
表 4.10 工作压力现况分析摘要表.....	60
表 4.11 教师创造力现况分析摘要表.....	60
表 4.12 不同性别的山西省高校教师在变革型领导感知上的差异情形摘要表 (n=580) .....	61
表 4.13 不同年龄的山西省高校教师在变革型领导感知上的差异情形摘要表 (n=580) .....	62
表 4.14 不同学历的山西省高校教师在变革型领导感知上的差异情形摘要表 (n=580) .....	62
表 4.15 不同性别的高校教师在工作压力上的差异情形摘要表 (n=580) .....	63
表 4.16 不同年龄的山西省高校教师在工作压力上的差异情形摘要表 (n=580) .....	63
表 4.17 不同学历的山西省高校教师在工作压力上的差异情形摘要表 (n=580) .....	64
表 4.18 不同性别的山西省高校教师在教师创造力上的差异情形摘要表 (n=580) .....	64
表 4.19 不同年龄的山西省高校教师在创造力上的差异情形摘要表 (n=580) ..	64
表 4.20 不同学历的山西省高校教师在创造力上的差异情形摘要表 (n=580) ..	65
表 4.21 变革型领导、工作压力以及教师创造力之间的相关分析 (n=580) .....	65
表 4.22 变革型领导对教师创造力之回归分析表 (n=580) .....	66
表 4.23 变革型领导对工作压力之回归分析表 (n=580) .....	66

表 4.24 工作压力对教师创造力之回归分析表 ( $n=580$ ) .....	67
表 4.25 工作压力之中介效果检验 ( $n=580$ ) .....	67
表 4.26 研究假设验证摘要表.....	69

## 图目录

图 1.1 研究流程图.....	17
图 3.1 研究框架图.....	39

## 第 1 章 绪论

本章以五个部分进行阐述,依次是研究的背景、研究目的与问题、研究意义、研究创新点、研究流程。分述如下:

### 1.1 研究背景与动机

中国于 2015 年提出大众创新,万众创业的号召,在此背景下,创造力逐渐受到国家的重视(杜刚、李亚光,2015)。而在全球化的风潮中,创造力即国际竞争力,创造力对于 21 世纪的每个成功的国家都具有重要影响(汤超颖等人,2011)。而在中国深入通过科学,教育和人才实施国家复兴战略的过程中,缺少在各行各业中具有拔尖领军式的创新人才已成为制约中国建设创新型国家的主要因素(刘彭芝等人,2013)。创新人才培养关键靠学校教育,依赖于科学有效的教育教学对创新型人才的培养(Andiliou & Murphy, 2010)。由此可知,无论中国或其他国家对创造力之重视,创造力对于国家发展之重要性不言而喻(张忠仁、范景亮,2000)。

1950 年代出现创造力的研究的心理领域(Guilford, 1950)。早期的学者及理论对创造力定义的观点着重在产品本身或是产品发展程序的结果(Amabile, 1983; Shalley, 1991; Woodman *et al.*, 1993; Zaltman *et al.*, 1973)。创造力(Creativity)创造力的简单涵义就是指人对事物的创新能力(Amabile, 1988)。它常被视为一种过程所产生的结果,指“一种关于生产、服务、操作和程序的新的,有用的思维的产物”(Shalley & Gilson, 2004)。Amabile(1988)提出创造力研究的最基本模型,主要关注促进创意行为的因素(如动机)。具体而言,Amabile(1988)表明个体的创造力主要有三个成分组成:相关领域的技能和专业知识(天生的能力)、创造力相关的过程(习得的能力)、内在的任务动机(任务态度)。

教师的创造力是教师本身产出全新且有用的想法,并且经由表达意见的行为而产生(Zhou & George, 2001)。根据创造力研究的观点,由于商业发展的迅速,创新是高校发展不可缺少的因素(Amabile,1998)。教师创造力受到个体特征和情境因素的共同影响(童兴,2016)。领导作为工作场所的一个重要情境因素,无疑会对教师创造力产生影响(Tierney, 2008)。

关于高校教师概念涉及范围较广，通常是指从事教学、科研为主的教师，学校教学管理的教辅人员，行政协调的工作人员，思想教育的党群部门及从事后勤服务的教职工等（王昆，2019）。教师的创新对教育事业和人类精神生命有很大作用。当代社会，人类各方面的全面发展促进的教育的全新发展，它要求教师在自己的工作中进行创造性的劳动并为社会培养具有创新能力的人才（吴冰，2005）。教师创造力的开发既是社会发展和教育发展的客观要求（邬志辉，2003）。如果教师在基本条件必备的情况还能拥有创新能力，且能把学生培养得有灵性和创意，这样的教师即进入为师的“导学”境界（赵欢君，2002）。教师创造力也就是教师能否设计出新奇的、有价值的教学活动，其教学能否引发学生的学习兴趣，达到有效的教学目标的能力（权月彤，2008）。教师在教学中的创新创造力能很好促进学生的学习（郭全美，2019）。

变革型领导 (Transformational Leadership) 由 Downton (1973) 在 *Rebel Leadership* 中提出，然后由 Burns (1978) 和 Bass (1985) 等人的不断发展，形成理论。Burns (1978)对变革型领导风格的涵义进行界定，指出变革型领导风格是领导者具有更高的素质和观念，使下属了解自己的使命，激励下属努力工作。而 Bass (1985) 在其研究中指出变革型领导风格是领导通过给下属明确企业的目标，并在下属遇到问题时及时的给予关怀。此外，李超平与时勤 (2005) 在其研究中指出变革型领导风格是管理人员通过身体力行，对教师示范榜样并影响下属，让教师更加努力的工作。变革型领导作为一种有效的领导风格，其与教师创造力的关系的实证结果却是惊人的一致 (Gong, 2009; Pieterse, 2010)。变革型领导对创造力达显著正向影响 (姜波，2015；申训，2019)。

校长是提高学校组织效能，其领导方式是促进教师专业发展，营造学校良好合作氛围的关键因素和核心力量 (Leithwood & Jantzi, 1990; Sun & Yang, 2014)。简言之，所谓校长的变革型领导力，是指学校校长在实施与管理学校组织运行与发展过程中所包含的如下变革型领导行为：(1)确认与描绘远景；(2)促进群体可接受性的目标设定；(3)表达与传递 高绩效期待；(4)提供恰当的模式或树立典范；(5)提供智能与智识刺激；(6)提供对下属的支持 (Leithwood & Sun, 2012)。变革型领导作为当前高校管理者最受关注的领导方式，其对教师创造力的正向作用效果明显，说明确实值得推崇 (姜波，2015)。

同时,相关学者在研究创造力的过程中,发现工作压力是影响创造力的一个重要影响因素(周浩、龙立荣,2011;蔡亚华等人,2015;刘新梅等人,2015;张勇等人,2018)。工作压力(Job Stress)的含义是工作所带来的,超出主观客体接受范围内的事物的心理压力(凌文等人,2004)。Lazarus and Folkman(1984)提出的压力与应对的交易模型认为压力是个体对人—情境的交互作用的主观评判。压力不取决于环境输入,而是取决于个体对输入和个体应对能力等方面的关系的评估。Cavanaugh *et al.*(2000)根据压力来源的不同进一步将压力区分为挑战性压力(Challenge Stress)和阻断性压力(Hindrance Stress)。以往大量研究表明这两个的压力对教师有不同的影响(LePine *et al.*, 2004; LePine *et al.*, 2005; Zhang *et al.*, 2014)。林与川(2016)的研究根据压力认知激活理论,对工作压力进行拆分,分析挑战性和阻断性压力对组织创造力的差异化影响效应,发现挑战性压力对组织创造力感知正向影响作用。其中挑战性压力与教师创造力显著正相关,阻碍性压力与教师创造力负相关(卓晓倩,2017)。

对于高校的不断扩招,教育改革的深入进行,象牙塔内的高校教师也开始感受到工作压力的存在(刘丽丹,2006)。高校教师工作压力则是指从事高校教学以及行政管理的专职人员在整体性的教学与管理过程中,呈现出的生理以及心理等反映的持续性状态(刘晓明,2010)。

在中国经济迅速发展的情况下,人们无论从生活方式还是工作方式都有巨大的改变。大家在面对更好的生活、工作环境的同时,也承受越来越大的工作压力。造成人员的工作压力来自很多方面,但组织因素中,主管的领导风格是重要因素之一(周雪君,2013)。近年来,许多学者开始运用交互视角来研究多重因素对教师创造力的共同作用,根据交互作用的观点,个人因素和情境因素(工作因素和工作环境因素)的共同作用会对教师创造力产生效应(刘野,2017;田宁宁,2017;谷晋,2018;张星,2018;周慧琳,2018;董昊,2019)。伴随着工作设计本身越来越复杂和多变,工作压力不可避免的成为教师工作时的一种情境因素,对教师产生创造力有着非常重要的影响(童兴,2016)。

山西省高校中教师是学校教学、科研及其他各项管理工作的骨干(牛永新,2003)。山西高校教师总体思想进步,自我实现动机较强,但工作压力大,期待高校能为教师营造健康的职业成长环境,促进教师队伍的科学管理(冯爱红、罗

社管, 2019)。因此, 本研究将选取山西省 A、B、C 三所高校的教师作为研究对象, 对山西省教师工作压力对教师高阶思维能力的影响进一步研究, 以期待可以得出具有代表性和准确性的研究结论。

鉴于此, 本研究将引入变革型领导、教师工作压力、教师创造力三个变量, 进一步分析变革型领导对教师创造力及教师工作压力影响的内在因素, 并试图探讨教师工作压力在两者之间的中介作用, 以帮助高校管理者积极的面对教师的的生活和工作, 为变革型领导管理院校提供借鉴。

## 1.2 研究目的与问题

根据上部分研究, 本部分的研究目的主要如以下:

- A. 了解山西省高校变革型领导感知、教师创造力及教师工作压力的现况。
- B. 探讨山西省高校变革型领导感知对教师创造力的预测力。
- C. 探讨山西省高校变革型领导感知对教师工作压力的预测力。
- D. 探讨山西省教师工作压力对教师创造力的预测力。
- E. 探讨山西省教师工作压力在高校变革型领导感知与教师创造力之间的中介作用。

由以上目的, 本研究的问题如下:

- A. 山西省高校变革型领导感知、教师创造力及教师工作压力的现况为何?
- B. 山西省高校变革型领导感知对教师创造力的预测力为何?
- C. 山西省高校变革型领导感知对教师工作压力的预测力为何?
- D. 山西省教师工作压力对教师创造力的预测力为何?
- E. 山西省教师工作压力是否在高校变革型领导感知与教师创造力之间具有中介作用?

## 1.3 研究意义

### 1.3.1 理论意义

教师创新力指“教师产生既新颖又适用的产品或想法”, 如今, 高校的生存和发展都离不开教师的创造力 (Hennessey & Amabile, 2010)。当今社会下, 高校的生存和发展都离不开教师的创造力 (黄京钗, 2001)。对于高校的教师创造力研究逐渐被许多研究者重视, 如:《高校教师创造力保持与激励机制初探》(苏国红、杨善祥, 2002);《试论教师的创造力》(赵欢君, 2002);《论教师创造力的

教育价值》(吴冰, 2005);《教师创造力内隐观的调查研究》(齐淑娟, 2007)等, 这些研究都为我们提供丰硕的理论成果。但对于教师创造力的研究大多是量化的, 对于高校变革型领导对教师创造力的研究少之又少, 此外大多数创造力的实证研究都在营销领域(王影, 2012; 姜波, 2015; 秦晓芳, 2017; 田宁宁, 2017;) 运用在高校的实证研究也不多, 工作压力在二者之间的中介作用的相关研究还是空白, 因此, 本研究通过问卷测量及访谈的方法对高校变革型领导和教师创造力及教师工作压力的现状进行调查与分析, 并对教师工作压力在二者间的中介作用进行验证, 为几者提供理论支持, 促进其关系的研究。

### 1.3.2 实践意义

创新需要动力, 动力必须是内部的、持久的。为了完全调动组织成员的创新行为和动机, 有必要采取适当的激励措施, 以最好地满足人才的需求, 期望或期望。激励措施不仅有助于转变创新能力, 而且在潜在的创新力发展, 有效协调了其中关系以及调动教师的积极性和创造力方面发挥重要作用(程国梁, 2012)。在组织运行中, 组织往往会由于过去成功惯性的干扰而失去自主创新能力, 而变革型领导能够根据市场外部环境的变化和组织内部调整的需要, 对组织进行改革(申训, 2019)。领导者在实际领导过程中应加强个人领导风格的培养, 通过展示个人魅力行为特点或者给教师以领导关怀等, 让教师感受到领导的重视与关心, 从而为教师营造一个良好的工作氛围, 进而起到提高教师工作绩效的目的(义洁萍, 2009)。

高校在日常管理中, 应致力于创造变革型领导的工作氛围, 展现对教师绩效的正向评价、激励以及对教师福利及身心的关怀, 让教师树立对高校的信心, 提高教师工作的热情度, 减少对工作的消极情绪(周雪君, 2013)。高校应科学地看待工作压力对教师创造力的影响, 正确区分挑战性工作压力与阻碍性工作压力, 控制挑战性工作压力在合理的范围内, 并尽量减少阻碍性工作压力(刘新梅等人, 2016)。我们只有充分发挥变革型领导的优势, 积极培育教师有利于创新的调节焦点倾向, 才能促进教师的创造力, 进而提升高校竞争力(王乐勋, 2013)。在现实的管理情境中, 可通过对领导者进行变革型领导培训, 从组织、激励和培训三个方面培养高创造力的教师(范保珠, 2011)。因此, 本研究通过对变革型领导、教师创造力与教师工作压力间的关系研究, 以期为领导者在平时的管理工作



中提供一定的启示。希望能够引起高校管理者对教师创造力及教师工作压力的深入认识,充分理解教师创造力的状态,为改善教师创造力和教师工作压力提供一些管理建议,促使领导者在平时的管理工作中,转变领导风格,唤醒教师自身对工作的渴望,鼓励教师开拓思路、推陈出新,激励教师践行创造性的行为。为高校有效的管理提供参考,避免人才流失,也为高校的发展提供理论与实践的参考。

#### 1.4 研究创新

就研究领域与研究变量而言,以往大多数变革型领导与创造力的研究都在经济与企业领域。如:CEO应该视高管团队成员为重要的战略性资源,发挥理想化影响、鼓舞性激励、智力激发、个性化关怀等领导行为,激发并维持团队创造力(陈璐等人,2016)、变革型领导在中外合资和私营企业的员工创造力水平高于国有企业的员工创造力水平,其中中外合资企业的员工创造力水平最高(田宁宁,2017)、组织内部协同机制会通过增强员工和谐性工作激情进而增强员工创造力,同时组织内部协同机制会通过抑制员工强迫性工作激情进而增强员工创造力(谢雅萍等人,2019)。本研究将研究领域聚焦在教育方向,中国已有研究者陆续进行,但教育领域关于创造力影响因素的研究依然较少(孟磊,2008;姜波,2015)。对于研究变量而言,以往大多数关于创造力的研究都集中在与工作压力的关系上,很少将变革型领导作为影响因素进行研究,并且鲜有将三者一同作为研究变量进行研究(秦晓芳,2017;田宁宁,2017;谷晋,2018)。

就研究对象与研究方法而言,以往对变革型领导与创造力的研究大多为社会工作人员和管理人员,对高校的研究基本处于空白阶段,而对山西省的研究则少之又少(郭琳,2016;刘野,2017;张星,2018;周慧琳,2018;董昊,2019;申训,2019)。量化研究较少,本研究采用问卷形式进行研究。此外基于教师工作压力上有研究空白介于教师创新力和校长变革性领导,因此具有研究的空间,以弥补相关研究中的空白。

#### 1.5 研究流程

本研究为质性与量化分析的实证研究,根据上述研究背景与研究目的拟定了相关的研究计划,检索并整理各个变量及维度的相关文献加以分析,探讨相互间的关系并提出研究框架和研究假设,并对山西省具有代表性的高校教师发放预试及测试问卷,完全收回问卷后,抛去无效问卷,再进行专家访谈,进行资料统计

与分析，比对资料以进行三角检验，最后提出结论。如图 1.1 所示：

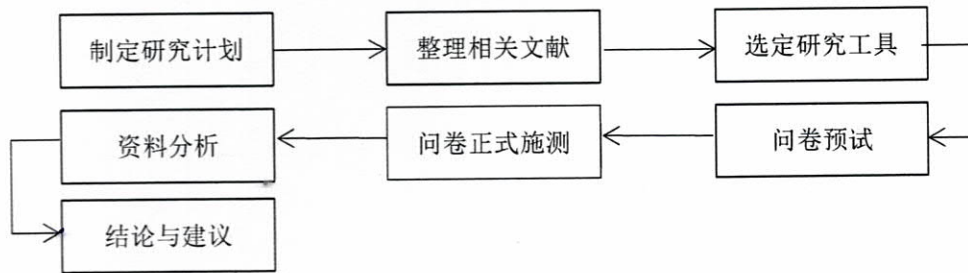


图 1.1 研究流程图  
资料来源：本研究整理

## 第 2 章 文献综述

本章以五部分划分针对各变量收集整理相关文献并加以深入探讨，第一部分为理论基础，第二部分为变革型领导的相关研究，第三部分为工作压力的相关研究，第四节为教师创造力的相关研究，第五节为变革型领导、工作压力、教师创造力之间关系的研究，分述如下：

### 2.1 理论基础

变革型领导 (Transformational Leadership) 由 Downton (1973) 在《Rebel Leadership》中提出，然后由 Burns (1978) 和 Bass (1985) 等人的不断发展，形成其理论。Burns (1978)对变革型领导风格的涵义进行界定，指出变革型领导风格是领导者具有更高的素质和观念，使下属了解自己的使命，激励下属努力工作。此后，Bass (1985)在自己所撰写的《Leadership and Performance Beyond Exception》一书中对变革型领导进行定义：“它是通过建立相互信任的友好环境，以此激发下属员工对责任承担的意识，从而建立下属员工的公司利益在个人利益之上的意识，有更好的效果” 变革型领导理论作为一种有效的领导风格，越来越受到中外学者的重视（李磊等人，2012）。

Bass (1985)这一概念的提出得到研究者的广泛关注，并使得变革型领导成为当代新型领导理论研究的前沿范式之一。随着变革型领导研究的深入开展，其他学者对变革型领导也有不同看法的界定，例如 Bennis and Nanus (1985)指出，变革型领导是通过对权力，情境等条件的运用，激发员工的创新，以适应环境变迁的领导者。Leithwood (1992) 认为变革型领导应该能够在完成组织目标的过程中逐渐提高个体和团队解决问题的能力。Friedman and Langbert (2000) 认为，变革型领导应该能够通过构建组织愿景、让下属参与到实现愿景的过程中来激励他们。从这些有关变革型领导定义的学术探讨来看，主要体现几个共同特点，包括强调组织愿景的构建与传达、强调提高员工解决问题的能力、激发员工的高层次需要、引导组织获得卓越的成就等。这些内涵基本与 Bass (1985) 提出的理论框架相符合，从一定程度上说明了 Bass 对于变革型领导概念的定义有着较强的普适性。

在中国，李超平与时勤（2005）在其研究中指出变革型领导风格是管理人员通过身体力行，设定教师树立榜样示范的环境促进教师的工作。

综上所述，本研究将依据 Bass (1985) 的变革型领导理论 (Transformational Leadership) 作为理论基础。本研究的三个变量分别为变革型领导、工作压力、教师创造力，分别对应 Bass (1985) 变革型领导理论中的权力、情景及激发创新，分析山西省高校变革型领导对教师创造力影响的内在因素，并试图探讨工作压力在两者之间的中介作用。

## 2.2 变革型领导感知

依变革型领导理论，本小节将分别依变革型领导的定义与内涵、相关理论基础、测量工具，以及人口学变量在高校变革型领导的相关研究四个方面进行探讨。

### 2.2.1 变革型领导的定义与内涵

变革型领导通常被认定为组织变化的先行者和催化剂，由 Burns (1978) 首次在他的著作中阐述了变革型领导的概念，随后 Bass (1985) 进一步发展变革型领导理论，并在《Leadership and Performance Beyond Exception》一书中建构理论和测评工具 MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire)。随着研究深入，相关学者陆续从各种角度对变革型领导做出定义。由相关研究表明，将国内外相关学者对变革型领导的定义按照行为过程定义、个体特质定义分述如下：

#### A. 行为过程

变革型领导最初是从考察领导行为过程中演变出来的，是一人或更多人与另外一个人接洽后，他们提高各自的动机和道德水平的过程 (Burns, 1978)。它寻求提升人类行为的层级及领导和下属的伦理抱负，并借此对领导和下属产生变革性作用，变革性领导是通过权利和环境的影响，促进员工对公司责任的意识，公司利益大于个人利益的意识，并取得超乎期望的成绩 (Bass, 1985)。在 Burns (1978) 和 Bass (1985) 等学者的研究中追溯，并进一步做出解释，有人认为变革型领导是通过各方面因素来影响员工意识以此建立目标的过程 (Portugal & Yukl, 1994)；也有人将变革型领导定义为通过拓展与提升下属的目标，并对下属提供取得超越显性或隐性交换协议详细规定的期望的信心，进而对下属产生影响 (Dvir *et al.*, 2002)；还有人指出变革型领导是借助领导人自身魅力无关环境的影响员工，从

而达到更好的结果的过程（陈文晶、时勘，2007）。

## B. 个体特质

伴随变革型领导研究热度的增加，各领域专家尝试从自己的研究角度对变革型领导进行研究，尤其组织行为学领域专家，从个体特质角度开展一系列更为细致的相关研究，并对变革型领导给予阐释。有人认为变革型领导是领导通过与他人共事影响他人的价值观、态度、信念、行为并借助他人实现组织使命和目标的能力（Groves & Larocca, 2011）。也有人认为变革型领导善于清晰阐述组织愿景并激发下属，允许下属参与组织愿景的实现（Friedman & Langbert, 2000）；变革型领导关注下属能力的发展和授权，深刻理解变革并鼓励下属变革（Wilmore & Thomas, 2001）；变革型领导具有魅力特质，对下属产生特殊影响，鼓励下属牺牲自身利益成就组织利益，其智能激发和个性化关怀推动下属贡献，完成组织目标（Wang & Huang, 2009）。研究者将其整理如下表 2.1:

Bass (1985)最早将变革型领导归纳为三个维度：领导魅力、智力激发和个性化关怀。Avolio 又将其划分为四个维度，即领导魅力、感召力、智力激发（Avolio *et al.*, 2004）。

(A)领导魅力 (Charisma or Idealized Influence): 领导者自身的人格魅力受员工的爱慕和追随，为此领导者建立一个相互信任环境并促进公司发展(Avolio *et al.*, 2004)。

(B)感召力 (Inspirational Motivation): 领导者能启发下属的工作，促进员工更好的工作，以某种因素加强员工的工作欲望，自信能表现的比预期的更好 (Avolio *et al.*, 2004)。

(C)智力激发 (Intellectual Stimulation): 领导者通过权利来促进员工的工作激情通过环境让员工感受公司工作环境促进员工为公司工作的斗志，运用情感激励员工努力并为之奋斗，培养员工的团队意识并以此实现团队工作利益结果大于个人工作带来的工作利益效果（Avolio *et al.*, 2004）。另外 Bennis and Nanus (1985)指出领导者对员工有很重要的影响，能帮助他们更好的发展更好的为公司利益做贡献，能够在工作中指出他们的问题所在，并鼓励他们的发展，这样不仅促进员工个人发展也促进了公司的发展。

表 2.1 变革型领导定义汇总表

学者 (年代)	变革型领导的相关定义
Downton (1973)	领导者在交易和承诺等对员工产生影响。
Burns (1978)	变革型领导是经理和员工之间相互促进, 以达到更高层次的需求和动力的过程。领导者通过更高的道德观念和价值观激励和鼓励员工, 使他们能够专注于自己的工作, 然后提拔下属员工。
Bass (1985)	变革型领导使员工意识到工作的重要性, 在高层激发他们的需求, 并允许员工为了组织的利益大于个人利益, 并取得超出其最初期望的结果。
Yukl (1989)	变革型领导者通过影响员工的态度和预期来形成组织承诺, 强调应授予员工自主权以完成目标, 与管理策略相配合来改善组织文化结构, 进而完成组织目标。
Rouchc and Colleages (1989)	变革型领导是领导通过与他人共事影响他人的价值观、态度、信念、行为并借助他人实现组织使命和目标的能力。
Leithwood (1992)	变革型领导一方面为员工描绘美好愿景, 同时在实际运作过程中, 通过分享、投入、刺激等手段来提升员工的思想, 使其对未来充满希望。
Waddell (1996)	变革型领导者与员工共同营造专业的氛围, 通过知识分享、学习发展, 创造一种良好的环境和氛围。
Parry (2000)	变革型领导引导员工向有目标和善执行的高层次境界转变。
Friedman and Laghert (2000)	变革型领导者善于描绘组织的愿景并激发下属, 且在过程中让员工参与进来。
Wilmore and Thomas (2001)	变革型领导强调能力的发展与授权, 熟悉变革并且鼓励员工进行变革。它是一种合作、决策分享的领导方式。
Robbins (2001)	变革型领导者对员工有不一样的影响, 激励员工为组织牺牲自身利益, 个性化关怀与智力激发促使员工奉献, 达成组织目标, 它具有魅力特质。
Avolio <i>et al.</i> (2002)	变革型领导定义为通过拓展与提升下属的目标, 并对下属提供取得超越显性或隐性交换协议详细规定的期望的信心, 进而对下属产生影响。
李超平、时勤 (2005)	提炼出变革型领导在国内背景下所特有的一个维度——德行垂范维度。
陈文晶、时勤 (2007)	变革型领导是指通过领导者的个性和魅力特质来影响下属的过程, 以及激发下属不断挑战和超越自我, 增加下属的需求和内在动力以及追求更高目标的过程。
凌文铨 (2008)	变革型领导通过营造平等、自由的团队氛围, 激发团队成员的动机, 促进其相互之间的信任与合作, 进而提升其工作成果

资料来源: 研究者整理

(D)个性化关怀 (Individualized Consideration): 是领导对每个员工有独自的关心照顾, 不是笼统的对所有员工进行关照, 重视员工之间不同的区别化发展, 根据员工不同的特点为其制定不同的工作计划, 发挥他们的特长, 并且耐心对待员工, 了解员工的感情需要并适当的进行针对性的疏导。领导者帮助员工更好的自我价值实现, 不仅促进公司发展, 也促进员工自身的发展 (Avolio *et al.*, 2004)。

综上所述, 变革型领导是领导者通过以上等种种因素, 从而激发教师创新行为, 减少教师的工作压力, 以适应环境变迁的领导者。

### 2.2.2 相关理论基础

有关变革型领导相关理论探究如下述。

#### A. 领导特质理论 (Traits Theories Leadership)

早期 (20 世纪 40 年代) 的领导理论研究比较注重寻求那些卓越领导者身上所拥有的共同特征, 成为特性论。传统领导特质理论认为领导特质是与生俱来的, 不需要后天的磨炼和培养, 该理论的奠基人提出领导者的优秀特质不是后天形成的。在早期, 美国管理学家在自己《Exploration of Managerial Talent》提出八种特性品质和五种激励特征, 研究得出才智、首创精神、监察能力、自信心、决断力、适应性、成熟度等八种特质和需求五种激励手段 (Haire *et al.*, 1966, 1967)。学者认为领导特质包括学术成就、稳定性、成熟性、欲望、智力五个组成部分, 天才领导者应该具备七种特性 (Gibb, 1969)。随着研究的不断细化和深入, 该理论得到不断的补充与发展。Zaccaro (2012) 构建出领导多级层次模型、Antonakis (2012) 总结得到领导过程模型。

#### B. Maslow 的层次需求理论 (Theory of Hierarchy Need)

Maslow (1970) 认为人的需要是由七个等级的需要构成的, 主要分为五种需要, 需求有高低层次之分: 生理需求、安全需求、爱和归属感的需求、自尊的需求、认知需求、审美需求、自我实现的需求这些需求都是激励组织成员采取行动的内在来源, 变革型领导了解下属的心理需求, 采取适当的领导方式满足员工高层次的心理需求, 员工通常可以发挥自己全部的潜力, 专注自己的工作任务, 从而达到提高组织绩效的目的。丁琳等人 (2010) 认为尊重的需求简直是变革型领导的秘密武器。Maslow (1943) 的理论对社会的影响非常大, 人们更加重视自我价值的实现, 人对社会的贡献, 领导者们也应该清楚的认识到了员工的潜能, 鼓励

他们潜能的激发，以此促进自我价值的实现，并作为公司的一部分促进公司的发展（隋杨等人，2012）。

### C. 愿景理论 (Theory of Visionary)

Nanus (1992) 认为愿景理论意味着组织的安全，可以帮助组织更成功地实现未来发展。变革型领导者为组织成员提供努力的目标，并帮助组织超越目前情景实现组织的成长。变革型领导者会使组织成员增强对工作结果的认同感，满足组织成员的价值观，激发组织成员更努力的工作。

#### 2.2.3 变革型领导感知

感知是人们通过感官系统由于外界事物刺激作用，再通过神经系统传递到大脑，通过大脑对外界事物进行判断（Hesslow, 2002）。感知在认知科学系统也可成为一组程序（马庆国、王小毅，2006）。感知和感觉并不相同（陈员、靳铁军，2018）。感知是程序组织的接受讯号（Gregory, 1980）。世界上生物都有感知这种能力，这是生物生存的基本条件，然而每种生物的感知反应动作各不相同，每个生物都有自己的感知反应程序，感知反应动作，这种能力都是生物们自身结构自带的反应，感知也是生物先天生成的，但除此之外，感知还有环境方面的影响，生物都感知也会随着自身的生长环境而做出各种改变。（Ferenczi, 1926）。感知关系的表达就是生物身体内各种程序结构组织之间的联系变化，感知关系在每个生物体系都是一样的，不一样的是感知反应不同，感知关系就是通过生物体之间的各种器官联结来达成（孙璐，李广建，2015）。生物之间的感知是由自身条件和环境影响的，相同力作用在不同生物上，从而引起的感知反应是不一样的，生长在同一环境的生物可能由于自身环境不同而有不同反应，而相同生物可能生长环境不同也引起感知反应不同（Ratcliffe *et al.*, 2013）。意识是以感官为基础条件的，意识又通过感知传递（Marcel, 1983）。Bass and Avolio (1994) 认为任何一种领导风格最终都要通过下属的感知与认可来发挥作用，因此从员工角度测量更具有有效性及现实意义。变革型领导对员工创造力的影响不仅在于领导者，更是在与下属互动的情境及领导做出何种反馈，或者员工对于未来奖惩的感知（刘野，2017）。



#### 2.2.4 测量工具

依据变革型领导理论，相关测量工具如下述。

##### A. Bass and Avolio (1995)的多元因素领导量表 (Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ)

Bass and Avolio (1994)关于变革型领导的测量问卷 MLQ-5X 量表，共 20 个题项，包括领导魅力、领导感召力、智力激发和个性化关怀四个维度。采用 Likert 五点计分，由受试者就题目叙述的内容，与其平日实际行为表现之符合程度，从“非常不同意”、“不太同意”、“普通”、“有点同意”、“非常同意”中，选出最合适的一项。这一量表是变革型领导的经典量表使用广泛，有较好的信度和效度。经检验，Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.91，具有较好的内部一致性。

##### B. 吴静吉与林合愚（1995）的变革型领导量表 (Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ)

吴静吉与林合愚（1995）开发变革型领导的第一个中文测量表，该量表与 MLQ 量表的相同之处是智能激发和个性化关怀两个维度不变，不同之处是将 MLQ 量表中的魅力领导和动机激励又进行更细的划分，前者分为承诺与正义、远景和吸引力、亲近融合，后者分为激励尊重信任和共同愿景。该量表共 26 个题项，包括领导魅力、领导感召力、智力激发和个性化关怀四个维度。该量表采用 Likert 五点计分，由受试者就题目叙述的内容，与其平日实际行为表现之符合程度，从“非常不同意”、“不太同意”、“普通”、“有点同意”、“非常同意”中，选出最合适的一项。经检验，其总体值和四个维度值的 Cronbach's  $\alpha$  值均较高，变革型领导的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.974，变革型领导总体的 KMO 值为 0.872，此量表具有良好的信效度。

##### C. 李超平与时勘（2005）的变革型领导量表 (Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ)

李超平与时勘（2005）在 Bass (1995) 的多元因素领导量表 (Multifactor Leadership Questionnaire) 基础上修订的有中国特色的变革型领导量表 (Multifactor Leadership Questionnaire)，其用于检测教师对其领导模式之感知，更适合于在中国环境下开展实证研究，该量表包括 4 个维度德行垂范、愿景激励、个性化关怀与领导魅力，共有 26 个测量项目。其中德行垂范包括 8 个题项，动

机鼓舞包括 6 个题项，个性化关怀包括 6 个题项，魅力感召包括 6 个题项。该量表采用 Likert 五点计分，由受试者就题目叙述的内容，与其平日实际行为表现之符合程度，从“非常不同意”、“不太同意”、“普通”、“有点同意”、“非常同意”中，选出最合适的一项。其中德行垂范 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.838，动机鼓舞 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.844，个性关怀 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.846，魅力感召 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.823。总量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.936，此量表具有良好的信效度。

综上，本研究将采用李超平与时勤（2005）的变革型领导量表 (Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ)。该量表为具有中国特色的变革型领导量表，在中国本土化背景的研究中得到广泛的应用（刘慧等人，2019）。量表题目与本研究相契合，且信效度良好。因此本研究将采用李超平与时勤（2005）的变革型领导量表 (Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ) 进行研究。

#### 2.2.5 变革型领导的相关研究

变革型领导理论提出后，Roueche *et al.* (1989) 以前对教育中的变革型领导行为进行过实证研究。他们确定并描述了美国大学院长的变革型领导行为。并在此基础上开发“多因素学院领导问卷”。Sergiovianni (1990) 认为变革型领导的特征中具有象征性和文化性的技巧。当学校处于不确定性、改革突破的阶段时，变革型领导行为的效果能超越外在条件，成为一种具有附加价值的领导方式。Seagren (1993) 等将高校的校长称作“领导者的领导者”，他们强调部门领导者的重要性，相信高管必须依靠下层高管的领导能力来应对部门和部门日益复杂的管理。中国的研究中，刘改成与王斌（2007）的研究证实变革型领导具有四个维度，即领导魅力、感召力、智能激发和个性化关怀。并且发现这四个维度对领导者的有效性以及下属的额外努力有正向的影响。徐长江与时勤（2003）认为变革型领导对于工作满意度有正向预测作用；变革型领导对于信任具有正向的预测作用。性别差异上，女教师相较男教师呈现出较低的校长变革型领导感知（贾婧雯，2020）。年龄在变革型领导及其四个因素差异不显著（程国梁，2012）。不同受教育程度的教师在校长变革型领导感知上的差异不显著（贾婧雯，2020）。张彧等人（2009）研究发现当前高校领导行为表现为以人为本，有领导魅力，具有团结精神等方面。王立军（2009）认为应该研究大学校长的管理行为与教师的组织

职责之间的关系，为高等教育的管理和发展提供理论基础。

综上所述，山西省高校教师性别、年龄、学历的差异在变革型领导感知上的差异情形不同。由此，本研究推出假设 1。

H1: 山西省高校教师性别、年龄、学历的差异在变革型领导感知上有显著差异。

H1a: 山西省高校教师性别的差异在变革型领导感知上有显著差异。

H1b: 山西省高校教师的年龄的差异在变革型领导感知上有显著差异。

H1c: 山西省高校教师学历的差异在变革型领导感知上有显著差异。

## 2.3 工作压力

### 2.3.1 工作压力的定义与内涵

自 1910 年以来，工作压力一直是心理学、管理学和社会学领域研究的重点，也已取得了丰硕的研究成果 (Snell *et al.*, 2015)。对于工作压力的定义一直以来都存在着争议，而这也是致使对高校教师工作压力研究难度加大的原因之一 (刘丽丹, 2006)。教师压力主要来源是生活和工作，其中对教师工作压力的研究是一个热点话题。从研究来看，国际学者对工作压力都从不同角度提出各自的定义。Caplan *et al.* (1975) 认为工作压力对工作环境中的人构成威胁，其中有两种能威胁个体的工作压力：需求无法被满足和满足个人需求的资源不充分。Beehr and Newman (1978) 则认为工作压力是个人与环境的复杂交互作用，能改变个体的生理、心理状态。同时，Lazarus and Launier (1978) 认为工作压力是反映人的认知系统的评价功能。Lazarus and Folkman (1991) 也认为，压力(包括工作压力在内)存在于人与环境间的相互作用之中，当个体能力和资源无法应对威胁时便形成压力。石林 (2002) 也认为工作压力是各个因素导致，个体会产生工作角色和工作环境间的冲突。工作压力的发生还与个体的工作需求和工作控制感之间的不匹配有关 (Lee & Shin, 2010)。国内学者倾向于综合性的观点，认为压力是主观各个因素综合反应状态 (曾晓娟, 2010)。Cavanaugh *et al.* (2000) 则通过对大样本的管理者的调查发现，工作压力可以依据其性质被划分为两类。后来，研究者分别以普通员工、飞行员、政府工作人员、销售人员等为研究对象，并在不同的国家进行研究，都证明了挑战性-阻断性压力的二维结构。挑战性压力-压力源会积极影响工作态度和与工作相关的行为，包括超负荷，时间压力，多项工作职责和高

工作职责。这些压力源会激发问题和成就感。压力是指对工作态度和与工作相关的行为产生负面影响的压力来源，包括角色歧义，组织政策，工作不安全感，职业发展障碍等，这些压力源会阻碍个人能力的有效发挥和顺利完成工作目标。

综上所述，工作压力是工作者在工作期间，遇到需要付出较大努力才能适应的工作环境以及完成工作要求时，通过个体自身对其理解与认知后，给个体所带来的压力反应及症状。

### 2.3.2 工作压力的理论基础

有关工作压力相关理论探究如下述。

#### A. 社会环境压力模式 (Social Environment Stress Model)

社会环境模式称为 ISR (Institute for Social Research) 模式或密歇根模式。这一模式是传统理论，是最广为人知的工作压力模式，是相关有关的概念如客观环境、主观环境、压力结果、疾病、个性特征、社会支持等几个基本概念组成的联合体，进行确认和测量，具有可操作性并且带动了工作压力研究的发展。例如在 Hendrix *et al.* (1995) 的研究中，研究者们将组织内部因素作为影响压力引起的三者之一，研究者将它定义为直接原因，将其分为十个方面进行具体阐述。Summers *et al.* (1995) 的研究也提出类似的模式，将个性，组织结构，组织过程，角色等四类作为引起工作压力的原因。这一模式的局限性表现在：在这些研究中，这些因素都有静态、独立的特点。

#### B. 个体-环境匹配理论 (Person Environment Fit Theory) 理论

French and Kaplan (1982) 提出个体条件与环境的重合理论。French *et al.* (1982) 认为压力引起是由于人与环境之间联系，与自己的能力和工作职位是否匹配，个人是否能适应工作需求导致的，而不仅仅是单个的原因，应该是多方面的原因连接才是压力的正在原因。只有各方面原因相适应才能有更好的适应能力，才可以通过实验研究来验证这一理论。在研究期间，他们要求受试者完成在计算机上对字母进行排序的任务。此任务是在按对应于该地址的邮政编码键的同时读取模拟信封上的地址。在开始任务之前，研究人员要求受试者完成一个衡量一个人“完美工作”的量表。在执行工作表排序任务时，为受试者分配了三个工作条件：快速和慢速工作条件（以比较工作要求的影响）和自动速度控制（以比较高度控制工作的影响） (Parkes *et al.*, 1990)。

### C. 工作需求-自我控制模式 (Job Demand-Control Model)

工作需求-控制模式(简称 JDC 模式)也称为工作压力模式。这一模式由 Karasek(1979)提出,至今仍受到研究者关注及研究。JDCS 的工作需求和控制模式是工作环境内的两个重要点,1980 年后 JDCS 又分支出了社会维度:社会支持 (Van der Doef & Maes, 1999)。

在 JDCS 模式中,工作需求涵义是客观主体对压力的不协调。工作控制是客观主体对工作的控制,它由技能和决策组成。由 JDCS 模型,管理者可以适当的通过各方面培训来减轻员工的压力。员工的高压力工作导致高需求,所以如果管理者通过某种途径适当的减轻员工的工作压力,这样会降低员工心理压力和心理疾病的出现。所有管理者如果进行高压力-高控制-高支持的模式,这样不仅提高公司效益激发员工的工作兴致,对员工的自身心理素质发展也有良好的改善作业。(石林, 2002)。

#### 2.3.3 测量工具

依据工作压力的相关理论,相关测量工具如下述。

##### A. Cavanaugh *et al.* (2000)的挑战-阻碍性压力量表 (Challenge/Hindrance Stressor and Appraisal Scale)

Cavanaugh *et al.* (2000) 开发的挑战-阻碍性压力量表,共有 11 个条目,其中 6 个题项测量挑战性压力,5 个题项测量阻碍性压力等。量表均采用 Likert 5 点计分法,1—5 表示被调查者对每个条目的压力感知情况,从“不会造成压力”到“造成极大压力”。挑战阻碍性压力量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.882,其中挑战性压力和阻碍性压力的 Cronbach's  $\alpha$  值分别为 0.848 和 0.865,量表的 Cronbach's  $\alpha$  值均在 0.7 以上,可见各量表具有良好的内部一致性。

##### B. 李虹(2005)的《大学教师工作压力量表》

李虹(2005)所编制的大学教师工作压力量表由 24 个题目组成,可以分为五个分量表。此量表采用 4 点分数(1=没有压力、2=轻度压力、3=中度压力、4=严重压力)。大学教师工作压力量表的理论分数范围是 24-96 分;工作保障分量表的理论分数范围是 8-32 分;教学保障分量表的理论分数范围是 5-20 分;人际关系分量表的理论分数范围是 4-16 分;工作负荷分量表的理论分数范围是 3-12 分;工作乐趣分量表的理论分数范围是 4-16 分。在上述量表和分量表中的得

分越高表明压力越大。大学教师压力量表及其分量表的内部一致性，其总量表和  
各分量表的内部一致性为满意或非常满意 (Cronbach's  $\alpha=0.72-0.92$ )，两周后对总  
量表的重测信度为满意 (Cronbach's  $\alpha=0.75$ )，重测信度均满意或非常满意，效度  
可靠。

### C. 崔希 (2010)《大学教师工作压力量表》

崔希 (2010)《大学教师工作压力量表》是在陈超然编制的《大学教师工作  
压力量表》、白少君编制的《高校教师工作压力调查问卷》、刘丽丹编制的《高校  
教师工作压力量表》等，结合个别访谈的结果，最终编制的。此量表为自陈式量  
表，量表共 29 个题目组成，共有七个维度，分别为职业发展、工作负荷、人际  
关系、自我发展、经济压力、学校制度、身体状况。此量表为 4 点计分法，此量  
表总解释变异量为 66.518%，总量表的 Cronbach's  $\alpha=0.918$ ，信度为 0.898。此量  
表的结构效度、校标效度和内容效度良好。

综上，本研究将采用 Cavanaugh *et al.* (2000) 开发的挑战-阻碍性压力量表，  
中国现有对工作压力实证研究的测量工具较少，使用最多的是 Cavanaugh *et al.*  
(2000) 开发的挑战-阻碍性压力量表，如：卓晓倩 (2017)《挑战-阻碍性压力对员  
工创造力影响的实证研究》；张星 (2018)《挑战性-阻碍性压力-创新自我效能感  
与教师创新工作行为的关系研究》等。该量表多用于测量员工工作压力状况，与  
本研究所探讨问题契合，研究对象匹配，且该量表的信效度良好。因此本研究选  
取 Cavanaugh *et al.* (2000) 开发的挑战-阻碍性压力量表作为对被试对象工作压力  
测量的量表。

#### 2.3.4 工作压力的相关研究

关于工作压力的研究，王艳梅等人 (2014) 研究显示教师长期在教学、科研  
等工作压力下，经常会感到极度疲劳、身体虚弱、情绪枯竭，逐渐对自己的工作  
失去热情和兴趣，对未来职业发展失去追求动力。刘丽丹 (2006) 则提出随着高  
校的不断扩招，教育改革的深入进行，象牙塔内的高校教师也开始感受到了工作  
压力的存在。后续，杨福诚 (2008) 指出有关工作压力的相关文献，我国内和国际  
中研究为数甚多，但与学校专任行政人员工作有关的研究不多见。而刘晓明  
(2010) 研究说明高校教师工作压力则是指从事高校教学以及行政管理的专职人  
员在整体性的教学与管理过程中，呈现出的生理及心理等反映的持续性状态。李

虹(2005)研究则显示大学教师的工作压力不存在显著性别差异。这个发现似乎与程其他群体中的发现不同。另外,刘丽丹(2006)研究指出年龄差异、性别差异、学历差异、职称差异、学科差异及学校的差异,教师工作压力程度和主要工作压力来源均有所不同。张星(2018)则提出中学教师挑战性-阻碍性压力整体处于中等水平,挑战性压力远大于阻碍性压力。在性别、教龄、学历、城乡上存在差异;男教师阻碍性压力大于女教师;熟手教师挑战性压力大,新手教师阻碍性压力大;学历越低教师挑战性-阻碍性压力越大;城市教师挑战性-阻碍性压力大于农村教师。此外,周雪君(2013)研究显示工作压力的感知在性别和每周工作时间内存在显著差异,女性比男性感知更高的工作压力,每周时间越长,工作压力越大;工作压力在年龄、教育程度、婚姻状况和工作年限上不存在显著差异。

综上所述,可能因为研究对象或地区的不同。本研究的研究对象是山西省高校教师,结合实际情况,将探讨不同性别、年龄、学历在工作压力上是否有显著差异。由此,推出研究假设2。

H2: 山西省高校教师性别、年龄、学历的差异在工作压力上有显著差异。

H2a: 山西省高校教师性别的差异在工作压力上有显著差异

H2b: 山西省高校教师年龄的差异在工作压力上有显著差异。

H2c: 山西省高校教师学历的差异在工作压力上有显著差异。

## 2.4 教师创造力

### 2.4.1 教师创造力的定义与内涵

创造力 (Creativity) 指一个人有效地处理和结合解决问题的原始知识和经验,以及创造新思想和新事物的能力。创造力常被视为一种过程所产生的结果,指“一种关于生产、服务、操作和程序的新的,有用的思维的产物”(Shalley & Gilson, 2004)。对于教师来说,其创造力如何界定还未有一致的说法。不过,从创造力的定义来看,教师工作成果应主要体现在教师的教学当中,教师的创造力也应该从教师的创造性教学来界定。虽然国内外学者对于教师创造力看法各异,但是大多也是从教师创造性教学来考察教师创造力(陈科仁, 2009)。

Smith(1999)认为,富有创造性的教师是善于吸收最新的教育科研成果。(俞国梁, 1998)。台湾学者关于教师创造力的说法主要有“创意教学”“创新教学行为”“创新教学”等(林伯谦, 2014)。而林珈夙(1997)认为教师的创新性是创

新课堂教学模式，创新教学思想，创新教学教案等等，这些不仅鼓励他人参加，并且有利于教学情境的呈现。林进财（1998）则指出，老师的创新教育，应该有别于以前的教学模式，能够有新思想，新教学的一种模式教育，运用不同的教学策略，并且与时俱变的教育，达到教学目标。张振成（2001）主张老师在创新思想时多注意培养学生的创造性思维。另外，吴清山（2003）指出，所谓创造性学习，是指教师可以在学习过程中运用多样化，充满活力的教学方法和多样化的学习内容促进学生学习。同时，林伟文（2002）指出：创新教学将创新老师教学教案，教育思想，创新教育理念从而促进学生学习，进一步创新学生思想，培养学生的创新意识，创新可以具体从三个方面，首先创新课堂模式，教师可以运用自己的新思想创新课堂教学模式，用全新的教学激励学生学习发展，其次创新教育要真正的落实帮助学生发展，不仅仅是表面的创新，要让学生真真正正的学到知识，并很好的运用知识，最后从学生角度出发，也要培养学生自己的独立创新意识，自主学习。Ritchhart (2004) 后续，吴青山等人（2005）归纳诸多学者的论述，认为教师的创造性应从前瞻思维能力、知识创新能力、资讯科技能力、灵活教学能力及多元评价能力等五个方面来考察，并据此编制了问卷来测量教师的创新教学能力（吴雪华，2005）。林崇德（2006）则表示富有创造力的教师是“那些善于吸收最新教育科学成果，将其积极应用于教育教学中，并且有独特见解，能够发现行之有效的教育教学方法的教师”。

综上所述，教师创造力是教师能否设计出新颖的、有价值的教学活动，其教学能否引发学生的学习爱好，以期能够有效的教学目标的能力。

#### 2.4.2 教师创造力的理论基础

有关教师创造力相关理论探究如下述。

##### A. Amabile (1983) 创造力成分理论 (Componential Conceptualization of Creativity)

Amabile (1983)由“产品”的角度出发提出创造力成分理论 (Componential Conceptualization of Creativity)，认为创造力是由三个主要成分所构成：领域相关技能 (Domain-Relevant Skills)、创造力相关技能 (Creativity-Relevant Skills) 及工作动机 (Task Motivation)，以下将对创造力三个成分进行说明：(A) 创造力相关技能 (Creativity-Relevant Skills)：创造力相关技能是三个成分中最基本的层次，



不论在任何领域内皆可发生用，包含创新点子的发想、创意技巧、认知模式、工作形态及人格特质等意涵，表现在显性或隐性的知识上。其重要性是由于当投入在创造性的活动时，个体必须经历人质问题、产生想法，以及评估与重新定义该想法；因此，拥有创造力相关技能的个体才能定义正确的问题、产生多样的想法以及运用适当的标准去评估及重新定义其想法，才能确保最后所提出来的思想或解决方法是新颖且有用 (Shin & Zhou, 2003)。(B) 领域相关技能 (Domain-Relevant Skills): 属于特定的调节层次，是创造性工作的基础，所指的是在某一个工作领域内所共有的基本工作技能，而不是专指某一个作业而所需要的技能，当个体具备领域相关的技能时，才能进一步产生创造力，包含在工作领域上所需要的专业知识及经验、特殊的技能能力以及特定的专长技能。(C) 工作动机 (Task Motivation): 工作动机是最特殊的层次，包括员工个人对工作的态度以及他们对工作中自己激励状况的感知，会随着工作领域及性质而有所不同，关系着个体，动机可以是内在或外在。

Amabile (1983)创造力成分理论模式说明创造力是由专业 (Expertise)、创意技能 (Creative Skills)、工作动机 (Task Motivation) 所构成，也就是说当三个成分的交集越多，个体的创造力表现程度也将会越高。创意技能的培养能够提高员工的创造力，对创新活动亦有正向影响 (Amabile, 1988; Amabile *et al.*, 1996)，此外，Amabile (1983) 认为内在动机应该被定义为所有来自于个人对工作任务本身产生积极反应的动机，内在动机的来源可能是兴趣、自我参与、好奇心、满意，以及积极的改变，而外在动机则来自于工作任务本身之外，成分模型假设创造力的产生是来自于内在动机，而不是外在动机。

#### B. Csikszentmihalyi (1990)的沉浸体验理论 (Flow Theory)

沉浸体验理论 (Flow Theory) 是 Csikszentmihalyi (1990) 提出的，他将其定义为人们从事某种活动的精神状态，“他们是这么专心，以至于他们似乎根本不在乎其他任何事情，但是完全做到了。体验本身非常有趣，即使他们愿意付出高昂的代价，他们也愿意这样做” (Csikszentmihalyi, 1990, p.146)。简言之，沉浸式体验的心理状态是指完全专注于某种事物的心理状态，当一个人处于快速体验状态时，个人意识完全融入了当时从事的活动中，沉迷，专心，完全健忘和忘记时间 (邱连煌, 1998)。因此，沉浸体验可以说是内在动机的颠峰状态。

Csikszentmihalyi (1990) 发展 Experience Sampling Form (ESF) 量表, 认为不同等级的挑战性和能力会导向不同的经验质量。当个体处于高挑战性的情境而本身也具备相当能力之际, 则个体的专注力会很高, 而达到奔涌体验的状态; 当若个体所面临的挑战远大于自身的能力时, 则个体会产生焦虑感; 当个体的能力能胜任所面临之挑战时, 则个体会产生无趣、无聊感; 当个体无能力胜任挑战时, 则个体心生冷淡 (Turner *et al.*, 1998)。因此, 个体的最优经验多来自于能力与挑战之间的平衡(Csikszentmihalyi, 1990; 陈秀娟, 2009)。从 Csikszentmihalyi (1990) 的创造力观点而言, 个体在创造的过程中会有奔涌体验产生, 这种体验会使进行创造的个体专注于从事的工作之中, 而忘却自我及时间的流逝。

### C. Sternberg and Lubart (1991) 创造力投资理论 (Investment Theory of Creativity)

Sternberg and Lubart (1991) 提出创造力投资理论 (Investment Theory of Creativity), 1995 年该理论发展成熟。他们认为, 有创造力的人能够象高超的投资者一样, 即低买高卖, 将心理资源投入到那些新的、质量高的想法上去。该理论认为, 创造力由以下原因: (A)智力 (Intelligence)。智力即信息的输入、转译、加工、输出过程。包括综合能力、分析能力和实践能力。(B)知识 (Knowledge)。知识即个体与工作相关的知识结构和经验体系。Sternberg (1991) 认为创造力主要取决于知识的网络结构。(C)思维方式 (Thinking Styles)。思维方式是指人们如何使用和控制其智力和知识, 反映出智力活动的方式或趋势。富有创造力的人不仅具有解决新情况的能力, 而且还可以从新的角度看待问题。(D)人格 (Personality)。Sternberg (1991) 认为, 有五种人格特征对于创造力是关键。(E)动机 (Motivation)。动机是指个体从事工作的驱动力来自内部还是外部, 强度如何。创造性工作的动机是以任务为中心而不是以目标为中心, 是内在的。(F)环境 (Environment)。创造性的品质如果想产生创造性的产品, 需要一个支持性的环境。支持性环境的主要作用是: 帮助传播创造性的想法、支持创造性想法、帮助评价和修正创造性想法。Sternberg and Lubart (1991) 认为六种资源单独地, 同时又交互作用的对创造力产生影响。六个因素在不同程度和不同方面的结合在多个不同领域创造了创造力: 创造力在相关领域被转化为创造力概念, 最终成为一种用于

评估的创造力产品。该理论的一个进步是提出创造力多维结构，并且提出创造力是多种因素共同作用的观点。同时，对把发散性思维等同于创造性思维进行矫正。

#### D. Ford (1996)多元社会领域理论 (Multiple Social Domains Theory)

Ford (1996)以 Woodman *et al.* (1993)提出的领域 (Domain) 的概念为基础，提出多元社会领域理论 (Multiple Social Domains Theory)。研究中认为，个体存在组织中，而组织存在社会中，各自以其系统中的领域知识规则在彼此间相互渗透影响，个体身在复杂的组织与社会环境中，自觉或不自觉地收到领域中知识、语言特征、符号系统等的影响，使个体对于环境的意义与现象有所感知与理解。另一方面，个体也会透过创造力回头影响到领域，使领域的规则与观念有所改变。此理论与 Amabile (1983) 成分理论不同之处在于，成分理论认为人的内在动机会收到环境的影响进一步影响到创造力，而 Ford (1996) 的多元社会领域理论则是以个体的意义感知 (Sense Making) 为影响创造力的重要概念，因为意义感知连接了个体与总体的创造力。

#### 2.4.3 测量工具

依据教师创造力的相关理论，相关测量工具如下述。

##### A. Zhou and George (2001)的《个人创造力量表》(Individual Creativity Scale)

Zhou and George (2001)所提出的《个人创造力量表》(Individual Creativity Scale)。此量表共计 13 题，采用 Likert 七点计分，由受测者依自身特质勾选，分别给予 1-7 分。此量表包含 3 个衡量创造力指标题项，此创造力原始量表中有三个题项是参考 Scott and Bruce (1994)的《个人创新行为量表》(Individual Innovative Behavior Scale) 修订而成，由高校教师来填答以衡量教师创造力，原始量表信度达 0.96。

##### B. 张景焕等人 (2008) 教师创造力量表

张景焕等人 (2008) 教师创造力量表是在 Cropley (1997) 编制的创造性教学行为自评量表 CFT 的基础上进行编制的。此量表采用 Likert 5 点计分，由受测者勾选“非常不同意”、“有点不同意”、“无意见”、“有点同意”、“非常同意”等五答案，分别给予 1-5 分。此量表共 28 道题目，包括学习方式指导、动机激发、观点评价和鼓励变通 4 个维度。总量表的内部一致性信度达到 0.92，各题项的因素载荷量均在 0.42-0.69 之间，总量表的结构效度 IFI、GFI、CFI 均在 0.90

以上, TLI、AGFI 接近 0.90, RMSEA 值为 0.05, 具有良好的结构效度。

#### C. 权月彤(2008)教师创造力调查量表

教师创造力调查表该量表由台湾学者吴雪华(2005)编制,经学者权月彤(2008)修订,包括前瞻思维能力、知识创新能力、资讯科技能力、灵活教学能力、多元评价能力 5 个维度,共 16 个条目,问卷 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.923。采用 5 级评分制,总分 16-80 分。65-80 分表明创造力优秀,47-64 分表明创造力良好,33-48 分表明创造力一般,16-32 分表明创造力差。为便于比较,将创造力总分及各维度得分进行标准化,标准化后总分等于总分除以量表总条目数,各维度标准化后得分等于各维度总分除以各自的条目数。

综上所述,Zhou and George (2001) 所提出的《个人创造力量表》在题目拟定与研究对象上与本研究契合,且此量表的信效度良好。因此本研究将采用 Zhou and George (2001) 所提出的《个人创造力量表》对被试对象进行测量。

#### 2.4.4 教师创造力的相关研究

创造力的相关研究很多,但教师创造力的相关研究很少,研究者根据研究情况进行相关人口学变量探讨,了解研究对象特征在教师创造力上的差异情况,在进一步的研究中加以控制,以减少研究中的外部干扰,教师创造力在相关人口学变量研究中的差异情形如下。

权月彤(2008)的研究结果显示探讨教师创造力在学校类型、地区上的差异,发现不同学校类型在教师创造力各维度及总分上均存在显著差异,且县办学校均高于乡镇学校,教师创造力各维度在性别上并不存在显著差异。此外,刘翠翠(2007)的研究表明随着年龄与教龄的增长,教师在不断的实践和改进的基础上达到更高的创造力水平。在学历上,本科学位的教师创造力得分明显高于大专学历的教师,差异显著(权月彤,2019)。高根顿(2005)研究表明,具有较高学历的教师对很多事情都感兴趣,而且更有创造力。张起华(2001)的一项研究还表明,受过高等教育的信息人员比受过高等教育的信息人员具有更高的创造个性。林伟文(2002)的一项研究表明,学校领导者鼓励学习的创造力和创造力越多,教师的创造力就越强。

综上所述,教师的性别,年龄和背景差异在创造力方面存在不同的情况,这可能与不同的研究对象或地区有关。本研究的对象是山西省的高校教师。根据

实际情况，研究不同性别，年龄，学历的高校教师师资队伍是否存在显著差异。由此，推出研究假设 3。

H3: 山西省高校教师性别、年龄、学历的差异在教师创造力上有显著差异。

H3a: 山西省高校教师性别的差异在教师创造力上有显著差异。

H3b: 山西省高校教师年龄的差异在教师创造力上有显著差异。

H3c: 山西省高校教师学历的差异在教师创造力上有显著差异。

## 2.5 变革型领导感知、工作压力、教师创造力间的关系

### 2.5.1 变革型领导感知与教师创造力的关系

梳理关于变革型领导与教师创造力的相关研究，发现工作压力是决定行为的一个重要因素（李玲等人，2018）。在中国目前的经济和社会发展阶段，变革型领导行为比交易型领导行为更能提高教师的创造力（孟磊，2008）。变革型领导对促进教师创造力（姜波，2015）。变革型领导对教师创造力起作用已有比较一致的肯定，但影响过程如何还未定论（王语，2013）。在现实的管理情境中，可通过对领导者进行变革型领导培训，从组织、激励和培训三个方面培养高创造力的教师（范保珠，2011）。冯彩玲（2017）的研究表明变革型领导感知对员工创新行为存在显著正向影响。变革型领导是领导风格的一种，亦是权力的体现方式，而创造力属于创激因素（蔡亚华等人，2013）。由此，可以推论研究假设 4。

H4: 山西省高校变革型领导感知对教师创造力有显著正向影响。

### 2.5.2 高校变革型领导感知与工作压力的关系

梳理关于高校相关研究，发现高校变革型领导是决定工作压力的一个重要因素。文献表明，变革型领导和员工反生产行为存在负相关，变革型领导氛围越高，员工的反生产行为会越少。变革型领导与工作压力负相关，变革型领导氛围越高，员工的感知的工作压力会越低（周雪君，2013）。变革型领导风格中的智力激发维度与员工工作压力显著负相关，这表明领导对员工的智力激发越多，员工的工作压力就越小（义洁萍，2009）。蔡亚华等人（2015）的研究表明变革型领导感知对教师工作压力存在显著正向影响。由此，可以推论研究假设 5。

H5: 山西省高校变革型领导感知对教师工作压力有显著正向影响。

### 2.5.3 工作压力与教师创造力的关系

梳理关于工作压力与教师创造力的相关研究发现,工作压力是影响教师创造力的重要因素之一。高校应科学地看待工作压力对教师创造力的影响,正确区分挑战性工作压力与阻碍性工作压力,控制挑战性工作压力在合理的范围内,并尽量减少阻碍性工作压力(刘新梅等人,2016)。发现尽责心可以调节时间压力对员工创造力的曲线关系。具体表现为当员工尽责也低时,员工处于中等时间压力时创造力最低;当员工尽责也高时,时间压力对员工创造力的影响不显著(童兴,2016)。林与川(2016)的研究根据压力认知激活理论,对工作压力进行拆分,分析挑战性和阻断性压力对组织创造力的差异化影响效应,发现了挑战性压力对组织创造力感知正向影响作用。挑战性压力与创新自我效能感、教师创新工作行为显著正相关(张星,2018)。由此可以推论研究假设6。

H6: 山西省高校教师工作压力对教师创造力有显著正向影响。

### 2.5.4 高校变革型领导感知与工作压力、教师创造力之间的关系

梳理关于三者之间相关的研究发现,变革型领导作为一种有效的领导风格,其与员工创造力的关系的实证结果却是惊人的不一致(Pieterse *et al.*, 2010; Gong *et al.*, 2009)。变革型领导对员工创造力有显著的正向影响,即领导者越多地展现出变革型领导风格,员工的创造力水平就越高(刘野,2017)。当面对着会对自身利益有切实影响的组织变革的时候,都会保持较为强烈的意识,都会产生工作压力,并最终对其适应性绩效产生影响(曹婷婷,2019)。领导者在实际领导过程中应加强个人领导风格的培养,通过展示个人魅力行为特点或者给员工以领导关怀等,让员工感受到领导关心,从而为员工营造一个良好的工作氛围,缓解员工的工作压力,进而起到提高员工工作绩效的目的(义洁萍,2009)。根据压力认知激活理论,对工作压力进行拆分,分析挑战性和阻断性压力对组织创造力的差异化影响效应,发现了挑战性压力对组织创造力正向影响作用(林与川,2016)。挑战性压力在性别、工作职务和工作部门方面差异显著,阻碍性压力在性别和工作部门方面差异显著;工作卷入在婚姻状况、年龄、工作年限、教育程度和工作职务方面差异显著;组织支持感在工作年限和工作职务方面差异显著;员工创造力在年龄、工作年限、工作职务和工作部门方面存在差异显著。(卓晓倩,2017)。变革型领导感知对员工创造力既有正向的作用,又有负向的作用,即变革型领导

感知会增加挑战性工作压力感知从而提高员工创造力,又同时会减轻负荷性工作压力从而抑制员工创造力(蔡亚华等人,2015)。复杂的压力与教师的创新自我效能和创新工作行为显着正相关;阻塞压力与教师的创新自我效能和创新工作行为显着负相关;创新自我效能与教师创新工作行为显着正相关(张星,2018)。通过中介效应分析,工作压力以及工作压力的各个维度均在变革型领导对员工反生产行为的影响过程中起部分中介作用(周雪君,2013)。换言之,工作压力可能在变革型领导感知与教师创造力之间起到中介作用。由此,可以推论研究假设7。

H7: 山西省高校教师工作压力在变革型领导感知与教师创造力之间具有中介作用。

### 第3章 研究方法与设计

本章共分为五个小部分，第一部分为研究框架与假设，绘制框架图及说明本研究的研究假设；第二节说明对象及样本情况；第三节为研究工具，说明各量表的来源及题项内容；第四节为资料分析方法，说明本研究资料采用的具体数据分析方法；第五节为预试问卷分析，初步检验预试问卷项目及信效度。分述如下：

#### 3.1 研究框架与假设

##### 3.1.1 研究框架

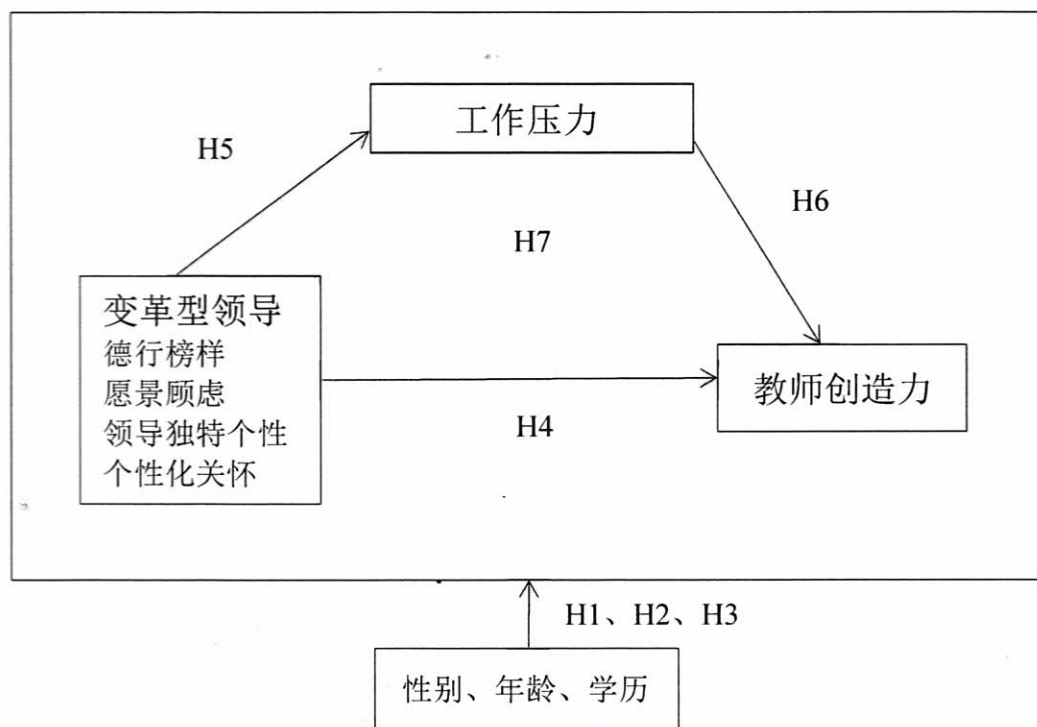


图 2.1 研究框架图  
资料来源：本研究整理

##### 3.1.2 研究假设

根据研究目的、研究框架和文献综述，提出具体假设，如下：

H1: 山西省高校教师性别、年龄、学历的差异在变革型领导感知上有显著差异。

H1a: 山西省高校教师性别的差异在变革型领导感知上有显著差异。

H1b: 山西省高校教师年龄的差异在变革型领导感知上有显著差异。



- H1c: 山西省高校教师学历的差异在变革型领导感知上有显著差异。
- H2: 山西省高校教师性别、年龄、学历的差异在工作压力上有显著差异。
- H2a: 山西省高校教师性别的差异在工作压力上有显著差异。
- H2b: 山西省高校教师年龄的差异在工作压力上有显著差异。
- H2c: 山西省高校教师学历的差异在工作压力上有显著差异。
- H3: 山西省高校教师性别、年龄、学历的差异在教师创造力上有显著差异。
- H3a: 山西省高校教师性别的差异在教师创造力上有显著差异。
- H3b: 山西省高校教师年龄的差异在教师创造力上有显著差异。
- H3b: 山西省高校教师学历的差异在教师创造力上有显著差异。
- H4: 山西省高校变革型领导感知对教师创造力有显著正向影响。
- H5: 山西省高校变革型领导感知对教师工作压力有显著正向影响。
- H6: 山西省高校教师工作压力对教师创造力有显著正向影响。
- H7: 山西省高校教师工作压力在变革型领导感知与教师创造力之间具有中介作用。

## 3.2 研究对象与样本

### 3.2.1 研究对象

本研究以 2020 年度山西省 A 大学、B 大学、C 大学三所高校教职员工为研究对象，其中 A 大学为师范类院校是山西省 311 工程高校，首批国家级一流本科高校，学校共有专任教师 1249 人（数据截止到 2020 年 6 月），B 大学为教育部首批新工科研究与实践项目实施高校，学校共有专任教师 1266 人（数据截止到 2020 年 4 月），C 大学为山西省首批创新创业教育改革示范高校，学校共有教职工 2727 人（数据截止到 2020 年 1 月）。本研究拟以三所学校分别作为山西省教育类、工科类、创新改革类高校的代表，期待能够得出比较具有代表性和准确性的研究结论。

### 3.2.2 抽样方式

依据贾俊平、何晓群与金勇进（2015）的看法，抽样方式包括概率抽样 (Probability Sampling) 及非概率抽样 (Non-Probability Sampling)。由于本研究调查对象为山西省高校教师作为抽样对象，因此，按李茂能（2002）的观点，本研究拟采用非随机抽样中的方便抽样的方式进行样本采集。此外，相关学者建议问

卷的预试阶段人数应为正式问卷中包含最多题项的分量表之题目数的 3-5 倍(吴明隆, 2011), 根据钟柏昌与李艺(2012)的研究认为样本数与题项项目之比一般要求大于 5; 同时, 预试问卷及正式问卷均以网络问卷的形式进行发放与回收。综上所述, 本研究拟发放预试问卷 300 份, 正式问卷 600 份, 针对三所学校的问卷发放数量比例为 1:1:1, 预试问卷及正式问卷均已网络问卷的形式进行发放与回收。

### 3.2.3 问卷调查法

本研究采用李超平与时勘(2005)的变革型领导量表 (Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ)、Zhou and George (2001)的《个人创造力量表》、Cavanaugh *et al.* (2000) 的《挑战-阻碍性压力量表》做为本研究工作压力之构面, 在对以上三个量表进行个别字词更换和语句的调整后, 使用量表对山西省高校教师感知到的变革型领导, 以及工作压力及教师的创造力进行测量, 并使用统计软件进行数据分析。郑晶晶(2014)研究表明调查方法是最基本的。Peterson and Koos (1930) 所著《教育上的问卷法 (Questionnaire in Education)》可以确定的是, 大约四分之一的研究是问卷收集的全部或部分数据。如今, 问卷调查法运用得越来越普遍。(韩广俊, 2015)。因此, 本研究将采用问卷调查法进行研究。

### 3.2.4 信效度分析

本文研究问卷包含三个量表, 变革型领导量表, 个人创造力量表, 挑战-阻碍性压力量表, 为了保证量表的信度和效度, 三个量表的设计均采用国际已有文献, 量表 KMO 值均大于 0.7 以上, Cronbach's  $\alpha$  系均高于 0.8, 根据吴明隆(2011)建议, 总量表信度系数最好大于 0.8, 若在 0.7 至 0.8 之间仍可接受, 而分量表信度系数最好大于 0.7, 若在 0.6 至 0.7 间亦可接受。由此可知, 本问卷之总量表的信度良好。

## 3.3 研究工具

### A. 变革型领导问卷

本研究采用李超平与时勘(2005)在 Bass (1995) 的多元因素领导量表 (Multifactor Leadership Questionnaire) 基础上修订的有中国特色的变革型领导量表 (Multifactor Leadership Questionnaire), 更适合于在中国环境下开展实证研究, 该量表包括 4 个维度德行垂范、愿景激励、个性化关怀与领导魅力, 共有 26 个

测量项目。其中德行垂范包括 6 个题项，愿景激励包括 6 个题项，个性化关怀包括 6 个题项，魅力感召包括 6 个题项。该量表采用 Likert 五点计分，由受试者就题目叙述的内容，与其平日实际行为表现之符合程度，从“非常不同意”、“不太同意”、“普通”、“有点同意”、“非常同意”中，选出最合适的一项。其中德行垂范 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.838，动机鼓舞 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.844，个性关怀 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.846，魅力感召 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.823。总量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.936，此量表具有良好的信效度。变革型领导量表维度及题项内容摘要，如表 3.1 所示。

表 3.1 变革型领导维度及题项内容摘要表

维度	题号	题项及内容
德行垂范 (DX)	DX1	领导能够廉洁奉公，不图私利
	DX2	领导能够吃苦在先，享受在后
	DX3	领导不计较个人得失，尽心尽力工作
	DX4	领导把个人利益放在集体和他人利益之后
	DX5	领导不会把别人的劳动成果据为己有
	DX6	领导能与员工同甘共苦
愿景激励 (YJ)	YJ1	领导能让员工了解单位、部门的发展前景
	YJ2	领导能让员工了解本单位、部门的经营理念和发展目标
	YJ3	领导会向员工解释所做工作的长远意义
	YJ4	励领导向大家描绘了令人向往的未来
	YJ5	领导能给员工指明奋斗目标和前进方向
	YJ6	领导经常与员工一起分析其工作对单位、部门总体目标的影响
个性化关 怀(GH)	GH1	领导在与员工打交道的过程中，会考虑员工个人的实际情况
	GH2	领导愿意帮助员工解决生活和家庭方面的难题
	GH3	领导能经常与员工沟通交流，以了解员工的工作、生活和家庭情况
	GH4	领导会耐心地教导员工，为员工答疑解惑
	GH5	领导关心员工的工作、生活和成长，真诚地为他她们的发展提建议
	GH6	领导注重创造条件，让员工发挥自己的特长
领导魅力 (ML)	ML1	领导业务能力过硬
	ML2	领导思想开明，具有较强的创新意识
	ML3	领导热爱自己的工作，具有很强的事业心和进取心领导魅
	ML4	领导对工作非常投入，始终保持高度的热情
	ML5	领导能不断学习，以充实提高自己
	ML6	领导敢抓敢管，敢于着手处理棘手问题

注：DX：德行垂范；YJ：愿景激励；GH：个性化关怀；ML：领导魅力

资料来源：李超平、时勘（2005）。变革型领导的结构与测量。《心理学报》，37（6），803-811。 <http://journal.psych.ac.cn/xlxb/CN/Y2005/V37/I06/803>

### B. 工作压力问卷

本研究采用的是由 Cavanaugh *et al.* (2000) 开发的挑战-阻碍性压力量表, 共有 11 个条目, 其中 6 个题项测量挑战性压力, 5 个题项测量阻碍性压力等。量表均采用 Likert 5 点计分法, 1—5 表示被调查者对每个条目的压力感知情况, 从“不会造成压力”到“造成极大压力”。挑战阻碍性压力量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.882, 量表的 Cronbach's  $\alpha$  值均在 0.7 以上, 可见量表具有良好的内部一致性。工作压力量表维度及题项内容摘要, 如表 3.2 所示。

表 3.2 工作压力维度及题项内容摘要表

维度	题号	题项及内容
工作压力	YL1	我所承担的工作任务量
	YL2	我的工作总量
	YL3	规定时间内须完成的工作量
	YL4	我在工作中感受到的时间紧迫性
	YL5	我需要承担的工作职责的大小
	YL6	我的职位包含的职责范围
	YL7	单位更看重背景、关系而不是工作表现
	YL8	我无法清楚了解自身的工作要求和标准
	YL9	为完成工作, 需要经过烦琐的程序
	YL10	我对工作缺乏安全感
	YL11	我的职业生涯发展似乎处于停滞不前的状态

注: YL: 工作压力

资料来源: Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., & Roehling, M. V. (2000). An Empirical Examination of Self-reported Work Stress Among US Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>

### C. 教师创造力问卷

本问卷采用 Zhou and George (2001) 所提出的《个人创造力量表》(Individual Creativity Scale)。此量表共计 13 题, 采用 Likert 七点计分, 由受测者依自身特质勾选七种答案, 分别给予 1-7 分。此量表包含 3 个衡量创造力指标题项, 此创造力原始量表中有三个题项是参考 Scott and Bruce (1994) 的《个人创新行为量表》(Individual Innovative Behavior Scale) 修订而成, 其余十项是自行发展, 由高校教师来填答以衡量教师创造力, 原始量表 Cronbach's  $\alpha$  达 0.96。教师创造力量表维度及题项内容摘要, 如下表 3.3 所示。

表 3.3 教师创造力维度及题项内容摘要表

维度	题号	题项及内容
教师 创造力	CZL1	我会建议以新方法达成目标或目的
	CZL2	我会提出新颖且实用的想法来改善绩效
	CZL3	我会寻找新技术、程序、方法的点子
	CZL4	我会提出改进教学品质的新方法
	CZL5	我本身就是创意点子的最佳来源
	CZL6	我不害怕承担风险
	CZL7	我会积极地向他人推销自己的想法
	CZL8	有机会时，我会勇于将创意展现在工作上
	CZL9	我能规划出适当的计划或时程来落实新想法
	CZL10	我经常会有新颖且有创意的点子
	CZL11	我遇到问题时经常能提出有创意的解决方式
	CZL12	我遇到问题时会抱持积极面对的态度
	CZL13	我常会提出完成工作任务的新方法

注：CZL：教师创造力

资料来源：Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *The Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696. <https://doi.org/10.5465/3069410>

### 3.4 资料分析方法

本研究采用问卷调查法。按照变革型领导量表、工作压力量表、教师创造力量表的顺序整合为一份问卷，通过网络发放给被试者。随着互联网技术的发展，讯息传递速度的加快，再也不用依赖传统的邮寄、街访的调查方式，其俨然成为各研究领域中最基本、应用最广泛的研究方法（骆雯、张宁，2017）。通过对问卷所有量表重新编制后，通过网络平台（问卷星）式进行作答，同时统计数据可以快速、准确的传回。郑晶晶（2014）的研究指出问卷调查法具有很好的匿名性，填答者在完成问卷时不受他人干扰，能更好的表达自己的态度和意见（柴琳，2019）。填答者在规定日期范围内填答即可，每份网络问卷的测试时间大约为 20 分钟。回收研究问卷后，涉及分析方法如下：

项目分析、探索性因素分析、信度分析：用于量表题目的筛选与检验研究工具的信效度。

A. 项目分析、探索性因素分析、信度分析：检验研究工具的信效度。项目分析是针对预试题项进行适配度的评估（邱浩政，2000）。本研究使用吴明隆（2008）的项目分析标准，将项目分析分为极端组比较、相关性检测、同质性检测 3 类，6 个指标，达到 3 个及以上指标的题项予以保留，未达到 3 个指标的题项予以删除。探索性因素分析目的在于得到量表的建构效度。使用量表已有明确的因素构面，可以使用之前量表问卷的因素结构，限定抽取共同因素的数目（吴明隆，2010）。

Kaiser (1974) 指出, KMO 值越小, 越不适合进行因素分析, 若 KMO 值小于 0.500, 不适合进行因素分析。以此来分析变革型领导量表、工作压力量表、教师创造力量表中各题目的好坏效度、对题目进行筛选。

(A)极端组比较: 将预试问卷总分按高低分组排序, 从最低分至 27%为低分组, 最高分至 72%为高分组。用  $t$  检定比较高低分组的平均数, 决断值越大且达到统计显著水准表示题项鉴别度越高, 决断值 3.0 以上为佳(陈慧玉, 2011), 题项予以保留, 以此检定变革型领导量表、工作压力量表、教师创造力量表各题项的鉴别度。

(B)相关性检测: 一为各题项与总分相关: 吴明隆(2008)认为若各题项得分与总分之间的相关系数在 0.400 以上, 且达到统计显著水准, 即表示该题项与总分之间具有相关性, 题项予以保留, 若低于 0.400 则予以删除; 二为校正后题项与总分相关: 即每一题项与分层面总分(不含该题项的分数)的 Pearson 积差相关系数, 达 0.400 以上予以保留, 低于 0.400, 删除。以此来鉴别变革型领导量表、工作压力量表、教师创造力量表各量表的题项与其量表总分之间的相关程度进行筛选。

(C)同质性检测: 一个是消除问题后的 Cronbach's  $\alpha$  值: 系数 Cronbach's  $\alpha$  检查秤元件的内部一致性, 评估秤的可靠性, 并以较低的可靠性更改和校正元件。元素去除后的 Cronbach's  $\alpha$  的值是指元素去除后的 Cronbach's 的总系数  $\alpha$ , 且 Cronbach's  $\alpha$  的去除值高于待去除的 Cronbach's  $\alpha$  的总值。第二点-一般性和因子负载: 使用因子分析突出显示元素元素的共同因子是根据变量的相关程度来减少多个变量, 简化变量之间的复杂度, 并希望原始变量进行最大程度的解释。总计小于 0.200 的项目将被删除, 而负载系数小于 0.500 的项目将被删除(吴明龙, 2008)。以此来修订变革型领导量表、工作压力量表、教师创造力量表三个量表。

## B. 探索性因素分析

探索性因素分析目的在于得到量表的建构效度。使用量表已有明确的因素构面, 可以使用之前量表问卷的因素结构, 限定抽取共同因素的数目(吴明隆, 2010)。Kaiser (1974) 指出, KMO 值越大, 表示变项间的共同因素越多, 越适合进行因素分析, 若 KMO 值小于 0.500, 不适合进行因素分析。选择最大似然法进行因素萃取, 以最大方差法进行转轴, 因素负荷量低于 0.400 的题项予以删除, 未落

入预期构面的题项予以删除，同时负荷在两个构面的题项予以删除，整理后再次进行因素分析。以此分析变革型领导量表、工作压力量表、教师创造力量表的建构效度。

### C. 信度分析

当 Cronbach's  $\alpha$  值高于 0.700 时，量表具有高信度；Cronbach's  $\alpha$  在 0.350 至 0.700 之间，为中等信度；若 Cronbach's  $\alpha$  低于 0.350，量表则不具备信度（邱皓政，2006）。用以上方法检验变革型领导量表、工作压力量表、教师创造力量表的信度。

D. 信度分析描述性统计：以平均数、标准差、次数分配、百分比等来了解山西省高校教师变革型领导感知、工作压力及教师创造力的整体现况。

以  $t$  检定与 ANOVA 方差检定探讨不同背景变项，山西省高校教师在变革型领导、工作压力、教师创造力其构面是否存在显著差异性。 $t$  检定与 ANOVA 方差检定：通过独立样本  $t$  检定，是以假设检定的方法能解释资料的变动。以独立样本  $t$  检定不同性别上的差异；以 ANOVA 变异数分析不同年级上的差异，如达显著水平，则进一步进行事后检定。当分析结果发现各群体之间有显著差异时，则通过 Scheffe 法进行事后比较，用以分析各群组之差异情形。以  $t$  检定来分析不同性别山西省高校教师变革型领导感知、工作压力、教师创造力各因素之差异情形；以 ANOVA 来分析不同年龄、学历的山西省高校教师变革型领导、工作压力、教师创造力各因素之差异情形。本研究中 ANOVA 变异数的差异如达显著水平，则根据检定变异数同构型显著与否情况，选用不同的检定方法，进行事后比较。变异数不同质时，事后比较采用 Dunnett T3 method 检定。

A. Pearson 相关分析：以相关分析来探讨山西省高校教师变革型领导感知、工作压力及教师创造力三者的相关性以及各构面之间的相关情形。

B. 回归分析：使用回归分析来检验山西省高校教师的变革型领导，工作压力和教师创造力之间的关系，以及工作压力是否对变革型领导与教师创造力之间具有中介作用。回归分析是一种统计分析方法，其中一个变量被视为因变量，另一个变量被视为自变量。Baron and Kenny (1986) 假定中间效应必须满足以下条件：（A）自变量对因变量具有显著的预测作用；（B）自变量对中间变量有重大的预后影响；（C）自变量和中间变量是否在将回归模型同时引入回归模型后，如

果中间变量的预测效果显著，则自变量的预后效果降低，它是部分中间变量；预测自变量的作用消失，它是一个完整的中间变量。在本研究的中介模型中，变革型领导的感知是一个自变量，教师创造力是因变量，工作压力是一个中介变量。用多元回归分析进行中介效果检验，用以验证假设 H4、H5、H6、H7。从共线性问题来看，变异数膨胀因数 VIF 值皆在 10 以下，表明各变项间没有共线性问题出现，故进行下一步的回归分析判定中介效果。

### 3.5 预试问卷分析

#### 3.5.1 变革型领导量表项目分析

A. 项目分析。变革型领导量表分析结果显示，所有题项的决断值介于-8.162 至-13.210 之间，均达统计显著水准 ( $p < .001$ ) 且绝对值大于 3，符合标准；所有题项与总分相关介于.436 至.670 之间，达统计显著水准 ( $p < .01$ )，均大于.400，符合标准；所有校正后题项与最高分相关介于.369 至.627 之间，达统计显著水准 ( $p < .01$ )，均大于.400，符合标准（邱皓政，2013）；所有题项在题项删除后的  $\alpha$  值，均符合标准（吴明隆，2009）；所有题项的共同性均大于.2，符合标准；所有题项的因素负荷量均高于.500，符合标准。综合判断，变革型领导量表中的所有题项在进行项目分析后，均符合统计学标准，因此决定保留变革型领导量表所有题项，即德行垂范 6 题、愿景激励 6 题、个性关怀 6 题、领导魅力 6 题，变革型领导量表所有题项共 24 题，不做删除。如表 3.4 所示：



表 3.4 变革型领导量表项目分析表

题项	极端组比较	相关性检测		同质性检测		未达标准指数	备注
	决断值	题项与总分相关	校正题项与总分相关	题项删除后的 $\alpha$ 值	共同性		
标准	$\geq 30$	$\geq 4$	$\geq 4$	$< .880$	$\geq 2$	$\geq 5$	
DX1	-8.955***	.527**	.463**	.892	.841	.906	0 保留
DX2	-8.162***	.498**	.441**	.892	.701	.878	0 保留
DX3	-10.019**	.537**	.480**	.891	.748	.855	0 保留
DX4	-9.001***	.508**	.451**	.892	.729	.852	0 保留
DX5	-9.266***	.501**	.442**	.892	.719	.842	0 保留
DX6	-11.154***	.573**	.521**	.890	.740	.838	0 保留
YJ1	-11.237***	.611**	.563**	.889	.867	.895	0 保留
YJ2	-8.689***	.482**	.417**	.893	.792	.886	0 保留
YJ3	-8.938***	.455**	.392**	.893	.745	.860	0 保留
YJ4	-9.321***	.497**	.435**	.892	.721	.854	0 保留
YJ5	-9.186***	.516**	.459**	.892	.702	.844	0 保留
YJ6	-9.161***	.511**	.452**	.892	.752	.827	0 保留
GH1	-13.210***	.670**	.627**	.888	.871	.907	0 保留
GH2	-11.299***	.556**	.500**	.891	.721	.866	0 保留
GH3	-10.799***	.545**	.486**	.891	.744	.865	0 保留
GH4	-10.961***	.552**	.493**	.891	.782	.859	0 保留
GH5	-11.226***	.595**	.540**	.890	.745	.843	0 保留
GH6	-11.958***	.584**	.529**	.890	.750	.819	0 保留
ML1	-11.913***	.607**	.560**	.889	.871	.913	0 保留
ML2	-9.200***	.452**	.392**	.893	.686	.855	0 保留
ML3	-8.299***	.436**	.369**	.894	.760	.845	0 保留
ML4	-10.124***	.479**	.415**	.893	.759	.842	0 保留
ML5	-8.857***	.464**	.396**	.893	.748	.836	0 保留
ML6	-9.335***	.480**	.420**	.893	.722	.829	0 保留

注 1: \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

注 2: DX: 德行垂范; YJ: 愿景激励; GH: 个性关怀; ML: 领导魅力

资料来源: 本研究整理

B. 探索性因素分析。结果显示 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 值为.917、Bartlett 球形检定值 5865.113 ( $p = .000$ ), 适合做因素分析, 用最大似然法萃取出 4 个因子, 分别命名为德行垂范、愿景激励、个性关怀与领导魅力。各题项因素负荷量介于.819 至.913 之间, 四个维度特征值分别为 6.760、4.640、3.533、3.285, 累积总解释变异量 75.910%, 量表在本次实际测量中具有良好的建构效度。如表 3.5 所示。

C. 信度分析。结果显示变革型领导量表整体 Cronbach's  $\alpha$  系数为.902, 德行垂范维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数为.931、愿景激励维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数为.936、个性关怀维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数为.939、领导魅力维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数为.934, 量表在本次实际测量中具有良好的信度。如表 3.5 所示:

表 3.5 变革型领导量表探索性因素分析与信度分析摘要表

维度	题项	因素负荷量	特征值	解释变异量%	Cronbach's $\alpha$
德行垂范	DX1	.906	6.760	28.168	.931
	DX2	.878			
	DX3	.855			
	DX4	.852			
	DX5	.842			
	DX6	.838			
愿景激励	YJ1	.895	4.640	19.333	.936
	YJ2	.886			
	YJ3	.860			
	YJ4	.854			
	YJ5	.844			
	YJ6	.827			
个性化关怀	GH1	.907	3.533	14.723	.939
	GH2	.866			
	GH3	.865			
	GH4	.859			
	GH5	.843			
	GH6	.819			
领导魅力	ML1	.913	3.285	13.685	.934
	ML2	.855			
	ML3	.845			
	ML4	.842			
	ML5	.836			
	ML6	.829			
累积总解释变异量75.910%				量表整体信度.902	

资料来源：本研究整理

### 3.5.2 工作压力量表项目分析、探索性因素分析与信度分析

A. 项目分析。工作压力量表分析结果显示，所有题项的决断值介于-22.668至-37.915之间，均达统计显著水准 ( $p < .001$ ) 且绝对值大于3，符合标准；所有题项与总分相关介于.831至.920之间，达统计显著水准 ( $p < .01$ )，均大于.4，符合标准；所有校正后题项与最总分相关介于.798至.904之间，达统计显著水准 ( $p < .01$ )，均大于.4，符合标准 (邱皓政, 2013)；所有题项在题项删除后的  $\alpha$  值，均符合标准 (吴明隆, 2009)；所有题项的共同性均大于.200，符合标准；所有题项的因素负荷量均高于.500，符合标准。综合判断，工作压力量表中的所有题项在进行项目分析后，均符合统计学标准，因此决定保留工作压力量表所有题项，因此，工作压力量表所有题项共 11 题，不做删除。如下表 3.6 所示：

表 3.6 工作压力量表项目分析表

题项	极端组	相关性		同质性		未达	备注
	比较	检测		检测			
	决断值	题项与总	校正题项	题项删	共同性	因素	标准
		分相关	与总分相	除后的		负荷	指数
			关	$\alpha$ 值		量	
标准	$\geq 30$	$\geq 4$	$\geq 4$	$< .960$	$\geq 2$	$\geq 5$	
YL1	-37.915***	.920**	.904**	.963	.852	.923	0 保留
YL2	-25.612***	.855**	.823**	.965	.728	.854	0 保留
YL3	-22.668***	.834**	.801**	.966	.696	.834	0 保留
YL4	-27.940***	.861**	.830**	.965	.740	.860	0 保留
YL5	-23.297***	.838**	.806**	.966	.703	.839	0 保留
YL6	-22.897***	.844**	.812**	.966	.712	.844	0 保留
YL7	-24.565***	.847**	.814**	.966	.716	.846	0 保留
YL8	-23.797***	.839**	.806**	.966	.702	.838	0 保留
YL9	-23.299***	.845**	.812**	.966	.712	.844	0 保留
YL10	-23.031***	.831**	.798**	.966	.693	.832	0 保留
YL11	-23.460***	.846**	.814**	.966	.716	.846	0 保留

注 1: \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

注 2: YL: 工作压力

资料来源: 本研究整理

B. 探索性因素分析。显示 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 值为.971、Bartlett 球形检定值 3023.394 ( $p = .000$ )，适合做因素分析，用最大似然法萃取出 1 个因子，命名为工作压力。介于.832 至.923 之间，累积总解释变异量 72.499%，工作压力量表的探索性因素分析如表 3.7 所示。

C. 信度分析。结果显示工作压力量表整体 Cronbach's  $\alpha$  系数为.968。量表具有良好的信度。工作压力量表信度分析如表 3.7 所示：

表 3.7 工作压力量表探索性因素分析与信度分析摘要表

维度	题项	因素负荷量	特征值	解释变异量%	Cronbach's $\alpha$
工作压力	YL1	.923	8.969	72.499	.968
	YL2	.854			
	YL3	.834			
	YL4	.860			
	YL5	.839			
	YL6	.844			
	YL7	.846			
	YL8	.838			
	YL9	.844			
	YL10	.832			
	YL11	.846			
累积总解释变异量		72.499%	量表整体信度		.968

资料来源: 本研究整理

### 3.5.3 教师创造力量表项目分析、探索性因素分析与信度分析

A. 项目分析。教师创造力量表分析结果显示,所有题项的决断值介于-21.260至-26.313之间,均达统计显著水准 ( $p<.001$ ) 且绝对值大于3,符合标准;所有题项与总分相关介于.827至.887之间,达统计显著水准 ( $p<.01$ ),均大于.400,符合标准;所有校正后题项与最高分相关介于.798至.869之间,达统计显著水准 ( $p<.01$ ),均大于.400,符合标准(邱皓政,2013);所有题项在题项删除后的 $\alpha$ 值,均符合标准(吴明隆,2009);教师创造力量表中的所有题项的共同性均大于.200,符合标准;所有题项的因素负荷量均高于.500,符合标准。综合判断,教师创造力量表中的所有题项在进行项目分析后,均符合统计学标准。因此,决定保留教师创造力量表所有题项,共13题,不做删除。如表3.8所示:

表 3.8 教师创造力量表项目分析表

题项	极端组比较	相关性检测		同质性检测		未达标准指数	备注
	决断值	题项与总分相关	校正题项与总分相关	题项删除后的 $\alpha$ 值	共同性		
标准	$\geq 30$	$\geq 4$	$\geq 4$	$< .970$	$\geq 2$	$\geq 5$	
CZL1	-26.313***	.887**	.869**	.972	.791	.890	0 保留
CZL2	-22.919***	.853**	.827**	.972	.726	.873	0 保留
CZL3	-22.851***	.852**	.828**	.972	.727	.869	0 保留
CZL4	-24.504***	.869**	.846**	.972	.755	.869	0 保留
CZL5	-24.972***	.873**	.850**	.972	.762	.866	0 保留
CZL6	-23.649***	.846**	.819**	.973	.714	.865	0 保留
CZL7	-25.826***	.866**	.843**	.972	.751	.859	0 保留
CZL8	-21.345***	.827**	.798**	.973	.683	.853	0 保留
CZL9	-24.820***	.870**	.846**	.972	.755	.852	0 保留
CZL10	-24.216***	.865**	.841**	.972	.748	.845	0 保留
CZL11	-24.112***	.859**	.834**	.972	.737	.843	0 保留
CZL12	-21.260***	.830**	.803**	.973	.692	.832	0 保留
CZL13	-22.036***	.842**	.816**	.973	.711	.826	0 保留

注 1: \*\* $p<.01$ ; \*\*\* $p<.001$

注 2: CZL: 教师创造力

资料来源: 本研究整理

B. 探索性因素分析。教师创造力量表分析结果显示 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 值为.980、Bartlett 球形检定值 3828.307 ( $p=.000$ ), 适合做因素分析, 用最大似然法萃取出 1 个因子, 命名为教师创造力。各题项因素负荷量介于.826至.890之间, 特征值为 9.551, 累积总解释变异量 73.469%, 教师创造力量表在

本次实际测量中具有良好的建构效度。教师创造力量表的探索性因素分析如表 3.9 所示。

C. 信度分析。教师创造力量表为单一维度量表，信度分析结果显示教师创造力量表整体 Cronbach's  $\alpha$  系数为.975。量表在本次实际测量中具有良好的信度。如表 3.9 所示：

表 3.9 教师创造力探索性因素分析与信度分析摘要表

维度	题项	因素负荷量	特征值	解释变异量%	Cronbach's $\alpha$
教师创造力	CZL1	.890	9.551	73.469	.975
	CZL2	.873			
	CZL3	.869			
	CZL4	.869			
	CZL5	.866			
	CZL6	.865			
	CZL7	.859			
	CZL8	.853			
	CZL9	.852			
	CZL10	.845			
	CZL11	.843			
	CZL12	.832			
	CZL13	.826			
累积总解释变异量73.469%			量表整体信度.975		

资料来源：本研究整理

综上所述，预试问卷经过项目分析、探索性因素分析、信度分析，预试问卷所有题目均保留，不做删除。所有题项编入正式问卷分别为：变革型领导量表 4 个维度共 24 题，即德行垂范 (DX) 6 题、愿景激励 (YJ) 6 题、个性关怀 (GH) 6 题、领导魅力 (ML) 6 题；工作压力量表 (YL) 1 个维度共 11 题；教师创造力量表 (CZL) 1 个维度共 13 题。

## 第 4 章 研究结果

本章共分为六节来阐述，第一节是正式问卷的验证性因素分析；第二节对受试者从性别、年龄、学历三个背景变项上进行描述性统计；第三节是通过  $t$  检定和 ANOVA 检定进行变革型领导、工作压力和教师创造力的差异性分析，并验证研究假设；第四节是通过 Pearson 相关分析，分析两个变量间两两是否存在相关关系，以及相关关系的紧密程度；第五节是通过回归分析，来检验变革型领导和教师创造力的影响，以及工作压力的中介作用并对假设进行验证；第六节是研究结果假设整理。分述如下：

### 4.1 正式问卷检验

为确保研究数据分析有效性与可靠性。本研究采用验证性因素分析对正式问卷进行检验。验证性因素分析 (Confirmatory Factor Analysis, CFA) 是验证模型结构与实际收集数据契合程度及建构效度 (张超等人, 2007)。本研究将从模型整体适配度、收敛效度和区别效度，判断正式问卷契合程度及建构效度。

A. CFA 验证时需要样本资料符合常态分配，量表显示偏态绝对值小于 3，峰度系数小于 10，可视为常态性数据 (Kline, 2005)。经检测，变革型领导量表偏态值-0.072，峰度值-0.294；工作压力量表偏态值-0.413，峰度值-1.302；教师创造力量表偏态值-0.496，峰度值-1.315，均符合标准，表明 3 个量表数据符合常态分配 (Kline, 2005)。在进行适配度检验前，需确认无负的误差变异数，且达到显著水准 ( $p < .001$ )，参数间相关系数的绝对值不能包括 1，所有题项的因素负荷量都在 .768-.939 之间，标准误低于 .1，本研究中的验证性因素分析数值均符合以上前提。量表整体适配度指标通常包括：绝对适配指标： $\chi^2/df$  (卡方自由度比) 小于 5，RMR、SRMR 小于或等于 .08，RMSEA 小于 .08，AGFI 小于 .80；增项适配指标：NFI 大于或等于 .80，TLI、CFI、RFI、IFI 均大于或等于 .90；精简适配指标：PNFI、PCFI 均大于或等于 .50。视为模型适配度良好 (Hair *et al.*, 1998; Schumacker & Lomax, 2004)。

B. 收敛效度是测试一个变量发展出多个题项，最后是否会收敛至一个构面之中，需要满足以下标准，观察变量的标准化因素负荷量  $\lambda$  值  $> .5$ ，多元相关平

方 (Squared Multiple Correlation)  $SMC > .3$ ; 组合信度 CR 值  $> .6$ ; 每个潜在变量的平均萃取量 (AVE) 大于 .5 时, 表示潜在变项收敛效度理性, 若 AVE 值在 .36 至 .50 之间可以接受 (Hair, 2006), 具有良好的操作性定义 (Fornell & Larcker, 1981; Bagozzi & Yi, 1988)。

C. 区别效度指不同构面的指标间不应具有高相关或不同构面间的相关要低 (李茂能, 2009)。Fornell and Larcker (1981) 指出每个构面的 AVE 平方根要大于构面相关系数的平方, 则表示构面具有区别效度。

#### 4.1.1 变革型领导验证性因素分析

A. 整体模式适配度。结果显示: 绝对适配指标:  $\chi^2 / df = 2.585$ ,  $RMR = .077$ ,  $SRMR = .053$ ,  $RMSEA = .052$ ,  $AGFI = .898$ ; 增量适配指标:  $NFI = .945$ ,  $RFI = .939$ ,  $IFI = .966$ ,  $TLI = .962$ ,  $CFI = .966$ ; 精简适配指标:  $PNFI = .850$ ,  $PCFI = .868$ 。据数据显示, 各项指标均达到要求, 具有统计学意义, 表明该模型与量表的拟合度良好, 说明该模型成立 (Hair *et al.*, 1998; Schumacker & Lomax, 2004)。如表 4.1 所示:

表 4.1 变革型领导模型适配度指标分析摘要表

评鉴项目	指标	适配的标准	运算结果数据	模型适配判断
绝对适配指标	CMIN	越小越好	641.166	-
	CMIN/DF	$< 5.000$	2.585	适配
	RMR	$\leq .080$	.077	适配
	SRMR	$\leq .080$	.053	适配
	RMSEA	$\leq .080$	.052	适配
增量适配指标	AGFI	$\geq .800$	.898	适配
	NFI	$\geq .800$	.945	适配
	RFI	$\geq .900$	.939	适配
	IFI	$\geq .900$	.966	适配
	TLI	$\geq .900$	.962	适配
精简适配指标	CFI	$\geq .900$	.966	适配
	PNFI	$\geq .500$	.850	适配
	PCFI	$\geq .500$	.868	适配

资料来源: 本研究整理

B. 收敛效度检验。结果显示, 各题项因素负荷量介于 .768-.939 之间, 大于 .5,  $SMC$  值介于 .619-.882 之间, 大于 .3, 组合信度 CR 值介于 .700-.722 之间, 均大于 .6, 平均萃取量 AVE 值介于 .933-.939 之间, 均大于 .5, 变革型领导量表收敛效度良好 (Fornell & Larcker, 1981; Bagozzi & Yi, 1988)。如表 4.2 所示:

表 4.2 变革型领导验证性因素分析摘要表

维度	题项	因素负荷量	SMC	1-SMC	CR	AVE
德行垂范 (DX)	DX1	.912	.832	.168	.700	.933
	DX2	.789	.623	.377		
	DX3	.834	.696	.304		
	DX4	.828	.686	.314		
	DX5	.828	.686	.314		
	DX6	.836	.682	.318		
愿景激励 (YJ)	YJ1	.923	.852	.148	.702	.934
	YJ2	.862	.743	.257		
	YJ3	.809	.654	.346		
	YJ4	.811	.658	.342		
	YJ5	.787	.619	.381		
	YJ6	.831	.691	.309		
个性化关怀 (GH)	GH1	.939	.882	.118	.722	.939
	GH2	.817	.667	.333		
	GH3	.821	.674	.326		
	GH4	.853	.728	.272		
	GH5	.837	.701	.299		
	GH6	.827	.684	.316		
领导魅力 (ML)	ML1	.931	.867	.133	.702	.933
	ML2	.768	.590	.410		
	ML3	.836	.699	.301		
	ML4	.833	.694	.306		
	ML5	.834	.696	.304		
	ML6	.818	.669	.331		

资料来源：本研究整理

C. 区别效度。结果显示变革型领导各构面的平均变异萃取量 (AVE) 的平方根分别为：.965、.966、.969、.965 均大于该构面与其它构面相关系数，综上所述，量表具有良好的区别效度 (Fornell & Larcker, 1981)。依据验证性因素分析对变革型领导量表的测量，变革型领导量表各项数据均符合要求，具有统计学意义，因此量表具有良好的信效度。如表 4.3 所示：

表 4.3 变革型领导区别效度摘要表

	德行垂范	愿景激励	个性化关怀	领导魅力
德行垂范	.965			
愿景激励	.194***	.966		
个性化关怀	.175***	.173***	.969	
领导魅力	.345***	.255***	.241***	.965

注 1：对角线数值为 AVE 平方根

注 2：\*\*\* $p < .001$

资料来源：本研究整理



#### 4.1.2 工作压力验证性因素分析

A. 整体模式适配度。结果显示：绝对适配指标： $\chi^2/df=2.726$ ，RMR=.024，SRMR=.016，RMSEA=.055，AGFI=.946；增量适配指标：NFI=.980，RFI=.976，IFI=.987，TLI=.984，CFI=.987；精简适配指标：PNFI=.784，PCFI=.790。据数据显示，各项指标均达到要求，具有统计学意义，表明该模型与量表的拟合度良好，说明该模型成立 (Hair *et al.*, 1998; Schumacker & Lomax, 2004)。如表 4.4 所示：

表 4.4 工作压力模型适配度指标分析摘要表

评鉴项目	指标	适配的标准	运算结果数据	模型适配判断
绝对适配指标	CMIN	越小越好	119.956	-
	CMIN/DF	<5.000	2.726	适配
	RMR	≤.080	.024	适配
	SRMR	≤.080	.016	适配
	RMSEA	≤.080	.055	适配
	AGFI	≥.800	.946	适配
增量适配指标	NFI	≥.800	.980	适配
	RFI	≥.900	.976	适配
	IFI	≥.900	.987	适配
	TLI	≥.900	.984	适配
	CFI	≥.900	.987	适配
精简适配指标	PNFI	≥.500	.784	适配
	PCFI	≥.500	.790	适配

资料来源：本研究整理

B. 收敛效度检验。结果显示，各题项因素负荷量介于.812-.925 之间，大于.5，SMC 值介于.659-.856 之间，大于.3，组合信度 CR 值为.963，大于.6，平均萃取量 AVE 值为.707，大于.5，工作压力量表收敛效度良好 (Fornell & Larcker, 1981; Bagozzi & Yi, 1988)。如表 4.5 所示：

表 4.5 工作压力验证性因素分析摘要表

维度	题项	因素负荷量	SMC	1-SMC	CR	AVE
工作压力	YL1	.925	.856	.144	.963	.707
	YL2	.840	.706	.294		
	YL3	.812	.659	.341		
	YL4	.858	.736	.264		
	YL5	.820	.672	.328		
	YL6	.834	.696	.304		
	YL7	.837	.701	.299		
	YL8	.818	.669	.331		
	YL9	.834	.696	.304		
	YL10	.829	.687	.313		
	YL11	.840	.706	.294		

资料来源：本研究整理

#### 4.1.3 教师创造力验证性因素分析

A. 整体模式适配度。结果显示：绝对适配指标： $\chi^2/df=2.463$ ，RMR=.047，SRMR=.016，RMSEA=.050，AGFI=.943；增量适配指标：NFI=.979，RFI=.974，IFI=.987，TLI=.985，CFI=.987；精简适配指标：PNFI=.816，PCFI=.823。据数据显示，各项指标均达到要求，具有统计学意义，表明该模型与量表的拟合度良好，说明该模型成立 (Hair *et al.*, 1998; Schumacker & Lomax, 2004)。如表 4.6 所示：

表 4.6 教师创造力模型适配度指标分析摘要表

评鉴项目	指标	适配的标准	运算结果数据	模型适配判断
绝对适配指标	CMIN	越小越好	160.127	-
	CMIN/DF	<5.000	2.463	适配
	RMR	≤.080	.047	适配
	SRMR	≤.080	.016	适配
	RMSEA	≤.080	.050	适配
	AGFI	≥.800	.943	适配
增量适配指标	NFI	≥.800	.979	适配
	RFI	≥.900	.974	适配
	IFI	≥.900	.987	适配
	TLI	≥.900	.985	适配
	CFI	≥.900	.987	适配
精简适配指标	PNFI	≥.500	.816	适配
	PCFI	≥.500	.823	适配

资料来源：本研究整理

C. 收敛效度检验。结果显示，各题项因素负荷量介于.801-.888 之间，大于.5，SMC 值介于.642-.789 之间，大于.3，组合信度 CR 值为.965，大于.6，平均萃取量 AVE 值为.717，大于.5，教师创造力量表收敛效度良好 (Fornell & Larcker, 1981; Bagozzi & Yi, 1988)。如表 4.7 所示。

#### 4.1.4 共同方法偏差分析

在本研究中，受试者同时接受 3 个量表的问卷调查，容易产生共同方法偏差。因此，在数据分析之前，需要对样本数据进行检验。本研究采用 Harman 单因素分析来检验研究结果是否收到共同方法偏差的干扰，若未旋转前的第一个因子解释力超过 40%，则认为样本存在严重的同源方法问题。将 3 个分量表所有题项进行探索性因素分析，采用主成分分析。结果发现，三个量表所有题目共提取了 6 个公因子，且第一个因子的解释变异量为 25.956%，小于 40%，因此，此量表不存在严重的共同方法偏差 (Podsakoff *et al.*, 2000)。

表 4.7 教师创造力验证性因素分析摘要表

维度	题项	因素负荷量	SMC	1-SMC	CR	AVE
教师创造力	CZL1	.888	.789	.211	.965	.717
	CZL2	.840	.706	.294		
	CZL3	.840	.706	.294		
	CZL4	.848	.719	.281		
	CZL5	.865	.748	.252		
	CZL6	.832	.692	.308		
	CZL7	.850	.723	.278		
	CZL8	.801	.642	.358		
	CZL9	.848	.719	.281		
	CZL10	.848	.719	.281		
	CZL11	.854	.729	.271		
	CZL12	.810	.656	.344		
	CZL13	.833	.694	.306		

资料来源：本研究整理

## 4.2 背景变量之描述性统计

本研究以频率和百分比方式展示受试者的人口变项情况，以平均数、标准差了解变革型领导、工作压力和教师创造力的整体现况。

### 4.2.1 人口学统计

本研究对山西省 A、B、C 三所高校的在校高校教师，通过问卷星进行网络问卷的发放。共发放问卷 600 份，有效问卷 580 份（96.6%）。共有性别、年龄、学历，3 个人口变量，结果显示，在性别方面，男生占 51.4%，女生占 48.6%，与山西省 2019 年普通高校高校男生占 51%，女生占 49%（山西省统计局，2020）相近。在年龄方面，20-30 岁 66 人，占比 11.4%、30-40 岁 204 人，占比 35.2%、40-50 岁 181 人，占比 31.2%、大于 50 岁 128 人，占比 22.1%。在学历方面，本科 82 人，占比 14.1%、研究生 303 人，占比 52.2%、博士 177 人，占比 30.5%、其他 18 人，占比 3.10%。如表 4.8 所示：

表 4.8 正式样本人口变量统计表 (n=580)

人口变量	类别	频率	百分比
性别	男	298	51.4%
	女	282	48.6%
年龄	20-30 岁	66	11.4%
	30-40 岁	204	35.2%
	40-50 岁	181	31.2%
	大于 50 岁	128	22.1%
学历	本科	82	14.1%
	研究生	303	52.2%
	博士	177	30.5%
	其他	18	3.10%

资料来源：本研究整理

#### 4.2.2 变革型领导感知现况分析

本研究采用的变革型领导量表为 Likert 五点量表, 变革型领导共分为 4 个构面, 分别为德行垂范 6 题、愿景激励 6 题、个性化关怀 6 题、领导魅力 6 题, 共计 24 道题, 无反向题目, 平均数为 3。据分析结果显示, 受试高校变革型领导得分 ( $M=3.391$ ), 表明山西省高校变革型领导感知处于中等水平, 其维度得分分别为德行垂范 ( $M=3.700$ )、愿景激励 ( $M=3.308$ )、个性化关怀 ( $M=3.225$ )、领导魅力 ( $M=3.331$ ), 表明山西省高校教师整体变革型领导感知水平整体一般。Kline (2005) 的研究指出, 偏态系数绝对值小于 3, 峰度系数绝对值小于 10 时, 被视为常态分配。本研究样本中各变量及子构面的偏态系数、峰度系数, 据分析结果显示, 变革型领导及其各维度均符合统计学标准, 呈常态分布。如表 4.9 所示:

表 4.9 变革型领导感知现况分析摘要表

构面与整体	题数	$M$	$SD$	偏态系数	峰度系数
德行垂范	6	3.700	1.048	-0.862	-0.701
愿景激励	6	3.308	1.036	-0.233	-1.281
个性化关怀	6	3.226	1.078	-0.175	-1.375
领导魅力	6	3.331	1.046	-0.325	-1.347
<b>变革型领导</b>	24	3.391	0.634	-0.072	-0.294

资料来源：本研究整理

#### 4.2.3 工作压力现况分析

本研究采用的工作压力量表为 Likert 五点量表, 此量表为单一维度, 共计 11 道题, 平均数为 3。据分析结果显示, 受试高校工作压力得分 ( $M=3.403$ ), 表明山西省高校教师工作压力处于中等水平, 表明山西省高校教师整体工作压力较为一般。Kline (2005) 的研究指出, 偏态系数绝对值小于 3, 峰度系数绝对值小于 10 时, 被视为常态分配。本研究样本中各变量及子构面的偏态系数、峰度系数, 据分析结果显示, 工作压力符合统计学标准, 呈常态分布。如表 4.10 所示:

表 4.10 工作压力现况分析摘要表

构面与整体	题数	<i>M</i>	<i>SD</i>	偏态系数	峰度系数
工作压力	11	3.403	1.037	-0.413	-1.302

资料来源: 本研究整理

#### 4.2.4 教师创造力现况分析

本研究采用的教师创造力量表为 Likert 七点量表, 此量表为单一维度, 共 13 题, 平均数为 4。据分析结果显示, 受试高校教师创造力得分为 ( $M=4.618$ ), 表明山西省高校教师创造力处于中等偏上水平, 数据显示出山西省高校教师整体教师创造力情况较为良好。Kline (2005) 的研究指出, 偏态系数绝对值小于 3, 峰度系数绝对值小于 10 时, 被视为常态分配。本研究样本中各变量及子构面的偏态系数、峰度系数, 据分析结果显示, 教师创造力符合统计学标准, 呈常态分布。如表 4.11 所示:

表 4.11 教师创造力现况分析摘要表

构面与整体	题数	<i>M</i>	<i>SD</i>	偏态系数	峰度系数
教师创造力	13	4.618	1.478	-0.496	-1.315

资料来源: 本研究整理

### 4.3 不同背景变项在变革型领导、工作压力与教师创造力上的差异分析

差异分析是以假设检定的方法来判断这些因素是否确实能解释资料的变动。以独立样本 *t* 检定不同性别的差异; 以 ANOVA 变异数分析不同年龄、学历上的差异, 如达显著水平, 则进一步进行事后检定。

### 4.3.1 不同背景变项在变革型领导上的差异性分析

#### A. 山西省高校教师性别的差异在变革型领导感知的差异性分析

以独立样本  $t$  检定分析结果显示, 不同性别的山西省高校教师在整体变革型领导感知上 ( $t=.020, p=.984$ ) 无显著差异, 在德行垂范构面上 ( $t=.437, p=.662$ ) 不存在显著差异、在愿景激励构面上 ( $t=.892, p=.373$ ) 不存在显著差异、在个性化关怀构面上 ( $t=1.508, p=.132$ ) 不存在显著差异、在领导魅力构面上 ( $t=.283, p=.077$ ) 不存在显著差异。如表 4.12 所示:

表 4.12 山西省高校教师性别的差异在变革型领导感知上的差异情形摘要表 ( $n=580$ )

变项名称	男生		女生		$t$	$p$
	$M$	$SD$	$M$	$SD$		
德行垂范	3.681	1.049	3.719	1.049	0.437	.662
愿景激励	3.270	1.010	3.347	1.064	0.892	.373
个性化关怀	3.292	1.027	3.157	1.127	1.508	.132
领导魅力	3.319	1.026	3.344	1.068	0.283	.077
<b>变革型领导</b>	<b>3.391</b>	<b>0.597</b>	<b>3.392</b>	<b>0.672</b>	<b>0.020</b>	<b>.984</b>

注: 男生 298 人, 女生 292 人

资料来源: 本研究整理

#### B. 山西省高校教师年龄的差异在变革型领导感知上的差异性分析。

以单因素 ANOVA 检验分析结果显示, 不同年龄的山西省高校教师在变革型领导感知上 ( $F=.358, p=.784$ ) 无显著差异, 表明各样本之平均数没有显著差异。在德行垂范构面上 ( $F=1.456, p=.226$ ) 无显著差异、在愿景激励构面上 ( $F=4.253, p=.006$ ) 无显著差异、在个性关怀构面上 ( $F=3.079, p=.027$ ) 不存在显著差异、在领导魅力构面上 ( $F=.691, p=.558$ ) 不存在显著差异。进行 Levene 检定 ( $F=1.380, p=.248$ ) 未达显著, 表明各样本之变异数没有显著差异。因各组样本之平均数没有显著差异, 故无需进行事后检定。故在本研究样本中, 山西省高校教师年龄的差异在变革型领导上无显著差异。如表 4.13 所示:

表 4.13 山西省高校教师年龄的差异在变革型领导感知上的差异情形摘要表 (n=580)

变项名称	平均数(标准差)				F	p
	20-30 岁	30-40 岁	40-50 岁	50 岁以上		
德行垂范	3.487 (1.142)	3.696 (1.094)	3.799 (0.938)	3.690 (1.058)	1.456	.226
愿景激励	3.199 (0.884)	3.445 (1.036)	3.113 (1.068)	3.432 (1.019)	4.253	.006
个性化关怀	3.580 (0.993)	3.121 (1.076)	3.239 (1.074)	3.208 (1.094)	3.079	.027
领导魅力	3.386 (1.024)	3.262 (1.131)	3.320 (0.993)	3.423 (0.991)	0.691	.558
<b>变革型领导</b>	3.413 (0.555)	3.381 (0.658)	3.368 (0.618)	3.438 (0.656)	0.358	.784

注：20-30 岁：66 人，30-40 岁：204 人，40-50 岁：181 人，50 岁以上 128 人  
资料来源：本研究整理

### C. 山西省高校教师学历的差异在变革型领导感知上的差异性分析。

以 ANOVA 分析结果显示：不同学历的山西省高校教师在变革型领导感知上  $p=.017$  有显著差异。在愿景激励构面上  $p=.001$  存在显著差异，Levene 检定 ( $F=8.884, p=.000$ )，变异数同质，因此选用 Scheff's 法及邓奈特 T3 进行事后检定，发现其他（特殊人才）在愿景激励的得分显著高于本科、研究生、博士；在领导魅力构面上  $p=.006$  存在显著差异，Levene 检定 ( $F=4.399, p=.005$ )，变异数同质，用 Scheff's 法及邓奈特 T3 进行事后检定，发现本科学位在领导魅力上的得分显著高于研究生学历。因此，显示山西省高校教师学历的差异在愿景激励与领导魅力两个构面上可能有部分差异。如表 4.14 所示：

表 4.14 山西省高校教师学历的差异在变革型领导感知上的差异情形摘要表 (n=580)

变项名称	平均数(标准差)				F	p
	本科	研究生	博士	其他		
德行垂范	3.660 (1.039)	3.694 (1.064)	3.710 (1.062)	3.879 (0.675)	0.222	.881
愿景激励	3.4411 (0.991)	3.2591 (1.064)	3.2392 (1.009)	4.2037 (0.444)	5.542	.001
个性化关怀	3.4451 (0.983)	3.2206 (1.055)	3.1535 (1.152)	3.0556 (1.083)	1.552	.200
领导魅力	3.6159 (0.918)	3.2024 (1.061)	3.3927 (1.042)	3.6019 (1.090)	4.230	.006
<b>变革型领导</b>	3.5407 (0.543)	3.3442 (0.630)	3.3738 (0.673)	3.6852 (0.552)	3.442	.017

注：本科：82 人，研究生：303 人，博士：177 人，其他 18 人  
资料来源：本研究整理

### 4.3.2 工作压力在人口学变项的差异性分析

#### A. 山西省高校教师性别的差异在工作压力的差异性分析:

以独立样本  $t$  检定分析结果显示, 山西省高校教师性别的差异在整体工作压力上 ( $t=1.041$ ,  $p=.298$ ) 无显著差异。如表 4.15 所示:

表 4.15 不同性别的高校教师在工作压力上的差异情形摘要表 ( $n=580$ )

变项名称	男生		女生		$t$	$p$
	$M$	$SD$	$M$	$SD$		
工作压力	3.359	1.034	3.449	1.041	1.041	.298

注: 男生 249 人, 女生 251 人

资料来源: 本研究整理

#### B. 山西省高校教师年龄的差异在工作压力上的差异性分析。

以单因素 ANOVA 检验分析结果显示, 山西省高校教师年龄的差异在工作压力上 ( $F=1.639$ ,  $p=.179$ ) 无显著差异, 表明各样本之平均数没有显著差异。进行 Levene 检定 ( $F=1.516$ ,  $p=.209$ ) 未达显著, 表明各样本之变异数没有显著差异。因各组样本之平均数没有显著差异, 故无需进行事后检定。故在本研究样本中, 山西省高校教师年龄的差异在工作压力上无显著差异。如表 4.16 所示:

表 4.16 山西省高校教师年龄的差异在工作压力上的差异情形摘要表 ( $n=580$ )

变项名称	平均数(标准差)				$F$	$p$
	20-30 岁	30-40 岁	40-50 岁	50 岁以上		
工作压力	3.511 (0.926)	3.490 (1.028)	3.366 (1.061)	3.257 (1.067)	1.639	.179

注: 20-30 岁: 66 人, 30-40 岁: 204 人, 40-50 岁: 181 人, 50 岁以上 128 人

资料来源: 本研究整理

#### C. 山西省高校教师学历的差异在工作压力上的差异性分析。

以 ANOVA 分析结果显示: 山西省高校教师学历的差异在工作压力上 ( $F=3.051$ ,  $p=.028$ ) 有显著差异。Levene 检定 ( $F=4.079$ ,  $p=.007$ ), 变异数同质, 用 Scheff's 法及邓奈特 T3 进行事后检定, 发现博士学位在工作压力上的得分显著高于研究生学历。因此, 显示山西省高校教师学历的差异在工作压力上可能有部分差异。如表 4.17 所示:



表 4.17 山西省高校教师学历的差异在工作压力上的差异情形摘要表 (n=580)

变项名称	平均数(标准差)				F	p
	本科	研究生	博士	其他		
工作压力	3.412 (1.130)	3.304 (1.034)	3.588 (0.968)	3.207 (1.134)	3.051	.028

注：本科：82人，研究生：303人，博士：177人，其他18人

资料来源：本研究整理

#### 4.3.3 教师创造力在人口学变项的差异性分析

##### A. 山西省高校教师性别的差异在教师创造力的差异性分析：

以独立样本 *t* 检定分析结果显示：山西省高校教师性别的差异在整体教师创造力上 ( $t=1.000$ ,  $p=.318$ ) 无显著差异。如表 4.18 所示：

表 4.18 山西省高校教师性别的差异在教师创造力上的差异情形摘要表 (n=580)

变项名称	男生		女生		t	p
	M	SD	M	SD		
教师创造力	4.558	1.525	4.681	1.427	1.000	.318

注：男生 249 人，女生 251 人。

资料来源：本研究整理

##### B. 山西省高校教师年龄的差异在教师创造力的差异性分析。

以单因素 ANOVA 检验分析结果显示，山西省高校教师年龄的差异在教师创造力上 ( $F=.029$ ,  $p=.379$ ) 无显著差异，表明各样本之平均数没有显著差异。进行 Levene 检定 ( $F=8.797$ ,  $p=.000$ ) 未达显著，表明各样本之变异数没有显著差异。因各组样本之平均数没有显著差异，故无需进行事后检定。故在本研究样本中，山西省高校教师年龄的差异在教师创造力上无显著差异。如表 4.19 所示：

表 4.19 山西省高校教师年龄的差异在创造力上的差异情形摘要表 (n=580)

变项名称	平均数(标准差)				F	p
	20-30 岁	30-40 岁	40-50 岁	50 岁以上		
教师创造力	4.545 (1.559)	4.534 (1.591)	4.775 (1.312)	4.556 (1.471)	1.029	.379

注：20-30 岁：66 人，30-40 岁：204 人，40-50 岁：181 人，50 岁以上 128 人

资料来源：本研究整理

##### C. 山西省高校教师学历的差异在创造力上的差异性分析。

以 ANOVA 分析结果显示：山西省高校教师学历的差异在创造力上 ( $F=.029$ ,  $p=.379$ ) 无显著差异，表明各样本之平均数没有显著差异。进行 Levene 检定 ( $F=0.218$ ,  $p=.884$ ) 未达显著，表明各样本之变异数没有显著差异。因各组

样本之平均数没有显著差异，故无需进行事后检定。故在本研究样本中，山西省高校教师学历的差异在创造力上无显著差异。如表 4.20 所示：

表 4.20 山西省高校教师学历的差异在创造力上的差异情形摘要表 (n=580)

变项名称	平均数(标准差)				F	p
	本科	研究生	博士	其他		
工作压力	4.500 (1.530)	4.636 (1.463)	4.661 (1.491)	4.418 (1.450)	0.348	.791

注：本科：82 人，研究生：303 人，博士：177 人，其他 18 人

资料来源：本研究整理

#### 4.4 三个变项间的预测分析

统计学上，涉及两个连续变项的关系通常以线性相关的形式进行分析，开展相关分析之宗旨是取决阐明不同连续变量的线性关联特性，由线性关联的根底上向前钻研相互变量的诠释和预测关系则为回归分析。其中，积差分析体现连续变量之间包含的线性关系范围标准，积差关联性系数越大说明线性关联越强（邱皓政，2006）。

Pearson (1966) 的研究指出，相关系数，是研究变量之间线性相关程度的量，用于说明两个变量之间是否存在相关关系，以及相关关系的紧密程度。分别为 Pearson 相关系数 ( $*p<.05$ ;  $**p<.01$ ;  $***p<.001$ ) 是否具有显著性、Spearman 相关系数 ( $r$ ) 是否存在相关关系。一般 Spearman 相关系数在 ( $r>0.7$ ) 以上说明关系非常紧密为高相关；( $0.2\leq r<0.7$ ) 之间说明关系紧密为中相关；( $r<0.2$ ) 说明关系一般为低相关。根据 Pearson 积差相关分析结果显示，变量两两间均呈显著正向中相关 ( $p<.01$ ,  $0.219\leq r<0.283$ ) 所有变量两两间均具有显著性，且不存在高相关，因此变量间不存在共线性问题，具有统计学意义。

根据研究变革型领导、工作压力与教师创造力的各个构面均呈显著正相关，说明变革型领导感知越多，工作压力也就越大，在面对压力的情况下高校教师创造力行为表现越多。如表 4.21 所示：

表 4.21 变革型领导、工作压力以及教师创造力之间的相关分析 (n=580)

	1	2	3
1 变革型领导	1		
2 工作压力	.260**	1	
3 教师创造力	.283**	.219**	1

注：\*\* $p<.01$

资料来源：本研究整理

## 4.5 回归分析

### A. 变革型领导感知对教师创造力之回归分析

以回归分析检验变革型领导感知对教师创造力的影响。通过分析结果发现，变革型领导感知对教师创造力有显著正向预测作用 ( $\beta=.287, p<.001$ )，说明被试山西省高校的变革型领导感知程度越高，则教师创造力越高。如表 4.22 所示：

表 4.22 变革型领导对教师创造力之回归分析表 (n=580)

	因变项 教师创造力			
	B	SE	$\beta$	VIF
<b>控制变项</b>				
性别	.112	.118	.038	1.002
年龄	.029	.062	.019	1.007
学历	.039	.082	.019	1.008
<b>自变项</b>				
变革型领导	.669***	.118	.287***	1.000
$R^2$			.084	
Adj $R^2$			.078	
F			13.235***	
df			4	

注 1: \*\*\* $p<.001$

注 2: 性别中男生为实验组；女生为对照组；年龄为连续变项；学历为连续变项

资料来源：本研究整理

### B. 变革型领导感知对工作压力之回归分析

以回归分析检验变革型领导感知对工作压力的影响。通过分析结果发现，变革型领导感知对工作压力有显著正向预测作用 ( $\beta=.264, p<.001$ )，说明被试山西省高校的变革型领导感知程度越高，则工作压力越高。如表 4.23 所示：

表 4.23 变革型领导对工作压力之回归分析表 (n=580)

	因变项 工作压力			
	B	SE	$\beta$	VIF
<b>控制变项</b>				
性别	.086	.083	.041	1.002
年龄	-.099	.044	-.090	1.007
学历	.075	.058	.052	1.008
<b>自变项</b>				
变革型领导	.433***	.066	.264***	1.000
$R^2$			.082	
Adj $R^2$			.076	
F			12.836***	
df			4	

注 1: \*\*\* $p<.001$

注 2: 性别中男生为实验组；女生为对照组；年龄为连续变项；学历为连续变项

资料来源：本研究整理

### C. 工作压力对教师创造力之回归分析

以回归分析检验工作压力对教师创造力的影响。通过分析结果发现，工作压力对教师创造力有显著正向预测作用 ( $\beta=.221, p<.001$ )，说明被试山西省高校教师的工作压力程度越高，则教师创造力程度越高。如表 4.24 所示：

表 4.24 工作压力对教师创造力之回归分析表 (n=580)

	因变项 教师创造力			
	B	SE	$\beta$	VIF
<b>控制变项</b>				
性别	.088	.120	.030	1.004
年龄	.065	.064	.042	1.014
学历	.009	.084	.004	1.010
<b>自变项</b>				
工作压力	.315***	.058	.221***	1.012
$R^2$			.051	
Adj $R^2$			.044	
F			7.649***	
df			4	

注 1: \*\*\* $p<.001$

注 2: 性别中男生为实验组；女生为对照组；年龄为连续变项；学历为连续变项

资料来源：本研究整理

### D. 工作压力之中介效果检验

本研究探讨山西省高校教师变革型领导感知对工作压力、教师创造力的影响情形，以及工作压力在变革型领导感知与教师创造力两个变项之间的中介效果。为求研究的严谨度。如表 4.25。

表 4.25 工作压力之中介效果检验 (n=580)

	Model 1 教师创造力	Model 2 因变项 工作压力	Model 3 教师创造力
<b>控制变项</b>			
性别	.112	.083	.117
年龄	.029	.044	.051
学历	.039	.058	.023
<b>自变项</b>			
变革型领导	.287***	.264***	.246***
<b>中介变项</b>			
工作压力	-	-	.155***
$R^2$	.084	.082	.107
Adj $R^2$	.078	.076	.099
F	12.235***	12.836***	13.676***
$\Delta R^2$			.023 (M3-M1)

注 1: \* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$ ; \*\*\* $p<.001$

注 2: 性别中男生为实验组；女生为对照组；年龄为连续变项；学历为连续变项

资料来源：本研究整理

首先, 在 Model 1 中, 以变革型领导为自变项, 以教师创造力为因变项进行分析, 分析结果显示  $F=13.235$  达显著水准 ( $p<.001$ ),  $Adj R^2=.078$ , 表示变革型领导对教师创造力的解释变异量为 7.8%, 其标准化回归系数  $\beta$  值为.287 为正值, 表示变革型领导对教师创造力具有显著正向预测作用, 此结果符合 Baron and Kenny (1986) 提出的模式一。

在 Model 2 中, 以变革型领导为自变项, 以工作压力为因变项进行分析, 分析结果显示  $F=12.836$  达显著水准 ( $p<.001$ ),  $Adj R^2=.076$ , 表示变革型领导对工作压力的解释变异量为 7.6%, 其标准化回归系数  $\beta$  值为.264 为正值, 表示变革型领导对工作压力具有显著正向预测作用, 此结果符合 Baron and Kenny (1986) 提出的模式二。

在 Model 3 中, 以变革型领导与工作压力为自变项, 以教师创造力为因变项进行分析, 分析结果显示  $F=13.676$  达显著水准 ( $p<.001$ ),  $Adj R^2=.099$ , 变革型领导的  $\beta$  值由.287 下降为.246, 达到显著水准 ( $p<.05$ ), 而工作压力的  $\beta$  值为.155 达显著水准 ( $p<.001$ ) 且为正值, 由此可见, 表示在加入工作压力变项后, 工作压力在变革型领导与对教师创造力的预测关系中具有部分中介的作用。此结果符合 Baron and Kenny (1986) 提出的模式三。

#### 4.6 研究结果假设整理

通过上述分析后, 本研究研究假设 H1-H3: 不同背景变项在山西省高校教师变革型领导感知、工作压力、教师创造力中部分存在显著差异。H4: 山西省高校变革型领导感知对教师创造力有显著正向影响。H5: 山西省高校变革型领导感知对工作压力有显著正向影响。H6: 山西省高校教师工作压力对教师创造力有显著正向影响。H7: 山西省高校教师工作压力在变革型领导感知与教师创造力之间起到了部分中介作用。如表 4.26 所示:

表 4.26 研究假设验证摘要表

项目	假设内容	验证结果
H1	山西省高校教师性别、年龄、学历的差异在变革型领导感知上有显著差异	部分成立
H1a	山西省高校教师性别的差异在变革型领导感知上有显著差异	成立
H1b	山西省高校教师年龄的差异在变革型领导感知上有显著差异	不成立
H1c	山西省高校教师学历的差异在变革型领导感知上有显著差异	不成立
H2	山西省高校教师性别、年龄、学历的差异在工作压力上有显著差异	部分成立
H2a	山西省高校教师性别的差异在工作压力上有显著差异	不成立
H2b	山西省高校教师年龄的差异在工作压力上有显著差异	不成立
H2c	山西省高校教师学历的差异在工作压力上有显著差异	成立
H3	山西省高校教师性别、年龄、学历的差异在教师创造力上有显著差异	部分成立
H3a	山西省高校教师性别的差异在教师创造力上有显著差异	成立
H3b	山西省高校教师年龄的差异在教师创造力上有显著差异	不成立
H3c	山西省高校教师学历的差异在教师创造力上有显著差异	不成立
H4	山西省高校变革型领导感知对教师创造力有显著正向影响	成立
H5	山西省高校变革型领导感知对教师工作压力有显著正向影响	成立
H6	山西省高校教师工作压力对教师创造力有显著正向影响	成立
H7	山西省高校教师工作压力在变革型领导感知与教师创造力之间具有中介作用	成立

资料来源：本研究整理

## 第 5 章 结论与建议

本章节主要是探讨山西省高校教师变革型领导感知对教师创造力的影响,以及工作压力在变革型领导感知与教师创造力之间的中介作用,根据第四章研究结果归纳为结论并与以往研究进行对照。

### 5.1 结论

#### 5.1.1 山西省高校教师变革型领导感知、工作压力、教师创造力的现况讨论

A. 变革型领导感知: 本研究发现, 山西省高校教师整体变革型领导感知处于中等水平, 愿景激励、个性化关怀与领导魅力也处于中等偏上水平, 与李玲等人(2019)的研究结果一致。这个结果说明山西省高校教师可能都具有较好的变革型领导感知。

在人口学相关研究中发现, 山西省高校教师在变革型领导感知上存在部分显著差异: 从性别上看, 在德行垂范、愿景激励、个性化关怀与领导魅力四个构面, 以及变革型领导感知整体上不存在显著差异, 与贾婧雯(2020)的研究结果不一致, 可能与本研究为大学高校的教师有关。从年龄上看, 在四个构面, 以及变革型领导感知整体上不存在显著差异, 与程国梁(2012)的研究结果一致。从学历上看, 在变革型领导感知整体上存在显著差异, 其中在愿景激励构面上, 发现其他(特殊人才)在愿景激励的得分显著高于本科、研究生、博士, 在领导魅力构面上发现本科学位在领导魅力上的得分显著高于研究生学历, 与韩晓敏(2020)的研究结果一致。

B. 工作压力: 山西省高校教师整体工作压力处于中等水平, 与陈雪怡等人(2017)的研究结果一致。表明山西省高校教师整体工作压力较为一般。

在人口学相关研究中发现, 山西省高校教师存在部分显著差异: 从性别上看, 山西省高校教师工作压力整体上不存在显著差异, 与唐芳(2017)的研究结果一致。从年龄上看, 山西省高校教师工作压力整体上不存在显著差异, 与陈盛彬(2016)的研究结果一致。从学历上看, 山西省高校教师学历的差异在工作压力上有显著差异, 博士学历在工作压力上的得分显著高于研究生学历, 与孙梦琦(2017)的研究结果一致。

C. 教师创造力：本研究发现，山西省高校教师整体教师创造力处于中上水平，与方梦婷（2019）的研究结果一致，表明山西省高校教师整体教师创造力情况较为良好。

山西省高校教师在教师创造力上存在无显著差异：从性别上看，山西省高校教师性别的差异在整体教师创造力上无显著差异，与王莹（2016）的研究结果一致。从年龄上看，山西省高校教师年龄的差异在教师创造力上无显著差异，与邱怡蓁（2017）的研究结果一致。从学历上看，山西省高校教师学历的差异在创造力上无显著差异，与 Mullet *et al.* (2016)的研究结果一致。

### 5.1.2 山西省高校变革型领导感知对教师创造力正向影响的讨论

本研究结果表明，变革型领导感知对教师创造力有显著正向影响，即山西省高校的变革型领导感知程度越高，则教师创造力越高。这与李明昊（2017）、Suifan *et al.* (2018)、Shafi *et al.* (2020)、田虹与田佳卉（2020）、张征与王叶雨（2020）的研究结果一致。在中国目前的经济和社会发展阶段，变革型领导行为比交易型领导行为更能提高教师的创造力（孟磊，2008）。变革型领导对教师创造力有积极的正向影响（姜波，2015）。变革型领导对教师创造力起作用已有比较一致的肯定，但影响过程如何还未定论（王语，2013）等相关研究。领导政治技能对于教师创造力存在着显著的正向影响（周慧琳，2018）。自我独立性作为激发动机的内在动力，自我领导作为激发动机所采取的行为认知反应，都有助于满足关系需要，进而激发教师的创造力（郁巧玲，2015）。变革型领导是高校未来的主导领导方式，教师的创造力是高校获得长远发展的持续动力，如何使教师的创造力得到更好的发挥，是变革型领导的一个重要责任（王影，2012）。

### 5.1.3 山西省高校变革型领导感知对教师工作压力正向影响的讨论

变革型领导感知对工作压力有正向影响。即山西省高校的变革型领导感知程度越高，则工作压力越高。这与义洁萍（2009）、周雪君（2013）、蔡亚华等人（2015）、周鹭（2016）的研究结果一致，由此可看出变革型领导感知的重要性。Cavanaugh *et al.* (2000) 根据压力来源的不同进一步将压力区分为挑战性压力 (Challenge Stress) 和阻断性压力 (Hindrance Stress)。Lazarus and Folkman (1984) 提出的压力与应对的交易模型认为压力是个体对人—情境的交互作用的主观评判。压力不取决于环境输入，而是取决于个体对输入和个体应对能力等方面的关系的评估。变



革型领导感知能激发教师获得更高自我意识,使他们在工作中能体会到自我存在的价值感,能激励教师付出更多的努力,让教师表现出的高工作绩效完成组织目标,但工作压力也会相应增加,这又与压力源理论研究结果相一致(Lazarus & Folkman, 1984; Cavanaugh *et al.*, 2000; 李超平、张翼, 2009; 严由伟等人, 2010; 赵申苒等人, 2015)。

#### 5.1.4 山西省高校教师工作压力对教师创造力正向影响的讨论

本研究结果表明,山西省高校教师工作压力对教师创造力有显著正向影响,即山西省高校教师的工作压力程度越高,则教师创造力程度越高。这与杨福诚(2008)、刘新梅等人(2016)、林与川(2016)、童兴(2016)、张星(2018)的研究结果一致。根据创造力研究的观点,教师创造力受到个体特征和情境因素的共同影响(童兴, 2016)。教师在工作场所对工作压力的感知,能够逐渐引导教师的调节体系,促使教师形成不同的调节焦点(侯敏等人, 2014)。本研究表明,工作压力会诱发促进型调节焦点,继而提升教师创造力。根据不同的工作压力类型与教师创造力之间的不同影响结果,组织可以有针对性地对不同的工作压力类型采取不同的应对措施,发挥工作压力的积极作用,最大限度地减少工作压力的消极作用,从而最大限度提升教师创造力。例如,为教师设计具有高度挑战性的任务,为教师设定创造力的目标,给予教师适当的工作负荷量以及时间压力,以提高教师对工作压力的感知。同时营造良好的组织氛围减少教师对消极工作压力的感知。

#### 5.1.5 工作压力中介作用的讨论

本研究结果表明,山西省高校教师工作压力在变革型领导感知与教师创造力之间起到了部分中介作用,也就是说山西省高校教师变革型领导感知既直接影响教师创造力,又通过工作压力对教师创造力产生影响。既验证 Bass (1985) 变革型领导理论,又与 Cavanaugh *et al.* (2000) 压力源理论、Amabile (1983) 创造力成分理论相一致。造成人员的工作压力来自很多方面,但组织因素中,主管的领导风格是重要因素之一(周雪君, 2013)。近年来,许多学者开始运用交互视角来研究多重因素对教师创造力的共同作用,根据交互作用的观点,个人因素和情境因素(工作因素和工作环境因素)的共同作用会对教师创造力产生效应(刘野, 2017; 田宁宁, 2017; 董昊, 2019)。伴随着工作设计本身越来越复杂和多变,

工作压力不可避免的成为教师工作时的一种情境因素,对教师产生创造力有着非常重要的影响(童兴,2016)。本研究的三个变量分别为变革型领导、工作压力、教师创造力,分别对应 Bass (1985) 变革型领导理论中的权力、情景及激发创新,这支持了本研究地结果。

## 5.2 建议

本研究藉由了解山西省高校教师变革型领导感知、工作压力、教师创造力的现状,在不同背景变项下存在部分显著差异,以及山西省高校教师变革型领导感知对教师创造力有显著正向影响。山西省高校教师变革型领导感知对工作压力有显著正向影响。山西省高校教师工作压力对教师创造力有显著正向影响。山西省高校教师工作压力在变革型领导感知与教师创造力之间起到了部分中介作用。提出以下建议。

### 5.2.1 实务建议

A. 给高校领导的建议。高校领导在给教师分配任务时,可以适当地增加积极工作要求并减少消极工作要求,以激励教师表现出更高的创造力水平。具体地,如给教师分配与之能力相匹配且有一定难度的任务,但高校领导应该谨慎把握积极工作压力的“度”,使得教师感知到适度的积极工作压力 (Shalley *et al.*, 2009)。同时,高校领导在制度设计等方面应该尽量减少不必要的繁文缛节和组织政治,为教师制定清晰的任务分工,减少教师感知到的消极工作压力(张桂平、廖建桥,2015),促使教师认为以自己的能力可以完成这样的一份任务并且能够获得一定的发展,进而提高教师的创造力。高校领导要想使教师化压力为创造力,还要倡导参与型领导风格。参与型领导通过鼓励员工参与决策可以增加员工对工作要求的控制感和自信感,强化工作压力的积极作用,进而促进教师对促进型调节焦点的选择,表现出更高的创造力水平。具体来讲,高校领导可以通过有针对性的培训,提升管理者鼓励员工参与决策的意愿及技能(向常春、龙立荣,2013)。如为教师提供更大的工作自主权,更多的关心、支持、信息和影响等资源,并在决策前征询教师意见,与教师共享信息和观点,来促进教师创新。

B. 给高校教师的建议。高校教师应提升自身的共情能力,增强自身的组织认同感(陈梦然,2013)。一方面,在面对工作压力时,应提升自身的专业能力与

情绪调节能力,另一方面,在面对组织因素时,应加强自身的人际调节能力与人际沟通能力,从而降低工作压力所带来的消极影响。在日常工作中,遇到挑战或困难时,应积极的与领导及相关负责人进行沟通,向有经验的同事学习(席宏晔,2017)。日常生活中,应当加强自身对管理知识的了解,多于管理者进行沟通,进而能更好领会领导的意见和建议,在业务能力方面,应当多参与一些校内校外学术竞赛或学术研讨会,与同行业学者相互交流学习,拓宽自己的认知及知识水平,进而提升自己的创造力思维(戴万亮等人,2019)。在高校环境内,组织因素是影响个人能力与团队协作的重要因素,因此,应当处理好个人、同事、领导三者之间的关系,学习、生活及人际的关系,进而在面对来自变革型领导的工作压力时,可以做出正当积极的调节,从而更好的完成工作,发挥自己的创造力。

#### 5.2.2 研究局限与后续研究展望

尽管本研究在已有研究的基础上,对山西省高校教师变革型领导感知、工作压力与教师创造力的关系进行了研究,进一步清晰三者之间的作用机制。但不得不承认本研究仍存在一些局限:研究工具的选取,研究区域的限制,研究方法的单一,有待未来研究进一步改进,故提出以下对未来研究的展望。

A. 扩大研究区域以验证理论的完整。本研究以山西省三所高校教师为研究对象,通过方便抽样的方式抽取3所高校的教师样本。但3所高校数量较少,未能包含山西省所有地区,样本数也较少,在取样代表性上具有局限性。后续研究可以考虑以更科学严谨的抽样方法与更多的样本数,增强结论的说服力与可靠信(王华、金勇进,2009)。

B. 本研究是一个横断研究设计。本质上是一个相关研究,不能表示结果的因果性。未来研究可以增加质性研究与实验研究设计以深化研究广度。未来可辅以观察法、访谈法等方式,可以考虑使用长期追踪设计,深化研究广度(金哲华、俞爱宗,2011)。

C. 本研究使用的个人创造力量表及工作压力量表的局限性。本研究使用的教师创造力及工作压力的测量工具为单一维度,不能全面的体现高校教师在工作过程中的教师创造力及工作压力(茅范贞等人,2015)。

## 参考文献

- 蔡亚华、贾良定、尤树洋、张祎、陈艳露 (2013)。差异化变革型领导对知识分享与团队创造力的影响：社会网络机制的解释。《心理学报》，45(5)，585-598。  
<http://journal.psych.ac.cn/xlxb/CN/Y2013/V45/I5/585>
- 蔡亚华、贾良定、万国光 (2015)。变革型领导与员工创造力：压力的中介作用。《科研管理》，36 (8)，112-119。  
<http://www.cqvip.com/qk/95604x/201508/665801671.html>
- 曹婷婷 (2019)。《组织变革认知、工作压力和适应性绩效之间的关系研究》。[硕士学位论文，南京邮电大学]，中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202001&filename=1019690913.nh&v=%25mmd2FJ%25mmd2FgWmgEsPDFvrn%25mmd2FgW3%25mmd2FvpmFbVRTlogA0MiaMSIEuJL2sS04Wi2jLQsk6LOiX%25mmd2BWp>
- 陈科仁 (2009)。《高职学生技术创造力培训与竞赛活动指导教师对创造力教育观点之研究》。[硕士学位论文，国立台湾师范大学]，硕博学位论文网  
<https://hdl.handle.net/11296/6d39k4>
- 陈璐、柏帅皎、王月梅 (2016)。CEO 变革型领导与高管团队创造力：一个被调节的中介模型。《南开管理评论》，19 (2)，63-74。  
<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotat-LKGP201602007.htm>
- 陈梦然 (2013)。高校教师专业发展的基本标准。《高校教育管理》，7 (2)，63-69。  
[https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=96bf90ed9188925667492c592d29f501&site=xueshu\\_se](https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=96bf90ed9188925667492c592d29f501&site=xueshu_se)
- 陈盛彬、万捷雄、郑贺珍 (2016)。幼儿园教师工作压力与休闲参与之研究-以嘉义县市为例。《运动与观光研究》，5 (2)，19-27。  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=23048921-201612-201701130006-201701130006-19-27>
- 陈文晶、时勤 (2007)。变革型领导和交易型领导的回顾与展望。《管理评论》，19 (9)，22-29。  
<http://ir.psych.ac.cn/handle/311026/3340>
- 陈秀娟 (译) (2009)。《生命的心流》(原作者：Mihaly Csikszentmihalyi)。中信出版社。(原著出版年：1997)
- 陈雪怡、陈晶露、曾伟坚 (2017)。国内高校教师工作压力研究述评。《教育进展》，7 (5)，233-238。  
<https://doi.org/10.12677/AE.2017.75035>
- 陈员、靳铁军 (2018)。胡塞尔知觉现象学中的“动觉”理论。《四川师范大学学报》，45 (6)，55-61。  
<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotat-SCSF201806011.htm>
- 程国梁 (2012)。《变革型领导、团队沟通、创新氛围与团队创造力关系研究》。[硕士学位论文，华南理工大学]，中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201401&filename=1013320616.nh&v=ffHamg7lAj3aloEBCSihMlf4VnCbgt5TX9SZ7bugQY65IYZelhyv%25mmd2FJdjTKKF2iw>
- 崔希 (2010)。高校教师工作压力量表编制。《科技园月刊》，(3)，80-82。  
<http://www.cqvip.com/qk/87022x/201003/34953855.html>

- 戴万亮、杨皎平、李庆满 (2019)。内部社会资本, 二元学习与研发团队创造力。  
*科研管理*, 40 (1), 159-169。  
<http://www.kygl.net.cn/CN/abstract/abstract11663.shtml>
- 丁琳、席酉民、张华 (2010)。变革型领导与员工创新: 领导-下属关系的中介作用。  
*科研管理*, 31 (1), 177-184。  
<http://www.cqvip.com/qk/95604x/201001/33065126.html>
- 董昊 (2019)。绩效薪酬对员工创造力的影响研究。[硕士论文, 山西财经大学],  
中国知网  
<http://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201902&filename=1019119369.nh&v=uYDN13EZ7dTauJQ%25mmd2Bea5YCGY1MvN%25mmd2BRO021QJCI4Btv0SbJehErS0wL7MjVCiob46U>
- 杜刚、李亚光 (2015)。“大众创业万众创新”背景下高校创业人才培养模式研究。  
*时代金融*, (14), 174-175。  
<http://www.cqvip.com/qk/84342a/201514/89787482504849534952495148.html>
- 杜建政、赵国祥、刘金平 (2005)。测评中的共同方法偏差。*心理科学*, 28 (2),  
165-167。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XLKX200502039.htm>
- 范保珠 (2011)。基于变革型领导理论视角下的员工创造力影响研究。*企业导报*,  
000 (18), 187-188。  
<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-QYDB201118126.htm>
- 方梦婷 (2019)。小学科学教师创造力、教学动机和学校创新氛围的关系 ——  
以上海市徐汇区为例。[硕士论文, 上海师范大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201902&filename=1019149793.nh&v=AYI6K0SxPZ455B778XB4fs1mDARMH1oLYEDNpNGksjwIK5%25mmd2FkdvlSQCdmOyGfNEsc>
- 冯爱红、罗社管 (2019)。山西高校中青年教师职业发展现状调查与分析。*山西  
高等学校社会科学学报*, 31 (11), 37-44。  
<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-SXGD201911008.htm>
- 冯彩玲 (2017)。差异化变革型领导对员工创新行为的跨层次影响。*管理评论*,  
29 (5), 120-130。  
<http://www.cqvip.com/qk/96815x/201705/672254652.html>
- 甘露茜 (2017)。员工创造力研究综述。*广东经济*, 000 (10), 10。  
[https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=141s0r90ud1q00608t3w04c0vj398999&site=xueshu\\_se](https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=141s0r90ud1q00608t3w04c0vj398999&site=xueshu_se)
- 高祯檀 (2005)。国民中学教师创造力特质与工作投入、教学效能关系之研究。  
[硕士论文, 国立高雄师范大学], 硕博学位论文网  
<https://hdl.handle.net/11296/s8a694>
- 郭琳 (2016)。变革型领导对员工变革承诺的影响研究。[硕士论文, 山西大学],  
中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201701&filename=1017002019.nh&v=G7tluK71pmlG31f9g4QpcA48IT0%25mmd2FaqOXPGAVAl1ef%25mmd2F2Shy2PDcdkRvawTuea%25mmd2B3if>
- 郭全美 (2019)。高职院校教师创造力培养研究。*教育科学论坛*, 19 (3), 21-23。  
<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZYJS201909008.htm>

- 谷晋 (2018)。包容型领导对员工创造力的作用机制研究。[硕士学位论文, 山西财经大学] , 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201901&filename=1018125901.nh&v=V2SFUh2LmddAebVGdX%25mmd2FTUFT7shuQQYSDUypviCAalM65wyXbKwQS2qeduuFHg4xt>
- 韩晓敏 (2020)。我国中小学校长变革型领导行为的调查与分析。《教育导刊》, (3), 24-29。  
[https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1m2b0cv0ty1c0x700e230x00yw326354&site=xueshu\\_se](https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1m2b0cv0ty1c0x700e230x00yw326354&site=xueshu_se)
- 侯敏、江琦、陈潇、朱梦音、闫秀峰、向岭 (2014)。教师情绪智力和工作绩效的关系: 工作家庭促进和主动行为的中介作用。《心理发展与教育》, 30 (2), 160-168。  
<http://www.devpsy.com.cn/CN/Y2014/V30/I2/160>
- 黄京钗 (2001)。论民办高校生存与发展的必要条件。《福建高教研究》, (3), 2-5。  
[https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=2bc947cb5667a01f10321a60632e65f1&site=xueshu\\_se](https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=2bc947cb5667a01f10321a60632e65f1&site=xueshu_se)
- 贾婧雯 (2020)。中学校长变革型领导对教师工作满意度的影响研究 ——心理资本的中介作用。[硕士学位论文, 东北师范大学] , 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202002&filename=1020636021.nh&v=n0VsPM1vwp5fR69OnZWA%25mmd2FaJ5sRYDeYvmZUMjJ61LEvPNwDVEwqfQCnqh6ZfboGNg>
- 贾俊平、何晓群、金勇进 (2015)。《统计学 (第6版)》。中国人民大学出版社。
- 金哲华、俞爱宗 (2011)。《教育科学研究方法》。科学出版社。
- 姜波 (2015)。变革型领导对员工创造力的影响: 团队风险倾向的双重调节作用。[硕士学位论文, 苏州大学] , 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201601&filename=1015400979.nh&v=vRuKKzKp1UZ0VKRpDQvHPpbSJI75XxnR5WJxXJdpyXvMCXKVYte0tbgB9xSLYh4q>
- 李超平、时勘 (2005)。变革型领导的结构与测量。《心理学报》, 37 (6), 803-811。  
<http://journal.psych.ac.cn/xlxb/CN/Y2005/V37/I06/803>
- 李超平、张翼 (2009)。角色压力源对教师生理健康与心理健康的影响。《心理发展与教育》, 25 (1), 114-119。  
<http://www.devpsy.com.cn/EN/abstract/abstract420.shtml>
- 李虹 (2005)。大学教师工作压力量表的编制和信效度指标。《心理发展与教育》, 21 (7), 105-109。  
<http://www.devpsy.com.cn/CN/Y2005/V21/I4/105>
- 李磊、尚玉钊、席酉民、王亚刚 (2012)。变革型领导与下属工作绩效及组织承诺: 心理资本的中介作用。《管理学报》, 9 (5), 685-691。  
<http://www.cqvip.com/qk/87936x/201205/41644523.html>
- 李玲、王建平、李欣悦 (2018)。学校变革型领导与教师组织承诺的关系研究。《教育学报》, 014 (004), 66-78。  
<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotat-XKJY201804012.htm>
- 李茂能 (2002)。量化研究的品管—统计考验力与效果值分析。《国民教育研究学报》, 8 (1), 1-24。  
[https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=a59118895941c15cbc0851f1f9ce53c1&site=xueshu\\_se](https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=a59118895941c15cbc0851f1f9ce53c1&site=xueshu_se)

- 李明昊 (2016)。变革型领导对员工创造力的影响机制研究。[硕士学位论文, 西南科技大学], 中国知网 <http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10619-1017204740.htm>
- 李锐、凌文铨 (2008)。变革型领导理论研究述评。《软科学》, 22 (2), 70-73。  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=10018409-200802-22-2-70-73-a>
- 林伯谦 (2014)。《班级活动的设计与实施——一位高中教师的创意教学探究》。[硕士学位论文, 国立台湾师范大学], 硕博学位论文网  
<https://hdl.handle.net/11296/gathzk>
- 林进材 (1998)。对教师有效教学的建议。《师友》, 378, 27-30。  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=15625818-199812-201211150006-201211150006-27-30>
- 林珈夙 (1997)。《校长领导风格、教师创意生活经验、教学创新行为与学校效能之关系》。[硕士学位论文, 国立政治大学], 硕博学位论文网  
<https://hdl.handle.net/11296/96au3y>
- 林伟文 (2002)。《国民中小学学校组织文化、教师创意教学潜能与创意教学之关系》。[硕士学位论文, 国立政治大学], 硕博学位论文网  
<https://hdl.handle.net/11296/r73jy5>
- 林与川 (2016)。《工作压力对组织创造力的影响及作用机制研究》。[博士学位论文, 哈尔滨工业大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CDFD&dbname=CDFDLA-ST2016&filename=1016739791.nh&v=17MaNyvjsk2Zb0F5%25mmd2FziQrqg%25mmd2FJ8CvAGEypjxweansl5iL%25mmd2BMKtrBjxYXtAGuz732Ld>
- 凌文铨、方俐洛、黄红 (2004)。工作压力探讨。《广州大学学报(自然科学版)》, 3 (1), 76-79。  
<http://www.cqvip.com/qk/90730a/200401/9271680.html>
- 刘翠翠 (2007)。《小学教师创造力培养观、教学监控能力与创造性教学行为的关系》。[硕士学位论文, 山东师范大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2007&filename=2007143399.nh&v=TmBGddxtlYnbgBjp3lohQF22fw2yZA8E1CW12%25mmd2F2N%25mmd2BE7bfV9NB8AydILc0%25mmd2Fu8jATX>
- 刘慧、许哲铭、张琴、孙学博 (2019)。内隐领导理论对大学生变革型领导行为的影响: 领导动机的中介作用。《电子科技大学学报(社会科学版)》, 21 (4), 93-100。  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=dzkjdxxb-shkx201904013>
- 刘改成、王斌 (2007)。高校体育领导者变革型领导行为及其有效性的实证研究。《武汉体育学院学报》, 41 (9), 41-44。  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=1000520x-200709-41-9-41-44-a>
- 刘丽丹 (2006)。《沈阳市部分高校教师工作压力研究》。[硕士学位论文, 东北大学], 华艺线上图书馆  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh1?DocID=Y853418>
- 刘彭芝、周建华、张建林 (2013)。整体构建大中小学创新人才培养新模式的研究与实践。《教育研究》, (1), 58-64。  
<http://www.cqvip.com/qk/71525x/201311/47940909.html>

- 刘新梅、韩晓、崔天恒、白杨 (2015)。工作压力, 情绪状态与员工创造力的关系研究。《统计与信息论坛》, 30 (7), 84-89。  
<http://www.cqvip.com/qk/80157x/201507/665389798.html>
- 刘新梅、崔天恒、沈力 (2016)。工作压力与员工创造力——人格特征的调节作用。《西安交通大学学报(社会科学版)》, 36 (4), 37-44。  
<http://www.cqvip.com/qk/82119x/201604/669511659.html>
- 刘晓明 (2010)。高校教师工作压力管理。《中国轻工业出版社》, 74。  
[https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=a3cfd0ebd67c7c460e574e73d3c278c0&site=xueshu\\_se](https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=a3cfd0ebd67c7c460e574e73d3c278c0&site=xueshu_se)
- 刘野 (2017)。变革型领导影响员工创造力: 团队创新氛围和内在动机的作用。[硕士学位论文, 吉林大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201702&filename=1017158738.nh&v=s1GrPJL34ccjTiJctMXQ8cDt%25mmd2BaEzX6AOWa3VEYNL3mj43TezxTamIcytO4vG3nH8>
- 罗天平、郭杏儿、谭小婷、张国麟 (2019)。质性研究与定量研究优势结合实践。《科技传播》, 229 (4), 199-200。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-KJCB201904094.htm>
- 骆雯、张宁 (2019)。浅谈问卷调查法应用原则。《新西部(中旬刊)》, 6, 136-137。  
<http://www.cqvip.com/qk/71522x/201706/672434675.html>
- 马庆国、王小毅 (2006)。认知神经科学, 神经经济学与神经管理学。《管理世界》, 10, 139-149。  
<http://www.cqvip.com/qk/95499x/200610/23165950.html>
- 茅范贞、韩耀风、方亚 (2015)。量表条目的统计学筛选方法研究进展。《现代预防医学》, 42 (1), 1-3。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XDYF201501001.htm>
- 孟磊 (2008)。领导行为模式对员工创造力的影响研究。[硕士学位论文, 浙江大学管理学院], 华艺线上图书馆  
<http://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh1?DocID=Y1255877>
- 牛永新 (2003)。在 2003 年全省教育工作会议上省高校工委书记, 省教育厅厅长李东福工作报告(摘要)。《山西教育》, (009), 4-10。  
[https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=12245813c0b8d376f83e6c9d25c1f6a0&site=xueshu\\_se](https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=12245813c0b8d376f83e6c9d25c1f6a0&site=xueshu_se)
- 齐淑娟 (2007)。教师创造力内隐观的调查研究。[硕士学位论文, 首都师范大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD2007&filename=2007076193.nh&v=8B36hvFvWsbIzGZjuJE3N8yjamfigpHO5coDOIUFhsKkGS9IYS8mxMH18y37pw%25mmd2F>
- 秦晓芳 (2017)。变革型领导与组织创新关系研究——一个文献综述。《经济问题》, (9), 81-86。  
<http://www.cqvip.com/qk/95634x/201709/673083758.html>
- 邱浩政 (2000)。《量化研究与统计分析》。五南图书出版公司。
- 邱怡蓁 (2017)。台北市国小教师知觉学校创新气氛与创新教学关系之研究。《教育行政论坛》, 9 (1), 28-48。  
<http://ir.nptu.edu.tw/handle/987654321/18815>



- 权月彤 (2008)。学校组织创新气氛、教师创造动机与教师创造力的关系。[硕士学位论文, 山东师范大学], 华艺线上图书馆 <https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh1?DocID=Y1287527>
- 申训 (2019)。变革型领导对团队创造力的影响机制研究——基于心理授权和权力距离的影响。[硕士学位论文, 中国矿业大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201902&filename=1019854851.nh&v=gV0R0B4fiT5u8oZ8tWAN%25mmd2Fhu4%25mmd2BQghriaH6edeYEUAS%25mmd2B4yNmfxPiS8iBq6qUdfYU8G>
- 石林 (2002)。工作压力理论及其在研究中的重要性。《心理科学进展》, 10 (04), 433-438。  
<http://journal.psych.ac.cn/xlkxjz/CN/Y2002/V10/I4/433>
- 苏国红、杨善祥 (2002)。高校教师创造力保持与激励机制初探。《安徽农业大学学报》, 11 (2), 75-76。  
<http://www.cqvip.com/qk/87545x/200202/12258011.html>
- 苏红玲 (2008)。组织内工作伙伴支持影响员工创造力的过程模型研究。[硕士学位论文, 浙江大学管理学院], 华艺线上图书馆 <http://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh1?DocID=Y1255893>
- 隋杨、王辉、岳旖旎 (2002)。变革型领导对员工绩效和满意度的影响: 心理资本的中介作用及程序公平的调节作用。《心理学报》, 44 (9), 1217-1230。  
<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XLXB201209011.htm>
- 孙璐、李广建 (2012)。多维个人信用评价特征感知模型的研究。《图书情报工作》, 59 (21), 96-104。  
<http://www.cqvip.com/qk/92987x/201521/667000349.html>
- 孙梦琦 (2017)。中学教师程序公正, 工作疏离感与工作压力的关系研究。[硕士学位论文, 鲁东大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1017144039.nh&v=HWdpAhNWpcCaxPnyktZFHeOpQacTV8XEFSubOM%25mmd2FXknAqadS6AS099bHJWAjszr0q>
- 汤超颖、朱月利、商继美 (2011)。变革型领导, 团队文化与科研团队创造力的关系。《科学研究》, 29 (2), 275-282。  
<http://www.cqvip.com/qk/93202x/201102/36491960.html>
- 唐芳 (2017)。中职教师工作压力, 应对方式与主观幸福感关系的研究。[硕士学位论文, 湖南科技大学], 中国知网 <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201802&filename=1018810068.nh&v=4eunbw9Xa8aHuknWXG%25mmd2FRZ%25mmd2B7vtyL6M4%25mmd2FwfWiQk4%25mmd2FarfMIGwrZSX5qzdU9n7N5GDKo>
- 田虹、田佳卉 (2020)。环境变革型领导对员工绿色创造力的作用机制研究。《管理学报》, 17 (11), 112-120。  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAS T2020&filename=GLXB202011012&v=UE0fSNGm5eEYUqFm2nPCxsB4xtwzpaEVb4FXCQThQYzFnYuJWia3LrRZxIFJXaQc>

- 田宁宁 (2017)。变革型领导、组织认同与员工创造力的关系研究。[硕士学位论文, 浙江理工大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1017092253.nh&v=ddmSo0HlamYgTq2dT4jCTeecukXHGXAuPK%25mmd2BbJkOWGtlUJrBT3CD%25mmd2F7m5nbo89N01z>
- 童兴 (2016)。时间压力、工作复杂性对员工创造力的影响——尽责心和信任的调节作用。[硕士学位论文, 南京大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201602&filename=1016135756.nh&v=eGNn%25mmd2FGIJCOMOJ%25mmd2F8zdysLQvMwRQUHYVN82%25mmd2FxAqkGgfcUCbcEsZCnO7FGn%25mmd2FbixErBG>
- 王华、金勇进 (2009)。统计数据准确性评估: 方法分类及适用性分析。《统计研究》, 26 (1), 32-39。  
<https://tjyj.stats.gov.cn/CN/Y2009/V26/I1/32>
- 王昆 (2019)。昆明地区高校教师工作压力调查研究。《曲靖师范学院学报》, 38 (1), 37-41。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-QJSZ201901008.htm>
- 王乐勋 (2013)。变革型领导与员工创造力的关系研究——以特质性调节焦点为调节变量。[硕士学位论文, 浙江理工大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201302&filename=1013291700.nh&v=Ye%25mmd2B1mza9ui1YSCXfujYrWRcybVK1EeggeF7n%25mmd2Fk3dYo%25mmd2Fz40Rxa9Xnm1Vs9AJJSLKi>
- 王艳梅、马天晓、代莉、刘震 (2014)。农林院校博士青年教师工作压力及其应对策略。《河北农业大学学报 (农林教育版)》, 16 (1), 120-124。  
<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-HBND201401033.htm>
- 王莹 (2016)。教师的创造力内隐观, 创造性教学行为与学生创造性倾向的关系研究。[硕士学位论文, 山西师范大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201701&filename=1016100544.nh&v=4ilgwpZpF9iNOPbj9kLIMqd6fis1c2f1BC hAlcXnwSVHNrrWxW0uzFc4%25mmd2FoRoWfj>
- 王影 (2012)。变革型领导对员工创造力的影响研究——以创意自我效能感为中介变量。《经济论坛》, (3), 159-162。  
<http://www.cqvip.com/qk/96315x/201203/41771512.html>
- 王语 (2013)。变革型领导对员工创造力的影响及其作用机制。[硕士学位论文, 河南大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201401&filename=1013349706.nh&v=wDBPB%25mmd2FZZmEchMHmEwa%25mmd2BfuLc7FGwSNNApQh0CBdhjskayBEJ6BxXciuLgWPV0jqP2>
- 吴冰 (2005)。论教师创造力的教育价值。《广东广播电视大学学报》, 14 (55), 109-112。  
<http://www.cqvip.com/qk/86979x/200503/20252155.html>
- 吴明隆 (2011)。《SPSS 统计应用学习实务: 问卷分析与应用统计 (第三版)》。易习图书。
- 吴清山 (2003)。台湾: 创意教学的重要理念。《基础教育参考》, (12), 43-44。  
<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JQJY200312020.htm>

- 吴雪华 (2005)。台北市国民小学教师创新教学能力与教学效能关系之研究。[硕士学位论文, 台北市立教育大学], 硕博士论文网  
<https://hdl.handle.net/11296/4s7mxv>
- 郭志辉 (2003)。教育创新与教育自觉。《当代教育科学》, 22 (3), 3-4。  
<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-SDJK200322000.htm>
- 席宏晔 (2017)。关于高校行政管理效率问题及运行机制的完善策略。《宿州教育学院学报》, 20 (6), 95-96。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-SZXY201706043.htm>
- 向常春、龙立荣 (2013)。参与型领导与员工建言: 积极印象管理动机的中介作用。《管理评论》, 25 (7), 156-166。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZWGD201307015.htm>
- 谢雅萍、郑陈国、黄丽清 (2019)。组织内部协同机制重塑对员工创造力的影响研究。《北京化工大学学报(社会科学版)》, (3), 7-14。  
<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-BHGS201903002.htm>
- 徐长江、时勘 (2003)。组织文化的变革及其领导策略。《心理与行为研究》, 1 (3), 200-204。  
<http://www.cqvip.com/qk/87994x/200303/1004243929.html>
- 徐长江、时勘 (2005)。变革型领导与交易型领导的权变分析。《心理科学进展》, 13 (5), 672-678。  
<http://ir.psych.ac.cn/handle/311026/2596>
- 严由伟、刘明艳、唐向东、林荣茂 (2010)。压力源及其与睡眠质量的现象学关系研究述评。《心理科学进展》, 18 (10), 1537-1547。  
<http://journal.psych.ac.cn/xlkxjz/CN/abstract/abstract2282.shtml>
- 杨福诚 (2008)。国民小学教师人格特质、工作压力对创造力影响之研究—创造力工作环境节制效果之验证。[硕士学位论文, 长荣大学], 华艺线上图书馆  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?DocID=U0015-1906200821290600>
- 义洁萍 (2009)。领导风格、工作压力与工作绩效关系研究。[硕士学位论文, 浙江大学管理学院], 华艺线上图书馆  
<http://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh1?DocID=Y1646643>
- 俞国良 (1998)。《创造力心理学》。浙江人民出版社。
- 郁巧玲 (2015)。自我认知与员工创造力的关系——基于基本心理需要理论。[硕士学位论文, 苏州大学], 华艺线上图书馆  
<http://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh1?DocID=D657013>
- 曾晓娟 (2010)。大学教师工作压力研究。[博士学位论文, 大连理工大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CDFD&dbname=CDFD0911&filename=2011014128.nh&v=BksNb0%25mmd2Fn7o2M3y8eXgdLJ%25mmd2BZRa5fJZzPVjUG3AoAP8DzbN6lzcU4XqrCuAV7xAwP>
- 张超、徐燕、陈平雁 (2007)。探索性因子分析与验证性因子分析在量表研究中的比较与应用。《南方医科大学学报》, 27 (11), 1699-1700。  
[https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=b84b1b0bc72e3638b50e1f8b3d2ad678&site=xueshu\\_se](https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=b84b1b0bc72e3638b50e1f8b3d2ad678&site=xueshu_se)
- 张桂平、廖建桥 (2015)。挑战性-阻断性压力对员工敬业度的影响机制研究。《科研管理》, 36 (2), 152-159。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-KYGL201502018.htm>

- 张景焕、初玉霞、林崇德 (2008)。教师创造性教学行为评价量表结构。《心理发展与教育》, 24 (3), 107-112。  
<http://www.cqvip.com/qk/82720x/200803/28011187.html>
- 张起华 (2001)。《资讯人员的工作特性、创造力人格特质与工作满足之相关性研究》。[硕士学位论文, 国立中央大学], 硕博学位论文网  
<https://hdl.handle.net/11296/x4f998>
- 张星 (2018)。《挑战性——阻碍性压力、创新自我效能感与教师创新工作行为的关系研究》。[硕士学位论文, 山西师范大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201901&filename=1019025350.nh&v=GjoUIv7u%25mmd2FUL3IF1k68zmlYzANB3gdtN%25mmd2BbihVTqbFg2AgUEiF%25mmd2BbRVQybamVEmlqNT>
- 张勇、刘海全、王明旋、青平 (2018)。挑战性压力和阻断性压力对员工创造力的影响: 自我效能的中介效应与组织公平的调节效应。《心理学报》, 50 (4), 450-461。  
<http://journal.psych.ac.cn/xlxb/CN/Y2018/V50/I4/450>
- 张彧、孙宏伟、胡青、王立军 (2009)。高校变革型领导行为调查--基于山东省某一普通高等院校的典型案例分析。《管理观察》, (16), 148-151。  
<http://www.cqvip.com/qk/81199a/200916x/71767587504848574954485750.html>
- 张振成 (2001)。创造思考教学的原则与策略。《菁莪季刊》, 12 (4), 66-69。  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailPrint?DocID=U0055-2804200911135932>
- 张征、王叶雨 (2020)。差异化变革型领导对员工创新绩效的跨层次影响。《科技进步与对策》, 37 (12), 146-153。  
<http://www.kjib.org/fileup/HTML/2020-37-12-017.htm>
- 张忠仁、苑景亮 (2001)。影响创造力发展的社会环境因素。《锦州师范学院学报(哲学社会科学版)》, 22 (2), 49-52。  
<http://www.cqvip.com/qk/82944x/200002/4668539.html>
- 赵欢君 (2002)。试论教师的创造力。《嘉兴学院学报》, 14 (1), 192-193。  
<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZJJG2002S1065.htm>
- 赵申苒、高冬东、唐铮、李宗波、王明辉 (2015)。员工资质过高感知对其创新行为和工作满意度的影响机制。《心理科学》, (2), 433-438。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XLKX201502029.htm>
- 郑晶晶 (2014)。问卷调查法研究综述。《理论观察》, 000 (010), 102-103。  
<http://www.cqvip.com/qk/83258x/201410/662690310.html>
- 钟柏昌、李艺 (2012)。问卷调查方法在教育研究领域的应用状况分析。《开放教育研究》, 1 (6), 96-98。  
<http://www.cqvip.com/qk/80620x/201206/44060933.html>
- 周浩、龙立荣 (2011)。工作不安全感, 创造力自我效能对员工创造力的影响。《心理学报》, 43 (08), 929-940。  
<http://journal.psych.ac.cn/xlxb/CN/Y2011/V43/I08/929>
- 周慧琳 (2018)。《领导政治技能对员工创造力的多重中介影响研究》。[硕士学位论文, 广东工业大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201802&filename=1018867080.nh&v=0AxkJyyYwoS5MbVUc3SLVGbIVBNwDKNQYsamXWVvdCHAKP83LT2ILqhT6uYsOZiA>

- 周鹭 (2016)。工作压力对任务绩效与心理健康的影响:工作投入的中介作用与变革型领导的调节作用。[硕士论文, 南京财经大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201701&filename=1017000492.nh&v=JmK9Fu0G7%25mmd2BwcZzoLBvnADM09LKHkXvIa9TvtHwXOxpV%25mmd2BCyf6OuYQQJ5RqDCDQKD>
- 周雪君 (2013)。变革型领导、工作压力与反生产行为的关系研究。[硕士论文, 广州大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201401&filename=1014111119.nh&v=2h6XSu9LgItLzJSqaEgkW0B25IkVuWOlr8QrBzbSr7Gv0q8bNe%25mmd2F4QowoLuO3Se>
- 卓晓倩 (2017)。挑战-阻碍性压力对员工创造力影响的实证研究。[硕士论文, 湖南大学], 中国知网  
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201802&filename=1018039586.nh&v=ssOnWZf%25mmd2FYRDFctfQiMu%25mmd2FQB99Ilb1sgZ1H7nD%25mmd2B1JicjvWa87dXNUXtr91%25mmd2Fa0xp uFt>
- Amabile, T. M. (1983). The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357-376. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.2.357>
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10(1), 123-167. [http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Group\\_Performance/Amabile\\_A\\_Model\\_of\\_CreativityOrg.Beh\\_v10\\_pp123-167.pdf](http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Amabile_A_Model_of_CreativityOrg.Beh_v10_pp123-167.pdf)
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184. <https://doi.org/10.5465/256995>
- Andiliou, A., & Murphy, P. K. (2010). Examining variations among researchers, and teachers, conceptualizations of creativity: A review and synthesis of contemporary research. *Educational Research Review*, 5(3), 201-219. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2010.07.003>
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951-968. <https://doi.org/10.1002/job.283>
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structure equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02723327>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.) (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage.
- Bass, B. M. (1995). Theory of transformational leadership redux. *Leadership Quarterly*, 6(4), 463-478. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90021-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90021-7)
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *The strategies for taking change*. Harper & Row.

- Behher, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A fact analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Caplan, R. D., Cobb, S., & French, J. R. P. (1975). *Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences and Literature Review* (pp. 75-160). DHEW publication.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., & Roehling, M. V. (2000). An Empirical Examination of Self-reported Work Stress Among US Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience* (pp. 146). Harper Perennial.
- Downton. (1973). *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in the Revolutionary Process*. Free Press.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735-744. <https://doi.org/10.5465/3069307>
- Ferenczi, S. (1926). The problem of acceptance of unpleasant ideas: Advances in knowledge of the sense of reality. *International Journal of Psycho-Analysis*, 7, 312-323.
- Ford, S. E. (1996). Range extension by the oyster parasite *Perkinsus marinus* into the northeastern US: response to climate change?. *Journal of Shellfish Research*, (15), 45-56.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002224378101800313>
- French, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1982). *The Mechanisms of Job Stress and Strain* (Vol. 7). Wiley.
- Friedman, H. H., & Langbert, M. (2000). Transformational Leadership: Instituting Revolutionary Change in your Accounting Firm. *The National Public Accountant*, 45(3), 8-11. [https://www.researchgate.net/publication/265966124\\_Transformational\\_leadership\\_instituting\\_revolutionary\\_change\\_in\\_your\\_accounting\\_firm](https://www.researchgate.net/publication/265966124_Transformational_leadership_instituting_revolutionary_change_in_your_accounting_firm)
- Gibb, C. A. (1969). Leadership. In Gardner, L., & Aronson, E. (Eds.), *The Handbook of Social Psychology*, vol. 4 (pp. 205-281). Addison Wesley.
- Gong, Y. P., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self – efficacy. *Academy of Management Journal*, 37(4), 580-607. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43670890>
- Gregory, R. L. (1980). Perceptions as hypotheses. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. B, Biological Sciences*, 290(1038), 181-197. <https://doi.org/10.1098/rstb.1980.0090>
- Groves, K. S., & Larocca, M. A. (2011). An empirical study of leader ethical values, transformational and transactional leadership, and follower attitudes toward corporate social responsibility. *Journal of business ethics*, 103(4), 511-528. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-011-0877-y>
- Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5, 444-454. <https://doi.org/10.1037/h0063487>

- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R.L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.) Prentice-Hall. Englewood Cliffs.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Mutivariate Data Analysis. *Technometrics*, 31(3). 648-650.  
[https://www.researchgate.net/publication/234021554\\_Mutivariate\\_Data\\_Analysis](https://www.researchgate.net/publication/234021554_Mutivariate_Data_Analysis)
- Haire, M., Ghiselli, E. E., & Porter, L. W. (1966). *Managerial Thinking: An International Study*. John Wiley and Sons.
- Hendrix, W. H., Summers, T. P., Leap, T. L., & Steel, R. P. (1995). Antecedents and Organizational Effectiveness Outcomes of Employee Stress and Health. In R. Crandall & P. L. Perrewé (Eds.), *Series in health psychology and behavioral medicine. Occupational stress: A handbook* (p. 73-92). Taylor & Francis.
- Hennessey, B. A., & Amabile, T. M. (2010). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 569-598. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100416>
- Hesslow, G. (2002). Conscious thought as simulation of behaviour and perception. *Trends in Cognitive Sciences*, 6(6), 242-247.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Strative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kline, T. J. (2005). *Psychological Testing: A Practical Approach to Design and Evaluation*. Sage Publications.
- Lazarus, R. S. & Flokman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer publishing company.
- Lazarus, R. S., & Launier, R. (1978). Stress-related transactions between person and environment. In L. A. Pervin., & M, Lweis. (Eds.), *Perspectives in Interactional Psychology* (pp. 287-327). Plenum.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1991). The concept of coping. In Monat., & Alan. (Eds.), *Stress and Coping: An anthology* (pp. 189-206). Columbia University.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1990). Transformational Leadership: How Principals can Help Reform School Cultures. *School Effectiveness and School Improvement*, 1(4), 249-280. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED323622.pdf>
- Leithwood, K. (1992). Transformational Leadership and School Restructuring. [https://www.academia.edu/29343968/Transformational\\_Leadership\\_and\\_School\\_Restructuring](https://www.academia.edu/29343968/Transformational_Leadership_and_School_Restructuring)
- Leithwood, K. A., & Poplin, M. S. (1992). The move toward transformational leadership. *Educational leadership*, 49(5), 8-12.  
[http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/the\\_move\\_toward\\_transformational\\_leadership.pdf](http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/the_move_toward_transformational_leadership.pdf)
- Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The Nature and Effects of Transformational School Leadership: A Meta-Analytic Review of Unpublished Research. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387-423.  
<https://doi.org/10.1177/0013161X11436268>
- Lepine, J. A., Lepine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and hindrance stress: Relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 883-891.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.883>
- Lepine, J. A., Psdsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>

- Lee, Y., & Shin, S. (2010). Job stress evaluation using response surface data mining. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 40(4), 379-385.  
<https://doi.org/10.1016/j.ergon.2010.03.003>
- Marcel, A. J. (1983). Conscious and unconscious perception: Experiments on visual masking and word recognition. *Cognitive Psychology*, 15(2), 197-237.  
[https://doi.org/10.1016/0010-0285\(83\)90009-9](https://doi.org/10.1016/0010-0285(83)90009-9)
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- Mullet, D. R., Willerson, A., Lamb, K. N., & Kettler, T. (2016). Examining teacher perceptions of creativity: A systematic review of the literature. *Thinking Skills and Creativity*, 100(21), 9-30.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1871187116300128>
- Nanus, B. (1992). Visionary leadership: creating a compelling sense of direction for your organization. *Journal of Academic & Librarianship*, 20(5-6), 237.  
<https://eric.ed.gov/?id=ED350948>
- Parkes, K. R., Styles, E. A., & Broadbent, D. E. (1990). Work preferences as moderators of the effects of paced and unpaced work on mood and cognitive performance: A laboratory simulation of mechanized letter sorting. *Human Factors*, 32(3), 197-216. <https://doi.org/10.1177/001872089003200207>
- Pearson, W. (1966). Estimation of a correlation coefficient from an uncertainty measure. *Psychometrika*, 31(3), 421-433.  
<https://link.springer.com/article/10.1007%2FBBF02289473>
- Peterson, J., & Koos, L. V. (1930). The questionnaire in education: a critique and manual. *The American Journal of Psychology*, 42(3), 499-500.  
<https://search.proquest.com/openview/ea19a550cd6309cb1c01656ff034bf2f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1821530>
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational leadership and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623. <https://doi.org/10.1002/job.650>
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0149206300000477>
- Portugal, E., & Yukl, G. (1994). Perspectives on environmental leadership. *The Leadership Quarterly*, 5(3-4), 271-276.  
[https://doi.org/10.1016/1048-9843\(94\)90017-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(94)90017-5)
- Ratcliffe, E., Gatersleben, B., & Sowden, P. T. (2013). Bird sounds and their contributions to perceived attention restoration and stress recovery. *Journal of Environmental Psychology*, 36(4), 221-228.  
<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.08.004>
- Ritchhart, R. (2004). Creative teaching in the shadow of the standards. *Independent School*, 63(2), 32-40.  
[https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=41adc63cd9d968d87b23f54ac1b1fa65&site=xueshu\\_se](https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=41adc63cd9d968d87b23f54ac1b1fa65&site=xueshu_se)
- Roueche, J. E., G. G. Baker., & R. R. Rose. (1989). *Shared Vision*. The Community College Press.



- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Psychology Press.
- Seagren, A. T., Creswell, J. W., & Wheeler, D. W. (1993). The department chair: New roles, responsibilities and challenges. *ASHE-ERIC Higher Education Reports*. <https://digitalcommons.unl.edu/cehsedadfacpub/110/>
- Sergiovanni, T. J. (1990). Adding Value to Leadership Gets Extraordinary Results. *Educational Leadership*, 47(8), 23-27. <https://eric.ed.gov/?id=EJ410204>
- Shafi, M., Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166-176.   
 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313218305530>
- Shalley, C. E. (1991). Effects of productivity goals, creativity goals, and personal discretion on individual creativity. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 179-185. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.2.179>
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that call foster or hinder creativity. *Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.004>
- Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2009) Interactive Effects of Growth Need Strength, Work Context, and Job Complexity on Self-Reported Creative Performance. *Academy of Management Journal*, 52(3), 489-505. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2009.41330806>
- Shin, S. J., & Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 46(6), 703-714. <https://doi.org/10.5465/30040662>
- Snell, D., Schmitt, D., Glavas, A., & Bamberly, L. (2015). Worker stress and the prospect of job loss in a fragmented organisation. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 10(1), 61-81. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/QROM-03-2014-1210/full/html>
- Spinelli, R. J. (2006). The applicability of Bass's model of transformational, transactional, and laissez-faire leadership in the hospital administrative environment. *Hospital Topics*, 84(2), 11-19. <https://10.3200/HTPS.84.2.11-19>
- Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1991). An investment theory of creativity and its development. *Human Development*, 34(1), 1-31. <https://doi.org/10.1159/000277029>
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Janini, M. A. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review*, 41(1), 113-132. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRR-02-2017-0032/full/html>
- Summers, T. P., DeCotiis, T. A., & DeNisi, A. S. (1995). A field study of some antecedents and consequences of felt job stress. In R. Crandall & P. L. Perrewé (Eds.), *Series in health psychology and behavioral medicine. Occupational stress: A Handbook* (p. 113-128). Taylor & Francis.

- Sun, M., & Yang, Y. (2014). Principals' transformational leadership in school improvement. *International Journal of Educational Management*, 28(3), 279-288. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2013-0063>
- Tierney, P. (2008). Leadership and employee creativity. In J. Zhou., & C. E. Shalley. (Eds.), *Handbook of Organizational Creativity* (pp.95-124). Lawrence Erlbaum.
- Tucker, B. A., & Russell, R. F. (2004). The influence of the transformational leader. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(4), 103-111. <https://doi.org/10.1177/107179190401000408>
- Turner, J. C., Meyer, D. K., Cox, K. E., Logan, C., Dicintio, M., & Thomas, C. T. (1998). Creating contexts for involvement in mathematics. *Journal of Educational Psychology*, 90(4), 730-745. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.90.4.730>
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87-114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>
- Wang, Y. S., & Huang, T. C. (2009). The relationship of transformational leadership with group cohesiveness and emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(3), 379-392. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.3.379>
- Wilmore, E., & Thomas, C. (2001). The new century: Is it too late for transformational leadership?. *Educational Horizons*, 79(3), 115-123. <https://www.jstor.org/stable/42925405>
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *The Academy of Management Review*, 18(2), 293-321. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.3997517>
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*, 15(2), 251-289. <https://doi.org/10.1177/014920638901500207>
- Zaccaro, S. J. (2012). Individual differences and leadership: Contributions to a third tipping point. *The Leadership Quarterly*, 23(4), 718-728. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.05.001>
- Zaltman, G., Duncan, R., & Holbek, J (1973). *Innovations and Organizations*. John Wiley & Sons.
- Zhang, Y., Lepine, J. A., Buckman, B. R., & Wei, F. (2014). It's not fair...Or is it? The role of justice and leadership in explaining work stressor-job performance relationships. *Academy of Management Journal*, 57(3), 675-697. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.1110>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *The Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696. <https://doi.org/10.5465/3069410>
- Zhou, J., & Oldham, G. R. (2001). Enhancing creative performance: Effects of expected developmental assessment strategies and creative personality. *The Journal of Creative Behavior*, 35(3), 151-167. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2001.tb01044.x>

## 附录：问卷

### 变革型领导感知及工作压力对教师创造力影响问卷

尊敬的老师：

您好！

这是一份专题制作用的问卷，想了解变革型领导感知及工作压力对教师创造力影响的一些看法，您提供的宝贵意见，将作为本专题研究的重要资料参考。您的意见非常珍贵，请给予最真实的回答，问卷中所填写的资料，会完全保密，请放心作答。谢谢您！

敬祝

生活及工作顺利！

指导老师 Asst. Prof. Dr. Peng-Fei CHEN

学 生 Kang HUO

2021年1月

#### 壹、基本资料

请您依照个人之情况，在符合的选项□内打勾「√」：

- 1、您的年龄是： 20-30      30-40      40-50      50 以上
- 2、您的性别是： 男      女
- 3、您的学历是： 本科      研究生      博士      博士以上/特殊人才等

#### 贰、问卷内容

##### 1、变革型领导问卷

这个部分问及您在与领导相处的感受，请根据自身的实际情况作答。请在阅读题目后，在每题末的括号内填入最符合你情况的那一个数字。

1=“非常不同意” 2=“不太同意” 3=“普通” 4=“有点同意” 5=“非常同意”

变革型领导量表					
题目	1	2	3	4	5
DX1 领导能够廉洁奉公，不图私利					
DX2 领导能够吃苦在先，享受在后					
DX3 领导不计较个人得失，尽心尽力工作					
DX4 领导把个人利益放在集体和他人利益之后					
DX5 领导不会把别人的劳动成果据为己有					
DX6 领导能与员工同甘共苦					
YJ1 领导能让员工了解单位、部门的发展前景					
YJ2 领导能让员工了解本单位、部门的经营理念和发展目标					
YJ3 领导会向员工解释所做工作的长远意义					
YJ4 励领导向大家描绘了令人向往的未来					
YJ5 领导能给员工指明奋斗目标和前进方向					

YJ6 领导经常与员工一起分析其工作对单位、部门总体目标的影响					
GH1 领导在与员工打交道的过程中，会考虑员工个人的实际情况					
GH2 领导愿意帮助员工解决生活和家庭方面的难题					
GH3 领导能经常与员工沟通交流，以了解员工的工作、生活和家庭情况					
GH4 领导会耐心地教导员工，为员工答疑解惑					
GH5 领导关心员工的工作、生活和成长，真诚地为他（她）们的发展提建议					
GH6 领导注重创造条件，让员工发挥自己的特长					
ML1 领导业务能力过硬					
ML2 领导思想开明，具有较强的创新意识					
ML3 领导热爱自己的工作，具有很强的事业心和进取心领导魅力					
ML4 领导对工作非常投入，始终保持高度的热情					
ML5 领导能不断学习，以充实提高自己					
ML6 领导敢抓敢管，敢于着手处理棘手问题					

## 2、工作压力问卷

这个部分问及您的工作压力，请根据自身的实际情况作答。请在阅读题目后，在每题末的括号内填入最符合你情况的那一个数字。

1=“不会造成压力” 2=“造成轻微压力” 3=“造成中等压力” 4=“造成较大压力”  
5=“造成极大压力”

题目	1	2	3	4	5
YL1 我所承担的工作任务量					
YL2 我的工作总量					
YL3 规定时间内须完成的工作量					
YL4 我在工作中感受到的时间紧迫性					
YL5 我需要承担的工作职责的大小					
YL6 我的职位包含的职责范围					
YL7 单位更看重背景、关系而不是工作表现					
YL8 我无法清楚了解自身的工作要求和标准					
YL9 为完成工作，需要经过烦琐的程序					
YL10 我对工作缺乏安全感					
YL11 我的职业生涯发展似乎处于停滞不前的状态					

## 3、教师创造力问卷

这个部分问及您的工作情况，请根据自身的实际情况作答。请在阅读题目后，在每题末的括号内填入最符合你情况的那一个数字。

1=“非常不同意” 2=“不同意” 3=“有点不同意” 4=“无意间” 5=“有点同意”  
6=“同意” 7=“非常同意”

教师创造力量表							
题目	1	2	3	4	5	6	7
CZL1 我会建议以新方法达成目标或目的							
CZL2 我会提出新颖且实用的想法来改善绩效							
CZL3 我会寻找新技术、程序、方法的点子							
CZL4 我会提出改进教学品质的新方法							
CZL5 我本身就是创意点子的最佳来源							
CZL6 我不害怕承担风险							
CZL7 我会积极地向他人推销自己的想法							
CZL8 有机会时，我会勇于将创意展现在工作上							
CZL9 我能规划出适当的计划或时程来落实新想法							
CZL10 我经常会有新颖且有创意的点子							
CZL11 我遇到问题时经常能提出有创意的解决方式							
CZL12 我遇到问题时会抱持积极面对的态度							
CZL13 我常会提出完成工作任务的新方法							