

CITY UNIVERSITY OF HONG KONG
香港城市大學

**A Study on the Mechanism of the Influence of
Employees' Task Interdependence on Their
Similarity of Work Passion and Work
Performance**

**員工間的工作依賴對工作激情相似性和個
人績效的影響及其機制研究**

**Submitted to
College of Business
商學院
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Business Administration
工商管理博士學位**

by

**Liu Jintao
刘金涛**

**May 2020
二零二零年五月**

摘要

本研究基於社會網路理論和社會信息處理理論，結合理論推導與實證分析的研究方法，探討了員工間工作依賴對工作績效的影響及其機制。雖然，前人的研究已經驗證了工作依賴是提高員工的工作績效的影響因素之一。然而，工作依賴究竟是如何影響團隊中員工的工作績效的心理機制尚不明確。我們從工作激情相似性的角度來揭示這個心理機制，以使企業的領導可以採取新的措施，更有效地去提高員工的工作績效。

社會網路理論認為，個體是處於社會網路之中，所處的社會網路會影響他們的情感及行為。根據這一理論，我們認為團隊中成員之間工作依賴會影響員工所處的社會網路中關係的強弱，進而會影響團隊成員間的信息交換和團隊這一社會網路對他們情感和行為的影響。社會信息處理理論認為，周圍的社會環境、自己過去的行為和目前的情景會影響人們的態度和行為。根據這一理論，當員工在團隊中工作時，團隊就是他們所處的社會環境，其他團隊成員所傳遞出的信息會影響員工關於工作的認知和態度的形成。同樣，員工的工作激情和工作績效也可能受到團隊中成員間關係的影響。

基於社會網路理論和社會信息處理理論，我們構建了本研究的理論模型並提出了相應的理論假設。具體而言，本研究認為員工工作激情相似性在工作依賴和工作績效之間起到了仲介作用；而授權型領導風格則調節了工作依賴對員工工作績效的影響和工作依賴對工作激情相似性的影響。本研究採用了問卷調查的實證研究方式來檢驗這一理論模型。

研究結果驗證了工作激情相似性對員工間工作依賴和員工工作績效之

間的關係的仲介作用。同時，授權型領導風格在工作依賴對工作績效和工作依賴對工作激情相似性的正向影響過程中起到了調節作用。具體而言，在授權型領導風格較高時，工作依賴正向影響工作激情相似性，負向影響工作績效；在授權型領導風格較低時，工作依賴對工作激情相似性無顯著影響，正向影響工作績效。

本研究的發現揭示了工作依賴影響員工工作績效的心理機制，即工作激情相似性仲介了員工間工作依賴對員工工作績效的影響過程，以及授權型領導風格負向調節了員工間工作依賴和工作績效之間的正相關關係，並正向調節了員工間工作依賴和工作激情相似性以及。就實踐意義來說，本研究解釋的工作依賴對工作激情和工作績效的影響機制，使得管理者能夠採用更適當的方式來改善工作績效，為企業管理實踐提供有益指導。例如，企業的領導除了提高團隊成員間的工作依賴，還必須採取匹配的領導風格，採用有助於較高水準工作依賴的領導方式。

關鍵字：工作依賴 工作績效 工作激情相似性 授權型領導風格

Abstract

Based on social network theory and social information processing theory, this research explores the influence of task interdependence on work performance and its mechanism, combining theoretical derivation and empirical analysis research methods. Previous research has shown that task interdependence is one of the factors that influence employees' work performance. However, it is unclear how task interdependence affects work performance. We reveal the psychological mechanism from the perspective of the similarity of work passions so that corporate leaders can take new measures to improve the work performance of employees more effectively.

Social network theory suggests that individuals are in a social network, and the social network affects their emotions and behaviors. According to this theory, we propose that the task interdependence between team members will affect the strength of the relationship in the social network where employees are located, and then affect the information exchange between team members and the influence of the team's social network on their emotions and behaviors. Social information processing theory suggests that people's attitudes and behaviors will be influenced by the surrounding social environment, their past behaviors and current situations. According to this theory, when employees work in a team, the team is their social environment, and the information transmitted by other team members will affect the formation of employees' perceptions and

attitudes about their work. Similarly, employees' work passion and work performance may be affected by the relationships between team members.

Based on social network theory and social information processing theory, we construct the theoretical model of the current research and propose corresponding theoretical assumptions. Specifically, this research suggests that the similarity of work passion of employees plays a mediator between task interdependence and work performance; empowering leadership moderates the effect of task interdependence on employees' work performance and the effect of task interdependence on the similarity of work passions. The research model is tested empirically by using a questionnaire survey.

The results revealed the mediating effect of the similarity of work passion on the relationship between task interdependence and employees' work performance. In addition, empowering leadership plays a moderating role in the positive influence of task interdependence on work performance and the positive influence of task interdependence on work passion.

On one hand, this research reveals the psychological mechanism under the effects of task interdependence on employees' work performance, namely, the similarity of team members' work passion mediates the effects of task interdependence on employees' work performance; the empowering leadership negatively moderates the positive relationships between task interdependence and work performance and positively moderates the positive relationships between task interdependence and the similarity of work passion. On the other

hand, our findings regarding the mechanism under the effects of task interdependence on work performance reveal a more appropriate way to business managers to improve work performance, hence making it more in management practice guidance. For example, in order to increase task interdependence among team members, the leaders must adopt a matching leadership style which helps improving task interdependence.

Key words: task interdependence, work performance, the similarity of work passion, empowering leadership

目錄

摘要	i
Abstract.....	iii
Qualifying Panel and Examination Panel.....	vi
致謝	vii
目錄	ix
圖目錄	xi
表目錄	xii
1 緒論	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的	3
1.3 研究意義	5
1.4 研究框架	9
1.5 本章小結	9
2 文獻回顧和理論框架	11
2.1 工作依賴	11
2.1.1 工作依賴的概念內涵	11
2.1.2 工作依賴的維度測量	13
2.1.3 工作依賴的結果變數	14
2.1.4 工作依賴的調節作用	16
2.1.5 小結	18
2.2 工作績效	19
2.2.1 工作績效的內涵	19
2.2.2 工作績效的影響因素	20
2.2.3 小結	22
2.3 工作激情	22
2.3.1 工作激情的概念內涵	22
2.3.2 工作激情的維度測量	26
2.3.3 工作激情的影響因素	28
2.3.4 工作激情的影響效果	32
2.3.5 小結	35
2.4 授權型領導風格	37
2.4.1 授權型領導風格的概念內涵	37
2.4.2 授權型領導風格的維度和測量	39
2.4.3 授權型領導風格的結果變數	42
2.4.4 小結	46
2.5 本章小結	47
3 理論模型與研究假設	49
3.1 理論基礎	49
3.1.1 社會網路理論	49

3.1.2 社會信息處理理論	51
3.2 理論模型	54
3.3 研究假設	56
4 研究方法	64
4.1 研究樣本	64
4.2 問卷調查	67
4.2.1 量表構成	67
4.2.2 問卷測量程式	71
4.3.2 調研現場	73
4.4 本章小結	74
5 研究結果	75
5.1 各量表信度分析	75
5.2 工作依賴對員工工作績效的正向影響及授權型領導的調節作用	77
5.3 工作依賴對員工工作激情相似性的正向影響及授權型領導的調節作用	80
5.4 員工工作激情相似性對工作績效的正向影響	84
5.5 員工工作激情相似性的仲介作用	86
5.6 本章小結	89
6 討論	90
6.1 理論意義	90
6.2 實踐意義	91
6.3 研究局限性與未來研究方向	94
7 結論	99
參考文獻	102
附錄一 領導用問卷	121
附錄二 員工用問卷	123
附錄三 調查企業背景簡介	125

圖目錄

圖 1 員工工作激情概念模型	25
圖 2 研究概念模型	56
圖 3 授權型領導風格調節工作依賴對工作績效的影響	79
圖 4 授權型領導風格調節工作依賴對工作激情相似性的影響	83
圖 5 工作激情相似性仲介工作依賴對員工工作績效的影響	89
圖 6 低授權領導時工作激情相似性仲介工作依賴對員工工作績效的影響	89

表目錄

表 1 工作依賴的測量	13
表 2 授權型領導風格的測量	42
表 3 團隊領導基本統計信息 I.....	65
表 4 團隊領導基本統計信息 II.....	66
表 5 員工基本統計信息 I.....	66
表 6 員工基本統計信息 II.....	67
表 7 各變數的平均數、標準差、相關係數以及信度係數	77
表 8 工作依賴、授權領導風格及其交互項對員工工作績效的影響	78
表 9 授權型領導風格、工作依賴及其交互項對員工工作激情相似性的影響	82
表 10 員工工作激情相似性對員工工作績效的影響	85
表 11 工作依賴和員工工作激情相似性對員工工作績效的影響.....	87
表 12 研究假設檢驗結果	89