



# 賦權領導與工作敬業度關聯性研究—以工作自主性為中介效果

劉季貞 1

國立高雄科技大學 企業管理系 副教授

饒幃丞 2

國立高雄科技大學 企業管理系碩士在職專班 研究生

## 一、摘要

本研究旨在探討汽車公司第一線服務人員針對賦權領導對工作敬業度之影響，並加入工作自主性探究中介作用效果。實證結果發現：(1)賦權領導對工作敬業度具有正向顯著影響；(2)賦權領導對工作自主性具有正向顯著影響；(3)工作自主性對工作敬業度具有正向顯著影響；(4)工作自主性在賦權領導與工作敬業度之間具有完全中介效果。**關鍵詞：賦權領導，工作敬業度，工作自主性。**

## 二、動機與目的

本研究擬針在賦權領導觀點上，探討工作自主性與工作敬業度之關聯性，其研究目的如下：(1)探討賦權領導對工作敬業度之影響；(2)探討賦權領導對工作自主性之影響；(3)探討工作自主性對工作敬業度之影響；(4)探討賦權領導是否會透過工作自主性的中介效果，間接影響工作敬業度。

## 三、相關文獻與研究方法

Park et al. (2017) 針對韓國八家大型企業員工的調查研究發現賦權領導對工作敬業度有正向顯著之影響。Hassi et al. (2021) 針對賦權領導對工作自主性的研究中提到，創新性的公司和組織領導者應該採用賦權型領導，實踐營造有利於主動採取行動的組織氛圍，並賦予中層管理人員在執行其工作方式上的工作自主性。

Kao et al. (2021) 工作自主性通過工作敬業度產生的積極建言行為呈現正相關。Gozukara 與 Simsek (2015) 指出工作自主性作為一個重要的作業資源，增強了變革型領導對工作敬業度的影響。

### (一)研究架構

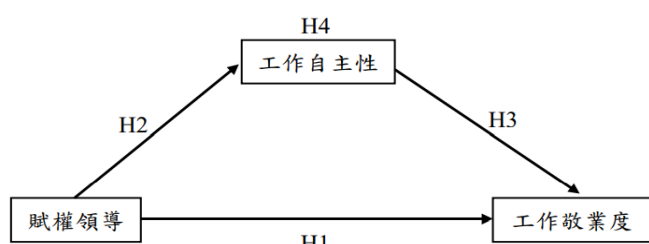


圖 1 研究架構圖

## 四、研究結果與討論

### (一)研究假說檢定結果

表 1 研究假說驗證結果彙整表

研究假設	實證結果
H1：賦權領導對工作敬業度具有正向顯著影響	成立
H2：賦權領導對工作自主性具有正向顯著影響	成立
H3：工作自主性對工作敬業度具有正向顯著影響	成立
H4：工作自主性在賦權領導與工作敬業度間具有中介效果	成立

## 五、結論

### (一)賦權領導對工作敬業度之影響

H1 獲得成立，表示賦權領導程度越高，工作敬業度程度也會越高。

### (二)賦權領導對工作自主性之影響

H2 獲得成立，表示賦權領導程度越高，工作自主性程度也會越高。

### (三)工作自主性對工作敬業度之影響

H3 獲得成立，表示工作自主性程度越高，工作敬業度程度也會越高。

### (四)工作自主性對賦權領導與工作敬業度之間的中介效果

H4 獲得成立，為完全中介效果。顯示賦權領導藉由工作自主性，可以提升工作敬業度的效果，對比只有賦權領導有著高度的加分作用。

### (五)研究貢獻

本研究以新型領導理論的賦權領導作為研究變項，針對汽車公司第一線服務人員內部上下關係，結合作業自主性以探討第一線服務人員的工作敬業度以構建新的研究架構，其研究結果為補足過往賦權領導文獻之研究缺口。

過去的世代習慣服從權威，相信標準作業程序，而目前由於環境快速變化不確定性高，企業組織中需要隨機判斷提高效率不是事事請示的事項變多了，透過訓練指導的賦權領導方式，事實上是更符合年輕世代的需求，經由主管的訓練指導去幫

助提攜員工，讓員工在工作上能夠發揮，因而產生較高的工作自主性，使其自覺在組織中被重視、有成長性，如此將更提高工作敬業度，願意繼續留在組織中發展，使組織達到留才的目的。