创造型领导（温利群等，2017）

（creative leadership ,CL）

简介

Mainemelis等学者所提出的“创造型领导力（creative leadership）”认为，有时领导者的领导方式本身不是创造力绩效，但是却对创造力过程起着重要的支持作用。在此基础上，温利群等（2017）将创造型领导力区分为“创造型的工作者”和“创造型的管理者”两个方面，前者关注于领导行为理论的“任务导向”，后者关注于“员工导向”。

信度与效度

该量表共有12个测量题项，Cronbach’s α系数分别为0.85，0.92，AVE分别为0.49，0.66，具有可接受的信度与效度。

量表

|  |  |
| --- | --- |
| 创造型的工作者 | 对工作事务有自己独特的、正确的见解 |
| 对问题总有新鲜的解决方法 |
| 能提出创造性的方法来解决问题 |
| 工作经验丰富，掌握了核心知识或技术 |
| 会寻找新的技术、过程、科技或产品创意 |
| 不害怕承担风险 |
| 创造型的管理者 | 将工作变得有趣或有挑战性，增加员工的成就感 |
| 用新鲜的方式激发员工的创造型 |
| 将创造力或创新作为团队的目标 |
| 会积极推动新想法、新建议的实施和执行 |
| 会学习和应用新的管理思想和管理方式 |
| 鼓励和拥护员工的想法 |

量表出处

温利群,周明建,陆强. (2017). 创造型领导力对下属创造力的影响研究：量表开发与验证. 管理评论, 29(2), 130–142.

OBHRM（[www.obhrm.net](http://www.obhrm.net)）整理，供学者在学术研究中使用，商业使用请与原作者联系。为了尊重作者的劳动成果，请规范引用，谢谢！