



创造力导向的 人力资源管理研究

The Research on
Creativity Oriented Human Resource Management

王博艺 著



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

国家自然科学基金重点项目(71032003)

本书由上海交通大学安泰经济与管理学院出版基金资助

创造力导向的 人力资源管理研究

王博艺 著

上海交通大学出版社

内容提要

本书对创造力导向的人力资源管理实践内涵结构与维度进行研究。基于能力—动机—机会(简称AMO)的人力资源管理范式以及创造力成分理论,开发了创造力导向的人力资源管理实践的内涵结构与维度。其次,基于企业资源观和新制度理论,研究了创造力导向的人力资源管理实践分别对组织层面的创造力以及员工层面的创造力产生的影响及其内在机理。

本书适合研究人力资源管理以及组织行为学的师生参考阅读。

图书在版编目(CIP)数据

创造力导向的人力资源管理研究/王博艺著. —上海:上海交通大学出版社,2015
ISBN 978-7-313-14312-9

I. ①创… II. ①王… III. ①人力资源管理—研究
IV. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第310104号

创造力导向的人力资源管理研究

著 者: 王博艺

出版发行: 上海交通大学出版社

邮政编码: 200030

出 版 人: 韩建民

印 制: 常熟市梅李印刷有限公司

开 本: 787mm×960mm 1/16

字 数: 192千字

版 次: 2015年12月第1版

书 号: ISBN 978-7-313-14312-9/F

定 价: 32.00元

地 址: 上海市番禺路951号

电 话: 021-64071208

经 销: 全国新华书店

印 张: 11.25

印 次: 2015年12月第1次印刷

版权所有 侵权必究

告读者: 如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话: 0512-52661481

前言

随着我国经济结构的转型发展,国家的发展战略逐步从投资驱动转变为创新驱动,组织创造力越来越受到企业管理者的重视,并成为企业持续发展的核心竞争力。组织创造力源于员工创造力,这促使企业管理者思考如何提升员工个体的创造力。人力资源管理实践是企业针对其核心资源——人力资源方面的重要管理实践活动。人力资源管理实践既是组织层面的制度因素,能够对组织层面的变量例如组织创造力产生影响,同时,因为人员又是人力资源管理实践的管理对象,人力资源管理制度直接作用于员工个体,因此人力资源管理实践也会对员工层面的变量,比如员工创造力产生影响。人力资源管理实践对组织创造力和员工创造力均能产生影响作用,显示了其在提升企业创新能力方面发挥的重要作用。

一些研究者已经关注到人力资源管理实践对创新和创造力的重要作用,有研究表明,现有的招聘、培训、绩效评估、奖励和反馈等人力资源管理实践对组织创新和组织创造力具有促进作用。同时已有研究也指出人力资源管理实践能够通过改变员工的能力、态度和行为对员工创造力产生促进作用。在研究人力资源管理实践与员工及组织创新和创造力的过程中,学者们还没有对创造力导向的人力资源管理实践进行过系统性研究。创造力导向的人力资源管理实践既继承了现有人力资源管理体系的特性,又具有支持创新的特点,其对员工创造力和组织创造力的影响机理研究值得期待。

首先,本书对创造力导向的人力资源管理实践的的内涵结构与维度进行研究。本研究基于能力(Ability)—动机(Motivation)—机会(Opportunity)(简称AMO)的人力资源管理范式以及创造力成分理论,开发了创造力导向的人力资源管理实践的的内涵结构与维度。其次,基于企业资源观和新制度理论,研究了创造力导向的人力资源管理实践分别对组织层面的创造力以及员工层面的创造力产生的影响及其内在机理。这部分的研究分为两个层面:①在组织层面,基于组织文化和组织制度视角,探讨创造力导向的人力资源管理实践如何对组织创造力产生影响。在创

造力导向的人力资源管理实践对组织创造力的影响机理中,组织创新文化和组织有机型结构在其中分别以及共同扮演了什么样的角色。②员工层面,探讨了创造力导向的人力资源管理实践作为组织制度情境因素,创新型领导作为主管领导力情境因素如何影响员工创造性自我效能这一个体特征,进而影响员工创造力。本书旨在解答以下研究问题:在组织层面,组织创新文化是否具有创造力导向的人力资源管理实践对组织创造力的传导效应?组织有机型结构是否能够调节组织创新文化对组织创造力的影响作用?在员工层面,员工创造性自我效能是否中介创造力导向的人力资源管理实践对员工创造力的影响作用?并且是否受到创新型领导的调节作用的影响?

围绕上述研究思路和问题,本书主要开展了以下三方面研究。

研究一:创造力导向的人力资源管理实践的的内涵结构与维度。

通过整理以往对战略型人力资源管理以及创新和创造力方面的研究评述,结合对5家知识密集型企业中的15位人力资源专业职能管理人员的深度访谈,形成初步量表条目和结构,并运用问卷调研样本检验了新开发量表的信度和效度。探索性因子分析结果表明,创造力导向的人力资源管理实践由促进创造力和创新的知识与技能、促进依据创新绩效进行激励以及促进提供更多高层次创新机会三个因子构成。验证性因子分析、信度及效度分析结果均表明,本研究所开发的创造力导向的人力资源管理实践量表是合理有效的。

研究二:通过来自135家企业的260名人力资源专业职能管理人员、156名中高层管理人员以及256名员工的多源数据的采集,基于组织文化和组织制度视角探讨了创造力导向的人力资源管理实践对组织创造力的影响机理。

对创造力导向的人力资源管理实践与组织创造力间的关系分析表明:创造力导向的人力资源管理实践对组织创造力具有显著正向影响。

对组织创新文化的中介效应分析结果表明:组织创新文化在创造力导向的人力资源管理实践与组织创造力间发挥中介效应。

对组织有机型结构调节效应的分析显示:组织有机型结构对组织创新文化与组织创造力间的关系具有调节作用。当组织有机型结构较高时,组织创新文化对组织创造力产生的正向影响会增强;而当组织有机型结构较低时,组织创新文化对组织创造力的正向影响作用会逐渐减弱。

研究三:基于情境因素视角探讨创造力导向的人力资源管理实践对员工创造力的跨层次影响机理。

对创造力导向的人力资源管理实践与员工创造力的跨层次关系分析表明:创

造力导向的人力资源管理实践对员工创造力具有显著正向影响。

对员工创造性自我效能的中介效应分析结果表明:员工创造性自我效能能在创造力导向的人力资源管理实践与员工创造力间发挥中介效应。

对员工感知的创新型领导的调节效应的分析显示:创新型领导对创造力导向的人力资源管理实践与员工创造性自我效能间的关系具有调节作用。当创新型领导较高时,创造力导向的人力资源管理实践对员工创造性自我效能的产生的正向影响会增强;而当创新型领导较低时,创造力导向的人力资源管理实践对员工创造性自我效能的正向影响会逐渐减弱。而创新型领导调节员工创造性自我效能的中介效应并未得到支持。

本书的创新点有以下三个方面:①创造力导向的人力资源管理实践的的内涵结构与维度研究,丰富了现代人力资源管理理论。②揭示创新文化对创造力导向的人力资源管理实践与组织创造力间的中介传导机制以及有机型结构的调节效应。③揭示创造性自我效能对创造力导向的人力资源管理实践与员工创造力间的跨层次中介传导机制以及创新型领导的跨层次调节效应。

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.1.1 现实背景	1
1.1.2 理论背景	2
1.2 研究的意义	5
1.2.1 理论意义	5
1.2.2 实践意义	6
1.3 本书的技术路线与结构	7
1.3.1 技术路线	7
1.3.2 内容结构	9
第 2 章 文献回顾与评述	11
2.1. 员工创造力和组织创造力	11
2.1.1 员工创造力的概念及形成机理	11
2.1.2 组织创造力的概念及形成机理	14
2.2 人力资源管理和创新与创造力	18
2.2.1 人力资源管理的概念及研究发展	18
2.2.2 人力资源管理的主要实践活动	19
2.2.3 人力资源管理实践对员工创造力的影响	21
2.2.4 人力资源管理实践对组织创新和创造力的影响	24
2.3 组织创新文化	29
2.3.1 组织文化与组织创新文化的概念	29
2.3.2 组织创新文化的影响因素和作用结果	31
2.4 组织结构特征	32

2.4.1	组织的概念	32
2.4.2	组织机械型结构与有机型结构的概念	33
2.4.3	组织有机型结构的作用结果	35
2.5	创造性自我效能	37
2.5.1	自我效能的概念	37
2.5.2	创造性自我效能的概念	37
2.5.3	创造性自我效能的影响因素和作用结果	38
2.6	创新型领导	41
2.6.1	创新型领导的概念	41
2.6.2	创新型领导的作用结果	42
2.7	以往研究评述与本研究的方向	45
2.7.1	以往研究评述	45
2.7.2	本研究的努力方向	48
第3章	研究设计与研究方法	51
3.1	研究设计	51
3.1.1	关键研究问题	51
3.1.2	研究变量的基本概念界定	52
3.2	研究理论模型	53
3.3	研究方法	54
3.3.1	深度访谈法	54
3.3.2	问卷样本调查	56
第4章	创造力导向的人力资源管理实践的的内涵结构与维度开发	60
4.1	研究目的	60
4.2	创造力导向的人力资源管理实践的的内涵结构与维度开发	61
4.2.1	AMO 范式内涵结构与维度分析	61
4.2.2	创造力成分理论	63
4.2.3	创造力导向的人力资源管理实践内涵结构与维度分析	66
4.3	条目收集与问卷编制	67
4.3.1	基于文献研究的条目发现与归纳	67
4.3.2	基于深度访谈研究的条目发现与归纳	68

4.3.3	问卷编制	76
4.4	创造力导向的人力资源管理实践量表开发	77
4.4.1	量表开发数据收集过程与样本结构分析	77
4.4.2	问卷条目评估	79
4.4.3	探索性因子分析	80
4.4.4	信度分析	83
4.4.5	验证性因子分析	83
4.5	本章小结	85
第5章	创造力导向的人力资源管理实践对组织创造力的影响	86
5.1	研究目的	86
5.2	理论与研究假设	88
5.2.1	创造力导向的人力资源管理实践与组织创造力	88
5.2.2	创造力导向的人力资源管理实践与创新文化	89
5.2.3	组织创新文化的中介效应	90
5.2.4	组织有机型结构的调节效应	91
5.3	研究方法	92
5.3.1	研究样本	92
5.3.2	研究工具	93
5.3.3	统计分析	94
5.4	结果分析	95
5.4.1	测量问卷的信度与效度检验	95
5.4.2	相关系数检验结果	97
5.4.3	假设检验结果	97
5.5	本章小结	101
第6章	创造力导向的人力资源管理实践对员工创造力的影响	104
6.1	研究目的	104
6.2	理论与研究假设	107
6.2.1	创造力导向的人力资源管理实践与员工创造力	107
6.2.2	创造力导向的人力资源管理实践与员工创造性自我效能	109
6.2.3	员工创造性自我效能的中介效应	109

6.2.4	创新型领导的调节效应	110
6.3	研究方法	112
6.3.1	研究样本	112
6.3.2	研究工具	113
6.3.3	统计分析	115
6.4	结果分析	115
6.4.1	测量问卷的信度与效度检验	115
6.4.2	相关系数检验结果	119
6.4.3	HLM 零模型检验结果	119
6.4.4	员工及跨层检验结果	119
6.5	本章小结	124
第7章	研究结论和研究展望	127
7.1	主要研究结论	127
7.1.1	创造力导向的人力资源管理实践的 内涵结构与维度 开发	127
7.1.2	创造力导向的人力资源管理实践对组织 创造力的作用 机理研究	128
7.1.3	创造力导向的人力资源管理实践对员工 创造力的作用机理 研究	129
7.2	创新点与研究贡献	130
7.2.1	创造力导向的人力资源管理实践的 内涵结构与维度 验证	130
7.2.2	揭示创新文化对创造力导向的人力 资源管理实践与组织 创造力间的中介传导机制及有机型 结构的调节效应	130
7.2.3	揭示创造性自我效能对创造力导向 的人力资源管理实践 与员工创造力间的跨层次中介传导 机制及创新型领导的 跨层次调节效应	131
7.3	管理启示	133
7.4	研究局限与展望	136
附录1	员工调查问卷	138

附录 2 中高层管理者调查问卷	141
附录 3 人力资源专业职能人员调查问卷	143
参考文献	145
索引	163

第 1 章

绪 论

1.1 研究背景

1.1.1 现实背景

随着经济、社会和技术的快速变革,组织创新和变革成为组织获取竞争优势的关键资源。在日益复杂的竞争环境下,以持续创新求发展的企业需要加大创新力度以满足当前竞争需求,并能够适应未来的环境变化。为应对经济转型带来的动态且具有高度竞争性的外部环境,组织必须进行创新和寻求积极的改变,从而维持并提高竞争优势。

随着我国经济结构的转型发展,组织创造力逐渐成为企业发展的核心竞争力,越来越受到企业管理者的重视。党的十八大提出实施创新驱动发展战略,明确指出科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑,必须将其摆在国家发展全局的核心位置。在我国经济结构转型的背景下,企业创造力和创新能力的提升是高新技术产业快速发展进而推动经济发展方式转变、实现经济结构优化升级的重要途径。中国经济的发展已经从改革开放初期的高速增长转变为经济增长的新常态。经济增长的新常态是一个过渡阶段,是中国从高速增长过渡到中高增长的换挡过程。新常态是我国经济发展的重要转型时期,是一个将持续 10 年到 20 年的阶段。在这一阶段中,我国将完成从传统的投资性驱动到创新性驱动这一重要的发展方式上的转变。《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006—2020 年)》指出:企业是科技创新的主体,以创新为导向的企业对增强我国自主创新能力起到了关键的作用。但根据《中国企业自主创新能力分析报

告》，我国大多数企业目前的自主创新能力较低，因此如何提升企业创新能力是亟待解决的重要研究课题。

随着我国企业全球化进程的加快，组织的创造力需要进一步满足来自全球市场的需求，以应对全球市场范围内的激烈竞争。作为世界工厂的中国制造型企业已经开始了漫长的转型升级之路，从制造低附加值产品转型为创造高技术含量的产品与服务。在技术全球化壁垒被逐步打破的同时，技术跨行业的穿透性越来越强，技术革新和升级的周期在不断的缩短，越来越多的革命性技术的研发和投产替代了之前改善型技术的稳步推进。

在我国经济转型的大环境下，企业的核心竞争力从资源优势转变为创新优势(Zhang et al., 2011)。创造力是组织创新的根基，所有创新都源于员工的创造性想法(Amabile et al., 1996)。当员工在工作中发挥创造力时，他们能产生对产品、技术、服务和流程有用的新想法(Shalley & Gilson, 2004)。这些想法的开发和运用使得组织能够根据不断变化的市场环境及时调整和抓住机会，因而能成功地适应环境变化、获得发展和竞争优势(Nonaka, 1994; Madjar et al., 2002)。组织创造力源于员工创造力，组织创造力是组织创新、组织效率和组织持续发展的重要影响因素。随着学者们对组织创造力影响因素的研究越来越多，研究得出的一系列结论更好地指导企业在创造力和创新领域的变革。

员工的知识和技能都是企业核心竞争力的来源，企业需要通过高效的内部管理实践活动将这些资源转变为创新的能力(Gupta & Singhal, 1993)。企业的人力资源管理实践即是实现这一转变的重要手段(蒋建武 & 赵曙明, 2008)，比如提供奖励或激励(Eisenberger & Shanock, 2003)，运用组织氛围和文化(Anderson & West, 1998)，以及创造力培训(Birdi, 2005)、团队头脑风暴技术等(Magadley & Birdi, 2009)。人力资源管理究其本质是对人——这项企业最核心资源的管理，因此企业能否将资源优势转换为创新优势取决于人力资源管理如何充分激发和提升企业中人的创造力，形成高创造力的组织。

1.1.2 理论背景

组织创造力源于对创造力的研究，这一研究最早出现于 20 世纪 50 年代的美国，80 年代之后开始受到各国重视。组织创造力作为创造力研究的一个新进展，来源于对创造力的研究。不同的学者们从过程观、结果观和能力观分别对组织创造力进行了定义。Amabile 对创造力的定义关注创造性结果的产出，而并不是产

生创造性结果的过程。在结果导向的基础上,Amabile 提出了创造力的成分理论,指出创造力是由专长知识、创造性的相关过程和内在动机所组成,并受到社会情境因素的影响。组织创造力作为创造力研究的延伸,不但继承了创造力的概念构架和理论模型,而且需要考虑组织层面的诸多情境因素。

从 20 世纪开始的管理研究发展成果来看,组织领导者、管理实践、组织文化和组织战略之间既存在相互影响,各自又会对组织内个体产生影响,进而影响组织整体结果,组织创造力亦不例外。Woodman 等(1993)的多层次创造力模型指出:创造力在员工层次发生,但也会受到来自组织或团队层次的情境因素的影响,并强调组织文化、领导行为、组织战略、组织报酬、组织制度是影响员工创造行为进而影响组织创造力的重要情境因素。组织情境具有塑造成员行为的作用,从而影响组织内员工的创造力(Amabile et al., 1996)。从研究趋势上看,学者们开始更多地考虑组织中类似文化、制度、战略等情境因素对组织创新的影响,这方面的研究在多层次理论提出之后开始不断涌现。学者们都在各自的研究中分别强调领导、人力资源管理实践、组织文化和组织战略对组织创造力的影响(Damanpour, 1991; Arad et al., 1997; Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2008; Jiang et al., 2012)。张燕等(2011)在对以往研究归纳的基础上提出影响组织创造力的情境因素主要包括:任务情境(任务特征)、人际情境(如领导行为)、组织制度(如评价及反馈、奖惩机制)和文化情境(文化及氛围因素)。在该研究中的任务特征和组织制度因素更多体现的是人力资源管理实践,这些因素独立或协同作用于创造力的不同层次(张燕 et al., 2011)。

随着学者们对战略型人力资源管理体系的研究,人力资源管理实践与员工及组织创造力间的关系开始广泛受到学者们的关注。成功的企业通过创新和创造力在市场上获得竞争优势,通过有效的管理人力资源来创造新产品并推向市场。基于企业资源观视角,Gupta 和 Singhal(1993)提出人力资源是创新组织最重要的资源。人力资源管理实践是影响组织与员工关系本质的一切管理决策和行为(De Leede & Looise, 2005)。Wolfe(1994)将人力资源管理实践分为 6 个部分:招聘、评估、培训、奖励、工作设计和反馈。创新主要通过新知识、新方法、新观点、新技术的不断产生以及现有知识的创造性融合而产生,人力资源管理实践可以帮助组织提升创新知识和技能,根据创新绩效来激励员工并提供更多的创新机会。因此人力资源管理实践能够影响组织和员工的创新能力,并且是组织获得创新竞争优势的重要途径。

人力资源管理实践在企业中的实施过程往往是通过颁布相应的制度,并由与之匹配的文化来实现的。文化反映了组织中成员普遍的思维方式,创新文化的形成代表了在组织中建立起支持创新的普遍思维(Dewett, 2007)。Bowen 和 Ostroff (2004)指出组织通过实施正确的人力资源管理实践促使员工形成一致的思维方式,并采取一致的应对态度,建立共同的价值取向。由于组织中始终是同时充斥着制度和文化这两个重要的情境因素,这两者应该具有某种整合效应来共同影响组织创造力的生成。比如组织有机型结构设计作为组织制度因素,如何与组织文化进行交互从而对组织创造力产生影响。在以往的研究中,对组织制度因素和文化因素的交互效应的研究较少,因此研究组织创新文化与有机型结构如何共同对组织创造力产生影响将成为本研究的一个创新点。

组织有机型结构强调组织中知识和信息的互补性,信息在部门之间横向的沟通,决策授权至团队,并推动组织向扁平化发展。将这些特征与创造力的成分理论相对照,我们发现创新活动有赖于员工的专业知识和技能,以确保组织中的成员具有足够的能力来支持其进行创新决策,并且当新的想法和观点产生时,能够根据现有的事实和资源判断新想法和观点的可靠性和可行性。专业知识和技能同时也是组织有机型结构所关注的,在有机型结构的组织中,组织的大部分活动都是围绕着知识型员工开展的,通过这些活动,企业希望从知识型员工身上获取更多的创新效率,而不是机械型组织所带来的执行效率。因此作为组织制度特征的有机型结构能够为组织创新活动营造更好的制度环境,帮助组织制度催生组织的创新效率。

大量的研究都在探寻员工从事创新活动的内因,员工创造性自我效能也因此越来越受到学者们的关注(Bandura & Locke, 2003; Gong et al., 2009)。在近些年的研究中,创造性自我效能已经从作为员工创新心理过程中的一个维度演变为作为单独变量,参与员工创新内在机理的研究。员工创造性自我效能来自以往习得的对创新活动的成功经验(Bandura, 1977)。如果之前的经验给员工带来的是挫败感,同样也会削弱员工的创造性自我效能。在企业人力资源管理中,类似培训等实践活动能够帮助员工总结经验教训,增强之前成功经验带来的对创造性自我效能的正向影响作用。

在组织中,员工创造性自我效能的产生受到来自组织和主管等情境因素的影响(Tierney & Farmer, 2011)。人力资源管理实践作为组织的制度情境因素能够

影响员工的能力、行为和态度,其中包括影响员工参与创新活动的能力、行为和态度。除了来自组织的情境因素外,主管的情境因素也能够影响员工从事创新活动的水平。在员工从事创新活动中,主管领导力作为来自主管的情境因素将发挥什么样的作用值得进一步探讨。当在创新活动中主管呈现出高创新型领导力时,不但能够促进员工创造力,而且主管能够作为员工参与创新活动的表率(Mainemelis et al., 2015)。既然员工创造性自我效能是员工提升创造力的内在驱动力,那么人力资源管理实践和主管领导力分别作为来自组织和主管情境因素能否对员工创造性自我效能产生交互作用,哪个情景因素是影响员工创造性自我效能的主导因素。在先前的研究中学者们还没有对人力资源管理实践与创新型领导力这两个情境因素对员工创造力的作用机理进行过探讨。

1.2 研究的意义

本研究旨在基于能力—动机—机会的人力资源管理范式和组织创造力成分理论,开发创造力导向的人力资源管理实践量表,并通过对该量表的使用验证创造力导向的人力资源管理实践对员工及组织创造力的影响。本研究所做的工作旨在补充以往研究中的薄弱环节,丰富和拓展现有理论的内涵,同时研究结果对运用支持创新的创造力导向的人力资源管理实践促进员工及组织创造力具有积极的理论指导作用。

1.2.1 理论意义

1) 丰富现代人力资源管理理论

随着人力资源管理越来越受到创新型企业的重视,如何在以创造力作为企业主要发展驱动力的企业中推广同样以创造力为导向的人力资源管理实践变得尤为重要。之前对人力资源管理的研究主要专注于对战略型人力资源管理的研究。但随着创新渐渐成为企业发展的新动力,创造力导向的人力资源管理实践这一概念也越来越受到创新研究领域的关注。对创造力导向的人力资源管理实践这一新兴概念的相关研究才刚刚起步,其内涵的界定以及测量的开发都存在很大的探索空间。本研究结合能力—动机—机会的人力资源管理范式和创造力成分理论,提出了创造力导向的人力资源管理实践的概念内涵,开发相应的测量工具,并对其结构维度进行了验证。这将有助于丰富现有的人力资源

源管理理论研究,并为后续对创造力导向的人力资源管理实践进行实证研究提供了理论基础。在此基础上,本研究将创造力导向的人力资源管理实践作为重要的组织层面的自变量,研究其对组织创造力的影响机理,同时创造力导向的人力资源管理实践又作为对人的管理实践活动,探讨其作用于员工创造力的内在作用机理。

2) 基于企业资源观和新制度理论,以创造力导向的人力资源管理实践的作用结果作为切入点,推进对多层次创造力的理论研究

组织创造力是企业核心竞争力的重要组成部分,体现为在社会复杂系统中,以个体成员共同工作的方式提出有价值的、适用的新产品、新设想、新工艺、新流程的创造性过程,创造性产品、创造性的人和创造性环境(Harrington, 1990)。目前对于组织创新和创造力的研究大都聚焦于组织情境因素对组织创新的影响,较少对组织创造力进行研究。虽然 Woodman 等(1993)通过理论分析构建了广受关注的多层次创造力模型,但之后的研究对于模型中的组织制度因素和组织文化因素等组织特征如何影响组织创造力缺乏实证检验。本研究将深入挖掘并验证组织创新文化和组织有机型结构对组织创造力的内在和交互作用机理。

组织创造力源于员工创造力,员工创造力是员工在工作中产生的与产品、程序和过程相关的新颖的、有用的想法,是一种促进组织获取竞争优势的重要资源(Amabile, 1988, 1996; Zhou & George, 2001)。员工创造力是企业管理者和人力资源专业职能人员试图利用各种管理活动致力于提升员工的重要能力项。在多层次创造力理论被提出之前,对于员工创造力的研究主要聚焦在个体特质和员工层面变量之间相互作用研究,研究情境因素对员工创造力的影响机理很少。随着 Woodman 等(1993)提出多层次创造力理论,对个体创造力的研究从单单关注个人特质的影响转变为来自团队、组织的社会情境因素对个体创造力的影响。本研究从情境因素视角出发,结合主管的领导力和组织中的人力资源管理实践这两个情境因素探讨它们对员工创造力的影响机理。

1.2.2 实践意义

1) 在企业日常管理中注重实施创造力导向的人力资源管理实践

通过对创造力导向的人力资源管理实践的讨论发现,创造力导向的人力资源管理实践活动具有对创造力十分明显的促进作用,现有的人力资源管理实践尚不