



成就目标导向对员工 创造力的影响机制研究

张昊民 马君 戴屹 马迎霜/著



科学出版社

成就目标导向对员工创造力的 影响机制研究

张昊民 马 君 戴 屹 马迎霜 著

教育部人文社会科学研究一般项目“绩效控制偏好、成就动机导向对知识员工创造力影响机制的跨层次研究”（批准号：09YJA630091）

教育部人文社会科学研究青年基金项目“自我管理团队的协和控制、成就目标导向对成员创造力影响机制的跨层次研究”（批准号：10YJC630178）

科 学 出 版 社
北 京

内 容 简 介

本书通过探索影响员工创造力的机制寻找提高员工创造力的途径,围绕如何激发和提高员工个体的创造力研究入手,用实证研究的方法探讨国内企业知识员工的成就目标导向状况,并分别深入研究在自我效能的中介作用和绩效控制、协和控制的调节作用下,成就目标导向对员工创造力的影响。本书旨在丰富和拓展成就目标导向、自我效能感、绩效控制、协和控制与创造力等相关理论,弥补成就目标导向在我国工作领域缺乏研究,尤其是实证性研究的现状,为企业认识并掌握成就目标导向对员工创造力的影响机制,在有序的规则中为激发员工创造力提供有效指导。

本书可供从事人力资源管理、热心研究创造力问题的决策者、管理人员、教学和科研人员参考运用,也可供高等院校相关专业的研究生参考学习。

图书在版编目(CIP)数据

成就目标导向对员工创造力的影响机制研究 / 张昊民等著. —
北京: 科学出版社, 2015
ISBN 978-7-03-046764-5
I. ①成… II. ①张… III. ①企业—职工—创造性—研究 IV.
①F272.92
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 303770 号

责任编辑: 马 跃 王丹妮 / 责任校对: 薛 静
责任印制: 霍 兵 / 封面设计: 无极书装

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

三河市骏杰印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2016 年 3 月第 一 版 开本: 720×1000 1/16

2016 年 3 月第一次印刷 印张: 16

字数: 323 000

定价: 86.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

序 言

科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑。新常态背景下,企业只有主动创新,不断推陈出新,满足顾客多样化的需求,才能适应市场日新月异的变化,拥有市场竞争的主动权。创新已然成为绝大多数企业获得及维持竞争优势的核心要素。

工作过程中的创新行为受到目标约束和实践条件限制。创造力(creativity)正是为解决实现目标过程中出现的棘手问题和困难而产生^①,因此,部分学者倾向于把创造力视为一个过程,员工运用有效的新方法解决实现目标过程中所遇到的挑战和难题^②。成就目标导向(achievement goal orientation)的特质差异反映出个体是采取主动策略还是回避策略应对上述挑战和学习机会^③。学者们将关注的焦点放在创造性地解决问题,并意识到创造力来自于目标导向中,由此员工在目标导向上的差异是否有助于解释创造力方面的个体差异,是一个值得关注的问题^④。长期以来,学者们往往把专注于提升自我能力的精熟目标导向(mastery goal orientation)与富有创造力相提并论,而把习惯于“看组织脸色行事”的绩效目标导向(performance goal orientation)与缺乏创造力联系起来^⑤。

回顾长期以来学术界和实务界关于成就目标导向与创造力的关系研究,这里存在几个有争议的问题,值得进一步思考与验证。

(1) 提升自我能力的精熟目标导向,致力于学习与自我发展,有助于提高个

① Shalley C E. Effects of productivity goals, creativity goals, and personal discretion on individual creativity[J]. Journal of Applied Psychology, 1991, 76 (2): 179-185.

② Shalley C E. Effects of productivity goals, creativity goals, and personal discretion on individual creativity[J]. Journal of Applied Psychology, 1991, 76 (2): 179-185; Hirst G, Knippenberg D V, Zhou J. A cross-level perspective on employee creativity: goal orientation, team learning behavior, and individual creativity[J]. Academy of Management Journal, 2009, 52 (2): 280-293.

③ Elliot A J, Church M A. A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation [J]. Journal of Personality & Social Psychology, 1996, 72 (1): 218-232.

④ Janssen O, van Yperen N W. Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction[J]. Academy of Management Journal, 2004, 47 (3): 368-384.

⑤ Murayama K, Elliot A J, Yamagata S. Separation of performance-approach and performance-avoidance achievement goals: a broader analysis[J]. Journal of Educational Psychology, 2011, 103 (1): 238-256.

人的行为适应性 (behavior adaptability), 进而改善个体创造力^①。但是随着创造性活动越来越多地以团队形式开展^②, 个体的自我成就目标与组织绩效目标之间的冲突, 因任务的预算、时间、流程和进程等现实条件约束而更加凸显。在这些刚性条件约束下, 精熟目标导向个体的学习和探索行为对于组织而言不仅是一种投资还是一种成本。部分研究表明, 如果员工过分关注学习, 他们就可能忽视可行的解决方法^③。此外, 有关学习理论的文献一直强调学习具有边际收益递减规律^④。综上, 精熟目标导向在团队绩效控制情境下能否有效预测员工创造力?

(2) 学者普遍认为绩效目标导向的个体一般对知识及信息做表面化处理 (surface processing), 因而缺乏创造力基础^⑤。但近年越来越多的研究证据显示, 因特质差异, 个体对情境做出的分析和回应不同, 当情境强度激活个体与某种行为关联的特质时, 就可能出现与一般情境不同甚至相反的行为结果^⑥。综上, 如何塑造合宜的团队绩效控制模式从而引导和鼓励具有某种特质的绩效目标导向的员工发挥创造力?

(3) 团队绩效控制是引导员工把自我成就目标纳入团队目标轨道的重要调控手段, 也是一种影响创造力的重要组织情境力量。那么, 团队绩效控制是否有助于激活个体成就目标导向中某些与创造力行为相关的特质, 进而改变成就目标导向与创造力的关系强度甚至方向?

(4) 在创新企业中, 创新的主体越来越多地采用自我管理团队 (self-managing team) 方式。但是, 自我管理团队的协和控制具有“双刃剑效应”: 在某种情形下, 协和控制有助于团队成员凝聚共识、协同成就目标; 在另外的情形下, 协和控制可能会变成新的组织智障, 不仅没有将员工从韦伯的“理性控制的铁笼”中解放出来, 相反, 随着协和控制日益外化, 它使这个“铁笼”更加紧固, 对组织成员的控制也更加有力, 阻碍员工成就目标的实现。那么, 如何有效管理协和控制对成就目标导向与创造力关系的线性调节作用和非线性调节作用?

围绕这些值得进一步思考和研究的问题, 笔者对成就目标导向与创造力的关系研究做了大量的工作, 在查阅了大量的管理学、心理学和组织行为学等文献资

① Bunderson J S, Sutcliffe K M. Management team learning orientation and business unit performance [J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88 (3): 552-560.

② Shalley C E, Zhou J, Oldham G R. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here? [J]. Journal of Management, 2004, 30 (6): 933-958.

③ March J G. Exploration and exploitation in organizational learning [J]. Organization Science, 1991, 2 (1): 69-81.

④ Elliot A J, McGregor H A. A 2×2 achievement goal framework [J]. Journal of Personality & Social Psychology, 2001, 80 (1): 501-519.

⑤ Tett R P, Burnett D D. A personality trait-based Interactionist model of job performance [J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88 (3): 500-517.

料基础上,撰写了本书,力争探求导致上述问题出现的理论根源。全书共分八章。

第1章,绪论。通过探索影响员工创造力的机制来找寻提高员工创造力的途径,加之新常态背景下企业只有主动创新才能拥有市场竞争的主动权。基于这一背景,提出本书的研究主题——如何激发和提高员工个体的创造力。随后,分别对本书的研究意义、研究目的和研究方法进行介绍。

第2章,本土情境下成就目标导向结构维度研究。深入本土情境下成就目标导向结构维度研究,应用效标变量——工作绩效分析成就目标导向结构维度对员工工作表现的影响。运用结构方程模型(structural equation modeling, SEM)考察成就目标导向与工作绩效之间的关系。

第3章,自我效能感对成就目标导向与创造力关系的中介机制研究。深入成就目标导向与创造力关系的中介机制研究,探讨自我效能感(self-efficacy)如何在成就目标导向与创造力之间起中介作用。运用结构方程模型考察自我效能感、成就目标导向和创造力之间的关系。

第4章,绩效控制对成就目标导向与创造力关系的线性调节作用研究。主要探讨情境变量绩效控制如何在成就目标导向与创造力之间起线性调节作用。运用线性阶层模型考察个体层次的成就目标导向与员工创造力之间的关系、团队层次的发展型绩效控制和评估型绩效控制与员工创造力之间的关系、发展型绩效控制和评估型绩效控制对成就目标导向与员工创造力之间关系的跨层次交互调节作用。

第5章,绩效控制对成就目标导向与创造力关系调节作用的非线性研究。深入探讨情境变量绩效控制对成就目标导向与创造力关系的非线性调节作用。运用线性阶层模型考察个体层次的成就目标导向与员工创造力之间的关系、组织绩效控制(organizational performance control)对成就目标导向和员工创造力之间关系的跨层次交互调节作用。

第6章,协和控制对成就目标导向与创造力关系的线性调节作用研究。探讨情境变量协和控制如何在成就目标导向与创造力之间起线性调节作用。考察自我管理团队中实施的协和控制与个体层面的成就目标导向进行跨层次交互作用对员工创造力的影响。

第7章,协和控制对成就目标导向与创造力关系调节作用的非线性研究。深入探讨情境变量协和控制对成就目标导向与创造力关系的非线性调节作用。考察自我管理团队中实施的协和控制与个体层面的成就目标导向进行跨层次交互作用对员工创造力的影响,验证自我管理团队协和控制、个体成就目标导向与员工创造力之间的非线性关系。

第8章,研究结论与展望。对本书的研究成果进行系统的回顾和总结,提炼

出四点主要结论，并指出本书的研究局限和未来的研究展望。

本书提出的建议如下：管理者在为复杂的创造性活动或者创造性地开展工作选拔人员时，可以将精熟目标导向作为选拔的标准，应该采取鼓励员工学习和成长的领导风格与管控模式，在企业中大力营造鼓励学习、注重自身价值提升的企业文化；企业应该在一定的规则基础上再赋予团队一定的自主权，在有序的规则中激发员工无限的创造力；企业应该鼓励员工敢于冒险和创新，并在人、财、物等方面提供一定的支持和保障，对于失败者也需要给予理解和鼓励，这样才能激发员工的创造热情，员工在打破常规、创造性解决问题时也会存在较高的心理安全感，更有利于创造力的发挥。

张昊氏

于上海大学

2016年1月

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景和意义	1
1.2 研究目的和方法	4
参考文献	7
第 2 章 本土情境下成就目标导向结构维度研究	10
2.1 成就目标导向结构维度	10
2.2 研究假设推演与研究框架构建	20
2.3 研究问卷设计、数据获取与质量评估	23
2.4 结果分析	49
参考文献	53
第 3 章 自我效能感对成就目标导向与创造力关系的中介机制研究	58
3.1 自我效能感对创造力的影响	58
3.2 研究假设推演与研究框架构建	71
3.3 研究问卷设计、数据获取与质量评估	76
3.4 结果分析	98
参考文献	102
第 4 章 绩效控制对成就目标导向与创造力关系的线性调节作用研究	107
4.1 组织绩效控制对员工创造力的影响	107
4.2 研究假设推演与研究框架构建	113
4.3 研究问卷、数据获取与质量评估	117
4.4 结果分析	134
参考文献	137
第 5 章 绩效控制对成就目标导向与创造力关系调节作用的非线性研究	142
5.1 研究假设推演与研究框架构建	143
5.2 研究问卷、数据获取与质量评估	148
5.3 结果分析	160
参考文献	164
第 6 章 协和控制对成就目标导向与创造力关系的线性调节作用研究	166
6.1 团队协和控制对创造力的影响	166

6.2	研究假设推演与研究框架构建	177
6.3	研究问卷设计、数据获取与质量评估	181
6.4	结果分析	204
	参考文献	206
第7章	协和控制对成就目标导向与创造力关系调节作用的非线性研究	213
7.1	研究假设推演与研究框架构建	214
7.2	研究问卷设计、数据获取与质量评估	217
7.3	结果分析	232
	参考文献	235
第8章	研究结论与展望	237
8.1	研究结论与管理启示	237
8.2	研究局限和展望	243
	参考文献	245
后记		247

第 1 章

绪 论

【本章导读】

员工个体的创造力是组织整体的创新能力和竞争优势的一个重要来源。本章我们通过探索影响员工创造力的机制来寻找提高员工创造力的途径，加之新常态背景下企业只有主动创新才能拥有市场竞争的主动权。基于这一背景，我们提出本书的研究主题——如何激发和提高员工个体的创造力。随后，分别对本书的研究意义、研究目的和研究方法进行介绍。

■ 1.1 研究背景和意义

1.1.1 研究背景

一个民族的不断进步和发展需要不同层面的创新来推动。随着知识经济时代的到来，社会各界崇尚知识、追求创新，在这场核心生产要素由原材料向知识与科技转变的全球化浪潮中，越来越多的企业意识到必须不断推陈出新、满足顾客多样化的需求才能适应市场日新月异的变化，创新已成为绝大多数企业获得及维持竞争优势的核心要素。在当今竞争激烈的市场环境中，一个企业如果拥有强大的创新能力，那这个企业就将拥有市场竞争的主动权。反之，如果企业不具备创新能力，而其竞争对手具备创新能力时，必然会导致企业的失败（Afuah, 2002）。

每个企业都由一个一个的员工组成，在各种资源中，人力资源越来越受到重视，被视为企业中最富有价值的资源。作为企业中最基本的单位，员工个体层面创新是组织整体层面创新的基础，而创新直接关系到企业的生存和发展（Amabile, 1998；Woodman et al., 1993）。另外，创造力是创新的动力，它为创新提供了新思想、新理念，创造力也是创新的源泉，是贯穿于创新整个过程和

每个环节的要素。所以,企业要想提高自身的创新能力,就应该注重激发和提升企业内员工个体的创造力。在当今社会发展的市场竞争环境中,员工仅仅被动完成工作已经满足不了企业的要求,还必须有创造力地开展工作以适应环境的变化。员工在工作中发挥创造力一方面可以产生改进企业产品和服务、改善工艺及流程的新想法,另一方面他们还会主动将这些想法传递给企业中的其他员工,增加其转化为创新性成果的可能性。正因为如此,员工个体的创造力是组织整体的创新能力和竞争优势的一个重要来源(Amabile, 1996; Oldham and Cummings, 1996; Shalley, 1991; Zhou, 2003),组织也应该日益关注如何鼓励和促进员工创造力的提升(Baer et al., 2003)。

与此同时,在学术研究中,越来越多的学者把目光聚焦到创造力领域,试图通过探索影响创造力的机制来寻找提高员工创造力的途径,为企业实践提供理论依据。“如何激发和提高员工创造力”是当前人力资源管理领域的重要研究课题。

在对创造力的研究中,国内外学者从不同侧面对影响创造力的因素展开了研究。例如,随着组织行为学的发展,不少研究者集中探讨了个人特质对创造力的影响。其中动机作为一项重要的个人特质,影响着个人可能采取的行动,它与创造力的关系是学者们研究的焦点。因为在企业中,往往只能规定对员工最基本的工作要求,而不能规定和衡量员工创造力的行为,员工的创造力很大程度上是基于员工自身动机的自发行为。学者们在个体层面研究中,探讨了潜在创新行为下的认知和动机过程(Scott and Bruce, 1994; Oldham and Cummings, 1996; West and Farr, 1989)。

成就目标导向是研究员工创造力的一项重要动机变量,它的提出吸引了很多学者的关注,并且一致认为,成就目标导向在影响个体的行为和绩效中扮演着重要角色(Bunderson and Sutcliffe, 2003),成为近年来国内外学者的重要研究课题。同时,成就目标导向的提出也开辟了一个全新的领域,旨在使人们能够更透彻地分析和理解个体不同的行为模式与绩效结果的内在因素。Elliott 和 Dweck (1988)的研究中将成就目标分为两种导向,即精熟目标导向和绩效目标导向,前者关心个体自身能力的发展和进步,后者则关心自身能力被得到证实。成就目标导向领域的研究证实,成就目标导向对个体的成就行为会产生截然不同的影响,其根本原因是不同的目标导向会激活不同的动机系统。例如,精熟目标导向更容易激活关于任务掌握和道德中心的动机系统,而绩效目标导向则更容易激活以自我为中心的动机系统。这样一来,不同的动机系统就会对个体的心理、认知和行为产生截然不同的影响(邢春晖, 2009)。

1.1.2 研究意义

企业人力资源管理职能的核心任务就是提升员工个体的绩效水平和企业对员

工绩效进行管理的能力,可见,工作绩效是企业人力资源管理职能的核心关注点。Coleman 和 Borman(2012)提出,对于工作绩效的分析大多集中在员工的任务绩效(task performance)上,但是要认识到,任务绩效不是影响组织效率的唯一因素。在这之后,研究者也开始注重研究关系绩效(contextual performance),特别是关系绩效的结构和维度问题一直是组织行为学、人力资源管理的关注点。由于技术的革新和社会的进步,传统的有关适应于组织目标单一视角的绩效(任务绩效和关系绩效)理论发生了演变,非任务绩效的概念应运而生。由于非任务绩效概念的诞生,人们渐渐意识到,个体的绩效不是只体现在任务绩效上的,那些互助行为、利他行为、组织公民行为(organizational citizenship behavior)和员工的学习革新等非任务绩效行为,也对组织绩效做出贡献。

在研究动机影响个体行为的同时,许多学者也试图从其他方面探讨影响人类行为的因素。班杜拉(Bandura)的社会认知理论就为人类行为影响机制提供了一个独特的视角。1977年,班杜拉创造了自我效能感的概念,即个体对自己能否进行某种行为的判断。他认为人对行为的决策是主动的,人自身的认知在行为决策中起着重要作用,自我效能感的高低决定了个体行为的表现。在班杜拉自我效能感概念的基础上,Tierney 和 Farmer(2002)进一步提出了创造力自我效能感(creative self-efficacy)的概念,并将其定义为个人具有制造创意成品能力的一种信念。之后,也有其他学者研究了自我效能感与创造力之间的关系问题。Amabile(1983)认为关于创造力的努力,它需要一些由内而深且源源不断的动力,从而支持个体坚持不懈地完成创造性的任务。也有学者认为高水平的自我效能感是诞生创造力产品以及发现新知识、新问题的重要条件(Bandura, 1977; Bandura et al., 1977)。

从以上分析中可以看出,自我效能感与创造力领域进行结合后,创造力自我效能感对创造力可能存在一个更加直接的影响。

在实现组织绩效目标的过程中,组织总是预先制订一系列的绩效计划,而为了保证组织目标与员工行为的一致性,组织倾向于建立绩效控制,通过良好的交流,建设性地指导下属达成任务目标,以防止和处理某一绩效周期内可能出现的各种问题。Perrow(1961)指出,组织是多元目标构成的集合,需要一个绩效控制来协调和统一组织任务的实现,采用不同的绩效控制方式可以对员工创造力带来不同程度的影响。正所谓“张弛有度”,如何平衡组织的绩效控制与员工的自主创新,日趋成为管理者们深思的问题。

在组织管理程序中,绩效控制全方位地体现了组织的控制意愿(Lawler, 1994; 马君, 2010),组织往往通过绩效控制向员工传达组织对他们的期望和组织的隐形价值观,约束并打造员工行为,从而保证员工目标和组织目标是一致的,最终使组织目标完成。同时,员工也会根据“怎样被评价”以及对“评价后果

的预期”动态地调整自己的行为以适应组织的绩效控制偏好。组织对个人的绩效控制程度又被 Hall(2002)叫做组织的正规化程度(formalization),它是基于绩效管理的,通过绩效管理的四个步骤来全程监控公司的绩效目标。绩效管理的四个步骤如下:绩效计划—绩效实施—绩效评估—绩效反馈,从而形成良性的绩效控制循环。组织通过对这个良性循环进行有效管理,依次达成对绩效目标的有力控制。因此良好的组织绩效控制成为组织诱导并规范员工行为的重要工具(Hofstede, 1978; Merchant, 1985; Tannenbaum, 1968)。

自我管理区别于其他团队类型之处在于团队及个人获得充分授权,整个团队共同负责一个完整的项目或者管理一个部门,每个团队成员在承担各自工作任务的同时还要进行自我管理。自我管理团队的工作方式已被广泛运用于各种营利或非营利组织,如通用电气、百事、惠普等。尽管自我管理团队实践方兴未艾,但相关研究最早却可以追溯到 20 世纪 50 年代对英国煤矿工人组成自我协调团队进行的研究,发现机械化程度的提高使外部管理对团队活动的介入程度增加(现代化组织),虽然会提高生产效率,却降低了员工满意度并损害了非机械化团队中的良好社会关系(William and Pasmore, 1993)。鉴于当代组织中员工满意度的降低、员工流动率及缺勤率的恶化(Cummings et al., 1975),Trist(1977)指出应该采用新型的组织模式应对组织面对的新情况——环境不确定性及复杂性增加、相互依赖程度增高。很多学者认为自我管理团队是有效的解决办法之一,这种情境下,团队成员会将自己视为团队绩效的贡献者,乐意充分发挥自己的价值,而不再仅仅关注完成自己的工作(Manz and Sims, 1987)。大量的相关研究表明自我管理团队可以提高生产力(Cohen and Ledford, 1994; Goodman et al., 1988)、改善工作质量(Cohen and Ledford, 1994; Becker and Wellins, 1990)及顾客服务质量(Becker and Wellins, 1990)、提高工作满意度(Wall et al., 1986)和组织忠诚度(Fielder, 1992)。

■ 1.2 研究目的和方法

1.2.1 研究目的

我国对成就目标导向这方面的研究相对来说还是比较少的,目前国内的研究大多集中在西方研究的理论和综述研究之上。因此,深入开展成就目标导向方面的研究,对我国企业员工的创造力研究,是极富理论和实践意义的。

本书对成就目标导向结构维度研究中应用效标变量来分析成就目标导向结构维度对员工工作表现的影响。工作绩效作为一个被广泛应用的效标变量,可以衡量测验成就目标导向结构维度的有效性。

韩翼(2008)在其“工作绩效与工作满意度、组织承诺和目标定向的关系”一文中,把工作绩效分为任务绩效、关系绩效、学习绩效和创新绩效四个维度,并把成就目标导向引入工作绩效当中,并且做了探索性研究,他采用的仍然是三维度成就目标导向,并没有指出精熟-回避导向是如何影响这四个绩效的。

把成就目标导向的四维结构引入工作绩效中进行研究,主要表现在以下几方面。

(1)就成就目标理论本身来说,国内尚未有关于四维成就目标导向在中国情境下的工作领域中应用的实证研究的先例。如果能够证实四维成就目标导向可以更好地解释中国企业员工的实际观察资料,将对成就目标导向的扩展性应用研究产生重要的助推作用。

(2)对于工作绩效理论来说,建立工作绩效结构模型,将成就目标导向这一变量引入关于员工工作绩效驱动因素的研究中,对探讨中国本土情境中的组织员工的行为方式、丰富工作绩效理论具有重要意义。

(3)考虑到我国的独特情况,通过实证研究的方法来研究国内不同类型员工的成就目标导向状况及其对工作绩效的不同影响,可以改善成就目标导向在我国工作领域缺乏研究尤其是实证性研究的现状。

持有不同成就目标导向的员工会对其创造力产生不同的影响,因此企业可以根据成就目标导向识别出具有不同创造潜力的员工,有针对性地组成创造团队。同时采取有效措施影响员工的成就目标导向,使其朝着有利于发挥创造力的方向发展。

在此基础上,企业还可以对成就目标导向对创造力的内在影响机制进行有效干预。成就目标导向是对创造力产生影响的内在心理机制,认为创造力自我效能感在这一影响中起中介作用,这一社会认知领域变量的引入为企业对员工发挥创造力进行干预创造了可能性。企业可以在识别出员工成就目标导向的基础上,从教育、培训及其他组织环境的改变等方面入手,有针对性地控制和干预个体的社会认知过程,影响员工对自己具备的创造能力水平的认识,从而对员工创造力的形成进行有效干预。当前,在创造力领域的研究中,关于干预的研究很少,因此,通过对创造力自我效能感的干预影响创造力的形成过程,不仅具有深远的理论意义,也具有强大的应用价值。

在探讨个体层次、组织层次及跨层次研究中,分析成就目标导向、组织绩效控制与员工创造力之间的作用关系,并试图回答以下问题:个体层面,员工的成就目标导向差异与其创造力之间存在着何种关系?组织层面,组织绩效控制类型差异与员工创造力之间存在着何种影响关系?跨层次方面,组织绩效控制是否会影响成就目标导向与员工创造力之间的关系?若存在影响关系,那么进一步研究具有何种跨层次影响作用?

另外,关于工作团队层次组织绩效控制对个体层次变量影响的研究,运用内

部一致性系数(within-group agreement, Rwg)将个体水平的数据加总到团队水平,并且通过多层线性模型(multilevel linear model)进行跨层次分析。将目标导向放到组织环境下进行探索,拓展目标导向理论的应用领域,有助于揭示员工创造力的内在动因;将绩效控制理论引入员工创造力领域的研究中,从跨层次调节作用的角度出发,研究组织绩效控制对成就目标导向与员工创造力关系的影响,有益于理顺目标导向和创造力关系的作用机制,进一步理解组织理论。

通过绩效控制对目标导向和创造力关系的调节作用研究,可以看到绩效控制在组织中发挥着举足轻重的作用,有助于企业识别组织成员的个体特质。针对不同个体采用具体的绩效控制模式,实现硬性管理基础上的灵活管理。企业管理者要予以充分重视,努力营造一种高度信任的组织氛围,增强员工工作的心理安全感,从而促进创造力的实现和提高。

对协和控制的基本特征和作用机制进行深入探讨,并对中国情境中的自我管理团队及协和控制表现方式进行分析。根据研究得出,规范认同与同侪压力(peer pressure)是协和控制的两大基本特征,并指出自我管理团队(自组织)在中国广泛存在,且由于中国文化特征的影响,团队成员对协和控制有更高的敏感度。个体层面和组织层面的立体嵌套关系,通过将个体层面中的成就目标导向因素与组织层面中的协和控制因素结合起来,实现对创造力的跨层次分析。

1.2.2 研究方法

本书是逐步推进的,整个研究分为以下三个阶段。

第一阶段:研究准备阶段。提出所要研究的问题,基于文献回顾撰写研究设计与研究方案。

第二阶段:实证研究阶段。设计问卷,问卷调研,并对问卷进行信度(reliability)与效度(validity)分析,若结果理想,则进行统计分析,否则再次设计问卷与收集数据。

第三阶段:研究总结阶段。总结研究结果,分析研究不足以及未来的研究方向。

研究流程图如图 1-1 所示。

研究方法归纳为以下几个方面。

(1)文献研究法:收集与总结现有文献,分析文献中的研究思路和方法,归纳出各变量的概念、内容、维度,工作绩效的概念和维度,以及变量之间的关系研究,进而提出研究的假设。

(2)实证分析法:实证分析的目的就是检验由理论模型衍生出来的假设。

(3)问卷调查法:在初步测试的基础上,确定正式问卷,通过问卷调查的方法获得研究所需的数据,然后通过统计分析过程得出研究的结论,在此基础上提

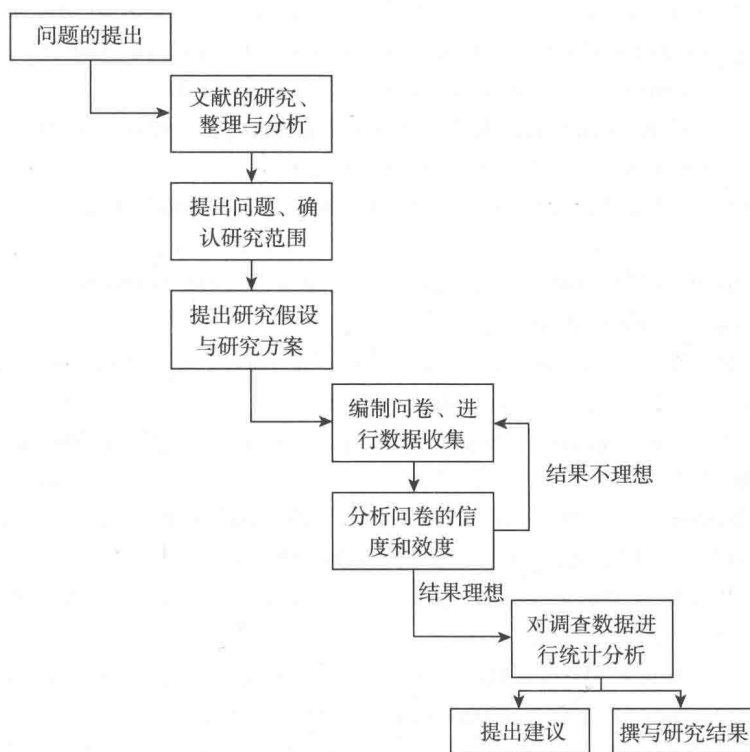


图 1-1 研究流程图

出有针对性的建议。

(4)多学科交叉研究方法:吸收国内外已有的相似研究的经验,并结合经济学理论、心理学理论(运用相关的测量工具)、社会学理论、管理学、统计学等相关学科知识进行研究。

参考文献

- 韩翼. 2008. 工作绩效与工作满意度、组织承诺和目标定向的关系[J]. 心理学报, 40(1): 84-91.
- 马君. 2010. 权变激励与有效绩效评价系统设计研究[J]. 科研管理, (6): 180-190.
- 邢春晖. 2009. 目标导向、团队创新气氛对个人创新行为影响的研究[D]. 上海交通大学硕士学位论文.
- Afuah A. 2002. Mapping technological capabilities into product markets and competitive advantage: the case of cholesterol drugs[J]. Strategic Management Journal, 23(2): 171-179.
- Amabile T M. 1983. The Social Psychology of Creativity[M]. New York: Spingerr-Verlag.
- Amabile T M. 1996. Creativity in context: update to the social psychology of creativity[J]. High Ability Studies, (2): 100-101.

- Amabile T M. 1998. How to kill creativity[J]. *Harvard Business Review*, 76(5): 76-87.
- Amabile T M, Conti R, Coon H, et al. 1996. Assessing the work environment for creativity [J]. *The Academy of Management Journal*, 39(5): 1154-1184.
- Baer M, Oldham G R, Cummings A. 2003. Rewarding creativity: when does it really matter? [J]. *Leadership Quarterly*, 14(3): 569-586.
- Bandura A. 1977. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change[J]. *Psychological Review*, 84(2): 191-215.
- Bandura A, Adams N E, Beyer J. 1977. Cognitive processes mediating behavioral change[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(3): 125-139.
- Barker J R. 1993. Tightening the iron cage: concertive control in self-managing teams [J]. *Administrative Science Quarterly*, 38(3): 408-437.
- Barker J R. 1999. Communication, organization, and performance [J]. *Administrative Science Quarterly*, 44(2): 436-439.
- Barker J R, Tompkins P K. 1994. Identification in the self-managing organization: characteristics of target and Tenure [J]. *Human Communication Research*, 21(2): 223-240.
- Becker W S, Wellins R. 1990. Customer service: perceptions and reality [J]. *Training and Development Journal*, 44(3): 49-51.
- Bunderson S, Sutcliffe K M. 2003. Management team learning orientation and business unit performance [J]. *Journal of Applied Psychology*, 88(3): 552-560.
- Cohen S G, Ledford G E. 1994. The effectiveness of self-managing teams: a quasi-experiment [J]. *Human Relations*, 47(1): 13-43.
- Coleman V I, Borman W C. 2012. Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain [J]. *Human Resource Management Review*, 10(1): 25-44.
- Cummings T G, Molly E S, Glen R H. 1975. Intervention strategies for improving productivity and the quality of work life [J]. *Organizational Dynamics*, 4(1): 52-68.
- Elliott E S, Dweck C S. 1988. Goals: an approach to motivation and achievement [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1): 5-12.
- Fielder J H. 1992. Organizational loyalty [J]. *Business & Professional Ethics Journal*, 11(1): 71-90.
- Goodman P S, Devadas S, Hughson T L. 1988. Groups and Productivity: Analyzing the Effectiveness of Self-Managing Teams [M]. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall R H. 2002. Organization: Structures, Processes, and Outcomes [M]. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Hofstede G. 1978. The poverty of management control philosophy [J]. *Academy of Management Review*, 3(3): 450-461.
- Kalberg S. 1980. Max Weber's types of rationality: cornerstones for the analysis of rationalization processes in history [J]. *American Journal of Sociology*, 85(5): 1145-1179.
- Lawler E E. 1994. From job-based to competency-based organizations [J]. *Journal of Organizational Behavior*