

Organizational Creativity

组织创造力的提升路径与 对策研究：

基于参与导向的人力资源管理视角

宋文豪 著



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

宋文豪

上海交通大学管理学博士，复旦大学博士后。现为上海海事大学经济管理学院讲师、硕士生导师，主要研究方向为：组织创造力、绿色创新等。2017年至今主持教育部人文社科基金1项，参与多项国家级课题，并在国际SSCI期刊和中文CSSCI期刊发表多篇论文。

本书为教育部人文社会科学研究基金青年项目“团队层面的高参与工作系统对员工及团队创造力的跨层次影响与涌现机理研究”（17YJC630126）的阶段性成果

组织创造力的提升路径与 对策研究：

基于参与导向的人力资源管理视角

宋文豪 著



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

内容提要

本书主要采用文献研究法、访谈与专家咨询、问卷调查与统计检验相结合的实证研究方法,分析了参与导向的人力资源管理实践的结构与维度,并构建了基于中国应用场景下的测量工具和量表。此外,本书从人力资源柔性视角和知识整合能力视角,探讨了高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机制,旨在激发组织内部员工的积极性和参与性,为提升组织创造力及绩效提供理论和政策支持。

本书适合人力资源管理相关专业的研究者及本科生参考阅读。

图书在版编目(CIP)数据

组织创造力的提升路径与对策研究:基于参与导向的人力资源
管理视角 / 宋文豪著. —上海:上海交通大学出版社,2019

ISBN 978-7-313-22134-6

I. ①组… II. ①宋… III. ①企业管理-人力资源管理-研究
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 230959 号

组织创造力的提升路径与对策研究:基于参与导向的人力资源管理视角
ZUZHI CHUANGZAOLI DE TISHENG LUJING YU DUICE YANJIU:
JIYU CANYU DAOXIANG DE RENLI ZIYUAN GUANLI SHIJIAO

著 者:宋文豪

出版发行:上海交通大学出版社

邮政编码:200030

印 刷:常熟市文化印刷有限公司

开 本:710mm×1000mm 1/16

字 数:207千字

版 次:2019年12月第1版

书 号:ISBN 978-7-313-22134-6

定 价:69.00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:12

印 次:2019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:0512-52219025

前 言

Preface

在日益复杂的外部环境下,企业面临着激烈的市场竞争,创新是企业获得持续竞争优势的关键。组织创造力作为组织创新的起点,对于提升组织绩效、促进企业可持续发展具有重要作用。以往一些学者探讨了组织战略对组织创造力的影响,另有一些学者开始探讨知识获取、组织学习等因素对组织创造力的影响,但少有学者研究高参与人力资源管理实践对组织创造力的影响。组织创造力来源于组织内部个体的创造力,充分发挥组织内部具有创造性的员工的积极性和参与性,对于提升组织创造力具有重要的作用。因此,组织如何激发内部员工的积极性和参与性,并进行有效的管理,这对提升组织创造力及绩效具有至关重要的作用。

高参与工作系统对于提升组织创造力及绩效具有重要的作用。一方面,高参与工作系统能够提升组织的人力资源柔性,而组织人力资源柔性会促进组织内部员工创造性地解决问题,进而产生新颖的和有价值的想法,最终会提升组织创造力及绩效。另一方面,高参与工作系统能够促使组织有效地整合内外部知识资源,进而提升组织的知识整合能力,最终会影响组织创造力及绩效。

高参与工作系统对组织创造力及绩效具有重要的影响,组织集体主义和互动导向在两者之间具有重要的作用。一方面,组织集体主义能够影响组织内部员工的态度和行为。高参与工作系统与组织集体主义的有效互动能够提升组织的人力资源柔性,最终会提升组织创造力及绩效。另一方面,互动导向能够促使

组织从外部获取知识和信息等资源,并将从外部获取的知识资源在组织内部进行有效的整合,这样能够提升组织的知识整合能力,进而对组织创造力及绩效产生积极的影响。

本书在文献综述的基础上,采用描述统计方法、回归分析方法和 Bootstrapping 检验等方法,探讨高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机理。本书旨在解答以下问题:①高参与工作系统如何测量?高参与工作系统能否对组织创造力及组织绩效产生影响?组织创造力在高参与工作系统与组织绩效之间是否具有中介作用?②在人力资源柔性视角下,高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机制是什么?组织集体主义能否调节高参与工作系统与人力资源柔性的关系?是否存在组织集体主义调节高参与工作系统对组织创造力及绩效的间接效应?③在知识整合能力视角下,高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机理是什么?互动导向能否调节高参与工作系统与知识整合能力的关系?是否存在互动导向调节高参与工作系统对组织创造力及绩效的间接效应?

本书以资源基础观和新制度理论为基础,采用套问卷的形式,对不同企业的中高层管理者和员工进行调研。围绕上述研究思路与问题,本书开展以下研究:

(1) 对高参与工作系统的测量条目进行了修订并对量表进行预测试。本书在分析高参与工作系统的内涵结构及维度的基础上,结合高参与工作系统的具体指标,通过对多家企业代表的访谈,归纳和概括了高参与工作系统的量表,最后通过问卷调查验证该量表的信度和效度。量表的探索性因子分析表明,高参与工作系统是由认可实践、授权实践、能力发展实践、公平薪酬实践和信息共享实践构成的。量表的验证性因子分析、信度及效度分析表明,本研究所修订的高参与工作系统量表是合理有效的。

(2) 高参与工作系统对于组织创造力及绩效的作用分析。在修订高参与工作系统量表的基础上,探讨了高参与工作系统对组织创造力及绩效的直接效应,以及组织创造力的中介作用,研究发现:①高参与工作系统显著地正向影响组织创造力;②高参与工作系统显著地正向影响组织绩效;③组织创造力在高参与工作系统与组织绩效之间具有中介作用。

(3) 从人力资源柔性视角研究高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机理。本研究探索了高参与工作系统与组织集体主义的交互作用项对组织创造力及绩效的影响,并探讨了人力资源柔性的中介作用,研究发现:①高参与工作系统能够积极地影响人力资源柔性。②人力资源柔性在高参与工作系统与组织

创造力之间具有中介作用。③人力资源柔性在高参与工作系统与组织绩效之间具有中介作用。④组织集体主义正向调节高参与工作系统与人力资源柔性之间的关系。

(4) 从知识整合能力视角研究高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机制。本研究探讨了高参与工作系统与互动导向的互动对组织创造力及绩效的影响,并分析了组织知识整合能力的中介作用,研究发现:①高参与工作系统显著地正向影响组织的知识整合能力。②组织的知识整合能力显著地正向影响组织创造力及绩效。③组织的知识整合能力在高参与工作系统与组织创造力之间具有中介作用,组织的知识整合能力能够中介作用于高参与工作系统与组织绩效的关系。④互动导向正向调节高参与工作系统与组织的知识整合能力之间的关系;互动导向正向调节高参与工作系统通过组织的知识整合能力影响组织创造力的间接效应;互动导向正向调节高参与工作系统通过组织的知识整合能力影响组织绩效的间接效应。

本书的创新点主要包括以下方面:

(1) 在修订和验证高参与工作系统量表的基础上,揭示了高参与工作系统对组织创造力及绩效的正向关系。

(2) 揭示了人力资源柔性在高参与工作系统与组织创造力及绩效之间的中介作用,以及组织集体主义的调节作用机制。

(3) 揭示了组织的知识整合能力在高参与工作系统与组织创造力及绩效之间的中介作用,以及互动导向的调节作用机制。

目 录

Contents

第 1 章 绪论	001
1.1 研究背景	001
1.1.1 现实背景	001
1.1.2 理论背景	002
1.2 研究意义	005
1.2.1 理论意义	005
1.2.2 实践意义	006
1.3 关键研究问题和研究内容	008
1.3.1 关键研究问题	008
1.3.2 研究内容	008
1.4 本研究的技术路线和结构	009
1.4.1 研究技术路线图	009
1.4.2 研究框架	009
第 2 章 文献回顾与评述	012
2.1 高参与工作系统	012
2.1.1 高参与工作系统的概念	012
2.1.2 高参与工作系统的维度和测量方式	014
2.1.3 高参与工作系统的作用结果	017

2.2 组织创造力	021
2.2.1 组织创造力的概念	021
2.2.2 组织创造力的影响因素	022
2.3 组织绩效	031
2.3.1 组织绩效概念	031
2.3.2 组织绩效维度和测量	031
2.4 人力资源柔性	033
2.4.1 人力资源柔性概念和内涵	033
2.4.2 人力资源柔性维度和测量方式	034
2.4.3 人力资源柔性的前因和作用结果	036
2.5 知识整合能力	037
2.5.1 知识整合能力概念和内涵	037
2.5.2 知识整合能力维度和测量	039
2.5.3 知识整合能力的前因和作用结果	040
2.6 互动导向	042
2.6.1 互动导向概念和内涵	042
2.6.2 互动导向的前因和作用结果	047
2.7 组织集体主义	050
2.7.1 组织集体主义概念和内涵	050
2.7.2 组织集体主义维度和测量	051
2.7.3 组织集体主义的相关研究	052
2.8 以往研究评述及本研究方向	053
2.8.1 以往研究评述	053
2.8.2 本研究的方向	057
第3章 高参与工作系统量表的修订与预测试	059
3.1 研究目的	059
3.2 高参与工作系统内涵和维度分析	060
3.2.1 高参与工作系统的内涵	060
3.2.2 高参与工作系统的维度分析	061
3.3 条目形成	062
3.3.1 深入访谈	062

3.3.2 条目修订	068
3.4 高参与工作系统量表预测试	069
3.4.1 数据收集过程与样本结构	069
3.4.2 问卷条目评估	070
3.4.3 探索性因子分析	072
3.4.4 信度分析	074
3.4.5 验证性因子分析	074
3.5 本章讨论	075
第4章 研究框架与研究假设	077
4.1 高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用分析	077
4.1.1 研究模型	077
4.1.2 研究假设	078
4.2 高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机制：	
人力资源柔性视角	082
4.2.1 研究模型	082
4.2.2 研究假设	083
4.3 高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机制：	
知识整合能力视角	089
4.3.1 研究模型	089
4.3.2 研究假设	091
第5章 研究设计与数据收集	097
5.1 研究设计	097
5.1.1 本研究基本概念界定	097
5.1.2 研究内容	098
5.1.3 测量量表	098
5.1.4 共同方法偏差控制与检验	099
5.1.5 分析方法	100
5.1.6 问卷设计	101
5.2 数据收集	102
5.2.1 预测试	102

5.2.2 正式问卷调查	112
第6章 研究结果与分析	114
6.1 高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用检验	114
6.1.1 信度和效度分析	114
6.1.2 相关性分析	115
6.1.3 假设检验	117
6.1.4 结论与讨论	118
6.2 高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机制检验: 人力资源柔性视角	118
6.2.1 信度和效度分析	118
6.2.2 相关性分析	120
6.2.3 假设检验	120
6.2.4 结论与讨论	127
6.3 高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机制检验: 知识整合能力视角	129
6.3.1 信度和效度分析	129
6.3.2 相关性分析	130
6.3.3 假设检验	132
6.3.4 结论与讨论	137
第7章 研究结论和研究展望	139
7.1 主要研究结论	139
7.1.1 高参与工作系统对组织创造力及绩效的主效应	139
7.1.2 人力资源柔性中介作用及组织集体主义的调节效应	140
7.1.3 知识整合能力中介作用及互动导向的调节效应	141
7.2 关键创新点与研究贡献	142
7.2.1 修订和验证高参与工作系统量表	142
7.2.2 揭示人力资源柔性视角下高参与工作系统对组织创造力 及绩效的作用机理	144
7.2.3 揭示知识整合能力视角下高参与工作系统与组织创造力 及绩效的作用机理	145

7.3 管理启示	146
7.3.1 充分认识高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用	146
7.3.2 注重人力资源柔性对组织创造力及绩效的积极作用	147
7.3.3 认识和重视高参与工作系统与互动导向的互动作用以提升 组织创造力及绩效	147
7.3.4 认识和重视高参与工作系统与组织集体主义的互动对提升 组织创造力及绩效的作用	148
7.4 研究局限和未来研究方向	148
参考文献	150
索引	178

第 1 章

绪 论

1.1 研究背景

1.1.1 现实背景

随着全球经济一体化的发展,市场竞争日益激烈,企业生存和发展面临着巨大的挑战,企业如何获得较高的组织绩效和持续竞争优势成为业界和学术界重点关注的一个问题(Martins & Terblanche, 2003)。众多学者认为现代企业的生存与发展主要依赖于组织的创新活动,组织创新已经成为企业提升组织绩效、获得持续竞争优势的重要方式(Martins & Terblanche, 2003; Salavou et al., 2004)。组织创造力对于组织创新具有重要的作用,因此,学者们开始关注组织创造力的研究(Zhou et al., 2005)。组织创造力是指在复杂的社会系统下,组织产生一系列新的、有用的想法,形成与新产品、新服务、新工艺等有关的解决方案的能力,这些创造性的想法在组织中成功地运用,能够提高组织绩效(刘新梅等, 2010)。

在我国企业国际化进程加快的背景下,组织的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。尤其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)。组织创造力是组织创新的根基。组织的所有创新都源于员工的创造性想法(Amabile et al., 1996)。这些想法能使企业根据不断变化的市场环境及时调整战略方向,能够促进企业快速发展,使企业获得持续竞争优势(Nonaka, 1994; Madjar et al., 2002)。

企业内部员工创新性想法的产生和运用离不开企业的人力资源管理实践活动。在中国经济转型的背景下,企业需要转型,采用开放性的系统理念管理自身的实践活动,以便提升组织内部富有创造力的员工的积极性和参与性,使企业能够适应复杂和动态的外部环境。而高参与工作系统在促进组织内部员工的积极性和参与性方面具有重要的作用(Lawler, 1992; Edwards & Wright, 2001)。高参与工作系统是指一系列人力资源实践活动的组合。它强调人力资源管理实践的“系统性”和“整体性”,能够有效地促进组织内部员工知识的增长和技能的提升,进而增强组织的人力资本和其他资本,这些资本是提升组织创造力及绩效的基础,最终能使组织获得持续的竞争优势(Edwards & Wright, 2001; Paré & Tremblay, 2007)。

企业在面对复杂的内外部环境时,为获得持续的竞争优势,需要保持适度的柔性能力。人力资源柔性作为企业柔性能力的重要方面,在动态的环境中,它通过提升组织创造力和绩效,能够促使企业获得竞争优势。由于技术更新换代在加速,在激烈的市场竞争中,企业需要从外部获取知识和信息,这些知识和信息必须企业内部进行有效的整合才能成为企业独特的、难以模仿的资源。在整合外部资源的过程中,企业的知识整合能力能起到重要的作用。知识整合能力能够提高企业的资源利用效率,充分利用这些资源是提升组织创造力及绩效的基础。因此,企业的人力资源柔性和知识整合能力在促进组织创造力及绩效方面具有重要的作用。

人力资源柔性和知识整合能力的提升离不开企业的人力资源管理实践。高参与工作系统可以通过一系列人力资源管理实践政策影响组织内部员工的积极性和参与性,提升组织的人力资源柔性和知识整合能力,而组织的人力资源柔性和知识整合能力能够提升组织内部人力资本和组织资本,这些资本都是提高组织创造力及绩效的基础。因此,探讨高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机理,对提升组织创造力和组织绩效具有重要的现实意义。

1.1.2 理论背景

在当前经济转型的背景下,如何提升企业的创新能力和促进高新技术产业的快速发展,成为亟待解决的问题之一。组织创造力对于提升企业创新能力和组织绩效具有重要作用(Woodman et al., 1993)。于是,有学者开始关注组织创造力的研究。Woodman 等(1993)认为组织创造力是一系列个体、团队和组织特征的函数,这些特征交互影响组织创造力,同时他们还指出员工的创造力是

组织创造力的基础和源泉。由此可见,组织创造力包含多层次的内容,充分发挥企业具有创造性的员工的积极性和参与性,对于提升组织创造力具有重要的作用。因此,企业采用哪些管理实践增强员工的积极性和参与性,进而提升组织创造力,成为本书重点探讨的问题。

目前,学者们重点探讨了个体和团队层面的创造力影响因素和作用机理,并取得了丰富的研究成果(Zhou & George, 2001; Zhou & Shalley, 2003; Choi & Thompson, 2005)。而组织层面的创造力研究还处于探索阶段,已有研究深入探讨了战略导向对组织创造力的作用机理(Zdunczyk & Blenkinsopp, 2007; 耿紫珍、刘新梅、杨晨辉,2012;刘新梅、刘超、江能前,2013;刘新梅等,2013)。随着研究的不断深入,学者们开始探讨战略人力资源管理实践对组织创造力的影响。其中,有少数学者研究承诺型人力资源管理实践和控制型人力资源管理实践对组织创造力的影响,结果发现承诺型人力资源管理实践能够显著地正向影响组织创造力,而控制型人力资源管理实践则显著地负向影响组织创造力,组织学习能力在两者之间具有中介作用(刘新梅、王文隆,2013)。由此可见,不同类型的人力资源管理实践对组织创造力的影响具有显著的差异性。高参与工作系统作为一种重要的战略人力资源管理实践类型,它强调通过员工参与、利用隐性知识来提升组织绩效(张正堂、李瑞,2015)。组织创造力是一系列个体、团队和组织特征的函数,这些特征交互影响组织创造力。同时,有学者还指出员工创造力是组织创造力的基础和源泉(Woodman et al., 1993)。高参与工作系统能够影响员工的技能、动机和内在激励,这样会对富有创造性的员工的积极性和参与性产生影响(Zatzick & Iverson, 2006; Paré & Tremblay, 2007)。那么高参与工作系统能否通过发挥富有创造性的员工的积极性和参与性来提高组织创造力,以及通过什么路径来影响组织创造力,目前尚未有学者对比进行深入探讨。

本书在组织层面不仅探讨高参与工作系统对组织创造力的直接作用,还深入探讨了两者之间的传递链条。高参与工作系统是指一系列人力资源管理实践的组合作。这种组合能够对员工的技能、动机和内在激励产生影响,是组织获得竞争优势的来源(Zatzick & Iverson, 2006; Paré & Tremblay, 2007)。根据资源基础观,组织所拥有的资源是企业获得竞争优势的来源,组织的人力资本和知识资本是重要的资源,这些资源的有效配置和整合是提升组织创造力的基础和条件(Barney, 1991;刘新梅、王文隆,2013)。尤其是在动态、复杂的外部环境下,一方面,已有研究表明人力资源柔性作为组织柔性的一个重要方面,对于企业适应外部环境的变化,以及获得较高的企业绩效和持续竞争优势具有重要作用

(Bhattacharya et al., 2005; Beltrán-Martín et al., 2008)。因此,众多学者探讨了组织人力资源柔性的影响因素。人力资源管理实践是影响人力资源柔性的重要方面,高参与工作系统在增强组织的人力资源柔性方面起到了重要的作用,人力资源柔性能够对组织的人力资本产生影响(Wright et al., 2001),进而会对组织创造力产生积极的作用。另一方面,为了应对激烈的市场竞争,企业需要从外部获取信息、知识和技术,这些从外部获取的信息、知识和技术,以及组织内部现有的资源必须通过企业内部的人力资源才能实现有效的整合。高参与工作系统通过一系列的人力资源管理实践活动,能够把外部获取的资源和组织内部的知识进行有效的整合,进而提升组织的知识整合能力,最终影响组织创造力及绩效。因此,根据以上的研究思路,本书从人力资源柔性和知识整合能力这两个角度探讨高参与工作系统对组织创造力的作用机理,并深入研究两者之间的传递链条。

组织创造力的影响因素研究主要集中在组织制度与组织文化两个方面。组织制度作为一种“硬实力”,是一种理性的管理工具,对于组织创造力有着重要影响(Elenkov et al., 2005; Gupta et al., 2007)。组织文化作为一种“软实力”,是影响组织创造力的重要因素之一(Amabile et al., 1996)。实际上,组织制度和组织文化对组织创造力产生互补性的作用,在影响组织创造力方面扮演着不同的角色(Martins & Terblanche, 2003)。

新制度理论重点强调企业管理者应当根据组织生存和发展的需要,采取相应的措施来改变制度环境的限制,使制度环境能够支持组织的发展以提升组织竞争力(Meyer & Rowan, 1977)。战略导向作为组织制度的一个重要方面,对组织创造力产生积极的影响(耿紫珍、刘新梅、杨晨辉,2012)。互动导向作为一种重要的战略导向类型,在促进企业从外部获取信息、知识和技术方面具有重要的作用(Ramani & Kumar, 2008)。在互动导向下,企业内部员工与顾客的互动更加频繁,这样能使企业从外界获取更多的信息、知识和技术,但获取的这些外部资源必须在组织内部进行有效的整合才能成为企业独特的资源。在资源获取和整合的过程中,离不开企业人力资源管理实践活动以及员工的参与。高参与工作系统能够促进员工的参与,使组织从外部获取的资源能在组织内部进行有效的整合,进而提升组织的知识整合能力,最终会影响组织创造力及绩效的提升。因此,高参与工作系统与互动导向的交互作用对于提升组织的知识整合能力具有重要的作用,进而影响组织创造力及绩效的提升。

组织文化作为一种“软实力”,是影响组织创造力的重要因素之一(Amabile

et al., 1996)。组织文化和组织制度对组织创造力产生互补性的作用,在影响组织创造力方面扮演着不同的角色(Martins & Terblanche, 2003)。高参与工作系统通过一系列的人力资源管理实践影响组织员工的积极性和参与性(Paré & Tremblay, 2007)。组织内部员工在参与企业的管理实践活动中会受到组织文化的影响,尤其在强调组织集体主义价值观的背景下,组织集体主义文化价值观能增强员工之间的合作关系,这样就会形成积极的交换氛围,进而促进组织内部的知识共享和交换(Collins & Smith, 2006)。在这种价值观的指导下,高参与工作系统能够进一步促进组织内部知识的共享和交换,进而提升组织的人力资源柔性,最终影响组织创造力及绩效的提升(Robert & Wasti, 2002; Goncalo & Staw, 2006; Paré & Tremblay, 2007)。由此可见,高参与工作系统与组织集体主义的互动对于提升组织创造力及绩效具有重要的作用。

本书以资源基础观和新制度理论为基础,从人力资源柔性和知识整合能力视角,探讨高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机理,为提升组织创造力及绩效提供了一个新的路径。尤其在我国经济转型和强调企业自主创新的背景下,企业所处的内外部环境比以前更加复杂,研究高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机制,探索与提升组织创造力和组织绩效相适应的战略导向,为实现企业创新和企业竞争优势的提升,并推动经济发展模式的成功转型,具有重要的理论意义和现实意义。

1.2 研究意义

本书从人力资源柔性和知识整合能力视角,构建理论研究模型,全面剖析了高参与工作系统对组织创造力及绩效的作用机制,能够对现有研究进行有效的补充和拓展,丰富了现有理论的内涵。

1.2.1 理论意义

1. 将丰富现代人力资源管理理论

以往学者的研究重点聚焦在战略人力资源管理上面,随着市场竞争日益激烈,为了应对内外部环境的变化,高参与工作系统受到众多学者的关注。高参与工作系统强调信息、知识、决策权等资源向一线员工转移,但学者们对于采用什么样的人力资源政策促进员工参与,也就是高参与工作系统的构成,还没有达成共识(程德俊、赵曙明,2006)。由于研究视角的不同,高参与工作系统的内涵界