

# 挑战——阻碍性压力对员工创造力的影响研究述评

黄雨萱

(南京农业大学,江苏 南京 210000)

**摘要:**员工创造力是企业创新的基础,在经济社会转型和发展的大背景下,市场竞争加剧,导致工作压力也普遍存在于企业组织及组织中的个体身上。因此,员工工作压力与其创造力之间的关系引起管理实践领域的广泛关注。文章首先介绍了挑战性压力、阻碍性压力以及创造力的概念,以此为基础,对挑战性——阻碍性压力源的影响结果和员工创造力的影响因素进行了回顾和梳理,最后在此基础上提出未来的研究方向。

**关键词:**挑战性——阻碍性压力;员工创造力;研究述评

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.21.041

## 1 引言

在市场竞争日益激烈的背景下,企业需要在激烈的竞争中获得更高的效益,使得企业员工存在工作压力的现象已是普遍存在,对个体产生的影响愈加明显。因此,企业管理实践领域的研究也愈加聚焦于工作压力上来。将压力源看作一个整体,研究往往聚焦于其对个体会产生什么影响,从而导致压力自身的性质被忽略。基于此,Cavanaugh提出了挑战性——阻碍性压力源的概念,将压力按照内在不同属性区分开来。基于不同性质对压力的划分更有利于高效且有针对性的进行职场压力管理。

员工创造力是企业创新的基础,在经济社会转型和发展的大背景下,市场竞争加剧。企业核心竞争力的重要因素是员工创造力,而工作压力作为一种情境因素,在员工面临压力情境下,通过什么样的手段激发员工创造力,从而最终达到提高企业核心竞争力的目的,成为企业管理者和当前管理实践领域关注重点。压力对员工创造力的影响因素不仅取决于压力的强度,还需考虑压力的性质,因此,正确认识不同性质的压力对员工创造力的影响显得尤为重要。

## 2 挑战——阻碍性压力研究综述

### 2.1 挑战——阻碍性压力的内涵

Selye在1974年提出“压力”的概念,并明确将压力划分为正面压力和负面压力。之后,Lazarus和Folkman(1984)也提出了类似的观点。他们认为,同一情境下个体根据判断会有不同的压力性质。但在关于压力的研究中,压力的负面影响仍然是学者研究关注的重点<sup>[1]</sup>。McCaughey等(1994)从工作要求的角度研究,研究认为虽然工作不免会对员工造成压力,有些工作要求对个体的成长与发展有利,所以在压力状态获得的好处能够弥补工作时产生的痛苦。因此,他们把这种有利于个体的成长与发展的工作要求称为挑战性要求,如工作负荷、时间压力等。

到这一阶段为止,仍很少有学者根据压力不同性质的划分研究压力是怎样对个体产生正面影响的。以往研究成果的基础上,Cavanaugh等提出了挑战性——阻碍性压力源概念,构建了压力的二维框架。挑战性压力是个体认为自己有能力克服且对自己的工作绩效与成长具有积极意义,例如工作负荷、时间紧迫性等;阻碍性压力是个体认为自己无法克服且对自己工作目标的实现与职业生涯的发展具有阻碍作用,例如组织政治、角色模糊与冲突等(Cavanaugh等,2000;LePine等,2005;Webster等,2011)<sup>[2]</sup>。根据学者对其研究可总结得出,挑战性压力个体认为自身能够克服,且有利于个体的工作晋升以及成长;阻碍性压力个体认为难以克服,且会阻碍个体的工作晋升以及成长。

### 2.2 挑战性——阻碍性压力的影响结果

#### 2.2.1 工作——家庭冲突和员工创造力

Culbertson(2010)研究发现,挑战性压力源对员工的工作——家庭冲突起正向作用,而阻碍性压力源则相反。这可能是因为当个体认知到挑战性压力能够增加未来可预期的收益和回报,从而使得投入更多时间和精力于工作,忽视了家庭,增加了工作——家庭冲突;而员工在面临自身认知无法克服的阻碍性压力时,通过家庭幸福生活的化解压力,减少工作——家庭冲突。另外,国外学者Zhang & Buckman(2014)以339名员工为调查对象,发现挑战-阻碍性压力源是员工创造力的重要影响因素。

## 3 创造力研究综述

### 3.1 创造力的界定

根据创造力的过程观,将创造力定义为从事创造活动的过程。过程观中的典型观点认为,创造力由根据特定的问题而辨别相关的机会,从而收集相关的信息、再到形成创意、评估创意等这一系列过程组成。国内学者李嘉曾(2002)指出,在创造力研究的初期,关注较多的是创造力的实践性,倾向于认为创造力是一种分析并解决问题的过程。如Torrance(1963)定义创造力为个体认识到某成分的不足,从而基于此提出新的假设并修正和验证的过程。

创造力的产品观是目前大多数学者都认可的定义。即认为创造力最重要的是产生创造性的产品,侧重于创造力的结果。创造力的产品观理论视角认为,创造力的定义更应突出其性质,包括流畅性、灵活性和原创性。如张海利和张剑(2011)分析了专业与创造性的思维、人格以及成果均具有密切的联系,在此基础上,指出员工创造力应含三个维度:独特性、有用性和专业性。

### 3.2 员工创造力的影响因素

#### 3.2.1 个体因素

(1)人格特质。许多研究表明高创造性与个人的人格特征中对复杂事物的关注、灵活性、攻击性、自我创新意识等有着紧密的联系。企业员工若具有开放性与冒险性的人格特质,一般会具有更高的创造力水平。Zhou(2001)研究认为个体特征中的创造性特征与员工创造力具有正相关关系。此外,个体的抽象思维能力与认知能力也对员工的创造力具有关键作用。Oldham和Cummings(1996)研究表明个体拥有较高的创造力,一般会表现出好奇心强烈、容忍度高、自信以及容易被复杂事务吸引的人格特质;个体所具有的创造性人格特质与个体创造力有显著关系,并且是正相关的。Farmer等(2003)研究表明员工的创造力对其创新自我角色之间存在正相关关系。

(2)心境与情绪。研究发现员工拥有积极的兴趣或心情有利于员工提高在工作中开拓思维、反省自身、积极解决问题的能力,间接

地提高员工创造力。Christina等(2004)研究认为积极情绪有利于企业员工认知动机的提升,从而开拓员工创新思维,进一步增强员工解决问题的能力。Amabile等(2005)研究认为员工情绪能够对员工创造力起到积极正面作用<sup>[3]</sup>。George和Zhou(2007)研究表明个体拥有积极的情绪,在此状态下思考问题更有利于个体发散思维,从而提高个体创造力。

(3)内在动机。内在动机是产生员工创造力的最有影响力且最重要的因素。员工拥有较高的内在动机水平,会更集中注意力于工作本身,而受外界干扰较小,所以能够专注投身于工作,更有工作动力。他们拥有更高的好奇心与学习欲望、承担风险能力较高、拥有更发散的思维,容易使用创新方法来解决。Tierney等(1999)研究认为拥有较高内在动机水平的员工,普遍会拥有更高的创造力水平。Shin和Zhou(2003)研究表明,员工内在动机在变革型领导与员工创造力的关系中起中介作用。Grant和Berry的研究中对象为美国企业员工,研究表明员工的亲社会动机会调节内部动机对员工创造力起作用。国内学者卢小君等(2007)研究认为个体内在动机会对创新构想产生积极作用,也会对个人的创造力产生重要影响。

### 3.2.2 组织因素

(1)领导者与领导风格。领导是企业组织组成的基础元素之一,其对员工创造力也会产生重要影响。Zhou研究发现,领导者如果给予员工更多的关注与鼓励以及在工作中做到对员工及时有效反馈,能够积极作用于员工的创造力;反而,如果领导强加干涉控制员工的工作过程,不授权于员工使其没有自主决策的空间,会对员工的创造力产生消极作用。Tierney(2002)研究认为领导如果对员工的创造力是积极认可态度会有利于员工创造力的提高。George和Zhou研究表明,领导在工作中做到为员工工作反馈提供帮助这一行为,能促进员工创造力。郭桂梅和段兴民(2008)研究发现变革型领导能有利于员工创造力的增强。李跃(2011)研究指出授权型领导可以通过作用员工的心里授权这一方式从而提升员工创造力。张鹏程等(2011)研究指出良好的领导者可通过心理安全机制来提高员工创造力。

(2)组织成员关系。同事是员工职场关系的重要组成部分,良好的同事关系的构建对员工工作可产生重要影响以及对员工创造力具有影响。Amabile等(1996)研究发现员工间处于良性互动以及良性竞争的状态和环境下,能够促进员工间总体创造性水平的提升。George和Zhou(2001)研究表明员工间的相互支持程度对员工创造力的高低具有积极作用。国内学者苏洪铃研究发现,通过增强员工的内部动机水平,同事间的支持能够对员工创造力水平的提高产生重要影响。

(3)组织文化与氛围。组织环境是员工工作的特定情境,组织所具有的特征会影响作用于员工创造力,包括组织文化、组织结构和组织氛围等。杨晶照等学者(2012)研究指出不同的组织文化会对员工创造力产生不同的影响。Amabile(1996)研究提出组织中被员工觉察到的氛围会对员工的态度和行为产生影响。王端旭和洪雁(2011)研究指出支持性组织氛围会与员工创造力存在显著关系,且这种关系是正向的。

### 4 挑战性——阻碍性压力对员工创造力影响的研究综述

自Cavanaugh(2000)提出压力的二维框架以来,有关压力与个体创造力的关系尚未达成一致的结论。国外研究中,Zhang等(2014)学者研究表明,公平感知作为两种性质压力和员工创造力之间的中介机制,挑战性压力和阻碍性格压力通过公平感知对员工创造力分别具有正向和负向的作用。Sacramento和Fay(2013)的研究

以研发人员为研究对象,研究发现挑战性压力源对个体与团队的创造力均产生正向作用。Hon等(2013)针对酒店员工和他们的直接主管的调查发现,挑战性压力对员工创造力有显著正向影响,而阻碍性压力则相反。Ohly等(2010)仅针对时间压力进行研究,研究表明员工若将时间压力看作挑战性压力能够对员工创造力产生正向影响。而Amabile(1996)和Womack(2004)的观点与上述学者不一致,他们认为挑战性压力并不都会积极影响员工创造力,像工作任务量、时间紧迫性这类挑战性压力会对员工创造力造成消极影响。

目前国内有关不同性质的压力对创造力的影响研究比较少,且也存在研究结果矛盾的情况。张亚军和肖小虹(2016)研究是针对企业员工,指出挑战性压力能够正向作用于员工创造力,而阻碍性压力则是负向作用于员工创造力。刘新梅等(2015)研究以银行员工为对象,研究指出通过挑战性不同性质的两种情绪,挑战性压力能够对员工创造力起不同的作用,而阻碍性压力只能通过消极情绪作用于员工创造力。综上可得出,国内外关于不同性质的压力对员工创造力的影响研究仍然存在不同意见。大部分的研究结果表明挑战型压力能够正向作用于员工创造力,而阻碍性压力则相反;但是,也有部分学者还发现有些挑战性压力会对员工创造力产生消极影响,如时间压力等。此外,当前国外关于挑战性——阻碍性压力的研究相对更为深入,而国内有关该压力二维框架的研究还有待进一步发展。

## 5 研究与展望

### 5.1 丰富对两类压力源对员工创造力影响的实证研究

在中介机制方面,未来可以进行多种中介效应的对比分析。比如,两种不同性质压力源可能通过工作投入和组织支持两种中介机制对员工创造力产生影响。工作投入路径是个体机制,较“冷”,而组织支持路径是情境机制。多种中介机制的对比分析不仅可以揭示不同的影响路径,还可以确定哪条路径的影响效果最重要。

### 5.2 基于中国情境下研究压力二维框架对员工创造力的影响及作用结果

目前国外关于挑战性——阻碍性压力的研究相对更为深入,而国内有关该压力二维框架的研究还有待进一步发展。并且,目前国内学者就挑战性——阻碍性压力与员工创造力的关系仍存在争议。

## 参考文献

- [1]李红.挑战性——阻碍性压力对企业研发人员创造力的影响研究[D].南京理工大学,2018.
- [2]燕亚萍.挑战——妨碍性压力源对员工创造力的影响研究[D].广东财经大学,2015.

作者简介:黄雨萱(2000,1-),女,汉族,湖南长沙人,本科学历,研究方向:企业经济。