

具身认知对知识型员工创造力的影响研究

纪 巍,肖雨萱,魏 红

(天津科技大学 经济与管理学院,天津 300222)

摘 要:知识型员工作为企业重要的创新主体和知识载体,已然成为企业创新能力提高的重要驱动因素之一,这类员工的创造力对企业整体发展有着重大影响。个人创造力并不完全依赖个体特征,还深受个体情境体验的影响。文章分析了具身认知视角下个人特质、躯体活动、个体情绪、创新情境和任务特征等因素对知识型员工创造力的影响,并从个体层面和组织环境层面给出了管理建议。

关键词:具身认知;知识型员工;创造力

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.06.037

创造力是某一限定范围内组织或个体发生创新性行为或想法的重要标志,也是评价一个组织和个人创新能力的重要标准。知识型员工作为社会与企业中重要的知识载体和创新主体,已然成为企业创新能力提升的重要驱动因素之一,对企业整体发展有重大影响。以具身认知理论为指导,身体因素对员工创造力的影响是不可忽视的,身体、环境与认知三者是相互影响的,员工所处环境不同,进行不同的躯体活动,都会影响思考和解决问题的方式,产出的创造性想法也随之不同。因此,有必要从具身认知视角分析知识型员工创造力的影响机理,促进员工个体的发展,提升组织的竞争力。

1 具身认知的内涵

“具身认知”是当代心理学研究领域及认知科学领域中的一个热点话题,其强调的是认知对身体的依赖性。然而在西方的传统哲学中,流行的认知观是笛卡尔主张的身心二元论,在他看来心灵和身体是没有关联的两个独立主体。这种思想只强调理性的“脑内认知”,忽视了非理性的身体因素,轻视躯体运动对个人及组织行动的影响,这很大程度上决定了传统管理学理论中的“离身性”取向。

具身认知自 20 世纪 60 年代引起诸多心理学家的关注,强调认知对身体的依赖性,认为认知源于身体对环境的独特体验,直觉、思维、判断、态度、情绪等认知与心智过程均基于身体的运动图式而形成,加之与环境的互动组成心智、大脑、身体与环境的有机整体。通过对已有研究的梳理,我国学者叶浩生指出具身认知的内涵主要体现为:认知与身体紧密联系,身体可以干扰决策、思想、情绪状态等心理;身体与其他事物存在联系形成认知;身体的活动影响着客观世界表象的形成;意义源于身体,抽象的意义有着身体感觉-运动系统的基础。

具身认知强调情境对认知生成的影响,主张认知是大脑-身体-环境互惠作用的动力自组织的涌现,身体的感觉、运动与思维、判断等认知过程构成耦合关系,认知并非仅是大脑中信息加工的孤立事件,而是在身体与环境的互动中塑造形成,由此解释个体在面对某一情境时所产生的情绪、

认知与行为。

近年来,作为一种新的研究趋势,具体认知是在批判传统离身性认知概念的基础上发展起来的。翟贤亮等(2017)指出具身认知理论提出之前,躯体性因素是管理学研究中的一个盲点,具身认知为管理学领域提供了新的视角,以它的理论结构为基础,学者们认为身体活动因素有待应用到领导力研究、社会认知等研究中。随着具身理论的深入,躯体性因素也将纳入到更广的管理学研究中。从具身的角度关注身体的认知作用,并注意身体运动和认知方式对认知行为的影响,对促进员工创造力的提高起着重要作用。

2 知识型员工的内涵与特点

知识型员工的概念由德鲁克在 1999 年率先提出,被定义为在正式培训中获得理论和分析知识,并运用这些理论和知识进行产品服务和开发的高级员工^[9]。换言之,能够几乎完全理解和掌握相关理论并使用知识和信息来整合工作的人就是知识型员工。张向前(2009)提出知识型员工与一般员工相比主要进行脑力劳动,不像体力劳动者那样靠体力劳动来获得报酬。张晨(2020)认为知识型员工还具备更高的综合素质、创新能力和工作自主性,对自我实现有着更高要求,具有完备的价值观理念,是知识经济时代的产物。屠兴勇(2021)指出知识型员工根据自己的能力评价和测量结果来调整自己的行为选择和努力,从而确定自己在不同情境下的能力。马占杰(2020)认为知识型员工作为组织中隐性知识的主要创造者、传播者和吸收者,具有高度的知识互补性和异质性,他们的知识共享行为实现了成员差异化知识的整合和利用,形成并维护了组织的交互式记忆系统,并成为组织创新活动的重要因素。

笔者认为知识型员工和传统员工相比较具有以下特点:(1)知识型员工具有强烈的自我发展动机,追求可以实现其价值的工作,具有很强的自主性和独立性,很难对其劳动过程、成果进行监控和衡量。在评估和衡量后,这些员工会不断调整自己的行为决策能力和努力程度,以确定自己在不同情况下发挥的能力;(2)知识型员工具有更强的学习知识、创新知识的能力,并且能够利用现代科学方法与技术知识

提高工作效率,是组织隐性知识的主要创造者、传播者和吸收者,是企业创新的活力。

3 员工创造力的内涵

“创造力”一词在英文中原意为生长、制作或制造。在现代汉语中一般的意思为进行创造或发明的能力。汤超颖(2018)提出有关创造力的研究初始于20世纪50年代的心理学家领域,之后逐渐发展到教育学和管理学领域。研究初期心理学家更多地关注人格特质对创造力的影响,因此创造力的定义明确界定人的创造性特质,不具备这种素质的人就缺乏创造力。J.P.Guilford(1950)提出创造力的定义是“具有创意的人最特别的那些能力”。虽然Guilford所阐述的创造力的定义没有明确指出哪些特定的人格特质可以表明一个人的创造力,但这个定义在很长一段时间内得到广泛认可。

不同时期的心理学家对创造力的定义存在着不同的看法,到20世纪80年代关于创造力的研究进入到了鼎盛时代。Amabile(1983)首次提出并讨论了创造力结构理论,对创造力的传统定义提出质疑。她认为在过去的创造力研究中心心理学家过于关注人格特质的差异,忽略了社会和背景因素对创造力的影响;还指出创造力不仅需要概念上的定义,还需要操作上的定义。概念的定性定义能更好地理解创造力理论,操作性定义能在实证研究中准确衡量创造力。因此,现代社会心理学领域普遍接受的定义是:创造力是指产生具有适用价值的新颖、创新和可行想法的能力。叶超群等学者(2021)认为创造力不仅是决定个体成就的重要因素,也是人类文明的基石,是社会经济发展进步的动力。

综上所述,可从以下几方面理解创造力的内涵:(1)创造性活动具备明确的目标,符合实用性定义;(2)创造力所具备的一种能力是能在现有条件的基础上建立起新的关联与组合;另一种能力是将已知条件应用于新情况以形成新关系的能力;(3)个人创造力通常通过创造活动和创造产品来体现,但需要一定的内外部条件才能将创造力转化为创造成果;(4)创造性产品是多样的,既可以是价值的新颖的实物,也可以是新的观点与想法。

4 具身认知对员工创造力影响机理分析

4.1 个人特质对知识型员工创造力的影响

个人特质是员工创造力产出的基础因素,包括个体特征、能力差异、认知风格等。知识积累影响个人的素质能力、知识整合、分析能力。学历的高低、工作年限的长短都会影响员工的工作能力,学历越高对知识的理解就更深刻,影响着思维的深度与广度。工作经验越丰富,就更明确从哪个角度去看待、理解和解决问题。工作年限与员工创造力的关系因人而异,有些员工会随着工作年限变长,培养出创造性思维,创新想法源源不断。反之,另一类员工在刚接触自己的工作时具有新鲜感,会迸发新的想法,但随着任职时间的延长,逐渐形成固定思维,难以发挥其创造力。认知风格影响着个体思维方式的选择及对事物的看法,思维开放、发散的人在工作中更容易产生创造性思维,能将看起来毫无关联的信息

联系起来,形成新思路。

4.2 躯体活动对知识型员工创造力的影响

躯体活动是影响员工创造力的外部驱动因素。根据具身认知理论的概念,身体因素会影响认知的过程,身体健康是发挥创造力的一个必要条件,身体状况较为理想的时候思路会更敏捷。个体爱好的运动虽然有所不同,但每种运动都能从不同方面激发着个人的创造力。组织的团建活动不仅能增进员工间的感情,还能加强团队协作能力,并为员工提供锻炼的机会。进行具身运动能够促进大脑内部的血液循环,有利于加速认知的分析与整合,提高记忆力,充分发挥个人创造力。员工下意识的一些手势、姿势也会反映出大脑的想法,影响创造性思维的产出。个人在工作中的身体状态也是不可忽视的因素,身体状态良好的员工能够以轻松的状态完成任务,产生创造性思维的可能性更大。如果身体状况不好,员工将感到疲惫,不愿做出过多的思考。

4.3 创新情境对知识型员工创造力的影响

创新情境是影响知识型员工创造力的环境因素之一。创新情境包括团队领导风格、组织认同、组织管理方式、工作环境和生活情境。不同的团队领导风格会影响员工的内在动力。领导者的创造力和魅力对员工的创造力具有积极影响。领导层的关心、组织的认可是使员工感到自己属于自己,并愿意为公司投入更多时间和精力。组织的各种激励机制也会激发员工创造力。

团队中的人际关系也是影响员工创造力的重要环境因素之一,融洽的人际关系使员工处于舒适的工作环境,如果工作氛围沉闷、不和谐,员工思维可能处于紧绷或焦虑状态,不利于产生创造性想法。团队间的有效沟通会促进信息的互通,激发个人创造力,但过于依赖别人会产生反作用。

生活情境中的家人、朋友的情感支持对员工个人创造产生积极影响,使员工把精力放在探索上,激发发散性思维,促进创造力的产出。

4.4 任务特征对知识型员工创造力的影响

任务特征也是影响知识型员工创造力的情境因素之一。其中任务目标与工作压力都对创造力有影响。任务目标达成的难易程度、任务阐述的清晰程度、分配的合理性都会影响员工工作完成的程度与创造力的投入。工作任务描述越清晰,界定越明确,员工完成的创造性越高。具有挑战性的任务、较复杂的工作会刺激员工的内在动机、创造欲望,提高创造力水平。

某些任务特征会给员工带来工作压力。不同的工作压力,对创造力的影响也不同。角色压力对创造力生成有阻碍作用,面对多重角色要求,员工无法确保自己能够平衡所有工作任务,会对自己产生怀疑,从而抑制创造力发展。过大的任务压力会造成员工力不能及,只想在规定时间内把任务完成,难以产生新想法,无法保证质量。然而适量的任务压力可以发掘内在创造力。适度的时间压力对员工创造力有积极作用,过大的时间压力使员工消耗过多的精力,阻碍创造力形成。

4.5 个体情绪对知识型员工创造力的影响

个体情绪对员工的创造力有内部驱动作用,消极情绪与积极情绪对创造力的影响不同,情绪会影响个人的思绪及心态,对待工作的态度会有所不同,创造力的发挥也会受影响。良好心态为员工提供创造活力,积极情绪有利于创造力的发挥。反之,长期压力所导致的情绪崩溃、逃避心理、自我怀疑等消极情绪都抑制个人创造力的产生,表现为员工因为害怕自己的创新行为会带来风险和失败而不愿尝试创新,或因自己提出的新想法、建议没有被肯定、被实施而认为自身胜任力不够,对工作持消极心态,没有信心继续创新。自我效能感高的员工长期处于自信状态,相信自己有能力胜任工作,工作时情绪积极乐观,遇到问题和挑战会通过自我激励,创造性地解决问题,对他们来说完成艰巨而有意义的工作是非常有成就感的事。

5 研究启示

5.1 个体层面提升创造力的建议

个人在工作中要注重身体状况,多进行锻炼,例如跑步等有氧运动,因为身体影响着认知,健康的体魄能为个人创造力的发挥注入活力。个人在保持良好的身体条件同时要坚持学习,注重知识积累,这样创造性思维才不会枯竭。个人还要不断提高专业能力,丰富实践经验,主动反思自身问题,多动脑、多思考。

情绪状态对个人创造力有着影响,心情舒畅有益于开阔思绪、产生新颖想法、激发创造性思维。所以员工在工作时要保持良好心态,积极面对任务,给予积极的心理暗示。保持高度的自我效能感也是提升创造力的一个方法,要坚信自己有能力胜任工作,而不是遇到问题就退缩或否定自己。个人要勇于表现出创新行为,不要因为害怕失败而停滞不前。在工作中严格要求自己,积极主动,抓住学习机会,恪尽职守,工作投入度越高,创造性思维产出便更多,有利于提升个人的创造力。

5.2 组织环境层面提升创造力的建议

首先组织要为员工提供良好的创新环境,情境因素影响着个人创造力,良好的工作环境有利于产出灵感,适宜的团队氛围、和谐的人际关系利于激发员工积极性。现在,企业越来越关注员工个人发展,为了使员工获得更多归属感,产生更多创新想法,组织管理层面可以提供相应的激励机制,鼓励团队成员的建言行为。团队的上级领导风格也对员工创造力也有影响,开放、包容的领导会使员工处于轻松的工作氛围中,领导可以对员工的创新行为、想法多鼓励、多倾听以提高员工的获得感,激发员工的创新活力。同时,领导个人也要具备信服力和人格魅力,树立良好榜样。企业还要具备正能量的价值观,独具特色的企业文化和合理的制度要求,员工对此感到认同,会愿意提升创造力来为公司做贡献。

其次,组织为员工下发工作任务时要考虑员工自身的能力水平,进行合理任务安排,确保任务内容描述清晰,使员工明确目标,朝着正确的方向努力,最大限度发挥创造力。适量分配员工一些难度大、意义重的工作,适当的工作压力反

而会激发员工内在潜力,促进员工创造性的发挥。企业还可以组织团建活动,不但提高员工的团队协作能力,还有利于提高员工的身体素质。企业在空间和资金充裕的情况下,可以设立健身室和休息室,员工在工作疲惫期间可以转换头脑,重新获得创新活力。

6 结束语

为提高企业创新能力,需要注重对知识型员工的培养以及对具身认知的重视。本文从具身认知对员工创造力影响机理分析出发,提出了相关提高知识型员工创造力的措施建议,希望能为相关工作人员带来帮助,以供借鉴。

参考文献

- [1]马占杰.多元化氛围对知识型员工创新行为影响的跨层次研究[J].管理学报,2020,33(04):72-81.
- [2]葛鲁嘉,陈雷.具身领导力:身体如何影响领导[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2019(03):97-104.
- [3]Price Tom F, Harmon-Jones Eddie. Embodied Emotion: the Influence of Manipulated Facial and Bodily States on Emotive Responses [J]. Wiley Interdisciplinary Reviews. Cognitive Science,2015,6(6):461-473.
- [4]叶浩生.“具身”涵义的理论辨析 [J]. 心理学报,2014,46(07):1032-1042.
- [5]Connors Brenda L, Rende Richard. Embodied Decision-Making Style: Below and Beyond Cognition[J]. Frontiers in psychology,2018,9(07):11-23.
- [6]翟贤亮,葛鲁嘉.从离身到具身:具身管理学的可能[J].心理科学,2017,40(01):238-243.
- [7]张向前.知识型人才内涵分析 [J]. 科学学研究,2009,27(04):504-510.
- [8]张晨,汪秀秀,蔡明舒.知识型员工人力资本、信息技术与企业社会责任[J].会计之友,2020(23):88-95.
- [9]屠兴勇,王沂.知识型员工创造性问题解决的驱动机制研究[J].科学学研究,2021:1-11.
- [10]汤超颖,高嘉欣.员工创造力从何而来? 创造力的影响因素和形成机理[J].中国人力资源开发,2018,35(06):62-74+100.
- [11]叶超群,林郁泓,刘春雷.创造力产生过程中的神经振荡机制[J].心理科学进展,2021,29(04):1-10.
- [12]施杨,赵曙明.人才创造力的理论溯源、影响因素与多维视角[J].南京大学学报(哲学·人文科学·社会科学),2020,57(05):37-45.

作者简介:纪巍(1982-),女,汉族,山东济南人,天津科技大学经济与管理学院讲师,研究方向:创新与人力资源管理;肖雨萱(1999-),女,汉族,天津人,天津科技大学经济与管理学院本科生,研究方向:人力资源管理;魏红(2000-),女,汉族,天津科技大学经济与管理学院本科生,研究方向:人力资源管理。