

成人玩兴与员工创造力作用机制研究

——时间管理倾向的调节效应

石冠峰¹, 王爱华¹, 唐杰²

(1. 石河子大学 经济与管理学院, 新疆 石河子 832000; 2. 福建师范大学 经济学院, 福建 福州 350108)

摘要:通过对成人玩兴相关文献的整理分析, 聚焦于个体视角, 引入心理投入作为中介变量、时间管理倾向作为调节变量, 构建了玩兴特质对创造力影响的整合模型。对 468 个企业员工样本的数据分析结果表明: 玩兴特质对员工创造力具有显著正向影响; 心理投入在玩兴特质与员工创造力之间起到部分中介作用; 时间管理倾向在玩兴特质与员工创造力之间发挥调节作用。

关键词:玩兴特质; 心理投入; 时间管理; 员工创造力

DOI:10.6049/kjbydc.2016070665

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2016)23-0135-07

A Research on the Mechanism of Adult Playfulness and Employees' Creativity

Shi Guanfeng¹, Wang Aihua¹, Tang Jie²

(1. School of Economics and Management, Shihezi University, Shihezi 832000, China;

2. School of Economics, Fujian Normal University, Fuzhou 350108, China)

Abstract: This paper analyzes the research literature on the adult playfulness, focusing on the individual perspective introduced psychological inputs as a mediating variable, and lead time management disposition as moderating variable, build a model of the impact of adult playfulness on creativity. Based on the data of 468 employees samples analysis results show that, adult playfulness has significant positive influence on employees' creativity, psychological inputs has partial intermediary effect between employees' creativity, and time management disposition play a moderating role the relationship between adult playfulness and employees' creativity.

Key Words: Playfulness; Psychological Inputs; Time Management; Employee Creativity

0 引言

“互联网+”在给企业带来挑战和机遇的同时, 对员工的行为特征和工作方式产生了影响, 越来越多的企业开始关注员工个体的创新能力提升, 以期通过企业整体创新驱动力的提升来赢得竞争优势。有关个体创造力的研究表明, 人格特质能显著影响个体的创造力水平。近年来, 随着被人们冠以“享乐与个性”标签的新生代员工步入职场, 游戏化管理模式也逐渐被引入企业管理中。例如盛大公司按照游戏通关规则设计员工晋升体制以提升工作的趣味性和竞争感, Target超市将结账工作设计成积分竞赛以提升员工的结账速度等, 似乎传统的“业精于勤荒于嬉”的观念已经遭遇现实悖论。在理论界, 玩兴与工作也被证明并不是完

全对立的, 玩兴是一种具有高度内在动机的表现。研究发现, 玩兴有助于个体探索行为和创造力的提升, 并带来工作满足感与积极的情绪体验^[1]。但玩兴对于组织内部的负面影响也的确存在, 研究指出玩兴高的人以一种自由的、不严肃的态度参与活动, 而且更倾向于破坏现有的组织规则, 不利于提升组织整体绩效与营造和谐组织氛围。玩兴被认为是一种特殊的人格特质, 外在表现得更加自由、幽默, 更具主动性和自主性, 同时也倾向于破坏规则、恶作剧和玩闹。由此可见, 国外对于玩兴的研究始于 20 世纪 70 年代, 但关于玩兴对组织的影响作用观点不一。目前国内对于玩兴的研究尚不深入, 这可能与中国的传统观念有关, 传统观念认为玩兴是儿童的天性, 工作是成人的天职, 玩兴会破坏工作的严肃性, 降低工作绩效。受传统观念的影响, 国

收稿日期: 2016-09-23

基金项目: 国家社会科学基金项目(14BGL071); 新疆维吾尔自治区普通高校人文社科重点研究基地公司治理与管理创新研究中心招标项目(XJEDU020115B01)

作者简介: 石冠峰(1969—), 男, 河南偃师人, 博士, 石河子大学经济与管理学院教授、博士生导师, 研究方向为组织行为学和人力资源管理; 王爱华(1990—), 女, 河北沧州人, 石河子大学经济与管理学院硕士研究生, 研究方向为组织行为与人力资源管理; 唐杰(1981—), 男, 福建福州人, 博士, 福建师范大学经济学院副教授、硕士生导师, 研究方向为组织行为学。

湖北省科学技术协会 协办

内关于工作场所成人玩兴的研究尚未引起足够关注,玩兴特质与创造力之间的具体影响仍需进一步探究,以揭开玩兴与创造力关系的内部暗箱。

目前,国内对玩兴的研究大多在大学生群体中展开,而对于工作领域成人玩兴的研究尚不深入,尤其是关注成人玩兴与创造力之间关系的相关研究更为匮乏。国内对此领域的研究最早可追溯到 21 世纪初,我国台湾学者余娉等^[3]分析了成人玩兴与创造力之间的关系,并开发了成人玩兴量表;聂晶等^[4]从理论角度分析了玩兴与创造力的关系,但并未进行实证检验;王忠等(2015)从玩兴特质抑制工作倦怠的角度解读了玩兴对创造力的影响路径,但未进行更深入的探索。不难发现,目前国内学者对于成人玩兴的研究大多聚焦于理论方面,且尚未深入研究玩兴与创造力的内部作用机理,同时,实证研究比较欠缺。探析个体创造力的形成过程可知,个体因素中时间管理倾向能直接影响员工的工作效率与自我效能感,时间管理倾向高的员工能够合理安排工作与休闲,一方面缓解了玩兴对于工作时间损耗的负面影响,另一方面,时间效能感与时间监控观都会直接影响个体的自我效能感,进而影响个体创造力^[5]。因此,本文在文献分析的基础上,将玩兴特质与时间管理倾向、心理投入同时引入创造力影响研究,构建心理投入为中介变量、时间管理倾向为调节变量的玩兴特质与创造力影响模型,同时,结合实证检验提出管理建议。

1 文献回顾与研究假设

1.1 玩兴特质与员工创造力

有关玩兴的研究最早在儿童中展开,Lieberman^[6]针对儿童的研究发现玩兴特质包含外倾性、自发性和幽默感,是儿童在休闲活动中表现出的自发性的人格特质。随着研究的深入,玩兴的研究对象逐渐拓展至成人,Csikszentmihalyi^[1]认为玩兴的互动是享受的、投入的,不依赖外在需求。Starbuck 与 Webster^[2]描述玩兴是一种可以从活动中立即萃取愉悦并深度投入的气质。Barnett^[7]也认同前人关于玩兴的特质论观点,并指出具有玩兴特质的人受内在动机的引导,更加关注自身的情绪体验,不愿接受既定规则的约束,具有更强的自主性。研究发现,具有玩兴特质的人大多表现出自由、自发性、幽默等特质,但也表现出注重自我享受、不守规则、散漫不严肃等行为。Glynn^[8]在整合前人研究的基础上将玩兴定义为个人以一种自由的、不严肃的态度参与活动,以增加内在享受与满足感的一种特质。尽管关于玩兴的内涵尚未达成统一观点,但学者大多将玩兴视为一种特殊的人格特质,外在表现得更加自由、幽默、善于交际,更具主动性和自主性,同时也倾向于恶作剧和玩闹。由此可见,玩兴是一种复杂的多因素组合,由认知、情感和行为等因素构成一个连续

的、由低到高的向量。

尽管玩兴会破坏组织规则,使工作场所变得活跃且不严肃,但玩兴特质的自主性、投入、善于交际和互动等特征被证实与创造力密切相关,玩兴高的人具有弹性和变通能力,能够积极地调整自身状态,激发自身的创造性思维,广义来说,玩兴的行为或心理历程本身就是创造力产生的过程^[3]。Glynn^[8]对美国不同地区 300 个成人的研究表明,成人玩兴与认知自发性和创造力显著正相关。为了进一步探究玩兴与创造力之间的关系,1993 年 Starbuck 等^[9]对 550 名高智商员工展开研究,发现成人玩兴能够正向预测员工的内部动机,同时,玩兴高的人表现出更多的创造性。Csikszentmihalyi^[10]也指出,玩兴高的人更容易产生愉悦情绪体验,更容易受到挑战性任务的刺激,主动完成具有挑战性的工作以获取愉悦的情绪体验,而参与挑战性任务的过程就是一个知识重构、灵感迸发、创造思维激发的过程,从创造力的过程观来看,成人玩兴特质的确能正向影响员工创造力。国外研究者企图采用实证研究方法来打破人们对于玩兴的负面评价,玩兴本身就是目的,如果员工将工作自身看成是无压力的具有乐趣的行为,则会表现出更多积极性和正向的情绪体验,这种无压力、自由的工作状态更容易使员工思维活跃,产生更加具有颠覆性和创造性的想法^[11]。潘安成等^[12]从个体和组织互动视角出发,从理论角度证实成人玩兴不一定会造成传统观念中的组织负面影响,相反,其在知识互动交流过程中更容易产生新奇的有创造性的想法。因此,本文提出以下假设:

H₁:玩兴特质对员工创造力具有显著正向影响。

1.2 玩兴特质与心理投入

Ruscio 等^[13]将心理投入描述为“沉浸于工作中、尽可能不分心、专注于解决当前工作任务”的心理状态。Kahn^[14]则从员工内心感受的角度认为心理投入是一种心理体验,通过内在感受的影响,员工呈现出精力投入、积极情感和完满认知的整体的、能动的状态。尽管学者从不同角度对心理投入的内涵给予了诠释,但都认同其核心内涵是员工对工作任务的专注程度。具有玩兴特质的员工更加关注内心的情绪体验,主动将参与挑战性任务看成充满乐趣的活动。因此,相比被动参与工作的员工,具有玩兴特质的员工会积极投入工作,采取更加专注的态度投身工作。研究表明,具有玩兴特质的员工,会主动采取更具乐趣的方式参与工作,能够通过更加新颖的方式解决工作中的难题,对待工作和同事都会比较乐观和幽默^[3],而这些积极的工作方式会使员工获取更多积极的情绪体验,影响员工对于工作的内心感受,提升员工对工作任务的心理投入。Webster^[15]指出,工作玩兴是在工作或学习中所展现出的自发性、想像力、情绪的表达力与好玩有趣、乐在其中的态度。玩兴是一种具有高度内在动机的表现,因

而,玩兴高的人对于工作更具主动性,从心理态度到外在行为都会更加专注地投入工作。因此,本文提出如下假设:

H₂:玩兴特质对心理投入具有显著正向影响。

1.3 心理投入的中介作用

Ruscio^[13]等在关于创造力的一项研究实验中证实,心理投入是影响员工创造力的一个重要因素。研究表明,具有高水平心理投入的员工对工作的专注程度高,会将完成工作作为自身的责任与义务,因此,更愿意发挥想象力进行知识重构,采取更具创意的方式完成工作。Csikszentmihalyi^[16]指出,心理投入水平高的个体对待工作更加专注,更擅长运用现有知识作更多尝试,其创造性思维也更为活跃,即心理投入水平越高,越容易产生高水平的创造力。

玩兴高的员工对工作表现出巨大热情和好奇心,工作方式也较为灵活,会专注自己的工作,沉浸于工作中不受打扰。研究表明,当个体专注于某件事时,会积极进行知识重构,思维活动也会更加敏捷和有创造性,会不断尝试不同解决方案,采取更具创造性的方式解决问题^[17]。也就是说,心理投入的确在玩兴特质与创造力之间起到中介作用。尽管国内学者对于玩兴特质与创造力之间作用机制的研究尚不够深入,但也有学者指出,玩兴是一种对待工作具有自主性、好奇心以及乐在其中的态度,能够影响个体的内在动机和工作投入水平,有助于带来正向的情绪体验和更乐于探索的创造性行为^[3]。王端旭^[18]等关于个体创造力形成机制的研究证实,心理投入在领导支持与员工创造力之间起中介作用。由此看来,心理投入的确是创造力形成的一种途径。玩兴高的人通常具有自由、幽默、乐观、主动等特质,对待工作常采取较为轻松的态度,主动寻求工作中的乐趣^[19],受自主性的影响,其对待工作更为专注,心理投入水平较高,能够采取变通和弹性的方式处理工作中面临的问题,思维活跃变通,更加具有创造性。由此看来,玩兴特质会通过影响个体的心理投入水平提高个体创造力。因此,本文提出以下假设:

H₃:心理投入对员工创造力具有显著正向影响。

H₄:心理投入在玩兴特质与员工创造力之间具有中介作用。

1.4 时间管理倾向的调节作用

时间管理倾向是从个体支配时间的人格特征角度提出的心理学概念,按支配时间的流程顺序将时间管理倾向分成3个维度:①时间价值观,即个体对时间的功能性和价值性所持有的一种稳定的观念与态度,对个体的时间支配起到一定的指导作用;②时间监控观,指个体支配运用时间的能力,表现为个体的计划安排、过程控制、时间配置等具体行为;③时间效能感,指个体对于自身操控时间能力的自信程度以及预估能力。简言之,时间管理倾向是个体在时间维度上的人格特

征,包含个体在时间管理上的价值观、自我监控和自我效能^[20]。Britton^[21]和 Shahani^[22]关于大学生时间管理的研究表明,时间管理对学业成绩具有显著的预测作用。Bond^[23]研究发现,时间管理倾向各维度与个体的积极情绪显著正相关,时间管理能力也是影响主观幸福感的一个重要因素。秦启文、张志杰^[24]等研究证实,时间管理能力水平高的个体对于困境的处理能力较强,能够通过合理的时间配置完成棘手问题。由此可见,时间管理倾向的确对个体的学习和工作起到积极促进作用。

Jex等^[25]的研究表明,时间管理倾向作为一种调节变量,能够负向调节压力源与工作紧张之间的关系。而国内学者袁国方(2015)等对团队层面的研究表明,团队中个体在时间维度上的认知与情感差异将直接影响团队的创新程度和创新速度。对于时间管理倾向水平高的员工来说,其时间监控能力较强,并且对自己掌控时间的能力更为自信,能够使时间得到最大效率的利用,更加合理配置休闲娱乐与工作时间,一方面弥补由于参加娱乐休闲形成时间损耗带来的工作亏损,另一方面,时间掌控力强的人其时间价值感较高,认为不合理地利用时间就是一种资源浪费。因此,此类人员一般工作效率较高,能够利用有限的时间另辟蹊径,采取创新高效的方式解决问题。也就是说,时间管理倾向能够增强玩兴特质与创造力之间的正向关系。与此相反,时间管理倾向性较低的员工,其时间监控能力和时间价值观都较低,对自身掌控时间的能力缺乏自信,一旦由于休闲娱乐活动造成时间损耗,其时间效能感会进一步降低,更加慌乱甚至丧失完成工作任务信心。因此,对于时间管理掌控不佳的员工来说,其会减弱玩兴特质与员工创造力之间的正向作用。因此,本文提出如下假设:

H₅:时间管理倾向在玩兴特质与员工创造力之间起到调节作用。

基于上述文献回顾及理论推演,本文引入心理投入作为中介变量、时间管理倾向作为调节变量,构建玩兴特质对员工创造力的内部作用机理模型,如图1所示。

2 研究方法

2.1 研究对象

本研究采用问卷调查法对河南、新疆、河北等多家企业发放正式问卷,主要通过3种方式收集数据:①通过项目团队个人社会网络向参加工作的朋友采集电子问卷;②向高校MBA课程班发放并回收纸质问卷;③通过实地调研方式向企业员工发放纸质问卷。共发放问卷621份,回收517份,剔除不完整问卷和填写数值完全一致的无效问卷,剩余问卷468份,有效回收率75.36%。样本基本情况为:男性员工占45.5%,学历

包括硕士及以上(18.6%)、本科(65%)、大专及以下(16.5%);单位类型包括政府部门(19.0%)、事业单位(12.0%)、国有企业(44.7%)、民营企业(14.7%)、合资企业(9.6%);工作性质包含市场类(17.5%)、技术类(14.1%)、制造类(3.8%)、行政服务类(36.8%)、其它(27.8)。样本选取和问卷回收基本符合预期,且问卷回收数量可以保证分析需要,符合研究的基本要求。

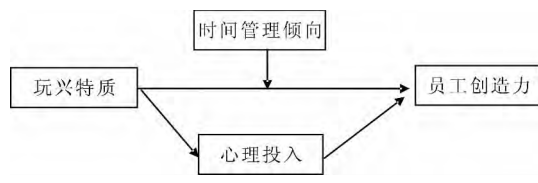


图1 理论模型

2.2 变量测量

为确保测量工具的信效度,本研究采用学者广泛采用且经过验证具有很好信效度的成熟量表。

关于玩兴特质,采用我国学者余斌^[3]等开发的包含“幽默”、“乐在其中”等子维度的六维度量表,采用员工自评方式评价员工的玩兴特质水平,采取五点量表法(1表示很不符合,5表示非常符合),共包含29个题项,如“容易享受活动的过程并自得其乐”。

关于心理投入,结合 Amabile^[26]和 Forbes^[27]开发的心理投入量表,选取经国内学者修订并验证的6个条目测量量表,例如“解决工作中遇到的问题是我心理最重要的一件事”。

关于时间管理倾向,采用国内学者黄庭坚等编制的时间管理倾向量表,共包含17个题项,例如“我通常把每天的活动安排成一个日程表”。

关于员工创造力,采用 Zhou 等^[28]编制的员工创造力测量量表,共包含8个条目,例如“我经常有解决问题的新办法”。

关于控制变量,以往的研究表明,员工的学历、年龄、工作年限和工作性质会影响员工心理感知(如心理投入),并产生不同的行为结果(如员工创造力)。此外,行业性质的差异可能会对创造力产出不同影响,因此引入行业性质作为控制变量。

3 实证结果

3.1 信度与效度分析

采用 Cronbach's α 系数检验量表信度,各变量的 α 系数在 0.846~0.909 之间,均大于 0.7,说明本研究各量表具有很好的信度。由于本研究选取的量表均为经国内学者验证与修订的成熟量表,因此,保证了量表的内容效度。运用 AMOS21.0 对收集的数据进行验证性因子分析,以验证研究中所使用4个变量的区分效度。如表1所示,由验证性因子分析结果可知,四因子模型拟合程度最好,各因子均达到标准,说明本研究中4个变量的假设模型区分效度良好。此外,竞争模型中单因子模型的拟合效度最差,说明此问卷不能用一个潜在变量解释所涉及的全部因子,表明研究数据不存在严重的同源误差。

表1 验证性因子分析

(N=468)

拟合指标(指标标准)	$\chi^2/df(<2)$	RMR(<0.05)	GFI(>0.8)	IFI(>0.9)	CFI(>0.9)	RMSEA(<0.05)
单因子模型 AP+PI+TM+MC	5.504	0.071	0.462	0.464	0.462	0.098
二因子模型 AP+PI+TM,MC	5.092	0.070	0.487	0.513	0.511	0.094
三因子模型 AP+PI, TM, MC	4.309	0.061	0.576	0.607	0.605	0.084
四因子模型 AP, PI, TM, MC	1.884	0.047	0.812	0.901	0.900	0.044

注:AP、PI、TM、MC 分别代表玩兴特质、心理投入、时间管理倾向、员工创造力

3.2 变量描述性统计分析

各变量的平均值、标准差及相关系数如表2所示,玩兴特质与心理投入、员工创造力均显著正相关($r=0.356, r=0.575, p<0.01$),假设 H_1 、 H_2 得到初步验证;心理投入与员工创造力显著正相关($r=0.382, p<0.01$),说明内部动机对员工创造力具有正向影响,假设 H_3 得到初步验证。另外,时间管理倾向与员工创造力之间显著正相关($r=0.467, p<0.01$),说明时间管理倾向的确与员工创造力之间存在一定的关系,可以进一步作数据验证。通过对表2数据的整体分析可知,各变量间均存在显著相关关系,符合数据预期,因而可进一步作回归分析。

3.3 假设检验

首先,本研究运用回归分析检验变量间直接效应,结果见表3。排除控制变量的影响后,玩兴特质对心理

投入具有显著正向影响($\beta=0.368, p<0.001$),因此, H_1 成立; M_1 回归结果显示,玩兴特质对员工创造力具有显著正向影响($\beta=0.564, p<0.001$),因此, H_2 成立;由 M_5 回归结果可知,心理投入对员工创造力也具有显著正向影响($\beta=0.379, p<0.001$),因此, H_3 得到验证。

然后,运用结构方程模型检验心理投入的中介作用。本研究构建了两个结构方程模型,模型1基于玩兴特质、心理投入、员工创造力3个变量构建完全中介模型,整个模型的拟合指数如下: χ^2/df 为 4.761, RMR 为 0.088, GFI 为 0.649, IFI 为 0.699, CFI 为 0.698, RMSEA 为 0.090,模型的拟合指数尚不达标,说明模型1拟合效果不好。模型2在模型1的基础上增加玩兴特质对员工创造力的直接影响路径,如图2所示,模型的拟合指标如下: χ^2/df 为 2.185, RMR 为 0.049, GFI 为 0.844, IFI 为 0.912, CFI 为 0.911, RMSEA 为 0.050。由此可见,模型2各项指标均达到良好拟合标

准,说明模型 2 通过了数据验证。其中,玩兴特质对员工创造力($\beta=0.729, P<0.001$)影响显著,说明心理投

入在玩兴特质与员工创造力之间起到部分中介作用,因此, H_4 得到验证。

表 2 变量的平均值、标注差及相关系数

(N=468)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8
1 性别								
2 年龄	-0.059							
3 学历	-0.077	-0.059						
4 工龄	-0.044	0.827**	-0.038					
5 玩兴特质	-0.054	-0.110*	0.102*	-0.122**	(0.909)			
6 心理投入	-0.011	-0.006	-0.015	-0.011	0.356**	(0.846)		
7 创造力	-0.208**	0.002	0.139**	-0.007	0.575**	0.382**	(0.902)	
8 时间管理倾向	0.033	-0.027	-0.065	0.013	0.392**	0.523**	0.467**	(0.868)
M	1.54	2.86	3.01	3.41	107.81	61.26	22.83	28.06
SD	0.499	0.846	0.624	1.216	14.138	7.976	3.357	4.536

注:**表示 $p<0.01$, *表示 $p<0.05$, 双尾检验; 括号内数字为该变量量表的 Cronbach's α 系数

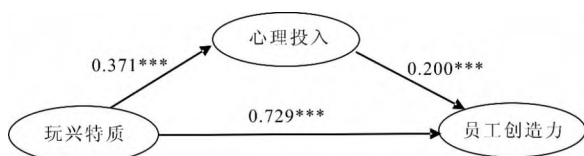


图 2 心理投入部分中介玩兴特质对员工创造力的影响路径

最后,通过层次回归分析验证时间管理倾向的调节作用。采用 Aiken 等^[29]推荐的调节效应检验方法,对玩兴特质与时间管理倾向进行中心化处理,取两者乘积作为交互项,检验玩兴特质与时间管理倾向对结果变量员工创造力是否具有显著影响作用,由回归结果可知,玩兴特质与时间管理倾向对员工创造力

均具有显著影响($\beta=0.444, \beta=0.295; p<0.001$),即主效应显著;将交互项加入回归方程,检验交互项是否对创造力具有显著影响,以此判断时间管理倾向是否在玩兴特质与员工创造力间起到调节作用。结果显示,交互项对员工创造力具有显著影响($\beta=0.081, p<0.05$),验证了时间管理倾向的调节作用,即假设 H_5 成立。为更直观地观察时间管理倾向在玩兴特质与员工创造力之间的调节作用,本文根据 Aiken 等提供的步骤绘制调节效应图,如图 3 所示,具有高水平时间管理倾向的员工,玩兴特质对员工创造力的促进作用更强,而处于低水平时间管理倾向的员工,其玩兴特质对员工创造力的正向影响会减弱。

表 3 层次回归分析结果

(N=468)

变量	心理投入				员工创造力			
	M_1	M_2	M_3	M_4	M_5	M_6	M_7	M_8
性别	-0.007	0.004	-0.179***	-0.161***	-0.176***	-0.162***	-0.176***	-0.179***
年龄	0.044	0.055	0.024	0.041	0.007	0.030	0.070	0.073
学历	-0.014	-0.049	0.126**	0.072	0.132**	0.083*	0.064	0.063
工龄	-0.047	-0.014	-0.034	0.017	-0.016	0.020	-0.025	-0.025
单位类型	-0.020	0.017	-0.013	0.043	-0.005	0.040	0.024	0.017
工作性质	-0.020	0.017	-0.117*	-0.060	-0.109*	-0.063	-0.067	-0.069
玩兴特质(AP)		0.368***		0.564***		0.488***	0.444***	0.435***
心理投入					0.564***			
时间管理倾向(TM)							0.295***	0.289***
交互项(AP*TM)								0.081*
R^2	0.002	0.032	0.072	0.376	0.215	0.413	0.448	0.455
ΔR^2	-0.011	0.118	0.059	0.366	0.203	0.403	0.439	0.444
F	0.138	9.961***	5.519***	39.574***	18.026***	40.396***	46.602***	42.419***

注:**表示 $p<0.01$, *表示 $p<0.05$; 所有系数均为标准化后系数

4 结论与建议

4.1 研究结论

(1) 玩兴特质能正向预测员工创造力水平。本研究采用实证研究进一步验证了 Glynn^[8] 和余嫔^[3] 等提出的玩兴特质与员工创造力之间的正相关关系。玩兴高的人更容易产生创造性思维,这一定程度上向“业精于勤荒于嬉”传统观念提出了挑战,也就是说,玩兴并

不一定意味着效率降低、妨碍绩效等负面影响,相反,玩兴特质会激发人的兴趣和投入度,使人们产生愉悦的情绪体验,由兴趣激发的投入度和轻松的外部环境一定程度上可以促进员工创造力的激发。

(2) 玩兴特质通过促进员工的心理投入来激发员工创造力。心理投入在玩兴特质与员工创造力之间起到部分中介作用,进一步验证了 Ruscio^[13] 和王瑞旭^[18] 提出的心理投入是影响员工创造力的重要因素这一观点,同时揭示了玩兴特质与创造力之间的内部作用机

理:玩兴高的员工对工作表现出极大热情和好奇心,专注于自己的工作,沉浸于工作中不受打扰;当个体专注于某件事时,会积极进行知识重构,思维活动也会更加敏捷和更具创造性,会不断尝试不同解决方案,采取更具创造性的方式解决问题。个体的玩兴水平会直接影响个体对工作的心理投入,进而影响个体的创造性水平。

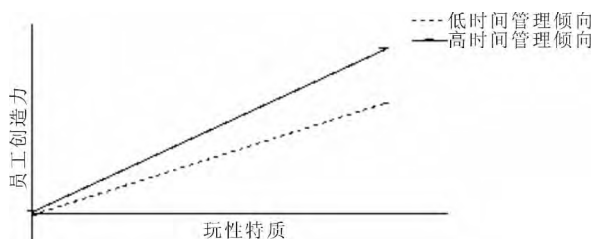


图3 时间管理倾向的调节效应

(3)时间管理倾向在玩兴特质与员工创造力之间起到调节作用。在个体因素中,玩兴水平影响员工创造力,时间管理倾向也对创造力水平存在影响^[20],时间管理能力强的个体能更加合理地配置时间,对自我管理更具自信,一方面弥补了因为参与玩乐和休闲等活动造成的时间损耗,另一方面,自信的状态降低了工作任务带来的压迫感和紧张感,使其在有限的时间里实现价值最大化,更具创造性地解决工作任务,提升工作效率。

(4)玩兴特质与员工创造力在人口统计学变量上存在差异。较之女性来说,男性被认为更爱参与游戏和休闲等乐趣活动^[3],即传统观点认为性别差异会影响个体的玩兴水平,但本文研究显示性别与玩兴特质并不存在显著相关关系($r = -0.054, p > 0.05$),即关于性别差异影响玩兴水平的观点并未得到验证。性别差异对于创造力的影响得到了数据支持,在关于员工创造力的多层回归分析中,性别与创造力一直具有显著负相关关系,即男性相比女性的确会表现出更多创造性,但并不是通过玩兴特质产生这种差异。此外,本文进一步验证了学历水平对创造力的促进作用,发现学历与员工创造力具有显著正相关关系($r = 0.139, p < 0.01$),同时,模型3回归结果显示,学历与员工创造力显著正相关($\beta = 0.126, p < 0.01$),这些数据均显示通过学历能够正向预测员工创造性水平。

4.2 理论贡献

(1)本文将玩兴特质与创造力的研究拓展到实证研究中,同时,从心理投入视角出发揭示了玩兴特质与员工创造力的内部作用机制,为提升个体创造力提供了新的研究视角。目前国内对于玩兴的研究尚处于起步阶段,本文利用理论推演和数据检验方式揭示了玩兴特质对员工创造力的促进作用,丰富了国内对于玩兴与创造力的理论研究。

(2)引入时间管理倾向作为调节变量,丰富了关于

时间管理倾向的研究,也为探究个体因素对于创造力的影响提供了新的思路。本文从个体出发,聚焦个体玩兴特质和个体时间管理倾向,将两者同时引入创造力模型,揭示了时间管理倾向对于玩兴与创造力之间关系的调节效应。同时,以往关于时间管理倾向的研究都局限于学生群体,大多探究其与学业和心理健康的关系,本文将时间管理倾向的研究对象拓展至企业员工,丰富了企业组织中关于时间管理倾向的研究。

4.3 管理建议

(1)平衡员工的工作与休闲活动,提升工作场所的乐趣氛围。加剧的组织变革和竞争使得企业越来越依赖具有高水平创造力的员工,而乏味单一的工作内容和过重的工作压力阻碍了员工的创造力发挥。企业应通过深层次的文化和制度渗透,营造具有乐趣的工作氛围,如工作模式游戏化,在工作中嵌入游戏体制,使员工工作的同时获得更多乐趣体验;或者将工作场所设计得更加人性化,为员工提供休闲场所,缓解工作中的紧张感,促进员工沟通,实现知识共享,为创造力提升奠定基础。

(2)强化人本管理,增强员工的心理投入。组织管理者应从以人为本的理念出发,关注员工的个性化诉求,领导应给予员工更多的关怀和帮助,提升员工归属感,营造和谐组织氛围;给予员工更多自主权,为员工提供更多机会和工作方式自主选择权,使员工对工作更加具有自主性,增强员工的心理投入,激发其创造性。

(3)对员工进行时间管理培训,提升其时间管理能力。时间管理能力不仅影响个体创造力,而且对个体工作绩效和工作效率具有直接影响,管理人员可从以下几个方面着手:①合理设置员工工作任务和工作目标,提升个体的自信心;②发挥榜样效应,引导员工合理规划工作时间,增强员工时间管理意识,激发员工自我效能感;③使用工作日志计划,鼓励员工对自身工作进行总结与反思,对未来工作进行规划,既参与制定计划,也审视自身计划执行程度,及时发现不足并改正。

5 局限与展望

(1)关于玩兴的测量,本文直接选取我国台湾地区学者余斌等开发的量表,未经过修改和编译,但两岸存在一定的文化和地域差异,在玩兴的结构和内涵方面也可能存在差异。因此,未来应深化对玩兴特质结构的探索,编制开发本土情境下的玩兴测量量表。

(2)本文只探究了个体因素(玩兴特质、时间管理倾向)对于员工创造力的影响,并未将组织层面的因素引入研究。未来应从个体和组织双重视角考察玩兴特质与创造力的关系,采用跨层次研究方法深入探究玩兴与创造力的内部作用机理。

(3)本文仅从积极视角分析了玩兴特质对组织的

有利影响,并未将玩兴特质的负面影响引入研究。未来可从玩兴特质的双面性入手,以连续的视角分析玩兴特质对组织的不同影响,考察过高的玩兴水平是否会影响组织绩效,以及如何把控玩兴水平才能将玩兴的有利作用发挥到极致。

参考文献:

- [1] CSIKSZENTMIHALYI M. Play and intrinsic rewards[J]. *Journal of Humanistic Psychology*, 1975(15):41-63.
- [2] STARBUCK W H, WEBSTER J. When is play productive [J]. *Accounting Management & Information Technologies*, 1991,1(1):71-90.
- [3] 余娉,吴静吉,林伟文,等.成人玩兴量表与组织玩兴气氛量表之发展[J]. *测量学刊*, 2003,50(1):73-110.
- [4] 聂晶,卢新怡.玩兴与创造:基于个体和组织视角分析[J]. *中国科技论坛*, 2016(3):19-23.
- [5] 温忠麟,侯杰泰,张雷.调节效应与中介效应的比较和应用[J]. *心理学报*, 2005,37(2):268-274.
- [6] LIEBERMAN J N. Playfulness; its relationship to imagination and creativity[J]. *Psychology of Aesthetics Creativity & the Arts*, 1977.
- [7] BARNETT L A. The playful child; measurement of a disposition to play[J]. *Play & Culture*, 1991,4(1):51-74.
- [8] GLYNN M A. The adult playfulness scale; an initial assessment[J]. *Psychological Reports*, 1992,71(5):83-103.
- [9] GLYNN M A, WEBSTER J. Refining the nomological net of the adult playfulness scale; personality, motivational, and attitudinal correlates for highly intelligent adults[J]. *Psychological Reports*, 1993,72(3):1023-1026.
- [10] CSIKSZENTMIHALYI M. Finding flow[J]. *Psychology Today*, 1997,30(4):46-51.
- [11] MONTES F J L, MORENO A R, FERNÁNDEZ L M M. Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation[J]. *International Journal of Manpower*, 2004,25(2):167-180(14).
- [12] 潘安成,刘爽.社会性偷闲能“偷出”团队创造力吗?——一个案例的探索性研究[J]. *管理世界*, 2013(8):154-166.
- [13] JOHN R, DEAN M, TERESA M AMABILE. Looking inside the fishbowl of creativity: verbal and behavioral predictors of creative performance[J]. *Creativity Research Journal*, 1998,11(3):243-263.
- [14] KAHN W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work[J]. *Academy of Management Journal*, 1990,33(4):692-724.
- [15] WEBSTER E J. Playfulness and computers at work[M]. New York University, 1989.
- [16] CSIKSZENTMIHALYI M. Creativity: flow and the psychology of discovery and invention[M]. New York: Harper Collins, 1996.
- [17] UTMAN C H. Performance effects of motivational state; a meta-analysis[J]. *Personality & Social Psychology Review: An Official Journal of the Society for Personality & Social Psychology Inc.*, 1997,1(2):170-82.
- [18] 王端旭,洪雁.领导支持行为促进员工创造力的机理研究[J]. *南开管理评论*, 2010,13(4):109-114.
- [19] BOZIO NELOS N, BOZIO NELOS G. Playfulness; its relationship with instrumental and expressive traits[J]. *Personality & Individual Differences*, 1999,26(4):749-760.
- [20] 黄希庭,张志杰.论个人的时间管理倾向[J]. *心理科学*, 2001,24(5):516-518.
- [21] BRITTON B K, TESSER A. Effects of time-management practices on college grades[J]. *Journal of Educational Psychology*, 1991,83(3):405-410.
- [22] SHAHANI C, DIPBOYE R L, PHILLIPS A P. College students' time management; correlations with academic performance and stress[J]. *Journal of Educational Psychology*, 1990,82(4):760-768.
- [23] BOND M J, FEATHER N T. Some correlates of structure and purpose in the use of time[J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 1988,55(2):321-329.
- [24] 秦启文,张志杰.时间管理倾向与心理健康关系的相关研究[J]. *心理科学*, 2002,25(3):360-362.
- [25] JEX S M, ELACQUA TC. Time management as a moderator of relation between stressor and employee strain[J]. *Work & Stress*, 1999,13(2):182-199.
- [26] AMABILE T M, HILL K G, HENNESSEY B A, et al. The work preference inventory; assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations[J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 1994,66(5):950-967.
- [27] FORBES J B, DOMM D R. Creativity and productivity: resolving the conflict[J]. *Sam Advanced Management Journal*, 2004,69(2):4-27.
- [28] ZHOU J, GEORGE J M. When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice[J]. *Academy of Management Journal*, 2001,44(4):682-696.
- [29] AIKEN L S, WEST S G, RENO R R. Multiple regression: testing and interpreting interactions [M]. Sage Publications, 1996.

(责任编辑:万贤贤)