

虚拟组织对员工创造力的影响研究:概述与展望

秦国静,魏丽坤

(四川大学锦城学院工商管理学院,成都 611730)

摘 要:虚拟组织是一种以信息技术为支撑的区别于传统实体组织的人机一体化组织,已成为互联网经济时代组织运营的重要模式。相较于传统的组织形式,虚拟组织对员工创造力的影响更为复杂。在文献研究和理论推演的基础之上,厘清虚拟组织和员工创造力的概念、特点、影响因素以及传统组织背景下的员工创造力作用机制,从而构建出虚拟组织对员工创造力影响的综合研究模型,并对未来研究进行展望。

关键词:虚拟组织;员工创造力;影响因素;研究展望

中图分类号: F270.7

文献标志码: A

文章编号: 1673-3851(2017)05-0381-08

“虚拟组织”是一种区别于传统实体组织,在现代信息技术发展的基础之上建立起来的人机一体化的新的组织模式,具有自形成、自管理、自学习等特征。这一组织模式伴随着跨国企业的发展而产生,已经成为网络经济条件下组织运营的重要模式。由于虚拟组织是各企业共同利益结合体,组织中员工创造力的高低影响着组织整体水平的高低,甚至间接影响各联合企业的共同利益和市场竞争力。在虚拟组织中,企业员工大多分散在各个不同的地域中,分别从属于不同的公司,拥有不同的专业技能,因此,相较于传统的组织形式,虚拟组织对员工创造力的影响更为复杂,亟需构建综合研究模型,为现代企业虚拟组织中员工创造力的开发与培养提供理论参考。

一、理论概述

(一)虚拟组织

1. 虚拟组织的概念

虚拟组织(Virtual organization),通常也被称为“虚拟企业”。“虚拟企业”最早由美国学者 Preiss、Nagel & Goldman^[1]于1991年的研究报告《21世纪

制造业研究:一个工业主导的观点》中提出:在市场多变、全球化竞争加剧的情况下,单个企业只有与其他企业建立以虚拟企业为基础的敏捷制造模式,才能满足市场需求。美国《商业周刊》1993年在其封面介绍中把虚拟企业定义为一种运用技术手段把组织中人员、资产、创意动态地联系在一起的新的组织形式。

Byrne^[2]将虚拟企业详细描述成多个企业的公司联盟关系,认为虚拟企业是一些相互独立的通过信息技术连接的,在各自的领域分别为该联盟贡献出自己的核心能力,以实现技能共享和成本分担,通过合作建立起某种特定产品或服务的世界一流竞争能力,把握快速变化的市场机遇的临时企业联盟。Walters^[3]比较和区分了新兴的虚拟组织与传统组织的概念及特点,并尝试通过研究过去的工业结构,找出现代虚拟组织发展的基础。Markus等^[4]认为虚拟组织是通过互联网把顾客和供应商加以联结的有着明确目标的企业组织模式,他们研究归纳了虚拟组织运转的四大原因,建立了虚拟组织外部资源运转模型。

国内学者邓小健和赵艳萍^[5]将虚拟组织定义为

两个或两个以上企业为了快速响应市场机遇,通过先进的信息沟通技术组成一种有时限的互惠互利的动态联合体。魏巍^[6]认为虚拟组织是各企业围绕本企业核心能力,利用计算机技术、网络技术及通讯技术与全球企业进行互补、互利的合作,合作目的达到之后合作关系随即解散的组织形式。辛馨^[7]认为虚拟企业是各企业通过网络信息技术将其内部核心竞争力以合作的方式重新资源整合而形成的暂时动态联盟组织。

笔者认为,虚拟组织是建立在现代信息技术基础上的,为迅速向市场提供产品和服务,或者为完成单个组织不能承担的经营功能,由两个或两个以上的各独立组织建立伙伴关系,将本组织和其他组织的资源、技术及核心能力等集中在一起,在一定时间内结成的具有稳固合作关系的开放式企业组织模式。

2. 虚拟组织的特点

针对虚拟组织特点的研究,各学者通过将虚拟组织与传统实体组织的组织结构基础、职能部门分工、组织间合作与管理方式等方面进行比较,提出了不同的观点。

徐碧琳^[8]认为虚拟组织有六个主要特点:一是打破了传统公司组织机构的层次和界限;二是产品的竞争性极强;三是新产品开发时可以节约大量费用和时间;四是易于抓住稍纵即逝的市场机会;五是把许多独立的公司紧密地联系在一起,为了共同的目标而努力工作;六是通过联盟可以取得规模经济效益。陈菊红和汪应洛^[9]认为虚拟企业的主要特征有:以信息技术和工业信息网络为依托;基于市场机遇而存在,具有动态性;成员企业之间相互信任;没有明显的企业界限;每一成员企业都具有自己独特的核心能力,是一种强强联合;企业的组织结构是扁平化的易于重构的柔性组织结构。王治超^[10]把虚拟组织分为业务性虚拟组织和知识性虚拟组织,他认为虚拟组织主要有以下特点:敏捷性;组织虚拟和功能虚拟;共享各成员的核心能力;新产品竞争性强且开发时可节约大量的时间和费用;易于抓住稍纵即逝的市场机会;组织中的成员以相互信任的方式行动。

笔者认为,相较于传统组织形式,虚拟组织的特点有:a)以实体化组织为物质基础,以网络信息数据化为技术基础;b)各成员核心能力和资源的互补,信息共享;c)组织边界模糊以及组织结构扁平化;d)组织构成的动态化;e)对环境反应敏感;f)组织员工工作高度自主性与目标高度统一性。

(二)员工创造力

1. 员工创造力的概念

1950年 Guildford^[11]首次提出了关于创造力(Creativity)的相关研究,认为创造力是所有个体都拥有的一种连续性特征,他关于创造力概念的观点主导了创造力研究领域长达二十年。Sternberg等^[12]认为创造力是一种提出或者产出具有新颖性和适切性的工作结果的能力,认为创造力包含创造力智力维度、创造力智力方式维度和创造力人格维度三个维度;Amabile^[13]认为创造力是指由于不同的个体在复杂的社会系统中共同工作,受社会系统环境的影响,从而产生的有价值的、有用的、新颖的产品、服务、想法或过程。目前比较一致的看法是:创造力是根据一定的目的和任务,运用一切已知信息,开展能动思维活动,产生某种新颖、独特、有社会价值产品的智力品质。^[14]

学者们对员工创造力(Employee creativity)也进行了定义。Shalley等^[15]指出在组织中,只要是区别于其他人的想法或事物,可以为组织带来直接或间接、长期或短期应用的行为,都视为员工创造力的表现。王昌林^[16]认为员工创造力是指在一定企业情景下,员工产生新颖独特的产品、解决方案、思想或过程,它主要是由发现问题、明确问题、阐述问题、组织问题和输出问题解决方案等能力要素构成的能力系统。杨元飞和雷星晖^[17]认为员工创造力即员工创造性,是指产生新颖且有潜在价值的事物或想法,包括新的产品、服务、制造方法及管理过程等。

基于以上研究,笔者认为,创造力是在一定的任务或目标的导向作用下,运用所能获得的一切已知条件和信息,充分开展能动思维活动,经过反复的实践研究,进而产生某种具有新颖性、有价值性的具体劳动成果的能力;而员工创造力是员工根据组织的总体发展目标,提出有关组织生产方式改变、管理模式优化等各方面的具有创造性的新措施、新概念或者新技术的能力。

2. 影响员工创造力的因素

Mumford等^[18]提出,团队中成员的行为会互相影响,其他成员的行为会影响员工个人的创造力,创造力的产生是员工与其他团队成员互动的结果;Ford^[19]认为企业员工会根据工作环境中其他人的行为来审视自己的创造能力,员工创造行为会受个体的意会、动机以及知识和能力的共同影响。这些观点被总结为影响员工创造力的团队层面情景因

素,主要有两方面的内容:一是团队领导对员工创造力的作用,二是团队中的社会关系,即团队成员之间的关系对创造力的作用。^[20]

此外,Isaksen 等^[21]认为组织价值观、组织信仰、组织历史和组织传统会影响员工的创造性;Amabile 等^[22]提出社会环境通过影响工作动机和专业技能以及创造力过程对个体创造力产生重要影响;Shalley 等^[23]研究证明了工作环境对员工的成长需求强度和员工创造力的关系这两者具有调节作用。张大鹏等^[24]认为组织智力资本与组织创新氛围对员工创造力有跨层次的影响,他们的研究表明组织智力资本与组织创新氛围的交互作用对员工创造力有正向的影响,组织创新氛围调节着组织智力资本与员工创造力之间的关系,其对人力资本与员工创造力之间关系的调节最敏感。古银华等^[25]认为领导者作为组织管理的关键和灵魂,其领导风格对员工创造力存在一定的影响。其中,包容性的领导对员工创造力存在积极和消极双面的影响。

通过总结前人的相关研究,笔者认为,在某一组织中,影响员工创造力的因素主要分为四个层面:一是社会层面,包括政策环境、社会文化等;二是组织层面,包括组织氛围、组织管理模式、组织战略、组织激励方式等因素;三是群体层面,包括员工社交关系、团队领导方式等因素;四是个体层面,包括员工的智力、创造性思维、自我效能感以及个人综合能力等因素。

二、虚拟组织对员工创造力的影响路径模型

(一)传统组织背景下的员工创造力影响机制

在对传统组织背景下员工创造力的研究过程中,学者们逐渐发现创造力的影响因素是多维的,不能仅依靠以往的单一概念进行研究,因此,学者们开始建立综合性的创造力影响机制,其中具有代表性的创造力影响模型有以下三个:

a) Woodman 等^[26]以人格心理学理论为基础提出了创造力交互作用模型,他们认为员工创造力主要受个体特征、认知能力和社会因素等三个方面的综合影响。在模型中,Woodman 等以员工的认知能

力、专业知识和内在动机等作为创造力发生的基本因素,将组织特征或社会因素视作催化剂。模型中还指出,组织和社会因素对创造力的发生具有促进和阻碍两方面的作用,其中,组织因素的作用更加明显。其模型框架如图1:

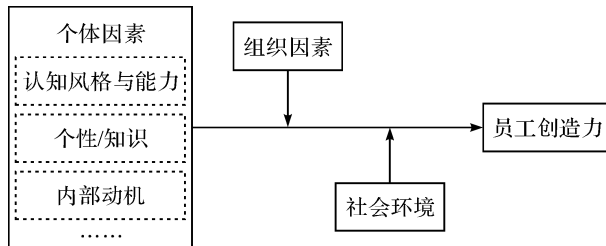


图1 创造力相互作用模型^[26]

b) Amabile 等^[27]在 Scott 的多种社会领域理论基础,从社会心理学角度出发提出了创造力组织情景模型,力求厘清组织创造力氛围的真正内涵,并探索其与员工创造力可能存在的关系,他们认为组织氛围既包含了促进创造力的因素(如组织鼓励、工作的挑战性和自主性等),又包含了抑制性的因素(如工作压力等)。Amabile 还开发了 KEYS 量表对组织氛围进行测评,后来,学者们研究验证了 KEYS 量表的信度和效度,证实了组织氛围对员工创造力存在重要影响这一观点。其模型框架如图2:

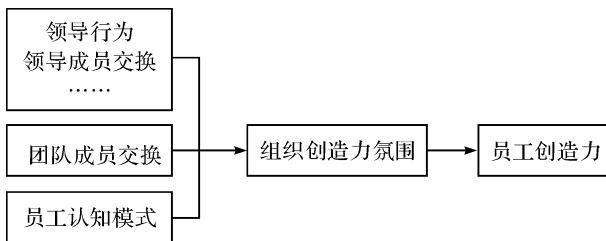


图2 创造力组织情景模型^[27]

c) 杨洁等^[28]第一次将人力资源管理实践与员工创造力联系在一起,基于“氛围感知—心理认知—行为产生”和“组织实践—氛围感知—行为发生”两条路径,推导出了组织实践激发员工创造性行为的研究框架。他们认为,组织中的各种人力资源管理实践会促使组织在其客观环境基础之上构成出组织的创造力氛围,这种创造力氛围会传递组织对创造性行为的期望和支持,影响员工对自己的认知和判断,并最终作用于员工创造力。其模型框架如图3:

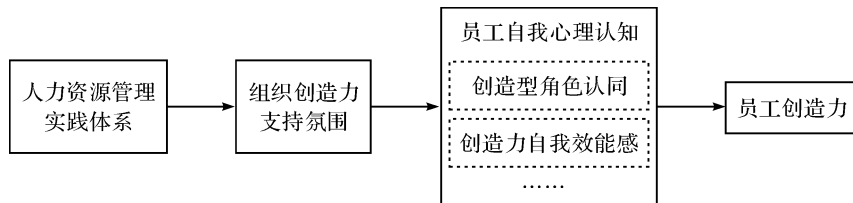


图3 基于人力资源管理实践的创造力研究新框架^[28]

(二) 虚拟组织持续创新运行机理

在厘清了虚拟组织持续创新的内涵与本质的基础上,张保仓和任浩^[29]论述并研究了虚拟组织持续创新的四大构件——创新动力、创新过程、学习能力与界面管理之间的交互作用,证明了成员企业间互动对成员创造力的影响要高于成员与成员间的互动,成员互动能够显著积极影响成员创造力这一观点,并提出了虚拟组织持续创新的运行机理。其运行机理模型框架如图4:

(三) 虚拟组织对员工创造力的影响路径模型

综上所述,首先,在上述的三个员工创造力影响模型中,Woodman等考虑了个体、组织与社会环境三方面对员工创造力的影响,但他却过分强调个体因素,认为个体因素是创造力的决定因素,忽视了创造力的后天培养机制,同时在模型中也没有体现综合作用机制;Amabile等在模型中采用的是一维单因素的研究方法,注重突出组织因素对员工创造力

的直接作用,夸大了组织氛围这一因素,而又忽视其他因素对员工创造力的影响;杨洁等提出的模型中关于员工创造力的研究路径不够全面,并且该模型只是一个框架,没有进行证实和可行性研究。其次,在现行的研究中,大多数学者往往以传统的企业组织为基础或以某个管理系统作为员工创造力影响因素,没有实现综合性研究;最后,尽管虚拟组织或多或少地依赖于实体组织而存在,但虚拟组织与实体组织的构成要素存在着较大的差异,因此基于实体组织中关于员工创造力的研究成果可能并不是适用于虚拟组织,而相关学者提出的虚拟组织持续创新运行机理模型中,也没有具体明确地指出如何开发虚拟组织中员工的创造力。

本文借鉴前人研究成果,结合传统组织背景下员工创造力的影响机制模型和虚拟组织持续创新运行机理模型,提出“虚拟组织对员工创造力影响路径模型”如图5所示:

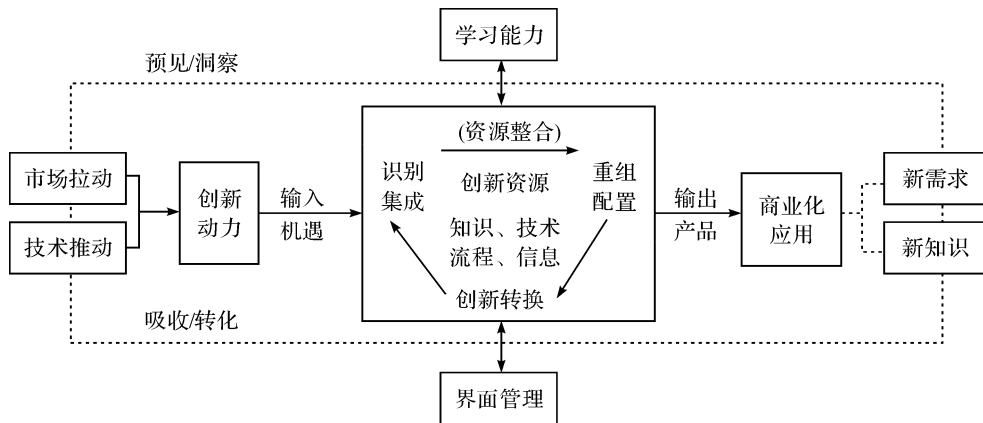


图4 虚拟组织持续创新运行机理^[29]

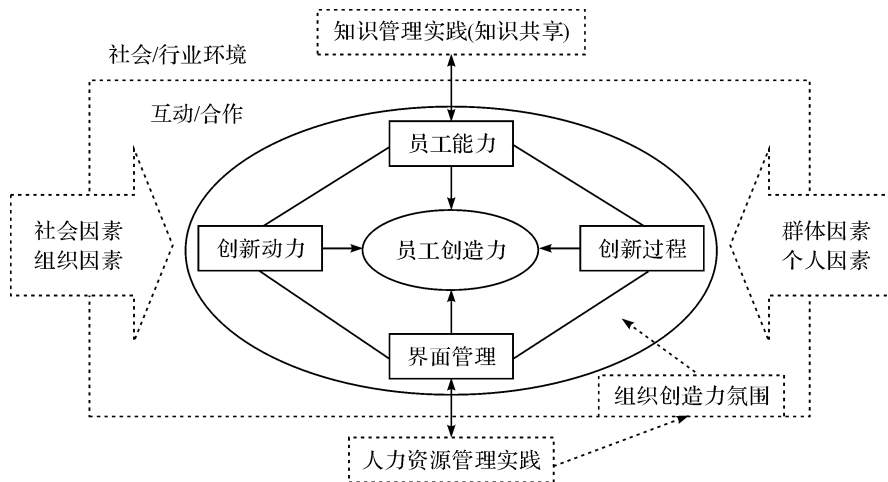


图5 虚拟组织对员工创造力的影响路径模型

该模型主要将虚拟组织对员工创造力的综合影响分为表层和深层两个层次。表层影响因素主要来自社会、组织、群体、个人以及组织管理等方面,深层影响因素主要表现在创新动力、创新过程、员工能力与界面管理四个方面。

具体地,在模型的表层中,虚拟组织是社会或行业环境迫使各实体企业互动合作的结果这一观点得以展现,同时,也体现了虚拟组织成员在企业间的互动合作;进一步地,在虚拟组织中,社会因素(政策环境、社会文化)、组织因素(组织战略、组织激励方式)、群体因素(员工社交关系、领导风格)和个体因素(员工个人能力、员工自我效能感)这四方面的因素与组织中管理者的人力资源管理实践和知识管理实践相结合,其中,人力资源管理实践将促使组织形成创造力氛围,这几者共同作用,从而激发员工创造力。

此外,在模型的深层中,根据虚拟组织的特点,结合虚拟组织持续创新运行机理,将创新动力、创新过程、员工能力与界面管理这四个方面作为虚拟组织对员工创造力激发的内驱动力。在这四者中,创新动力是激发员工创造力的基础,员工能力是激发员工创造力的个体限制因素,创新过程和界面管理决定着员工创造力激发工作的具体成效,而创新动力由虚拟组织的经营目标或战略目标决定,员工能力和界面管理则直接影响着创新过程,并与表层中的知识管理和人力资源管理相互影响、相辅相成。

总的来说,表层和深层两个层次是相互递进、相互影响的关系。深层影响因素是组织内知识创造、知识内化、知识应用和知识分享良性循环的载体,决定着虚拟组织持续激发员工创造力的内在动力;表层影响因素与深层影响因素进行信息交换与传播,可以推动虚拟组织之间的技术分享与技术外溢,从而带动联合的各实体组织开展创新活动,进而带动整个产业链条的持续创新。

在前述的内容中,笔者对虚拟组织的概念、虚拟组织的特点以及员工创造力的影响因素进行了讨论与归纳,而杨洁等论证了人力资源管理实践对组织创造力氛围形成的积极作用;张保仓等证明了成员企业间互动会影响成员的创造力;LIAO^[30]在其研究中也证实了员工的知识共享行为能显著影响企业创新。因此,可以认为相关理论基础及经典理论模型等研究已局部验证了本综合影响路径模型的合理性。当然,虚拟组织对员工创造力的影响远不只此,有关方面仍需各学者在未来进行进一步探索与研究。

三、研究局限与展望

(一)研究的局限

目前,国际心理学界将创造力的研究大致分为两个阶段^[31]:第一个阶段主要关注创造性个体的智力和人;第二阶段则是将创造力放在更为广泛的社会心理学和跨文化背景中研究。现阶段,学界内关于员工创造力的研究处于第二阶段,在这一阶段中,学者们更关注影响创造力的环境和社会文化因素,包括:企业组织氛围与组织文化、社会经济水平、社会文化氛围以及家庭环境等。由于这一阶段的研究还处于发展成长期,因此学者们往往更关注宏观层面的研究理论建设而忽视了现代企业中具体因素对员工创造力的影响。

除此之外,虽然虚拟组织被普遍应用于现代企业中,但是,许多企业中虚拟组织的员工管理问题却十分突出。在现阶段各学者的研究中,关于员工创造力和虚拟组织的研究已取得了大量有价值的成果,然而学者们对虚拟组织与员工创造力的研究都是独立的,很少将二者结合,没有一个系统的研究成果展现,没有提出具体的综合研究模型,更没有提出虚拟组织中培养员工创造力的措施,企业无法找到能够指导其进行管理决策的理论依据,对虚拟组织中员工创造力的培养显得力不从心。

(二)研究趋势展望

基于虚拟组织对员工创造力的影响路径模型和以上分析,笔者提出未来研究虚拟组织对员工创造力的影响可重点关注的几个方面,希望为各学者后续研究提供启示。

a)关注虚拟组织中社会、组织、群体和个体四大因素共同作用对员工创造力的影响;目前针对组织中各因素对员工创造力影响的研究很多,例如:Woodman^[15]认为组织结构、文化、战略、规模和规范等组织特征会影响员工创造力;Isaksen^[21]指出组织的价值观、信念、历史和传统会影响到员工的创造力;李家俊等^[32]从情绪理论的视角证实了团队结构约束对员工创造力的作用机制。但是这些基本上都是基于实体组织或者只基于某一个方面的因素而进行的研究,没有针对虚拟组织也没有将几个影响层次的因素相结合。因此,在以后的研究中,学者们可以针对虚拟组织的特点以及员工创造力的多层次影响因素对员工创造力进行综合全面的研究。

b)关注知识共享管理模式下虚拟组织对员工创造力的影响;近年来,各学者和企业管理者开始关

注知识管理领域,而知识管理的一大原则就是共享,基于此,协同创新模式应运而生,各学者也开始进行有关协同创新的研究,如黄越等^[33]就提出了通过加强伙伴选择、资源配置、人员管理、利益分配和风险分担等多方面机制的建设,能构建出面向行业产业的协同创新中心运行机制的观点。在当今的网络经济时代,各企业间的战略联合使虚拟组织成为十分普遍的组织合作形式,整个行业环境慢慢从竞争走向协同,各企业间甚至企业高校间渐渐通过信息和知识共享,利用“产学研”等新型协同创新模式来合作,以期实现互利共赢。在未来的研究中,这些新型协同创新模式下产生的虚拟组织对员工创造力的影响研究值得学者关注。

c)关注虚拟组织中人力资源管理实践对员工创造力的影响;雷星晖等^[34]通过实证方法,基于理论推演出了谦卑领导行为影响员工创造力的概念模型;潘静洲等^[35]从个体和团队两个层面考察了领导—成员交换关系(LMX)差异化对团队和个体创造力的影响;焦东平和高艳^[36]研究了企业如何通过有效的人力资源管理实践来开发和提升员工创造力。众多学者的研究表明,组织中管理者的人力资源管理实践活动会对组织中员工的创造力产生不同程度上的影响,而在某一组织中,人力资源管理往往处于战略地位,会对组织的产品生产、销售、开发各方面工作产生不同程度的影响。因此,未来的研究可以关注虚拟组织中人力资源管理实践对员工创造力的影响。

d)关注虚拟组织中组织创造力氛围对员工创造力的影响;Amabile^[27]认为当组织能够允许员工采用创造性的方式解决问题,对员工的创造性活动所导致的失败持宽容态度,并勇于承担创新带来的风险时,组织中员工的创造力就能得到一定的提升;刘效广等^[37]用实证的方法研究了组织创新氛围对员工创造力的影响。这些研究成果说明,组织创新氛围会影响员工的创造行为,组织容错机制作为组织创造氛围的保证,其建立与健全与否可以直观的反映某一组织对员工创新行为的支持力度。那么,虚拟组织中的容错机制对员工创造力的影响如何,虚拟组织对风险的承担能力、虚拟组织对风险控制能力和接受程度以及虚拟组织创造力氛围对组织中员工创造力的影响值得学者进一步探讨。

e)关注新时代背景下个体特征对员工创新动力、创新行为以及创新过程的影响;关于员工个人因素对个人创造力影响的研究有很多,如黄艳等^[38]基

于自我调节的视角,检验了学习目标取向、绩效证明目标、绩效回避目标取向三种目标取向对员工创造力的影响机制;杨晶照等^[39]的研究说明了员工创造力自我效能感与员工创新紧密相关。但是,在信息技术高速发展的新时代背景下,90后等新生代员工群体的个体特征与以往员工已有很大不同。因此,学者在未来进行虚拟组织的员工创造力研究时,可以进一步关注新时代背景下员工个体特征变化(如个人追求、自我效能感等)对员工自我创造力相关方面的影响,更加科学全面有针对性地研究虚拟组织对员工创造力的影响。

f)关注虚拟组织中其他方面对员工创造力的影响研究。近年来多元文化研究受到了学者的广泛关注,关于此,有学者就将多元文化背景与员工创造力进行了结合研究,如:蒋建武和赵曙明^[40]探讨了西方针对员工创造力的研究成果在中国情境下的适应边界;陈春花和王杏珊^[41]建立了全球工作经验与员工创造力的关系模型。在未来几十年内,跨文化领域仍会是各学者研究的热点。随着一带一路战略深入发展,未来虚拟组织将成为区域各跨国公司合作的基本形式,显然,不同区域的文化差异会影响各区域员工的创造力。如何协调虚拟组织中各区域间的文化摩擦、如何在跨文化背景下对虚拟组织中的员工创造力进行激发,这或许将成为区域竞争与合作的新话题。此外,共享经济也成为当代的热门研究领域,那么对比共享经济,虚拟组织中的共享人才、共享企业信息、共享资源等方面对员工的创造力影响如何呢?这些问题仍待学者们进行探讨和研究。

四、结 语

本文探讨了虚拟组织和员工创造力的相关理论概念以及经典理论模型,建立了虚拟组织对员工创造力的影响路径模型,并分析了目前有关研究存在的不足,提出了未来研究可重点关注的几个方向,丰富了虚拟组织和员工创造力的有关理论,为现代企业虚拟组织中员工创造力的开发与培养提供了理论参考。本文的不足之处主要是研究深度有待进一步加深。本文基于理论分析进行探讨,所建立的影响路径模型中各影响因素是在理想市场状态下被考虑到的,尽管部分影响因素已被学者证实,但在现实企业经营管理中,由于不同地域的政治、经济和文化等不同,不同地域的企业联合建立的虚拟组织在基本特征之上可能还具有其独一无二的特征,这无疑加大了研究的难度,并且可能使研究结果不具有普适

性。未来的研究应该加大研究的广度与深度,针对不同国家、不同地区甚至不同文化群体进行探讨与实证分析,进一步修正与补充影响路径模型,使研究所提出的模型更具普适性与科学性。

参考文献:

- [1] PREISS K, GOLDMAN S L, NAGEL R. 21st century manufacturing enterprise strategy: an industry led review[R]. Iacocca Institute, Lehigh University, 1991.
- [2] BYRNE J A. The virtual corporation [C]//Business Week, February 8, 1993.
- [3] WALTERS D. Virtual organizations: new lamps for old [J]. Management Decision, 2000, 38(6): 420-436.
- [4] MARKUS L, MANVILLE C E. What makes a virtual organization work[J]. Mit Sloan Management Review, 2000, 42(1).
- [5] 邓小健, 赵艳萍. 基于自组织理论的虚拟企业组织模式研究[J]. 商业研究, 2006(6): 136-138.
- [6] 魏巍. 浅析现代组织理论的新发展[J]. 北方经贸, 2014(12): 228-229.
- [7] 辛馨. 基于制度经济理论下的虚拟企业交易成本分析[J]. 宏观经济管理, 2017(S1): 130-131.
- [8] 徐碧琳. 浅析美国“虚拟公司”的经营组织形式[J]. 外国经济与管理, 1994(3): 22-24.
- [9] 陈菊红, 汪应洛. 虚拟企业—跨世纪企业的崭新组织形式[J]. 管理工程学报, 2000, 14(2): 62-64.
- [10] 王治超. 虚拟组织的特点及其组织机制[J]. 企业改革与管理, 2009(5): 22-24.
- [11] GUILDFORD J P. Creativity[J]. American Psychologist, 1950(5): 444-454.
- [12] 罗伯特·斯腾伯格, 陶德·陆伯特. 创意心理学: 唤醒与生俱来的创造力潜能[M]. 中国人民大学出版社, 2009.
- [13] AMABILE T M. A model of creativity and innovation in organizations[J]. Research in Organizational Behavior, 1982, 10(10): 123-167.
- [14] 汪建云. 创新能力培养中的几个概念辨析[J]. 保山学院学报, 2005, 24(4): 86-89.
- [15] 段联合. 诚信领导、组织创新气氛、员工创造力的影响机制研究[D]. 武汉大学, 2011.
- [16] 王昌林. 企业员工创造力开发探讨——兼论营造有利于员工创造力发挥的企业环境[J]. 企业经济, 2008(4): 34-35.
- [17] 杨元飞, 雷星晖. 员工创造力研究的文献计量分析[J]. 情报探索, 2015(7): 1-6.
- [18] MUMFORD M D, GUSTAFSON S B. Creativity syndrome: integration, application, and innovation[J]. Psychological Bulletin, 1988, 103(1): 27-43.
- [19] FORD C. A theory of individual creative action in multiple social domains[J]. Academy of Management Review, 1996, 21(4): 1112-1142.
- [20] 丁琳. 国外个体创造力研究述评与展望[J]. 技术与创新管理, 2017, 38(1): 8-14.
- [21] ISAKSEN S G, LAUER K J, EKVALL G, et al. Perceptions of the best and worst climates for creativity: preliminary validation evidence for the situational outlook questionnaire[J]. Creativity Research Journal, 2001, 13(2): 171-184.
- [22] AMABILE T M, CONTI R, COON H, et al. Assessing the work environment for creativity[J]. Academy of Management Journal, 1996, 39(5): 1154-1184.
- [23] SHALLEY C E, GILSON L L, BLUM T C. Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance[J]. Academy of Management Journal, 2009, 52(3): 489-505.
- [24] 张大鹏, 孙新波, 周舜怡, 等. 组织智力资本与组织创新氛围对员工创造力影响的跨层次研究[J]. 工业技术经济, 2017, 36(2): 66-72.
- [25] 古银华, 卿涛, 杨付, 等. 包容型领导对下属创造力的双刃剑效应[J]. 管理科学, 2017, 30(1): 119-130.
- [26] WOODMAN R W, SAWYER J E, GRIFFIN R W. Toward a theory of organizational creativity[J]. Academy of Management Review, 1993, 18(2): 293-321.
- [27] AMABILE T M, CONTI R, COON H, et al. Assessing the work environment for creativity[J]. Academy of Management Journal, 1996, 39(5): 1154-1184.
- [28] 杨洁, 彭纪生, 王志亮. 激发员工的创造力: 经典模型回顾与研究框架构建[J]. 贵州社会科学, 2012(6): 84-88.
- [29] 张保仓, 任浩. 虚拟组织持续创新: 内涵、本质与机理[J]. 科技进步与对策, 2017, 34(2): 1-8.
- [30] LIAO L F. A learning organization perspective on knowledge-sharing behavior and firm innovation[J]. Human Systems Management, 2006, 25(4): 227-236.
- [31] 杨阳, 万明钢. 创造力研究新进展: 多元文化经验对创造力的影响[J]. 当代教育与文化, 2012, 4(5): 86-91.
- [32] 李家俊, 李晏墅, 秦伟平, 等. 团队结构约束对员工创造力的影响: 基于情绪理论视角[J]. 江苏社会科学, 2017(1): 46-52.
- [33] 黄越. 面向行业产业的协同创新中心全过程运行机制[J]. 中国高校科技, 2015(10): 34-37.
- [34] 雷星晖, 杨元飞, 苏涛永. 谦卑领导行为、组织认同与员工创造力的关系研究[J]. 工业工程与管理, 2017, 22(1): 154-161.
- [35] 潘静洲, 王震, 周文霞, 等. LMX 差异化对创造力的影响: 一项多层次研究[J]. 管理科学学报, 2017, 20(2): 108-126.

- [36] 焦东平,高艳.人力资源管理对员工创造力的影响研究[J].时代金融旬刊,2017(2).
- [37] 刘效广,王艳平,李倩.创新氛围对员工创造力影响的多水平分析[J].管理评论,2010,22(8):84-89.
- [38] 黄艳,黄勇,彭纪生.目标取向对创造力的影响:基于自我调节的视角[J].商业经济与管理,2017(3):20-28.
- [39] 杨晶照,杨东涛,赵顺娣,等.工作场所中员工创新的内驱力:员工创造力自我效能感[J].心理科学进展,2011,19(9):1363-1370.
- [40] 蒋建武,赵曙明.中国情境下的员工创造力研究:挑战与展望[C]//中国管理学年会,2010.
- [41] 陈春花,王杏珊.全球工作经验对员工创造力的影响机制:一个模型的构建[J].中国人力资源开发,2015(21):39-45.

Overview and Prospect of the Impact of Virtual Organization on Employee Creativity

QIN Guojing, WEI Likun

(School of Business Administration, Jincheng College of Sichuan University, Chengdu 611730, China)

Abstract: Virtual organization is a kind of man-machine integration organization, which is supported by information technology and is different from traditional organization. It has become an important model of organization operation in the Internet economy era. Compared with the traditional organizational form, the impact of virtual organization on employee creativity is more complex. On the basis of literature research and theoretical deduction, this paper clarifies the concept, characteristics and influencing factors of virtual organization and employee creativity, as well as action mechanism of employee creativity under the background of traditional organization. And then a comprehensive research model about the impact of virtual organization on employee creativity was constructed in this paper, and the future research was expected.

Key words: virtual organization; employee creativity; influencing factors; research prospect

(责任编辑:钱一鹤)