

中国文化情景下组织内创造力的多层面 精神性动力机制研究

邓志华¹, 陈维政²

(1. 贵州财经大学 工商管理学院, 贵州 贵阳 550025; 2. 四川大学 商学院, 四川 成都 610064)

摘要: 精神性的觉醒和焕发往往带来创造力的迸发,但其动力机制尚待探索。整合变革应对理论、精神性理论和创造力理论提出包含中国传统精神性的多层面变革应对框架,在此框架下研究组织内创造力的多层面精神性动力机制。具体包括四个子研究:一是探讨员工创造力的精神性动力因素及其动力机制;二是探讨团队创造力的精神性动力因素及其动力机制;三是探讨组织创造力的精神性动力因素及其动力机制;四是探讨组织内创造力的精神性动力的纵向传导机制,即企业创始人精神型领导的垂滴效应。本研究揭示了组织内创造力激发的多层面精神性源泉及其动力机理,拓宽了组织内创造力多层面产生的理论基础和研究视角,为基于精神性激活组织内创造力提供了理论借鉴。

关键词: 创造力;精神性动力;精神型领导;多层面影响;垂滴效应

中图分类号: F270.2 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2020)07-0038-11

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2020.07.004

Multi-Level Spiritual Dynamics Mechanism of Creativity Within Organizations in Chinese Cultural Context

DENG Zhihua¹, CHEN Weizheng²

(1. School of Business Administration, Guizhou University of Finance and Economics, Guiyang 550025, China;

2. Business School, Sichuan University, Chengdu 610064, China)

Abstract: Awakening and thriving of spirituality often lead to the burst of creativity, but its dynamics mechanism remains to be explored. Integrating the theory of transformative coping, theory of spirituality and theory of creativity, the multi-level transformative coping framework containing traditional Chinese spirituality is proposed to study the multi-level spiritual dynamics mechanism of creativity within organizations. Specifically, it includes four sub-studies. The first is to research the spiritual dynamics mechanism of employee creativity, and the second is to research the spiritual dynamics mechanism of team creativity, and the third is to research the spiritual dynamics mechanism of organizational creativity, and the fourth is to research the transmission mechanism of the vertical spiritual dynamics that is the trickle-down effect of the spiritual leadership of the enterprise founder. It reveals the multi-level spiritual source and its dynamics mechanism of creativity in organizations, broadens the theoretical basis and research perspective of the multi-level generating of creativity within organizations, and provides a theoretical reference for the activation of creativity within organizations based on spirituality.

Key words: creativity; spiritual dynamics; spiritual leadership; multi-level effect; trickle-down effect

收稿日期: 2020-04-02

基金项目: 国家自然科学基金项目“组织内创造力的多层面精神性动力机制研究”(71962003);教育部人文社会科学基金项目“多层次导向的谦卑型领导对研发团队及其员工跨界行为的影响机制研究”(17XJC630003);2020年贵州省高校人文社会科学研究项目“乡村振兴战略背景下贵州城乡融合发展研究”(2020QN016)

作者简介: 邓志华,男,教授,博士,主要从事领导效能与创新管理研究;陈维政,男,教授,博士生导师,主要从事企业组织与人力资源管理研究。

一、引言

互联网引发的商业环境巨变,极大地唤醒了英语教师马云的商业精神,阿里巴巴爆发出惊人的创造力;失业与负债等生活环境变化也深深唤醒了任正非的创业精神,创立了华为涌现了巨大的创造力;国弱民贫的社会环境也唤醒了鲁迅的救国精神,毅然弃医从文。凡此种种,不胜枚举。可见,精神性的觉醒和焕发往往会带来创造力的迸发。这一现象在近年来引发了浓厚的研究兴趣,目前已有学者从多个视角探讨了精神性与创造力之间的联系,表明二者具有关联性。但是相关研究却非常零散,缺乏系统性。之后,Corry等人(2014)以变革应对理论为基础指出精神性与创造力紧密相关^[1-3],但是对二者因何、如何与何时存在理论关联,以及是否存在多层面关联等理论问题的研究却不够深入,导致二者的理论关联机制仍然不够明确。

鉴于组织内创造力对企业创新能力和竞争优势的重要价值,以及精神性作为组织内创造力的新型动力资源而备受关注但相关研究又严重不足的背景,本研究以变革应对理论指出的精神性与创造力存在理论关联为基础,以精神性因素为主线,聚焦激活组织内创造力的多层面精神性因素及其动力机制这一主题,开展深入的理论研究。该研究不仅有助于澄清上述理论问题,还可以满足实践中对组织内创造力的迫切需求,具有重要的理论意义和实践价值。

二、研究现状述评及研究问题提出

(一) 精神性的多层性及其影响

精神性是源于又不同于信念和价值观系统的内在意识和知觉^[4],是个体与完整自我、他人和外界之间的联系纽带,是个体内在力量的来源^[5]。存在主义认为精神性与工作意义感最为相关,认为在工作中如果缺乏意义感和目的感会引发个体的精神性存在危机,往往导致个体与自我的疏离和异化,极大地降低生产力^[6]。精神性是一个信念和态度体系,通过与自我、他人、自然环境,或其他超自然力量的联系来获得生活意义和目的^[7],并体现在个体的情感、思想、经历和行为中,是为生命带来意义与方向的一种深刻而有活力的能量^[8]。

组织中的精神性是一种多方面和多层次现象,往往带来个体、团队、组织和社会的多层面影响^[9]。有的研究者将其分为个体层面精神性、团队层面精神性和组织层面精神性三个层面^[10]。有的研究者分为个体精神性,组织精神性和互动精神性三个层面,个体精神性指的是个人在工作场所展现出的精神价值观和归属关系,组织精神性指的是组织的精神性文化,互动精神性则关注个人和组织之间的精神性“契合”^[11]。有的学者分为个体精神性和组织精神性两个层面^[12]。精神性的影响可以从人力资源视角、哲学视角和人际视角三个方面理解,相应地为增强了个体的幸福感和生活质量、工作意义感和目的感、人际联结感和共同体感知,从而提升生产力和工作绩效^[13]。

个体层面精神性聚焦于有意义的工作,体现为员工享受工作、工作具有激励性^[10],对个体心理和行为具有积极作用。例如,增强创造力^[14]和个人发展能力^[15],对职业生涯目标、职业意义感和职业连贯性等职业行为具有显著影响^[16],提高了组织自尊、组织承诺、工作满意感、工作投入并降低了离职意愿^[10]和工作压力^[17],增强了工作行为的道德水平和内在动机^[18],增强了员工的工作意义感和共同体感知^[12]。实证研究显示精神性因素对中国员工慈善参与水平具有促进作用^[19],元分析表明精神性与自我宽恕、特质性宽恕和状态性宽恕均显著正相关^[20]。团队层面精神性聚焦于共同体感知,体现为团队内部的联结感、团队成员彼此支持和共享团队目标^[10],推动团队的共同利益和社会利益相统一^[21],与团队创造性、团队绩效和

组织责任具有密切关系^[22],有助于促进组织内的信任、尊重、创造力和团队效能^[23]。组织层面精神性聚焦于员工-组织价值观契合,体现为员工与组织目标相联结、员工认同组织的使命和价值观、组织关怀员工^[10]。精神性导向的组织具备创造价值、承担社会责任、利益共享、工作有意义、合力达成目标、道德标准高、员工参与决策、工作生活平衡等特征^[24],其净利润、投资回报率、股东价值与组织绩效也表现良好^[25]。组织精神性提高了组织对顾客需求的适应性,改善了服务质量,提高了财务绩效和组织绩效^[26],对员工的工作意义感和共同体感知具有积极影响,并且强化了个体精神性对员工工作意义感和共同体感知的积极影响^[12]。

(二) 组织内的精神性与创造力的关系

创造力是指组织内产生新颖而有用的创意、事物或想法的能力,对于组织的生产、流程、产品和服务等具有重要价值^[27]。组织内创造力分布在个体、团队和组织三个层面,体现为员工创造力、团队创造力和组织创造力,对组织创新和企业竞争优势具有决定性影响,在不同层面上对其进行研究都具有重要价值^[28]。精神性和创造力之间的关系引发了浓厚的研究兴趣。随着研究的深入,越来越多的文献从不同角度探讨了精神性与创造力之间的内在联系,表明创造力与高度发达的精神性相关。

一是艺术创造视角。艺术创作者必须通过创作艺术作品进行精神性表达,独到的作品表现力与创作者的精神性是作品的焦点,因而艺术创作非常注重创作者的精神性在作品中的艺术表现^[29]。研究表明艺术创作者的精神性体验对其创造力具有促进作用^[30]。二是态度与知觉视角。Bray(2010)指出创造过程会使个体转变他们关于工作和自我的认知和态度以及对他人和事物的期待,这种认知、态度和精神的转变会在创造过程中呈现出来^[31]。Mayo(2016)表示精神性知觉是促进创造性活动的重要手段,而创造力是精神性的一种表达方式,可以用来表征精神性^[32]。三是意义感知视角。创造的过程及其最终产出是个人精神性和价值感的体现,如果工作特征能给个体带来一种精神价值,就可以强化个体的意义感知,而拥有高水平意义感知的个体具有更广泛的兴趣,更乐于关注更多样的信息,从而产生更多具有创造性的想法^[33],正如Zinnbauer和Pargament(2014)^[34]指出的那样,精神性与意义感、创造力、同理心、道德性、自我意识和超越性等因素密切相关。四是不确定性管理视角。精神性能够增强人们应对复杂性、不确定性和未知领域的的能力,对个体形成创造性心态和提升不确定性管理能力具有积极作用^[5]。以美国政府资助的工程研究人员为样本的研究表明,员工精神性调节了个人-组织不确定性匹配与工作满意感和创造性创新之间的关系^[35]。五是变革应对视角。Corry等人(2013)指出精神性和创造力都是个体应对变革的固有人性,将创造力和精神性进行整合后提出了创造力-精神性(creativity-spirituality)构念,将其运用于针对外界变革和环境压力的个体应对机制之中并提出了变革应对理论。变革应对理论描述了个体在应对动荡和变革的过程中,借助自身固有的警觉、内观、深思、反思、正念、超越性和联结性等精神性资源,通过培养希望、自尊和意义感等能力,将环境变革带来的消极认知转化为积极情绪聚焦和问题应对聚焦,并提出创造性的应对策略的过程^[2]。Corry等人(2014)研究表明,精神性和创造力具有相互促进的紧密联系,二者均有利于增强个体的变革应对能力^[3]。

(三) 研究现状评述与研究问题提出

通过对相关文献的系统梳理,本研究认为在以下几个方面仍然需要进一步探讨。一是探讨精神性和创造力二者之间关系的研究非常零散,缺乏系统性,将二者联系起来的研究仍然十分少见,尚未发现系统地探讨精神性对创造力的动力作用及其动力机制的研究。变革应对理论是在相互依赖和相互促进的基础上研究二者的关联关系,并未就精神性是因何、如何与何时对创造力具有促进作用进行深入探讨,更未研究精神性与创造力之间的多层面关联关系,导致精神性与创造力因何、如何与何时存在关联,以及是否存在多层面关联等理论问题仍然不够明确。二是变革应对理论并未研究深具民族、历史和文化情景性的传统精神性与创造力之间的关联,而中国传统精神性与创造力之间关系的研究也非常不足。外在环境的变化往往不仅会唤醒普遍人性中的精神性,也会唤醒深具历史、民族和文化特色的传统精神性。因此,非常有必要将传统精神性也纳入变革应对理论之中,使其更加完善。三是欠缺组织内创造力的纵向精神性动力研究。以

往有关组织内创造力的动力机制几乎都是横向层面的,忽略了组织内创造力的纵向精神性动力的来源问题。为解决这一问题,本研究将从企业创始人身上发掘组织内创造力的精神性动力的纵向来源。基于以上研究不足,本研究认为以下四个问题值得进一步研究:第一,能够激活员工创造力的个体层面精神性因素及其动力机制是什么?第二,能够激活团队创造力的团队层面精神性因素及其动力机制是什么?第三,能够激活组织创造力的组织层面精神性因素及其动力机制是什么?第四,能够激活组织内创造力的纵向精神性动力因素及其动力机制是什么?

三、研究框架构建与研究命题提出

(一) 组织内创造力的多层面精神性动力机制

1. 个体变革应对框架。变革应对理论表明个体精神性与个体创造力存在理论关联。创造力成分理论表明创造力由内在动机、创造力技能和相关领域技能决定,而内在动机是获得创造力技能和相关领域技能的决定因素。因此,内在动机对创造力具有决定性影响,而精神性理论表明精神性是个体最为深层、持久和强烈的内在动机,由此可见个体精神性与个体创造力同样存在理论关联,即精神性→创造力。根据 Corry 等人的研究^[1-3],变革应对理论的内容也可以用“环境变革→唤醒精神性→激发创造力→提出应对策略”的变革应对框架来表示,如图1所示。

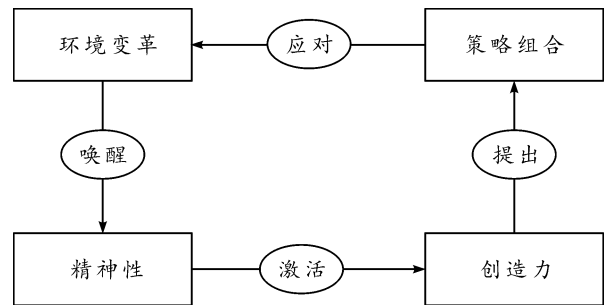


图1 个体变革应对框架(整理自 Corry et al., 2014)

2. 包含中国传统精神性的个体变革应对框架。变革应对理论表明环境变化会唤醒个体的精神性并进而激发创造力,然而精神性具有鲜明的历史、民族、社会和文化特征,外在环境的变化往往不仅会唤醒普遍人性中的精神性,也可能会唤醒深具历史、民族和文化特色的传统精神性。改革开放以来我国发生的巨大变化使中国传统精神性也随之勃发和复兴就是明证。同时,创造力交互理论、创造力投资理论和创造力系统理论都表明,创造力是组织内的个体因素、团队特征和组织特征与情景性因素交互作用的结果。因此,情景性因素对创造力的影响不容忽视,而中国传统精神性是典型的文化情景性因素。因此,将中国传统精神性作为调节性因素纳入其中,形成包含中国传统精神性的个体变革应对框架,如图2所示。

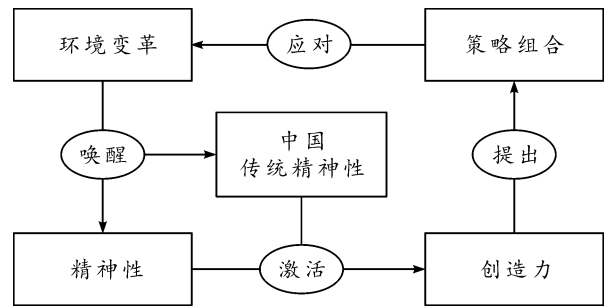


图2 包含中国传统精神性的个体变革应对框架

3. 包含中国传统精神性的多层面变革应对框架。精神性理论表明组织内精神性可以划分为个体精神性、团队精神性和组织精神性三个层面^[10]。创造力交互理论表明组织内创造力分布在员工创造力、团队创造力和组织创造力三个层面^[28]。多层次理论认为个体层面的概念通常可以拓展到团队和组织层面^[36]。因此,将包含中国传统精神性的个体变革应对框架拓展到团队和组织层面,形成了(个体/团队/组织面临的)环境变革→唤醒(个体/团队/组织)精神性→激发(个体/团队/组织)创造力→提出(个体/团队/组织的)应对策略并包含中国传统精神性的多层面变革应对框架,如图3所示。

4. 多层面变革应对框架下组织内创造力的精神性动力机制。创造力成分理论^[37]和创造力交互理论^[28]都表明内在动机和工作环境对创造力具有重要影响。创造力成分理论明确指出内在动机和领导支持、团队支持和组织支持三种环境是组织内创造力的重要动力因素。结合精神性理论的前期研究成果,内

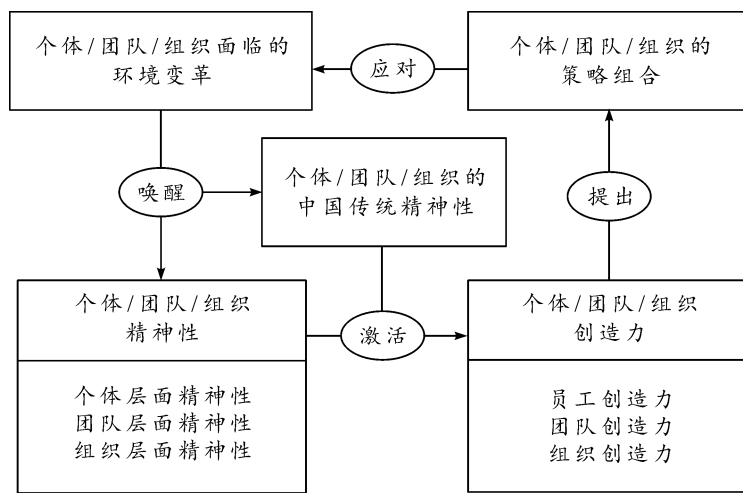


图3 包含中国传统精神性的多层面变革应对框架

在动机我们考虑精神性的内在动机,领导支持我们考虑精神性的领导行为,团队支持我们考虑精神性的团队体验,组织支持我们考虑精神性的组织氛围。

综上所述,本研究基于变革应对理论,提出个体变革应对框架,并根据精神性的情境性,将中国传统精神性纳入其中,根据多层次理论将多层面精神性和多层面创造力融入其中,并将其拓展到团队和组织层面,形成了(个体/团队/组织面临的)环境变革→唤醒(个体/团队/组织)精神性→激发(个体/团队/组织)创造力→提出(个体/团队/组织)应对策略并包含中国传统精神性的多层面变革应对框架,从而构建了多层面变革应对框架下组织内创造力的精神性动力机制,如图4所示。

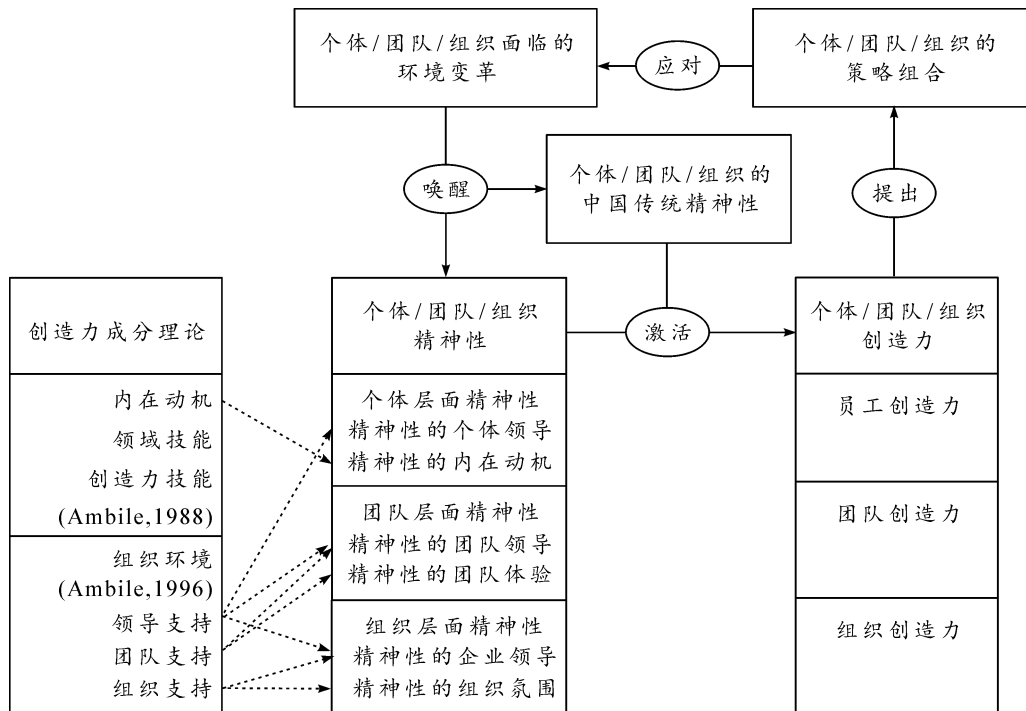


图4 多层面变革应对框架下组织内创造力的精神性动力机制

如图4所示,在多层面变革应对框架下,组织内创造力的精神性动力机制的核心逻辑是,个体/团队/组织面临的环境变革,不仅会唤醒个体/团队/组织层面的普遍精神性,同时也会唤醒个体/团队/组织层面的中国传统精神性,从而激活个体/团队/组织层面的创造力,进而提出个体/团队/组织层面的策略组合,从

而应对个体/团队/组织面临的环境变革。例如,员工面临的职责调整或岗位变动等往往会唤醒个体的精神性,从而激发员工创造力,采取技能提升或合作取向等策略来应对变革;团队面临的部门重构或业务整合等变化,往往会唤醒团队的精神性,从而激发团队创造力,采取人员调整或工作设计等策略来应对变革;组织面临的行业周期或消费升级等变化也会唤醒组织的精神性,从而激发组织创造力,采取战略调整或技术改造等策略来应对变化。

如图4所示,在多层面变革应对框架下,组织内创造力的多层面精神性动力机制具体体现为:一是员工创造力的精神性动力因素及其动力机制,即对员工创造力起直接作用的精神性的个体领导、起间接作用的精神性的内在动机、起调节作用的个体层面中国传统精神性;二是团队创造力的精神性动力因素及其动力机制,即对团队创造力起直接作用的精神性团队领导、起间接作用的精神性团队体验、起调节作用的团队层面中国传统精神性;三是组织创造力的精神性动力因素及其动力机制,即对组织创造力起直接作用的精神性的企业领导、起间接作用的精神性的组织氛围、起调节作用的组织层面中国传统精神性。

(二) 操作变量选取与研究命题提出

精神性的领导行为——精神型领导 (spiritual leadership) 是精神性研究在领导研究领域的拓展,与精神性具有相互影响、相互依赖的共生关系^[38]。精神型领导是指内在地激励自己和下属而满足他们以召唤感和成员身份感构成的精神性存在的价值观、态度和行为的领导风格,通过影响员工的意义感或召唤感(因造福他人而获得卓越的意义体验)和成员身份感(被理解、接纳和欣赏的认知),从而影响员工、团队和组织的产出^[38]。因此,本研究探讨在精神性研究基础上发展起来的精神型领导对组织内创造力的影响。

1. 员工创造力的精神性动力机制。首先,精神性的个体领导选取以个体管理为重心的基层精神型领导并作为自变量。其次,精神性的内在动机选取职业召唤感和精神价值观并作为中介变量。这是因为文献研究表明,一是召唤感与成员身份感在 Fry 的精神型领导模型中一并构成了个体精神性,是精神型领导影响员工结果的关键中介变量^[38],而个体精神性作为内源性工作动机的直接体现就是视工作为职业召唤^[39]。二是个体精神性体现为个人在工作中展现出的精神价值观和归属关系^[40],并且精神性价值观、职业召唤感、道德标准、经济公正个体在工作场所表达精神性的四种主要方式^[41]。最后,中国传统精神性选取儒家工作伦理并作为调节变量。这是因为中国传统精神性是以儒家精神为核心,而儒家工作伦理反映的是儒家精神性中隐忍融合、儒家工作动力、人际和谐、道德自律四个方面的工作伦理^[42],可能对员工创造力也具有调节作用。因此,在个体层面,员工创造力的精神性动力机制模型如图5所示。

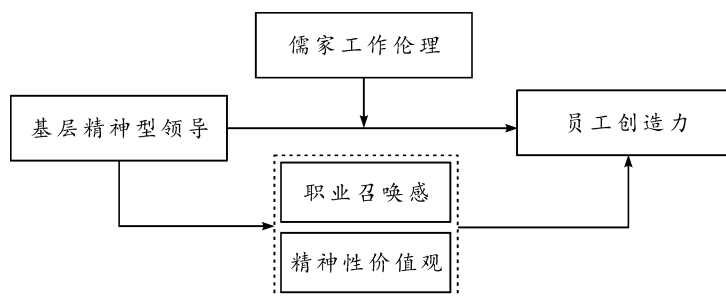


图5 员工创造力的精神性动力机制模型

基于以上分析,提出以下命题:

命题1:基层精神型领导正向影响员工创造力。

命题2:职业召唤感在基层精神型领导与员工创造力之间具有中介作用。

命题3:精神性价值观在基层精神型领导与员工创造力之间具有中介作用。

命题4:儒家工作伦理调节了基层精神型领导对员工创造力的影响,儒家工作伦理越突出,基层精神型领导对员工创造力的影响越强。

2. 团队创造力的精神性动力机制。首先,精神性的团队领导选取以团队管理为重心的中层精神型领导并作为自变量。其次,精神性的团队体验选取团队自省性和工作场所精神性并作为中介变量。这是因为文献研究表明,一是精神性的运行具有自省和反思的特性。人的精神性具有识别错误、自我反省、自我调整和自我纠错的功能,当人的努力和行动没有达到预期效果时就不会愚蠢地一再犯错,从而优化人的精神品

质^[43]。可见,自省和反思是典型的精神性活动,团队自省性是个体自省在团队层面的有效聚合,反映的是团队内在心理过程的反思活动。二是工作场所精神性被普遍视为团队层面精神性的重要变量,反映的是团队外在工作场所的精神性特征。因此,本研究从内外两个方面分别选取团队自省性和工作场所精神性作为团队层面精神性的操作变量。最后,中国传统精神性选取集体主义精神并作为调节变量。这是因为中国传统精神性体现在联结性、超越性和个人存在感三个方面^[44],而集体主义精神强调个人与其所在的集体紧密相连,在整个集体中追求自我超越和实现个人存在感,重视团队关系的建立与维护,致力于促进集体的绩效,较好地体现了上述内容,是中国传统精神性的典型表征^[45]。因此,在团队层面,团队创造力的精神性动力机制模型如图6所示。

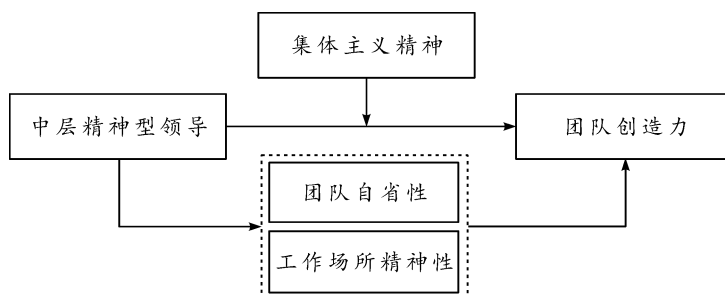


图6 团队创造力的精神性动力机制模型

基于以上分析,提出以下命题:

命题5:中层精神型领导正向影响团队创造力。

命题6:团队自省性在中层精神型领导和团队创造力之间具有中介作用。

命题7:工作场所精神性在中层精神型领导与团队创造力之间具有中介作用。

命题8:集体主义精神调节了中层精神型领导对团队创造力的影响,集体主义精神越明显,中层精神型领导对团队创造力的影响越强。

3. 组织创造力的精神性动力机制。首先,精神性的企业领导选取以组织管理为重心的企业创始人精神型领导并作为自变量。其次,精神性的组织氛围选取精神性氛围和公司企业家精神并作为中介变量。这是因为以往研究表明,一是组织层面精神性的具体体现是组织的精神性氛围和文化^[40]。精神性氛围 (spiritual climate) 是指组织成员在组织中通过有意义的工作实现自我和谐、从有限自我与社会利益和自然环境的互联共赢中实现组织卓越的共同感知,包括自我和谐、工作环境和谐与追求卓越三个维度,是企业将精神性用于组织管理的重要措施^[46]。二是有关企业家的案例研究表明,精神性和企业家精神具有密切联系。针对112位企业家的两阶段深度访谈研究显示,将精神性纳入个人工作和组织管理中的企业家其企业家精神更为显著^[47],这表明公司企业家精神是组织层面精神性的重要体现。最后,选取泛家意识并作为调节变量。这是因为中国传统精神性历来强调“家意识”,小到个人的“家庭”,大到整个社会的“国家”和“四海为家”。在管理实践中很多中国企业也是不约而同地塑造泛化的家意识和家文化来激发组织成员的创造性和主动性,“以公司为家”“以校为家”“以单位为家”等都是耳熟能详的精神理念^[48]。因此,选取凝练了中国传统精神性关键特征的泛家意识作为组织层面中国传统精神性的调节变量。因此,在组织层面,组织创造力的精神性动力机制模型如图7所示。

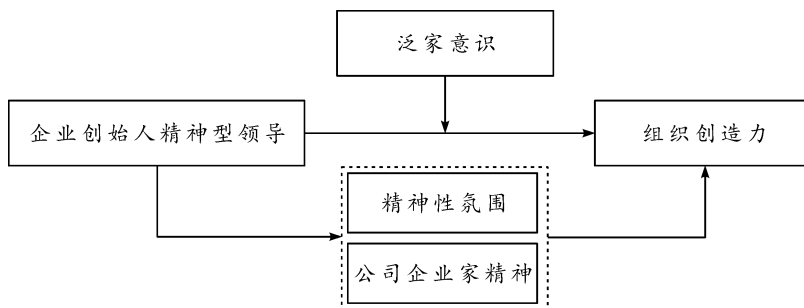


图7 组织创造力的精神性动力机制模型

基于以上分析,提出以下命题:

命题9:企业创始人精神型领导正向影响组织创造力。

命题10:精神性氛围在企业创始人精神型领导和组织创造力之间具有中介作用。

命题11:公司企业家精神在企业创始人精神型领导和组织创造力之间具有中介作用。

命题12:泛家意识调节了企业创始人精神型领导对组织创造力的影响,组织中泛家意识越明显,企业创始人精神型领导对组织创造力的影响越强。

(三) 精神性动力的纵向传导机制——企业创始人精神型领导的垂滴效应

组织内创造力的纵向精神性动力从何而来?为了解决这个问题,我们将研究企业创始人精神型领导影响中基层管理者领导行为的垂滴效应。领导风格的垂滴效应(trickle-down effect)是上级领导的认知或行为自上而下地由高层领导者传递给中层领导者进而传递给基层领导者、逐层扩散和滴漏的影响过程^[49]。基于社会学习理论,我们推测企业创始人的精神型领导风格将沿着高层→中层→基层的组织管理层次构成垂滴效应,对中基层管理者的信念、价值观、态度和行为产生重要影响。因此,在纵向层面构建企业创始人精神型领导→中层精神型领导→基层精神型领导的逻辑主线。研究表明,上级精神型领导行为对下属的精神智力和精神资本具有重要影响,而精神智力和精神资本水平是管理者形成精神型领导风格的重要条件^[50-51]。因此,本研究选取精神智力作为企业创始人精神型领导影响中层精神型领导的中介变量,选取精神资本作为中层精神型领导影响基层精神型领导的中介变量。研究模型如图8所示。

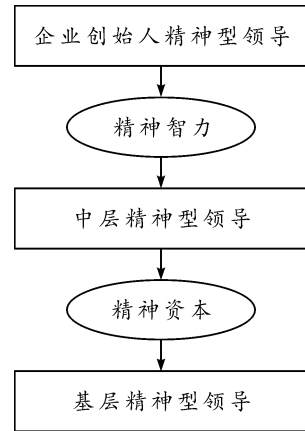


图8 精神性动力的纵向传导机制——企业创始人精神型领导的垂滴效应模型

基于以上分析,提出以下命题:

命题13:企业创始人精神型领导对中层精神型领导具有正向影响。

命题14:中层精神型领导对基层精神型领导具有正向影响。

命题15:精神智力在企业创始人精神型领导与中层精神型领导之间具有中介作用。

命题16:精神资本在中层精神型领导与基层精神型领导之间具有中介作用。

综上所述,本研究的整合性研究模型如图9所示。

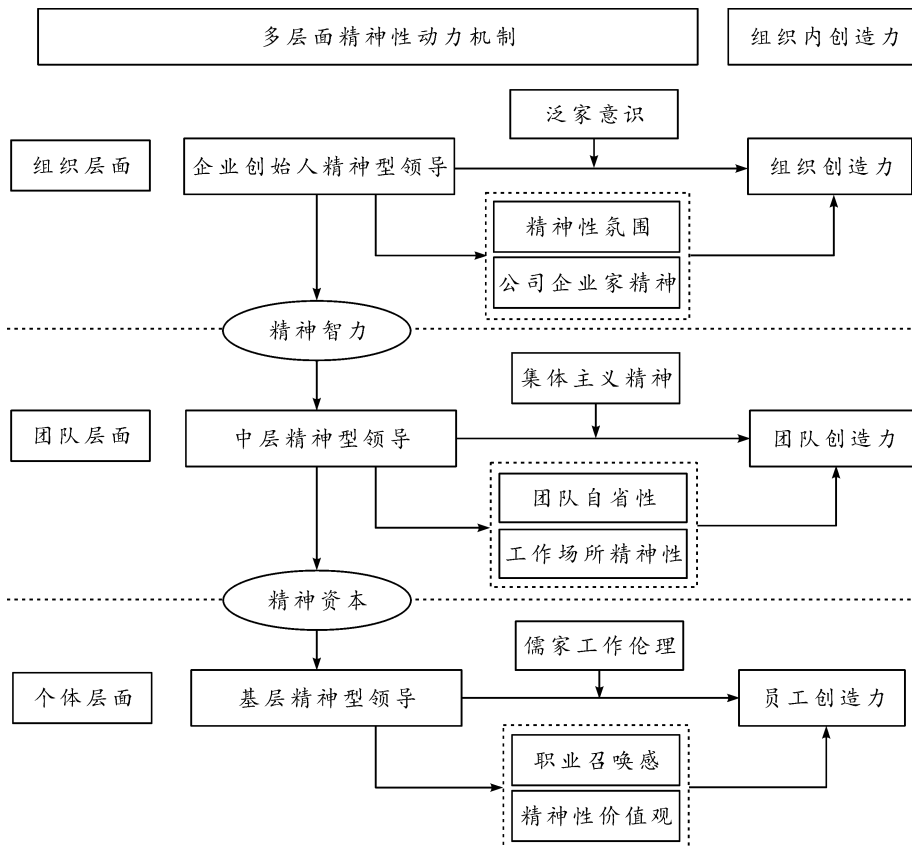


图9 本研究的整合性研究模型

四、结 语

组织员工是组织内创造力的终极来源,而个体是精神、理智、情感和身体的完整集合,精神性是赋予个体活力与生命的源泉和无形力量,是人类区别于其他生物的特有身份标识,蕴含着人类与生俱来的巨大潜力^[52]。但是以往研究大多局限于组织成员的情感、理智或身体(行为)层面,虽然表明精神性与创造力具有理论关联,但二者因何、如何与何时存在关联,以及是否具有多层面关联等理论问题的研究明显不足。为了澄清上述理论问题并为组织内创造力开发研究拓宽理论基础,以及满足管理实践对组织内创造力开发的迫切需求,本研究通过拓宽个体变革应对机制的理论框架、适用层次和应用范畴,在更全面和立体的多层面变革应对框架中,构建了组织内创造力的多层面精神性动力机制,其创新之处体现在以下三点。

第一,本研究基于变革应对理论,提出个体变革应对框架,并根据精神性的情境性特征,将中国传统精神性纳入其中,整合精神性、创造力和多层次的有关理论,将多层面精神性和多层面创造力融入其中并将其拓展到团队和组织层面,形成了(个体/团队/组织面临的)环境变革→唤醒(个体/团队/组织)精神性→激发(个体/团队/组织)创造力→提出(个体/团队/组织)应对策略并包含中国传统精神性的多层面变革应对框架,从而在多层面变革应对框架这一个框架中,确立了多层面精神性与组织内创造力的理论关联,并根据以往研究成果选取操作变量,从而构建了组织内创造力的多层面精神性动力机制模型。这不仅拓展了个体变革应对机制的理论框架、适用层次和应用范畴,而且另辟蹊径地揭示了激活组织内创造力的多层面精神性动力源泉及其动力机理,拓宽了多层面激活组织内创造力的理论基础和研究视角,为基于精神性激活组织内创造力提供了理论借鉴。

第二,本研究在多层面变革应对框架这一个框架下,多层面、立体性地构建了激活组织内创造力的动力因素及其动力机制模型,创新性、系统性地揭示了个体、团队和组织各层面创造力的动力因素及其动力机理。员工创造力虽然是组织内创造力的前提和源泉,但是个体层面创造力的动力机制与研究结论在团队和组织层面不一定成立,而且团队创造力具有超越员工创造力的群体协力优势,而组织创造力更是企业作为一个系统来协调员工、团队或跨团队的大量革新和创造性活动的有机集成。在快速变化和激烈竞争的环境中,组织需要提升各个层面的创造力来保持竞争优势。因此,本研究区别于以往组织内创造力研究大多围绕个体创造力的动力因素及其动力机制的单一层次研究,在个体、团队、组织三个层面立体性和系统性地揭示了员工创造力、团队创造力和组织创造力的动力因素及其动力机制,探讨其中的理论基础、影响路径和边界条件,将个体创造力的动力机制研究拓展到团队和组织层面,全方位地揭示组织内各个层面创造力的动力“黑箱”,拓展了组织内创造力的动力因素及其动力机制的研究层次和“理论版图”,丰富了组织内创造力的多层面动力因素及其动力机制的系统认知,为多层面开发组织内创造力提供了理论依据。

第三,本研究构建了组织内创造力的精神性动力的纵向传导机制模型,揭示了激活组织内创造力的纵向精神性因素及其动力机制。以往有关组织内创造力的动力机制研究主要集中在横向层面,忽略了组织内创造力的纵向动力从何而来的问题。为解决这一问题,本研究从企业创始人身上发掘组织内创造力的精神性动力,研究企业创始人精神型领导对中基层管理者领导行为的垂滴效应。基于社会学习理论,以精神智力和精神资本为中介,沿着企业创始人→中层管理者→基层管理者的管理层级研究企业创始人精神型领导对中基层管理者领导行为的纵向精神性影响。这揭示了组织内创造力激活的纵向精神性因素及其垂直传导机制,突破了以往组织内创造力的动力机制研究集中在横向层面的局限,拓展了企业创始人领导行为的垂滴效应研究,为企业创始人精神型领导与其他领导风格垂滴效应的比较研究奠定了基础。

参考文献:

- [1]CORRY D A S. Creativity and spirituality in coping: a multi-method investigation into the perceived mental health benefits of the creativity-spirituality construct[D]. Belfast: School of Psychology, University of Ulster, 2011.
- [2]CORRY D A S, MALLETT J, LEWIS C A, et al. The creativity-spirituality construct and its role in transformative coping[J].

- Mental Health, Religion & Culture, 2013, 16(10): 979-990.
- [3] CORRY D A S, LEWIS C A, MALLET J. Harnessing the mental health benefits of the creativity-spirituality construct: introducing the theory of transformative coping[J]. Journal of Spirituality in Mental Health, 2014, 16(2): 89-110.
- [4] 卢川, 郭斯萍. 国外精神性研究述评[J]. 心理科学, 2014(2): 506-511.
- [5] ELKINS D N. Beyond religion: toward a humanistic spirituality[C]// SCHNEIDER K J, PIERSON J F, BUGENTAL J T. The handbook of humanistic psychology: theory, research, and practice. London: Sage Publications, 2015: 681-692.
- [6] LIPS-WIERSMA M, MILLS A J. Understanding the basic assumptions about human nature in workplace spirituality: beyond the critical versus positive divide[J]. Journal of Management Inquiry, 2014, 23(2): 148-161.
- [7] SHINDE U, FLECK E. What spirituality can bring to leaders and managers: enabling creativity, empathy and a stress free workplace[J]. Journal of Organizational Psychology, 2015, 15(1): 101-110.
- [8] WILLIAMS W A, BRANDON R S, HAYEK M, et al. Servant leadership and followership creativity: the influence of workplace spirituality and political skill[J]. Leadership & Organization Development Journal, 2017, 38(2): 178-193.
- [9] PAWAR, B. Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination[J]. Employee Relations, 2016, 38(6): 975-994.
- [10] MILLIMAN J, CZAPLEWSKI A J, FERGUSON J. Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment[J]. Journal of Organizational Change Management, 2003, 16(4): 427-447.
- [11] KOLODINSKY R W, GIACALONE R A, JURKIEWICZ C L. Workplace values and outcomes: exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality[J]. Journal of Business Ethics, 2008, 81(2): 465-480.
- [12] PAWAR B S. The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work: an empirical examination of the direct effects and moderating effect models[J]. Leadership & Organization Development Journal, 2017, 38(7): 986-1003.
- [13] KARAKAS F. Spirituality and performance in organizations: a literature review[J]. Journal of Business Ethics, 2010, 94(1): 89-106.
- [14] ZSOLNAI L, ILLES K. Spiritually inspired creativity in business[J]. International Journal of Social Economics, 2017, 44(2): 195-205.
- [15] GAMBLE E N, BEER H A. Spiritually informed not-for-profit performance measurement[J]. Journal of Business Ethics, 2017, 141(3): 451-468.
- [16] LIPS-WIERSMA M. The influence of spiritual "meaning-making" on career behavior[J]. Journal of Management Development, 2002, 21(7): 497-520.
- [17] DEBNAM K J, MILAM A J, MULLEN M M, et al. The moderating role of spirituality in the association between stress and substance use among adolescents: differences by gender[J]. Journal of Youth and Adolescence, 2017, 47(3): 1-11.
- [18] VITELL S J, KING R A, HOWIE K, et al. Spirituality, moral identity, and consumer ethics: a multi-cultural study[J]. Journal of Business Ethics, 2016, 139(1): 147-160.
- [19] 柯江林, 孙锐, 丁越. 影响中国员工慈善参与水平的精神性因素研究——单位、家庭与个体的三维视角[J]. 北京社会科学, 2013(4): 123-132.
- [20] DAVIS D E, WORTHINGTON E L, HOOK J N, et al. Research on religion/spirituality and forgiveness: a meta-analytic review[J]. Psychology of Religion and Spirituality, 2013, 5(4): 233-241.
- [21] GAFFORD J, RAINES T C, SINHA S, et al. Cultural humility as a spiritually focused intervention in correctional settings: the role of therapists' multicultural orientation[J]. Journal of Psychology and Theology, 2019, 47(3): 187-201.
- [22] WNUK M. Spirituality and job satisfaction, mediating role of stress, gratitude towards organization and trust in supervisor and moderating role of religious practices[J]. Modern Management Review, 2018, 25(4): 277-295.
- [23] DANIEL J L. The effect of workplace spirituality on team effectiveness[J]. Journal of Management Development, 2010, 29(5): 442-456.
- [24] KATILIENĖ R. Expression of spiritual leadership in the culture of Lithuanian business organizations[D]. Kaunas: Faculty of Economics and Management, Vytautas Magnus University, 2014.
- [25] AFSAR B, REHMAN M. The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: the mediating role of perceived person-organization fit[J]. Journal of Management, Spirituality & Religion, 2015, 12(4): 329-353.
- [26] VALLABH P, VALLABH G. Role of workplace spirituality in relationship between organizational culture and effectiveness[J]. Management and Labour Studies, 2016, 41(3): 236-243.

- [27] AMABILE T M. A model of creativity and innovation in organizations[J]. *Research in Organizational Behavior*, 1988, 10(1): 123-167.
- [28] 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.
- [29] ARVIDSON K. Creativity and spirituality: bonds between art and religion[J]. *Mystics Quarterly*, 2000, 26(2): 96-100.
- [30] KENNEDY J E, KANTHAMANI H. Association between anomalous experiences and artistic creativity and spirituality[J]. *Journal of the American Society for Psychical Research*, 1995, 89(6): 333-343.
- [31] BRAY P. A broader framework for exploring the influence of spiritual experience in the wake of stressful life events: examining the connections between posttraumatic growth and psycho-spiritual transformation[J]. *Mental Health, Religion & Culture*, 2010, 13(3): 293-308.
- [32] MAYO K R. Creativity, spirituality, and mental health: exploring connections[M]. London: Routledge Press, 2016: 12-26.
- [33] GATLING A, KIM J S, MILLIMAN J. The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors' work attitudes[J]. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2016, 28(3): 471-489.
- [34] ZINNBAUER B J, PARGAMENT K I. Religiousness and spirituality[C]// PALOUTZIAN R F, PARK C L. *The handbook of the psychology of religion and spirituality*. North Carolina: Guilford Publications, 2014: 21-42.
- [35] LANE M S. The moderating effects of employee spirituality on the relationship between uncertainty management fit and job satisfaction and creative innovation[D]. Virginia: School of Global Leadership & Entrepreneurship, Regent University, 2008.
- [36] WEE E X M, TAYLOR M S. Attention to change: a multilevel theory on the process of emergent continuous organizational change[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 103(1): 1-13.
- [37] 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.
- [38] FRY L W. Toward a theory of spiritual leadership[J]. *The Leadership Quarterly*, 2003, 14(6): 693-727.
- [39] REAVE L. Spiritual values and practices related to leadership effectiveness[J]. *The Leadership Quarterly*, 2005, 16(5): 655-687.
- [40] KOLODINSKY R W, GIACALONE R A, JURKIEWICZ C L. Workplace values and outcomes: exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality[J]. *Journal of Business Ethics*, 2008, 81(2): 465-480.
- [41] MILLER W C. Spirituality, creativity and business[J]. *The Inner Edge*, 1999, 2(5): 1-8.
- [42] RALSTON D A, GUSTAFSON D J, ELSASS P M, et al. Eastern values: a comparison of managers in the United States, Hong Kong, and the People's Republic of China[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1992, 77(5): 664-671.
- [43] 齐善鸿, 邢宝学. 中国企业的“精神管理”实践模式研究[J]. *管理学报*, 2011(4): 480-485.
- [44] 郭斯萍, 吴毓清. 试论心理传记学引入精神性研究视角的问题[J]. *广州大学学报(社会科学版)*, 2016(6): 59-63.
- [45] CHOI K S, IM I, HOFSTEDE G J. A cross-cultural comparative analysis of small group collaboration using mobile twitter[J]. *Computers in Human Behavior*, 2016, 65(12): 308-318.
- [46] PANDEY A, GUPTA R K, ARORA A P. Spiritual climate of business organizations and its impact on customers' experience[J]. *Journal of Business Ethics*, 2009, 88(2): 313-332.
- [47] KAUANUI S K, THOMAS K D, SHERMAN C L, et al. Exploring entrepreneurship through the lens of spirituality[J]. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2008, 5(2): 160-189.
- [48] 赵建彬, 景奉杰. 在线品牌社群中的泛家意识以及前因和后效研究[J]. *管理评论*, 2015(12): 88-98.
- [49] TAYLOR S G, GRIFFITH M D, VADERA A K, et al. Breaking the cycle of abusive supervision: how disidentification and moral identity help the trickle-down change course[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2019, 104(1): 164-182.
- [50] WATSON M, KUOFIE M, DOOL R. Relationship between spiritually intelligent leadership and employee engagement[J]. *Journal of Marketing and Management*, 2018, 9(2): 1-24.
- [51] MIDDLEBROOKS A, NOGHU A. Leadership and spiritual capital: exploring the link between individual service disposition and organizational value[J]. *International Journal of Leadership Studies*, 2010, 6(1): 67-85.
- [52] KARAKAS F, SARIGOLLU E. Spirals of spirituality: a qualitative study exploring dynamic patterns of spirituality in Turkish organizations[J]. *Journal of Business Ethics*, 2019, 156(2): 1-23.

