

營造支持性氛圍就能促進員工 創新嗎？

Does Supportive Organizational Climate Enhance Employee Creativity?

徐聯恩¹ *Michael L. A. Hsu*

國立政治大學幼兒教育研究所副教授兼創新與創造力中心研究員
Graduate Institute of Early Child Education & Centre for Creativity
and Innovation Studies,
National Chengchi University
bmalah@nccu.edu.tw

洪兆祥² *Chao-Hsiang Hung*

國立政治大學教育學系博士生兼創新與創造力中心研究助理
Department of Education, National Chengchi University
100152511@nccu.edu.tw

摘 要

員工不論其職務，都處在不同的組織脈絡之下，其行為表現受到組織氛圍與個人因素影響。從組織的角度來看，支持性氛圍（supportive organizational climate, SOC）是影響工作表現的重要變項之一；從個人的角度來看，則是心理資本（psychological capital, PsyCap）扮演了重要的角色。本研究基於「人在組織中」的情境脈絡，探討支持性氛圍及心理資本對於創新行為之影響機制。研究樣本來自 18 家企業共 1647 人，

¹ 國立政治大學幼兒教育研究所副教授兼創新與創造力中心研究員

² 國立政治大學教育學系博士生

通訊作者：洪兆祥；Email：100152511@nccu.edu.tw

地址：台北市文山區指南路二段 64 號 國立政治大學教育學系

包含金融業、科技業與製造業等不同產業之各職務人員，在多層次模式的架構下進行假設驗證。

研究結果指出，心理資本在支持性氛圍對創新行為的影響中扮演完全中介的角色。因此，組織內的支持性氛圍必須透過員工的心理資本才能對創新行為與工作滿意產生影響。本研究在中介效果的發現，指出員工的心理資本是解釋創新行為有效變項，而其中環境因素與個人因素的交互作用值得組織行為領域投入更多的研究。

關鍵字：支持性氛圍、心理資本、創新行為、多層次模型

Abstract

Employees all live in the context of organization, their performance affected by organizational climate and individual factor. In the view of organization and individual, supportive organizational climate (SOC) and psychological capital (PsyCap) predict employee performance well. This study, based on organizational context, explores how SOC and PsyCap affect employee creativity. Data are collected from 1647 employees at 18 enterprises, including financial, technology, manufacturing industries etc., and analyzed by multilevel model (MLM). The study's major hypothesis that PsyCap meditates the relationship between SOC and employee's creativity was supported. The implications of these findings conclude the article.

Keywords: supportive organizational climate, psychological capital, multilevel model

壹、前言

組織所面對的競爭環境充滿變化性，除了加強產能與良率，以及提高產品的品質外，更必須仰賴成員創意與創造力之發揮，以持續研發出更新穎且更具有價值的產品、推出新穎的產品或服務，並加速商品化時程，確保競爭優勢（Amabile, 1997; Amabile, Conti, Coon, Lazenby, Herron, 1996; Damanpour, 1991; Gilson, Shalley, 2004）。

從社會心理學（Amabile, 1983; Hunter, Bedell, Mumford, 2007；蔡啟通、高泉豐，2004）的角度來看，創造力乃透過個人和組織之社會情境的交互作用而產生。當個人對工作環境產生正向知覺（如覺得組織支持成員從事創新活動所或從事的工作有挑戰性，或對能完成創新任務具有信心時（即創新效能感，Bandura, 1986; Ford, 1996; Prussia, Anderson & Manz, 1998; Tierney & Farmer,