

时间压力与员工创造力关系的实证研究

饶雅琴

广州理工学院 (广东 广州 510000)

摘要: 企业为了自身发展, 抢先占有市场, 必须在有限时间里进行创新创造, 从而给员工带来了时间压力。时间压力可分为挑战性和妨碍性这两种类型, 挑战性 - 妨碍性时间压力对员工的影响和作用也各不相同。

因此, 本文建立了挑战 - 妨碍性时间压力与员工创造力的模型, 探究挑战 - 妨碍性时间压力与员工创造力之间的关系作用, 为企业的良好发展、管理者治理战略的制订和提高员工的创造力作出贡献。

关键词: 时间压力; 创造力

An Empirical Study On The Relationship Between Time Stress And Employee Creativity

Rao Yaqin

Guangzhou Institute of Technology, Guangdong Guangzhou, 510000

Abstract: In order to develop itself and occupy the market first, enterprises must innovate and create in a limited time, which brings time pressure to employees. Time pressure can be divided into two types: challenging and obstructive. Challenging and obstructive time pressure has different effects on employees.

Therefore, this paper establishes a model of challenge-obstructive time pressure and employee creativity, explores the relationship between challenge-obstructive time pressure and employee creativity, and makes contributions to the good development of enterprises, the formulation of management strategies and the improvement of employee creativity.

Key words: time pressure; creative ability

1 引言

随着社会经济的快速发展, 企业和员工都将面临着严峻的挑战。一方面, 企业为了自身良好的发展, 要在市场竞争中抢占先机, 必然对员工完成工作的时间要求越来越高, 而时间的紧迫感带给员工巨大的压力; 另一方面, 企业想在市场中保持竞争优势, 立于不败之地, 那必然要进行创新。创新是企业的核心, 没有创新, 企业就失去了核心竞争力, 企业的发展离不开创新的支撑, 而创新行为来源之一是处于企业一线的员工, 员工的创造性想法和建议最能够反映企业存在的问题。员工的创造力是企业维持竞争优势和抵挡成长风险的重要手段。

研究认为, 并不是所有的时间压力都可以带来积极的能量, 给企业带来积极的促进作用。时间压力可分为挑战性和妨碍性这两种类型, 挑战性 - 妨碍性时间压力对员工的影响和作用也各不相同。因此, 研究时间压力和创造性之间的关系有重要意义。

2 研究假设与理论模型

2.1 研究假设

学者 Chong 等 (2011) 将时间压力分为挑战性和妨碍性时间压力。挑战性时间压力指在时间缺乏的工作环境中, 个体由工作任务复杂程度、紧急性、重要性等挑战性因素所引起的一种压力体验。梳理文献可知, 挑战性时间压力一般能对个体和

组织产生积极影响。如挑战性时间压力能够通过提高个体的灵活性认知来达到提升个体创造力的目的 (范晓倩, 2020) 等。具有挑战性的时间压力可以使个体调整工作态度和不惧风险的工作心态、提高自己的努力程度等, 从而解决遇到的问题, 并完全投入到创造性的工作任务中, 最终达到提高自己创造力水平的工作目标。

面对难以克服的具有挑战性的工作, 员工尽可能在有限的时间内尝试创造性的解决方案, 创造性地完成具有挑战性的工作任务。这是因为完成工作目标之后, 潜在好处能让员工实现自身的价值, 享受工作带来的成就感和愉悦。综上, 提出假设 Ha:

Ha: 具有挑战性的时间压力和员工的创造性之间有着显著的正向关系。

妨碍性时间压力指在时间紧迫的工作环境中, 个体由于受到阻碍而产生的一种压力体验, 如突发事件、不合理的工作安排等。过去的文献资料显示, 妨碍性的时间压力对个体和团队的影响一般都是负面的。在妨碍性压力下, 员工的心理状态和情绪是趋于消极的, 不稳定的。但这未必代表负面的情感和因素一定会导致负面的后果。中国历史中, 越王勾践“卧薪尝胆”的例子就证实了这一点, 越王在极其困难的环境中终使国土失而复得。在文献研究中, 如 Chong 等 (2011) 研究结果与其预期相悖, 并未发现妨碍性的时间压力会使团队成员和利益相关者的评分明显降低。

在妨碍性时间压力下时，员工更关心的是自己能否在有限的时间内按时完成任务，虽然员工会产生紧张、焦虑的消极情绪，但同时也会意识到自己作为团队一员，必须完成团队交代的任务，在外在动机的作用下，员工会尽其所能寻找高效解决问题的方法和途径，使其以“破釜沉舟”的心态，全身心投入到创造性的工作任务中，从而在完成难度极大的工作任务中创造出创造性的能力。综上，提出假设 Hb：

Hb：妨碍性的时间压力与员工的创造力之间有着显著的正向关系。

2.2 理论模型

本文探讨的是员工面临的挑战 - 妨碍时间压力对个人创造性的正面影响。在已有的研究成果基础上，提出本文假设并建立如图 1-1 所示的理论模型。

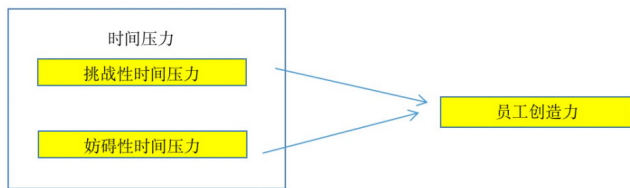


图 2-1 理论模型

3 数据分析与假设检验

3.1 数据来源

本文借鉴国内外权威研究中的成熟经典量表，根据实际情况对题项语句和表达进行了轻微程度的调整，制成问卷，并发布问卷进行了线上调研。数据来自于广东、北京、浙江等中国各省多家公司的从业人员，调研对象主要来自于从事创新创造活动的从业人员，调查问卷的填写方式全部由从业员在线自主填写完成。本次调研共发放问卷 250 份，收回 220 份，在筛选逻辑明显有误等不合格问卷后，共收到有效问卷 206 份。

3.2 数据验证

通过分析总体样本的人口统计变量，得出被调查人的基本情况，其中男性为 48.54%，女性为 51.46%，男女比例基本保持 1:1，说明性别均匀分布；本文的调查对象样本年龄低于 45 岁的被调查者占 80% 左右；在教育程度方面，教育水平中大专以上学历占比 90% 左右，说明总样本符合本文调查对象的基本情况。

3.2.1 量表信效度检验

本文在问卷样本中采用 Cronbach's α 系数进行信度检验。Cronbach's α 系数值得范围以及信度的效果：0.80 ~ 0.90 非常好 0.70 ~ 0.80 相当好。经检验，所有变量的 Cronbach's α 系数都在 0.8 以上，每个量表之间的一致性良好，可进行后续研究。

而效度是为了测量所使用量表的有效性，主要确认测量的

数据是否能准确反映。本次采用探索性因子分析检验量表的结构效度。经检验，挑战性时间压力、妨碍性时间压力和员工创造力的 KMO 值分别为 0.653、0.72、0.720，均大于 0.65；且 Bartlett 球体检验结果均符合显著要求，表明本文所有量表的结构效度均表现良好。

3.2.2 相关性分析

相关性分析是检验自变量和因变量之间是否存在相关性，从而检验两个变量之间的亲疏密切程度。本文采用 Pearson 相关系数进行相关性检验，表 2-1 所示各变量的均值、标准差和相关系数矩阵。具有挑战性的时间压力与员工的创造性有显著的正相关关系 ($R=0.849, P<0.01$)、说明挑战性时间压力高的个体，其创造能力越高；妨碍性的时间压力与员工的创造力有显著的正相关关系 ($R=0.885, P<0.01$)，说明妨碍性时间压力高的个体，其创造能力也越高。总体而言，这一结论与理论假设一致，本文所涉及的时间压力和变量创造力之间存在一定相关关系，上述关联分析结果也为假设检验后续影响因素提供了依据和保证。

表 1：相关性分析

	挑战性时间压力	妨碍性时间压力	员工创造力
挑战性时间压力	1		
妨碍性时间压力	.926**	1	
员工创造力	.849**	.885**	1

** 在 0.01 级别（双尾），相关性显著

3.2.3 时间压力对员工创造力的回归分析

本文采用多层线性回归的方法对所提出的假设进行验证。在进行回归分析中，发现学历对各维度影响不显著，故后期进行回归分析时不纳入分析。表 2-2 为时间压力对员工的创造力进行回归分析结果。

表 2：时间压力对员工创造力的回归

	变量	员工创造力		
		M1	M2	M3
	(常量)	1.712	0.56	0.578
控制变量	您的年龄	0.333	0.148	0.103
	您的工作年限	0.344	0.167	0.124
自变量	挑战性时间压力		0.601	
	妨碍性时间压力			0.664
R2		0.66	0.777	0.81
F		197.21	234.04	286.525
P		0	0	0

方程 M1 显示的是控制变量年龄、工作年限与因变量员工创造力的影响关系；方程 M2 指的是加入自变量挑战性时间压力后，人口统计变量（如年龄、工作年限等）与挑战性时间压

力和因变量员工创造力的影响关系，方差 M2 的 $R^2 = 0.777$ 大于 0，说明自变量挑战性时间压力的加入使模型的整体拟合程度更好。

此外，M2 中自变量挑战性时间压力对员工创造力的 β 系数 $= 0.601$ ($P < 0.001$)，说明挑战性的时间压力和员工的创造力之间存在显著的正向关系，假设 H_a 成立。同理，方程 M3 中妨碍性的时间压力对员工的创造力的影响作用也是显著的 ($R^2 = 0.81 > 0$, $\beta = 0.664$, $P < 0.001$)，模型的拟合效果在妨碍性时间压力的加入后得到优化，说明妨碍性的时间压力和员工的创造力之间也存在显著的正向关系，验证了假设 H_b 。

4 结论

4.1 假设检验结果汇总

本文探讨了挑战性 - 妨碍性时间压力与员工创造力之间的关系。所有假设的成立情况如表 3-1 所示。

表 3: 假设检验结果

假设内容	验证结论
H_a : 挑战性的时间压力和员工的创造性之间有着显著的正向关系	成立
H_b : 妨碍性的时间压力与员工的创造力之间有着显著的正向关系	成立

参考文献

- [1] 范晓倩, 于斌, 曹倩. 时间压力对员工创造力的影响机制研究 [J]. 广东财经 大学学报, 2020, 35(03): 44-56.
- [2] Chong D S F, Van Eerde W, Chai K H, et al. A double-edged sword: the effects of challenge and hindrance time pressure on new product development teams [J]. IEEE Transactions on Engineering Management, 2011, 58(1): 71-86.
- [3] 陈翼然, 雷星晖, 单志汶, 苏涛永. 谦卑型领导风格对创新的压力——员工创造力曲线关系的调节作用 [J]. 科技管理研究, 2017, 37(01): 139-143.
- [4] 丁琳, 席酉民. 变革型领导对员工创造力的作用机理研究 [J]. 管理科学, 2008, 21(06): 40-46.
- [5] 张光磊, 程欢, 李铭泽. 非工作时间电子沟通对员工主动性行为影响研究 [J]. 管理评论, 2019, 31(3): 154 - 165
- [6] 王甜, 陈春花, 宋一晓. 挑战性压力源对员工创新行为的“双刃”效应研究 [J]. 南开管理评论, 2019, 22(5): 90 - 101.
- [7] Amabile T M, Gryskiewicz N D. The creative environment scales: Work environment inventory [J]. Creativity Research Journal, 1989, 2(4): 231-253.
- [8] Amabile, T M. Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. California Management Review, 1997, 40(1): 39-58.
- [9] Amabile T M, Mueller J S, Simpson W B, et al. Time pressure and creativity in organizations: a longitudinal field study [R]. The influence of time pressure on creative thinking in organizations. HBS Working Paper, 2002: 2-73.

5 研究结论与建议

5.1 研究结论

本文进行探析挑战性 - 妨碍性时间压力与员工创造力之间的关系。全部采用网络问卷方式，共回收有效问卷 206 份，经过实证分析数据后，得出结论——时间压力能正向影响个体创造力。

挑战性 - 妨碍性时间压力与员工创造力之间关系的检验结果显示，挑战性 - 妨碍性时间压力对员工创造力都起到明显的积极推动作用，当员工时间压力感增加，其创造能力也随之提高。挑战性时间压力中挑战性因素，能触发个体内在动机，让个体主动做出积极行为并产出创造性成果；妨碍性时间压力中妨碍性因素，能够触发个体必须完成任务的外在动机，个体将想方设法完成困难任务，并产出创造性成果。

5.2 建议

合理看待时间压力。通常个体对时间压力都具有排斥心理，但事实上压力并不一定会带来严重的后果，相反，挑战性时间压力和妨碍性时间压力都可以对创造力产生积极的推动作用。因此，在管理实践中，管理者应该积极宣传相关知识，引导员工树立正确时间压力的观念，激发员工的发散性思维和创造力流畅性，为员工创造力提供积极的工作环境。