

壹、緒論

在面臨全球化競爭與快速變動的環境下，員工創造性的工作行爲（亦即創造性績效）是促使企業走出困境和影響企業成長的重要契機。因此，探討影響員工創造性績效（creative performance）的因素乃是學界與業界的重要課題。

在影響員工創造性績效的前因變項中，既有研究主要分爲個人差異與組織情境兩大類。個人差異變項包括正、負向心情（George & Zhou, 2007）和人格特質，例如：經驗開放性（openness to experience）、勤勉審慎性（conscientiousness）（George & Zhou, 2001）等。組織情境變項則包括工作特性（如工作複雜性）（Shalley, Zhou, & Oldham, 2004）以及領導（Scott & Bruce, 1994; Shin & Zhou, 2003; Tierney, Farmer, & Graen, 1999; Wang & Cheng, 2010）。

在領導的相關變項中，過去文獻已有探討轉換型領導（Gong, Huang, & Farh, 2009; Shin & Zhou, 2003; Wang & Rode, 2010）以及仁慈領導（華人家長式領導的一環）（Wang & Cheng, 2010）對部屬創造性績效的影響。然而，西方的轉換型領導和華人家長式領導下的仁慈領導較注重部屬對主管從上到下的領導知覺，並不包含部屬與主管互動深淺不同的交往法則。相較之下，主管部屬交換關係（簡稱爲主管部屬交換，leader-member exchange, LMX）涵蓋了主管與部屬之間的互動關係，從低交換關係到高交換關係的社會交換歷程。過去研究指出主管部屬交換下之人際互動關係的品質會影響員工創造性績效（Tierney et al., 1999; Volmer, Niessen, Spurk, Linz, & Abele, 2011; Volmer, Spurk, & Niessen, 2012），然而，目前對於主管部屬交換爲何會影響創造性績效之中介歷程的探討，仍較爲缺乏（Atwater & Carmeli, 2009; Liao, Liu, & Loi, 2010; Pan, Sun, & Chow, 2012）。Atwater與Carmeli（2009）指出，爲探索領導與創造力之間的複雜關係，建議後續研究應對主管部屬交換與創造力之間的可能中介機制，做進一步的探討與釐清。因此，本研究以主管與部屬雙方的對偶關係品質（即主管部屬交換）爲主軸，探討主管部屬交換與部屬創造性績效間之可能中介機制。

本研究將以 Ryan 與 Deci (2000) 的自我決定論 (self-determination theory) 為基礎，解釋主管部屬交換與部屬創造性績效之中介歷程。依據自我決定論，當外在情境因素 (如主管部屬交換) 可以滿足個體三方面的需求時，即勝任感 (competence)、自主性 (autonomy) 和歸屬感 (relatedness)，則外在情境因素不但有助於個體的心理成長 (如內在動機)，也會影響個體的心理健康 (如正向心情)，更會進而影響個體的行為 (Baard, Deci, & Ryan, 2004; Reis, Sheldon, Gable, Roscoe, & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000, 2001)。因此，本研究將先推論主管部屬交換如何引發、促進和滿足部屬的勝任感、自主性和歸屬感，在探討主管部屬交換與創造性績效之中介歷程時，將以自我決定論為基礎，分別從部屬的態度歷程 (如內在動機) 以及情感歷程 (如正向心情)，即以勝任感、自主性以及歸屬感的滿足來說明內在動機的發展以及正向心情的產生，進行可能的中介機制討論。

首先，在態度歷程方面，過去研究指出，由於創造力往往需要承擔較大的風險與不確定性，個體的內在動機 (intrinsic motivation) 往往是驅使個體願意去承擔此風險的動力，而內在動機就是部屬產生創造力的要素之一 (Amabile, 1983; Zhang & Bartol, 2010)。因此，在態度歷程上，本研究以部屬的內在動機作為主管部屬交換與創造性績效的中介機制。

其次，在情感歷程方面，如同 Zhang 與 Bartol (2010, p. 108) 引自 Amabile (1983) 的創造力成分理論所述：「內在動機僅是個體創造力的必要條件，而非充分條件」。倘若部屬在判斷工作問題時，無法將問題與本身的知識結構 (knowledge structure) 做認知上的連結，將無法發揮本身的認知複雜度以及思考彈性，進而產生創造性想法 (Baas, de Dreu, & Nijstad, 2008)。George 與 Zhou (2007) 發現，正向心情 (positive mood) 的人會表現出有助於創造力產生的思考方式，例如：發散性思考、流暢想法的構成。同樣地，有快樂心情的人會比有悲哀心情的人在思考上展現出較佳的流暢性 (Abele, 1992)。因此，在情感歷程的探討上，本研究以正向心情作為主管部屬交換與創造性績效的中介機制。

綜合上述，本研究從態度歷程 (如內在動機) 以及情感歷程 (如正向心情) 來解釋主管部屬交換與創造性績效的中介機制，並以自我決定論為基礎，