

A study of Job Characteristics and Individual Creativity on Individual Performance-Based on Expatriates to Mainland China

向麗英、賴文魁

E-mail: 9403217@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

This research discusses about the influence of job characteristics and individual creativity on expatriates' individual performance. The independent variables are job characteristics (task autonomy, task identify, task significance, skill variety, and task feedback) and individual creativity. The dependent variable is individual performance. This research takes expatriates in China for example. Totally 780 questionnaires were sent and 267 copies of completed questionnaires were returned. After regression analyzed with the SPSS 10.0 statistical analysis program, the conclusion is as follows: 1. Task autonomy, task identify, task significance, skill variety, and task feedback have significant influence on individual performance. 2. Individual creativity has significant influence on individual performance. 3. Job characteristics don't have significant influence on individual creativity; individual creativity has significant influence on individual performance, hence, assumption 3 gets partly support.

Keywords : Job characteristics ; Individual creativity ; Individual

Table of Contents

目錄 封面內頁 簽名頁 授權書	iii 中文摘要
iv 英文摘要	v 誌謝
vi 目錄	vii 圖目錄
ix 表目錄	x 第一章 緒論 1.1 研究背景 1.2 研究動機 1.3 研究目的 3 1.4 研究流程 3 1.5 研究範圍與研究限制 5
	第二章 文獻探討 2.1 工作特性相關文獻之探討 6 2.2 個人創造力相關文獻之探討 15 2.3 個人工作績效相關文獻之探討 24 2.4 外派人員相關文獻之探討 31 2.5 工作特性與個人工作績效的關係 35 2.6 個人創造力與個人工作績效的關係 37 2.7 工作特性與創造力的關係 38
	第三章 研究方法 3.1 研究架構 40 3.2 研究假設 41 3.3 變數操作型定義與研究工具 42 3.4 研究對象與問卷 46 3.5 資料分析方法 46
	第四章 實證分析 4.1 基本資料分析 49 4.2 工作特性對個人工作績效之影響 53 4.3 個人創造力對個人工作績效之影響 59 4.4 工作特性與個人創造力對個人工作績效之影響 60
	第五章 研究結論與建議 5.1 研究討論 63 5.2 研究建議 65 5.3 對後續研究者的建議 66
	參考文獻 中文部分 68 英文部分 73 附錄 問卷 78

REFERENCES

1. 王麗雲(1995), 我國企業海外派遣人員人力資源控制與績效關係之研究, 中山大學人力資源研究所碩士論文。
2. 王怡云(1998), 影響台商公司的海外派遣人員適應因素探討, 中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
3. 王振源(2000), 兩岸軟體開發人員創造力影響因素比較之探討, 中央大學企業管理研究所碩士論文。
4. 方俊儒(2000), 領導行為、工作特性與工作滿足關係之探討, 中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
5. 朱明謙(2001), 高科技產業從業人員休閒行為、工作壓力與工作績效之研究。
6. 吳李長(1995), 我國企業駐外管理人員遴選與工作績效之研究, 中山大學企業管理研究所碩士論文。
7. 宋宜儒(1993), 工作價值觀、工作特性與工作滿足之研究, 海洋大學航運管理研究所碩士論文。
8. 呂華棟(2001), 員工個人屬性之滿意度及中階主管配適管理才能之關聯性研究, 交通大學經營管理研究所碩士論文。
9. (李青芬、李雅婷、趙慕芬譯)Robbins, P.(2001)組織行為學, 台北:華泰書局。
10. 李信螢(2002), 個人創造力、組織創新氣候與創新績效相關之研究, 中央大學企業管理研究所碩士論文。
11. 林世民(2001), 國稅局稅務稽徵人員激勵因素、工作特性與服務態度關係之實證研究, 文化大學政治學研究所碩士論文。
12. 林澄貴(2001), 知識管理、工程專業人員核心能力與工作績效關係之研究-以中鋼公司為例, 中山打大學人力資源研究所碩士論文。
13. 林明宏(2002), 我國企業外派人員適應因素及指標架構之研究, 長榮管理學院經營管理研究所碩士論文。
14. 林佳慧, 高科技研發人員創造力人格評鑑量表之建?以I公司為例, 中央大學未出版碩士論文。
15. 柯際雲(1995), 企業員工個人特性及其知覺之工作特性與領導型態對組織承諾的影響, 中興大學企業管理研究所碩士論文。
16. 徐建山(2000), 學生情緒智力與性別、學習成就及團體中個人工作績效之相關研究, 國立成功大學企業管理學系/碩士論文。
17. 徐封名(2002), 工作特性、成就動機與工作滿足關之關聯性-以中華電信嘉義營運處為例, 南華大學管理研究所碩士論文。
18. 徐建山(2001), 學生情緒智力與性別、學習成就及團體中個人工作績效之相關研究, 成功大學企業管理研究所碩士論文。
19. 陳淑玲(1996), 新人類工作價值觀與工作特性對工作投入影響之研究, 中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
20. 陳美黛(1997), 我國海外派遣人員人格特質與海外適應之相關研究, 中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文。
21. 陳威有(2002), 外派大陸人員海外適應力對員工績效之影響

，大葉大學國際企業管理學系碩士論文。22. 陳菟揚(2002)，工作特性、組織角色與知識來源對工作滿足之探討-以旅館業員工為例，大葉大學休閒事業管理研究所碩士論文。23. 陳廣明(2002)，跨文化訓練實施對台商外派人員於工作適應上之影響，大葉大學國際企業管理學系碩士論文。24. 陳如昱(2002)，工作特性、責任感對工作滿意度之影響-以外派大陸人員為例，大葉大學國際企業管理學系碩士論文。25. 曹純瑛(1997)，公關公司員工工作生活品質知覺、工作績效知覺與個人屬性之關聯性研究，東華大學企業管理研究所碩士論文。26. 莊立民(1993)，溝通滿足、工作績效與離職傾向之相關研究，義守大學管理科學研究所碩士論文。27. 莊順天(1999)，工作特性、工作滿足、組織承諾與離職意願之探討，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。28. 張春興、林清山(1975)，教育心理學(三版)，台北：文景出版社。29. 黃估安(1997)，企業創新能力對新產品研發過程影響之研究，國立政治大學博士論文。30. 黃開義(1984)，工作特性、個人特質、領導型態、工作滿足與組織承諾對離職意願的影響，中原大學機械研究所碩士論文。31. 黃秀霜(1987)，教育行政人員成就動機、工作特性與組織承諾之相關研究，政治大學教育研究所碩士論文。32. 黃開義(2003)，外派人員之人力資源管理對其績效影響之研究-以亞洲九國為例，成功大學工業管理研究所碩士論文。33. 黃李祥(2000)，工作特性、工作動機對工作滿足之關係研究 以半導體製造業為例，中央大學人力資源管理研究所碩士論文。34. 楊麗華(2001)，員工工作生活品質滿意度與個人工作績效關係之探討 - 以台北凱悅大飯店為例，中央大學人力資源管理研究所碩士論文。35. 楊文昌(2003)，台商兩岸三地員工激勵制度滿意度影響個人工作績效之研究-以電子零件通路商Y公司為例，台灣科技大學管理研究所/碩士論文。36. 廖曜生(1998)，彈性工時制度、個人屬性與工作特性、工作滿足、工作績效之關係研究-以國內電子業為例，成功大學企業管理研究所碩士論文。37. 蔡欣嵐(2001)，工作特性、個人特質與工作滿意度之關係，中央大學企業管理研究所碩士論文。38. 劉鶴龍(1996)，資訊電子產業科技人員與非科技人員創造力之研究，政治大學科技管理研究所碩士論文。39. 鄭伯壘(1977)，領導行為的研究-領導方式、情境因素及人格屬性對工人工作滿足感之影響，台灣大學心理研究所碩士論文。40. 鄭臻妹(2001)，內外控人格特質、工作特性及工作績效之分析研究--以台灣高科技產業員工為例，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。41. 霍祥雲(2002)，工作價值觀、領導型態、工作滿足與自覺工作績效之相關研究-以內政部老人安養護機構為例，東華大學公共行政碩士在職專班/碩士論文。42. 薛婉婷(2001)，人格特質與工作特性之契合對工作滿足與組織承諾的影響，中央大學人力資源管理研究所碩士論文。43. 顏如妙(1999)，個人創造力與網際網路創新之關連，政治大學企業管理學系碩士論文。44. 郭誌光(2002)，個人創造力、組織創新氣候、及組織創新績效之關係-台北廣告公司為例，中正大學勞工研究所碩士論文。45. 蔡盛明(2002)，公營事業工作價值觀、工作特性、員工屬性與組織承諾之關聯性研究?以中國石油公司為實證對象，中原大學企業管理研究所碩士論文。46. 鄭彩萍(2000)，企業派外人員管理才能缺口、訓練與調適之研究，東吳大學國際貿易管理研究所未出版碩士論文。47. 黃英宗(1993)，現代管理學，華泰書局。48. 陳國鍾(1991)，「王永慶經營管理實務」，永慶出版叢書。49. 葉椒椒(1995)，工作心理學，五南圖書公司，台北。50. 張智寧(1996)，不同策略群組特性下員工績效評估與組織績效之關連性研究，靜宜大學企業管理研究所碩士論文。

二、英文部分

1. Amabile, T.M.R. Conti, H. Coon, J. Lazenby, and M. Herron (1996), "Assessing the Work Environment for Creativity," *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
2. Amabile, T.M. (1997), "Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do" *California Management Review*. 40(1), 39-58.
3. Brouters, K. D. (2002), "Institutional, Cultural and Transaction Cost Influences on Entry mode Choice and Performance," *Journal of International Business Studies*. 33(2), pp. 203-223.
4. Campbell, J. (1990), *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Chicago: Consulting Psychologists press.
5. Cummings, A and G.R. Oldham (1997): "Enhancing Creativity: Managing Work Contexts for the high Potential Employee," *California Management Review*, 40(1), 22-38.
6. Dowling, Schler & Welch (1994), *International Dimensions of Human Resource Management*, 2nd ed., International Thomson Publishing.
7. Earle, P. C. (1987), "Intercultural Training for Managers: A Comparison of Documentary and Interpersonal Methods," *Academy of Management Review*, 30, pp. 685-698.
8. Greenberg, E. (1992), "Creativity, Autonomy, and Evaluation of Creative Work: Artistic Workers in Organizations," *Journal of Creative Behavior*. 26(1), 75-80.
9. Hackman, J.R. and E.E. Lawler (1971), "Employee Reactions to Job Characteristics." *Journal of Applied Psychology*. 55(3), 259-286.
10. Hackman, J.R. and G.R. Oldham (1975), "Development of the Job Diagnostic Survey," *Journal of Applied Psychology*. 60(2), 159-170.
11. Hackman, J.R., G.R. Oldham, and K. Purdy (1975), "A New Strategy for Job Enrichment," *California Management Review*. 17(4), 57-71.
12. Jeffrey, K. and S. David (1996), "It's a Different world out There: Planning for Expatriate Success Through Selection, Training and on-site Socialization," *Human Resource Planning*, 19(2), pp. 32-47.
13. Jex, S.M. (1998). *Stress and job performance*. London: Sage Publications.
14. Katz, D. & Kahn, R. L (1978) *The Social Psychology of Organizations*, 2nd, ed., New York: Wiley.
15. Kotabe, M. et al. (2002), "Multinational and Firm Performance: The Moderating Role of R&D and marketing capabilities," *Journal of International Business Studies*. 33(1), 79-98.
16. Majro, S. (1988), *The Creative Gap: Managing Ideas for Profit*. London: Longman.
17. Mumford, M.D. and Gustafson, S.B. (1988), "Creativity Syndrome: Integration, Application, and Innovation," *Psychological Bulletin*, 103(January), 27-44.
18. Mumford, M.D. and D.K. Simonton (1997), "Creativity in the Workplace: People Problem, and Structures," *Journal of Creative Behavior*. 31(1), 1-6.
19. Perrow, C. (1967), "A Framework for Comparative Organizational Analysis," *American Sociological Review*. 16, 444-459.
20. Perrow, C. (1970), *Organizational Analysis: A Sociological View*, Belmont, Cal.: Wadsworth Publishing Co.
21. Pierson, D.A. (1983), "A Technique for Managing Creative People," *Personnel*, 60(1), 12-26.
22. Pucik, V. (1985), "Strategic Human Resource Management in a Multi-national Firm" in *Strategic Management of Multinational Corporations: The Essentials* ed. H. V. Wortzel and L. H. Wortzel (New York: John Wiley).
23. Pucik, V. & Katz, J.H. (1986), "Information, control, and human resource management in multinational firms." *Human Resource Management*.
24. Scott, R.K. (1995), "Creative Employees: A Challenge to Managers," *Journal of Creative Behavior*, 29(1), 64-71.
25. Schermerhorn, J.R. (1989). *Management for productivity*, 3rd Edition, New York, John Wiley and Sons.
26. Seashors, S.E. & Taber, T.D. (1975), "Job Satisfaction Indicators and Their Correlates," *American Behavioral Scientists*, 18, 333-368.
27. Sims, H.P., A.D. Szilagyi, and R.T. Keller (1976), "The Measurement of Job Characteristics," *Academy of*

Management Journal. 19(2),195-212. 28. Sternberg, R.J.(1988), A Three-Facet Model of Creativity. In R.J. Sternberg(Ed), The Nature of Creativity. New York: McGraw-Hill,125-147. 29. Sternberg, R.J., L.A. O ' Hara, and T.I. Lubart(1997), " Creativity as Investment, " 30. California Management Review,40(1),8-21. 31. Turner, A.N. and P.R. Lawrence(1965), Industrial Jobs and the Worker, Boston: Harvard University Graduate School of Business Administration. 32. Wallachs, M. and N. Kogan,(1965), Models of Thinking in Young Children.Westport. Connecticut: Greenwood Press 33. Woodman, R.W. and L.F. Schoenfeldt (1990), " An Integrationist model of Creative behavior, " Journal of Creative Behavior,24,279-290. 34. Woodman, R.W., J.E. Sawyer, And R.W. Griffin (1993), " Toward a Theory of Organizational Creativity, " The Academy of Management Review,18(2),293-321. 35. Yong, L.M.S.(1994), " Managing Creative People, " Journal of Creative Behavior,28,16-20. 36. Zhou, J and M. G. Jennier (2001) , "When Job Dissatisfaction Leads to Creativity Encouraging the Expression of Voice, " Academy of Management Journal. 37.Fried,Y.and ferris,G.R (1987) . "The Validity of the Job Charateristics Model:A Review and Meta-Analysis" , Persoonnel Psychology, Vol.40 (2) , pp.287-322. 38.Woodman, R. W., J. E. Sawyer, and R. W. Griffin (1993), "Toward a Theory of Organizational Creativity," The Academy of Management Review, 18(2), 293-321 39.Woodman, R. W. and L. F. Schoenfeldt (1990), "An Integrationist model of Creative behavior," Journal of Creative Behavior, 24, 279-290 40.Ford, J. D.(1981), "Developmental Context and Formal Structure as Constraints on Leader Behavior," Academy of Management Journal, 24(2), 274-288 41. Spearman, E. (1904) . General intelligence ,objectively determined and measured. American Journal of Psychology, 15, 201-293 42.Philop R.Kelly,(Reprinted from HBR 1958 May-June) " Reappraisal of Appraisal " .HBR:Performance Appraisal, p.16. 43.Middlemist Etal (1981), " Organizational behavior: Applied concepts Chicago: Science Research Association. " 44.Carrol, S. J. & Schneier, C. E. (1982). Performance Appraisal and Development of Performance in Organizations, Glenview Illionis: Scott, Foresman. 45.Berk, Marc L. and Amy B. Bernstein(1988) , " Interviewer Characteristics and Performance on a Complex Health Survey , " Social Science Research , 17(3) 46.R. Wayne Mondy, Robert M. Noe, Shane R. Premeaux (2002), " Human Resource Management ,Eighth Edition. " London: Prentice-Hall Inc. 47.Schuler, R. S. & V. L. Huber, (1990), Personnel and Human Resource Management. St. Paul, MN. West Pub. System, 1, 157-166 48.Hughes,C.L.,&Wright,W.L.(1989), " Make Pay Plan Work For The People They Pay " ,Personnel Journal, 68 (5),pp.54-63. 49.Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (1991). Human Resource Management. Cincinnati, OH. :South-Western College Publishing. 50.Dowling & Randall S. Schuler (1990), International dimensions of human resource management, Boston, Mass: PWS-Kent. 51.Byars and Rue, (1991), Human Resource Management, 3rd ed. Homewood, Richard D. rwin, Inc. 52.Schuler, R. S. and Jackson, S. E., Human resource management: positioning for the 21st century, 6th ed, WEST , pp.176-207 (1996).