

وجد فيربانك وويليامز أن معظم المديرين يستخدمون المكافآت الخارجية لموظفيهم لجذب الانتباه نحو الإبداع. فإن طبيعة واتجاه تأثير المكافآت على إبداع الموظفين ليست واضحة بعد، قمنا بفحص آثار المكافآت الجوهرية والخارجية للإبداع على الأداء الإبداعي للموظفين واقترحنا أن التزام الموظفين بالإبداع قد يكون حالة نفسية وسيطة محتملة في العلاقة بين المكافآت والإبداع. بالإضافة إلى ذلك، اقترحنا الأهمية النسبية لمكافآت محددة كوسيط محتمل في العلاقة بين المكافأة والإبداع. نتائج متناقضة حول تأثير المكافآت على الإبداع على الرغم من أن استخدام المكافآت كأداة لتعزيز إبداع الموظفين هو استراتيجية نموذجية في مكان العمل، إلا أن هناك وجهات نظر متناقضة فيما يتعلق بتأثير المكافآت على الإبداع. والذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالإبداع. فإن اهتمامهم الجوهرى بالمهام يميل إلى الانخفاض أو التلاشي، مما يؤدي إلى انخفاض الإبداع. وبالتالي قد يشعر بأنه محروم من حريته الشخصية. إن الشعور بالكفاءة المتزايدة المكتسبة من تلقي المكافآت بشكل متكرر يمكن أن يعزز اعتقاد الأفراد بأنهم قادرون على التحكم في بيئة العمل بدلاً من التحكم فيها. قد يعتقد الأفراد أن المكافآت الخارجية يتم تقديمها لأنها وسيلة لصاحب العمل للسيطرة على الوضع وتحديد مستوى أداء الموظف. حيث وجد بعض الباحثين علاقة إيجابية بين المكافآت والإبداع، أفاد آخرون أن هذه العلاقة كانت سلبية. يمكن أن تحدد آثار المكافآت على الإبداع. كما أثبت أن المكافآت الخارجية يمكن أن تعزز الأداء الإبداعي عندما يكون لدى الموظفين تصرفات تتضمن صفات شخصية مثل مركز داخلي للتحكم والكفاءة الذاتية الإبداعية.