
BIANGEXING LINGDAO TUANDUI XUEXI
YU TUANDUI JIXIAO DE GUANXI YANJIU

变革型领导、团队学习与团队绩效的关系研究

白明垠 张京 向长发◎著



中国地质大学出版社有限责任公司
ZHONGGUO DIZHI DAXUE CHUBANSHE YOUXIAN ZEREN GONGSI

变革型领导、团队学习与 团队绩效的关系研究

白明垠 张 京 向长发 著



中国地质大学出版社有限责任公司

ZHONGGUO DIZHI DAXUE CHUBANSHE YOUXIAN ZEREN GONGSI

图书在版编目(CIP)数据

变革型领导、团队学习与团队绩效的关系研究/白明垠,张京,向长发著. —武汉:中国地质大学出版社有限责任公司,2012.5

ISBN 978-7-5625-2811-1

I. ①变…

II. ①白…②张…③向…

III. ①企业管理-组织管理学

IV. ①F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 037066 号

变革型领导、团队学习与团队绩效的关系研究

白明垠 张 京 向长发 著

责任编辑:徐润英

责任校对:代 莹

出版发行:中国地质大学出版社有限责任公司

邮政编码:430074

(武汉市洪山区鲁磨路 388 号)

电 话:(027)67883511 传真:67883580

E-mail:cbb@cug.edu.cn

经 销:全国新华书店

<http://www.cugp.cug.edu.cn>

开本:880毫米×1230毫米 1/32

字数:155千字 印张:5.75

版次:2012年5月第1版

印次:2012年5月第1次印刷

印刷:武汉中远印务有限公司

印数:1—500册

ISBN 978-7-5625-2811-1

定价:30.00元

如有印装质量问题请与印刷厂联系调换

前 言

为了更好地适应环境的不确定性和任务的复杂性,团队的工作方式便应运而生。团队被用于完成复杂任务,并保持灵活性以应对不可预见的环境变化,成为当今组织应对变化环境的一种重要方法,高绩效团队已成为提高生产率与组织成功的关键。

在影响团队绩效的因素中,团队学习被认为是提升团队绩效的重要途径。一些研究表明,团队学习不仅直接影响团队绩效,还对组织创新以及组织绩效有影响。然而,团队学习以及团队绩效的提高并非自发产生的,需要团队领导对团队成员加以管理、激励,才能强化团队学习进而促进团队绩效。那么,团队领导应采取何种领导行为才能有效激发成员的积极性,鼓励他们不断学习,提高团队绩效,以适应团队内外部环境的变化,是目前理论界与企业界关注的焦点。变革型领导作为目前最有价值的领导行为,其如何影响团队学习和团队绩效,成为当前管理学领域研究的重要课题与热点。

综观国内外相关研究,越来越多的学者开始关注团队领域,对团队领导变革型领导行为、团队学习和团队绩效的概念、维度、影响因素等作出了基于不同视角的阐述,为深入研究变革型领导行为、团队学习和团队绩效提供了一定的理论基础,但总体来看,仍然停留在:①变革型领导、团队学习和团队绩效的内涵界定不够清晰。虽然国内外学者对这三者的概念进行了各自的界定,但其概念描述的角度多样,尚缺乏全面的、权威性概念。②有关变革型领导、团队学习与团队绩效三者之间的关系研究较少,更多地是探讨三者中两两之间的关系,很少把团队学习作为变革型领导影响团队绩效的中间变量。

③关于变革型领导与团队学习、团队学习与团队绩效的关系研究涉及调节变量的研究较少,有关调节变量作用效应及效应大小的研究较少涉猎。④已有的研究更多地从变量层面,未能细化到维度层面来探究调节变量作用下变革型领导、团队学习与团队绩效间的影响机理。那么,如何科学界定变革型领导、团队学习与团队绩效的内涵,如何确定其各自的关键影响因素,又如何从团队层面研究变革型领导、团队学习与团队绩效三者之间的关系以及影响机理,成为本书致力要研究解决的科学问题。

基于此,本研究汲取有关变革型领导、团队学习、团队绩效的研究成果,试图构建变革型领导、团队学习与团队绩效的关系模型,通过结构方程对该关系模型进行验证,运用相关分析、多元回归分析方法探讨在调节变量作用下变革型领导、团队学习和团队绩效三者所属维度之间的影响机理及管理机制,以期进一步丰富和拓展变革型领导、团队学习与团队绩效之间关系的理论研究,并对提高团队绩效提供理论框架和方法指导。

本书共分七个部分:

第一章绪论。阐明了本书的研究背景和意义,界定了团队、团队学习、团队绩效与变革型领导的内涵与构成,在此基础上阐述了本书的研究目标、研究内容与创新点、研究方法与技术路线等。

第二章国内外研究综述。全面梳理了国内外相关研究成果,具体从两个方面展开:一是对变革型领导的结构维度与要素、团队学习模型、维度与影响因素以及团队绩效结构、影响因素的研究进展进行了综述;二是对变革型领导与团队学习的关系研究、变革型领导与团队绩效的关系研究、团队学习与团队绩效的关系研究的现状和进展进行了归纳与总结,指出了现有研究可供借鉴之处与存在的不足,为后续变革型领导、团队学习与团队绩效理论模型的构建指明了方向。

第三章变革型领导、团队学习与团队绩效关系模型构建。综合考虑团队授权、团队凝聚力、团队沟通及团队冲突等影响因素,通过

比较与借鉴已有量表的相关要素,具体设计出变革型领导量表、团队学习量表、团队绩效量表,以及团队授权、团队凝聚力、团队沟通与冲突等各变量的量表,并从团队层面建立了在团队授权、团队凝聚力、团队沟通与团队冲突等调节变量作用下变革型领导、团队学习与团队绩效关系模型,提出了相应的研究假设。

第四章变革型领导、团队学习与团队绩效测量模型验证。在问卷调查与数据收集、样本描述性统计分析的基础上,首先通过信度分析检验了主变量与调节变量七个量表总体的内部一致性和信度;然后检验了变革型领导、团队学习与团队绩效的结构效度,运用 LISREL8.80 软件分别对二阶和一阶测量模型进行了验证性因子分析,通过二阶和一阶模型的比较分析,确定二阶模型作为变革型领导、团队学习与团队绩效的测量模型。

第五章变革型领导、团队学习与团队绩效关系分析。首先界定了中介变量、调节变量、有中介的调节变量、有调节的中介变量等变量类型;然后运用结构方程中的路径分析,采用 LISREL8.80 软件,分别对团队学习对变革型领导与团队绩效的中介效应,团队授权与团队凝聚力对变革型领导与团队学习的调节效应(即有中介的调节),以及团队沟通和团队冲突对团队学习与团队绩效的调节效应(即有调节的中介)进行了深入的探讨,进一步验证了本研究所建立的统合模型与研究假设。

第六章变革型领导、团队学习与团队绩效的影响机理分析。运用多因素方差分析和多重比较分析,探讨了控制变量(团队规模、团队类型、团队成立年限和任务复杂性)对团队绩效的影响;运用多元回归分析,从维度层面对变革型领导、团队学习与团队绩效间的影响机理进行了研究,深入解析了团队授权和团队凝聚力对变革型领导与团队学习关系的调节作用机理,以及团队沟通和团队冲突对团队学习与团队绩效关系的调节作用机理,得出了相应的研究结论。

第七章基于交互系统的动态团队绩效管理机制。以动态系统的

视角,突出团队的动态适应性,构建了区别于一般流程管理的基于交互系统的团队绩效管理体系,解析了团队绩效管理体系的结构要素与功能:团队设计为基础、变革型领导为驱动力、团队学习为途径、团队文化氛围为支撑,并制定了优化团队设计、培育变革型领导、构建团队学习循环机制、营造和谐团队文化的团队绩效管理具体实施方案。

本研究的主要创新点是:

(1)提出了集认知、行为与结果于一体的团队学习的广义的过程观,将从心理学角度划分的包括实验、沟通、反思和记录在内的团队学习四维结构升华为管理学视角的四维结构,即团队学习由发现、沟通、反馈及创新四个维度构成。

(2)已有的研究侧重个体层面,以变革型领导对员工个人的行为、工作结果的影响居多,基于团队层面的研究,涉及变革型领导、团队学习与团队绩效三者之间的关系研究较少,更多的研究是关注其两者之间的关系,而本研究在引入调节变量的情境下,设计了相应变量的量表,研究构建出变革型领导、团队学习与团队绩效的关系模型。

(3)运用结构方程验证了变革型领导、团队学习与团队绩效测量模型的科学性,通过路径分析解析了变革型领导、团队学习、团队绩效以及调节变量间的中介效应、有中介的调节效应与有调节的中介效应,量化了直接效应、间接效应及总效应的大小,从而进一步验证了所构建的统合模型及研究假设。

(4)通过多因素方差分析和多重比较分析,检验了控制变量对因变量的作用,揭示了各控制变量及其交互项对团队绩效的具体作用机理。运用多元回归分析,从维度层面深入解析了调节变量作用下变革型领导、团队学习与团队绩效之间的影响路径,将已有研究从变量层面拓展到维度层面。

(5)以动态系统的视角,构建了基于交互系统的团队绩效管理体

系,即以团队设计为基础、变革型领导为驱动力、团队学习为途径、团队文化氛围为支撑的动态团队绩效管理体系。

参与本研究的人员主要有白明垠、吴迪、余敬、侯祖兵、张京、向长发、陆静、李盼、张龙、陈小玲等。

本书的撰写和编审工作由白明垠、余敬负责。其中前言由余敬撰写;第一章、第二章、第三章、第四章、第六章、第八章由白明垠执笔;第七章由张京执笔;第五章由向长发执笔。

在本书编写过程中,得到了大庆惠博普石油机械设备制造有限公司吴迪等同志的大力协助。还要特别感谢陆静、李盼、张龙、陈小玲等研究生们,正是有了他们参与完成的文献资料收集、问卷调查与计算分析、绘图等工作,本书才得以顺利出版。

由于著者的学识水平所限,书中难免有不足之处与缺憾,在此我们诚恳地希望读者给予批评和指正。

著 者

2012. 1

目 录

第一章 绪 论	(1)
§ 1.1 研究背景与意义	(1)
§ 1.2 相关概念的界定	(4)
§ 1.3 本研究基本框架	(12)
第二章 国内外研究综述	(16)
§ 2.1 变革型领导的结构	(16)
§ 2.2 团队学习	(18)
§ 2.3 团队绩效	(26)
§ 2.4 变革型领导与团队学习的关系研究	(29)
§ 2.5 变革型领导与团队绩效的关系研究	(31)
§ 2.6 团队学习与团队绩效的关系研究	(34)
§ 2.7 现有研究评述	(35)
第三章 变革型领导、团队学习与团队绩效关系模型构建 ..	(37)
§ 3.1 变革型领导要素分析及量表设计	(37)
§ 3.2 团队学习要素分析及量表设计	(40)
§ 3.3 团队绩效要素分析及量表设计	(44)
§ 3.4 其他变量及量表设计	(47)
§ 3.5 研究假设与模型构建	(52)
§ 3.6 本章小结	(54)
第四章 变革型领导、团队学习与团队绩效测量模型验证 ..	(56)
§ 4.1 问卷收集及样本特征描述	(56)

§ 4.2	内部一致性与信度检验	(58)
§ 4.3	结构效度检验	(59)
§ 4.4	测量模型的验证与选择	(64)
§ 4.5	本章小结	(78)
第五章	变革型领导、团队学习与团队绩效关系分析	(80)
§ 5.1	变量类型界定	(80)
§ 5.2	团队学习对变革型领导与团队绩效的中介效应分析	(83)
§ 5.3	团队学习中介下的调节效应分析	(86)
§ 5.4	调节作用下的团队学习中介效应分析	(91)
§ 5.5	统合模型分析	(96)
§ 5.6	本章小结	(101)
第六章	变革型领导、团队学习与团队绩效的影响机理分析.....	(103)
§ 6.1	控制变量对团队绩效的影响	(103)
§ 6.2	变革型领导对团队绩效的影响机理	(111)
§ 6.3	变革型领导对团队学习的影响机理	(115)
§ 6.4	团队学习对团队绩效的影响机理	(127)
§ 6.5	本章小结	(135)
第七章	基于交互系统的动态团队绩效管理机制	(136)
§ 7.1	基于交互系统的团队绩效管理基本框架	(136)
§ 7.2	基于交互系统的团队绩效管理体系	(139)
§ 7.3	团队绩效管理实施方案与措施	(148)
§ 7.4	本章小结	(156)
第八章	结束语	(157)
§ 8.1	主要成果	(157)
§ 8.2	创新点	(159)
§ 8.3	研究展望	(160)
参考文献	(162)

第一章 绪论

§ 1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

由于经济全球化,国际市场向所有企业开放,企业拥有市场机遇的同时,也面临着日益激烈的竞争,国际市场的变化趋势表现为:信息与资源的共享速度加快、国际市场日益开放、本地竞争程度增大。这一趋势使得企业的发展空间得到提升的同时,其生存环境变得更加严峻,在发展过程中企业成本的增加与绩效的提高不成正比,企业管理面临越来越大的压力与挑战。为了更好地适应环境的不确定性和任务的复杂性,团队的工作方式应运而生。团队被用于完成复杂任务,并保持灵活性以应对不可预见的环境变化,成为当今组织应对变化环境的一种重要方法(Cohen & Bailey, 1997)。正如 Katzenbach (1993)所指出的,团队由众多技能互补的成员组成,结构灵活,并且能够进行快速的组合、配置、重新定位和解散,对内外部环境的反应更迅速,可以实现团队整体绩效大于个人绩效之和的效应。可见,团队在组织活动中扮演着越来越重要的角色,高绩效团队已成为提高生产率与组织成功的关键。

在影响团队绩效的因素中,团队学习被认为是提升团队绩效的重要途径。团队学习是团队成员间的知识、信息共享和交流的过程。通过学习过程,成员获得团队和组织发展的各个阶段所需的知识、技能和能力,是团队应对复杂多变的环境的持久源泉。一些研究表明,

团队学习不仅直接影响团队绩效,还对组织创新以及组织绩效有影响。然而,团队学习以及团队绩效的提高并非自发产生的,需要团队领导对团队成员加以管理、激励,才能强化团队学习进而促进团队绩效。作为团队负责人,领导者在领导过程中表现出的行为对团队成员的态度、行为以及工作结果产生决定性影响。因此,团队领导应采取何种领导行为才能有效激发成员的积极性,鼓励他们不断学习,提高团队绩效以适应团队内外部环境的变化,是目前理论界与企业界关注的焦点。

众多的研究表明,变革型领导是目前最有价值的领导行为,因为变革型领导将组织愿景内化于团队,变革团队的价值观,善于激发下属较高层次的需求,引导成员实现团队目标。那么,变革型领导如何影响团队学习和团队绩效,成为当前管理学领域研究的热点之一。

综观国内外有关变革型领导、团队学习与团队绩效的研究,主要停留在:①变革型领导、团队学习和团队绩效的内涵界定不够清晰。虽然国内外学者对这三者的概念进行了各自的界定,但其概念描述的角度多样,尚缺乏全面的、权威性概念。②有关变革型领导、团队学习与团队绩效三者之间的关系研究较少,更多的是探讨三者中两两之间的关系,很少把团队学习作为变革型领导影响团队绩效的中间变量。③关于变革型领导与团队学习、团队学习与团队绩效的关系研究涉及调节变量的研究较少,有关调节变量作用效应及效应大小的研究较少涉猎。④已有的研究更多地从变量层面,未能细化到维度层面来探究调节变量作用下变革型领导、团队学习与团队绩效间的影响机理。基于此,本研究汲取有关变革型领导、团队学习、团队绩效的研究成果,试图构建变革型领导、团队学习与团队绩效的关系模型,通过结构方程对该关系模型进行验证,运用相关分析、多元回归分析方法,探讨在调节变量作用下变革型领导、团队学习和团队绩效三者所属维度之间的影响机理,以期进一步拓展变革型领导、团队学习与团队绩效之间关系的理论研究,并对提高团队绩效提供理论框架和方法指导。

1.1.2 研究意义

1.1.2.1 理论意义

首先,通过本研究可以验证变革型领导、团队学习与团队绩效之间的关系。已有的研究表明,变革型领导、团队学习对团队绩效有重要影响,变革型领导促进团队学习行为,但关于变革型领导、团队学习与团队绩效三者之间的关系研究较少。而本书研究变革型领导、团队学习与团队绩效的关系,对它们之间的相关关系、因果关系以及中介、调节关系进行解释检验,并得出研究结论,以期丰富和拓展变革型领导、团队学习、团队绩效的相关理论,为变革型领导、团队学习与团队绩效关系研究提供理论依据。

其次,将拓展变革型领导行为的作用机制的研究。现有的文献以领导者的变革型行为对员工个体行为、绩效的影响居多,且关于变革型领导作用机制的调节变量、中介变量的研究较少。本书从团队层面,在团队授权、团队凝聚力、团队沟通与团队冲突等变量的干扰下,分析变革型领导、团队学习、团队绩效之间是如何影响的,以期拓展团队层面上变革型领导的作用机制研究。

最后,本研究将丰富团队绩效影响因素的研究。虽然已有的文献对团队绩效的影响因素进行了广泛的研究,但哪些因素能有效地提高团队绩效还未形成统一定论。本书通过探讨变革型领导、团队学习与团队绩效的关系,以期丰富团队绩效影响因素的研究。

1.1.2.2 实践意义

通过本研究,有助于企业发现影响团队绩效的深层次原因,为企业激励团队成员与进行绩效管理提供有价值的参考。

首先,为团队绩效的提高提供新途径。通过研究变革型领导、团队学习与团队绩效的关系,可知变革型领导的哪些行为、团队学习的哪些阶段能促进团队绩效。这有利于领导者认识到自身领导行为对团队绩效的影响,从而更好地与团队成员合作,减少把不良绩效的责任全归于员工的现象;同时明确团队学习对团队绩效的重要性,有针

对性地采取措施以强化团队学习。通过对团队授权、团队凝聚力、团队沟通与团队冲突等变量的调节作用的研究,使团队领导明确如何通过团队授权、团队凝聚力的打造,以及团队沟通与团队冲突的处理来影响团队绩效的提升。因此,企业可以从团队领导者的领导行为、团队学习等方面着手来提高团队绩效。

其次,为团队领导者的领导力培训提供行为参考。通过研究变革型领导、团队学习与团队绩效的关系,分析变革型领导各维度、团队学习各维度以及团队绩效各维度之间的具体影响机理,明确变革型领导的哪些行为对团队学习、团队绩效有影响以及影响程度如何,有助于在领导培训中有针对性地采取相关措施加强领导者的才能和自身素质的培养,从而为领导者的领导效率提供有益的参考。

§ 1.2 相关概念的界定

1.2.1 团队

1.2.1.1 团队定义

为了更好地适应环境的不确定性和任务的复杂性,组织采用了形式更为灵活、结构更加扁平的团队进行工作。团队被用于完成复杂任务,并保持灵活性以应对不可预见的环境变化,在组织扁平化结构中起到了重要作用。

在对团队进行研究时,首先需要明确团队的概念。究竟何为团队,学者们持有不同的看法(表 1-1)。

综观以上学者的研究,团队定义主要分为四类:基于团队基本特征的团队定义;从团队成员技能互补,进行互动的团队定义;基于团队整体绩效的团队定义;广义上的团队定义。虽然学者们的研究视角不同,对团队的定义有一定差异,但在三个方面达到了共识:团队人数大于 2;团队成员之间相互协调以完成团队任务;团队成员为了共同的目标努力。

表 1-1 国内外学者对团队的定义

学者	观点	强调
Shonk(1982)	两人或两人以上,成员彼此相互协调,以完成共同的任务	基本特征
Larson & Fasto (1989)	由两个或两个以上的人组成,具有特定的工作目标,有待团队成员共同协调努力,才能完成目标	
Jessup(1992)	团队不只重视整体目标的达成,更强调成员间的相互依赖而彼此承诺的关系	
Quick(1992)	成员将完成团队目标作为优先事项,其均有各自的专业技能,彼此互相支援、合作,同时能清楚、公开地与其他成员沟通	成员之间专业互补,有互动
Swezey & Salas (1992)	可区别的两个或更多的人,个别成员都拥有专业技术与能力,为了达成相同且重要的目标或任务,而进行动态、相互依赖、适应性的互动,且每个人都负责扮演特殊的角色或发挥特殊的功能	
Katzenback & Smith(1993)	团队为一群个别成员的组合,团队成员间拥有互补的才能,具有共同的目标、绩效标准,致力于相同的方向,彼此信任以完成工作目标	
陈尚义,吴秋明 (2006)	团队指具有不同知识、技术、技能、技巧,拥有不同信息,相互依赖紧密的一流人才所组成的一种群体	
Hackman(1990)	团队内的成员能够认同共同目标,且拥有决定工作如何完成、工作进度安排、工作分派等决策的权限,并以团队整体表现来确定报酬与绩效等回馈	整体绩效
Lewis(1993)	团队是由一群认同并致力达成共同目标的人所组成,这一群人相处愉快并乐于工作在一起,共同对达成高品质的结果而努力	
Ainger, Kaura & Ennais(1995)	团队是由一群有共同目标与意图的人组成的团体,彼此带给整体专业的技术与知识	
Cohen & Mohrman (1995)	由一群一起工作的个人所组成,团队成员共同依赖分享团队目标,透过彼此间的互动与整合以完成工作,提供产品或服务,共同对工作的成败负责	
Cohen & Bailey (1997)	工作上相互依赖,共同为工作成果分担责任,并在一个或以上较大的社会体系(如事业单位或公司),将自己、同时也被他人看作是一个完整社会个体的一群人的组合	广义
Robbins(2000)	团队可以通过成员的共同努力产生积极协同作用,使团队绩效的水平远远高于个体成员绩效之和	

据此,本研究认为,团队应包含四个关键元素。第一,团队至少由两人组成;第二,团队成员之间由于专业技能等互补,彼此依赖,并在团队运作过程中互相协调与合作;第三,完成共同目标是团队的主要任务;第四,团队成员共同承担团队的成败责任。本研究采用的是Robbins(2000)的概念,即团队是可以通过成员的努力产生积极协同作用,使团队绩效的水平远远高于个体成员绩效之和的群体。

1.2.1.2 团队类型

团队类型是指团队因任务而采取的互动形态。由于团队的工作性质不同,按照不同的划分标准,团队可以划分为不同的类型,如表1-2所示。

表 1-2 团队类型

划分标准	团队类型	举例
功能	跨职能团队	业务改进团队
	单职能团队	研发团队、销售团队等
时间	时限性团队	项目工程团队
	长期性团队	教学型团队
领导	有领导的团队	行政组织
	自我管理团队	兴趣小组
Cohen & Bailey(1997) 的分类方法	工作团队	车间生产团队
	平行团队	监督审查委员会
	项目团队	工程团队
	管理团队	教研科
团队存在目的、拥有 自主权限	问题解决型团队	咨询服务团队
	自我管理型团队	兴趣小组
	多功能型团队	任务攻坚队

虽然团队的类型有很多,但是团队成员在与他人相处中,影响成员行为的社会心理机制是相同的。也就是说,团队类型不会对团队的行为有显著差异(Edmondson, 1999)。本书根据团队的任务和职能,将生产型团队排除在外,以知识型团队作为研究对象,即将团队分为研发团队、营销团队、人力资源团队、财务团队、物流团队等类型。

1.2.2 团队学习

Senge(1990)认为,企业必须不断学习与创新,以适应复杂多变的环境。而团队是组织学习的基本单元,很多重要决策和任务都需由团队来完成。在当前科技的发展以及企业面临的现实问题日益复杂的情况下,以团队为单元进行学习和运作,已得到企业的广泛认同,团队学习逐渐成为企业实践领域的研究热点。

纵观已有的研究文献不难发现,目前国内外学者对团队学习的研究无外乎从以下几个角度展开:认知角度(团队成员对知识的获得和理解)、行为角度(团队学习的行为)、过程角度(团队学习的过程)以及结果角度(团队学习的结果),如表1-3所示。

综观国内外学者对团队学习的界定,认知观强调团队成员对知识获得与理解上的加深;行为观强调团队成员的学习行为;过程观强调团队成员有关学习上的相互依赖的活动(如实验、共享、反思、改进等);结果观强调团队通过学习后取得的成果(如团队绩效的提高、成员知识技能的加强等)。本书采用集认知、行为和结果于一体的广义的过程观,将团队学习定义为团队成员发现问题,不断获取知识、改善行为、优化团队体系,不断创新,以在动态的环境中使团队保持良好生存和发展能力的过程。