

邓今朝◎著

突变情景下的
团队状态特征
及适应性

*The team's state traits and adaptability
under radical organizational change*



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

突变情景下的团队状态特征 及适应性

邓今朝 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

突变情景下的团队状态特征及适应性 / 邓今朝著.
—杭州: 浙江大学出版社, 2012.5
ISBN 978-7-308-09901-1

I .①突… II .①邓… III .①组织管理学—研究
IV .①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 080636 号

突变情景下的团队状态特征及适应性

邓今朝 著

责任编辑 李海燕
封面设计 续设计
出版发行 浙江大学出版社
(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)
(网址: <http://www.zjupress.com>)
排 版 杭州中大图文设计有限公司
印 刷 杭州杭新印务有限公司
开 本 880mm×1230mm 1/32
印 张 9.75
字 数 236 千
版 次 2012 年 5 月第 1 版 2012 年 5 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-308-09901-1
定 价 32.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换
浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571) 88925591

摘 要

市场环境的高变化性和高复杂性正强力地影响着每个企业组织的经营和管理,通过组织变革以获得竞争优势是企业生存和发展的重要途径。作为应对动态环境重要的自适应机制,工作团队的设计与应用在不同类型组织中越来越普遍,工作团队自身的状态特征和适应性问题受到了实业界和理论研究者的高度关注。另一方面,对于正处于经济结构深度调整环境中的中国企业而言,其面临的是前所未有的挑战和机遇,企业的生存和发展更加依赖于稳妥地驾驭各种不同的组织变革活动。目前,水务企业都经历了或正在经历源于行业规制变化和政策调整的组织变革,而类似的变革是许多中国企业已经或即将面临的组织活动。本书以以往相关研究和理论为基础,从 ASD 动态演化的视角,综合运用组织变革理论、成就动机理论、情境理论和自我调节理论,对国内水务企业突变式组织变革背景下工作团队的状态特征——目标取向的形成及相关问题进行了系统分析,主要聚焦三个理论问题:(1)作为越来越常见的一种组织变革类型,突变式组织变革的关键特征和主要内容是什么?其具备什么样的结构维度?(2)在突变式组织变革条件下,团队目标取向的形成和演化机制是什么?即突变式组织变革如何影响工作团队的状态特征?(3)在突变式组织变革条件下,不同的团队目标取向对团队的适应性有什么影响?即具

备不同状态特征的工作团队,其变革适宜性有何差异?为了解决这三个问题,本书进行了四个具有相互递进性和整体性关系的实证研究。

研究一构建了突变式组织变革特征的结构模型,开发了突变式组织变革特征的测量工具,探索了突变式组织变革特征的内涵和结构。研究以组织变革理论及基于问题的实践特征为基础,从突变式组织变革的基本内涵和水务企业的变革实践出发,采用深度焦点访谈方法收集数据信息,在内容分析的基础上提炼出突变式组织变革的关键特征是一个多维构思,包括风险创新性、动态整合性、网络互动性和时间约束性等四个维度,并结合企业的变革问题分析了各个特征维度的意蕴和实践所指。随后,结合以往相关研究成果,研究进一步开发出了突变式组织变革特征的测量工具。在量表开发的初始阶段,研究使用了 129 个样本数据,通过探索性因素分析删减了部分不符合指标的问项,最终得到了包含 14 个问项的突变式组织变革特征量表。接着研究使用 158 个样本数据,通过结构方程模型方法对该量表进行了验证性因素分析。研究结果不仅验证了突变式组织变革特征的四维结构模型,而且表明了所开发的量表具有理想的信度和效度。

研究二对突变式组织变革条件下工作团队目标取向的形成机制进行了拓展性的探索,构建了工作团队目标取向的形成与演化过程模型,为本书的后续研究提供了基础性框架和理论借鉴。本研究以 IPO (Input—Process—Output) 为主要研究范式,在综合运用情境理论和自我调节理论的基础上,采用 ASD (Adaptation—Selection—Development) 动态演化的理论视角,结合组织变革的生态进化观,对组织变革情境下团队目标取向的形成机制和过程进行了理论推演。随后通过定性研究对两个不同企业的工作团队在组织变革情境下目标取向的策略选择阶段、发展阶段和高阶适

应阶段进行了结构化的分析和比较,借助模式匹配和逻辑模型的案例分析技术,深度剖析了基于多源数据得到的关键事件,建立了关键事件的三角证据链和因果关系。研究表明,在突变式组织变革情境下,团队状态目标取向受团队领导和情境条件的双重驱动,团队领导通过选择能体现自我偏好的变革应对策略作用于团队的目标氛围,特定的团队目标取向为团队的发展和功能化提供了基础和条件,有利于团队在更高水平上的适应。

研究三分析了突变式组织变革对团队目标取向的驱动效应,应用定量研究方法解析了团队目标取向的形成过程。研究以 86 个水务企业的工作团队为样本,以研究二的结论框架为基础,采用问卷调查方法收集数据,通过逐步回归技术分析了突变式组织变革特征与团队领导成就模式对于团队目标取向的交互效应,以验证工作团队目标状态特征形成的情景性条件。同时采用结构方程建模方法对团队目标取向的形成机制进行了分析。结果表明,突变式组织变革特征与团队领导成就模式对团队目标取向的交互作用显著,是驱动团队目标取向形成的情景因素,而团队领导通过团队变革压力应对策略的选择机制作用于团队目标取向。

研究四探讨了在突变条件下团队目标取向与团队适应性的关系,进一步验证了团队目标取向的功能发展阶段向更高适应阶段的上升过程。研究采用实验模拟的方法分析团队目标取向对团队适应性的作用。包括 196 名被试在内的 66 个实验小组的决策实验结果表明,在突变式组织变革的情景下,不同的团队目标取向对团队的适应性有显著影响,而团队成员的变革承诺在团队目标取向与适应性的关系中有缓冲效应,在高变革承诺的条件下,学习取向和绩效取向对团队适应性的作用更显著。研究同时验证了团队目标取向对团队变革适应性作用的阶段性特征。

最后,本书系统地归纳了以上研究的主要结论,以此为基础阐

述了研究所取得的理论进展以及对管理实践的启示,并检视了上述实证研究中所存在的局限性和不足,指出了未来研究应该注意的问题。

关键词:突变式组织变革;团队目标取向;团队适应性;压力策略;水务企业

Abstract

Because of the high variability and complexity of market environment, the organizational change become an important way through which a enterprise gain competitive advantage to survive and develop. For chinese companies, they are facing not only deeper economic reform but unprecedented challenges and opportunities, and depend more on successful organizational change. Currently, water companies have experienced or are experiencing organizational change resulted from industrial regulatory and policy adjustment, and this kind of organizational change is one that many chinese enterpirses must face. Based on previous research and theory, from the ASD dynamic evolution perspective this dissertation conducted a systemetic research on team goal orientation and related issues under context of organizational change and focused on three theoratical issues: (1) as a type of organizational change, what is the key characteristics of episodic change? And what are the structure and dimensions of it? (2) what are the emergence and evolution mechanism of team goal orientation under episodic organizational change? (3) what impacts have different team goal orientation on team adaptability? In order to answer

these three questions , the paper conducted four empirical studies as follows .

In study 1 , the structure model and measuring scale of episodic organizational change characteristics were confirmed . Based on organizational change theory and water companies change practices , this study explored the structure and content of episodic organizational change feature through content analysis technique . By means of in-depth focus interview in groups this study found that the concept of episodic organizational change characteristic be a multidimensional structure and can be extracted into risky innovation , dynamic integration , network interaction , and time constraints . And then , the study developed a measuring scale for episodic organizational change characteristic . In the initial stage of scale development , based on 129 samples the exploratory factor analysis indicated that the scale of episodic organizational change characteristic include 14 items . On the stage of scale varification , another independent 158 samples come from water companies were employed to conduct a confirmatory factor analysis . The results showed that the the structure of episodic organizational change characteristic is based on four-dimension model and the reliability and validity of scale developed in first stage are acceptable .

The purposes of study 2 were to construct the formation and evolution model of team state goal orientation and to explore the emergence mechanism of work team goal orientation under episodic organizational change to provide basic framework for follow-up research . At first , according to study paradigm of IOP ,

based on relevant theories such as situation dependent theory and self-regulation theory this study made a theoretical deduction on emergence process of team goal orientation under episodic organizational change from ASD perspective . Then exapling of two work teams come from different water companies , case study method was used to analyse different phase of adaptation(A) , selection(S) , and development(D) of work teams under organizational change and to outline the team goal orientation emergence processes . By virtue of pattern matching and logic model techniques , this paper conducted a depth analysis on multi-source data and key events . The results showed that the work team orientation emergence be driven by team leader as well as situational conditions under organizational change and team leader shape the goal climate of team through change-coping strategies selection . The emergence of work team orientation would provide a basis and conditions for team development and functionlization , which were conducive to team adaptation at a higher level .

Based on the conclusions of study 1 and study 2 , the formation processes of work team orientation were explored by application of quantitative analytical methods in study 3 . this study was conducted based on sample of 86 work teams come from water companies and the research data was collected through questionnaire . The analytical methods included stepwise regression for testing the interaction effects between episodic organizational change characteristics and team leader achievement pattern orientation and structural equation modeling approach for confirming team goal orientation formation mechanism . The findings sug-

gested that as a kind of driving factors the characteristics of episodic organizational change have a significant effect on team goal orientation , and team leader achievement pattern orientation influence team goal orientation emergence through its impacts on stress coping strategies selection under change .

In study 4 , the relationship between work team goal orientation and team adaptability under unforeseen change condition was examined and the dynamic processes that team evolved from function development to adaptation at higher level were further confirmed . The study took place in a laboratory and used a 2-hour computerized decision-making simulation . experiment study participants included 196 college juniors grouped into 66 3-person teams . The research results indicated that in unforeseen scenario team goal orientation have significant influence on team adaptability and team members' change commitment moderated the relationship between them , learning and performance orientation have more significant effects on team adaptability under conditions of higher level of change commitment .

Lastly , the main research findings of these studies above were systematically summarized . Based on these conclusions the theoretical progresses and implication in management practices was discussed , meanwhile the directions for future research in this filed was pointed out as well as the limitations existed in empirical studies .

Keywords : episodic organizational change ; team goal orientation ; team adaptability ; stress coping strategies ; water company

目 录

第一章 绪 论	1
1.1 现实问题	2
1.1.1 水务行业的发展现状及特点	2
1.1.2 水务企业的变革任务	4
1.1.3 水务企业变革转型面临的主要问题	6
1.2 理论问题	8
第二章 以往研究文献	11
2.1 目标取向理论研究	11
2.1.1 目标取向的研究主线	11
2.1.2 目标取向的内涵及其维度结构	14
2.1.3 目标取向的研究层次	17
2.1.4 目标取向的影响因素:个体特质与情景条件	19
2.1.5 目标取向的结果变量	22
2.1.6 小结	24
2.2 组织变革理论研究	26
2.2.1 组织变革的意蕴及动因	26
2.2.2 组织变革的内容与模式	29
2.2.3 组织变革与变革承诺	36

2.2.4	组织变革与变革压力	37
2.2.5	小结	39
2.3	团队及团队适应性理论研究	40
2.3.1	团队研究的主要范式	41
2.3.2	团队目标取向的理论内涵	43
2.3.3	团队领导及其成就取向	46
2.3.4	团队适应性及适应性绩效	47
2.3.5	团队适应性的影响因素	51
2.3.6	小结	53
第三章	研究框架与设计	55
3.1	以往研究小结	55
3.1.1	以往研究取得的主要进展	55
3.1.2	以往研究的局限和有待解决的问题	58
3.2	研究目的和研究内容	61
3.2.1	研究目的	61
3.2.2	研究内容和焦点问题	62
3.3	研究框架和步骤	64
3.3.1	本书研究框架	64
3.3.2	实证研究步骤和研究方法	65
第四章	突变式组织变革特征结构模型研究	69
4.1	研究目的	69
4.2	研究方法	70
4.3	子研究一:基于内容分析的突变式组织变革特征 研究	71
4.3.1	研究目的	71
4.3.2	研究假设	71

4.3.3	研究方法	73
4.3.4	研究设计和研究流程	75
4.3.5	资料分析	78
4.3.6	研究结果讨论与结论	90
4.4	子研究二:突变式组织变革特征模型验证	102
4.4.1	研究目的	103
4.4.2	研究方法	103
4.4.3	量表设计	105
4.4.4	数据收集	107
4.4.5	分析方法	108
4.4.6	探索性因素分析结果	108
4.4.7	验证性因素分析结果	114
4.5	研究小结	120
第五章	突变式组织变革情景下团队目标取向的形成和演化 ——基于情景依存的理论拓展	122
5.1	引言	123
5.2	团队目标取向形成的分析框架:基于情景的理论 拓展	124
5.2.1	工作团队的概念	126
5.2.2	情景条件——团队目标取向的驱动因素	127
5.2.3	基于问题驱动的情景依存研究思路	132
5.2.4	突变式组织变革背景下的团队目标取向 ——基于ASD的分析框架	134
5.3	研究目的	136
5.4	研究方法	137
5.4.1	理论抽样	139

5.4.2	资料收集	141
5.4.3	分析单元	143
5.4.4	分析技术	144
5.5	案例分析	145
5.5.1	管理模式变革:HZGX 水务有限公司中的 管网维护团队	145
5.5.2	技术和工作流程变革:YZDS 自来水公司 质监团队	153
5.5.3	跨案例分析	162
5.6	研究小结	168
第六章	突变式组织变革情景下团队领导对团队目标取向的 驱动作用研究	171
6.1	研究目的	171
6.2	理论模型与研究假设	173
6.2.1	团队领导对团队目标取向的影响	173
6.2.2	突变式组织变革特征与团队领导的交互作用	175
6.2.3	突变式组织变革背景下团队领导与团队 压力策略的关系假设	176
6.2.4	团队压力策略与团队目标取向的关系假设	178
6.2.5	团队压力策略在团队领导成就模式与团队 目标取向关系中的中介效应	179
6.3	研究方法	180
6.3.1	样本	180
6.3.2	数据收集	183
6.3.3	测量	184
6.3.4	统计分析方法	186

6.3.5 分析程序	187
6.4 研究结果	187
6.4.1 量表的信度和效度分析	187
6.4.2 数据检验	193
6.4.3 团队领导对团队目标取向的驱动作用;突变式 组织变革特征的交互作用	193
6.4.4 团队目标取向的形成机制验证;团队变革压力 应对策略的中介作用	198
6.5 研究小结	203
第七章 突变情景下团队目标取向与适应性的关系研究	207
7.1 研究问题的提出	208
7.2 理论框架和研究假设	211
7.2.1 团队目标取向与适应性绩效的关系	212
7.2.2 变革承诺在团队目标取向与适应性绩效 关系中的调节效应	217
7.2.3 变革条件下团队目标取向对适应性绩效 影响的阶段特征	219
7.3 研究方法	220
7.3.1 实验参与者	221
7.3.2 实验设计	222
7.3.3 实验任务设计	222
7.3.4 实验过程	225
7.3.5 实验测量	226
7.3.6 分析方法	228
7.4 研究结果	228
7.4.1 测量和描述统计	228

7.4.2 假设检验	229
7.5 研究小结	232
第八章 研究结论	236
8.1 本书的主要研究结论	240
8.1.1 突变式组织变革特征的内容和结构维度	240
8.1.2 突变式组织变革条件下团队目标取向的形成 与演化过程	241
8.1.3 突变式组织变革和团队领导对团队目标 取向的驱动作用	243
8.1.4 突变式组织变革条件下团队目标取向与 适应性的关系	245
8.2 本研究的理论进展	247
8.2.1 基于分类学的突变式组织变革特征内容和结构 维度新发现	247
8.2.2 构建了基于情境依存的团队目标取向动态 演化过程模型	250
8.2.3 从成员角色调整的视角解释了团队的变革 适应性绩效差异	252
8.3 本研究的现实意义	253
8.4 本研究的局限与研究展望	255
参考文献	258