

清华大学优秀博士学位论文丛书



tsinghua
theses

团队冲突因子结构 及其对团队创新绩效的 影响关系研究

马琳 著 Ma Lin

On the Dimensionality of Intragroup Conflict:
A Study of Conflict and Its Relationship with
Group Innovation Performance

清华大学出版社
TSINGHUA UNIVERSITY PRESS

清华大学优秀博士学位论文丛书

团队冲突因子结构 及其对团队创新绩效的 影响关系研究

马琳 著 Ma Lin

On the Dimensionality of Intragroup Conflict:
A Study of Conflict and Its Relationship with
Group Innovation Performance

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书从认知、情感、行为和利益四个维度探讨组织中广泛存在的团队冲突问题,梳理组织冲突理论研究的发展脉络,阐述冲突的内涵和表现,开发有效的团队冲突测量工具,并揭示团队冲突与团队创新关系的奥秘。本书从理论到实践,深入浅出地向读者介绍量表开发的方法步骤和分析过程,发展并丰富了组织冲突研究在团队层面的理论成果,是组织冲突领域的一部经典专著,适合社会科学领域的高校教师、科研人员以及博、硕士研究生作为参考书目,也适合管理咨询行业的职场人士以及对组织冲突有兴趣的广大读者学习使用。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

团队冲突因子结构及其对团队创新绩效的影响关系研究/马琳著. —北京:清华大学出版社,2018

(清华大学优秀博士学位论文丛书)

ISBN 978-7-302-50268-5

I. ①团… II. ①马… III. ①组织管理—研究 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 114710 号

责任编辑:李文彬

封面设计:傅瑞学

责任校对:王淑云

责任印制:董 瑾

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175

邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者:三河市铭诚印务有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:155mm×235mm 印 张:8.75 字 数:149 千字

版 次:2018 年 5 月第 1 版

印 次:2018 年 5 月第 1 次印刷

定 价:59.00 元

产品编号:074552-01

一流博士生教育 体现一流大学人才培养的高度(代丛书序)^①

人才培养是大学的根本任务。只有培养出一流人才的高校,才能够成为世界一流大学。本科教育是培养一流人才最重要的基础,是一流大学的底色,体现了学校的传统和特色。博士生教育是学历教育的最高层次,体现出一所大学人才培养的高度,代表着一个国家的人才培养水平。清华大学正在全面推进综合改革,深化教育教学改革,探索建立完善的博士生选拔培养机制,不断提升博士生培养质量。

学术精神的培养是博士生教育的根本

学术精神是大学精神的重要组成部分,是学者与学术群体在学术活动中坚守的价值准则。大学对学术精神的追求,反映了一所大学对学术的重视、对真理的热爱和对功利性目标的摒弃。博士生教育要培养有志于追求学术的人,其根本在于学术精神的培养。

无论古今中外,博士这一称号都是和学问、学术紧密联系在一起,和知识探索密切相关。我国的博士一词起源于2000多年前的战国时期,是一种学官名。博士任职者负责保管文献档案、编撰著述,须知识渊博并负有传授学问的职责。东汉学者应劭在《汉官仪》中写道:“博者,通博古今;士者,辩于然否。”后来,人们逐渐把精通某种职业的专门人才称为博士。博士作为一种学位,最早产生于12世纪,最初它是加入教师行会的一种资格证书。19世纪初,德国柏林大学成立,其哲学院取代了以往神学院在大学中的地位,在大学发展的历史上首次产生了由哲学院授予的哲学博士学位,并赋予了哲学博士深层次的教育内涵,即推崇学术自由、创造新知识。哲学博士的设立标志着现代博士生教育的开端,博士则被定义为独立从事学术研究、具备创造新知识能力的人,是学术精神的传承者和光大者。

^① 本文首发于《光明日报》,2017年12月5日。

博士生学习期间是培养学术精神最重要的阶段。博士生需要接受严谨的学术训练,开展深入的学术研究,并通过发表学术论文、参与学术活动及博士论文答辩等环节,证明自身的学术能力。更重要的是,博士生要培养学术志趣,把对学术的热爱融入生命之中,把捍卫真理作为毕生的追求。博士生更要学会如何面对干扰和诱惑,远离功利,保持安静、从容的心态。学术精神特别是其中所蕴含的科学理性精神、学术奉献精神不仅对博士生未来的学术事业至关重要,对博士生一生的发展都大有裨益。

独创性和批判性思维是博士生最重要的素质

博士生需要具备很多素质,包括逻辑推理、言语表达、沟通协作等,但是最重要的素质是独创性和批判性思维。

学术重视传承,但更看重突破和创新。博士生作为学术事业的后备力量,要立志于追求独创性。独创意味着独立和创造,没有独立精神,往往很难产生创造性的成果。1929年6月3日,在清华大学国学院导师王国维逝世二周年之际,国学院师生为纪念这位杰出的学者,募款修造“海宁王静安先生纪念碑”,同为国学院导师的陈寅恪先生撰写了碑铭,其中写道:“先生之著述,或有时而不章;先生之学说,或有时而可商;惟此独立之精神,自由之思想,历千万祀,与天壤而同久,共三光而永光。”这是对于一位学者的极高评价。中国著名的史学家、文学家司马迁所讲的“究天人之际、通古今之变,成一家之言”也是强调要在古今贯通中形成自己独立的见解,并努力达到新的高度。博士生应该以“独立之精神、自由之思想”来要求自己,不断创造新的学术成果。

诺贝尔物理学奖获得者杨振宁先生曾在20世纪80年代初对到访纽约州立大学石溪分校的90多名中国学生、学者提出:“独创性是科学工作者最重要的素质。”杨先生主张做研究的人一定要有独创的精神、独到的见解和独立研究的能力。在科技如此发达的今天,学术上的独创性变得越来越难,也愈加珍贵和重要。博士生要树立敢为天下先的志向,在独创性上下功夫,勇于挑战最前沿的科学问题。

批判性思维是一种遵循逻辑规则、不断质疑和反省的思维方式,具有批判性思维的人勇于挑战自己、敢于挑战权威。批判性思维的缺乏往往被认为是中国学生特有的弱项,也是我们在博士生培养方面存在的一个普遍问题。2001年,美国卡内基基金会开展了一项“卡内基博士生教育创新计划”,针对博士生教育进行调研,并发布了研究报告。该报告指出:在美国和

欧洲,培养学生保持批判而质疑的眼光看待自己、同行和导师的观点同样非常不容易,批判性思维的培养必须要成为博士生培养项目的组成部分。

对于博士生而言,批判性思维的养成要从如何面对权威开始。为了鼓励学生质疑学术权威、挑战现有学术范式,培养学生的挑战精神和创新能力,清华大学在2013年发起“巅峰对话”,由学生自主邀请各学科领域具有国际影响力的学术大师与清华学生同台对话。该活动迄今已经举办了21期,先后邀请17位诺贝尔奖、3位图灵奖、1位菲尔兹奖获得者参与对话。诺贝尔化学奖得主巴里·夏普莱斯(Barry Sharpless)在2013年11月来清华参加“巅峰对话”时,对于清华学生的质疑精神印象深刻。他在接受媒体采访时谈道:“清华的学生无所畏惧,请原谅我的措辞,但他们真的很有胆量。”这是我听到的对清华学生的最高评价,博士生就应该具备这样的勇气和能力。培养批判性思维更难的一层是要有勇气不断否定自己,有一种不断超越自己的精神。爱因斯坦说:“在真理的认识方面,任何以权威自居的人,必将在上帝的嬉笑中垮台。”这句名言应该成为每一位从事学术研究的博士生的箴言。

提高博士生培养质量有赖于构建全方位的博士生教育体系

一流的博士生教育要有一流的教育理念,需要构建全方位的教育体系,把教育理念落实到博士生培养的各个环节中。

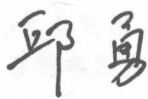
在博士生选拔方面,不能简单按考分录取,而是要侧重评价学术志趣和创新潜力。知识结构固然重要,但学术志趣和创新潜力更关键,考分不能完全反映学生的学术潜质。清华大学在经过多年试点探索的基础上,于2016年开始全面实行博士生招生“申请-审核”制,从原来的按照考试分数招收博士生转变为按科研创新能力、专业学术潜质招收,并给予院系、学科、导师更大的自主权。《清华大学“申请-审核”制实施办法》明晰了导师和院系在考核、遴选和推荐上的权利和职责,同时确定了规范的流程及监管要求。

在博士生指导教师资格确认方面,不能论资排辈,要更看重教师的学术活力及研究工作的前沿性。博士生教育质量的提升关键在于教师,要让更多、更优秀的教师参与到博士生教育中来。清华大学从2009年开始探索将博士生导师评定权下放到各学位评定分委员会,允许评聘一部分优秀副教授担任博士生导师。近年来学校在推进教师人事制度改革过程中,明确教研系列助理教授可以独立指导博士生,让富有创造活力的青年教师指导优秀的青年学生,师生相互促进、共同成长。

在促进博士生交流方面,要努力突破学科领域的界限,注重搭建跨学科的平台。跨学科交流是激发博士生学术创造力的重要途径,博士生要努力提升在交叉学科领域开展科研工作的能力。清华大学于2014年创办了“微沙龙”平台,同学们可以通过微信平台随时发布学术话题、寻觅学术伙伴。3年来,博士生参与和发起“微沙龙”12000多场,参与博士生达38000多人次。“微沙龙”促进了不同学科学生之间的思想碰撞,激发了同学们的学术志趣。清华于2002年创办了博士生论坛,论坛由同学自己组织,师生共同参与。博士生论坛持续举办了500期,开展了18000多场学术报告,切实起到了师生互动、教学相长、学科交融、促进交流的作用。学校积极资助博士生到世界一流大学开展交流与合作研究,超过60%的博士生有海外访学经历。清华于2011年设立了发展中国家博士生项目,鼓励学生到发展中国家亲身体验和调研,在全球化背景下研究发展中国家的各类问题。

在博士学位评定方面,权力要进一步下放,学术判断应该由各领域的学者来负责。院系二级学术单位应该在评定博士论文水平上拥有更多的权力,也应担负更多的责任。清华大学从2015年开始把学位论文的评审职责授权给各学位评定分委员会,学位论文质量和学位评审过程主要由各学位分委员会进行把关,校学位委员会负责学位管理整体工作,负责制度建设和争议事项处理。

全面提高人才培养能力是建设世界一流大学的核心。博士生培养质量的提升是大学办学质量提升的重要标志。我们要高度重视、充分发挥博士生教育的战略性、引领性作用,面向世界、勇于进取,树立自信、保持特色,不断推动一流大学的人才培养迈向新的高度。



清华大学校长

2017年12月5日

丛书序二

以学术型人才培养为主的博士生教育,肩负着培养具有国际竞争力的高层次学术创新人才的重任,是国家发展战略的重要组成部分,是清华大学人才培养的重中之重。

作为首批设立研究生院的高校,清华大学自20世纪80年代初开始,立足国家和社会需要,结合校内实际情况,不断推动博士生教育改革。为了提供适宜博士生成长的学术环境,我校一方面不断地营造浓厚的学术氛围,一方面大力推动培养模式创新探索。我校已多年运行一系列博士生培养专项基金和特色项目,激励博士生潜心学术、锐意创新,提升博士生的国际视野,倡导跨学科研究与交流,不断提升博士生培养质量。

博士生是最具创造力的学术研究新生力量,思维活跃,求真求实。他们在导师的指导下进入本领域研究前沿,吸取本领域最新的研究成果,拓宽人类的认知边界,不断取得创新性成果。这套优秀博士学位论文丛书,不仅是我校博士生研究工作前沿成果的体现,也是我校博士生学术精神传承和光大的体现。

这套丛书的每一篇论文均来自学校新近每年评选的校级优秀博士学位论文。为了鼓励创新,激励优秀的博士生脱颖而出,同时激励导师悉心指导,我校评选校级优秀博士学位论文已有20多年。评选出的优秀博士学位论文代表了我校各学科最优秀的博士学位论文的水平。为了传播优秀的博士学位论文成果,更好地推动学术交流与学科建设,促进博士生未来发展和成长,清华大学研究生院与清华大学出版社合作出版这些优秀的博士学位论文。

感谢清华大学出版社,悉心地为每位作者提供专业、细致的写作和出版指导,使这些博士论文以专著方式呈现在读者面前,促进了这些最新的优秀研究成果的快速广泛传播。相信本套丛书的出版可以为国内外各相关领域或交叉领域的在读研究生和科研人员提供有益的参考,为相关学科领域的发展和优秀科研成果的转化起到积极的推动作用。

感谢丛书作者的导师们。这些优秀的博士学位论文,从选题、研究到成文,离不开导师的精心指导。我校优秀的师生导学传统,成就了一项项优秀的研究成果,成就了一大批青年学者,也成就了清华的学术研究。感谢导师们为每篇论文精心撰写序言,帮助读者更好地理解论文。

感谢丛书的作者们。他们优秀的学术成果,连同鲜活的思想、创新的精神、严谨的学风,都为致力于学术研究的后来者树立了榜样。他们本着精益求精的精神,对论文进行了细致的修改完善,使之在具备科学性、前沿性的同时,更具系统性和可读性。

这套丛书涵盖清华众多学科,从论文的选题能够感受到作者们积极参与国家重大战略、社会发展问题、新兴产业创新等的研究热情,能够感受到作者们的国际视野和人文情怀。相信这些年轻作者们勇于承担学术创新重任的社会责任感能够感染和带动越来越多的博士生们,将论文书写在祖国的大地上。

祝愿丛书的作者们、读者们和所有从事学术研究的同行们在未来的道路上坚持梦想,百折不挠!在服务国家、奉献社会和造福人类的事业中不断创新,做新时代的引领者。

相信每一位读者在阅读这一本本学术著作的时候,在吸取学术创新成果、享受学术之美的同时,能够将其中所蕴含的科学理性精神和学术奉献精神传播和发扬出去。

清华大学研究生院院长

2018年1月5日

导师序言

“独木难成林，同舟风雨行。”这句话道出了人类分工合作、同舟共济的需要。在管理实践中，如何形成人人同心、其利断金的局面，达到通力合作、团结一心的境界，殊非易事。正因如此，团队纷争与冲突是人们工作与生活中的日常话题，也是企业界和学术界尤为关注的热点。组织中的团队冲突问题在管理实践和研究中的重要性毋庸置疑，不论是海内外知名企业还是初创企业，团队中免不了产生各种纷争和矛盾。假如冲突管理不当，将削弱组织的工作效率，甚至带来毁灭性的灾难。

二十多年前，我还在美国佐治亚大学撰写博士论文时就曾提出组织冲突不止局限于针对任务本身的观点差异（认知冲突）和人际关系的不合（情感冲突），还应当包括利益上的矛盾（利益冲突）和公开的对抗行为（行为冲突）的观点。但是已有组织冲突的理论研究成果大多在探讨前两种冲突对组织的影响，对理解企业冲突现象、指导企业实践并不充分。古人对我们一个很重要的教诲是“君子和而不同”，说的就是优良的团队需要关注两个方面，一方面是人际关系及情感的融洽，另一方面是团队成员认知和背景的差异，反映在上述前两种性质的冲突。然而，如何化解团队成员行为方面的冲突，特别是由于情景因素而造成的利益冲突，现有的组织管理理论则往往语焉不详。令人欣慰的是，马琳博士的论文研究专注于团队冲突性质的探索，区分了不同性质的冲突，确认了组织中利益冲突的独特性及其影响。

这么多年来，我不断鼓励博士生们开展突破性的学术研究，希望他们成为那个打桩打地基的开拓者，而不仅仅是修补篱笆的人。中国管理实践已经涌现出越来越多的新现象和新问题，作为本土学者，我们应该充满自信，努力去揭示中国企业管理实践的变化规律，构建具有原创性的管理理论。很高兴地看到，我的博士生马琳对组织冲突开展了非常有益的探索，她在我之前研究工作的基础之上，立足于中国管理实践，更进一步，丰富并完善了

现有研究对组织冲突的认识,构建出冲突概念的四维结构,并开发了一个较为全面和有效的测量组织冲突的量表,为发展冲突理论,探索原创性的新现象具有一定的启示意义;为诊断团队冲突问题、指导企业管理实践提供了有价值的分析工具。

杨百寅

清华大学经济管理学院领导力与组织管理系

2018年3月

前言

光阴如梭，还记得自己第一次接触组织冲突的概念还是在博士二年级的组织行为学课上，那时就对组织中存在的冲突现象尤其是团队中人与人之间的矛盾和摩擦十分感兴趣。在与导师杨百寅教授讨论时，杨老师显得特别兴奋，还和我讲起他20年前对组织冲突的探索以及一个未完成的研究想法，杨老师很高兴我能够找到研究兴趣点，鼓励我继续努力，大胆探索中国管理实践中的现象与问题，扛起冲突这杆大旗。至此，我与组织冲突的缘分就这样开始了。

我想做聚焦于团队层面的组织冲突，是受到这两件事的触动。第一件事，我的好朋友在一家企业中干得很不开心，经常给我抱怨同事之间心不齐，志趣不合。大学期间，她是很活跃、很阳光的女孩，也很上进和努力，但是工作两三年后，她变得郁郁寡欢起来，口头禅总是好烦，没劲，干不下去了。我一直很疑惑，究竟是团队成员间什么样的互动过程让一个阳光开朗的人变得负能量满满；让一个努力上进的人变成得过且过？第二件事，是原伊利副总裁牛根生被免职创立蒙牛的事件。是什么让当初的伊利发展得如此蒸蒸日上？又是什么让团队中的好搭档不再信任彼此，破坏了团队的凝聚力和创造力？要解答这些问题，离不开对组织冲突的深入剖析。

在团队中，成员之间会出现各种各样的冲突，如：不一致的想法，不同的解读方式，差别的个性、不兼容的目标等。已有文献已经提出并证实了工作冲突和情感冲突两类冲突类型，可是在现实工作环境中，受制于资源有限性，员工之间还会对利益分配、地位和权力产生矛盾，团队成员之间公开相互打压、攻击和排挤等，这些常见的冲突现象在国内外组织冲突研究中还没有学者深入讨论。因而，全面探究团队层面的组织冲突类型成为本项研究的首要工作，因为只有清晰认识冲突，才能帮助我们解开冲突对团队影响的黑箱，有效理解团队冲突对成员行为的作用机制。完成这一研究，整整用了四年时间，由于需要验证新开发冲突量表的有效性，需要大规模的实地调

研,再次感谢导师杨百寅老师、副导师王雪莉老师,以及师兄、师姐、师弟、师妹们在开展研究过程中的大力帮助,感谢调研企业的领导、工作人员以及调研对象们的大力支持和帮助!此外,还要感谢国家自然科学基金青年基金(71502009)的支持!谢谢大家!

马 琳

2018年3月于北京航空航天大学

摘要

组织冲突一直是学术界和企业界最为关注的问题之一。该领域的研究经过 60 多年的发展已取得了丰硕的研究成果。但是,自从 Guetzkow 和 Gyr(1954)首次将冲突分为实体冲突与情感冲突后,学者对冲突的认识主要局限于这两个冲突类型,忽略了对组织冲突全面性认识的探索。尽管有个别学者提出过程冲突、干涉冲突、位置冲突等冲突类型,却由于维度界定模糊、层次不一致、区别效度较低等因素未能引起学界的重视。基于此,本书聚焦于团队层面,在已有研究基础上,结合理论分析和规范的质性研究方法,重新认识并梳理组织冲突内涵,将冲突分为认知冲突、情感冲突、行为冲突和利益冲突四个维度,清晰界定了各维度的定义,完善和补充了各维度的内涵。通过两轮探索性因子分析和两轮验证性因子分析,本书编制了具有良好信度和效度、涵盖内容更为全面的团队冲突量表,有效降低了冲突维度模糊不清、维度间区分效度较低、测量不全面、条目不一致等问题。本书一方面发展了 Pondy(1967)、De Dreu 和 Gelfand(2008)的冲突分类模型,补充了对冲突全面性的认识;另一方面,本书将冲突的定义和测量显性化,有效解决了 Bendersky et al. (2014)等学者们所关注的冲突层面不一致的问题。

如何培养员工的创新意识,消除影响企业创新的障碍是每个组织面临的挑战,尤其是如何提高团队整体创新绩效成为企业界和学术界力求解决的问题。本书通过对两个样本的分析和验证,发现了团队冲突对创新绩效负向影响的作用机制。冲突一直被学者视为重要的中介变量,很少有学者深入分析冲突对结果变量影响的中间机制。本书从资源保存理论入手,将重点放在探究冲突影响过程的中介变量上,发现了政治感知在团队冲突—团队创新绩效关系之间的中介作用。

此外,本书从领导—成员交换关系(Leader-Member Exchange, LMX)这一对员工最为重要的组织关系入手,将 LMX 理论应用于团队层面,证实了团队水平的领导成员交换关系(Team-level Leader-Member Exchange,

TLMX)对团队冲突—团队创新绩效被中介的调节作用。目前学者探讨团队冲突—组织结果变量之间关系时忽略了上下级关系对冲突—组织结果变量关系的调节作用,而本书发现了这一重要的调节变量。研究结果表明,较高的 TLMX 加强了团队冲突对政治感知的正向影响,且表现为被中介的调节作用,即当 TLMX 水平较高时,政治感知对团队冲突—团队创新绩效的中介效应更大,反之则较弱。

关键词: 认知冲突 情感冲突 行为冲突 利益冲突 团队创新绩效

Abstract

Organizational conflict has constantly attracted the attention of both researchers and practitioners for over six decades. A significant body of organizational conflict research has been centered on the effects of functional (cognitive/task) and dysfunctional (affective/relationship) conflict. However, cognitive and affective conflicts are merely part of intragroup conflict, and thus, the complex nature of organizational conflict is far from fully explored in extant literature. To address this research gap, some scholars have proposed the concepts of process conflict, interference conflict, behavioral conflict, and status conflict. Yet these concepts have not been widely applied in the literature due to ambiguous dimensions, excessive relevance, and comparatively low discriminant validity. The first section of this book develops a four-dimension framework of conflict to capture a broader conceptualization of conflict. We redefined the concept of cognitive, affective, interest-based, and behavioral conflicts, based on which we further developed and validated the ABCI scale to measure intragroup conflict through a series of qualitative and quantitative studies. This work extends the conceptual models of conflicts proposed by Pondy (1967) and De Dreu and Gelfand (2008), and attempts to test manifest conflict instead of latent conflict feelings by redefining conflict as incompatible expressions, which effectively solves the problems of dimension-level differences, vague conflict dimensions, and low discrimination validity between dimensions.

Any enterprise faces the challenges of training employees' innovation consciousness and overcoming the enterprise's innovation barrier. It has been the top issue to enhance the overall team innovation performance in both academia and industry. After analysis and verification of two cases, the second section of this book discovers the mechanism of negative

influences of team conflict on the innovation performance. Conflict has always been regarded as an important mediator by researchers, but few have carried out in-depth analysis on the intermediate mechanism of conflict on the result variable. Started with the conservation of resources theory, this study focuses on exploring the intermediate variable of conflict influencing process and discovers the mediator of perception of politics in the relationship between intragroup conflict and group innovation performance.

In addition, from the perspective of leader-member exchange (LMX) relationship that is most important for employees, the third section of this book applies LMX theory at the team level and verifies the mediated moderating effect of team-level leader-member exchange (TLMX) on the relationship between intragroup conflict and group innovation performance. While extant research has neglected the moderating effect of leader-member relationship on the relation between team conflict and result variable, this study discovers this important moderator. Research results show that, high TLMX will enhance the positive influence of intragroup conflict on political cognition and have mediated moderating effect. In other words, when TLMX is high, the mediated effect of perception of politics on the relationship between intragroup conflict and group innovation performance is stronger, or vice versa.

Key words: cognitive conflict affective conflict behavioral conflict
interest-based conflict group innovation performance