

# 团队领导与团队创造力

邢小明 / 著

TEAM  
LEADERSHIP  
AND  
TEAM  
CREATIVITY

# 团队领导与团队创造力

邢小明 / 著

TEAM  
LEADERSHIP  
AND  
TEAM  
CREATIVITY

## 图书在版编目 (CIP) 数据

团队领导与团队创造力/邢小明著. —北京: 经济管理出版社, 2016. 1  
ISBN 978 - 7 - 5096 - 2300 - 8

I. ①团… II. ①邢… III. ①企业管理—组织管理学—研究 IV. ①F272. 9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 311357 号

组稿编辑: 杜 菲  
责任编辑: 杜 菲  
责任印制: 黄 铄  
责任校对: 陈 颖

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: [www.E-mp.com.cn](http://www.E-mp.com.cn)

电 话: (010) 51915602

印 刷: 北京九州迅驰传媒文化有限公司

经 销: 新华书店

开 本: 720mm × 1000mm/16

印 张: 14

字 数: 198 千字

版 次: 2016 年 6 月第 1 版 2016 年 6 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5096 - 2300 - 8

定 价: 48.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

# 摘 要

随着中国把增强自主创新能力、建设创新型国家作为面向未来的重大战略选择，从政府到企业再到高校，无不把创新作为重中之重。如何创新呢？首先要有富有创造力的人才。随着市场竞争的日趋激烈，团队逐渐成为组织的基本单元，以组织化方式开展的团队创造行为日益普遍，如何激发和提升团队创造力成为现代企业可持续发展的一个重要命题。

本书的主要目的在于借鉴国内外现有的文化情境理论、领导风格理论、社会资本理论、创造力理论，分析家长式领导对团队创造力的影响及作用机理，团队领导社会资本对团队创造力的影响及作用机理，以及团队领导专业技能水平在以上作用机理中的作用。在此基础上，深刻揭示了影响中国组织中团队创造力的文化因素及其作用关系和影响机理，进而指导团队管理实践活动，提升团队领导有效性和团队创造力，促进组织创新绩效。

本书采用问卷调查法来取得经验分析所需的数据，采用了走访调查、邮寄问卷调查和电子邮件问卷调查三种方法，对 237 个科研团队进行了调查。在对问卷进行编号和团队归类后，共获得 217 个团队的数据。在经过问卷有效性检验和团队数据加总验证后，最终确定本书的有效样本团队为 203 个。本书运用 SPSS 18.0 和 AMOS 7.0 软件对调

查数据进行了统计分析。基于团队社会资本中介作用的团队家长式领导影响团队创造力作用机理的相关 16 个假设中有 15 个假设得到了支持和补充，从整体上验证了本书提出的理论模型。

通过研究分析，主要发现：①在家长式领导行为中，不仅仁慈领导和德行领导可以正向显著影响团队创造力，威权领导同样可以正向显著影响团队创造力。②团队领导的网络构建能力、网络管理能力及网络规模对团队领导行为与团队创造力关系都产生了影响。③团队领导的专业技能水平是影响团队领导行为与团队创造力关系的一个重要因素，团队领导的专业技能水平具有调节作用。④团队的结构社会资本、关系社会资本、认知社会资本都会对团队创造力产生显著影响。⑤在此基础上，团队领导的家长式领导行为会通过团队社会资本的中介作用影响团队创造力。本书依据以上结论，提出了对于团队管理的若干建议。

邢小明

2012 年 10 月

# 目 录

第一章 绪论 .....	1
一、研究背景 .....	1
二、问题的提出 .....	4
三、研究目的 .....	5
四、研究内容和方法 .....	6
五、结构安排 .....	7
第二章 文献综述 .....	10
一、创造力研究 .....	10
二、团队创造力相关研究综述 .....	28
三、家长式领导理论相关研究综述 .....	41
四、社会资本研究 .....	60
第三章 研究假设推演与研究框架构建 .....	76
一、以往相关研究取得的进展 .....	76
二、以往相关研究的不足及本书拟解决的主要问题 .....	83
三、理论基础 .....	85



四、基本概念界定 .....	94
五、理论拓展与假设的提出 .....	98
六、假设汇总和理论模型框架 .....	106
<b>第四章 问卷设计和小样本调查 .....</b>	<b>109</b>
一、问卷的设计原则与设计程序 .....	109
二、变量测量量表 .....	113
三、小样本分析 .....	121
<b>第五章 假设检验 .....</b>	<b>137</b>
一、研究数据 .....	137
二、假设检验与模型验证 .....	146
<b>第六章 研究结论与展望 .....</b>	<b>161</b>
一、研究结论 .....	161
二、研究的实践启示 .....	164
<b>附录一：团队创造力小样本测试量表 .....</b>	<b>166</b>
<b>附录二：团队创造力正式调查用问卷 .....</b>	<b>172</b>
<b>参考文献 .....</b>	<b>177</b>
<b>后记 .....</b>	<b>216</b>

# 第一章 绪论

本章首先对团队创造力研究的现实背景和理论背景进行介绍，然后对本书的核心问题、目的、内容、方法、技术路线和结构安排进行阐述和介绍。

## 一、研究背景

### （一）现实背景

中共十六大以来，党中央、国务院站在新的历史起点上，从现代化建设的战略全局出发，把增强自主创新能力、建设创新型国家作为面向未来的重大战略选择，优先发展科学技术，大力调整产业结构，着力推进经济发展方式的转变。

后国际金融危机时期，世界主要国家都纷纷把新能源、节能环保、低碳技术、新材料、生物医药等作为新一轮产业发展的重点，抢占世界经济科技发展新的制高点，我国转变经济发展方式的需求更加突显、时间更加紧迫。面对新形势、新要求，党中央、国务院明确提出：加



快转变经济发展方式，实现我国发展的战略目标，最根本的是要靠科技的力量，最关键的是要大幅提高自主创新能力。

2012年7月，党中央、国务院召开全国科技创新大会，提出要把创新驱动发展作为面向未来的一项重大战略，强调指出，进一步深化科技体制改革，着力解决制约科技创新的突出问题，充分发挥科技在转变经济发展方式和调整经济结构中的支撑引领作用，加快建设国家创新体系，为全面建成小康社会进而建设世界科技强国奠定坚实基础。

2012年11月，中国共产党第十八次代表大会在北京隆重召开。会议再次强调“走中国特色自主创新道路”，这是科技事业发展的经验总结，是建设创新型国家、迈向科技强国的必由之路。

我们所处的时代是一个经济全球化的时代。中国的发展需要用世界眼光来考量，中国的创新需要从全球视野来审视。经济全球化和信息化大大加快了研发全球化进程，区域化、集群化、网络化等创新模式不断涌现。作为一个正在加快向现代化强国迈进的发展中大国，创新的主动权必须牢牢掌握在自己手中。面对一个开放的国际环境，需要把“自主创新”的战略选择与“开放合作”的实现路径有机结合起来，以更开放的心态、更广阔的视野，参与国际科技交流与合作，有效利用全球创新资源，提高我国科技发展的国际化水平，在更高的起点上推进自主创新。

在这个市场需求快速变化、生产技术不断更新、经济增长日益趋缓的背景下，组织之间的竞争由以往的规模之争逐步演变成为速度之争、效率之争和创意之争。与此同时，组织成员个人所拥有的知识和技能已经无法满足多元化的任务需要，通力合作成为大家的必然选择。在这一背景下，由来自不同专业领域的个体组成的任务团队应运而生，并逐渐发展成为组织创新的基本单元（Isaksen & Lauer, 2002; Aritzeta, Ayestaran & Swailes, 2005; 杨志蓉, 2006）。任务团队的领导是团队的重要组成部分，厘清它与团队创造力的关系对于提升团队创造力具有重要的意义。



## （二）理论背景

随着竞争的日益加剧，团队协作技能越来越重要，它不仅是现代企业人的必备能力，更是一种基本职业素质，包括开放的心态、奉献的精神和全局观三个关键要素，分别从不同层面影响着人的职业前景。

在竞争日益激烈的全球化市场条件下，为了生存与发展、繁荣的需要，企业必须培育和开发它们的创新能力（Danneels, 2002; Subramaniam & Youndt, 2005; Pil & Cohen, 2006）。研究者总是不断地将一个企业的创新绩效与其高收益、产品质量和市场价值联系在一起（Cho & Pucik, 2005）。考虑到创新的重要实践价值，研究者试图努力寻找和发现将创造潜能最大化的方法和途径。

随着市场竞争的日趋激烈，团队逐渐成为组织的基本单元（王端旭、薛会娟，2011），以组织化方式开展的团队创造行为日益普遍，如何激发和提升团队创造力成为现代企业可持续发展的一个重要命题（王黎莹、陈劲，2010）。自20世纪50年代起，西方学者就开始关注基于团队的组织架构对解开团队创造力之谜是一个关键性因素。团队为其内部成员获取多种多样的技术和知识提供了条件（Tesluk, Farr & Klein, 1997; Taggar, 2002）。研究者研究证实，与不同的人交流、互动可以产生新的思维路径，防止群体思维，从而提高创造力（Watson、Kumar & Michaelson, 1993; Amabile, 1994; 张钢、倪旭东，2007; 谢凤华、姚先国、古家军，2008; 杨志蓉、谢章澍、宝贡敏，2010; 陈劲、王黎莹，2010）。

在团队运作过程中，大多数重要的任务都同团队领导者有关。Zhou 和 George 指出，领导者在唤醒和培育组织成员的创造力方面扮演了至关重要的角色。成功的团队领导者能够超越组织边界的制约以促进团队成员的整合、帮助团队搜集必要的信息并获取外界的支持，他们还能有效地对团队成员进行授权以激发其在工作中的自主性（张新

安、何惠、顾锋，2009)。

## 二、问题的提出

创造力是创新的前奏，创新团队的创造力不仅受个体创造力的影响，还受环境因素的影响，其中一个重要的环境因素是领导力。因此，大量研究者从领导理论视角切入，深入研究创造力的形成过程和提升路径。

当前，变革型领导理论吸引了国内外大量学者的研究关注。有相关文献提出变革型领导影响组织的技术创新绩效（杨建君、刘刃、马婷，2009）、员工的创造力（Shin & Zhou，2003）和创新技能（Keller，1992）。对于变革型领导影响团队创新与创造力的作用路径，国内相关研究结论包括心理授权、创造性工作氛围、内部动机、自我效能、目标共享、知识共享、团队认同和集体效能感、组织承诺、人际信任、创新支持以及创新文化、组织文化等。如汤超颖等（2011）通过对科研团队的研究发现，变革型领导对创新与创造力有积极的推进作用，但是其中的作用机理并不明确。基于文献研究和实际调研，她们建立了包含变革型领导、团队文化及团队创造力之间相关关系的理论模型。通过对78个科研团队的有效样本进行数据分析，实证结果发现，变革型领导对团队创造力具有显著的正向影响；变革型领导通过团队支持文化、团队灵活变革文化和团队市场绩效文化影响科研团队创造力，但层级规范文化对变革型领导与科研团队创造力之间的关系不起中介作用；变革型领导对团队层级规范文化有推动作用。

通过文献研究可以发现：①国内多数学者依然采用西方文化情境下的“变革型领导”来研究团队领导对团队创造力的影响；②多数研

究者仅仅关注团队领导的领导风格对团队创造力的影响，忽视了个人社会资本和特质（如技能水平）对团队创造力的影响；③多从静态的视角考察团队领导对团队创造力的影响，未考虑团队领导影响的时滞效应和动态变化。

虽然现有的研究表明，团队领导对团队创造力具有重要的影响。但是，在中国文化背景下，团队领导风格会有何表现？我国台湾学者郑伯坝等提出，家长式领导是华人家族企业极普遍的现象，它的特色是在一种人治的色彩下，显现出严明的纪律、父亲般的仁慈与权威以及道德的廉洁性<sup>①</sup>。家长式领导是否会对团队创造力产生影响？其不同纬度对团队创造力的影响效果有何差异？影响机制如何？团队领导的社会资本对团队创造力又会有何影响？团队领导的专业技能水平在团队领导风格和团队领导社会资本影响团队创造力的过程中会有何作用？这些问题都有待于进一步深入研究。

### 三、研究目的

本书的主要目的在于借鉴国内外现有的文化情境理论、领导风格理论、社会资本理论、创造力理论，分析家长式领导对团队创造力的影响及作用机理，团队领导社会资本对团队创造力的影响及作用机理，以及团队领导专业技能水平在以上作用机理中的作用，从而深刻揭示影响中国组织中团队创造力背后的文化因素、作用关系和影响机理，以及团队领导专业技能水平影响团队创造力的作用关系，进而指导团队管理实践，促进团队领导有效性和团队创造力的提升，促进组织创新绩效。

① 樊景立，郑伯坝．华人组织的家长式领导：一项文化观点的分析．本土心理学研究，2000（13）．

## 四、研究内容和方法

围绕研究目的，笔者对整体的研究方案进行规划设计。通过聚焦研究问题，进一步明确研究的具体内容，并选择与研究内容相匹配的研究方法，以实现研究目的。初步设计由三项子研究构成：一是科研团队的家长式领导对团队创造力直接的影响研究；二是科研团队社会资本对家长式领导与团队创造力关系的影响研究；三是科研团队领导的社会资本和专业能力水平对团队创造力的影响研究。其中重点是机理研究，其研究方法具体如下：

### （一）研究对象

本书的主要研究对象是高校、科研机构及高新技术企业科研团队。采取立意抽样（也称目的抽样或判断抽样，是指根据调查人员的主观经验从总体样本中选择那些被判断为最能代表总体的单位作样本的抽样方法。袁方，1990）的方式选择研究样本。

研究包含两种类型的问卷：第一类是由调研组织创新团队的领导填写有关个人社会资本和团队创造力的问卷；第二类则由各团队志愿参与的员工填写团队领导风格和专业技术水平问卷。

### （二）研究工具

#### 1. 自变量

家长式领导：主要借用我国台湾学者开发的成熟测量量表，再配合对团队领导的开放式问卷调查，经专家讨论后对部分题目进行调整后所得。

## 2. 因变量

团队创造力：借鉴杨志蓉（2006）的综合测量量表，并结合本书的特点，对量表条款的语言表述做了进一步的修改和完善。

## 3. 中介变量

团队社会资本：根据山东大学刘寿先博士学位论文《企业社会资本与技术创新关系研究：组织学习的观点》（2008）中所采用的量表改编。

以上变量的各衡量题项均采用五点 Likert 量表，区分为 1 = 非常不同意、7 = 非常同意。

## 4. 调节变量

根据 Huselid（1995）与 Jackson 和 Schuler（1995）的建议并参考同类研究，选择团队领导的社会资本状况和专业技术水平作为调节变量，由问卷填答者依实际状况填答。

### （三）统计工具

采用 SPSS 18.0 和 AMOS 7.0 作为统计工具进行研究。

## 五、结构安排

本书的整体结构与内容安排如下：

第一章 绪论。概括介绍研究背景与期望解决的主要问题，说明研究的目的和意义，归纳研究内容、层次、对象和方法，总结研究所遵循的技术与逻辑路线以及全书的结构安排。

第二章 文献综述。作为整个研究的起点，该章内容旨在通过全面的文献回顾和梳理，揭示当前相关领域的研究进展，发现亟待解决

的问题，以期找到研究的突破口为进一步的逻辑推理和理论分析奠定基础。本章的主体内容包括四个部分：第一部分是创造力相关研究文献的汇总和述评；第二部分针对团队创造力的相关研究文献进行汇总和述评；第三部分是对家长式领导的相关研究文献进行汇总和述评；第四部分对社会资本相关文献进行汇总和述评。

第三章 研究假设推演与研究框架构建。基础理论的拓展与研究框架的构建是科学研究得以顺利展开的关键所在。在相关文献资料回顾与梳理的基础上，本章内容对以往相关研究取得的进展以及未来研究可进一步拓展的方向做了相应的归纳总结，从而确定了本书拟解决的主要问题。然后借鉴心理学、社会学的研究成果，对所依据的经典理论做了简单的介绍。最后对书中频繁出现的几个重要概念进行说明，并就其彼此之间的关系提出相应的理论假设，进而推演出最终的概念模型。

第四章 问卷设计和小样本调查。调研问卷是经验研究得以顺利展开的常用工具之一。根据前述的理论模型和研究假设，本章旨在为模型的检验设计科学、合理的测量量表和调研问卷，其具体内容包括：问卷设计的基本原则和过程介绍；小规模深入访谈的目的、对象、内容和访谈过程描述；测量方法及初始测量条款的提出，情境案例设计；小样本测试及分析。在小样本调查的基础上通过 CITC 和内部一致性信度分析法对初始问卷的测量条款进行筛选和净化，并根据分析的结果对问卷的措辞和结构安排加以修正，形成问卷的最终版本。

第五章 假设检验。基于调研展开的经验研究是本书所依赖的主要方法之一。在形成科学、有效的调研问卷之后，本章将着重介绍大样本数据的获取方法以及样本数据的质量评价，以确保研究的科学性和可信度。在此基础上，着重围绕变量之间的关系展开：在大样本数据拟合的基础上，通过科学、严谨的统计分析，解答研究过程中提出的问题，检验理论假设在实践中的有效性，并对初始模型加以修正，



形成最终的影响关系视图。鉴于研究模型的多变量特质，笔者选择了结构方程建模技术用于完成具体的模型拟合与对比分析。该方法不但允许自变量和因变量同时包含测量误差，还可以对多个因变量实施并行处理，从而得到与逐步回归分析等同的效果。

第六章 研究结论与展望。全文的结论部分，主要包括两方面内容：第一，研究发现的梳理与总结以及相应的理论意义与实践启迪归纳；第二，本书对于团队管理实践工作的启示。



## 第二章 文献综述

### 一、创造力研究

#### (一) 创造力内涵与特征

创造力 (Creativity) 的探讨可以追溯到古希腊, 但对创造力的现代学术研究始于 19 世纪中叶。由于科学技术对人类社会发展的推动作用的日益显现, 西方学者率先开始了对科学创造力与科学创造人才的研究。其中英国生理学家高尔顿 (Egalton, 1822 ~ 1911 年) 在早期的创造力研究中发挥了重要的作用。他于 1869 年出版的《遗传的天才》一书, 是国际上最早的关于创造力研究的科学文献, 也是开始用科学的方法研究创造力的标志。他又于 1874 年对英国皇家协会的会员进行了研究, 在随后出版的《科学英国人: 天性与教养》一书中总结了对英国杰出科学家的调查研究结果。这也是较早的关于科学创造力的研究文献。自此以后, 关于创造力的研究随着社会的发展而逐渐增多, 形成了诸多的理论和学派, 呈现出姹紫嫣红、百花齐放的繁荣景象。