

多层次视角下的角色外行为与团队创新绩效

宝贡敏 钱源源

(浙江大学 企业管理系, 浙江 杭州 310058)

[摘要] 个体层次的角色外行为是通过群体互动和群体规范的作用在团队层次上突现,并形成一定的结构布局,从而影响团队创新绩效的。根据多层次理论,团队层次的行为结构通常用反映集中趋势的均值法与反映离散程度的极值法和方差法等几种操作化方法来表示。通过对 59 个研发团队的实地调研,发现帮助和建言这两种个体层次的角色外行为同时以组成和汇编的形式在团队层次突现,个体帮助行为在团队内的平均水平与团队创新绩效显著相关,而个体建言行为在团队内的最优水平对团队创新绩效的影响最大,同时,个体帮助行为在团队内的最低水平和个体建言行为在团队内的平均水平也与团队创新绩效显著相关。

[关键词] 多层次理论; 角色外行为; 团队创新绩效; 突现

Extra-role Behavior and Team Innovation Performance: A Multilevel Approach

Bao Gongmin Qian Yuanyuan

(Department of Enterprise Management, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China)

Abstract: In the process of group interaction and by the constraint of group norms, individual extra-role behaviors emerge at team-level and form a certain construct, thereby influencing team innovation performance. According to multilevel theory, team-level behavioral structures are usually operationalized by mean, which reflects central tendency, and by maximum, minimum and variance, which reflect dispersion. Through the empirical study of 59 R&D teams, it was found that individual helping and voice extra-role behaviors aggregated via both composition and compilation forms of emergence. The mean level of individual helping behavior and the maximum level of individual voice behavior had the highest correlation with team innovation performance. The minimum level of individual helping behavior and the mean level of individual voice behavior were also significantly correlated with team innovation performance.

Key words: multilevel theory; extra-role behavior; team innovation performance; emergence

[收稿日期] 2009-03-17

[本刊网址·在线杂志] <http://www.journals.zju.edu.cn/soc>

[在线优先出版日期] 2009-06-03

[基金项目] 国家自然科学基金资助项目(70672047)

[作者简介] 1.宝贡敏,男,浙江大学管理学院企业管理系教授,博士生导师,主要从事企业战略管理与企业成长模式研究; 2.钱源源,女,浙江大学管理学院企业管理系博士研究生,主要从事组织行为与战略管理方面的研究。

面对当今日益激烈的市场竞争和复杂多变的外部环境,越来越多的企业开始建立基于团队的组织架构,团队成为学术界和产业界共同关注的热点。大量研究表明,团队可以促进组织运作的有效性以及生产效率和创新绩效的提高^[1]。团队通过协同式地结合团队成员个体的知识、技能和努力,产生团队整体绩效。但目前多数研究对个人贡献如何相互作用,形成合力,进而影响团队绩效的实际过程仍探讨得不够深入。团队绩效是群体互动的结果,而不是将每个成员的绩效简单相加,个人的投入必须以某种形式加总来影响群体结果^[2],这一过程涉及多个层次。以往从跨层次视角对团队个体成员贡献进行的研究主要聚焦于团队成员的个性^[3-5]和能力^[6-7],这一研究思路源于对团队构成多样性的研究,属于 I-P-O 模型(input-processes-output model)的输入部分,但团队构成仍需要通过参与复杂的团队内部过程来间接影响团队绩效。本文将研究的关注点放在与绩效联系更为直接的行为领域,深入探讨成员个体的角色外行为如何加总形成团队层次的行为结构,以及不同的行为结构对团队创新绩效的影响。

一、理论基础与假设推导

(一) 团队层次的角色外行为

团队成员在工作场所中的行为主要包括工作描述中具体规定的角色内行为和超出正式工作角色所要求的角色外行为(extra-role behavior)^[8]。在以往的研究中,学者们还提出了利社会行为(prosocial organizational behavior)^[9]、组织公民行为(organizational citizenship behavior)^[10]等几个与角色外行为相近的概念。

有别于角色内行为对团队绩效的个体叠加式的线性作用,角色外行为通过维持和增强团队运作的社会和心理环境来促进团队绩效^[11]。这种社会和心理环境的形成来源于团队成员感知到的群体行为模式的规范作用,这种群体规范力量会影响群体身份认同并调节成员间的互动,从而使角色外行为在群体内得以扩散和持续^[12]。尤其对中国这个高背景文化(high-context culture)的社会,员工更可能根据情境线索和社会规范而非个体态度决定在特定情景下的行为,这种对群体和社会影响的高度敏感使群体行为比个体行为更具研究意义^[13]。从这个角度上看,角色外行为虽然产生于个体层次,但其关键作用发生在团队层次,要理解个体行为的集体效应,必须将个体层次的角色外行为加总成一个团队层次的行为结构概念进行研究。

将角色外行为延伸到团队层次最早是由 George 和 Bettenhausen 在研究群体层次利社会行为时提出的,他们还通过吸引—选择—磨合(attraction-selection-attrition, ASA)和社会影响理论解释了群体内成员的利社会行为具有一致性的原因^[9]。其后,学者从不同角度对团队层次角色外行为进行了研究,编制了相关的量表^①,并对前因^[14]和后果^[12]进行了探索。不过这些研究仅关注角色外行为在团队内具有一致性的部分,而忽略了团队行为的差异性对团队绩效的影响。

(二) 团队层次概念的操作化方法

一般而言,团队层次的概念包括整体型(global)、共享型(shared)和形构型(configural)三类,其中,共享型和形构型的团队层次概念都是个体层次概念在较高层次的聚集(aggregation)和突现(emergence)。当个体层次概念以组成(composition)的形式突现时,会形成共享型的团队层次概

^① J. Cox, "The Effects of Superleadership Training on Leader Behavior, Subordinate Self-Leader Behavior, and Subordinate Citizenship Behavior," Doctoral Dissertation, University of Maryland, 1994.

念,此时两个层次的概念在本质上是相似的;当个体层次概念以汇编(compilation)的形式突现时,会形成形构型的团队层次概念,此时两个层次的概念在本质上是不同的^[2]。不同的突现形式采用不同的操作化方法对低层次数据进行加总,而具体加总方法的选择要结合被加总概念的属性以及团队任务的性质进行综合考虑。常用的操作化方法有均值法、极值法(包括最大值法和最小值法)和方差法。

1. 均值法

均值法是指用团队内所有个体成员在这一概念上得分的均值作为团队层次概念的操作化,其隐含的假设是,每一个成员都会同等重要地影响团队运作,团队层次的概念是对个体层次概念的简单线性加总,两个层次的概念是同构的(isomorphic)。这种加总方法是以往团队层次研究普遍采用的方法,但近期越来越多的研究表明,在很多情况下总体不等于部分之和,简单相加可能会掩盖某些重要信息^[3,15]。事实上,均值法体现了个体层次概念在团队层次的一种“组成”形式的突现,当团队任务具有可加性(additional)时,使用这种加总方法最为恰当^[5]。

2. 极值法

极值法反映了个体层次概念在团队层次的一种“汇编”形式的突现,具体分为最大值和最小值两种方法。前者把团队内在这一概念上表现最优的成员的得分作为整个团队在概念上的表现水平;后者把团队内在这一概念上表现最差的成员的得分作为整个团队在概念上的表现水平。极值法隐含的假设为,每一个成员对团队的贡献是不等价的,某一个体的表现对团队运作起决定作用,团队的表现等同于最优或最差成员的表现。当团队任务属分离性(disjunctive)时(如产生解决问题的方案),最优秀的成员单个人就能有效地完成团队任务,因此用最大值法测量团队层次的概念是最恰当的;而当团队任务属联合性(conjunctive)时(如流水线生产的产品质量),团队绩效取决于表现最差的成员,因此用最小值法测量团队层次的概念是最恰当的^[5]。

3. 方差法

方差法是指用团队内所有个体成员在这一概念上得分的方差作为团队层次概念的操作化,其隐含的假设为,影响团队运作的不是这一概念在团队内的平均水平,而是其在团队内的异质性程度。这种方法多用于团队构成多样化的研究中,对于某些特征,如外向性人格,团队中的最佳构成是外向的人与内向的人以合理的比例混合,因此较大的方差有利于提升团队整体绩效^[4];而对于另一些特征,如尽责性人格,较大的方差反而会降低整个团队的士气和凝聚力,对团队绩效产生不利影响^[3]。方差法体现了个体层次概念在团队层次以“汇编”形式突现的结构和布局(configuration)特征,当团队任务具有互补的性质(compensatory)时,使用这种加总方法较为恰当^[5]。

事实上,个体层次的概念很少以纯组成或纯汇编的形式在团队层次突现,而往往呈现出一种“模糊组成过程”(fuzzy composition process),即加总层次的概念与低层次概念既相关又有区别^[2]。而现实背景下的团队往往同时进行着多种不同的任务,这些任务以复杂的方式结合,使团队任务在整体上混合了可加性、互补性、分离性和联合性任务的一些特征,很难区分出具体的任务类型^[15]。所以,虽然团队层次概念的各种操作化方法在理论上有着清晰界定的适用范围,但在实际的团队运作过程中,同一个体层次的概念往往同时以不同的形式在团队层次突现,形成不同内涵的团队层次概念,而不同的操作化方法恰好适用于团队构成的不同方面,对团队层次的结果变量产生不同的影响。

(三) 个体角色外行为在团队层次的突现及其与团队创新绩效的关系

个体层次的角色外行为虽然在内涵上被定义为“非工作角色所要求的、不能被组织正式奖励系

统所识别、却能在整体上提高组织绩效的员工自决行为”^[10]，但在外延的界定上始终不够清晰，学者们提出了多种维度划分的方法，但多数偏重于维护组织运作的归属性功能。为此，Van Dyne 等人根据促进性/抑制性、归属感/挑战性两个维度将角色外行为分成四类，分别以帮助(helping)、建言(voice)、监管(stewardship)、揭发(whistle-blowing)为代表。其中，帮助是指在工作相关领域自愿帮助其他成员的行为，属于促进性、归属性的角色外行为；而建言主要指为了组织持续改进和创新而表达建设性意见的行为，属于促进性、挑战性的角色外行为^[8]。本文正是选取帮助和建言这两类典型的促进性角色外行为，对个人行为影响团队绩效的跨层次作用机制进行研究。

个体行为是通过团队层次的集体互动^[2]对团队绩效产生作用的，这种互动的结果形成了行为在团队内的结构布局，通常用反映集中趋势(均值)与离散程度(极值和方差)的操作化方法来表示^[15]。由于团队层次概念的操作化方法与团队任务高度相关，为了探究个体角色外行为在团队层次的突现及其对团队绩效的影响，本研究将团队任务聚焦于团队的创新任务。一般而言，团队创新可分为创意产生和创意执行两个阶段^[16]。在创意产生阶段，团队成员通过头脑风暴等方式大胆提出关于产品或服务的各种新奇构想，并通过建设性争辩(constructive controversy)对这些新想法从不同角度进行分析、论证、整合，最终形成创意方案；在创意执行阶段，团队成员发挥各自专业领域的特长，彼此协调配合，完成创意方案。总体来说，在这两个阶段中，个体成员的角色外行为都具有十分重要的作用：建言行为可以促进新创意的产生；帮助行为则有利于创意实施过程中的协作和效率提升。不过，具体来看，帮助和建言行为的均值、方差、最大值、最小值四种操作化方法代表了不同的团队层次行为结构，对团队创新绩效的影响也各有不同。

1. 团队层次的帮助行为对团队创新绩效的影响

首先，帮助行为对团队创新绩效的作用主要体现为其在团队内的平均水平。以均值法加总形成的帮助行为体现了一种互助与合作的团队层次概念。通过相互帮助，团队成员可以获得信息和专业知识以解决工作中遇到的问题，并从中学到新的知识和技能以增强将来解决问题的能力，从而带动团队成员生产效率的整体提升。同时，成员间的相互合作有助于团队任务的协调，减少团队运作中的过程损失，使稀缺资源可用于更具生产力的方面^[17]。总体来说，当团队内帮助行为的平均水平较高时，就会具有较高程度的资源交换、知识共享和情感支持，促进有效的工作方法在群体的传播扩散，增强群体凝聚力和归属感，从而提升创新团队在实施过程中的效率。Naumann 和 Bennett 通过对银行业的实证研究发现，团队层次的帮助行为对团队绩效有积极影响^[18]。本文假设这一关系同样适用于技术创新团队：

H1a：个体帮助行为在团队内的均值与团队创新绩效正相关。

其次，团队内个别成员的帮助行为也会对整个团队的创新绩效产生显著影响。在团队运作的过程中，时常会出现部分成员工作负荷过重的情况，一个极不愿意为同事提供帮助、分担任务的成员会阻碍团队其他成员完成自己的任务，造成团队内部运作不畅，进而影响团队的整体绩效^[19]。另一方面，在创新团队中，成员往往来自不同的专业领域，彼此的职能角色不同，团队绩效需要所有成员各不相同又彼此配合地投入。一个乐于助人的成员由于其专业职能的限制，不可能帮助解决团队任务的所有方面，也不可能对整个团队的总体产出有明显改善^[19]。因此，本文认为某个团队帮助行为的最小值越低，即影响团队整体运作的“害群之马”的负面作用越大，其团队创新绩效也越低；而团队帮助行为的最大值高，并不能使团队创新绩效有显著提升。由此得到以下两个假设：

H1b：个体帮助行为在团队内的最小值与团队创新绩效正相关。

H1c：个体帮助行为在团队内的最大值与团队创新绩效不相关。

最后，团队成员在帮助行为上的异质性对团队绩效有负作用。Barrick 等人在研究团队成员的

个性特征多样性与团队绩效的关系时发现,成员的尽责性特征在团队内的差异大将对团队产生不利影响,因为这会使成员产生一种贡献不公平感^[3]。帮助行为体现了一种社会交换关系^[20],团队成员通过不断地提供帮助和获得帮助维持这种社会交换的动态平衡,若团队中的个体成员在帮助行为上差异很大,会使帮助行为较多的成员产生挫败感和不公平感,降低整个团队的士气和凝聚力,不利于创新团队整体绩效的提升。Ng 和 Van Dyne 的实证研究也发现,团队中帮助行为最高与最低的成员之间的差距越大,团队绩效越低^[19]。因此,本文假设:

H1d: 个体帮助行为在团队内的方差与团队创新绩效负相关。

2. 团队层次的建言行为对团队创新绩效的影响

与帮助行为不同,建言行为对团队创新绩效的作用主要体现为其在团队内的最高水平。对创新团队而言,创意产生阶段的建言行为十分关键,此阶段的团队任务类似于问题解决式的分离性任务^[5],某个成员提出的关键创意很可能成为最终的执行方案,因此团队中能力最强成员的建言行为往往对整个团队的创新绩效有决定性作用。而根据 Nemeth 的少数派影响(minority influence)理论,当团队中出现了个别的不同意见表达,就会激发整个团队的发散性、创造性思考^[21]。由此可见,少数成员的建言行为就足以影响团队的整体结果,而个别成员的建言行为较少对创意的产生并不具有重大影响。因此,本文提出以下假设:

H2a: 个体建言行为在团队内的最大值与团队创新绩效正相关。

H2b: 个体建言行为在团队内的最小值与团队创新绩效不相关。

此外,团队创新绩效还受到团队内建言行为平均水平的影响。虽然关键个人对创意产生至关重要,但创意方案的形成不能仅靠一家之言,还应通过成员之间的建设性争辩对各种新想法从不同角度进行分析、论证、筛选和整合。争辩是团队成员之间的知识和想法以公开的、富有创造性的方式进行探索、试验和拓展的过程。通过争辩,团队成员可以吸收和整合不同的观点,将最初的创意进一步完善,提出更具创造性和建设性的方案^[22]。以均值法加总形成的建言行为体现了这种建设性争论的团队层次概念,对团队的创新绩效产生积极影响。因此,本文假设:

H2c: 个体建言行为在团队内的均值与团队创新绩效正相关。

最后,团队成员在建言行为上的异质性对团队内部过程是有利的。根据团队构成理论,某些个性或行为特征是利弊共存的,成员间的差异性和多样化可以避免某一特征极端化带来的负面效应,团队的有效运作取决于成员在该特征高低取值上的合理比例^[4]。对创新团队而言,当团队的所有成员都具有较高程度的建言行为时,可能会增大团队内的冲突,破坏团队的和谐氛围,这样会花费大量的时间和精力用于解决争端,而非形成决议,从而降低形成创新方案的效率;而若团队所有成员的建言行为都比较少,高质量的创意很难在相互争辩中激发产生,同样会对团队创新绩效产生不利影响。由此可见,优秀的创新团队应保持建言行为在团队内的适当差异和合理比例,使团队在创新性和效率之间取得平衡。据此,本文假设:

H2d: 个体建言行为在团队内的方差与团队创新绩效正相关。

二、研究设计

(一) 数据收集

本研究的实证数据主要通过对杭州、宁波、深圳三地 66 家企业的研发团队进行问卷调查的方式取得。从 2008 年 3 月至 9 月,现场共发放问卷 680 份,回收问卷 664 份,包含 84 个团队,其中有

25 个团队因部分成员未完整填写问卷而不予采用,最终形成 59 个团队层次的有效样本,包含 547 份个体层次的有效问卷,有效回收率为 80.44%。

(二) 概念测量

为确保测量工具的效度及信度,本研究借鉴国外相关文献的成熟量表,再根据研究目的加以综合,并通过预调查对部分题项进行删减和适当修订。问卷采用五点量表的形式,分为员工问卷和主管问卷两部分,员工问卷主要由团队成员给自己日常工作中的帮助和建言行为打分,主管问卷主要对整个团队的创新绩效评分。帮助行为的量表主要借鉴了 Smith、Organ 和 Near^[23]以及 Anderson 和 Williams^[24]的研究,最后形成 6 个测量题项;建言行为的量表则主要参考了 Tsui 等人^[25]、Van Dyne 和 LePine^[26],以及 Premeaux 和 Bedeian^[27]的研究,最后形成 6 个测量题项;而团队创新绩效的量表选自 Sarin^①的部分题项,测量的内容包含符合预算和进度安排、上市时间、产品创新程度、产品质量和性能及市场表现等,最后形成 10 个测量题项。

(三) 分析方法

本研究采用目前此研究领域普遍使用的方法^[3,7,15],通过比较帮助行为和建言行为这两个概念在团队层次不同的操作化方法(均值、方差、最大值和最小值)与团队创新绩效这一结果变量的相关系数,分析个体层次概念在较高层次的不同突现形式反映的不同内涵。

三、研究结果

表 1 显示的是个体层次的角色外行为和团队创新绩效的描述性统计特征(均值和标准差)、内部一致性和两两之间的相关性。从表中可以看出,帮助行为、建言行为和团队创新绩效的 α 系数均在 0.8 以上,表明对这三个概念的测量问卷具有较好的信度。就相关性而言,个体层次的帮助行为与团队创新绩效有中等程度的相关,而个体层次的建言行为与团队创新绩效没有显著的相关性。

表 1 角色外行为与团队创新绩效在个体层次的均值、标准差、 α 系数和相关系数

	均值	标准差	1	2	3
1. 帮助行为	3.715	0.616	($\alpha=0.823$)		
2. 建言行为	3.355	0.723	0.698**	($\alpha=0.855$)	
3. 团队创新绩效	3.874	0.478	0.337*	0.237	($\alpha=0.822$)

注: $N=547$, * 表示 $p<0.05$, ** 表示 $p<0.01$ 。

表 2 反映了使用不同加总方法形成的团队层次角色外行为与团队创新绩效的相关性。对于同一行为,四种不同操作化方法得出的团队变量之间中度相关:帮助行为四种方法加总值的平均相关系数^②为 0.554;建言行为四种方法加总值的平均相关系数为 0.520。中度相关性表明不同的操作化方法虽然在一定程度上相互关联,但也反映了团队层次行为的不同方面^[3]。

① S. Sarin, "Improving the New Product Development Process: A Framework and Implications for the Design and Management of Cross-Functional Product Development Teams," Doctoral Dissertation, University of Texas, 1996.

② 取四种操作化方法两两相关系数的绝对值后再平均。

表2 角色外行为的不同操作化方法与团队创新绩效在团队层次的均值、标准差和相关系数

	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
帮助行为	1. 均值	3.692	0.414							
	2. 方差	0.169	0.142	-0.148						
	3. 最大值	4.124	0.433	0.876**	0.248					
	4. 最小值	3.280	0.502	0.881**	-0.537**	0.635**				
建言行为	5. 均值	3.367	0.499	0.719**	-0.178	0.517**	0.658**			
	6. 方差	0.269	0.261	0.149	0.410**	0.275*	-0.107	-0.021		
	7. 最大值	3.919	0.538	0.732**	0.027	0.648**	0.564**	0.845**	0.436**	
	8. 最小值	2.823	0.568	0.541**	-0.397**	0.305**	0.666**	0.833**	-0.467**	0.517**
团队创新绩效	3.843	0.476	0.386**	-0.133	0.221	0.348**	0.272*	0.084	0.377**	0.206

注：N=59，*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$ 。

另外,表2中显示的团队层次角色外行为与团队创新绩效的相关系数也基本支持了本研究的假设。由表2可知,与团队创新绩效相关性最高的是帮助行为的均值($r=0.386$)和建言行为的最大值($r=0.377$),从而支持了H1a和H2a的假设。同时,帮助行为的最小值($r=0.348$)和建言行为的均值($r=0.272$)与团队创新绩效显著正相关,因而H1b和H2c也得到了验证。此外,帮助行为的最大值($r=0.221$)和建言行为的最小值($r=0.206$)与团队创新绩效的相关性不显著,这与H1c和H2b的假设相符。不过H1d和H2d关于个体角色外行为在团队内的方差与结果变量的相关性假设并未得到支持,虽然团队创新绩效的确与帮助行为的方差负相关($r=-0.133$),与建言行为的方差正相关($r=0.084$),但相关性都并不显著。

四、结论与讨论

(一) 主要结论

本文从多层次的研究视角探讨了团队背景中角色外行为与团队创新绩效的跨层次关系。研究发现,个体层次的帮助和建言行为同时通过组成和汇编的形式在团队层次突现,进而对团队创新绩效产生影响。与组成式突现的基本形式一致,研究结果证实了个体帮助和建言行为在团队内的均值与团队创新绩效的显著正相关,说明每个团队成员的帮助行为和建言行为都对团队绩效有积极贡献。同时,研究结果也支持了汇编式突现的假设,个别成员的角色外行为对团队的整体绩效产生决定性作用,帮助行为主要受团队内最低水平的制约,而建言行为主要取决于团队内的最高水平。

(二) 管理启示

本研究对创新团队的组建和管理具有重要的实践意义。以往研究往往关注角色外行为在团队内的平均水平,隐含的假设是只要提升每个成员的角色外行为,就一定能提升团队和组织的绩效。但本研究表明管理层应重视行为在团队内的表现结构,对不同的角色外行为关注的焦点也应不同。对于归属性的帮助行为,应重点关注团队内帮助行为最少的那些成员,同时使整个团队帮助行为的程度接近;而对于挑战性的建言行为,应着重鼓励团队中最优秀成员的建言行为,适当保持团队内成员在建言行为上的差异性,而不是一味地鼓励所有成员都发言。

(三) 研究不足及展望

本研究虽然收集了 500 多份个体层次的有效样本,但作为主要分析单位的团队样本仅有 59 个。样本数量的不足使研究的统计功效(statistical power)偏低,这可能也是本研究中的某些假设(角色外行为在团队内的方差与团队创新绩效的相关性)未得到验证的原因之一。因此,今后的研究应进一步增加团队层次的样本数量,从而为本研究的假设检验提供足够的统计功效。另一方面,本研究对帮助和建言行为的测量主要由团队成员自评,这种方法可能会受到社会称许性等因素的影响,今后的研究应尽量采用主管或同事等他评方法进行测量。

[参 考 文 献]

- [1] R. A. Guzzo & M. W. Dickson, "Teams in Organizations: Recent Research on Performance and Effectiveness," *Annual Review of Psychology*, Vol.47(1996), pp.307-338.
- [2] S. W. J. Kozlowski & K. J. A. Klein, "Multilevel Approach to Theory and Research in Organizations: Contextual, Temporal, and Emergent Processes," in K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski(eds.), *Multilevel Theory, Research and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*, San Francisco: Jossey-Bass, 2000, pp.3-90.
- [3] M. R. Barrick, G. L. Stewart & M. J. Neubert, et al, "Relating Member Ability and Personality to Work-Team Processes and Team Effectiveness," *Journal of Applied Psychology*, Vol.83, No.3(1998), pp.377-391.
- [4] J. R. Hollenbeck, D. S. DeRue & R. Guzzo, "Bridging the Gap between I/O Research and HR Practice: Improving Team Composition, Team Training and Team Task Design," *Human Resource Management*, Vol.43, No.4(2004), pp.353-366.
- [5] S. T. Bell, "Deep-level Composition Variables as Predictors of Team Performance: A Meta-Analysis," *Journal of Applied Psychology*, Vol.92, No.33(2007), pp.595-615.
- [6] G. Hertel, U. Konradt & K. Voss, "Competencies for Virtual Teamwork: Development and Validation of a Web-Based Selection Tool for Members of Distributed Teams," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.15, No.4(2006), pp.477-504.
- [7] T. R. Halfhill, T. M. Nielsen & E. Sundstrom, "The ASA Framework: A Field Study of Group Personality Composition and Group Performance in Military Action Teams," *Small Group Research*, Vol.39, No.5(2008), pp.616-635.
- [8] L. Van Dyne, L. L. Cummings & J. McLean Parks, "Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity," in L. L. Cummings & B. M. Staw(eds.), *Research in Organizational Behavior: Vol.17*, Greenwich: JAI Press, 1995, pp.215-285.
- [9] J. M. George & K. Bettenhausen, "Understanding Prosocial Behavior, Sales Performance, and Turnover: A Group-Level Analysis in a Service Context," *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, No.6(1990), pp.698-709.
- [10] D. W. Organ, *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington: Lexington Books, 1988.
- [11] D. W. Organ, "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time," *Human Performance*, Vol.10, No.2(1997), pp.85-97.
- [12] M. G. Ehrhart, P. D. Bliese & J. L. Thomas, "Unit-Level OCB and Unit Effectiveness: Examining the Incremental Effect of Helping Behavior," *Human Performance*, Vol.19, No.2(2006), pp.159-173.
- [13] X. P. Chen, S. S. K. Lam & S. E. Naumann, et al, "Group Citizenship Behaviour: Conceptualization and Preliminary Tests of Its Antecedents and Consequences," *Management and Organization Review*, Vol.1, No.2(2005), pp.273-300.

- [14] R. E. Kidwell, K. W. Mossholder & N. Bennett, "Cohesiveness and Organizational Citizenship Behavior: A Multilevel Analysis Using Work Groups and Individuals," *Journal of Management*, Vol.23, No.6(1997), pp.775-793.
- [15] G. L. Stewart, I. S. Fulmer & M. R. Barrick, et al, "An Exploration of Member Roles as a Multilevel Linking Mechanism for Individual Traits and Team Outcomes," *Personnel Psychology*, Vol.58, No.2(2005), pp.343-365.
- [16] M. A. West, "Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups," *Applied Psychology: An International Review*, Vol.51, No.3(2002), pp.355-424.
- [17] P. M. Podsakoff, M. Aherne & S. B. MacKenzie, "Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance," *Journal of Applied Psychology*, Vol.82, No.2(1997), pp.262-270.
- [18] S. E. Naumann & N. Bennett, "The Effects of Procedural Justice Climate on Work Group Performance," *Small Group Research*, Vol.33, No.3(2002), pp.361-377.
- [19] K. Y. Ng & L. Van Dyne, "Antecedents and Performance Consequences of Helping Behavior in Work Groups: A Multilevel Analysis," *Group & Organization Management*, Vol.30, No.5(2005), pp.514-540.
- [20] D. W. Organ, "The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior," in B. M. Staw & L. L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior*; Vol.12, Greenwich: JAI Press, 1990, pp.43-72.
- [21] C. J. Nemeth & M. Ormiston, "Creative Idea Generation: Harmony versus Stimulation," *European Journal of Experimental Social Psychology*, Vol.37, No.3(2007), pp.524-535.
- [22] G. Chen & D. Tjosvold, "Cooperative Goals and Constructive Controversy for Promoting Innovation in Student Groups in China," *Journal of Education for Business*, Vol.78, No.1(2002), pp.46-50.
- [23] C. A. Smith, D. W. Organ & J. P. Near, "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents," *Journal of Applied Psychology*, Vol.68, No.4(1983), pp.653-663.
- [24] S. E. Anderson & L. J. Williams, "Interpersonal, Job, and Individual Factors Related to Helping Processes at Work," *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, No.3(1996), pp.282-296.
- [25] A. S. Tsui, J. L. Pearce & L. W. Porter, et al, "Alternative Approaches to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off?" *Academy of Management Journal*, Vol.40, No.5(1997), pp.1089-1097.
- [26] L. Van Dyne & J. A. LePine, "Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity," *Academy of Management Journal*, Vol.41, No.1(1998), pp.108-119.
- [27] S. F. Premeaux & A. G. Bedeian, "Breaking the Silence: The Moderating Effects of Self-Monitoring in Predicting Speaking up in the Workplace," *Journal of Management Studies*, Vol.40, No.6(2003), pp.1537-1562.

书 名:《中国现代美学名家文丛:丰子恺卷》

主 编:金 雅 本卷选编:余连祥

定 价:49.00 元

·丛书推荐·

《中国现代美学名家文丛》



内容简介:本书为《中国现代美学名家文丛》之一种,选编者是目前国内对丰子恺审美世界作过系统研究并公开出版专著的第一人余连祥先生。选编者从丰子恺“人生的苦闷”及其艺术的升华、超越功利的“绝缘”说、诗意栖息的“情趣”说、绘画美学东西合璧的“写意”说、播种“艺术心”的审美教育等方面入手,对其文章进行了较为系统全面的选编,展示了丰子恺较有特色的美学思想。本书第一次从美学的角度对丰子恺的相关论述进行了梳理,为后人研究丰子恺的美学思想提供了权威的文本。

发行地址:杭州市天目山路148号浙江大学出版社

电子邮箱:faxingbu2004@zju.edu.cn

邮 编:310028

电 话:0571-88925591、88273163