

家长式领导对跨学科团队创新绩效的影响

——以交互记忆系统为中介变量

赵文平, 聂聚宾

(西安电子科技大学 经济与管理学院, 陕西 西安 710071)

摘要:以130个跨学科团队为研究对象,从团队认知角度分析家长式领导对跨学科团队创新绩效的影响,并探析交互记忆系统的中介作用。结构方程模型分析结果显示:①家长式领导的仁慈和德行行为通过交互记忆系统对跨学科团队创新绩效产生正向影响,威权领导对交互记忆系统不产生显著影响且对跨学科团队创新绩效存在负向影响;②交互记忆系统部分中介仁慈领导、德行领导对跨学科团队创新绩效的影响。

关键词:家长式领导;交互记忆系统;跨学科团队;创新绩效

DOI:10.6049/kjbydc.2017080624

中图分类号:C933

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2018)12-0125-06

Research on the Effect of Paternalistic Leadership on the Transactive Memory System Performance

——Based on the Mediating Effect of Cross-disciplinary Team Innovation Performance

Zhao Wenping, Nie Jubin

(School of Economics and Management, Xidian University, Xi'an 710071, China)

Abstract: Based on survey data of 130 cross-disciplinary teams as research object, this study analyzed the relationship between the paternalistic leadership and cross-disciplinary team innovation performance from team cognition perspective, and reveal the mediating mechanism of transactive memory system (TMS). Structural equation model analysis results show that: ① both benevolence leadership and morality leadership through TMS as mediate variable on cross-disciplinary team innovation performance has a positive effect, even if authoritarianism leadership has no effect on TMS, but has negative effect on cross-disciplinary team innovation performance; ② TMS partial mediate the influence of benevolence, morality on cross-disciplinary team innovation performance.

Key Words: Paternalistic Leadership; Transactive Memory System (TMS); Cross-Disciplinary Team; Innovation Performance

0 引言

高校不同学科间具有重叠性与复合型特点,解决疑难科研问题常常需要融合多个学科知识点,跨学科团队由此产生。目前由于跨学科团队组织机制研究不足导致跨学科团队创新效率低下,而领导风格会直接影响团队创新绩效(陈旭,2006)。晋琳琳等^[1]研究发现,高校科研领导具有家长式领导特色。因此,该领导方式能否缓解跨学科团队创新效率低下问题亟待解决。从现有文献看,家长式领导在跨学科团队研究中尚没有得到充分重视,具体体现为:一方面关于领导风

格的研究多聚焦于授权型领导方式、谦卑型领导方式、包容型领导方式等领导理论层面,对于我国广泛存在的家长式领导研究还不足^[2]且多集中于员工个体层面,甚少涉及团队层面^[3-4],针对高校科研团队的研究更为欠缺,目前还没有文献将家长式领导纳入高校跨学科团队创新绩效研究;另一方面多以团队效能^[5]、团队心理安全^[6]、团队冲突^[7]以及团队成员间的知识交流与整合为中介变量,研究家长式领导对企业以及团体绩效的影响。交互记忆系统作为团队认知领域的关键理论,也是提高团队创新绩效的因素之一。黄海燕等^[8]研究发现,不同情境下生成交互记忆系统的程度不同。

收稿日期:2017-10-26

作者简介:赵文平(1962—),男,陕西西安人,博士,西安电子科技大学经济与管理学院教授,研究方向为组织理论与创新、科研管理、先进制造模式下的企业管理;聂聚宾(1991—),女,湖北随州人,西安电子科技大学经济与管理学院硕士研究生,研究方向为组织理论与创新、科研管理、先进制造模式下的企业管理。

那么家长式领导能否通过交互记忆系统影响跨学科团队创新绩效?基于此,本文旨在解决以下几个问题:其一,家长式领导方式对以高校为背景的跨学科团队创新绩效是否产生影响,影响是正面还是负面的,以及仁慈领导、德行领导、威权领导3个维度分别对跨学科团队创新绩效产生什么影响?其二,检验家长式领导是否对交互记忆系统产生影响,以及能否通过交互记忆系统影响跨学科团队创新绩效,如果能产生影响,将会以何种方式影响跨学科团队创新绩效?

1 文献回顾与研究假设

1.1 家长式领导与跨学科团队创新绩效

郑伯坝^[9]在 SILIN 和 Redding 等学者的研究基础上,最先提出有别于西方领导理论的家长式领导理论,即家长式领导是以人治为主的基调下同时涵盖双重作风,既有父爱般的关爱、包容与廉洁公正的道德体系,又有一套规范的纪律与不容挑战的权威,并且将家长式领导由立威和施恩两个维度发展成为现在广为接受的仁慈、德行和立威3个维度。Farh 和 Cheng^[10]的研究也发现,下属通常对仁慈型领导表现出感恩图报,对德行领导表现出尊重效法,对威权领导表现出敬畏顺从,即针对不同领导方式,下属通常会作出不同表现,此反应模型也是家长式领导有效性研究的基础。

不同知识领域跨学科团队获得科研成果的难易度以及时间跨度都是不同的,因此衡量不同跨学科团队创新绩效的标准也应该不同,不能一概而论。但是,创新成果的产生与团队创新能力、创新行为密不可分,因此跨学科团队创新绩效可以采用团队创新能力、创新行为为衡量。跨学科团队领导的3个维度,会对团队创新绩效产生不同影响。如仁慈领导对下属体恤关怀,为其提供资源并建立紧密联系(田在兰,黄培伦,2014),鼓励下属创新,当下属犯错误时予以更多体谅,维护下属面子,不公开批评下属,这些宽容行为可以为团队营造活跃的创新氛围,提高下属解决问题的自信心。同时,领导的施恩行为增强了下属的心里安全感与工作积极性,使下属在决策时敢于从不同角度发表意见,贡献自己的智慧^[11],最终带动整个团队创新绩效提升。德行领导则表现出超高的个人操守与修养、公私分明、以身作则,使下属感到公正公平,对其更为敬仰顺从,追随、认可领导者的价值观,并寻找更多创造性方案解决问题。与之相反的威权领导则强调上下级之间的等级观念,上级可以要求下级无条件执行命令且无需做出角色外行为,这样会抑制员工工作的主动性^[12]。此外,威权领导会凭借自身权利打压、贬低下属,这样会打击员工自信心,使员工产生自我怀疑与自我否定^[13]。综上,威权领导会降低下属的组织认同感与程序公平感,削弱下属的工作热情等,直接阻碍员工

和团队创新能力提升。最后,威权领导这种独裁式领导方式还可能诱发发职和权利寻租等有损团队精神的行为,最终导致整个团队创新绩效低下。因此,本文提出以下假设:

- H₁:仁慈领导与跨学科团队创新绩效正相关;
- H₂:德行领导与跨学科团队创新绩效正相关;
- H₃:威权领导与跨学科团队创新绩效负相关。

1.2 家长式领导与团队交互记忆系统

交互记忆系统最先从亲密的二人组合研究发展到团队研究。Wenger^[14]首先提出了交互记忆系统概念,即团队成员之间形成彼此依赖,用以编码、储存和提取不同领域知识的合作性分工系统。Lewis 将交互记忆系统分为专长性、可信性和协调性3个维度。其中,专长性是指团队成员在各自负责的领域板块中存在知识的专业性和差异性;可信性是指团队成员之间互相信任对方提供的差异化知识;协调性是指在工作中能把握各自专长并与团队其它成员巧妙配合,使专长效益最大化。

由于不同变量对交互记忆系统产生不同影响,因此家长式领导表现出的仁慈、德行和威权也可能对交互记忆系统具有不同影响。首先仁慈领导关心下属成长与发展,给下属提供提升的平台,包容下属过错,使下属在包容的工作环境下自信大胆地吸收异质资源,提升自己的专业能力。此外,仁慈领导还下属提供帮助,创造宽松自由的工作氛围,巩固团队心理安全,有利于促进团队知识整合与交流,使员工在相互交流中了解彼此专长,更好地协调彼此工作。德行领导则通过公私分明、以身作则的个人魅力感染下属,激发员工对整个团队价值观的认同,自觉将个人利益与团队集体利益结合起来,深化员工交流与并肩工作的内在动机^[15],优化团队协作能力。由于家长式领导具有的仁慈和德行可以帮助员工提高个人能力、促进员工间交流与知识共享,因此是交互记忆系统形成的关键影响因素^[16]。学者 Ashlesigh^[17]也提出领导者的仁慈和德行行为会正向影响交互记忆系统形成。而威权领导强调上下属关系、高权利距离,与下属不授权不沟通,要求员工对上级严格服从,不容挑战领导者权威。这种对下属的控制感会削弱下属安全感,使其慑于领导者威权墨守成规,拒绝团队交流与自我创新。此外,威权领导还可能造成员工沉默与对组织失望,而员工沉默显然会影响团队间交流协作与合作氛围,对交互记忆系统的形成具有显著损害作用。

因此,本文提出以下假设:

- H₄:仁慈领导与团队交互记忆系统正相关。
- H_{4a}:仁慈领导与专长性维度正相关;
- H_{4b}:仁慈领导与可信性维度正相关;
- H_{4c}:仁慈领导与协调性维度正相关。
- H₅:德行领导与团队交互记忆系统正相关。

- H_{5a} : 德行领导与专长性维度正相关;
 H_{5b} : 德行领导与可信性维度正相关;
 H_{5c} : 德行领导与协调性维度正相关。
 H_6 : 威权领导与团队交互记忆系统负相关。
 H_{6a} : 威权领导与专长性维度负相关;
 H_{6b} : 威权领导与可信性维度负相关;
 H_{6c} : 威权领导与协调性维度负相关。

1.3 交互记忆系统与跨学科团队创新绩效

跨学科团队创新需要来自不同学科的科研人员将不同学科知识进行融合渗透, 以解决复杂科学问题。交互记忆系统对跨学科团队创新绩效的积极影响表现在 3 个方面: 首先, 交互记忆系统可以利用团队成员的专业知识降低其他成员获取相关知识的搜寻成本, 使整个团队在高效率下获取准确知识^[18], 有效提高团队工作效率; 其次, 交互记忆系统能改善知识整合过程, 并协调整个团队间知识运作、完善工作进程, 从而以高质量完成团队任务; 再次, 团队成员能从完善的交互记忆系统中获得有用信息, 提升团队成员的自我效能感以及团队整体效能感, 增强团队应对风险与失败的能力。很多学者通过不同方法验证了交互记忆系统对团队创新绩效的有效性。如史丽萍等^[19]分别从专长、可信、协调 3 个维度讨论了交互记忆系统对团队绩效的正向影响; 王端旭等^[20]也验证了交互记忆系统的专业化和协调性两个维度对团队创新能力的正向影响; 黄海燕运用多元回归方法验证了交互记忆系统会正向影响研发团队创新绩效; 王燕夷、彭灿通过结构方程验证了交互记忆系统会间接影响团队绩效中的任务绩效; J Liao 和 N L Jimmieso^[21]指出, 交互记忆系统在跨学科团队中起重要作用。因此, 本文提出以下研究假设:

- H_7 : 交互记忆系统与跨学科团队创新绩效正相关。
 H_{7a} : 专长性维度与跨学科团队创新绩效正相关;
 H_{7b} : 可信性维度与跨学科团队创新绩效正相关;
 H_{7c} : 协调性维度与跨学科团队创新绩效正相关。

1.4 交互记忆系统中介作用的影响机制

家长式领导可以通过何种变量影响跨学科团队创新绩效? 目前相关研究主要通过团队凝聚力、团队知识交流共享与整合、团队心理安全、团队效能、团队冲突、领导才能等中介变量讨论家长式领导与团队绩效的关系, 还没有针对交互记忆系统在领导与下属间作用关系的研究。交互记忆系统能使团队成员之间形成充分的沟通与互动, 有效平衡与协调团队工作, 进而提高团队创新绩效。由于领导者建构的工作环境是交互记忆系统发挥功能的关键, 因此本文根据相关资料提出以下研究假设:

- H_8 : 仁慈领导通过交互记忆系统对跨学科团队创新绩效产生正向影响;
 H_9 : 德行领导通过交互记忆系统对跨学科团队创

新绩效产生正向影响;

H_{10} : 威权领导通过交互记忆系统对跨学科团队创新绩效产生负向影响。

综上所述, 提出理论研究模型如图 1 所示。

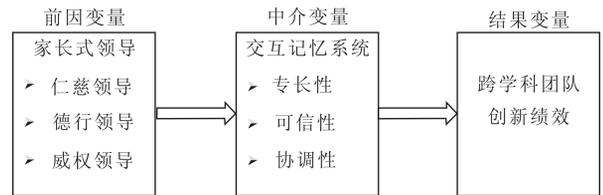


图 1 概念模型

2 研究设计

2.1 变量测量

本文使用问卷调查法, 测量工具来自于国内外文献中广泛使用的成熟量表。其中, 家长式领导量表以郑伯坝开发的三元模式量表为基础, 共 15 个题项, 即仁慈领导、德行领导、威权领导, 分别包含 5 个题项。交互记忆系统量表主要参考 Lewis^[22]开发的量表, 包括专长性、可信性和协调性各 5 个小题。跨学科团队创新绩效从团队创新能力和团队创新行为两个方面测量, 其中, 团队创新行为借鉴 Janssen 开发的量表, 团队创新能力借鉴 Bono 和 Jude 开发的量表, 共 6 个题项。各量表均采用 Likert 5 点量表测量, 以分值 1—5 表示选项的同意程度。此外, 控制变量包括性别和年龄, 男性性别设置为 1, 女性性别设置为 2; 年龄段分别设为 25 岁以下、25~35 岁、35 岁以上共 3 个等级。

2.2 样本选择与数据来源

本文主要对西安、浙江、武汉、上海、北京、安徽等地高校的跨学科团队进行调研与数据收集, 每个跨学科团队至少保证由 3 个人填写。问卷主要通过网络和现场发送两种方式, 总共调研 130 个跨学科团队, 回收问卷 430 份, 剔除其中回答不完整以及连续选择同一答案的不合格问卷, 最终确定有效问卷 394 份, 有效率为 91%。调查问卷中, 男性、女性分别占 51.78% 和 48.22%, 25 岁以下占 33.5%, 25~35 岁占 60.91%。学历为本科、硕士、博士的占比情况分别为 39.09%, 46.19%, 14.72%。跨学科团队成立时间为 1~3 年的占比 77.16%, 其余占比 22.84%。团队人数在 1~5 人的占 32.49%, 6~10 人的占 28.93%, 11~15 人的占 12.18%, 16~20 人的占 5.58%, 20 人以上的占 20.81%。

3 数据分析

3.1 因子分析与信效度检验

运用 SPSS 进行量表信度和探索性因子分析, 并运用 Amos 软件对各测量维度进行验证性因子分析。家

家长式领导 3 个维度,即仁慈领导、德行领导、威权领导的 Cronbach's α 系数分别为 0.893、0.932、0.891,家长式领导的总体信度为 0.767,表明家长式领导具有较高可信度。在探索性因子分析中,家长式领导量表各因子载荷均大于 0.5。验证性因子分析结果显示,家长式领导整体测量模型的绝对拟合指数 $\chi^2/df=1.082 < 2$, RMSEA=0.077 < 0.08,各项指标系数良好,相对拟合指标 NFI=0.924,IFI=0.945,CFI=0.945,均大于 0.9,符合模型适配标准。进一步计算得出,家长式领导的组合信度为 0.961 > 0.6,表示整个模型有较好构建效度;平均方差抽取量为 0.623 > 0.5,表明整个模型有较好收敛效度。

交互记忆系统的 3 个维度,即专长性、可信性、协调性的 Cronbach's α 系数分别为 0.916、0.916、0.906,交互记忆系统的总体信度为 0.940,表明家长式领导具有良好信度。在探索性因子分析中,交互记忆系统量表的各项因子载荷均大于 0.5。验证性因子分析结果显示,交互记忆系统整体测量模型的绝对拟合指数 $\chi^2/df=0.983 < 2$,RMSEA=0.068 < 0.08,各项指标系数良好,相对拟合指标 NFI=0.916,IFI=0.933,CFI=0.933,均大于 0.9,符合模型适配标准。进一步计算得出,组合信度为 0.968 2 > 0.6,表示模型有较好构建效度;平均方差抽取量为 0.670 3 > 0.5,表明整个模型有较好收敛效度。

团队创新绩效的 Cronbach's α 系数为 0.938,表明

表 1 研究变量与相关性统计

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 仁慈领导	3.48	0.47	1							
2. 德行领导	3.68	0.56	0.58**	1						
3. 威权领导	2.50	0.50	-0.52**	0.49**	1					
4. 交互记忆系统	3.62	0.52	0.67**	0.67**	-0.04	1				
5. 专长性	3.23	0.53	0.63**	0.60**	0.07	0.88**	1			
6. 可信性	3.46	0.61	0.71**	0.63**	0.02	0.86**	0.69**	1		
7. 协调性	3.55	0.49	0.65**	0.28**	0.04	0.85**	0.59**	0.64**	1	
8. 跨学科团队创新绩效	3.76	0.22	0.74**	0.61**	-0.24**	0.75**	0.78**	0.73**	0.08**	1

注:检验为 Pearson 相关双尾检验,**表示在 0.01 显著性水平上相关,*表示在 0.05 水平上相关

3.4 假设检验

分析结果显示,威权领导、交互记忆系统以及交互记忆系统三维度间的相关系数分别为 -0.04、0.07、0.02 与 0.04,关系不显著,即家长式领导、交互记忆系统、跨学科团队创新绩效 3 个变量间其它大部分的假设得到初步验证。为进一步验证相关关系,运用 amos 软件进行全路径模型分析以验证主要假设关系。基本模型 M_1 的路径分析显示,威权领导对交互记忆系统的路径系数为 -0.04,路径系数不显著,模型整体拟合指数 RMSEA 为 1.33 大于 0.08,CFI 为 0.806 也小于 0.9,模型整体拟合结果不理想,因此需删除不显著路径以对整个模型进行修正。修正后模型 M_2 的整体拟合指数如表 2 所示,模型适配指标良好。

家长式领导具有良好信度。在探索性因子分析中,团队创新绩效量表的各项因子载荷均大于 0.5。验证性因子分析结果显示,家长式领导整体测量模型的绝对拟合指数 $\chi^2/df=0.99 < 2$,RMSEA=0.065 < 0.08,各项指标系数良好,相对拟合指标 NFI=0.902,IFI=0.906,CFI=0.906,均大于 0.9,符合模型适配标准。进一步计算得出,家长式领导的组合信度为 0.937 9 > 0.6,表示整个模型有较好构建效度;平均方差抽取量为 0.716 3 > 0.5,表明模型有较好收敛效度。

3.2 团队数据整合检验

由于问卷收集到的数据属于个体层面,但本文以团队为研究对象,因此需要将个体层面数据整合为团队层面数据,进行组内一致性检验。通常采用 Rwg 数据判断组内成员是否具有 consistency,当 Rwg 数据大于 0.7 即代表通过一致性检验。由于收集的样本量大,因此本文采用 Rwg 的平均数。结果显示,团队家长式领导在团队上的 Rwg 数据值为 0.90,交互记忆系统在团队上的 Rwg 数据值为 0.97,跨学科团队创新绩效在团队上的 Rwg 数据值为 0.92,均大于 0.7,表明调查人员的回答具有较高一致性,个体层面数据可以加总为团队层面数据。

3.3 变量描述性统计及相关性分析

本文对变量进行描述性统计和相关性分析,各项指标如表 1 所示。

从路径系数图 2 看出:

表 2 模型整体拟合指数

指标	χ^2/df	RMSEA	NFI	IFI	CFI
指标值	1.27	0.056	0.968	0.979	0.973

(1)仁慈领导与跨学科团队创新绩效正相关($\beta=0.26, p < 0.01$),德行领导与跨学科团队创新绩效正相关($\beta=0.29, p < 0.01$),威权领导与跨学科团队创新绩效负相关($\beta=-0.1, p < 0.01$),假设 H_1 、 H_2 、 H_3 得到验证。

(2)仁慈领导与交互记忆系统正相关($\beta=0.44, p < 0.01$),德行领导与交互记忆系统正相关($\beta=0.46, p < 0.01$),威权领导与交互记忆系统之间没有显著相关性,假设 H_4 (H_{4a}, H_{4b}, H_{4c})、 H_5 (H_{5a}, H_{5b}, H_{5c}) 得到验证,假设 H_6 没有得到验证。

(3) 交互记忆系统与跨学科团队创新绩效正相关 ($\beta=0.36, p<0.01$), 假设 H_7 (H_{7a}, H_{7b}, H_{7c}) 得到验证。

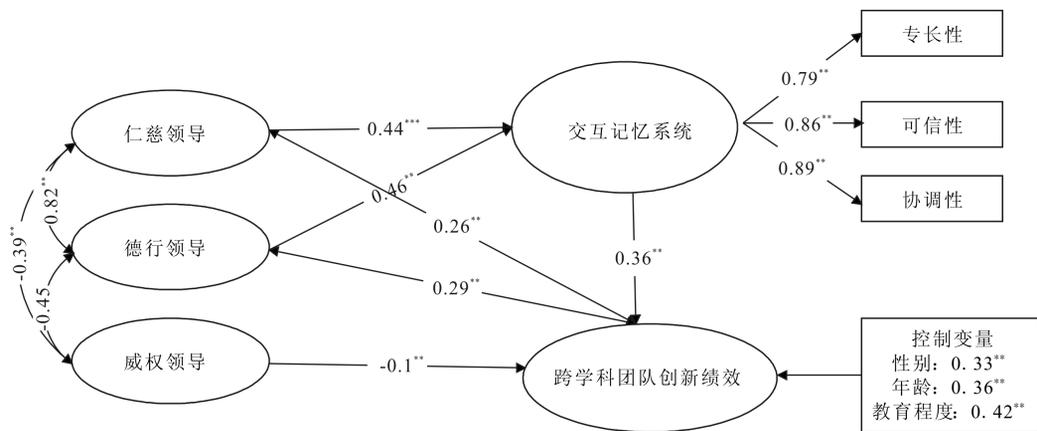


图 2 修正后的路径系数

3.5 中介效应检验

采用温忠麟^[29]的方法进行中介效应检验。利用结构方程模型计算出仁慈领导与团队创新绩效的直接效应值 $c=0.74$, 检验系数 c 显著; 从图 2 看出, 仁慈领导对交互记忆系统的影响 $a=0.44$, 交互记忆系统对团队创新绩效的影响 $b=0.36$, 系数 a, b 均显著。最后验证仁慈领导对团队创新绩效的影响 $c'=0.26$ 显著, 因此得出交互记忆系统在仁慈领导与跨学科团队创新绩效间起部分中介作用, 假设 H_8 得到支持。同理, 计算出德行领导对跨学科团队创新绩效的总效应值 $c=0.61$, 检验系数显著。从图 2 可看出, 德行领导对交互记忆系统的影响 $a=0.46$, 交互记忆系统对团队创新绩效的影响 $b=0.36$, 系数 a 与 b 均显著, 最后验证德行领导与团队创新绩效的影响关系 $c'=0.29$, 可以看出, 交互记忆系统在德行领导与跨学科团队创新绩效的关系中起完全中介作用, 假设 H_9 得到验证。由于威权领导对交互记忆系统没有显著影响, 因此假设 H_{10} 没有得到验证。

4 研究结论、意义与展望

4.1 研究结论

通过对 130 个跨学科团队的调查, 运用结构方程模型验证了家长式领导行为、交互记忆系统、跨学科团队创新绩效间的关系。研究发现: 在跨学科团队中家长式领导的仁慈和德行行为正向影响跨学科团队创新绩效, 威权领导负向影响跨学科团队创新绩效。此外, 仁慈领导和德行领导对交互记忆系统以及交互记忆系统的 3 个维度产生正向影响, 并借助交互记忆系统对跨学科团队创新绩效产生正向影响。家长式领导中的威权行为则与假设预期不符, 即没有负向影响交互记忆系统以及团队创新绩效。一种原因可能是在本土文化背景下威权领导并不对下属的各个方面都产生负向影响^[8], 也有无影响或者正向影响。另一个原因可能是本文调研是以高校科研为背景, 领导者的威权行为

多来自其学术能力以及学术威望, 并非制度上的强制权利, 而领导者学术能力强, 成员也会对其威权形成天然的尊重, 因此并不会影响成员主动获取知识的欲望、成员间的交流互助与沟通协调。此外, 高昂^[6]也验证了领导者可以调节威权行为的负向影响力。

4.2 研究意义

第一, 验证了家长式领导行为会对跨学科团队创新绩效产生影响, 并且家长式领导的 3 个维度分别对跨学科团队创新绩效产生不同影响。由于高校跨学科团队背景下家长式领导方式的研究尚不充分, 本文系统梳理了两者关系, 是对现有家长式领导及跨学科团队研究的补充与完善; 第二, 发现了交互记忆系统的 3 个维度是家长式领导影响跨学科团队创新绩效的重要认知机制, 这是该领域的一个新发现。跨学科团队的实质就是将不同专业学科知识进行融合, 从而解决问题、迸发新思维。由于交互记忆系统具有融合、协调功能, 因此在研究领导方式作用于团队创新绩效中纳入团队认知的交互记忆系统, 对于解决跨学科团队异质性问题具有重要意义。

对于科研团队管理实践而言: 第一, 在跨学科科研团队中, 科研领导要多注重发挥仁慈行为与德行行为的积极影响, 展示出个人公私分明、以身作则的品行, 对下属给予关怀、体谅与照顾, 减少个人专权, 防止出现贬低下属的个人作风; 第二, 要善于引导团队成员努力提升自身专长, 并且对彼此专长做到有效了解, 通过整合与协调团队运营, 最大化发挥交互记忆系统的功效, 最大程度提高跨学科团队对异质知识的应用。

4.3 研究展望

本文基于截面数据进行研究假设检验, 即在同一时间点上收集家长式领导、交互记忆系统以及跨团队创新绩效的数据, 由于整个项目是一个动态发展过程, 研究结果会有滞后性, 因此后续研究可以收集时间序

列数据,以使结果更可信。

参考文献:

- [1] 晋琳琳,陈宇,奚菁. 家长式领导对科研团队创新绩效影响:一项跨层次研究[J]. 科研管理,2016,37(7):107-116.
- [2] 杨国亮,卫海英. 家长式领导对企业互动导向及创新绩效的影响[J]. 软科学,2014,28(9):50-53.
- [3] CHENG BS, HUANG MP, CHOU LF. Paternalistic leadership and its effectiveness: evidence from Chinese organizational teams [J]. Journal of Psychology in Chinese Societies (Hong Kong), 2002(3):85-112.
- [4] HAKIMIAN F, FARID H, ISMAIL M N, et al. The role of paternalistic leadership on fostering employees' innovative behavior: moderating effects of job insecurity [J]. International Journal of Research in Business & Technology, 2014, 4(2).
- [5] 高昂,曲庆,杨百寅,等. 家长式领导对团队工作绩效的影响研究——领导才能的潜在调节作用[J]. 科学学与科学技术管理,2014,35(1):100-108.
- [6] 段锦云. 家长式领导对员工建言行为的影响:心理安全感的中介机制[J]. 管理评论,2012,24(10):109-116.
- [7] 张新安,何惠,顾锋. 家长式领导行为对团队绩效的影响:团队冲突管理方式的中介作用[J]. 管理世界,2009(3):121-133.
- [8] 黄海艳,李乾文. 研发团队成员人格异质性与创新绩效:以交互记忆系统为中介变量[J]. 情报杂志,2011,30(4):186-191.
- [9] 郑伯坝,周丽芳,樊景立. 家长式领导量表:三元模式的建构与测量[J]. 心理学研究,2000(10):84-98.
- [10] FARH J L, CHENG B S. A cultural analysis of paternalistic leadership in Chinese organizations [M]// FARH J L, TSUI A S, WELDON E. Management and organizations in the Chinese context. London: Macmillan, 2000.
- [11] 林春培,庄伯超. 家长式领导对管理创新的影响:一个整合模型[J]. 科学学研究,2014,32(4):622-630.
- [12] 刘冰,许骁,徐璐. 威权领导与员工主动性行为:一个跨层次研究[J]. 预测,2017,36(3):8-13.
- [13] 刘小禹,刘军,许浚,等. 职场排斥对员工主动性行为的影响机制——基于自我验证理论的视角[J]. 心理学报,2015,47(6):826-836.
- [14] HOLLINGSHEAD A B. Communication, learning, and retrieval in the transactive memory system [J]. Experiment Social Psychology, 1998 (34):423-442.
- [15] S J ZACCARO, K RICHARD. The interface of leadership and team processes [J]. Group and Organization Management, 2002, 27:4-13.
- [16] HUANG C C. Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: an empirical study of the technology R&D team in Taiwan [J]. Technovation, 2009, 29(11):786-797.
- [17] ASHLEISH M, PRICHARD J. An integrative model of the role of trust in transactive memory development [J]. Group & Organization Management, 2012, 37(1):5-35.
- [18] 林晓敏,林琳,王永丽,等. 授权型领导与团队绩效:交互记忆系统的中介作用[J]. 管理评论,2014,26(1):78-87.
- [19] 史丽萍,杜译文,刘强. 交互记忆系统对知识团队绩效作用机制研究——以知识整合为中介变量[J]. 科技进步与对策, 2013, 30(8):132-137.
- [20] 王端旭,薛会娟. 交互记忆系统与团队创造力关系的实证研究[J]. 科研管理, 2011, 32(1):122-128.
- [21] LIAO J, JIMMIESON N L, O'BRIEN A T, et al. Developing transactive memory systems: theoretical contributions from a social Identity perspective [J]. Group & Organization Management: An International Journal, 2012, 37(2):204-240.
- [22] LEWIS K. Measuring transactive memory systems in the field: scale development and validation [J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88:587-604.
- [23] JANSSEN O. Fairness perceptions are as a moderator in the curvilinear relationships between job demands and job performance and job satisfaction [J]. Academy of Management Journal, 2001, 44(5):1039-1050.
- [24] BONO J E, JUDGE T A. Self-concordance at work: toward understanding the motivational effects of transformational leaders [J]. Academy of Management Journal, 2003, 46(5):554-571.

(责任编辑:胡俊健)