

# 变革型领导与团队交互记忆系统： 团队信任和团队反思的中介作用

王端旭 武朝艳

(浙江大学 企业管理系, 浙江 杭州 310058)

**[摘要]** 具有不同知识和专长的团队成员之间的合作与协调对团队绩效非常重要。作为团队处理和组织知识的一种方式,交互记忆系统能够整合成员的分布式专长以解决团队知识协作问题,从而使团队有效运行。虽然国内外不乏对团队交互记忆系统影响因素的研究,但关于变革型领导对团队交互记忆系统的影响是现有研究欠缺的。变革型领导不仅影响团队成员的交流和互动,而且影响团队知识的获取与共享,对团队认知结构的建立和运用起着引导作用。240 位企业员工的实证研究发现,变革型领导对团队交互记忆系统的专长、可信和协调维度具有显著的正向影响,团队信任和团队反思对变革型领导与团队交互记忆系统各维度的关系具有完全中介作用。

**[关键词]** 变革型领导; 团队交互记忆系统; 团队信任; 团队反思

## Transformational Leadership and Team Transactive Memory System: Mediating Roles of Team Trust and Team Reflexivity

Wang Duanxu Wu Chaoyan

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

**Abstract:** Teamwork and coordination among team members with different knowledge and expertise are of vital importance to team performance. As teams process and organize knowledge, the transactive memory system combines members' distributed expertise in an attempt to solve the problem of knowledge coordination in teams, thereby allowing the teams concerned to perform effectively. Although several studies have been conducted concerning the factors influencing the team's transactive memory system, little research has been reported on the effect of transformational leadership on the team's transactive memory system. Transformational leadership influences not only the communication and interactions among team members, but also the acquisition and sharing of team knowledge, which plays a key role in shaping and utilizing the team's cognitive structures. Results from a study of 240 company employees indicated that transformational leadership positively affected three dimensions of the team's

**[收稿日期]** 2010-07-21

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

**[在线优先出版日期]** 2010-10-19

**[基金项目]** 国家自然科学基金资助项目(70872098); 国家自然科学基金重点资助项目(70732001)

**[作者简介]** 1. 王端旭,男,浙江大学管理学院企业管理系教授,博士生导师,管理学博士,主要从事组织行为和人力资源管理研究; 2. 武朝艳,女,浙江大学管理学院企业管理系博士研究生,主要从事组织行为和人力资源管理研究。

transactive memory system (i. e. specialization, credibility and coordination). Moreover, the relationships were fully mediated by team trust and team reflexivity. Implications for research on the team's transactive memory system and means to develop a mature team transactive memory system by transformational leadership were also discussed.

**Key words:** transformational leadership; team transactive memory system; team trust; team reflexivity

## 一、引言

团队需要获取和管理关键资源以完成共同任务和应对动态环境,其中最关键的资源便是成员所拥有的知识。在同一团队工作的成员的知识结构存在差异性,某些成员的知识是其独有的,如何了解、协调和共享这些独有的知识是团队管理的重要问题<sup>[1]</sup>。作为解决团队知识分布和协调问题的一种方式,交互记忆系统(transactive memory system)引起了国内外学者的广泛关注<sup>[2]866[3]159[4]26[5]271</sup>。该系统是指团队成员之间形成的用以编码、储存、检索和交流来自不同领域的信息的合作性认知分工系统<sup>[6]425</sup>,它将团队中每位成员所掌握的知识与对各自专长的共同知晓结合起来,形成了基于成员专长领域的知识分布和协调系统。

交互记忆系统包括专长、可信和协调三方面内容<sup>[7]</sup>,基于此,Lewis 提出交互记忆系统的三维度结构<sup>[8]600</sup>,该结构被证明具有较好的信度和效度,在中国学者的研究中得到了普遍应用<sup>[4]28-29[5]274-276[9]1725</sup>。其中,专长指团队成员知识的差异化程度,可信指团队成员对其他成员知识可靠性的信念,协调指团队成员整合和利用彼此知识的能力。在具有交互记忆系统的团队中,成员相互熟悉,了解各自专长领域,能够将工作任务安排给最胜任的成员,并建立完善的内部信息存储机制,从而使存储在不同成员的特定信息的提取更加有效,使团队更快捷、更轻松地解决问题。实验室研究和现场研究都表明,团队交互记忆系统对团队绩效具有正面影响<sup>[2]871-872[9]1728[10]128</sup>。

团队可以通过创建交互记忆系统来解决团队知识分布和协调问题并提高团队绩效,那么团队交互记忆系统是如何形成的呢?已有研究表明,成员异质性<sup>[4]30[11]</sup>、互依性<sup>[12-13]</sup>和变动性<sup>[3]170-171</sup>等团队成员特征,任务常规性<sup>[4]30</sup>和互依性<sup>[9]1723</sup>等团队任务特征,以及团队信任<sup>[5]276[14]390-391</sup>、团队沟通<sup>[6]427-429[8]595</sup>和团队培训<sup>[10]127-128[14]390</sup>等团队过程特征影响交互记忆系统的形成。但在影响团队交互记忆系统形成因素的现有研究中,被忽略的一个因素是团队领导行为,多数研究(尤其是实验室研究)隐含性地假定了团队成员是平等的,没有充分考虑团队领导者对交互记忆系统的影响。另一方面,传统的领导行为研究没有区分“领导—部属互动”和“领导—团队互动”,导致对领导行为与团队相互作用的研究存在明显不足<sup>[15]</sup>。事实上,团队领导者负责团队日常运作,对团队过程和结果具有重要影响,不仅影响团队规范和信念,而且影响团队认知系统的构建<sup>[16]452-453</sup>。因此,研究领导行为对团队交互记忆系统的影响具有重要的理论价值和实践意义。

本研究拟通过实证研究分析变革型领导对团队交互记忆系统的影响,并探讨变革型领导是否会通过团队信任和团队反思(team reflexivity)的双重机制影响团队交互记忆系统,从而为团队创建和管理交互记忆系统提供理论依据。

## 二、理论基础和研究假设

### (一) 变革型领导与团队交互记忆系统

变革型领导是指领导者通过影响成员士气、价值观和理想等,使成员意识到工作的重要意义,

激发成员为团队利益牺牲个人利益,鼓励成员达到超过预期的结果<sup>[17]467</sup>。变革型领导行为主要包括理想化影响(idealized influence)、愿景激励(inspirational motivation)、智能激发(intellectual stimulation)和个性化关怀(individualized consideration)。其中,理想化影响指领导者具有令成员敬重的特质或行为,能够与成员分享价值观和道德标准,成为成员的示范榜样;愿景激励指领导者用令人向往的愿景激励成员,向成员展示工作激情和乐观态度,描述工作的长远意义,激发成员内在工作动机;智能激发指领导者鼓励成员质疑原先假定并用新视角思考问题,支持成员发挥想象力和创造力;个性化关怀指领导者关注成员个人需要,关心成员成长和发展,并提供必要的帮助和指导。

研究表明,变革型领导影响团队知识的获取、组织、评价和利用,对团队知识整合和交换起着关键性作用<sup>[16]455-456</sup>。变革型领导强调团队成员的合作,能够增强成员对任务互依性的认识,促使成员了解并重视彼此知识专长<sup>[18]1711</sup>。变革型领导者倾向于与成员建立紧密关系,缩小他们之间的权力距离,形成高质量的领导一部属关系,提供更多机会给成员阐述和分享观点,进行更开放的沟通和更有效的协调,促进团队共同认知的发展。同时,变革型领导者能够授予成员自主权,鼓励成员参与决策,使成员在高水平互动过程中自由交换信息。

变革型领导行为能够促进团队认知的形成和发展。具体而言,通过理想化影响和愿景激励,变革型领导促使成员将自我概念与团队共同利益和愿景联结起来,强化了成员协同工作和交换信息的内在动机<sup>[19]</sup>。通过智能激发,变革型领导提高了成员产生新想法并质疑旧规则的能力,鼓励成员与其他成员分享知识,从而扩展了团队成员可利用的知识和信息来源<sup>[20]26</sup>。变革型领导者对成员的个性化关怀使成员的个人专长和独有观点得到重视,使成员在表达和分享想法时更有安全感,从而使团队能够有效获取和利用与团队异质性有关的认知资源<sup>[18]1711</sup>。此外,变革型领导鼓励团队成员互相合作和帮助以产生和实施新想法,领导者对创新的支持不仅使团队成员愿意尝试新思路,而且愿意提供和分享资源以促进新思路的应用。这种工作团队中的成员能够对任务配置和专长等进行自由交流和沟通,从而更深入地了解彼此专长,信赖各自知识,并相信成员愿意共同完成任务,进而促进交互记忆系统的形成<sup>[9]1724</sup>。由此提出如下假设:

假设 1: 变革型领导对团队交互记忆系统具有显著的正向影响。

## (二) 团队信任的中介作用

信任是一种个体愿意向他人暴露自身脆弱性而不担心被利用的心理状态,这种意愿基于对他人意图或行为的积极预期<sup>[21]</sup>,是当人们期待相互支持并相信具有共同讨论问题和彼此依赖关系时所知觉到的诚信。团队信任反映团队成员对各自行为共同的确信的正面预期,是影响团队有效运作的重要变量,对团队认知和团队成员行为具有重要影响。

变革型领导将促进团队内部的信任<sup>[17]475</sup>。领导者通过理想化影响和愿景激励,激发团队为共同目标努力的信念,促进团队成员间的相互信任。同时,变革型领导者的个性化关怀也将促进团队内部高水平信任的产生和发展,因为领导者对成员的关心和支持可满足其自尊和自我实现等高层次需要,提高成员对领导者和团队的认同感<sup>[22]</sup>。另外,变革型领导者注重成员关系的建立,尊重成员意见,鼓励成员参与和自主决策,认可成功,并对失败给予鼓励,认为失败和错误可以促进发展,从而使成员对领导更加信任,对团队更加认同<sup>[20]25</sup>。变革型领导者的上述行为有助于建立成员间互相信任的团队氛围。

团队信任有利于促进团队沟通和团队稳定,使成员产生心理安全感,形成合作性依存关系,使团队互动更加顺畅和持久,推动团队内部形成良好的认知氛围。团队成员间的相互信任与交互记忆系统直接相关<sup>[14]390-391</sup>。只有团队成员相信其他成员的专长,并认为其他成员是可靠和有能力的

的,交互记忆系统才有可能形成。当团队成员间存在信任时,他们越有可能实施合作行为,进行更多的开放沟通和观点交流,愿意依赖彼此作为外部记忆工具,以补充自身在某些领域有限和不可靠的记忆,并协调从其他成员获取的知识和信息以完成团队任务。这种对其他成员专长领域的信任和依赖有利于团队知识的编码和提取,推动交互记忆系统的形成<sup>[6]439-440</sup>。而当团队成员间缺乏信任时,他们难以进行有效互动,倾向于隐瞒或歪曲信息,或者掩饰观点以免信息泄露<sup>[23]</sup>,不愿意分享各自的独有知识,需要花费更多的时间和精力去学习更广领域的专业知识,造成团队知识结构的重叠,阻碍团队有效协作,不利于交互记忆系统的形成。可见,团队信任能够促进团队成员获取、处理和交流不同知识领域的信息,是交互记忆系统形成和发展的重要前提<sup>[5]273[8]591</sup>。

综上所述,如果领导者不能建立团队信任,就难以使团队成员间形成有效的交互记忆系统。变革型领导者为了创建团队交互记忆系统,必须提高团队成员对领导和其他成员的信任。因此,变革型领导通过促进团队信任来影响团队交互记忆系统。由此提出如下假设:

假设2:团队信任在变革型领导与团队交互记忆系统之间起中介作用。

### (三) 团队反思的中介作用

团队反思是指团队成员公开反省团队目标、策略和过程,以适应当前或预期的内外部环境,主要包括质疑、讨论、计划、探究学习、分析、准确利用知识、回顾过去以及接受新思想等行为<sup>[24]</sup>。研究表明,团队反思与团队绩效、团队创新和组织公民行为等正相关<sup>[25][26]550</sup>。能够进行反思的团队会公开探讨工作任务,制订详细计划,关注长期结果,主动应对环境变化;不能进行反思的团队不了解团队目标、策略和内外环境,只能被动应对环境变化。

变革型领导是影响团队反思的重要因素。首先,变革型领导者为团队建立了共同目标或愿景,这些目标或愿景为团队活动提供了参照框架,能够提高团队成员的激情和信心,促进团队内部的积极互动,激发成员重新考虑关键问题,理解和重视不同观点,愿意公开坦诚地讨论问题,从而使团队更容易对团队任务和过程进行有效反思<sup>[26]542-544</sup>。其次,变革型领导通过智能激发促使成员挑战现状,支持成员质疑原先假定,鼓励成员从新视角看待问题,领导者对成员再思考的激发将促进团队反思<sup>[27]</sup>。再次,变革型领导鼓励成员参与和合作,能够创造出共同质疑、讨论、评判和反省观点的氛围,减少不同成员间信息公开交流的障碍,使成员能够获取不同方面的新信息,进而重新思考和反省自身观点,并考虑以前忽略的因素,促进团队反思<sup>[28]</sup>。最后,变革型领导者对团队成员能够有效授权,从而降低成员的无权力感,增强成员的控制感和认同感,使成员能够在团队决策过程中公开表达观点,更愿意互相沟通和讨论问题,不必担心受到指责。

团队反思将影响团队互动和团队认知过程。团队反思鼓励成员公开发表看法,能够促进团队内部的良性互动,推动团队成员间的信息交流和分享,使知识在团队内部合理配置和利用。团队反思还能够促使成员参与决策,促进团队目标的清晰化,激发和重塑个体对任务的认知表征<sup>[29]</sup>。另外,团队反思有利于提高团队沟通质量,改善与沟通有关的团队过程,增强成员对彼此专长和技能的相互了解,使成员对各自角色和职责、互动模式以及信息流等形成共同理解,避免成员在团队决策中只关注共有信息而忽视专家信息<sup>[30]</sup>。高反思水平的团队对其优势或劣势具有深刻认识,能够根据成员专长和技能分配任务职责;低反思水平的团队则耗费时间去寻找完成具体任务的最适合成员,或者将任务安排给并不合适的成员。可见,团队反思有助于团队形成交互记忆系统。

综上所述,变革型领导者通过鼓励成员质疑、讨论和再分析等促进团队反思,使团队能够有效了解、信赖和运用成员的多样化知识、专长和技能,形成合理的知识分布和协调系统。因此,变革型领导通过促进团队反思来影响团队交互记忆系统。由此提出如下假设:

假设3:团队反思在变革型领导与团队交互记忆系统之间起中介作用。

### 三、研究方法

#### (一) 研究对象

本研究采用问卷调查的方法收集数据,被试主要为北京和杭州等城市的企业员工。总共发放问卷 320 份,回收有效问卷 240 份,有效回收率 75.0%。其中,男性 118 人,占 49.2%;女性 118 人,占 49.2%;4 人未填性别,占 1.7%。大专及以上学历者 87 人,占 36.3%;本科学历者 117 人,占 48.8%;本科以上学历者 31 人,占 12.9%;5 人未填学历,占 2.1%。被试年龄在 21 岁到 59 岁之间,平均年龄为 27.8 岁;在目前团队的工作年限从 1 个月至 26 年,平均工作年限为 2.5 年;团队的平均规模为 19 人。

#### (二) 变量测量

本研究包含的变量有变革型领导、团队信任、团队反思以及团队交互记忆系统。其测量工具分别如下:变革型领导测量量表在 Balthazard 等人<sup>[31]</sup>的量表基础上修正得到,由员工对团队领导进行评价,共七个题项,如“我的上司经常展现出完成目标的信心”;团队信任测量量表在 Robinson<sup>[32]</sup>的研究成果基础上修改得到,共五个题项,如“我部门同事总是诚实可信的”;团队反思测量量表在 Carter 和 West<sup>[25]</sup>所采用量表基础上修正得到,共四个题项,如“我部门经常核查工作目标”;团队交互记忆系统的测量由 Lewis<sup>[8]604</sup>开发、张志学等人<sup>[5]276</sup>修正的量表改编而成,包含专长、可信和协调三个维度,每个维度四个题项,共 12 个题项,如“我部门成员各自具有不同方面的专长”。

以上量表均采用 Likert 5 点记分,让被试对相关描述的同意程度作出评价,1 表示完全不同意,5 表示完全同意。另外,本研究将性别、年龄、教育程度、团队工作年限和团队规模等作为控制变量。

#### (三) 统计分析

本研究采用 SPSS 16.0 和 AMOS 17.0 进行统计分析。首先,采用信度分析和验证性因子分析考察所使用问卷的信度和效度;然后,采用回归分析考查变革型领导与团队交互记忆系统之间的关系,以检验假设 1;最后,采用结构方程模型考察变革型领导、团队信任、团队反思与团队交互记忆系统之间的关系,以检验假设 2 和假设 3。在建立结构方程模型时,由于本研究样本量相对测量题项而言较少,根据 Mathieu 和 Farr<sup>[33]</sup>的建议先对数据进行打包(parceling)处理,将各研究变量的测量题项分别根据因子载荷大小打成两个包(parcel),然后再进行统计分析。具体而言,将因子载荷最高题项和最低题项归入第一个包,因子载荷次高题项和次低题项归入第二个包,直到所有题项都归入某一个包中,然后对各个包所含题项取平均值形成观测变量。

### 四、研究结果

#### (一) 验证性因子分析结果

表 1 展示了各研究变量的验证性因子分析结果,从中可以看到,各变量的拟合指标良好。其中,团队交互记忆系统的三维度结构也得到了数据支持。

表1 变量的验证性因子分析结果(N=240)

拟合指标	$\chi^2/df$	GFI	NFI	IFI	TCI	CFI	RMSEA
变革型领导	1.734	0.973	0.971	0.987	0.981	0.987	0.055
团队信任	2.169	0.983	0.984	0.991	0.982	0.991	0.070
团队反思	2.282	0.991	0.989	0.994	0.982	0.994	0.073
团队交互记忆系统	1.791	0.940	0.909	0.958	0.944	0.957	0.058
交互记忆系统——专长	1.851	0.992	0.978	0.990	0.968	0.989	0.060
交互记忆系统——可信	0.752	0.997	0.995	1.002	1.005	1.000	0.000
交互记忆系统——协调	1.520	0.994	0.988	0.996	0.988	0.996	0.047
单因素模型	4.744	0.578	0.541	0.599	0.564	0.596	0.125

本研究由于各变量都由员工进行评价,有可能存在同源偏差。为检验是否受到同源偏差的影响,根据 Podsakoff 等人的建议<sup>[34]</sup>,本研究进行了 Harman 单因素检验,对研究变量的所有题项进行验证性因子分析,考查是否由一个公因子解释了所有变异。由表1可以看出,单因素模型的拟合指标远远达不到可接受标准,说明不存在能够解释所有变量变异的公因子,因此,本研究的同源偏差问题并不严重。

## (二) 描述性统计分析结果

表2列出了本研究中各变量的均值、标准差、相关系数和内部一致性系数。结果表明,变革型领导与团队信任、变革型领导与团队反思、变革型领导与团队交互记忆系统各维度、团队信任与团队交互记忆系统各维度、团队反思与团队交互记忆系统各维度之间的相关性均达到了显著水平。同时,各研究变量的内部一致性系数在0.701到0.896之间,达到了可接受的水平。这些结果为分析变量关系和检验中介作用提供了必要前提。

表2 变量的描述性统计分析结果(N=240)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6
1. 变革型领导	4.018	0.743	(0.892)					
2. 团队信任	4.020	0.834	0.385	(0.896)				
3. 团队反思	3.708	0.810	0.426	0.413	(0.828)			
4. 交互记忆系统——专长	3.935	0.689	0.343	0.487	0.433	(0.701)		
5. 交互记忆系统——可信	4.058	0.653	0.378	0.593	0.437	0.635	(0.785)	
6. 交互记忆系统——协调	3.620	0.776	0.412	0.433	0.567	0.550	0.466	(0.773)

注:  $p$  值均小于0.01,括号中的数值是变量的内部一致性系数。

## (三) 回归分析结果

为检验假设1,本研究进行了回归分析。在回归过程中,首先将人口统计学变量作为第一层变量放入回归方程,然后将变革型领导作为第二层变量放入回归方程,以团队交互记忆系统三个维度分别作为因变量,计算两层之间  $R^2$  的变化及其  $F$  检验值,考查  $R^2$  是否有显著提高。结果表明(见表3),变革型领导在控制人口统计学变量的基础上,能够显著预测团队交互记忆系统的专长维度( $\beta=0.373, p<0.001$ )、可信维度( $\beta=0.398, p<0.001$ )和协调维度( $\beta=0.432, p<0.001$ ),解释的

变异量分别增加了 13.8%、15.7% 和 18.6%。因此,变革型领导对团队交互记忆系统具有显著的正向影响,假设 1 得到支持。

表 3 变革型领导与团队交互记忆系统的回归分析结果(N=240)

变 量	交互记忆系统——专长		交互记忆系统——可信		交互记忆系统——协调	
	第一步	第二步	第一步	第二步	第一步	第二步
性别	0.029	0.023	-0.023	-0.030	0.055	0.047
人口统计变量						
年龄	0.062	0.044	0.161	0.142	0.078	0.057
教育程度	-0.004	0.015	-0.078	-0.057	-0.147*	-0.124
团队工作年限	-0.166	-0.140	-0.402***	-0.375***	-0.188	-0.159
团队规模	-0.050	-0.065	-0.044	-0.059	-0.042	-0.059
变革型领导		0.373***		0.398***		0.432***
解释方差(R <sup>2</sup> )	0.021	0.159	0.109***	0.266	0.039	0.225
△R <sup>2</sup>		0.138***		0.157***		0.186***
模型拟合度(F)	0.891	6.592***	5.115***	12.627***	1.709	10.116***

注:表中的回归系数值是标准化的回归系数。\*表示  $p < 0.05$ ,\*\*\*表示  $p < 0.001$ 。

#### (四) 结构方程模型分析结果

为检验假设 2 和假设 3,本文通过结构方程建模对整体模型的拟合度进行了分析。模型的拟合指标为  $\chi^2/df = 1.946$ , GFI = 0.946, NFI = 0.947, IFI = 0.973, TCI = 0.959, CFI = 0.973, RMSEA = 0.063,均比较理想,说明整体模型的拟合度符合要求。验证后的理论模型和各变量间的路径系数如图 1 所示,从中可以得到:(1)变革型领导与团队信任以及团队信任与团队交互记忆系统三个维度之间的路径系数均显著,表明团队信任在变革型领导与团队交互记忆系统之间起中介作用,假设 2 得到支持;(2)变革型领导与团队反思以及团队反思与团队交互记忆系统三个维度之间的路径系数均显著,表明团队反思在变革型领导与团队交互记忆系统之间起中介作用,假设 3 得到支持。

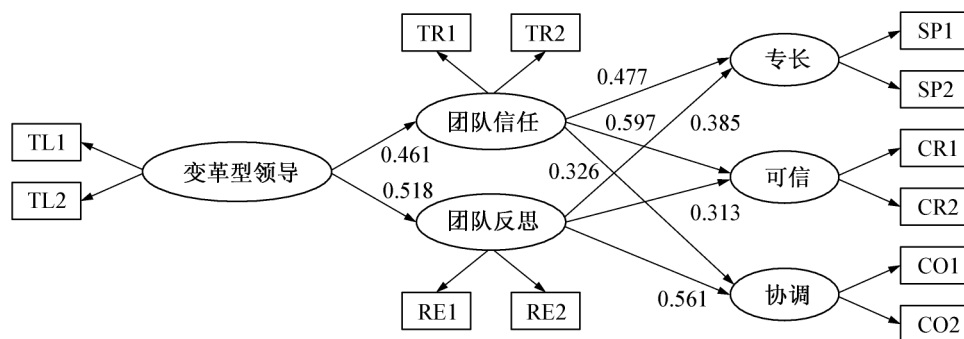


图 1 验证后的结构模型及变量关系<sup>①</sup>

① TL1 和 TL2 分别代表打包处理后变革型领导的第一个和第二个观测变量,依此类推。模型中的数值是标准化的路径系数, $p$  值均小于 0.001。

## 五、结论和讨论

本研究结合领导行为理论和团队认知理论探讨了变革型领导对团队交互记忆系统的影响及其内在作用机制。研究表明:(1)变革型领导对团队交互记忆系统的专长、可信和协调维度都具有显著的正向影响;(2)变革型领导通过团队信任和团队反思的双重中介机制影响团队交互记忆系统的专长、可信和协调维度。该结果弥补了国内外学者对交互记忆系统前因变量实证研究的不足,丰富了团队领导行为对团队认知和情感等影响的研究。

本研究结果可为团队知识管理提供如下启示:(1)团队领导者可通过适当的领导行为促进团队交互记忆系统的形成,以合理协调和利用团队成员的专长和技能。具体而言,领导者可采取理想化影响、愿景激励、智能激发和个性化关怀等变革型行为,建立团队的长期目标和共同愿景,鼓励团队合作和沟通,激发成员内在工作动机,关心成员个人发展,使团队能够更有效地协调和共享成员差异化知识,达到提高团队绩效的目的。(2)领导者可通过营造团队信任的工作氛围,支持和引导团队反思,促使成员提出新想法和尝试新方法,并愿意与其他成员交流和分享知识,以便更加准确地了解彼此所掌握的知识和具有的专长,更加信赖各自的专长领域,并且更有序地协调各自的知识专长,使团队知识获得合理分布和共享。

虽然本研究的结果具有一定的理论价值和实践意义,但仍存在局限性,如数据收集和分析是在个体层次进行的,而研究变量是团队层次变量。在未来研究中,可考虑以团队为单位收集数据,通过对个体数据的聚合加总形成团队层次的变量。另一个局限性是采用横断面研究设计,由于变革型领导通过团队信任和团队反思作用于团队交互记忆系统,该中介过程具有一定的时间效应,在变量测量上进行时间区隔会使因果关系更有说服力。因此,今后的研究可采取纵向研究设计,在收集前因变量和中介变量的数据间隔一段时间后,再对结果变量进行测量。此外,未来研究还可挖掘影响变革型领导与团队交互记忆系统关系的调节变量,如团队成员特征、团队任务特征等。

## [参 考 文 献]

- [1] G. Stasser, S. I. Vaughan & D. D. Stewart, "Pooling Unshared Information: The Benefits of Knowing How Access to Information is Distributed among Group Members," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 82, No. 5(2000), pp. 102 - 116.
- [2] J. R. Austin, "Transactive Memory in Organizational Groups: The Effects of Content, Consensus, Specialization, and Accuracy on Group Performance," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 5(2003), pp. 866 - 878.
- [3] K. Lewis, M. Belliveau & B. Herndon, et al, "Group Cognition, Membership Change, and Performance: Investigating the Benefits and Detriments of Collective Knowledge," *Organizational Behavior and Human Decision Process*, Vol. 103, No. 2(2007), pp. 159 - 178.
- [4] 张钢、熊立:《交互记忆系统与团队任务、成员异质性、团队绩效关系的实证研究》,《技术经济》2008年第5期,第26-33页。[Zhang Gang & Xiong Li, "An Empirical Analysis on Relationships between Transactive Memory System and Team Task, Member Heterogeneity and Team Performance," *Technology Economics*, No. 5(2008), pp. 26 - 33.]
- [5] 张志学、P. S. Hempel、韩玉兰等:《高技术工作团队的交互记忆系统及其效果》,《心理学报》2006年第2期,第271-280页。[Zhang Zhixue, P. S. Hempel & Han Yulan, et al, "Transactive Memory System of Work Teams in High Technology Firms and Its Consequences," *Acta Psychologica Sinica*, No. 2(2006), pp. 271 - 280.]
- [6] A. B. Hollingshead, "Communication, Learning, and Retrieval in Transactive Memory Systems," *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 34, No. 5(1998), pp. 423 - 442.



- [ 7 ] R. L. Moreland, "Transactive Memory: Learning Who Knows What in Work Groups and Organizations," in L. Thompson, D. Messick & J. Levine(eds.), *Sharing Knowledge in Organizations: The Management of Knowledge*, Hillsdale: Erlbaum, 1999, pp. 3 - 31.
- [ 8 ] K. Lewis, "Measuring Transactive Memory Systems in the Field: Scale Development and Validation," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 4(2003), pp. 587 - 604.
- [ 9 ] Z. X. Zhang, P. S. Hempel & Y. L. Han, et al, "Transactive Memory System Links Work Team Characteristics and Performance," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 6(2007), pp. 1722 - 1730.
- [10] R. L. Moreland & L. Myaskovsky, "Exploring the Performance Benefits of Group Training: Transactive Memory or Improved Communication?" *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 82, No. 1(2000), pp. 117 - 133.
- [11] 张钢、熊立:《成员异质性与团队绩效:以交互记忆系统为中介变量》,《科研管理》2009年第1期,第71-80页。[Zhang Gang & Xiong Li, "Member Diversity and Team Performance: The Transactive Memory System as a Medium Variable," *Science Research Management*, No. 1(2009), pp. 71 - 80.]
- [12] D. P. Brandon & A. B. Hollingshead, "Transactive Memory Systems in Organizations: Matching Tasks, Expertise, and People," *Organization Science*, Vol. 15, No. 6(2004), pp. 633 - 644.
- [13] A. B. Hollingshead, "Cognitive Interdependence and Convergent Expectations in Transactive Memory," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 81, No. 6(2001), pp. 1080 - 1089.
- [14] D. W. Liang, R. L. Moreland & L. Argote, "Group Versus Individual Training and Group Performance: The Mediating Role of Transactive Memory," *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 21, No. 4(1995), pp. 384 - 393.
- [15] S. J. Zaccaro, B. Heinen & M. Shuffler, "Team Leadership and Team Effectiveness," in E. Salas, G. F. Goodwin & C. S. Burke (eds.), *Team Effectiveness in Complex Organizations: Cross-disciplinary Perspectives and Approaches*, New York: Routledge, 2009, pp. 83 - 111.
- [16] S. J. Zaccaro, A. L. Rittman & M. A. Marks, "Team Leadership," *The Leadership Quarterly*, Vol. 12, No. 4 (2001), pp. 451 - 483.
- [17] B. M. Bass, "Theory of Transformational Leadership Redux," *The Leadership Quarterly*, Vol. 6, No. 4(1995), pp. 463 - 478.
- [18] S. J. Shin & J. Zhou, "When is Educational Specialization Heterogeneity Related to Creativity in Research and Development Teams? Transformational Leadership as a Moderator," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 6(2007), pp. 1709 - 1721.
- [19] S. J. Zaccaro & K. Richard, "The Interface of Leadership and Team Processes," *Group and Organization Management*, Vol. 27, No. 1(2002), pp. 4 - 13.
- [20] J. B. Farrell, P. C. Flood & S. M. Curtain, et al, "CEO Leadership, Top Team Trust and the Combination and Exchange of Information," *Irish Journal of Management*, Vol. 26, No. 1(2005), pp. 22 - 40.
- [21] D. M. Rousseau, S. B. Itkin & R. S. Burt, et al, "Not So Different after All: A Cross-Discipline View of Trust," *Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 3(1998), pp. 393 - 404.
- [22] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie & W. H. Bommer, "Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors," *Journal of Management*, Vol. 22, No. 2(1996), pp. 259 - 298.
- [23] R. Rico, M. Sánchez-Manzanares & F. Gil, et al, "Team Implicit Coordination Processes: A Team Knowledge-based Approach," *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 1(2008), pp. 163 - 184.
- [24] M. A. West, "Reflexivity and Work Group Effectiveness: A Conceptual Integration," in M. A. West (ed.), *Handbook of Work Group Psychology*, Chichester: John Wiley & Sons, 1996, pp. 555 - 579.
- [25] S. M. Carter & M. A. West, "Reflexivity, Effectiveness, and Mental Health in BBC-TV Production Teams," *Small Group Research*, Vol. 29, No. 5(1998), pp. 583 - 601.

- [26] D. Tjosvold, M. M. L. Tang & M. A. West, "Reflexivity for Team Innovation in China: The Contribution of Goal Interdependence," *Group and Organization Management*, Vol. 29, No. 5(2004), pp. 540 - 559.
- [27] M. C. Schippers, D. N. D. Hartog & P. L. Koopman, et al, "The Role of Transformational Leadership in Enhancing Team Reflexivity," *Human Relations*, Vol. 61, No. 11(2008), pp. 1593 - 1616.
- [28] A. Somech, "The Effects of Leadership Style and Team Process on Performance and Innovation in Functionally Heterogeneous Teams," *Journal of Management*, Vol. 32, No. 1(2006), pp. 132 - 157.
- [29] H. Giles & M. Leon, "A Model of R&D Leadership and Team Communication: The Relationship with Project Performance," *R&D Management*, Vol. 34, No. 2(2004), pp. 147 - 160.
- [30] A. Gurtner, F. Tschan & N. K. Semmer, et al, "Getting Groups to Develop Good Strategies: Effects of Reflexivity Interventions on Team Process, Team Performance, and Shared Mental Models," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 102, No. 2(2007), pp. 127 - 142.
- [31] P. A. Balthazard, D. A. Waldman & J. E. Warren, "Predictors of the Emergence of Transformational Leadership in Virtual Decision Teams," *The Leadership Quarterly*, Vol. 20, No. 5(2009), pp. 651 - 663.
- [32] S. L. Robinson, "Trust and Breach of the Psychological Contract," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, No. 4(1996), pp. 574 - 599.
- [33] J. E. Mathieu & J. L. Farr, "Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Job Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 1 (1991), pp. 127 - 133.
- [34] P. M. Podsakoff, S. B. MacKenzie & J. Y. Lee, et al, "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 5(2003), pp. 879 - 903.

书 名:《政治人类学:亚洲田野与书写》

编 者:阮云星 韩 敏

定 价:48.00 元

· 新 书 架 ·

浙江大学出版社出版



阮云星 韩敏 主编  
政治人类学:  
亚洲田野与书写



内容简介: 本书是一部亚洲中青年学者基于亚洲田野调查的政治民族志文集, 亦即第一部中日学者以政治人类学为题, 提倡参与建构人类学的亚洲民族志与文化撰写的反思文集。

本书编者以为, 近代人类学建立以来, 参与观察式的田野调查和经典民族志文本撰写是人类学学科训练的基本功, 也是学科的立足之本。20 世纪 80 年代以来, 总体上看中国学界在这方面的学科意识、训练和基本建设有所加强, 然而, 此前的学科建设间断致使学科基础薄弱, 学科建设仍然任重道远。问题之一在于学科基本建设和训练的意识还不甚明确, 与此相关, 专业学术期刊也很少。鉴于这种情况, 本文集在编辑过程中尤其强调人类学专业学者应身体力行、践行田野调查和民族志文本撰写的学科基本要求。另一方面, 考虑到这类所谓经典的学科基本建设和训练, 如果缺少反思人类学的关照, 也难以回应当代中国人类学建设内含的、成为现代社会质性研究的主力 and 先锋, 以及对话当代世界人类学界的使命。为了有效梳理和体现文集的研究成果和特色, 编者主要采用了以下三个基本框架: (1) 亚洲的政治文化和文化政治; (2) 亚洲社会的公共生活原野; (3) 亚洲政治民族志的田野和书写反思。

发行地址: 杭州市天目山路 148 号浙江大学出版社

邮 编: 310028

电子邮箱: faxingbu2004@zju.edu.cn

电 话: 0571 - 88925591, 88273163