

团队结构约束对员工创造力的影响: 基于情绪理论视角

李家俊 李晏墅 秦伟平 李 晋

内容提要 本文以来自高新技术企业中的110个研发团队及其813名员工为研究对象,借助HLM模型及相关技术,从情绪理论视角验证了团队结构约束对员工创造力的作用机制。研究表明:(1)团队结构约束对员工消极情绪都有显著的正向影响;(2)员工消极情绪在团队结构约束和员工创造力之间起完全中介作用;(3)员工自我情绪管理能够缓冲调节员工消极情绪对员工创造力的影响。本研究对管理者从情绪管理视角提升企业创新能力有重要的理论价值和现实意义。

关键词 团队结构约束 员工消极情绪 自我情绪管理 员工创造力

李家俊,南京师范大学商学院博士生 210046

江苏省体育彩票管理中心 210097

李晏墅,南京师范大学商学院教授 210046

南通理工学院副院长 226002

秦伟平,南京财经大学工商管理学院副教授 210003

李 晋,南京师范大学商学院讲师 210046

一、问题的提出

学术界和实践管理领域关于结构约束与创造力关系的悖论之争由来已久。传统观点认为,结构约束会扼杀员工及团队创造力。因此,要尽可能消除各种结构性约束,最大程度地释放自由和空间,进而激发创新主体的内在动力和潜力(屠兴勇,杨百寅和张琪,2015;Gong等,2012;王磊、张庆普,2012)。部分实证研究认为,受诸如性格特征或组织和团队情境因素的调节作用,企业及团队约束可能促进或抑制员工或团队创造力(Roxburgh,2004;Kühnel等,2012;Jack & Jennifer,2015)。另一部分研究则以注意力焦点模型为出发点将企业约束和员工及团队创造力的关系界定为倒U型关系(Zivnuska等,2002;Zhou等,2009;马永远,2015)。持这类观点的学者认为,有在适度的约束下,与创新工作相关的适度范围内,创造力才能被最大程度地激发出来。尽管这些研究在揭示企业约束对员工创

造力的促进或抑制作用并将两者予以整合方面做了大胆尝试,但是关于团队结构约束影响员工创造力的中介过程以及中介作用存在的边界条件的研究仍旧缺乏。

综上所述,通过何种内在作用过程机制将团队结构约束对员工创造力的抑制或促进作用整合到统一的理论分析框架之中是本项目研究问题之所在。一项研究证实不同的情绪反应可能是解释外部驱动因素促进或抑制创造力的关键所在(Lampel等,2011;Amabile等,2010)。综上所述,本研究拟以情绪理论为基础,围绕员工创造力,从团队和员工两个层次设计团队结构约束影响员工创造力的整合分析框架,如图1所示:

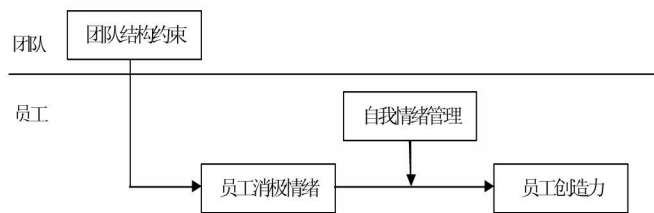


图1 理论假设模型

二、相关文献回顾与研究假设

1. 团队结构约束对员工消极情绪的跨层影响

团队结构约束是影响员工情绪的重要前因变量。研究表明,团队结构约束通常包括集权化和正规化两个重要维度。集权化反映决策权在团队管理者自身集中的程度。正规化则表示团队使用正式的规则和程序来规范员工行为的程度。

现有研究认为,集权化通常会导致内部沟通渠道变窄,渠道狭窄往往不利于发挥中下层人员的积极性,信息沟通时间随之延长,企业组织灵活应对环境变化的能力逐渐弱化甚至消失。随着外部环境动态性增强,企业组织必须不断进行调整以适应环境中各种因素的快速变化。组织过度集团化,组织内部各个部门功能随之行政化和官僚化,应对环境变化的是我适应和自我调整能力被严重限制,最终削弱企业组织整体上的应变能力。企业奉行高度集权,决策权不可避免地几乎都会集中在最高管理层甚至少数几个高管手中,中层及以下管理者丧失了决策权、发言权和自主权上的自由度,在这种官僚体制中最终沦为单纯的执行者。随着时间推移,中下层管理者思维和行为被固化,原本的积极性、创造性和主动性最后都被消耗在日常琐事之中,没有了当初的工作激情,与企业之间的情感联接弱化,不再主动关心企业的成长与发展。由于组织管理高度集权化,高层管理者与中下层之间基本遵循科层制的方式进行沟通反馈,信息传送时效严重被削弱,来自市场和基层的有价值的信息很难被企业高层所知晓,来自高层的决策也无法很快被一线员工了解,从而导致企业创新决策质量大大降低。尽管有部分研究认为,当员工将集权化评价为对自身工作挑战时,很容易诱发员工积极情绪。但更多的研究发现,团队集权化往往导致个体消极情绪反应。团队集权化和规范化规定员工可以做什么、应该做什么、不能做什么以及违法制度应该受到的处罚,此类约束很容易导致员工消极情绪的产生。由此,可提出如下基本假设:

假设1:团队结构约束会正向影响员工在工作场所中的消极情绪;

2. 员工消极情绪的中介作用

情绪作为员工个体对当下环境进行评估后的直接反应,会影响个体的行为。Watson等(1988)认为情绪根据自身效价包括两个正交纬度:积极情绪和消极情绪。消极情绪对应感官上的不悦,包括伤心、失望、压抑与疲惫等。积极情绪能够增强生理活动机能和增加主体愉悦度;消极情绪能够增强生理活动机能和减少主体愉悦度。团队结构约束对于员工个体而言,既可能引发员工积极的工作感受,诸如开心、享受等。同时无论它是否会给个体带来潜在收益都会诱发员工心理疲劳,继而产生忧虑,甚至情感耗竭。

依据情绪体验理论,员工个体将团队结构约束评价为挑战或威胁并激发起积极或消极的情绪体验,被唤起的情绪体验继而会影响其认知、行为以及对事件的应对(Elfenbein,2014)。与积极情绪不同,消极情绪会推进系统性与细节化的信息处理方式,所辖个体的注意范围,限制其发散思维,阻碍其探索式的认知方式,从而削弱其创造力(刘小禹等,2012)。基于上述分析,可提出如下基本假设:

假设2:员工在工作场所中的消极情绪在团队结构约束和员工创造力之间起中介作用;

3. 员工自我情绪管理的调节作用

此外,员工自我情绪管理反应的是员工如何感知与管理自己的情绪,并根据工作需要依照自身或他人的情绪信息展开相应行为。因此,员工自我情绪管理对工作场所的情绪反应过程以及其作用结果具有潜在的影响。现有研究表明,员工自我情绪管理对消极情绪的识别与管理具有重要的理论和现实意义。Farth等(2012)研究发现,高员工自我情绪管理的员工能够更清晰地意识到工作中的压力与威胁等所带来的消极情绪。这使得个体能够准确地处理情绪信息、采用合适的策略管理其消极情绪。此外,高员工自我情绪管理的员工通常能够更好地了解自身情绪来源以及情绪造成的潜在影响,继而有助于员工提前预计到团队结构约束压力会为其带来的消极情绪反应,进而采用重新建构与重新评估等策略将团队结构约束看做是个体职业发展与自身成长的机遇,以消减团队结构约束所诱发的消极情绪(Cheshin等,2011;Dane & George,2013)。由上所述,可提出如下基本假设:

假设3:员工自我情绪管理负向调节消极情绪对员工创造力的影响,即员工自我情绪管理越高的员工,其消极情绪与员工创造力之间的负向关系越弱。

三、研究方法

1. 研究样本

本研究以中国长三角地区的高新技术企业为调研对象。研究人员在当地政府的帮助下与这类企业的高管进行电话或电邮联系,最终确认43家企业同意参与本次调研。随后,我们在每次调研前均与参与调研企业的人力资源经理沟通要求参与调研的是与创新有关的并由知识型员工组成的研发团队。

按照Walumbwa等的建议,为尽量减少同源偏差,数据由团队管理者和其直接下属分别填写完成。本文先后进行了3次问卷调查,每次间隔3个月:(1)第1次的调研(T1)对象是员工,调研的内容包括员工的个人背景信息以及员工创造力的评价;(2)3个月后实施第2次调研(T2),由团队成员分别填写员工消极情绪和员工自我情绪管理问卷;(3)3个月后的第3次调研对象是团队主管(T3),调研的内容主要是团队结构约束。在发放问卷过程中,我们始终与各公司人力资源部保持密切联系,确保在三个时间点上参与调研的团队领导没有离职或岗位发生变动。为确保问卷的回收率和有效性,问卷由人力资源部安排专人和研究人员共同现场发放,现场回收。经过主管和团队成员的配对处理后,最终获得110个团队主管的有效问卷,813名团队成员有效问卷。

2. 变量测量

为确保测量工具的效度及信度,本文所涉及的构念均采用现有文献已使用过的量表再根据本文的目的加以适当修改作为搜集实证资料的工具。构念测量均采用likert-7点进行自我或他评评价,其中1表示“非常不同意”,7表示“非常同意”。

(1)团队结构约束。采用由Cardinal(2001)开发的量表,其中集权化3个题项,如“即使是很小的事情,员工也必须向自己的主管请示”;正规化3个题项,如“要求团队上下都严格按照规定的程序办事”。该量表在本文中的信度系数为0.928。

按照聚合的相关要求,我们对团队集权化和正规化做了聚合前的组内一致性系数(r_{wg})、组内相关系数(ICC(1)和ICC(2))检验,团队集权化和正规化的 r_{wg} 分别为0.787和0.754;两者的ICC(1)分别为0.112和0.103,相应的ICC(2)分别为0.352和0.331。以上说明这两个个体层面的变量可以聚合到团队层面。

(2)员工情绪。对员工情绪的测量采用一个工作周内多次测量并取均值的方法。主要借鉴Watson等(1988)的PANA量表。其中消极情绪(NA)为10个题项。在本研究中,该问卷的内部一致性系数为0.909。

(3)自我情绪管理。采用Wong和Law(2002)的4个题项的量表,如:“我能够控制自己的情绪”等。量表的信度系数为0.904。

(4)员工创造力。采用Farmer等(2003)开发的量表,包括4个项目,例如“该员工寻求解决问题的新思路或新办法”等,量表在本文中的信度系数为0.88。

(5)控制变量。员工的背景变量(如性别、教育程度、年龄和职位级别)以及团队规模、团队成立年限、团队所处发展阶段等作为本研究的控制变量。

四、数据分析和结果

1. 变量之间区分效度检验

为了检验关键变量“员工消极情绪”、“团队集权化”、“团队正规化”、“自我情绪管理”和“员工创造力”之间的区分度,本文采用AMOS 7.0对关键变量进行验证性因子分析,在五因子模型、四因子模型、三因子模型、二因子模型以及单因子模型之间进行对比。结果显示,五因子模型吻合得比较好($\chi^2(512)=1644.40, p<0.01$; RMSEA=0.08, CFI=0.91, TLI=0.90),而且这一模型要显著地优于其它三因子模型和单因子模型的拟合优度(详见表1),表明测量具有较好的区分效度。

2. 变量的描述性统计分析

表2总结了变量的平均值、方差以及相关系数。从表4中我们可以看到,员工创造力与积极情绪($r=0.283, p<0.01$)显著正相关,与消极情绪($r=-0.157, p<0.01$)呈现出显著的负相关关系。此外,性别、教育程度、年龄与员工创造力、积极情绪、消极情绪和情绪自我管理均没有显著的相关关系;团队发展阶段、团队成立时间和

表1 验证性因子分析结果

模型	X ²	Df	RMSEA	TLI	CFI
五因子模型 ^b	1644.54	242	0.08	0.90	0.91
四因子模型 ^d	1786.38	246	0.10	0.87	0.88
三因子模型 ^e	3264.52	249	0.12	0.78	0.80
二因子模型 ^f	5785.95	251	0.17	0.60	0.64
单因子模型 ^g	7570.35	252	0.19	0.48	0.52

注:n = 1234;

^b团队集权化与正规化合并为一个潜在因子

^d团队集权化与正规化合并为一个潜在因子;员工自我情绪管理与员工创造力合并为一个潜在因子

^e团队集权化、正规化、员工自我情绪管理与员工创造力合并为一个潜在因子

^f团队集权化、正规化、员工自我情绪管理、员工积极情绪与员工创造力合并为一个潜在因子

^g将所有项目归属于同一个潜在因子

表2 研究变量的描述性统计结果

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6
团队层面变量								
1 团队发展阶段	2.218	1.504						
2 团队成立时间 ^a	2.773	1.194	0.156					
3 团队规模 ^b	2.646	0.599	0.015	0.104				
4 集权化	2.669	0.824	0.053	-0.041	-0.039			
5 正规化	2.564	0.839	-0.052	0.068	-0.008	0.817**		
个体层面变量								
1 性别	0.535	0.493						
2 教育程度	2.066	0.746	0.1**					
3 年龄	2.000	0.696	0.037	0.056				
4 职位级别	1.455	0.721	0.141*	0.182*	0.315*			
5 员工创造力	3.081	1.783	0.016	-0.195*	-0.134*	-0.074*		
6 消极情绪	4.854	1.312	0.068	0.124*	0.083*	0.111**	-0.157**	
7 情绪自我管理	4.291	1.563	-0.071*	-0.18*	-0.029	-0.035	0.457**	-0.079*

注:^a团队成立时间,1=1至3个月,2=4至6个月,3=7至9个月,4=10至12个月,5=12个月以上;

^b团队规模:1=3至5人,2=6至8人,3=9至11人,4=11至14人,5=15以上。

团队规模与团队集权化和正规化均没有显著的相关关系。

3. 假设验证

(1)团队结构约束对员工创造力的影响：员工消极情绪的跨层中介作用。

团队结构约束是团队层面的变量,员工消极情绪和员工创造力是个体层面的变量。因此,员工消极情绪的中介作用模型属于跨层次中介作用低层中介效应模型,即2-1-1模型。对层1变量按组均值中心化,同时将组均值置于层2截距方程式的中心化方法,以分离组间和组内中介效应,可以准确估计多层次中介效应的大小。

表3 员工消极情绪的跨层次中介效应检验

模型	参数估计					
	γ_{00}	γ_{01}	γ_{02}	γ_{10}	σ^2	τ_{00}
M1:零模型1 L1: $EC_{ij} = \beta_0 + r_{ij}$ L2: $\beta_0 = \gamma_{00} + u_{0j}$	3.068***				1.863	1.302***
M2:正规化约束→员工创造力 L1: $EC_{ij} = \beta_0 + r_{ij}$ L2: $\beta_0 = \gamma_{00} + \gamma_{01}ZG_{i1} + u_{0j}$	3.068***	-0.467***			1.863	1.163***
M3:集权化约束→员工创造力 L1: $EC_{ij} = \beta_0 + r_{ij}$ L2: $\beta_0 = \gamma_{00} + \gamma_{01}JQ_{i1} + u_{0j}$	3.070***	-0.242**			1.863	1.276***
M4:正规化约束→员工消极情绪 L1: $XJ_{ij} = \beta_0 + r_{ij}$ L2: $\beta_0 = \gamma_{00} + \gamma_{01}ZG_{i1} + u_{0j}$	4.847***	0.899***			0.980	0.169***
M5:集权化约束→员工消极情绪 L1: $XJ_{ij} = \beta_0 + r_{ij}$ L2: $\beta_0 = \gamma_{00} + \gamma_{01}JQ_{i1} + u_{0j}$	4.844***	0.798***			0.981	0.305***
M4:正规化约束、员工消极情绪→员工创造力 L1: $EC_{ij} = \beta_0 + \beta_{1j}XJ_{ij} + r_{ij}$ L2: $\beta_0 = \gamma_{00} + \gamma_{01}ZG_{i1} + u_{0j}$ L2: $\beta_{1j} = \gamma_{10} + u_{1j}$	3.068***	-0.467*	0.227***	-0.25*	1.804	1.170***
M4:集权化约束、员工消极情绪→员工创造力 L1: $EC_{ij} = \beta_0 + \beta_{1j}XJ_{ij} + r_{ij}$ L2: $\beta_0 = \gamma_{00} + \gamma_{01}JQ_{i1} + u_{0j}$ L2: $\beta_{1j} = \gamma_{10} + u_{1j}$	3.068***	-0.241	0.227***	-0.25**	1.804	1.284***

注:(1)* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$; (2) σ^2 表示层1的残差, τ_{00} 表示截距的残差,即 u_{0j} ; (3)EC为员工创造力,XJ为员工消极情绪,ZG为团队正规化,JQ为团队集权化(4)层1变量均按组均值中心化。

结果如表3所示,根据M1进行零模型检验,计算得到员工创造力的组内相关系数 $ICC(1) = 1.14 / (1.14 + 1.36) = 0.41 > 0.06$,有必要进行多层次分析。跨层中介效应检验的具体步骤如下:第一,根据M2和M3建立多层次回归方程,检验发现,自变量团队正规化约束(ZG)对员工创造力(EC)具有负向作用($\gamma_{01} = -0.467, p < 0.001$);自变量团队集权化约束(JQ)对员工创造力(EC)具有负向作用($\gamma_{01} = -0.241, p < 0.1$)。第二,根据M4和M5建立多层次回归方程,检验自变量对中介变量的直接效应,发现正规化约束对员工消极情绪(XJ)具有正向的促进作用($\gamma_{01} = 0.889, p < 0.001$);发现集权化约束对员工消极情绪(XJ)具有正向的促进作用($\gamma_{01} = 0.798, p < 0.001$)。第三,根据M6和M7建立多层次回归方程,检验自变量和中介变量同时对因变量作用的效应。在M5中,员工消极情绪(XJ)的组内效应对员工创造力的作用($\gamma_{10} = 0.43, p < 0.05$),员工消极情绪(XJ)的组间效应对员工创造力的作用($\gamma_{01} = 0.227, p < 0.001$)。团队正规化约束对员工创造力的影响并未显著下降。因此,员工消极情绪未能中介团队正规化约束与员工创造力之间的关系。在M6中,员工消极情绪(XJ)的组内效应对员工创造力的作用($\gamma_{10} = 0.43, p < 0.05$),员工消极情绪(XJ)的组间效应对员工创造力的作用($\gamma_{01} = 0.227, p < 0.001$)。团队集权化约束对

员工创造力的影响显著下降且未达到显著水平($\gamma_{10}=-0.241, p>0.05$)。因此,员工消极情绪中介团队集权化约束与员工创造力之间的关系。假设2被部分验证。

(2)员工消极情绪对员工创造力的影响:员工自我情绪管理的调节作用。

假设3提出自我情绪管理会弱化工员工消极情绪对员工创造力的影响。为了验证这一假设,我们将员工创造力作为因变量,其次逐步引入控制变量、自变量(员工消极情绪)和调节变量(自我情绪管理),最后加入自变量和调节变量的乘积项。为了消除共线性,在构造自变量和调节变量的乘积项时,我们将自变量和调节变量分别进行了标准化。从表4中的模型4我们可以看到,员工消极情绪与自我情绪管理之间的交互作用会对员工创造力产生显著的正向影响($\beta=0.116, p<0.01$)。这表明,员工自我情绪管理能力越高,员工消极情绪对员工创造力的负向影响越弱,支持了假设3。具体影响如图2所示。

表4 自我情绪管理的调节作用

变 量	员工创造力			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
控制变量				
性别	0.143	0.164*	0.244	0.243
教育程度	-0.455**	-0.423**	0.249	-0.241
年龄	-0.314*	-0.296*	-0.277**	-0.279
职位级别	-0.015	0.009	0.009	-0.015
自变量				
员工消极情绪(QX)		-0.175**	-0.143**	-0.147
调节变量				
自我情绪管理(ZL)			-0.493**	-0.470**
交互项				
QX*ZL				0.116**
R ²	0.055	0.071	0.250	0.255
F 值	11.696**	12.306**	44.779**	39.435**
ΔR^2		0.016	0.179	0.005

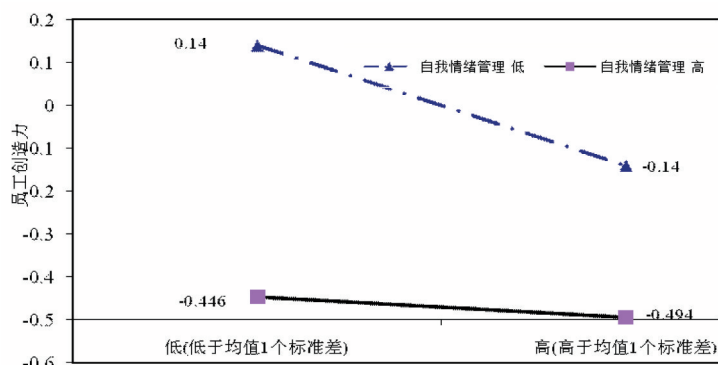


图2 员工消极情绪

五、结论与讨论

本研究以情绪理论为基础,将团队结构约束抑制或促进创造力两种相悖的观点整合到统一的分析框架中,解构团队结构约束与创造力关系的悖论之争。跳出从动机和认知视角将约束与创造力关系简单化的传统研究范式,将压力事件下行为主体消极情绪反应和自我情绪管理引入到约束影响创造力的过程机制中,将看似相悖的观点统一起来,不仅有助于打开资源约束到创造力的过程黑箱,而且能丰富和发展创造力理论。

本研究对创新管理理论和创新管理实践都有重要启示。具体而言表现为如下两个方面:

首先,从管理实践而言,约束常态化已经成为当前企业创新管理不得不应对的严峻挑战之一。当前中国经济发展正从高速增长转向中高速增长,经济发展方式正从规模速度型粗放增长转向质量效率型集约增长,经济结构正从增量扩能为主转向调整存量、做优增量并存的深度调整。在这样的大背景下,企业在经历高速发展后自身组织结构体系以及各种规章制度都已固化,凡此种种都已经成为企业管理无法回避的现实,除去应对这些重重障碍之外,企业还不得不加快自主创新的速度和强度,以期在残酷的市场竞争中获得生存和可持续发展。总之,企业必须“持续激活”,让员工和团队焕发持续有价值创造的冲动和动力。本研究以团队结构约束为切入点,揭示在约束条件下企业持续激发创造力的内在规律,为破解当下企业创新管理困局提供了重要借鉴。

其次,从理论视角而言,本研究侧重于以情绪理论为指导,将员工消极情绪和自我情绪管理整合

在统一的分析框架中,解构团队结构约束影响员工创造力的过程机制。以往有关企业约束与创造力的研究更多从认知或动机视角出发,忽略了情绪作为人类最基本心理因素在其中可能存在的影响。Amabile等(2010)创造力研究先驱也曾明确指出,情感可能是外部驱动因素促进或抑制个体创造力发挥的关键所在。本研究拟以员工情绪反应为中介机制,探索约束对员工创造力的促进与抑制作用(Dong等,2014)。将在一定程度上丰富和发展创造力理论。

参考文献

1. Amabile, T. M. R., Conti, H., Coon, J., Lazenby, M., Herron. Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*, 1996, 39(5):1154-1184.
2. Gong Y, Cheung S, Wang M, et al. Unfolding the proactive process for creativity: Integration of the employee proactivity, information exchange, and psychological safety perspectives. *Journal of Management*, 2012, 38(5):1611-1633.
3. Martinez-Sanchez, A., Vela-Jimenez, M., Perez-Perez, M., De-Luis-Carnicer, P. The dynamics of labour flexibility: Relationships between employment type and innovativeness. *Journal of Management Studies*, 2011, 48(4):715-736.
4. Zhou, J., Shin, S. J., Brass, D. J., Choi, J., Zhang, Z. Social networks, personal values, and creativity: Evidence for curvilinear and interaction effects. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(6): 1544-1552.
5. Lampel, J., Honig, B., Drori, I. Discovering creativity in necessity: Organizational ingenuity under institutional constraints. *Organization Studies*, 2011, 32(4): 458-460.
6. Amabile, T. M., Steve J. K. What Really Motivates Workers. *Harvard Business Review*, 2010, 88(1): 44-45.
7. Hennessey, B., Amabile, T. Creativity. *Annual Review of Psychology*, 2010, 61, 569-598.
8. Cardinal, L. B. Technological innovation in the pharmaceutical industry: The use of organizational control in managing research and development. *Organization Science*, 2001, 12(1):19-36.
9. Watson, D., Clark, L. A., Tellegen, A. Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: the PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1988, 54(6): 1063-1070.
10. Wong, C., S., Law, K. S. The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: an Exploratory Study. *Leadership Quarterly*, 2002, 13(3): 243-274.
11. Farmer, S. M., Tierney, P., Kung-McIntyre, K. Employee creativity in Taiwan: an application of role identity theory. *Academy of Management Journal*, 2003, 46(5):618-630.
12. George, J. M. Creativity in Organizations. *The Academy of Management Annals*, 2008, 1(1):439-477.
13. Ford, C. M. A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, 1996, 21(4): 1112-1142.
14. George, J. M., Zhou, J. Dual Tuning in a Supportive Context: Joint Contributions of Positive Mood, Negative Mood, and Supervisory Behaviors to Employee Creativity. *The Academy of Management Journal*, 2007, 50(3):605-622.
15. 李维安:《网络治理催生流程再造》,〔天津〕《南开管理评论》2014年第6期。
16. 秦伟平、杨东涛:《塑造企业无边界文化:变革型领导与动态团队的协同演化——基于艾欧史密斯的案例研究》,〔北京〕《中国工业经济》2010年第5期。
17. 王磊、张庆普:《基于惯例视角的高校科研团队创造力演化博弈分析》,〔天津〕《科学学与科学技术管理》2012年第8期。
18. 李忆、司有和:《组织结构、创新与企业绩效:环境的调节作用》,〔杭州〕《管理工程学报》2009年第4期。
19. 许彦妮、顾琴轩、蒋琬:《德行领导对员工创造力和工作绩效的影响:基于LMX理论的实证研究》,〔北京〕《管理评论》2014年第2期。

〔责任编辑:天 则〕