

团队心理资本对团队与个体任务绩效的影响

谢倩芸¹, 钱晓烨², 李 倩³

(1. 中国社会科学院 人口与劳动经济研究所, 北京 100006;

2. 四川大学 商学院, 四川 成都 610064; 3. 北京外国语大学 国际商学院, 北京 100089)

摘 要:团队心理资本是超越个体心理资本之外的有价值的团队资源。从团队互动过程的视角出发, 考察团队心理资本如何对导致团队融合和团队分化的两种团队过程施加不同的影响, 进而作用于团队任务绩效和成员个体任务绩效。实证结果表明: (1) 团队心理资本正向作用于团队任务绩效和团队成员任务绩效; (2) 团队心理资本能够促进团队协作、减少团队冲突; (3) 团队协作、团队冲突分别在团队心理资本和团队任务绩效、团队心理资本和团队成员任务绩效的关系中起中介作用。

关键词:团队心理资本; 团队协作; 团队冲突; 团队任务绩效; 个体任务绩效

中图分类号:F272.92 **文献标识码:**A **文章编号:**1005-0566(2022)06-0124-09

Impact of Team Psychological Capital on Team and Individual Task Performance

XIE Qianyun¹, QIAN Xiaoye², LI Qian³

(1. *Institute of Population and Labor Economics, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100006, China;*

2. Business School, Sichuan University, Chengdu 610064, China;

3. International Business School, Beijing Foreign Studies University, Beijing 100089, China)

Abstract: Team psychological capital (Team PsyCap) is a valuable team resource beyond individual psychological capital. From the perspective of team interaction process, this paper examines how Team PsyCap exerts different effects on the two types of team processes—team integration process and team differentiation process, and consequently affects team task performance and individual task performance. The empirical results show that: (1) Team PsyCap positively affects team task performance and individual task performance; (2) Team PsyCap can promote team collaboration and reduce team conflicts; (3) Team collaboration and team conflict mediate the relationship between Team PsyCap and team and individual performance respectively.

Key words: team psychological capital; team collaboration; team conflict; team task performance; individual task performance

收稿日期: 2021-09-20 修回日期: 2022-04-24

基金项目:国家自然科学基金面上项目“企业领导者积极心理优势的识别、效应及机制: 基于追随者视角的研究”(71872117); 国家自然科学基金青年项目“团队集体心理资本的影响和扩散: 基于心理资本趋同的跨层次研究”(71402108); 国家自然科学基金面上项目“君不言子不语: 管理者征求建言及其对下属建言行为的影响”(71872119); 国家自然科学基金面上项目“多元文化经历对领导者能力形成及发展的影响: 基于整合复杂性的理论视角”(72072014); 中国社会科学院创新工程项目“创新经济研究”(2018RKSSA01)。

作者简介:谢倩芸(1986—), 女, 湖北荆门人, 中国社会科学院人口与劳动经济研究所助理研究员, 管理学博士, 研究方向为人力资源管理、劳动经济与劳动关系。通信作者: 钱晓烨。

在当今这个动态、复杂、前所未有的大变革时代,全球经济格局面临深刻而长期的改变,而随着推动经济高质量发展,中国的产业结构和市场也加速转型升级。因此,新时代下,为了在迅速变化的环境中应对工作的创造性、灵活性以及变化适应性提出的更高要求,越来越多的组织发现需要寻找独特的核心竞争力——赢得更多的人才资源竞争优势以保持持续发展。

人才资源是发展的第一资源,通过培育良好的人才创新生态环境,管理与激发现有国内、国际人才创新激情与创造活力,能够发展人才资源以建立组织竞争优势^[1]。这仅仅靠个体发挥自我能力是难以实现的,越来越需要依靠团队合作才能完成。现代组织越来越多地以团队的形式运作和管理,团队正成为组织中愈加重要的单元。组织需要通过迅速、灵活和高效的团队来集成个体成员的优势,发挥构成团队的“人”在组织变革和创新发展中的重要性,增加人才效能,以灵活地应对组织内外环境的变化,改善和提高绩效。

在发展人才资源来帮助组织增加竞争优势的过程中,除了人力资本和社会资本,心理资本也发挥着重要的作用。这是由于快速的技术革新、组织的变革、市场以及经济环境的变化都会给工作者带来心理不确定感、压力以及焦虑。有学者通过实证研究证实了心理资本对员工工作态度、行为和绩效表现的积极作用^[2-5]。

理论界对团队心理资本的构念、测量、形成过程形成了较为一致的看法^[6]。学者们认为团队心理资本是个体心理资本概念在团队层面的拓展,形成于团队成员集体认知和行为互动的过程中,体现了团队成员对效能感、乐观、希望和坚韧性的一致性感知^[7]。根据社会感染理论,通过成员间情感和信息分享等团队互动,如团队对任务目标的计划和判断,团队逐渐形成共享的团队心理资本^[8]。相较于个体心理资本,团队心理资本具有团队共享的特征,团队成员对效能感、乐观、希望和坚韧性的感知在团队中得到社会强化。此外,团队心理资本是一种超越个体的团队总体资源,能够帮助团队更好地应对挑战或从失败中重新出发。因此,对团队心理资本的研究具有重要的理论和现实意义。

已有学者对团队心理资本的前因和结果变量进行了探索。研究发现领导力^[7]和团队氛围^[9]会影响团队心理资本,团队心理资本能够带来积极的团队结果。如拥有更高团队心理资本的团队有更快的团队绩效^[7]和更好的创新绩效^[10]。

与个体心理资本的丰富研究成果相比,已有研究证明了团队心理资本对团队创新、团队绩效的积极作用。但对于团队心理资本对团队成员任务绩效的效应,仍所知有限,团队心理资本发挥作用的机制也有待更深入的研究。具体表现在以下3个方面:首先,团队心理资本对团队任务绩效表现的积极效应,特别是在中国的管理情境下是否成立,还有待更多的实证证据提供支撑。其次,现有研究中,仍缺少对团队心理资本跨层个体效应的实证证据。Dawkins等(2018)^[11]发现了团队心理资本对员工的工作满意度和离职倾向的影响。徐振亭等(2016)^[12]揭示了团队心理资本有助于提升员工的个体创造力。这些研究为我们了解团队心理资本如何影响团队中个体的工作表现打开了黑箱,但对于个体在工作场所最重要的结果变量——工作任务绩效,团队心理资本发挥着怎样的作用,仍所知甚少。最后,更为重要的是,对于团队心理资本发挥作用的内在机制还有待更多的研究提供新的洞见,团队心理资本影响团队和个体机制的关键中介变量还有待识别。以往关于团队心理资本的研究发现,团队心理资本有助于提升团队的任务配置效率和成员对领导者的信任水平,从而提升团队表现。国内的质性研究发现,团队协同合作是一种传导团队心理资本效应的机制^[8],在较高的团队心理资本下,团队能够以多种方式进行协同,从而实现更好的创新绩效。但这一机制仍有待进一步的实证检验。

本文从以下两个方面推进团队心理资本的研究。首先,立足中国管理情境,检验团队心理资本对团队和个体工作结果的积极效应。采用跨层、两期的数据,本文检验了团队心理资本对团队任务绩效与个体任务绩效的直接效应,正如积极心理学所预期的,积极的心理资本不仅能够提高团队的绩效表现,也能改善团队中个体的任务绩效。其次,从团队互动过程的分析视角出发,构建了一个以团队协作和团队冲突为中介的双路径跨层中介模型,

来分析和理解团队心理资本发挥作用的内在机制。针对团队互动过程模型的研究表明,团队互动过程中存在两种共存但作用相反的力量——促进团队融合(convergence)的力量和导致团队分化(divergence)的力量。这两种力量此消彼长,使团队在不同的时点上呈现出融合(合作和凝聚)或分化(冲突和分裂)的不同状态,进而对团队整体表现和团队成员的表现产生不同的影响。本文将基于团队融合—团队分化的分析框架,探索并检验团队互动过程在团队心理资本和团队/个体任务绩效间的重要传导作用。

综上所述,为探究团队心理资本对团队任务绩效与成员个体任务绩效的影响及其作用机制,本文以团队互动过程模型为基础,讨论团队协作和团队沟通分别在此过程中所起的中介作用,是如何对团队的任务绩效和团队成员的个体任务绩效产生影响的。研究选取了4个组织58个团队及成员进行调查,立足于中国情境,考察团队心理资本对团队与个体任务绩效的影响作用及其机制,这将丰富针对中国本土情境的团队心理资本研究。

一、研究假设

(一)团队心理资本与团队任务绩效和个体任务绩效

与个体心理资本的结构一致,团队心理资本也包括4个维度:①自我效能感:团队成员对于他们有能力成功完成任务的信心。②希望:团队成员对现在、未来保持积极的态度,必要时会改变策略以达到目标。③乐观:团队成员对事件的成功保持积极的内在归因。④坚韧性:在遭遇困难和挫折时团队能尽快恢复,并坚持不懈地完成团队目标^[13]。团队心理资本水平高的团队对于团队能够成功完成目标充满信心,对其共同的愿景和目标保持着积极、乐观的态度,能坚持不懈地追求目标,充满希望。

当团队具有力争目标达成的意志力和积极能量且能够沿着达成目标的路径不断努力(即高希望)时,团队的工作投入更高,从而实现更好的团队绩效;乐观的团队倾向于对团队的成功进行内部归因,并对团队未来取得良好的工作结果具有积极的预期,这种倾向性使他们在未来的工作中

更积极主动地对影响工作成果的过程、行为进行控制^[14],为团队目标而努力;在受到了外部冲突、风险和不确定性的冲击时,高坚韧性的团队不沉迷消极情绪中,仍能保持较好的计划、执行和协作,迎接挑战,推进团队工作的进行和完成,从而实现更好的团队任务绩效。基于以上分析,本文提出假设 H1a:团队心理资本对团队任务绩效有显著的正向作用。

团队整体的积极状态会成为影响团队成员以及成员间互动的重要环境因素,从而对团队成员的绩效表现产生影响^[15]。处于一个拥有积极心理资本的团队中,成员们能够感受到团队的自信、乐观、希望和不畏挫折的精神,获得心理上的鼓舞和工作上的实际支持,提高其工作满意度,继而促使他们更主动地投入工作任务、提高个人绩效^[16]。也就是说,高团队心理资本的团队为员工工作任务的完成提供了有利的情境认知和支持,减少了不必要的资源消耗,从而提升团队成员的个体任务绩效。因此,本文提出假设 H1b:团队心理资本对团队成员个体任务绩效有显著的正向作用。

(二)团队心理资本与团队互动过程

一类团队互动过程指向团队的融合,其结果是团队更高的凝聚力、更有效的团队决策和更高的团队产出。这一类团队互动过程包括团队协作、团队帮助、有效沟通等^[17]。另一类团队互动过程则指向团队的分化,导致团队分裂、团队目标的难以实现。这一类团队互动过程包括团队冲突、团队不信任、过度竞争等^[18-19]。也就是说,团队互动过程存在两种共存但相反的力量:促进团队“融合”的力量和导致团队“分化”的力量。它们在团队互动过程中此消彼长,对团队和团队中的个体产生影响。

当团队心理资本水平高,团队成员对于团队有能力、信心和毅力实现目标形成一致的看法,这种对未来的积极、一致的信念有助于团队成员间消除分歧和摩擦、互谅互助,团队共同努力向着充满希望的目标努力,凝聚力增强、士气提高,团队成员的协作水平更高、团队冲突减少。

相反,当团队心理水平低,意味着团队成员对团队目标的实现缺乏信心、动力和积极的预期,面对挫折更容易一蹶不振、放弃努力。当这些负面

的心态在团队中蔓延,团队成员将感受到更大的压力和焦虑感,使得团队内部更容易发生摩擦和矛盾;对未来不利的预期也可能使团队成员各自为政、明哲保身,整个团队的分化加剧,团队成员间的分歧被放大,凝聚力下降,团队协作更加困难、团队冲突加剧。

因此,本文提出假设 H2a:团队心理资本对团队协作有显著的正向影响;H2b:团队心理资本对团队冲突有显著的负向影响。

(三)团队协作和团队冲突的中介作用

根据团队互动过程的 I-P-O 模型,团队输入因素对团队产出的影响是通过影响团队互动过程间接发生的。因此,提出团队心理资本通过影响团队协作和团队冲突对团队任务绩效产生影响。

团队积极心理资本能够促进团队协作,同时,团队协作更好的工作团队,团队工作开展更顺利,决策质量更高、工作效率更高,从而实现更好的团队任务绩效。团队心理资本还能够通过抑制团队冲突,提高团队任务绩效。高心理资本的团队基于对达成团队目标的可信预期,更愿意以团队目标和团队利益为出发点考虑问题。

基于以上分析,本文提出假设 H3a:团队协作

在团队心理资本与团队任务绩效之间起中介作用;H3b:团队冲突在团队心理资本与团队任务绩效之间起中介作用。

一方面,当团队心理资本提高了团队的协作水平时,团队中的个体能够得到团队其他成员更多的支持,在团队中进行更频繁的信息交换,更多地参与到团队分工与合作中,从而获得更多的信息、资源和帮助^[17],这将促进团队成员自身工作任务的完成,使他们取得良好的绩效。另一方面,当团队心理资本抑制了团队冲突的发生时,团队成员将更少受到团队冲突带来的不良情绪的干扰,能够更好地投入工作^[20],降低工作冲突带来的工作压力。同时,较少的团队冲突意味着个体不容易被某个或某些其他团队成员孤立,这有利于团队成员间信任的建立^[21]、工作满意度和工作积极性的提高,并最终体现为更好的个体任务绩效^[22]。

因此,本文提出假设 H4a:团队协作在团队心理资本与团队成员个体任务绩效之间起中介作用;H4b:团队冲突在团队心理资本与团队成员个体任务绩效之间起中介作用。

综上所述,基于团队互动过程的融合—分化框架,我们构建了团队心理资本影响团队和个体任务绩效的理论模型(见图1)。

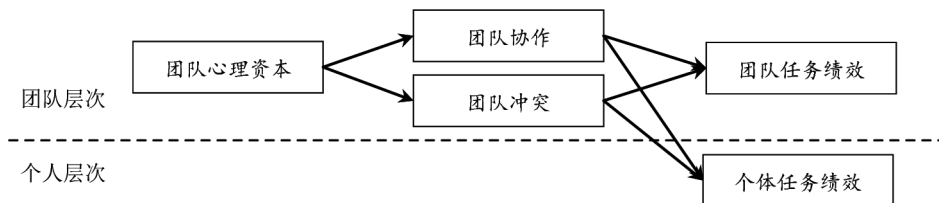


图1 研究模型

二、研究方法

(一)研究样本与数据收集

本文采用问卷调查的方式采集数据,对沿海某市4个组织66个团队355名员工进行了调查。在调查前,从人力资源部门获得了所有团队的名单,并据此对所有问卷进行了编码,使编码和被调查者一一对应。之后,将问卷放在匿名信封中,并将之发放给各部门员工。员工将填答完的问卷封入匿名信封,由课题组的研究人员带回。为避免共同方法偏差,在两个时间点上收集了数据。第一次调查时,请员工评价了团队心理资本,请领导

评价团队协作、团队冲突,并报告他们的人口统计信息。从人力资源部门也获得了这些受访者的统计信息,包括年龄、性别、教育程度和工作年限。并与员工自我报告的上述信息进行了比对,确保信息的完整和可靠。

间隔1个月后再请领导评价所有团队的团队任务绩效和团队中所有员工的个体任务绩效。请领导评价的问卷中,注明了其所评价员工的姓名,从而实现领导与员工数据的一一配对。其后,根据问卷编码和姓名,对第一次和第二次调查的问卷进行匹配。剔除两次调查不匹配的问卷,以及

回答不合格的问卷(如团队成员少于 3 人、人口统计变量缺失等)后,最终回收了 58 个有效团队样本(有效回收率为 87.88%),共 274 份有效个体问卷(有效回收率为 77.18%)。在分析样本中,团队平均拥有 4.7 名成员。成员的平均年龄为 37 岁,女性约占 73%,受过大学本科及以上教育的人占 55.11%,员工的平均工作年限为 11 年。

(二) 问卷和测量

本文使用的问卷都来自于国内国外成熟的心理测量量表。对于英文量表,进行了严谨的翻译—回译程序,以确保量表的内容在翻译的过程中不会损失。通过小规模的前测试,对过于书面化的问卷表达进行了调整,以确保填答者能够准确理解问卷条目的内容。所有问卷都采用了里克特 5 点计分,1~5 依次表示“完全不符合”到“完全符合”。以下是具体的测量问卷及代表性条目。

(1) 团队心理资本。本文采用 Luthans 等(2007)^[23]开发的心理资本测量问卷对团队心理资本进行测量。采用参照点转换的方法^[24],将量表条目的评价对象由个体调整为团队,由团队员工进行评价。该量表包括 4 个维度(自我效能感、希望、乐观和坚韧性)9 个条目。代表条目为“我们团队(部门)相信自己能分析长远的问题,并找到解决方案”(自我效能感)、“在工作中,我们团队(部门)总能看到事情光明的一面”(乐观)、“如果我发现自己在工作中陷入了困境,我们团队(部门)能想出很多办法摆脱困境”(希望)、“在工作中遇到了挫折,我们团队(部门)能够从中恢复过来,并继续前进”(坚韧性)。

(2) 团队协作。本文采用 Hambrick(1994)^[25]开发的 3 条目量表对团队协作进行测量,由领导进行评价。代表条目为“某位成员忙时,其他成员都会帮助他分担工作任务”。

(3) 团队冲突。本文采用 Jehn(1995)^[26]编制的团队冲突量表进行测量。该量表包含 5 个测量条目,由领导进行评价。代表条目为“团队成员因工作而起的冲突很多”“团队成员对于专业问题的观点差异很大”。

(4) 团队任务绩效。本研究采用陈国权(2007)^[27]编制的团队任务绩效量表进行测量。

该量表包含 6 个测量条目,由领导进行评价。代表条目为“团队成员能有效地工作”“团队成员关心工作的质量”。

(5) 个体任务绩效。个体任务绩效的测量量表改编于 Williams 等(1991)^[28]的量表。同时,根据高日光(2009)^[29]采用的适用于中国情景的中文版量表进行量表翻译与核对。该量表包括 5 个条目,由团队领导对团队各成员进行评价。代表条目为“我能保质保量地完成分配任务”。

(6) 控制变量。根据以往研究,个体人口特征会对员工的态度和行为产生影响^[30]。因此,对个体特征进行了控制。包括员工的性别(0 = “男性” 1 = “女性”)、年龄、教育程度(1 = “本科及以上” 2 = “大专” 3 = “中专” 4 = “高中及以下”)和在职年限以及任务复杂程度。其中,个体人口统计变量信息由员工自评,任务复杂程度由领导评价。在团队层次上,控制了团队类型(1 = “外派业务部门”, 2 = “后勤部门”, 3 = “管理部门”, 4 = “本部业务部门”)、团队规模和所在组织。

(三) 分析策略

本文研究构建的模型涉及了团队的情境因素(团队心理资本)是如何由上而下影响个人层次的结果变量的。因此,本文采用多层次线性模型(HLM)对包含 58 个团队、274 个个体的跨层样本进行回归分析,以检验涉及团队和个体两个层面的假设。采用 HLM 模型,能够区分团队间差异和个体间差异,确保分析结果的可靠性。

团队心理资本是多层次分析中的核心构念,它是由个人员工根据自己的感知对团队的集体属性进行评价,本研究应用 Erhart(2004)^[31]提出的转移参考点共识模型,将个别分数进行聚合,获得团队分数。并进行了聚合性检验,为聚合提供实证支持。

在进行中介模型的检验时,本文采用 Baron 等^[32]的三步准则进行检验。即,首先检验自变量的变化能够显著解释因变量的变化;其后验证自变量能显著地影响中介变量;最后在控制了中介变量后,检验出自变量对因变量的作用消失了,或显著降低了。在采用三步准则检验了中介效应后,本文还进一步进行了 Sobel 检验和 bootstrap 抽样来验证间接效应的显著性。

为了控制个体层面差异和团队层面差异对模型的不同效应,在进行跨层中介模型检验过程中,也对团队层面的变量进行了控制。团队层面模型和跨层模型中的团队控制变量都使用了组均值中心化。

三、研究结果

(一)验证性因子分析

验证性因子分析结果如表1所示。单因素、二因素和三因素模型拟合较差,而五因子模型对数据的拟合度较好($\chi^2/df = 3.238$, CFI = 0.899, RMSEA = 0.090),且显著优于四因子($\Delta\chi^2 = 192.200$, $\Delta df = 4$, $p < 0.01$)。这表明本文所涉及的构念有较好的区分效度。

表1 测量模型比较

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI
单因素模型	4024.708	275	14.635	0.223	0.358
二因素模型	2505.210	274	9.143	0.172	0.618
三因素模型	2075.070	272	7.629	0.156	0.692
四因素模型	1050.168	269	3.904	0.103	0.866
五因素模型	857.968	265	3.238	0.090	0.899

注: $N_{\text{个体}} = 274$,二因素模型:团队任务绩效+团队协作+团队冲突+个体任务绩效,团队心理资本;三因素模型:团队任务绩效+团队协作,团队心理资本+个体任务绩效,团队冲突;四因素模型:团队任务绩效+个体任务绩效,团队协作,团队冲突,团队心理资本;五因素模型:团队任务绩效、个体任务绩效、团队协作、团队冲突、团队心理资本。

(二)数据聚合检验

团队协作、团队冲突和团队任务绩效的测量都是以团队为参照点由团队领导直接评价。团队心理资本由员工个体进行汇报,再聚合至团队层

面。因此我们需要检验其聚合到团队层次是否可行。采用Rwg、ICC(1)和ICC(2)这3个常用指标对数据进行聚合检验。结果显示,员工团队心理资本的Rwg均值为0.98,高于0.7。团队心理资本的ICC(1)为0.01,ICC(2)为0.80,在临界标准之上。由于ICC(1)所得结果的效应较小,我们还进一步进行了方差分析的检验。结果显示,团队心理资本($F = 18.5$, $p < 0.01$)的均值在各组之间的差异显著,这说明有必要进行分组讨论。

(三)描述性统计分析

各变量的均值、标准差和相关系数如表2所示,各量表的内部一致性系数Cronbach's α 报告在括号中。从表2中可以发现,个体任务绩效和任务复杂程度显著正相关;团队心理资本与团队任务绩效、团队协作显著正相关,与团队冲突显著负相关;团队任务绩效与团队协作显著正相关,与团队冲突显著负相关。

(四)假设检验

为了检验团队心理资本对员工个体任务绩效行为的跨层次影响,以及团队协作和团队冲突在其中的中介作用,我们采用多层次线性模型(HLM)来进行数据分析。我们在检验前对团队和个体层次的变量均进行了总均值中心化处理,使用线性回归对中心化后的团队层次数据进行团队层次中介效应的检验,再运用多层线性模型检验跨层中介效应是否存在。

表2 变量的均值、标准差和相关系数

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
个体层次									
1. 性别	0.27	0.44	—						
2. 年龄	37.05	8.83	0.20***	—					
3. 教育程度	1.66	0.87	0.10	0.33***	—				
4. 在职年限	11.35	8.71	0.03	0.68***	0.22***	—			
5. 任务复杂程度	3.22	1.07	0.01	-0.10*	-0.07	0.02	—		
6. 个体任务绩效	4.33	0.64	-0.09	-0.05	-0.07	0.02	0.17***	(0.92)	
团队层次									
1. 团队类型	2.06	0.83	—						
2. 团队规模	8.12	3.52	0.26***	—					
3. 所在企业	2.43	1.07	0.20***	0.19***	—				
4. 团队心理资本	3.80	0.37	0.02	-0.37***	-0.12**	(0.93)			
5. 团队协作	4.28	0.65	-0.08	0.19***	0.04	0.14**	(0.92)		
6. 团队冲突	2.07	0.84	0.18***	-0.04	0.07	-0.28***	-0.47***	(0.95)	
7. 团队任务绩效	4.21	0.50	-0.02	0.03	0.24***	0.18**	0.70***	-0.40***	(0.81)

注: $N_{\text{个体}} = 274$, $N_{\text{团队}} = 58$; *表示 $p < 0.1$, **表示 $p < 0.05$, ***表示 $p < 0.01$, 对角线上的括号内数值为内部一致性系数(Cronbach's α)。

1. 团队层次中介效应检验

首先,我们以团队任务绩效为因变量对团队层次的中介效应进行检验。从表 3 模型 1 中可看出,团队心理资本与团队任务绩效显著正相关($\gamma = 0.41, p < 0.05$)。假设 H1a 得到验证。同时团队心理资本与团队协作显著正相关($\gamma = 0.46, p < 0.10$) (模型 4),但与团队冲突显著负相关($\gamma = -0.69, p < 0.05$) (模型 5)。假设 H2a 和假设 H2b 都得到了证明。最后我们分别将团队心理资本与团队协作、团队心理资本与团队冲突放入以团队任务绩效为因变量的模型中。结果显示,团队心理资本与团队协作加入模型 2 后,团队协作与团队任务绩效显著正向相关($\gamma = 0.56, p < 0.01$),而团队心理资本不再与团队任务绩效具有显著相关性,随后的 Sobel 检验显示,间接效应显著($z = 1.87, p < 0.1$);团队心理资本与团队冲突加入模型 3 后,团队冲突与团队任务绩效显著负向相关($\gamma = -0.21, p < 0.05$),而团队心理资本不再与团队任务绩效具有显著相关性。同时,Sobel 检验结果为 $z = 1.65, p < 0.1$,间接效应显著。这说明团队协作和团队冲突的中介效应都得到了证明,即假设 H3a 和假设 H3b 得到支持。

表 3 团队层次中介效应分析结果

变量	团队任务绩效			团队协作	团队冲突
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
截距项	-1.56	-2.33 ***	-2.07 **	1.38	-2.40
控制变量					
性别	-0.17	-0.07	0.05	-0.18	1.03 **
年龄	0.03	0.06 **	0.04	-0.05	0.07 *
教育程度	-0.11	-0.16	-0.13	0.09	-0.09
在职年限	-0.05	-0.03 *	-0.06 *	-0.02	-0.04
任务复杂程度	0.18 *	0.14 *	0.16	0.07	-0.12
团队规模	-0.00	-0.03	-0.01	0.05	-0.04
所在企业	0.30 ***	0.22 ***	0.32 ***	0.15	0.09
团队类型	-0.01	0.08	0.03	-0.17	0.21
自变量					
团队心理资本	0.41 **	0.15	0.26	0.46 *	-0.69 **
中介变量					
团队协作		0.56 ***			
团队冲突			-0.21 **		
F	2.02 *	7.27 ***	2.50 **	2.35 **	2.77 ***
R ²	0.28	0.61 ***	0.35 **	0.31 **	0.34 **

注: $N_{\text{团队}} = 58$; * 表示 $p < 0.1$, ** 表示 $p < 0.05$, *** 表示 $p < 0.01$ 。

2. 跨层中介效应检验

首先,设定了以个体任务绩效为结果变量的

零模型,用以考察因变量的组间和组内方差。结果显示,其组内方差(σ^2)和组间方差(τ)分别为 0.27 和 0.20,卡方检验的结果为 $\chi^2 = 85.60 (p < 0.01)$,故 $ICC(1) = 0.43$,组间方差占总方差的 43%。由此可知,个体任务绩效具有显著的组间方差,可以进行下一步的假设检验。

其次,检验自变量对因变量个体任务绩效的跨层次直接效应。由表 4 模型 1 可知,团队心理资本对个体任务绩效显著正相关($\gamma = 0.37, p < 0.05$)。假设 H1b 得到支持。根据表 3 的结果,团队心理资本对团队协作、团队冲突都显著相关。最后,应检验当自变量(团队心理资本)和中介变量(团队协作和团队冲突)并对因变量(个体任务绩效)进行回归时,中介变量是否显著,而同时自变量变为不显著或显著性水平降低。分别加入了团队协作和团队冲突这两个中介变量的模型 2 和模型 3 显示,当团队心理资本和团队协作同时对个体任务绩效进行回归时,团队协作的回归系数正向显著($\gamma = 0.54, p < 0.01$),而团队心理资本的系数不再显著;当团队心理资本和团队冲突同时对个体任务绩效进行回归时,团队冲突的回归系数为负向显著($\gamma = -0.28, p < 0.01$),而团队心理资本的系数同样不再显著。

表 4 多层次线性模型(HLM)分析结果

变量	个体任务绩效			
	零模型	模型 1	模型 2	模型 3
截距项	4.27	-1.28	-2.09 ***	-2.01 **
控制变量				
性别		-0.11	-0.05	0.18
年龄		0.01	0.04 *	0.03
教育程度		0.02	-0.03	-0.02
在职年限		-0.02	-0.01	-0.04
任务复杂程度		0.16 *	0.12 *	0.13 ***
团队规模		0.03	0.00	0.02
所在企业		0.21 ***	0.15 **	0.24 ***
团队类型		-4.67	0.08 *	0.06
自变量				
团队心理资本		0.37 **	0.14	0.19
中介变量				
团队协作			0.54 ***	
团队冲突				-0.28 ***
组内方差(σ^2)	0.20	0.20	0.08	0.15
组间方差(τ)	0.27	0.19	0.20	0.20
R ²		0.30	0.26	0.26
log Likelihood	-221.56	-213.53	-196.46	-207.80

注: $N_{\text{个体}} = 274, N_{\text{团队}} = 58$; * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$;表中均为跨层次模型, R^2 的计算公式为 $R^2 = (\tau \text{ of Null model} - \tau \text{ of the model}) / \tau \text{ of Null model}$ 。

以上 HLM 分析结果表明,团队协作和团队冲突分别在团队心理资本与个体任务绩效的关系中起中介作用。假设 H4a 和假设 H4b 得到了验证。

为了进一步验证跨层中介效应的存在,我们进行了 bootstrap 检验。结果显示,团队心理资本通过团队合作影响个体任务绩效的间接效应是显著的(95% CI = [0.002, 0.553], 不包含 0)。团队心理资本通过团队冲突影响个体任务绩效的间接效应是显著的(95% CI = [0.097, 0.612], 不包含 0)。团队心理资本通过团队合作影响团队任务绩效的间接效应是显著的(95% CI = [0.088, 0.610], 不包含 0)。团队心理资本通过团队冲突影响团队任务绩效的间接效应是显著的(95% CI = [0.053, 0.711], 不包含 0)。上述结果进一步支持了假设 H3a、H3b 和假设 H4a、H4b。

四、结论与讨论

(一) 结论

①团队心理资本对团队任务绩效和个体任务绩效产生积极的影响;②团队协作和团队冲突在团队心理资本和团队任务绩效、个体任务绩效的关系中起到中介作用。具体来说,团队心理资本会促进团队协作、抑制团队冲突,从而提高团队任务绩效和个体任务绩效。

(二) 启示

首先,管理者应充分发挥组织在人才培养、引进、使用中的积极作用,发挥组织的主观能动性,采用多种手段开发和提升团队心理资本。我们的研究表明,开发团队心理资本是一种提升团队任务绩效以及员工任务绩效的有效途径。组织可以加快人才制度和政策创新,营造良好的团队环境,促进团队成员之间的沟通与分享,在团队互动过程中刻意引导、培育积极的情感交流,传递正面的信息,从而提升团队心理资本。组织还可以提供心理资本相关知识的学习、正式的心理资本培训和开发项目,以团队为单位鼓励员工积极参与和重视心理资本建设,从而提升团队心理资本,提高团队和个体任务绩效。

其次,管理者应积极开发团队心理资本,促进团队协作,减少团队冲突,以构建良好的人才发展生态环境。我们的研究还揭示出,团队心理资本

影响团队和个体任务绩效是通过促进团队协作和减少团队冲突的途径实现的。发挥团队心理资本对团队协作的促进作用和对团队冲突的抑制作用,加速团队融合,减缓团队分化,实现团队的有效管理,从而提升组织整体表现。高水平的团队心理资本有助于促进团队的协作,减少团队的冲突,进而对团队和员工个体的任务绩效表现产生更好的影响。这意味着,困扰管理者的团队协作和团队冲突管理问题,可以通过管理者有意识地开发团队心理资本、以一种更加“治本”的方式进行解决。

最后,组织应全方位培养用好人才,借助构建高心理资本水平的团队,创新地提升员工个体任务绩效,进一步建立人才资源优势。本研究的实证证据表明,在高团队心理资本、互动良好的团队中,个体会有更加优异的绩效表现。因此,组织可以通过将员工安排在一个高心理资本水平的团队中,使他们更多地接收积极的社会信息,提高自己对完成任务、克服困难的积极心理预期,进而提升绩效表现。同时,管理者应重视员工绩效改进中团队所扮演的重要角色,通过合理的人员配置使积极和谐的工作团队的“润物细无声”的作用得以发挥,使员工的工作绩效得到提升。

参考文献:

- [1]徐芳,高中华,周锦来,等. 人才国际化研究的演化历程及未来展望[J]. 中国软科学, 2021(5): 176-184.
- [2]赵书松,吴世博,赵君. 师徒制情境下心理资本传递的多重中介模型研究[J]. 管理学报, 2017, 14(7): 1015-1023.
- [3]ALESSANDRI G, CONSIGLIO C, LUTHANS F, et al. Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance [J]. Career development international, 2018, 23(1): 33-47.
- [4]QIAN X, LI Q, WANG J, et al. How does group climate foster or hinder employee voice? a cross-level examination [J]. Frontiers in psychology, 2021, 12: 609953.
- [5]高建丽,张同全. 个体—组织文化契合度对敬业度的作用路径研究——以心理资本为中介变量[J]. 中国软科学, 2015(5): 101-109.
- [6]DAWKIN S, MARTIN A, SCOTT J, et al. Advancing conceptualization and measurement of psychological capital as a collective construct[J]. Human relations, 2015, 68(6): 925-949.
- [7]REGO A, OWENS B, YAM K C, et al. Leader humility

- and team performance: exploring the mediating mechanisms of team psychcap and task allocation effectiveness [J]. *Journal of management*, 2019, 45(3): 1009-1033.
- [8] 徐礼平, 李林英. 团队心理资本: 内涵、测量、作用机理与研究展望 [J]. *科技进步与对策*, 2016, 33(23): 123-127.
- [9] HELED E, SOMECH A, WATERS L. Psychological capital as a team phenomenon: mediating the relationship between learning climate and outcomes at the individual and team levels [J]. *Journal of positive psychology*, 2016, 11(3): 303-314.
- [10] 李林英, 徐礼平. 团队创新气氛、诚信领导对团队创新绩效的影响——团队心理资本的中介作用 [J]. *创新与创业管理*, 2017(1): 127-141.
- [11] DAWKINS S, MARTIN A, SCOTT J, et al. A cross-level model of team-level psychological capital (PsyCap) and individual-and team-level outcomes [J]. *Journal of management & organization*, 2018, 27(2): 397-416.
- [12] 徐振亭, 罗瑾琰, 孙秀明. 群体心理资本对员工创造力的跨层次影响 [J]. *科技进步与对策*, 2016, 33(15): 139-144.
- [13] CLAPP-SMITH R, VOGELGESANG G, AVEY J. Authentic leadership and positive psychological capital: the mediating role of trust at the group level of analysis [J]. *Journal of leadership and organizational studies*, 2009, 15(3): 227-240.
- [14] HATCHETT G T, PARK H L. Relationships among optimism, coping styles, psychopathology, and counseling outcome [J]. *Personality and individual differences*, 2004, 36(8): 1755-1769.
- [15] CHATMAN J A, POLZER J T, BARSAD E S G, et al. Being different yet feeling similar: the influence of demographic composition and organizational culture on work processes and outcomes [J]. *Administrative science quarterly*, 1998, 43(4): 749-780.
- [16] 陈慧, 梁巧转, 丰超. 包容型领导如何提升团队创造力? ——被调节的链式中介模型 [J]. *科学学与科学技术管理*, 2021, 42(4): 142-157.
- [17] 张宏. 创业团队价值观异质性、团队冲突与团队凝聚力关系研究 [J]. *科学管理研究*, 2014, 32(2): 90-93.
- [18] 刘璇, 张向前. 团队冲突理论分析与展望 [J]. *软科学*, 2016, 30(4): 80-84.
- [19] AMASON A C. Distinguishing the effects of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: resolving a paradox for top management teams [J]. *The academy of management journal*, 1996, 39(1): 123-148.
- [20] 廖琳, 苏涛, 陈春花. 基于 1996—2020 年文献计量分析的团队冲突管理研究知识图谱与热点趋势研究 [J]. *管理学报*, 2021, 18(1): 148-158.
- [21] 赵可汗, 贾良定, 蔡亚华, 等. 抑制团队关系冲突的负效应: 一项中国情境的研究 [J]. *管理世界*, 2014(3): 119-130.
- [22] BYRON K, PETERSON S J, ZHANG Z, et al. Realizing challenges and guarding against threats: interactive effects of regulatory focus and stress on performance [J]. *Journal of management*, 2018, 44(8): 3011-3037.
- [23] LUTHANS F, YOUSSEF C M, AVOLIO B J. Psychological capital: developing the human competitive edge [J]. *Journal of asian economics*, 2007, 8(2): 315-332.
- [24] CHAN D. Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: a typology of composition models [J]. *Journal of applied psychology*, 1998, 83(2): 234-246.
- [25] HAMBRICK D C. Top management groups: a conceptual integration and reconsideration of the team label [C]// STAW B, CUMMINGS L. *Research in organizational behavior*. Greenwich, CT: JAI Press, 1994.
- [26] JEHN K A. A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict [J]. *Administrative science quarterly*, 1995, 40(2): 256-285.
- [27] 陈国权. 团队学习和学习型团队: 概念、能力模型、测量及对团队绩效的影响 [J]. *管理学报*, 2007(5): 602-609.
- [28] WILLIAMS L J, ANDERSON S E. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors [J]. *Journal of management*, 1991, 17(3): 601-617.
- [29] 高日光. 破坏性领导会是组织的害群之马吗? ——中国组织情境中的破坏性领导行为研究 [J]. *管理世界*, 2009(9): 124-132, 147.
- [30] QIAN X, LI Q, SONG Y, et al. Temporary employment and voice behavior: the role of self-efficacy and political savvy [J]. *Asia pacific journal of human resources*, 2021, 58(4): 607-629.
- [31] ERHART M G. Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior [J]. *Personnel psychology*, 2004, 57(1): 61-94.
- [32] BARON R M, KENNY D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations [J]. *Journal of personality and social psychology*, 1986, 51(6): 1173-1182.

(本文责编: 辛 城)