

团队冲突对高职院校科研团队创新绩效的影响机制

俞 昀

(无锡职业技术学院,江苏 无锡 214121)

[摘要]基于 64 所高职院校科研团队中 409 名科研人员的样本数据,借助 AMOS23.0 软件构建以交互记忆系统为中介变量的团队冲突对高职院校科研团队创新绩效的影响机制结构方程模型并进行实证分析。研究表明:认知冲突对高职院校科研团队创新绩效有正向影响,情感冲突对高职院校科研团队创新绩效有负向影响,利益冲突对高职院校科研团队创新绩效的影响不显著;交互记忆系统在认知冲突与高职院校科研团队创新绩效以及情感冲突与高职院校科研团队创新绩效之间起部分中介作用。因此,激发认知冲突、构建交互记忆系统,同时抑制情感冲突的负面影响,有利于提高高职院校科研团队创新绩效。

[关键词]高职院校;科研团队;团队冲突;团队创新绩效;交互记忆系统

[基金项目]2021 年度江苏高校哲学社会科学基金项目“‘三全育人’视阈下高校后勤育人功能与实现途径研究”(2021SJA0930)

[作者简介]俞昀,女,无锡职业技术学院助理研究员,博士研究生在读,研究方向为教育管理。

习近平总书记提出,要实现中华民族伟大复兴的目标,就必须坚定不移贯彻科教兴国战略和创新驱动发展战略,坚定不移走科技强国之路。2020 年 8 月,《国家创新驱动发展战略纲要》指出,要夯实创新发展的基础,全方位推进开发创新。高职院校作为创新主力军之一,需进一步追求学术卓越,提升科技研发的创新水平。科研团队是高职院校科技创新的主要担当者,承载着向社会输出应用型研究、科研成果转化服务社会、赋能产业发展、给地区带来经济效益的重任。提高科研团队创新绩效水平,相当于激活了创新的源头,对高职院校科研水平的提升、综合竞争力的增强乃至对国家保持国际竞争优势有着深远意义。由于对团队任务的看法不同、人际关系不和、资源分配不均衡等问题,许多高职院校科研团队存在团队冲突。现有文献对团队冲突究竟是会促进团队创新绩效还是削弱团队创新绩效存在争议。本研究运用多元统计方法实证分析团队冲突对高职院校科研团队创新绩效的影响机制,并试图打开团队冲突与团队创新绩效之间的黑箱。

一、文献综述

(一)团队冲突与团队创新绩效

团队冲突一直是组织学研究者关注的焦点问题之一。在过去的 70 年里,团队冲突领域取得了丰硕的研究成果。基于 Pondy 在 1966 年提出的组织冲突理论^[1],本研究将冲突的类型分为认知冲突、情感冲突及利益冲突。认知冲突是指团队成员对所执行的任务产生的想法、观点和意见上的分歧。情感冲突指团队成员之间存在人际不相容,包括成员之间相互厌恶、充满敌意等。利益冲突是指团队成员间因职责分配、资源分配问题等产生争论。团队冲突究竟是促进还是阻碍团队绩效这个问题一直吸引着研究者的关注。然而,在现有文献中,团队冲突与绩效之间的关系研究的结果大相径庭。就团队创新绩效而言,冲突可能是一把双刃剑,不同类型的冲突对团队创新绩效有着不同的影响。刘璇等^[2]提出适度的认知冲突对团队创新绩效产生正向影响。高职院校科研团队成员的知识储备通常是跨学科、综合交叉的,不同的见解会激发思维的碰撞,增加团队成员之间认知水平的多样性,

促进创新和独立思维,实现知识共享和整合,从而帮助高职院校科研团队提升创新绩效。周明建等^[3]提出当团队中发生情感冲突时,团队成员往往相互排斥、合作较少,不愿分享和贡献自己所得资源及知识,不信任、敌意等消极情绪不利于团队成员积极创新,这会阻碍团队创新绩效。马琳^[4]提出利益冲突对团队创新绩效产生负向影响,根据资源保存理论,个人总是努力获得和维持对自身有价值的资源,当利益冲突产生时,个人利益受到威胁,团队成员不断争论“工作如何分配”“如何分配资源”等问题,他们会使用更长的时间来明确责任范围、争夺资源,不愿意将注意力放在提升创新能力方面,从而降低团队创新绩效。

(二)团队冲突与交互记忆系统

交互记忆系统是指团队成员共同完成的,对不同领域的知识、信息进行编码、贮存、提取的协作型分工系统。季小天等^[5]指出高职院校科研团队成员拥有不同的专业背景,汇聚了来自不同领域的知识流和信息流,其知识、技能通常是互补的。交互记忆系统的形成一般有以下三个环节:第一,团队成员通过沟通,了解彼此擅长的专业领域进行知识编码,确认彼此分工;第二,团队成员根据知识编码过程中的分工进行相应领域的知识贮存,当团队接收到新的信息知识时,由各自对应的团队成员对信息进行加工、精细化处理;第三,当团队工作中需要相关领域的知识时,负责该领域的团队成员向其他团队成员提供相应的知识信息。交互记忆系统可以有效管理团队知识,有效实现知识共享。

马香媛等^[6]提出,当适度的认知冲突发生时,高职院校科研团队成员必须深入讨论不同的态度、观点、想法,了解彼此专长,并相互沟通交流知识和经验,以此促进团队成员对知识编码和各自擅长的知识领域深入研究、提取不同领域的知识,使团队成员的知识转移意愿增强,促进交互记忆系统的形成。然而,当团队中发生情感冲突时,由于团队成员不愿意沟通交流,不熟悉彼此的擅长领域,造成难以对知识进行编码、信息重复加工、知识冗余等问题。此外,团队成员合作少、不愿分享和贡献自己所得资源及知识,这会阻碍交互记忆系统中知识提取环节的顺利进行,不利于交互记忆系统的建设。当团队中发生

利益冲突时,团队成员聚焦于争夺资源,而对不同领域的知识、信息进行编码、贮存、加工处理缺乏关注。同时,根据资源保存理论,团队成员不愿意将知识、信息等分享给其他成员,也会阻碍交互记忆系统的建设。

(三)交互记忆系统与团队创新绩效

万鹏宇等^[7-8]指出,交互式记忆系统解决了知识分散,难以整合、提取的难题,克服了团队个体成员单一认知的短板,助推团队知识结构的升级,有利于团队知识管理,激发团队的创造力,进而提升团队创新绩效。交互记忆系统是团队冲突影响团队创新绩效过程中的重要中介,陈瑜洁等^[9-10]指出,交互记忆系统克服了团队成员单一维度的专业知识的局限性,满足了应用型科研在技术研发和成果转化过程中对知识的多元性的要求,揭开了团队冲突对团队创新绩效影响过程中的“黑箱”。

二、团队冲突对高职院校科研团队创新绩效的影响机制模型与研究假设

(一)模型

基于文献综述,本研究构建了以交互记忆系统为中介变量的团队冲突对高职院校科研团队创新绩效的影响机制理论模型,如图 1 所示。

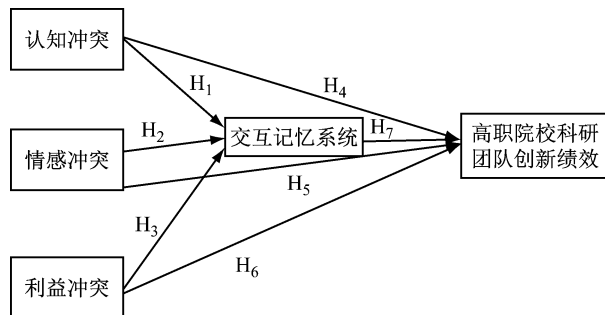


图 1 团队冲突对高职院校科研团队创新绩效的影响机制理论模型

(二)研究假设

本研究创建了 10 条假设,其中,假设 1~7 条为主效应假设,假设 8~10 条为中介效应假设。

H₁: 认知冲突正向影响高职院校科研团队交互记忆系统;

H₂: 情感冲突负向影响高职院校科研团队交互记忆系统;

H₃: 利益冲突负向影响高职院校科研团队

交互记忆系统;

H₄: 认知冲突正向影响高职院校科研团队创新绩效;

H₅: 情感冲突负向影响高职院校科研团队创新绩效;

H₆: 利益冲突负向影响高职院校科研团队创新绩效;

H₇: 交互记忆系统正向影响高职院校科研团队绩效;

H₈: 交互记忆系统在认知冲突与高职院校科研团队绩效之间起中介作用;

H₉: 交互记忆系统在情感冲突与高职院校科研团队绩效之间起中介作用;

H₁₀: 交互记忆系统在利益冲突与高职院校科研团队绩效之间起中介作用。

三、团队冲突对高职院校科研团队创新绩效影响机制量表的构建

本研究采用问卷调查法收集一手资料, 研究目标人群为高职院校科研人员, 抽样单位为个人。本研究应用了 Likert 5 点量表, 设计了问卷, 问卷所有测量条目均来源于国内外权威文献。问卷初稿完成后, 邀请 2 名教授、1 名高职院校科研团队管理者、2 名高职院校科研团队核心成员对问卷条目内容表述的准确性、完整性、科学性等进行评定, 并根据他们的建议对问卷内容进行了修改。随后发放了 30 份预调查问卷, 运用 SPSS 23.0 软件对回收的 25 份有效预调查问卷进行分析, 删除了信度效度未达标的条目, 最终形成正式问卷。问卷由六部分组成, 第一部分为认知冲突量表, 借鉴著名学者 Jehn 的群体内冲突量表 (ICS 量表), 共 5 项测量条目, 代表性条目有“在您所在的团队, 团队成员对团队任务总有不同的意见”等^[11]; 第二部分为情感冲突量表, 借鉴 Jehn 等学者的研究, 共 4 项测量条目, 代表性条目有“在您所在的团队, 部分团队成员一起工作时常出现不高兴, 厌烦的情绪”等^[11]; 第三部分为利益冲突量表, 借鉴 Jehn 的研究, 共 4 项测量条目, 代表性条目有“在您所在的团队, 有些团队成员经常对资源如何分配产生争议”等^[11]; 第四部分为交互记忆系统量表, 借鉴了万鹏宇^[7]的研究, 形成了 5 项测量条目, 代表性测量条目有“在您所在的团队, 每个团队成员有明

确的分工, 接收和处理各自专业领域的信息及知识”等; 第五部分为团队创新绩效量表, 借鉴单红梅^[12]的研究, 共 5 项测量条目, 代表性测量条目有“在您所在的团队, 团队成员会努力寻找新的研究思路、方法、技术”等; 第六部分为受调查者基本信息部分, 包含性别、年龄、教育程度等个人信息及团队规模、建立时间等团队信息。

四、团队冲突对高职院校科研团队创新绩效影响机制的实证分析

(一) 样本基本信息

笔者于 2021 年 3 月至 7 月实地走访了无锡、常州、镇江等地的高职院校, 通过实际调研询问、现场发放收集调查问卷。共计发放问卷 500 份, 收集到 409 份有效问卷, 有效回收率为 81.8%。在 409 份样本中, 男性科研人员占比 54.52%, 女性科研人员占比 45.48%; 年龄方面, 低于 25 岁占比 14.91%, 26 岁至 35 岁占比 39.11%, 36 岁至 45 岁占比 34.96%, 45 岁以上占比 11.02%; 教育程度方面, 本科占比 12.96%, 硕士研究生占比 51.10%, 博士研究生占比 35.94%。此次参与调研的科研人员男女比例均衡, 以中青年为主, 具备高学历。本次 409 份样本来自 64 个高职院校科研团队, 团队规模方面, 3 人及以下团队占比 6.25%, 4 至 7 人团队占比 70.31%, 7 人以上团队占比 23.44%; 团队建立时间方面, 成立 3 个月以下占比 7.81%, 3 个月至 1 年的占比 32.81%, 1 至 3 年的占比 39.06%, 3 年以上的占比 20.32%。此次参与调研的科研团队以中等规模为主, 多数成立时间较长。

(二) 探索性因子分析(EFA)

探索性因子分析(EFA)用于探索潜在因子数量。本研究应用 SPSS 23.0 软件将团队冲突对高职院校科研团队创新绩效的影响机制进行探索性因子分析。根据著名学者 Hair 提出的检验标准, 当 $KMO \geq 0.70$, Bartlett 球体检验 $P < 0.05$ 时, 说明该量表适合因子分析^[13]。SPSS 23.0 软件结果显示, KMO 值为 0.907, P 值为 0.000, 说明团队冲突对高职院校科研团队创新绩效的影响机制整体量表适合做因子分析。探索性因子分析结果与“团队冲突对高职院校科研团队创新绩效影响机制模型”设计的潜在变量数

目相符,共 5 个因子被提取,这 5 个因子解释了 71.564% 的总方差。5 个主成分因子分别为认知冲突、情感冲突、利益冲突、交互记忆系统及高职院校科研团队创新绩效。

(三) 结构方程模型构建及分析

本研究运用 AMOS 23.0 软件构建团队冲突对高职院校科研团队创新绩效影响机制结构方程模型,并将调查问卷所得数据导入 AMOS 23.0 软件中进行数据分析。根据吴明隆^[14]提出的结构方程模型的分析程序,需进行以下步骤:第一,进行信度、效度检验;第二,效度和信度如不达标需进行模型修正,信度效度达到要求后,将测量模型中的变量及测量条目导入结构模型进行主效应检验;第三,进行中介效应检验。

(1) 信度、效度检验。信度可以检验测量条目的稳定性和一致性。克朗巴哈系数是目前来说应用最广泛的信度判断方法,本研究应用 SPSS 23.0 软件对信度进行检验。研究结果显示,整体问卷的克朗巴哈系数为 0.776,五个分量表认知冲突量表、情感冲突量表、利益冲突量表、交互记忆系统量表及团队创新绩效量表的克朗巴哈系数分别为 0.917, 0.857, 0.857, 0.904, 0.872, 所有变量的克朗巴哈系数都高于临界值 0.70,说明问卷信度通过检验。

效度检验包含聚合效度、结构效度及区分效度检验,可以通过验证性因子分析来检验。运用 AMOS 23.0 软件将团队冲突对高职院校科研团队创新绩效的影响机制进行验证性因子分析,图 2 展示了团队冲突对高职院校科研团队创新绩效影响机制验证性因子的分析结果。验证性因子分析是结构方程模型中的测量模型,用于验证模型的建构是否与采集的数据相匹配。结构效度可以通过模型拟合指标检验,当 Normed Chi-Square(简效适配指标)小于 5, CFI(增量适配指标)大于 0.9, RMSEA(绝对拟合指标)小于 0.08 时,则该模型结构效度达标^[14]。图 2 的结果显示, Normed Chi-Square 为 1.579, CFI 为 0.980, RMSEA 为 0.038, 各项数值均满足模型拟合指标,此模型通过结构效度检验。区分效度检验的衡量指标有两项:第一,测量模型应该没有冗余项,在处理模型中的冗余项时,可以将冗余项的相关测量误差设为“自由参数”,本模型根据修正指标 MI 将 e4 与 e5, e14 与 e15, e15 与 e16, e14

与 e16 设为“自由参数”(见图 2);第二,变量之间的相关性应该小于 0.85(见图 2),本模型变量之间的相关性系数均小于 0.85,该模型通过区分效度检验。聚合效度的衡量指标是 AVE 值, AVE 值可通过各测量条目因子载荷的平方和除以测量条目数量得出,经计算,模型各变量平均方差提取值(AVE)均大于临界值 0.50,该模型通过聚合效度检验。

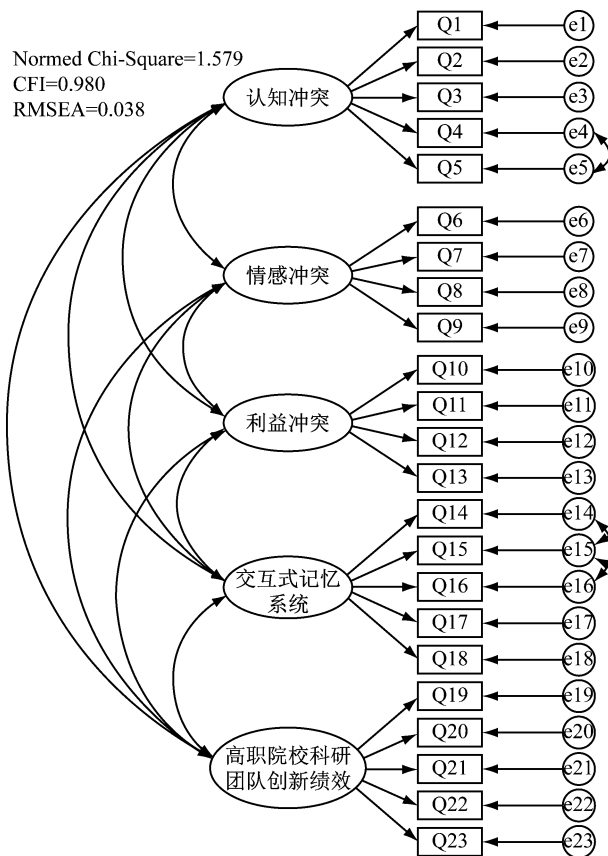


图 2 团队冲突对高职院校科研团队创新绩效的影响机制验证性因子分析

(2) 主效应检验。由于团队冲突对高职院校科研团队创新绩效影响机制测量模型的效度和信度均达到要求,将测量模型中的 5 条潜在变量及 23 条观察变量(测量条目)导入结构模型。图 3 展示了团队冲突对高职院校科研团队创新绩效影响机制结构模型,结果显示,模型各项拟合指标均达到适配临界值。根据吴明隆等提出的检验标准,当标准化路径系数在 0.2 以上且 P 值小于 0.05 时,则假设成立^[14]。表 1 显示了主效应假设检验结果,认知冲突对高职院校科研团队交互记忆系统的标准化路径系数为 0.306,且在 1% 的水平上显著($P < 0.01$),假设 1 成立,认

知冲突正向影响高职院校科研团队交互记忆系统。情感冲突对高职院校科研团队交互记忆系统的标准化路径系数为 -0.295 ,且在 1% 的水平上显著($P<0.01$),假设 2 得到验证,情感冲突负向影响高职院校科研团队交互记忆系统。由于利益冲突对交互式记忆系统的标准化路径系数未达到临界值 0.2 ,假设 3 不成立,利益冲突对交互式记忆系统不产生显著影响。由于认知冲突对高职院校科研团队创新绩效的标准化路径系数为 0.451 ,且在 1% 的水平上显著($P<0.01$),假设 4 成立,认知冲突正向影响高职院校科研团队

队创新绩效。由于情感冲突对高职院校科研团队创新绩效的标准化路径系数为 -0.257 ,且在 1% 的水平上显著,假设 5 得到验证,情感冲突负向影响高职院校科研团队创新绩效。由于利益冲突对高职院校科研团队创新绩效的 P 值大于临界值 0.05 ,假设 6 不成立,利益冲突对高职院校科研团队创新绩效没有显著影响。因交互记忆系统对高职院校科研团队绩效的标准化路径系数为 0.269 ,且在 1% 的水平上显著($P<0.01$),假设 7 成立,交互记忆系统正向影响高职院校科研团队绩效。

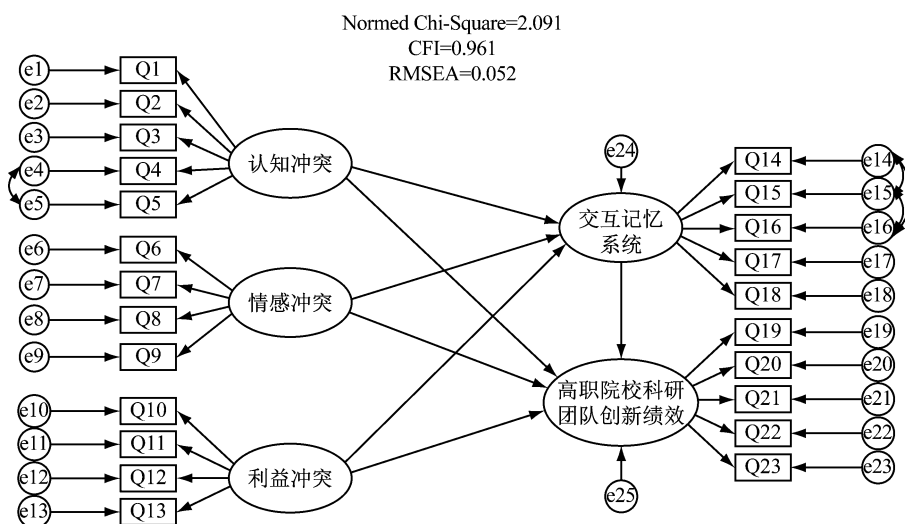


图 3 团队冲突对高职院校科研团队创新绩效影响机制结构模型

表 1 主效应检验结果(使用最大似然法)

路径	标准化系数	非标准化系数	估计参数的标准误差	临界比	P 值	假设是否成立
认知冲突→交互记忆系统	0.306	0.155	0.027	5.825	***	H ₁ 成立
情感冲突→交互记忆系统	-0.295	-0.168	0.031	-5.381	***	H ₂ 成立
利益冲突→交互记忆系统	0.148	0.083	0.028	2.963	0.003	H ₃ 不成立
认知冲突→高职院校科研团队绩效	0.451	0.265	0.032	8.175	***	H ₄ 成立
情感冲突→高职院校科研团队绩效	-0.257	-0.170	0.034	-4.920	***	H ₅ 成立
利益冲突→高职院校科研团队绩效	-0.014	-0.009	0.030	-0.309	0.758	H ₆ 不成立
交互记忆系统→高职院校科研团队绩效	0.269	0.311	0.063	4.909	***	H ₇ 成立

注:*** 为在 1% 的水平上显著。

(3) 中介效应检验。本研究使用 Bootstrapping 法测量中介效应。通过结构方程模型对交互记忆系统的中介效应进行检验需要如下步骤:第一步,构建认知冲突、情感冲突、利益冲突与高职院校科研团队创新绩效的模型,表 2 总结了中介效应检验结果,认知冲突、情感冲突与高职院

校科研团队创新绩效的总效应在 1% 的水平上显著,而利益冲突与高职院校科研团队创新绩效的总效应不显著。第二步,将中间变量交互记忆系统引入模型中,结果显示,认知冲突对高职院校科研团队创新绩效的直接与间接效应均在 1% 的水平上显著,假设 8 成立,交互记忆系统在认知

冲突与高职院校科研团队创新绩效之间发挥部分中介作用;情感冲突对高职院校科研团队创新绩效的直接与间接效应均在 1% 的水平上显著,假设 9 成立,交互记忆系统在情感冲突与高职院校科研团队创新绩效之间发挥部分中介作用;由

于利益冲突与高职院校科研团队创新绩效的总效应不显著,因此,假设 10 不成立,交互记忆系统在利益冲突与高职院校科研团队创新绩效间不发挥中介作用。

表 2 中介效应检验结果

假设	总效应系数 (无中介变量)	直接效应系数 (加入中介变量)	间接效应系数 (加入中介变量)	中介类型	假设是否成立
H ₈	0.533 (***)	0.451 (***)	0.082 (***)	部分中介	成立
H ₉	-0.336 (***)	-0.257 (***)	-0.079 (***)	部分中介	成立
H ₁₀	0.026(0.590)	-0.014 (***)	0.040(0.001)	无中介效应	不成立

注:括号内为 P 值;*** 表示在 1% 的水平上显著。

五、研究结论与建议

(一) 结论

本研究以交互记忆系统为中间变量,实证研究了团队冲突对高职院校科研团队创新绩效的影响机制,研究结果表明,认知冲突对高职院校科研团队创新绩效有显著的正向影响,情感冲突对高职院校科研团队创新绩效有显著的负向影响,利益冲突对高职院校科研团队创新绩效的影响不显著。交互记忆系统在认知冲突与高职院校科研团队创新绩效起部分中介作用,即认知冲突可以通过促进交互式记忆系统发挥积极作用的方式提高团队创新绩效;情感冲突与高职院校科研团队创新绩效之间起部分中介作用,即情感冲突可以通过损坏交互式记忆系统的方式降低团队创新绩效。

(二) 对策与建议

(1) 保持适量的认知冲突。本研究实证结果显示,并非所有类型的冲突都是有害的,认知冲突对交互记忆系统与高职院校科研团队创新绩效有正向影响。每种类型的冲突起因、侧重点不同,当冲突发生时,高职院校科研团队管理者应先判断冲突的类型,分析矛盾的根源,才能有效管理冲突。认知冲突能促进团队成员之间的沟通交流,有利于知识编码、合理分工,有利于团队成员贮存加工各自专业领域的知识及信息,有利于团队成员间彼此知识的提取,助推交互记忆系统的构建,因此,适量的认知冲突是有必要存在的。高职院校科研团队管理者可保持适当的

团队成员异质性,适量提升团队任务的难度,刺激认知冲突的产生,促进团队成员思想碰撞,实现知识共享,加深团队成员对团队任务的理解,激发创新的想法与创造力,提高团队成员解决问题的能力,提升团队决策质量,进而提高团队创新绩效。

(2) 防止与调解情感冲突。情感冲突对交互记忆系统与高职院校科研团队创新绩效产生显著的负向影响。当情感发生冲突时,高职院校科研团队成员通常不愿意沟通、合作,而团队成员不了解其他成员擅长的领域,导致难以进行知识编码,造成分工不明;团队成员会花更多的精力和时间来处理彼此之间的关系,加工处理贮存信息与知识的时间变少;团队成员彼此不信任,造成知识及信息提取困难,交互记忆系统的编码、贮存、提取环节均受影响。情感冲突引起的焦虑等负面情绪会影响团队成员的正常认知,削弱团队成员的知识加工及信息处理能力,团队成员之间彼此敌对、相互较劲,可能聚焦于人际斗争而不是团队任务,对团队士气、凝聚力、团队决策质量和知识交流产生负面影响,从而降低团队创新绩效。高职院校科研团队管理者要防止与调解情感冲突,营造融洽的沟通氛围,加强团队成员共情能力的培养,努力维持团队内部良好的人际关系,以提高团队创新绩效。

(3) 构建有效的交互记忆系统。交互记忆系统对高职院校科研团队创新绩效产生显著的正向影响,是认知冲突与情感冲突影响高职院校科研团队创新绩效的重要中介。高职院校科研

团队负责人在团队组建、管理过程中强化交互记忆系统的建设。在科研团队组建过程中,高职院校科研团队负责人选拔具备不同专业领域、知识互补型团队成员,从而增加团队知识资源的多样性。在团队管理过程中,建立团队知识目录,从而促进团队成员对知识编码,激励团队成员对各自负责的领域知识及信息进行深入挖掘,形成团队知识库,促进知识能量转化,实现团队知识增值,满足应用型科研在技术研发和成果转化过程中对知识的多元性要求。交互记忆系统建设完成后,高职院校科研团队负责人可以通过该系统搭建知识体系、突破知识瓶颈,快速加工处理信息,提取完成团队任务所需的知识,激发新想法、实现认识升华,进而提升团队创新绩效。

参考文献

- [1] PONDY L R. Organizational conflict: concepts and models[J]. Administrative Science Quarterly, 1967(2): 296.
- [2] 刘璇,陈晋,陈梅梅. 知识多样性及任务依赖性对团队绩效的影响[J]. 系统管理学报, 2021(5): 961-970.
- [3] 周明建,潘海波,任际范. 团队冲突和团队创造力的关系研究:团队效能的中介效应[J]. 管理评论, 2014(12): 120-130, 159.
- [4] 马琳. 团队冲突因子结构及其对团队创新绩效的影响关系研究[M]. 北京:清华大学出版社, 2018: 18-19.
- [5] 季小天,赵文华. 高校科研创新团队建设:国外研究进展与启示[J]. 研究生教育研究, 2021(5): 76-83.
- [6] 马香媛,孟楠,贾越. 高校创新团队冲突对团队绩效的影响:冲突处理策略的调节效应[J]. 中国高校科技, 2021(增刊 1): 29-33.
- [7] 万鹏宇. 越轨创新行为的结构及对员工创新绩效的影响研究[D]. 长春:吉林大学, 2021: 33.
- [8] 王弘钰,万鹏宇,夏天添. 领导权变激励、员工工作旺盛感与越轨创新行为:经验取样下的即时与延时效应[J]. 吉林大学社会科学学报, 2021(2): 160-171, 238.
- [9] 陈瑜洁. 大学生创业团队断裂带对团队创新绩效的影响研究[D]. 武汉:武汉理工大学, 2019: 8-10.
- [10] 陈振娇. 探索团队冲突与团队产出之间中介机制的实证研究:社会信息处理理论的视角[D]. 合肥:中国科学技术大学, 2009: 23-24.
- [11] JEHN K A. A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict [J]. Administrative Science Quarterly, 1995(2): 256.
- [12] 单红梅. 科研团队信任对团队创新绩效的影响研究[J]. 南京邮电大学学报(社会科学版), 2020(2): 27-37.
- [13] MANN S. Research methods for business: a skill-building approach[J]. The Leadership and Organization Development Journal, 2013(7): 700-701.
- [14] 吴明隆. 结构方程模型:AMOS 的操作与应用(万卷方法:统计分析方法丛书)[M]. 重庆:重庆大学出版社, 2009: 283-284.

责任编辑 李小曦