

团队权力分布的概念、效用机制与未来方向

谢江佩¹, 蒋旻天², 王永跃¹

(1. 浙江工商大学 工商管理学院, 浙江 杭州 310018; 2. 浙江省能源集团有限公司, 浙江 杭州 310013)

摘要: 团队权力分布的效用机制是团队权力领域的研究热点之一, 但相关研究结果却并不一致。部分研究认为团队权力分布对团队绩效有促进作用, 而另一些研究则发现其会抑制团队绩效。通过梳理团队权力分布文献, 明确了团队权力分布概念, 即团队权力分布是指团队中有价值资源的分布情况。在分析团队权力分布主要测量方式的基础上, 基于等级制度理论, 从功能主义及功能障碍主义两种典型的研究视角, 分析当前研究结果不一致的原因: 一是研究者所持的理论基础存在差异, 二是团队权力分布效用受到团队权力相关因素、团队任务因素及团队领导特征因素等边界条件的影响。最后指出了未来可从团队权力分布概念、研究方法多元化、研究设计整体化和引入更多情境因素等方面进行深入研究。

关键词: 团队权力分布; 功能主义视角; 功能障碍主义视角; 团队绩效

中图分类号: F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2020)06-0047-09

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2020.06.004

Power Disparity in Teams: Concepts, Mechanism and Future Direction

XIE Jiangpei¹, JIANG Mintian², WANG Yongyue¹

(1. School of Business Administration, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou 310018, China;

2. Zhejiang Energy Group Co., Ltd, Hangzhou 310013, China)

Abstract: Power disparity has the potential to benefit and harm team outcomes. In this article, we review the growing body of work on power disparity in teams and use this review to develop an emergent theory of how power disparity impacts team outcomes. This paper is organized in the following sections. First, the concepts and measurement of power disparity are discussed. Second, we contrast the findings of this review from the functionalist perspective and conflict perspective with what is known about the effects of power disparity on team process. Third, we show that the relationship between power disparity and team outcomes is exacerbated by aspects of power related factors (i. e. power distance, power stability), team tasks (i. e., interdependence, complexity), and leadership characteristics (i. e., competence, legitimacy). Lastly, some suggestions for future research are provided to better understand why and when power disparity may affect team outcomes.

Key words: power disparity; functionalist perspective; conflict perspective; team performance

一、引言

团队权力分布作为团队结构的基本属性,也是团队等级制度的核心,会对团队运作结果产生重要影

收稿日期: 2019-11-20

基金项目: 浙江省哲学社会科学重点研究基地课题“日本企业人力资源管理模式研究”(20JDZD016);浙江省自然科学基金项目“权力中心度影响团队创造力的‘双路径模型’探讨:基于社会网络视角下的跨层次研究”(LQ20G020002);浙江省教育厅科研资助项目“团队权力结构对团队绩效的‘协作-冲突’双通道作用机制研究”(Y201942607)

作者简介: 谢江佩,女,讲师,管理学博士,主要从事团队权力研究;王永跃(通讯作者),男,教授,博士生导师,管理学博士,主要从事员工积极行为研究。

响^[1-2]。现实社会中,组织在面临挑战时往往优先尝试对内部工作团队的权力分布进行调整以促进团队绩效的提升。团队权力分布会对团队成员的心理状态、团队互动带来显著影响,帮助组织组建和管理团队,进而提升组织绩效^[3-4]。在此背景下,团队权力分布对团队绩效的影响及其影响机制在学术界逐渐得到了越来越多的关注。

等级制度理论(Hierarchy Theory)是团队权力分布研究的主要理论基础^[5-6]。在该理论上共生出功能主义与功能障碍主义两个视角。持第一个视角的学者们认为团队权力分布具备功能性价值,有助于促进团队过程的有效性并提高团队绩效^[1]。持功能障碍主义视角的学者们认为如果团队权力分布不均衡,容易引起团队冲突,最终导致消极的团队结果^[7]。因此,虽然学者们对团队权力分布的影响效应开展了不间断的探索,也意识到团队权力分布在影响团队绩效方面的重要作用,但相关研究结论存在明显的分歧,学者们很难进行有效对比和整合。

进一步地,有学者指出团队权力分布是促进还是阻碍团队绩效还须取决于具体情境^[1]。不少学者对影响团队权力分布效用的团队权力相关因素、团队任务因素以及团队领导特征因素等开展了有益的探索,但对边界条件缺乏充分认识,作用机制更待进一步探讨。此外,目前相关研究还比较零散,没有对不同团队权力分布影响效应的观点进行有效的整合,阻碍了团队权力分布研究的深入推进。

鉴于此,为了厘清目前团队权力分布研究中的分歧,本文在系统回顾前人研究的基础上,总结回顾团队权力分布的概念内涵及其测量,深入分析功能主义与功能障碍主义两种团队权力分布研究视角,整合不同视角的情境研究,并指出团队权力分布领域未来研究值得关注的问题,以期推动团队权力分布研究向更深层次发展。

二、团队权力分布概念辨析

(一) 团队权力分布的概念

像所有新兴研究领域一样,不同的研究者基于各自的研究视角,对团队权力分布的概念进行了定义。通过对以往研究的分析和梳理,我们将以往文献中的团队权力分布概念归纳为能力观、结构观和资源观三类。

持能力观的学者们强调,权力是一种实施意愿的能力^[8]。在此基础上,相关学者将团队权力分布定义为团队成员可以影响周边成员来实施自身意愿的能力分布情况^[9]。

持结构观的学者们关注了权力的结构,并依此对团队权力分布进行定义^[10-12]。值得一提的是,持结构观的学者们较多关注了组织中类似高管团队(TMT)等权力层级较高的团队。例如,曹晶、杨斌和杨百寅(2015)在探究高管团队权力分布与企业绩效关系中采用了Finkelstein(1992)提出的客观结构测量指标,即结构性权力、所有权权力、声望权力和专家权力,进而对团队权力分布进行测量^[13-14]。类似地,Patel和Cooper(2014)则通过团队成员的头衔、薪酬以及在董事会的话语权来衡量团队权力分布^[10]。

持资源观的学者们认为,权力是一种对有价值资源的不对称控制^[15]。例如,Aime(2014)指出,由于资源分布的不平衡,部分个体相对于其他个体拥有了更多应对环境不确定性和解决不同情境需求的有价值资源,即拥有更多的权力^[16]。相对应的,当权力的概念拓展到团队中时,持资源观的学者将团队权力分布定义为团队中有价值资源的分布情况^[17]。

上述三类概念界定各有侧重,反映了团队权力分布这一复杂现象的不同方面,但在实践中具有统一性——拥有更多有价值资源本身是一种有助于个体实施意愿的途径,而有价值资源分布在组织背景中则具体表现为不同的薪资结构、决策结构等^[18]。作为衡量团队权力分布的直观标准,有价值资源的分布情况代表了团队不同的权力结构^[19]。因此,我们认为团队中有价值资源的分布更充分地体现了团队权力分布的概念。

(二) 团队权力分布的测量

在厘清团队权力分布的概念之后,如何对其进行测量成为学者们必须重点关注的问题。科学合理的测

量方法将有助于推动团队权力分布研究向更深层次发展,即关于团队权力分布的测量是该领域的研究基础之一。以往研究中有关团队权力分布的测量方式主要有三种:循环设计问卷法(Round-robin Design)^[20-21]、客观数据分析法^[21-22]以及资源控制法^[1,18]。循环设计问卷法以及客观数据分析法多用于问卷研究,而资源控制法多用于实验研究。这三种测量方式中,循环设计问卷法目前受到较多学者的推崇。

循环设计问卷法以及客观数据分析法测量团队权力分布分为两步:第一步,获得每位团队成员的权力基数。其中,循环设计问卷法要求被测量者对其所处团队的每位成员的权力进行主观打分,每位成员的权力基数为该团队所有成员给他/她打分的平均数^[20];客观数据分析法则采用团队成员的等级职务、任期、薪酬、学历等客观指标,这些客观指标往往来自网络公开数据或公司内部人事记录^[1]。第二步,通过计算离散系数等统计量以衡量该团队的权力分布情况。Harrison 和 Klein(2007)在研究团队多样性的文章中推荐将离散系数作为计算团队权力分布的依据,且该计算方式已被许多学者接受和应用^[23]。把离散系数引申到测量团队权力分布时,变异系数越大说明团队成员之间资源分布的不平等程度越高,团队权力分布不均衡程度也越高。

运用资源控制法进行团队权力分布的测量则多用于实验研究。实验中在给定的情境内通过对参与者分配不同的职位,如领导岗位与员工岗位,或给予不同的信息等资源,来控制不同被实验者的权力大小,以达到控制团队权力分布的目的。

以上三种方法为探查团队权力分布的内涵与外延提供了有效的测量工具,是团队权力分布研究繁荣的“物质基础”。客观数据分析法因为其客观性受到了研究者的肯定,与一般采用主观评价获得数据相比,其获得的数据稳定性更好。而随着研究精确化浪潮的到来,资源控制法因其对无关变量的精确控制,从而更能获取变量间精准的因果关系,使应用资源控制法的研究数量日渐上升。鉴于团队权力分布是团队中的一种关系状态,其基于社会关系而非个体关系,因此循环设计问卷法近年来受到了较多学者的推崇。基于以上分析,未来的研究可根据研究目的,采用合适的研究方法。

三、团队权力分布的效用机制与边界条件

在明确了团队权力分布概念的内涵与外延的同时,研究者也开发出相关的工具与方法对其进行测量。之后,团队权力分布的效用机制及效用机制发挥作用的边界条件就成了该领域的研究热点与重点。在系统回顾文献的基础上,本文从功能主义视角与功能障碍主义视角分别对团队权力分布影响团队结果的机制进行述评,在此基础上进一步阐述团队的权力、任务及领导因素对该机制的调节作用(见图1)。同时对这两种机制进行梳理与归纳,使研究者能更清晰、更全面地掌握团队权力分布的效用机制及其边界条件的研究现状,从而为后续的研究指明方向。

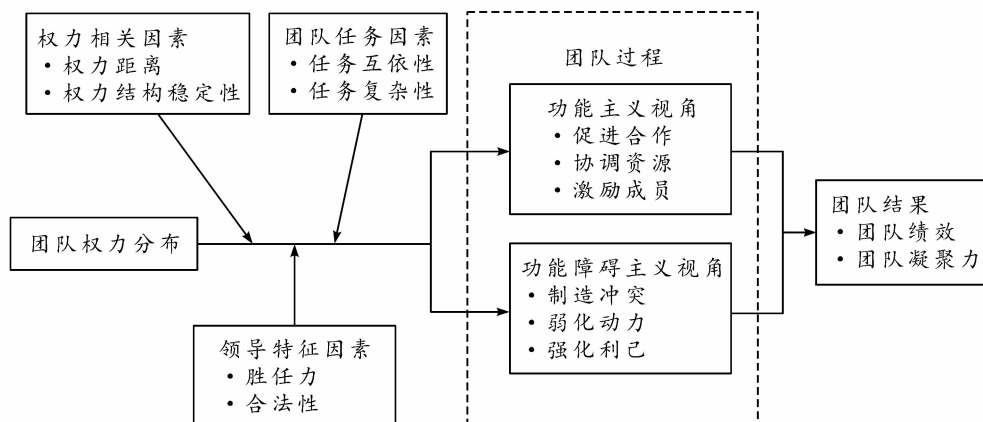


图1 团队权力分布效用机制的整合模型

（一）团队权力分布的效用机制

目前相关研究大多认同团队权力分布对团队绩效的重要性,但关于团队权力分布的作用机制依然存在明显分歧。主要有两种观点:持功能主义视角的研究者认为,团队权力分布有利于优化团队过程,如建立有序的组织秩序,提高团队成员的积极性^[2,24];而持功能障碍主义视角的研究者认为,团队权力分布对团队过程会带来负面的影响,如增加低权力成员的不公平感,诱发团队冲突等^[25]。总体而言,建立在团队层面的权力研究相较于个体层面的权力研究增加了人际互动的复杂性与不确定性,共同探讨这两个视角可以帮助我们更好地理解团队权力分布对团队绩效的影响效应。

1. 功能主义视角。持功能主义视角的研究者普遍认为团队权力分布具备功能性价值,能给团队提供合作路径以促进团队过程的有效性,并优化团队结果^[26-27]。该视角下的学者们认为团队权力分布对团队有效性的作用主要体现在以下四个方面。

首先,团队权力分布有利于分工协作,提高团队决策效率。回顾以往文献,学者们认为团队权力分布能明确团队分工,帮助相互独立的团队成员对不同意见达成一致^[28]。例如,Ghoshal(2005)不赞成控制高权力成员的决策权,他认为如果每一位成员都有同等修改战略计划的决策权,其团队决策效率将被降低^[29]。同样地,有学者发现在一个具有平等发言权的团队中,团队决策并没有集权型团队有效率^[24]。因此,团队权力分布可以明确角色定位,促进不同角色的成员作为一个整体相互合作。

其次,低权力成员倾向于服从拥有更多有价值资源的高权力成员,有利于资源协调并减少团队成员之间的冲突和摩擦。低权力成员对高权力成员的服从出于对他们的认同。这种认同一方面是对高权力成员所做贡献的认同^[30],由于高权力成员拥有更多的有价值资源,他们对团队的潜在贡献往往也更大;另一方面是低权力成员受权力主义等传统观念的影响,倾向于服从高权力成员,避免与高权力成员产生冲突^[31]。

再次,团队权力分布能为团队成员提供良好的激励体系^[32]。团队权力分布可以满足不同团队成员的物质需求和心理需求,提高团队认同感和组织承诺^[33]。相反,当团队成员都拥有高权力时,团队成员倾向于获取更多的权力,进而导致团队冲突和权力斗争的增加。

最后,团队中的权力分布有助于“长短互补”。当团队中权力出现分布差异时,高权力成员与低权力成员差异化的认知机制产生互补作用,有利于团队集体意识的增强。例如,高权力成员倾向于拥有大局观念,而低权力成员更注重细节,两者的互补有助于提高团队凝聚力。

2. 功能障碍主义视角。与功能主义视角相反,持功能障碍主义视角的研究者则认为团队权力分布会引起更多冲突等激烈竞争,从而损害团队结果。首先,支持这一观点的学者们认为团队成员之间的高低排序和不平等关系会增加团队成员的不公平感知等负面情绪,进而可能恶化团队人际关系^[3]。在团队权力分布不平衡状态下,高权力成员相对拥有更多有价值资源,导致其他团队成员产生嫉妒、对抗、冲突等消极情绪及行为。例如,Bunderson(2016)等通过对来自多个行业的75个团队研究发现,团队权力分布会导致团队成员产生不满等负面情绪并引起更多过程冲突^[20]。

其次,团队权力分布可能弱化成员的工作动力,不利于组织和团队整体目标的实现^[34]。一方面,低权力成员往往需要依赖拥有更多资源的高权力成员,感到自己的观点无足轻重而倾向于避免提供自己的观点和看法,阻碍团队的沟通效率^[35]。另一方面,当权力高度集中,即大部分团队成员的权力水平较低时,整个团队也会产生更多的抑制性行为,不利于团队绩效的提升。

最后,团队权力分布的升降职激励机制可能导致团队成员更关心自身利益的得失,进而可能削弱团队凝聚力。团队成员为获得更高的职位等自身利益,可能产生与团队利益相悖的行为,甚至与其他团队成员产生冲突^[25]。而且,在团队权力分布下,高权力成员产生较高的社会距离,减少了对其他团队成员的关心和重视。

总之,以往研究既关注了团队权力分布负面效应发挥的具体机制,同时研究探讨了其积极效应的具体理论逻辑与作用机理。通过对以上两个视角的文献回顾我们可以看出,作为团队中有价值资源的分布,团

队权力分布既可能是促进团队绩效提升的“蜜糖”,也可能是给团队绩效等团队结果带来负面影响的“毒药”。就像硬币的两面一样,团队权力分布存在双重效应,即对团队结果有积极作用的一面,同时在某些机制下有可能对团队带来损害。毋庸置疑的是团队权力这一领域积累了丰富的研究成果,但不可否认仍存在若干不足。首先,对团队权力分布单一效用的研究不利于学者们从理论的角度系统理解团队权力分布的作用机理。未来的学者们可尝试在研究设计上采用双路径设计,同时考虑积极效应与消极效应,以更好地理解团队权力分布功能主义和功能障碍主义的“双刃效应”,同时也有助于学者们进一步检验这两种效应是抵消机制还是互补机制。其次,关于团队权力的研究文献主要来自于西方,中国学者对其效用机制的研究在数量和质量方面还存在一定差距。随着研究的深入,学者们意识到团队权力分布的作用机制是复杂的和动态的,且中国文化当中的团队构成及运转模式较之西方文化有其独特性。团队权力分布的未来研究亟待结合具体的中国管理情境进行深入探讨,以期发现差异化的效用机制。

(二) 团队权力分布效用机制的边界条件

如前所述,当前有两种主流观点对团队权力分布影响团队绩效的作用机制进行了解释,但是两种观点并不一致。有学者指出,团队权力分布是促进还是阻碍团队绩效还须取决于具体情境^[1]。此后,学者们开始进一步探索影响团队权力分布与团队绩效关系的权变因素,包括团队权力相关因素、团队任务因素以及团队领导特征因素。关于团队权力分布效用调节机制的研究极大地拓展了该效用的适应情境,并为不一致的研究结果提供了新的解释视角。

1. 团队权力相关因素。当前研究者关注的权力相关因素主要有团队权力距离以及团队权力结构稳定性^[36]。团队权力距离反映了团队成员整体上通过对权力的比较形成的对权力分布的接受程度^[37]。团队权力距离能够使得团队权力分布在不同的团队中对团队绩效产生不同的效应。具体而言,当团队权力距离水平较低时,团队成员对权威的接受程度不高,他们并不认为自己应该无条件接受来自高权力成员的指令^[38]。在此情境下,团队权力分布可能导致团队内产生相互猜忌和敌对态度,并导致冲突解决质量的下降,从而损害团队绩效。相反,当团队权力距离水平较高时,团队权力分布会帮助团队形成一种融洽的氛围,让团队成员认可团队领导的价值,从而促进团队成员为解决团队冲突和提高团队绩效而付出努力。

团队权力结构稳定性指团队结构随着外部环境变化呈现动态性变化程度^[3]。团队权力结构稳定性对团队权力分布的影响效应产生调节作用,在团队权力结构不稳定的情形下,团队权力分布更倾向于造成激烈冲突,从而使团队绩效受损。具体而言,在团队权力结构稳定性较低的团队中,高权力成员可能会感到他们所拥有的权力受到威胁,而低权力成员也能同时感到这些变化,这些不稳定性会使团队成员的行为发生改变。例如,Maner(2007)等学者发现如果高权力成员担心其权力的稳定性,他们会花更多精力维持自身利益,导致团队过程有效性的降低^[39]。此外,当团队权力结构稳定性低时,团队权力分布容易成为各种冲突的导火线,产生为争夺分布排名的紧张氛围,最终损害团队绩效。

2. 团队任务因素。以往研究发现团队权力分布对团队过程的影响会被任务互依性、任务复杂性等团队任务属性所调节^[25,27]。任务互依性指团队成员需要依赖和联系其他成员以完成任务^[27]。任务复杂性指存在多种潜在途径达成目标,且不同途径对目标的达成存在不确定性^[40]。

Halevy(2011)等指出团队权力分布对团队绩效的作用在团队任务互依性水平较高时更加积极,即要求团队成员间高度配合时能更好得以体现^[27]。可能的原因如下:其一,高的任务互依性要求团队成员整合不同成员的知识、技能进行相互协作,团队权力分布通过提供清晰的权责关系引导他们相互配合以更好地完成任务^[9]。其二,任务互依性能缓和团队权力分布导致的紧张关系,提高团队凝聚力。在高任务互依性下,团队权力分布能促进团队成员放弃自身利益而更多考虑团队整体利益,促进团队成员相互合作以更好地完成团队任务。

虽然任务复杂性与任务互依性有一定的相似之处,例如都提高了团队的合作需求,但学者们研究发现任务复杂性的作用机制有其独特之处^[41]。具体而言,团队任务复杂性带来不可预见的问题,这要求团队成

员对问题具体分析后进行机动、灵活的处理。然而团队权力分布往往只提供有限的机动性,容易引起团队成员为争夺话语权产生冲突。此外,复杂任务的执行容易引起团队成员意见不合,引发新的权力争夺。

3. 团队领导特征因素。有学者指出,团队权力分布对团队互动过程和结果的关系将被团队领导的胜任力、合法性等特征所影响^[1,17]。胜任力是指团队领导的权力水平与能力间的匹配程度^[1]。在现实中,团队领导的能力及其拥有的权力往往会出现不一致的情况,即个体可能拥有高权力但缺乏高能力,或拥有高能力但缺乏高权力。当团队领导的权力与能力一致时,会有利于提高团队权力分布对团队过程的有效性影响并提升团队绩效;而当团队领导的权力与能力不一致时,团队权力分布容易激发团队冲突并削弱团队绩效。例如,Tarakci(2011)基于多种实证研究方法探讨团队权力分布对团队绩效的影响效应时认为,当团队领导拥有胜任力时才能发挥团队权力分布的积极作用^[1]。

合法性是指团队成员信服团队领导的管理,并认为其决策恰当合理的程度^[17]。拥有合法性的团队领导能够更加有效地行使权力,更容易让其他团队成员信服并接受其管理和决策^[17]。原因可能如下:首先,高合法性的团队领导更容易促进团队成员之间的信任及自发性合作,同时避免了额外的代价来保持这种合作。相反,缺少合法性的团队领导需要借助监督系统等外部作用,需要消耗更多的资源来促进团队合作。其次,合法性能保障团队领导的基本影响力,是决定权力能否为团队领导带来行动力等积极行为的重要决定因素。此外,合法性能减少团队权力分布带来的摩擦和冲突,促使团队成员跟随团队领导的指示^[42]。相反,在一个缺乏合法性的环境中,合作往往不能持久,团队成员会对现状进行反抗,而团队领导也变得只关心如何维持他们现有的权力^[43]。

不可否认的是,除团队权力相关因素、团队任务因素及团队领导特征因素这三类主要的情境因素外,团队成员作为团队权力分布的载体与经历者,团队成员的动机水平与类别^[27]、成员间的互动合作方式^[27],甚至团队成员的性别多样化^[44]都会制约和影响团队权力分布的若干方面。如前文所述,当前有两种观点对团队权力分布影响团队绩效的作用机制进行了解释,但是两种观点并不一致。我们有理由认为,这种不一致并不是两种截然对立的观点,而是其适用的情境不一样造成的观点差异。未来的研究者可在此基础上,继续扩展与丰富团队权力分布发挥效用的情境因素,以期更好地发现其作用范畴。

四、未来研究展望

迄今为止,团队权力分布这一领域累积了一定的研究成果,使我们较好地理解组织中团队权力这一复杂概念及其作用机制。本文首先对团队权力分布的概念及测量进行了全面、系统的回顾,并从功能主义视角与功能障碍主义视角梳理了团队权力分布影响效应的内在逻辑,分析了团队权力分布有效性的边界条件,为未来团队权力分布有效性及其作用机制研究提供了思路。根据上述分析,目前关于团队权力分布领域的研究还处于初步探索阶段,将来可以考虑从以下四方面内容进一步深入探索。

第一,厘清团队权力分布的概念是研究团队权力分布影响机制的重要前提。权力内涵的多元化导致权力不仅仅局限于职位这一正式权力,还涵盖由于个体在能力、魅力等方面差异产生的专家权、参照权等非正式权力。然而,以往研究没有对正式权力和非正式权力进行很好的区分。例如,有的学者在研究中将职级等同于权力,采用职级作为衡量权力的依据^[21]。同时,有的学者将团队成员的教育、工作经历等非职级信息作为衡量权力的依据^[10]。因此,权力在概念上的多元化导致了人们对团队权力分布概念存在不同的理解并可能直接影响研究结论的一致性,未来研究可以区分正式权力与非正式权力等不同类型的权力概念。

此外,由于东西方文化差异和权力对文化情境的依赖性,不能简单地将西方文化背景下的团队权力分布内涵直接移植到中国组织实践中。未来应结合本土工作情境提出更为严谨的权力概念并相应地探索其团队权力分布的结构测量。例如,有学者根据“关系”在组织和社会中的重要影响力,提出了新的非正式权力——“关系权力”^[45]。对“关系权力”等根据中国组织情境提出的新概念进行深入探讨与阐释,可以进一

步揭示团队权力分布的影响机制^[46]。

第二,采用社会网络分析等研究方法为权力领域的研究提供互补机制。传统研究局限于社会心理学视角探讨团队结构对团队结果的影响机制,很少引入并运用社会学等跨学科领域相关理论和研究成果。在跨学科基础上发展的社会网络分析能够测量个体之间的关系,以及这些关系中所包含的资源等信息,并能够有效揭示这个网络作为一个整体的关联度。团队作为一个包括多种行为主体以及他们之间各种关系的网络,社会网络分析可以更好地刻画团队内部权力的分布情况,为研究团队中的关系结构提供了一个合适的分析方法。将社会网络分析方法引入到团队权力研究领域,可以弥补以往研究忽略团队权力网络结构的不足,提供新的、互补的解释机制。

第三,结合多中介、多层次的原则构建完整模型需要进一步加强。既有文献普遍忽略了团队过程的复杂性与不确定性,往往只通过单种中介途径解释团队权力分布与团队结果之间的关系,缺乏对两者间中介机制的系统阐述。通过同时检验多种团队过程有助于我们更好地理解团队权力的影响机制。例如,基于IMO模型同时对行为过程变量和认知过程变量的影响效应进行探索,能更好地理解团队权力分布对团队过程以及团队结果的作用机制。

此外,遵循多层次的原则构建模型,综合考虑个体层(团队成员)及团队层的动态作用机制,可以帮助研究者更深入地理解团队权力分布在影响团队结果中所扮演的角色。团队是由个体构成,团队任务能否顺利完成依赖于个体行为。同时,个体行为是否能最终沉淀和落实为团队绩效,受制于团队整体不断调适、消化环境后形成的团队权力分布。因此,仅讨论团队层或个体层是不完整的。同时检验团队权力分布在团队、个体两个层面上的作用机制,不仅是对当前“理论多层适用性”研究议题的响应,也能丰富团队权力分布等相关领域的研究,为团队建设实践提供更具体的理论指导。

第四,嵌入具体管理情境下的调节机制值得进一步探索。随着研究的深入,学者们意识到团队权力分布的作用机制是复杂的和动态的,亟待结合具体的管理情境进行深入探讨。团队权力分布需要与相应的文化情境相结合才能发挥其作用,才更符合管理实践的需要^[6]。现有研究多数是以西方文化情境为背景开展的,在很多情况下并不适用于中国特殊的文化情境。西方有关权力的研究相对已经形成比较完善的体系,为未来研究的深入奠定了基础,相比之下,中国学者对相关议题的研究还有差距。此外,中国长久以来的相对集权和权力距离较大等文化因素都影响着团队权力的获取和实施,在中国情境下对权力概念的拓展,以及对团队权力分布的作用机制研究,都是既具有理论意义又具有实践意义的研究问题。

参考文献:

- [1] TARAKCI M, GREER L L, GROENEN P J F. When does power disparity help or hurt group performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(3): 415-429.
- [2] 季浩, 谢小云, 肖永平, 等. 权力层级与团队绩效关系: 权力与地位的一致与背离[J]. *心理学报*, 2019(3): 102-118.
- [3] GREER L L, BUNDEREN L V, YU S. The dysfunctions of power in teams: a review and emergent conflict perspective[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2017, 37(7): 103-124.
- [4] 潘怡麟, 朱凯, 陈信元. 决策权配置与公司价值[J]. *管理世界*, 2018(12): 111-119.
- [5] HAYS N A, BENDERSKY C. Not all inequality is created equal: effects of status versus power hierarchies on competition for upward mobility[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2015, 108(6): 867-882.
- [6] GREER L L, JONG B A D, SCHOUTEN M E, et al. Why and when hierarchy impacts team effectiveness: a meta-analytic integration[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2018, 103(6): 591-613.
- [7] HILDRETH J A D, ANDERSON C. Failure at the top: how power undermines collaborative performance[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2016, 110(2): 261-286.
- [8] 白海青, 成瑾, 毛基业. CEO如何支持CIO?——基于结构性权力视角的多案例研究[J]. *管理世界*, 2014(7): 107-118.
- [9] RONAY R, GREENAWAY K, ANICICH E M, et al. The path to glory is paved with hierarchy: when hierarchical differentiation increases group effectiveness[J]. *Psychological Science*, 2012, 23(6): 669-677.

- [10] PATEL P C, COOPER D. Structural power equality between family and non-family TMT members and the performance of family firms[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(6): 1624-1649.
- [11] 卫旭华, 刘咏梅, 岳柳青. 高管团队权力不平等对企业创新强度的影响[J]. *南开管理评论*, 2015(3): 24-33.
- [12] 张建君, 张闫龙. 董事长—总经理的异质性、权力差距和融洽关系与组织绩效[J]. *管理世界*, 2016(1): 110-120.
- [13] 曹晶, 杨斌, 杨百寅. 高管团队权力分布与企业绩效探究[J]. *科学学与科学技术管理*, 2015(7): 137-147.
- [14] FINKELSTEIN S. Power in top management teams: dimensions, measurement, and validation[J]. *Academy of Management Journal*, 1992, 35(3): 505-538.
- [15] GALINSKY A D, RUCKER D D, MAGEE J C. Power: past findings, present considerations, and future directions[M]. Washington, D. C.: American Psychological Association, 2015: 421-460.
- [16] AIME F, HUMPHREY S E, DERUE D S, PALU J B. The riddle of heterarchy: power transitions in cross-functional teams[J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57(2): 309-322.
- [17] 朱玥, 谢江佩, 金杨华, 等. 团队权力分布差异对团队冲突的影响: 程序公平和合法性的作用[J]. *心理学报*, 2019(7): 829-840.
- [18] VAN BUNDEREN L, GREER L L, VAN KNIPPENBERG D. When inter-team conflict spirals into intra-team power struggles: the pivotal role of team power structures[J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61(3): 1100-1130.
- [19] 孙倩, 龙长权, 王修欣, 等. 公平或是利益? 权力对分配公平感的影响[J]. *心理学报*, 2019(8): 958-968.
- [20] BUNDERSON J S, VAN DER VEGT G, CANTIMUR Y, et al. Different views of hierarchy and why they matter: hierarchy as inequality or as cascading influence[J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(4): 1265-1289.
- [21] GREER L L, VAN KLEEF G A. Equality versus differentiation: the effects of power dispersion on group interaction[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95(6): 1032-1044.
- [22] KENNEDY J A, ANDERSON C. Hierarchical rank and principled dissent: how holding higher rank suppresses objection to unethical practices[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2017, 139(3): 30-49.
- [23] HARRISON D A, KLEIN K J. What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations[J]. *Academy of Management Review*, 2007, 32(4): 1199-1228.
- [24] BUNDERSON J S, BOUMGARDEN P. Structure and learning in self-managed teams: why "bureaucratic" teams can be better learners[J]. *Organization Science*, 2010, 21(3): 609-624.
- [25] ANDERSON C, BROWN C E. The functions and dysfunctions of hierarchy[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2010, 30(6): 55-89.
- [26] LOIGNON A C, WOEHR D J. Social class in the organizational sciences: a conceptual integration and meta-analytic review[J]. *Journal of Management*, 2018, 44(1): 61-88.
- [27] HALEVY N, Y CHOU E, D GALINSKY A. A functional model of hierarchy: why, how, and when vertical differentiation enhances group performance[J]. *Organizational Psychology Review*, 2011, 1(1): 32-52.
- [28] 李长娥, 谢永珍. 董事会权力层级、创新战略与民营企业成长[J]. *外国经济与管理*, 2017(12): 70-83.
- [29] GHOSHAL S. Bad management theories are destroying good management practices[J]. *Academy of Management Learning & Education*, 2005, 4(1): 75-91.
- [30] MCCOY S K, MAJOR B. Priming meritocracy and the psychological justification of inequality[J]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2007, 43(3): 341-351.
- [31] TIEDENS L Z, FRAGALE A R. Power moves: complementarity in dominant and submissive nonverbal behavior[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003, 84(3): 558-568.
- [32] 刘耀中, 张俊龙. 权力感和群体身份对合作行为的影响——社会距离的中介作用[J]. *心理科学*, 2017(6): 134-142.
- [33] 屠兴勇, 张琪, 王泽英. 知识工作者内生动机、知识共享意愿与创造力[J]. *科研管理*, 2017(10): 111-118.
- [34] BUNDERSON J S, REAGANS R E. Power, status, and learning in organizations[J]. *Organization Science*, 2011, 22(5): 1183-1194.
- [35] 徐悦, 段锦云, 王雨晨. 权力感与进谏: 进谏效能感的中介机制研究[J]. *应用心理学*, 2018(1): 62-70.
- [36] SCHAUBROECK J M, SHEN Y, CHONG S. A dual-stage moderated mediation model linking authoritarian leadership to follower outcomes[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102(2): 203-214.
- [37] HU J, ERDOGAN B, JIANG K, et al. Leader humility and team creativity: the role of team information sharing, psychological

- safety, and power distance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2018, 103(3):313-323.
- [38] HIRST G, VAN KNIPPENBERG D, CHEN C H, et al. How does bureaucracy impact individual creativity? A cross-level investigation of team contextual influences on goal orientation-creativity relationships[J]. *Academy of Management Journal*, 2011, 54(3):624-641.
- [39] MANER J K, GAILLIOT M T, BUTZ D A, et al. Power, risk, and the status quo; does power promote riskier or more conservative decision making[J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2007, 33(4):451-462.
- [40] YOUNG-HYMAN T. Cooperating without co-laboring; how formal organizational power moderates cross-functional interaction in project teams[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2017, 62(1):179-214.
- [41] CANTIMUR Y, RINK F, VAN DER VEGT G S. When and why hierarchy steepness is related to team performance[J]. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 2016, 25(5):658-673.
- [42] TYLER T R. Psychological perspectives on legitimacy and legitimation[J]. *Comparative Economic & Social Systems*, 2006, 57(1):375-400.
- [43] LAMMERS J, GALINSKY A D, GORDIJN E H, et al. Illegitimacy moderates the effects of power on approach[J]. *Psychological Science*, 2008, 19(6):558-564.
- [44] CURSEU P L, SARI K. The effects of gender variety and power disparity on group cognitive complexity in collaborative learning groups[J]. *Interactive Learning Environments*, 2015, 23(4):425-436.
- [45] 赵新宇, 尚玉钊, 席酉民, 等. 关系权力: 领导权力类型的拓展与辨析[J]. *科学学与科学技术管理*, 2015(4):154-163.
- [46] FU P P, TSUI A S, DESS G G. The dynamics of Guanxi in Chinese high-tech firms: implications for knowledge management and decision making[J]. *Management International Review*, 2006, 46(3):277-305.



(责任编辑 孙豪)