

文章编号:1005-9679(2017)05-0092-06

跨文化团队中团队断层对创造力的潜在影响研究

杜娟, 许卫青

(上海外国语大学 国际工商管理学院, 上海 200083)

摘要: 全球化迅速发展,企业中的跨文化团队应运而生,虽然多元文化有助于拓宽团队成员知识视野、提高团队决策质量,但是成员间的文化差异容易引起冲突对立、形成团队断层、破坏团队合作。基于团队输入-团队过程-团队效能的研究范式和社会分类理论,跨文化团队中的团队断层不可避免地会对创造力存在一定的消极影响。整合情绪视角和动机视角,研究分析积极情绪和心理安全感在这一过程中起到的中介作用,进一步探讨了团队断层对创造力的潜在影响。

关键词: 团队断层;创造力;积极情绪;心理安全感

中图分类号: C 962 **文献标志码:** A

Research on the Potential Impact of Team Fault on Creativity in Cross-cultural Teams

DU Juan, XU Weiqing

(College of International Business, Shanghai International Studies University, Shanghai 200083, China)

Abstract: Cross-cultural work team has becoming increasingly widespread in the modern enterprises in the era of globalization. Multiculturalism can broaden the knowledge among the team and improve the quality of decision-making, while team faultlines triggered by culture difference would lead to team conflict and influence teamwork. Based on Input-Process-Output research model and Social Categorization Theory, faultlines in cross-cultural team definitely would have a negative impact on creativity. Integrating emotional and motivational perspectives, the study focus on the mediating role of positive emotion and psychological safety and introduce the boundary condition to mitigate the negative impact.

Key words: team faultline; creativity; positive emotion; psychological safety

1 引言

随着全球化的迅速发展,工作场所的多元文化特征越来越明显,大多数跨国公司越来越依赖于跨文化团队来完成复杂的工作任务。在跨文化团队中,多元文化可以增加团队的创造力,促使成员更好地相互了解,有助于提高团队决策的质量;而由于成员间的文化差异,管理不当的跨文化团队容易缺乏

凝聚力,产生无效的沟通,同时增加了团队成员的压力,降低整体效率,特别是创造力。对于全球化背景下的跨国公司来说,融合文化差异,扬长避短,关注团队构成及发展阶段,发挥团队领导的作用,都对管理高度多元化的跨文化团队有着重要的作用。

创造力不但为社会发展提供了有价值的成果,更成就了人类的文明史。创新对于一个企业把握世界经济的发展潮流,审视自身发展的利弊,保持战略

收稿日期:2017-08-15

基金项目:上海外国语大学 2014 年度校级一般项目的阶段性成果。

作者简介:杜娟(1981—),女,上海外国语大学国际工商管理学院副教授,主要研究方向:组织行为学。E-mail:zycrystalzy@163.com.

许卫青(1993—),女,上海外国语大学国际工商管理学院研究生,主要研究方向:组织行为学。

柔性,改革创新,在优胜劣汰的市场竞争大潮中立足于不败之地都有重要作用。经济全球化、知识经济以及区域经济一体化的格局,为企业营造了动荡的商业环境,机遇与挑战并存。在当今的企业环境中,以团队形式进行工作已被认为是一种有效而灵活的方式。对于 21 世纪的企业工作场所,团队也已成为最基本的工作单元。工作团队为其成员的集思广益、观念碰撞、孕育创新提供了平台,又促进其成员将创造性想法进行摩擦、完善和接纳,最终孵化成对企业有商业价值的创造力。对企业而言,创造力已经成为企业生死存亡的关键因素。如何成功实施和有效利用微观层面上个体创造力的效能,推动团队创造力提升,也是当今企业面临的迫切难题。

基于团队输入-团队过程-团队效能的研究范式,大量文献从团队构成的异质性、团队认知以及团队互动过程等方面展开研究,指出多样性的团队及其复杂的内部构成和任务结构对团队过程及团队效能产出有着显著的影响。这种多样性的“双刃剑效应”(double-edged sword)一方面能帮助群体做出高质量的决策;另一方面也会造成群体内部的对立,从而引发冲突、凝聚力下降等过程内耗。基于社会分类理论,由于团队构成特征的复杂多样,不同要素共同作用于团队的内部合作,在团队过程阶段潜移默化地产生分化现象,整个团队被划分成内部相对同质、彼此却相对异质的子团队。这种现象导致团队成员自发进行“圈内-圈外”群体的划分,在认知层面、动机层面以及行为层面制约团队成员之间有效合作,促使成员间的相互排斥及不正当竞争,最终破坏了团队合作的协同效应,导致团队效率的低下^[1],不利于创造力的发展。

Lau & Murnighan(1998)提出团队断层的概念,认为团队断层是基于团队成员的多重特征差异而形成的一组虚拟分割线,将团队分割成若干个内部同质、彼此异质的子群体。在跨文化团队中,团队成员的年龄、性别、民族等显性人口特征及专业、经历、职能等隐性人口特征随着团队及其任务的发展呈现动态性,而团队成员对不同文化差异、价值观、任务特性、心智模式等因素的感知过程也随情境因素的波动而发生变化。团队断层是一个动态概念,从团队断层的距离和强度来看,跨文化团队的多样性结构更加容易引起团队内部的分化,激化这种动态过程的发展,由此而形成的团队断裂形成的关系冲突和内部政治更是不利于创造力的迸发。综上所述,如何规避团队断裂对企业创造力的消极影响,发挥团

队断裂的潜在优势成为理论与实践的焦点。

2 团队断层的国内外研究现状

2.1 团队断层的界定

1998年,Lau & Murnighan 借鉴地质学的“地质断层”衍生出“团队断层”的概念,指出团队成员的多重特征与地壳岩层的多层面相似,通过对团队成员多重特征及其协同效应的综合考察,能较全面把握多样化结构对团队过程和产出的影响;在无外部动力的情况下,地质断层和团队断层均为隐性,然而团队某些情境会造成子群体的显性化,使潜在的团队断层效应被激发;与强地质断层易引发大地震相似,强团队断层对团队运作也会产生很大的影响^[1]。团队断层的强度揭示子群体内部的相似程度和子群体之间的相异程度,在团队发展过程中,强团队断层使不同子群体以截然分明的界线相对立,放大了外部因素和冲突对团队的破坏性。

特别需要区别的是:团队多样性是指团队成员个人特征的分布情况,即团队成员在性别、年龄、种族、专业知识、价值观和人格等方面特征上的差异。而团队断层是一条基于团队成员多重特征组合的虚拟分割线,将团队分割为内部相对同质、彼此异质的子群体,即由成员多样化特征的组合而引发的群体分化,这一概念为深入理解团队多样性的效应提供了新的视角^[2-3]。

2.2 团队断层现象的形成机制

对团队断层形成机制的研究经历了三个阶段:首先,团队断层的初期研究倾向于将显著的人口特征差异视作团队断层的驱动因素,例如性别、年龄、种族、专业等人口特征的联合作用;其次,团队断层的研究方向逐渐转为基于社会分类如人种、性别、年龄等和信息差异如教育背景、工作经历等断层的共同作用;最后,非人口特征差异导致的团队断层也越来越受到重视,如文化差异与价值观、个性特征和工作地点等。因此,团队断层揭示了多重个性特征的组合对团队产出的影响,强调对多重特征及其动态协同效应的综合考察。

综上所述,团队断层的影响包括人口特征与非人口特征的协同效应。在人口特征的研究层面,解释了团队断层形成及其对团队过程与产出影响的表层作用。该领域的研究主要基于三个理论:自我分类理论、社会认同理论和同性相吸范式。自我分类理论和社会认同理论认为,个体通过相互比较实现很强的自我审视与评价意识,当发现与其他个体特

征相似时,会产生强烈的认同感和安全感,同时倾向于更加接近群体内特征而远离群体外特征,群体间的界限越来越明显,进而导致显著的断层现象。同性相吸范式则从态度、信念、个性的角度阐释断层现象。基于态度、个性与价值观的相似性认知有助于形成较强的人际吸引能力,推动成员间的沟通与互动;反之,态度、个性与价值观差异性则减少此类行为,致使团队分化加剧,形成断层。

非人口特征层面的研究,解释了团队断层形成及其对团队过程与产出影响的深层作用,依据的主要理论包括分类加工模型(CEM)、最佳区别理论(ODT)、交叉分类模型(cross-categorization models)和距离理论。其中,CEM 模型强调子群体内部类别的显著性;ODT 模型描述个体在子群体之间寻求唯一性与相似性平衡点的趋势;交叉分类模型和距离理论强调子群体之间的动态性。譬如,距离理论指出了社会距离、心理距离、文化距离对削弱团队断层强度的影响^[4]。

团队断层的形成过程呈现动态性,与团队自身发展阶段的特征密切相关。在团队成立的初期,团队成员基于显著的人口特征,自然分化为不同子群体,形成表层断层。随着团队的发展,团队成员之间的沟通与合作逐渐增加,在发现成员之间存在诸如个性、爱好、心智模式等深层特征差异后,由人口特征引起的断层将被逐渐弱化,表层特征的断层逐渐转化为深层特征的断层,同时也会形成由表层特征及深层特征组合特征诱发的断层。随着团队的发展,如果成员之间不够密切,相互排斥,断层则愈演愈烈。通过充分的交流与沟通,增加子群体之间的互动,子群体的界限也能逐渐被打破,断层弱化或者消失。相反,如果断层是团队初期基于强文化形成的,将会促使子群体间的差异显著,子群体内的相似性很大,凝聚力很强,子群体的相对持久与稳定及其不断自我强化致使断层现象难以转换。此外,新成员的加入,无论是加入子群体,还是加入未被匹配的群体后重新建立子群体,都会延续断层现象。

2.3 团队断层“消极效应”及其削弱研究

团队断层的破坏性不言而喻。现有的研究中,关于团队断层消极作用的研究非常成熟,主要分为对绩效结果的直接作用和对中介机制的间接作用两方面。直接作用方面,强断层对团队目标的实现、团队满意度、团队创新、组织公民行为、海外扩张及高管团队绩效和风险决策等因素都有直接的负面影响。间接作用方面,强团队断层对群体间的竞争与

冲突、团队沟通及信息交流的有效性、团队学习、团队凝聚力、团队认同感和决策质量等因素都有负面影响,进而影响了与之相作用的结果变量。

然而,在不断发现强断层给团队绩效带来的消极效应的同时,由于相关的中介机制及边界条件的作用,在特定的情境下,强断层带来的消极效应是有可能得到削弱的。识别团队断层与产出之间的调节变量是团队断层研究的热点。例如,虽然团队断层与团队总体满意度之间存在负相关关系,而子群体内部提供的社会支持与紧密联系会提升子群体内部的满意度,进而可能对团队整体满意度产生积极影响。团队断层强度也会缓解关系冲突^[5-6],而减少由于冲突带来的消极影响。经验开放性、子群体差异显著性和支持多样性的信念等这些与个体信念或特征相关的系列调节变量也被证明有助于削弱团队断层的负面影响^[7]。同一性、社会信息交换、认知整合和团队学习及反思等这些与团队信念或行为相关的系列调节变量,也能够缓解强团队断层对绩效与情绪产出的负面影响。变革型领导也有助于减少基于年龄形成的团队断层所造成的负面影响。

2.4 团队断层的国内外现状评述

国内外关于团队断层的研究集中于探讨团队断层的概念、形成机制、结构维度及其测量方面,在此基础上进行团队断层效应的研究。Lau et al(1998)只用团队成员的人口学特征来界定团队断层的结构维度是存在局限性的。根据团队自身的发展阶段及团队断层动态性的特征,文化差异、价值观、个性等非人口特征因素会产生更大的作用^[1]。随着时间推移及空间改变的任务特征变化是否影响团队断层的结构属性,也值得进行深入的探索。目前,主流研究都在进行团队断层消极效应的探索,而情境因素带来的不同中介机制和边界条件对断层的负面效应起到了一定的缓解作用,甚至能够消除断层的消极效应,如何激活团队断层的潜在优势也逐渐成为未来的研究方向。纵观国内外现有实证研究的结果,大多数研究是通过常规调查及规范范式完成的,同样是基于团队断层的动态性,时间效应及实验研究的应用有助于更好地解释团队断层的作用过程或机理,深度阐述其形成的原因及逻辑。在未来的研究设计中,问卷调查及实验研究的结合,以及在不同时间跨度上进行的演进式研究有待于进一步探索,这也符合团队研究的“输入-过程-输出”范式的规律。

3 创造力国内外研究现状

1950年,美国心理学家 Guilford 的“论创造力”

演说将创造力的研究逐渐从个体层次扩展到群体层次。创造力指个体在工作场所中产生新颖且有用的新想法,可以用流畅性、灵活性、原创性来表述^[8-9]。作为组织行为学研究的一个重要分支,组织中的创造力是一个方兴未艾的研究议题。目前,国内外关于创造力的研究主要集中在探讨员工创造力(个体层次)以及团队创造力(群体层次)的实现机制上。

3.1 个体创造力研究

个体创造力的研究主要依据创造力的情境互动理论,即个体创造力是个体—情境互动的结果^[10],该理论的核心观点是创造力受到个体因素、情境因素及彼此间交互作用的共同影响。情境互动理论指出,影响创造力的个体因素包括认知风格^[11]、主动性人格如自我效能感、动机与目标导向、情绪状态等。除了个体因素之外,团队或者组织层面的变量作为情境因素也会影响个体创造力,组织内的个体创造力是个体和团队、组织环境的互动结果。由于情境因素多数出现在群体中,进而将创造力的研究推进到团队层面。

3.2 团队创造力研究

创造力在团队层面的研究主要依据团队研究的输入—过程—输出模型^[12]。现有研究分别从团队输入和团队过程两个视角展开。首先,团队输入视角的研究发现,影响团队创造力的输入因素包括特质因素和情境因素。特质因素包括任务特征、团队构成及特征、团队社会资本、团队性格特质组合、团队目标导向、团队情绪氛围等;情境因素包括团队创新氛围、团队领导等。其次,团队过程视角的研究发现,团队学习、团队凝聚力、团队任务冲突、工作压力、集体效能感等因素作为前因变量对团队创造力产生影响。

个体创造力的理论基础是情境互动理论,考察了个体—情境的交互作用对创造力的影响。相对于个体创造力,团队创造力的研究起步较晚且尚未成熟。团队创造力并不是个体创造力的简单平均或加总,而是以组织方式整合各成员知识与能力以发挥协同效应中表现出来的整体特性。团队创造力的理论基础是团队的“输入—过程—输出”模型,现有研究重点探讨了团队输入与团队过程对团队创造力的影响,解释了团队创造力产生的原因。目前,大多数研究关注工作场所积极因素对创造力的影响,而消极因素对创造力的影响也越来越受到关注。从个体创造力的研究中得到启示,团队创造力的研究在理论视角上也逐渐从认知视角、动机视角转移到情绪视角。

4 跨文化团队中团队断层对创造力的潜在影响

企业中跨文化团队的断层现象不可避免,由于团队成员来自不同的国家,文化价值观的差异成为断层现象产生的一个重要维度,加之团队成员职能、年龄、性别、专业等方面的多样性,团队断层逐渐成为跨文化团队中一个具有标志性特征的现象。主流文献集中于对团队断层消极作用及其影响机制的研究,积极影响的研究少之甚少,减少或者消除团队断层的消极影响,发挥积极作用成为企业管理的一个重要难题,值得进行深入的理论探讨。

4.1 以积极情绪为中介——情绪视角

积极情绪的概念源自于心理学的情绪维度理论。Seligman(2000)在美国心理学年会上提出了积极心理学的研究趋势^[13],由此推进了基于情绪视角的个体行为研究。关于积极情绪研究的主要理论有三种:一是特质论,认为积极情绪是特质性的,较稳定;二是情境论,认为积极情绪是外界刺激及环境影响的产物;三是意志论,认为个体会主动做出那些易于产生积极情绪的选择。这三种观点的交替演进而为后续的理论研究提供了夯实依据。

积极情绪的主要维度包括快乐(joy)、兴趣(interest)、满足(contentment)、爱(love)(Fredrickson, 1998)、自豪(pride)和感恩(gratitude)(Fredrickson, 2001),也可以包括自身的积极情绪(愉快和乐趣等)和赞美他人的积极情绪(崇尚、感激和敬佩等)。基于积极情绪的核心功能,现有研究证明了积极情绪对个体创造力、团队创造力、工作满意度、离职意愿、工作绩效、组织公民行为等行为特征的正向作用。而作为调节变量,积极情绪显著减弱了消极情绪与工作绩效之间的负相关,同时负向调节了角色负荷和工作满意度的关系,且正向调节了角色负荷和主观评价绩效之间的关系^[14]。

积极情绪具有激活动力的功能,与诸如探索、创新、掌握新的信息与经验以及自我发展等特定的行为倾向相联系^[15];具有扩展认知范围的功能,能够提供更有用的信息,扩大注意范围和增加认知灵活度^[16];具有建设个人资源的功能,增强身体、人际及心理资源,增强社会联系;还具有释放压力的功能,那些更加容易产生积极情绪且从中得益的人被称为“弹性个体”,这一类人更加容易释放压力、适应环境。

基于团队断层的自我分类理论和社会认同理论,当团队成员之间出现显著的特征差异时,个体将通过自我识别的比较过程强化这种差异,从而形成“圈内”与“圈外”的认知意识,将团队划分为若干具有不同特征的子群体。情绪的一种重要来源是环境的产物,对团队成员来说,团队分化并不是一种愉悦的心理体验,会产生负面的知觉效应,阻碍个体激发积极情绪。换言之,团队断层现象直接对团队成员的情绪产生了负面影响^[17]。情绪的扩展-构建理论为积极情绪增加认知灵活性提供了证据,该理论认为积极情绪拓展了思维-行动范围,消极情绪窄化了思维-行动范围,因此积极情绪激发了个体的探索性行为^[15]。综上所述,跨文化中的团队断层现象负面影响积极情绪,从而进一步负面影响创造力。

4.2 以心理安全感为中介——动机视角

关于心理安全的研究始于组织变革领域。在个体、团队和组织层面,心理安全感都体现了员工在组织工作中对自身行为表现所能承担人际风险的一种感知程度。

个体层面的研究奠定了心理安全感的动机视角理论基础。Kahn(1990)最早提出心理安全感的概念,认为心理安全感是个体自我认知和内部心理状况的综合体,对员工的工作动机和心理产生重要影响,心理安全感越高的个体,对其自身行动结果的感知就越清晰可靠,并且更加自信^[18]。在团队层面,团队心理安全感被定义为“员工对自己在团队中所展现的各种行为的人际互动安全程度的知觉”,当其感觉到安全时,团队成员会放心表达自己的意见和想法^[19]。团队心理安全感也是“团队成员在其工作环境中感知到的人际风险”,表现为在团队人际互动中应对他人反应的信念,在行为上体现为提出问题、寻求信息或是提出一种新的思想和见解等^[20]。Brown & Leigh(1996)提出心理氛围的概念,标志着心理安全感的研究进入组织层面,指员工感知到的环境安全程度,是一种组织程序或制度,引导了员工对组织的信任,降低了环境中存在的风险^[21]。

Edmondson(2003)指出,心理安全是团队整体的一种心理感知而不仅仅是团队中个人的心理感知,同一团队中成员的心理安全几乎是相同的^[22]。强团队断层虽然促进了子群体内部安全感的建立,但由于团队成员对子群体的强认同度,子群体间的信息交换与互动程度很低,团队整体的心理安全感受到负面的影响^[23]。团队心理安全感对工作场所的创新有显著的正向作用,心理安全感能有效促进

员工创新^[24]。综上所述,跨文化中的团队断层现象负面影响心理安全感,进而负面影响创造力。

5 结语与讨论

全球化迅速发展,企业中的多元文化特征越来越明显,跨文化团队应运而生。多元文化一方面能帮助群体做出高质量的决策,另一方面也会造成群体内部的对立,从而引发冲突、凝聚力下降等过程内耗,影响个人创造力以及团队创造力的提升。从团队断层的距离和强度来看,跨文化团队的多样性结构更加容易引起团队内部的分化,激化这种动态过程的发展,由此而形成的团队断裂形成的关系冲突和内部政治更不利于创造力的迸发。

本文整合了动机视角和情绪视角,以积极情绪和心理安全感作为中介机制,研究分析团队断层对创造力的影响,打开团队断层对创造力影响作用的“黑箱”,为进一步关于削弱其消极影响的研究提供了思路。目前,主流文献集中于对团队断层消极作用及其影响机制的研究方面,积极影响的研究少之甚少,可以明确的是团队断层现象极其普遍,加之文化差异维度的特性,断层现象成为跨文化团队的一个重要特征,对创造力的影响不可避免。因此,未来研究可以从情绪视角和动机视角着手,研究如何减少或者消除团队断层的消极影响,从而发挥出其潜在优势。

参考文献:

- [1] LAU D C, MURNIGHAN J K. Demographic diversity and faultlines: The compositional dynamics of organizational groups[J]. *Academy of Management Review*, 1998, 23 (2): 325-340.
- [2] 谢小云,张倩. 国外团队断裂带研究现状评介与未来展望[J]. *外国经济与管理*, 2011(1): 34-42.
- [3] 谢小云,张政晓,王唯梁. 团队背景下的子群体关系研究进展评析[J]. *外国经济与管理*, 2012(10): 22-29.
- [4] KNIPPENBERG V D, DREU D C W, HOMAN A C. Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89(6): 1008-1022.
- [5] LAU D C, MURNIGHAN J K. Interactions within groups and subgroups: the effects of demographic faultlines [J]. *Academy of Management Journal*, 2005, 48(4): 645-659.
- [6] CHOI J N, SY T. Group-level organizational citizen-

- ship behavior; effects of demographic faultlines and conflict in small work groups[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2010, 31(7):1032-1054.
- [7] HOMAN A C, HOLLENBECK J R, HUMPHREY S E, et al. Facing differences with an open mind: Openness to experience, salience of intragroup differences, and performance of diverse work groups[J]. *Academy of Management Journal*, 2008 (51): 1204-1222.
- [8] AMABILE T M. The social psychology of creativity: a componential conceptualization[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1983, 45 (2): 357-376.
- [9] Amabile, T. M. 1988. A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10 (1): 123-167.
- [10] WOODMAN R W, SAWYER J E, GRIFFIN R W. Toward a theory of organizational creativity[J]. *Academy of Management Review*, 1993(18): 293-321.
- [11] 罗瑾琰,张波,钟竞. 认知风格与组织氛围感知交互作用下的员工创造力研究[J]. *科学与科学技术管理*, 2013(2):144-151.
- [12] ILGEN D R, HOLLENBECK J R, JOHNSON M, et al. Teams in organizations: From input-process-output models to IMO models[J]. *Annual Review of Psychology*, 2005(56): 517-543.
- [13] SELIGMAN M E, CSIKSZENTMIHALYI M. Positive psychology: an introduction[J]. *The American Psychologist*, 2000, 55 (1): 5-14.
- [14] GALLAGHER V, MEURS J. Positive affectivity under work overload: Evidence of differential outcomes[J]. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 2015, 32 (1): 4-14.
- [15] FREDRICKSON B L. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions [J]. *American Psychologist*, 2001(56): 218-226.
- [16] 郭小艳,王振宏. 积极情绪的概念、功能与意义[J]. *心理科学进展*, 2007(5):810-815.
- [17] CRONIN M A, BEZRUKOVA K, WEINGART L R, et al. Subgroups within a team: the role of cognitive and affective integration[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2011(32): 831-849.
- [18] KAHN W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work[J]. *Academy of Management Journal*, 1990, 33(4): 692-724.
- [19] EDMONDSON A C. Psychological safety and learning behavior in work teams[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1999, 44(2): 350-383.
- [20] EDMONDSON A C. Psychological safety, trust, and learning in organization: a group-level lens[J]. *Trust and Distrust in Organization*, 2002: 239-272.
- [21] BROWN S P, LEIGH W T. A new looking to psychology climates and its relationships to job involvement, efforts, and performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1996(82): 359-368.
- [22] EDMONDSON A C. Speaking up in the operating room: How team leaders promote learning in interdisciplinary action teams [J]. *Journal of Management Studies*, 2003, 40(6):1419-1452.
- [23] HARRY G B, OLEG S. Does Top Management Team Diversity Promote or Hamper Foreign Expansion[J]. *Strategic Management Journal*, 2007, 28 (7): 663-680.
- [24] HÜLSHEGER U R, ANDERSON N, SALGADO J F. Team-level predictor of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(5): 1128-1145.