

The Empirical Study of Role Conflict on Team Output Effects—The Mediating Role of Team Communication

Le Zhuang, Lei Shen

Glorious Sun School of Business and Management, Donghua University, Shanghai
Email: crsl1122@qq.com

Received: Jan. 27th, 2017; accepted: Feb. 11th, 2017; published: Feb. 14th, 2017

Abstract

The purpose of this paper is to explore the relationship between role conflict and team outcome (including task performance and job satisfaction) in the context of multiple team membership, and to explore its mechanism. Based on the previous studies, correlation analysis and regression analysis were used to verify the research hypothesis through an empirical study of 19 family doctor service teams. The results show that there is an overall negative correlation between role conflict and job satisfaction, task performance. Role conflict influences team results by reducing the level of team communication. But when role conflict is at a low level, it can to some extent improve team outcomes. The article gives practical advices that teams with members with multiple team membership need to balance advantages like knowledge sharing, team learning improvement, assessment to external resources and disadvantages like role conflict brought by multiple team membership. These teams should maintain role conflict at a reasonable level to avoid its negative influence on team performance and job satisfaction.

Keywords

Multiple Team Membership, Role Conflict, Team Communication, Team Outcome, Empirical Study

角色冲突对团队结果作用的实证研究—团队沟通水平的中介作用

庄乐, 沈蕾

东华大学旭日工商管理学院, 上海
Email: crsl1122@qq.com

收稿日期: 2017年1月27日; 录用日期: 2017年2月11日; 发布日期: 2017年2月14日

摘要

本文的研究目的是探究在多团队成员身份的背景下, 角色冲突和团队结果(包括任务绩效和工作满意度)之间的关系, 并探究其作用机制。根据以往研究进行合理推演, 通过对19个家庭医生服务团队的实证研究, 采用相关分析和回归分析的研究方法, 验证研究假设。研究结果表明, 角色冲突与工作满意度、任务绩效之间总体负相关, 通过降低团队沟通水平来影响团队结果; 但角色冲突水平低时, 可以一定程度上提高团队结果, 从而给出实践建议。团队在采用具有多团队身份的团队成员时, 需要平衡多团队成员身份带来的知识共享、促进团队学习、获取外部资源等优势以及可能造成的角色冲突, 将角色冲突水平保持在合理水平, 避免其对团队绩效和工作满意度的消极影响。

关键词

多团队成员身份, 角色冲突, 团队沟通, 团队结果, 实证研究

Copyright © 2017 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着信息技术和经济全球化的发展, 工作方式在改变, 团队结构也在发生变化, “多团队成员身份”越来越常见, 因为成员同时参与多个团队工作的形式越来越普遍, Chudoba 和 Wynn 等[1]的研究表明, 团队成员往往会同时参与多个团队的工作。欧美许多领域中, 知识性员工的多团队成员身份比例达到 65% 到 95% 不等[2]。

这样将组织成员合理分配给多个团队的方式, 可以平衡企业资源, 使团队运作更有效, 并促进知识的传递。但与此同时, “多团队成员身份”也会给成员造成不同程度的角色冲突, 各团队之间时间、任务、要求上或多或少的冲突, 会给团队成员带来心理上、时间上的压力[3]。当很多压力源并存时, 会使得有效的工作变得困难。而当压力超出承受能力时, 团队成员的工作态度和行为就会恶化而不利于组织的运转[4]。在这样的背景下, 研究角色冲突会怎样影响团队结果, 其中的作用机制是怎样的, 有助于为团队结果的提高提供建议, 从而更大地发挥多团队成员身份的优势, 避免劣势。

2. 理论回顾与研究假设

角色冲突是社会学角色理论中的重要概念, 是社会活动、组织活动中普遍存在的现象。对角色冲突的研究, 最早出现在上世纪 50 年代。Robbins 在《组织行为学》中指出, 当个体面对不一致的角色期望时, 就会产生角冲突。Kahn 等[5]提出, 在角色接受者被要求同时扮演两种或以上相互冲突的角色, 或者被要求扮演与自我价值观相冲突的角色时, 就会产生角色冲突, 并将角色冲突分为角色间冲突(Inter-role conflict)、角色内冲突(Intra-role conflict)以及个人角色冲突(Person-role conflict)。本文主要研究的是在多团队成员身份的背景下, 团队成员面临多个团队工作之间的不同要求和期待而产生的冲突, 属于角色间冲突。

传统团队研究是基于单一团队成员身份的,多团队成员身份的广泛应用也带来了新的管理实践问题,和研究方向。其实在社会学与心理学领域,很早就有针对个体同时在多个团队工作或归属于多个群体的现象的研究。例如, Killian [6]在 1952 年就研究了多群体(group)成员身份会产生角色冲突,导致个人行为困境、影响社群重组。在现代组织情境下,随着经济发展多群体成员身份具体化成为了多团队成员身份。

O'Leary 等[7]构建了一个多团队成员身份的理论模型,并将多团队成员身份定义为是成员同时参与多个团队工作,且在每个团队中具有正式身份、投入时间和精力进行团队工作的组织模式。强调个人的工作时间和精力是有限的,参与多个团队会使得多个身份之间存在竞争性。

现有研究表明,多团队身份带来的角色冲突或角色过载会给成员造成心理压力、时间混乱、能力提升慢等问题[8],给团队内部带来心理边界模糊、认知混乱、难以协调等问题[9]。Maynard 等[10]指出,因为多团队成员身份不可避免会产生相冲突的需求以及时间的局限性,个体不可能把所有的精力都集中在一个特定的团队上。团队成员分配给团队的时间会怎样影响团队的运作和最终的绩效还不得而知;但显然这个问题很重要并且值得关注,而这也即是多团队成员身份导致的角色冲突对于团队结果的影响问题。因此,本文研究角色冲突对于团队结果的影响,并探究其内部的可能机制。

有学者基于注意力的视角研究了团队成员的时间分配问题,Cummings [11]的研究结果表明,那些给团队分配了更多时间的成员能够表现出更高的工作效率,因为这些成员能够更加集中注意力投入他们的工作,而那些把精力分散在很多团队的成员,工作效率会低些,因为这些成员的注意力更加分散。

在认知上,团队成员将时间分配给多个团队,也会导致一些潜在的成本。工作中各种相互矛盾的要求,会超出团队成员对自己能力的认知,导致他们放弃或者部分放弃一些目标,以保证其他目标的达成[12]。有限的时间会导致团队成员把他们的注意力放在更局限的地方,并且更加希望快速达成一致或者快速作出决策,而减少对其他的目标,比如提升团队决策质量、评估可替代方案的关注[13][14]。

团队成员在团队和其他工作之间转换的时候,也会引发他们的转移成本。有很多的实证研究的表明,任务转换很耗费成本,因为前一个任务带来的认知干扰,会影响下一个任务的有效性[15]。当前一个任务还没结束的时候这种影响尤其大[16],而团队成员们在同时处理多个团队的工作的时候,正是处在这种情况下,成员需要更多的任务转换成本,产生角色冲突的情况,可能会对团队工作的有效性带来影响。

而在动机上和行为上也会产生影响[17]。团队成员分配较少的时间给团队时,可能会缺乏完全投入团队任务的动机,他们对团队的认同也会减少,且会觉得自己不是很有效率[18]。在面对其他团队时间上相冲突的需求,或者在团队认同上有矛盾时,团队成员的参与度会很难维持[19],从而可能降低成员的工作绩效和工作满意度。

基于以上这些论述,本文提出以下假设:

假设 H1: 多团队成员身份带来的角色冲突水平与工作满意度之间存在负相关关系。

假设 H2: 多团队成员身份带来的角色冲突水平与任务绩效之间存在负相关关系。

学术界很早就开始对沟通进行研究,范围涉及社会、心理、管理等各个领域,内容丰富。Saundra 和 Richard 在《有效沟通》中将沟通定义为“人们之间任何分享信息、思想和情感的过程。这其中包含口头、书面和形体语言、个人习惯和方式以及物质环境(赋予信息含义的任何东西)。”从定义中,可以看出沟通不仅限于信息符号的传递,也包含思想情感交流,说明信息符号形式多样,越丰富的符号能传递越复杂的信息,在具体环境中的信息符号更易被理解。沟通是团队信息交流的必要手段,通过团队中的有效沟通,成员可以清楚表达想法和意见,避免产生误解。

学者们对沟通的作用很早就开始探讨,其中包括团队沟通对于绩效的影响。姚振华和孙海法[20]研究发现,团队沟通能够预测团队绩效,高管团队的沟通频率对组织绩效有显著的正向影响。Werner 和 Lester 的研究则发现,随着成员间沟通效率的降低,团队成员的工作满意度会降低。

在角色冲突水平较高的情况下, 团队成员的注意力被分散在多个地方, 能够分配给团队沟通的时间更加受到了限制, 而良好的沟通水平需要团队进行充分的信息沟通。时间分配受到限制、以及在工作间转换需要更多成本的情况会限制团队进行更为有效、充分的沟通, 影响团队沟通的水平。并且, 当团队成员具有多团队成员身份时, 会通过使用异步性更高的电子邮件等方式进行交流, 来降低同时性的沟通, 减少在任务间转换的次数来降低转换成本。而这样的沟通形式, 可能会降低信息符号的多样性和丰富性, 从而降低沟通的有效性。

而已有研究表明, 团队沟通水平会对任务绩效和工作满意度产生影响, 故而本研究认为, 角色冲突水平会通过影响团队沟通的水平, 进一步影响任务绩效和工作满意度。

从而, 本文提出以下假设:

假设 H3: 团队沟通水平在角色冲突水平与工作满意度的关系中起中介作用。

假设 H4: 团队沟通水平在角色冲突水平与任务绩效的关系中起中介作用。

3. 研究方法

3.1. 样本选取与数据收集

本文的实证研究采用现场发放现场回收的方式收集问卷, 样本选取某区 10 个社区卫生服务中心的 19 个家庭医生特色服务团队, 这些服务团队的成员除了所在的特色服务团队之外, 都同时需要进行所在卫生服务中心的日常工作, 或其他团队的工作, 具有多团队成员身份。共发放问卷 120 份, 回收问卷 117 份, 问卷回收率 97.5%, 均为有效问卷, 有效问卷回收率为 97.5%。所调查团队的基本情况如表 1。

3.2. 变量度量

本文在团队层面进行研究, 研究变量为角色冲突水平, 团队沟通水平和团队结果, 即工作满意度、任务绩效。

1) 角色冲突水平。根据 Peterson 等[21]开发的测量量表加以改进, 采用李克特 7 点量表, 对角色冲突水平进行测量。用“团队的工作和其他的工作会有时间上的冲突或相互矛盾的事情”, “我除了团队工作还有其他工作, 所以我必须在不同的情况下做不同的事情”, “工作中我会没办法满足不同人提出的相互冲突的要求”“我在两个或更多的团队中工作, 有时会感到协调不过来”来测量团队的角色冲突水平。对四个项目进行平均来得到角色冲突水平的数据。

2) 团队沟通水平。组织沟通是指组织内进行的准确、及时、充分的信息交换数量。Campion, Medsker 和 Higgs [22]在研究团队特征和绩效关系时开发了团队沟通的量表, 包含两道题目, “团队成员很愿意与其他成员分享工作信息”以及“团队会促进同一产品项目成员间的交流”。薛晓芳等[23]从信息的及时性、充分性和交换量三个指标测量沟通有效性。本研究综合以往研究的量表, 从设置综合问项从信息共享、及时沟通、充分沟通和沟通反馈这几个角度来综合反映团队沟通变量。李克特 7 点量表, 设置 5 个问项来测量团队沟通水平, 其中包括 3 个正向问项和两个反向问项。“对于我工作做的怎么样, 能够得到及时的反馈”, “团队中的信息都能够及时的共享给所有成员”, “团队中成员们遇到事情可以方便的进行及时沟通”, “我的工作任务经常的得不到全面的解释”以及“我经常感到不知道团队里发生了什么事”。对五个问项进行相应的反向处理, 取平均值来得到团队沟通数据。

3) 团队绩效。工作满意度。根据 Cammann 等[24]编制的整体工作满意度量表, 本文用“总得来说, 我对在这个团队中的工作感到很满意”和一个反向题项“总得来说, 我不喜欢我在这个团队中的工作”来测量成员的整体满意度。任务绩效。本研究的任务绩效采用从社区医疗特色服务团队获取的综合绩效数据进行研究, 综合绩效根据居民满意度知晓度、团队运作状况等综合评定而来。

Table 1. Sample basic information ($N = 117$)
表 1. 样本基本信息统计表($N = 117$)

	统计量	数量	比例
团队规模	3 人及以下	12	10.26%
	4~6 人	51	43.59%
	7~12 人	25	21.37%
	13~15 人	14	11.97%
	15 人以上	15	12.82%
性别	男	35	29.91%
	女	82	70.09%
年龄	25 岁及以下	3	2.56%
	26~30 岁	22	18.80%
	31~35 岁	20	17.09%
	36~40 岁	33	28.21%
	40 岁~45 岁	29	24.79%
	46 岁以上	10	8.55%

4. 统计分析

4.1. 共同方法偏差的检验

同样的数据来源可能造成测量变量之间人为的共变。本研究的变量数据来源均来自团队成员的回答，为此，本文采用 Harman 单因素检验法来检验可能存在共同方法偏差。将所有题项共同进行未旋转的探索性因子分析，根据检验结果，各个变量具有清晰的内部结构，不存在一个能解释大部分变异的公共因子。第一个因子解释方差的 19.08%，这表明本问卷的结果并不存在明显的共同方法偏差。

4.2. 信度效度检验

在本文中，采用了 Cronbach's α 系数来进行量表的信度检验，检验结果见表 2，各变量的系数均大于 0.7，具有较好信度。本文的角色冲突和工作满意度量表来自翻译成熟的国外量表，有较好的效度。

对团队沟通水平的量表进行效度检验，检验结果见表 3 和表 4。团队沟通水平量表的 KMO 值为 0.822，显著性水平小于 0.001，采用主成分分析法进行因子分析提取公因子，Bartlett 球形度检验显著，适合做因子分析。表中为主成分分析结果，共提出 1 个公因子，解释了 70.5% 的总方差，检验结果比较理想，问卷效度良好。

4.3. 团队数据内部一致性检验

由于本研究的各个变量均为团队层面的变量，而调研数据除任务绩效外，均是个体层面的测量结果，对数据的处理涉及到个体水平变量聚合成为团队层面的变量。因此，本文根据 James, Demaree 和 Wolf (1984) 的 R_{wg} 指标来对变量的组内一致性进行测量。当变量的 R_{wg} 指标大于等于 0.7 时，则认为组内一致性水平良好。检验结果如表 5，各变量的 R_{wg} 值在 0.732 到 0.862 之间，均在可接受范围内。因此可以在团队层面进行分析。

4.4. 相关性及回归分析

表 6 中为角色冲突变量、团队沟通变量和工作满意度、任务绩效变量的相关性。

Table 2. Reliability Analysis**表 2.** 信度检验

变量	Cronbach's Alpha	基于标准化项的 Cronbachs Alpha	项数
工作满意度	0.802	0.805	2
角色冲突	0.737	0.737	4
团队沟通	0.790	0.802	5

Table 3. KMO & Bartlett test of team communication scale**表 3.** 团队沟通水平量表 KMO 和 Bartlett 值检验

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.822
	近似卡方	51.459
Bartlett 的球形度检验	<i>df</i>	10
	<i>Sig.</i>	0.000

Table 4. Team communication factor analysis total variance explaining table**表 4.** 团队沟通水平因子分析总方差解释表

成份	初始特征值			提取平方和载入		
	合计	方差的%	累积%	合计	方差的%	累积%
1	3.526	70.513	70.513	3.526	70.513	70.513
2	0.682	13.639	84.152			
3	0.380	7.607	91.759			
4	0.260	5.200	96.959			
5	0.152	3.041	100.000			

Table 5. Internal consistency test**表 5.** 内部一致性检验

变量	R_{wg} 值
工作满意度	0.732
团队沟通	0.813
角色冲突	0.862

Table 6. Correlation analysis (N = 19)**表 6.** 相关分析(N = 19)

		角色冲突	团队沟通	任务绩效	工作满意度
角色冲突	Pearson 相关性	1	-0.795**	-0.532*	-0.743**
	显著性(双侧)		0.000	0.019	0.000
团队沟通	Pearson 相关性	-0.795**	1	0.753**	0.815**
	显著性(双侧)	0.000		0.000	0.000

*. 在 0.05 水平(双侧)上显著相关。**. 在 0.01 水平(双侧)上显著相关。

从表 6 中可知, 团队成员的多团队成员身份所带来的角色冲突, 与团队成员工作满意度、团队任务绩效之间均存在显著的负相关性, 因此, 假设 H1、H2 得到了初步验证。

本文又通过回归分析验证角色冲突与工作满意度、任务绩效之间的关系。采用曲线估计来拟合角色冲突和工作满意度、任务绩效之间的关系。根据散点图, 选择进行线性回归、二次方和三次方的回归估计, 拟合结果如表 7 和图 1、图 2。角色冲突和工作满意度、任务绩效之间均存在显著的线性关系, 二次方和三次方的拟合关系均略优于线性回归, 相比于任务绩效, 角色冲突与工作满意度之间的关系更加紧密。总体上, 当角色冲突增大时, 满意度和任务绩效随之降低, 但是在角色冲突处于低水平时, 角色冲突一定程度的增加可能会导致满意度和任务绩效水平有所增加。假设 H1、H2 得到验证, 但可以进行修正, 即总体来说, 角色冲突和工作满意度、任务绩效均呈现负相关关系, 但当角色冲突水平较低时, 随着角色冲突的增加, 工作满意度和任务绩效水平会有一定程度的提高。

假设 H1、H2 成立, 从而可以进一步验证假设 H3、H4。从表 6 中可知, 团队成员的角色冲突水平与沟通水平间存在显著的负相关性; 沟通水平与成员工作满意度、团队任务绩效之间均存在显著的正相关性。

根据温忠麟等[25]对于中介效应的检验方法, 采用回归分析的方法, 判断中介作用。分析结果见表 8。由表可知, 沟通水平对角色冲突与工作满意度、任务绩效中介效应检验中 a、b、c 均显著, 沟通水平对角色冲突和工作满意度, 角色冲突和任务绩效之间关系均存在完全中介作用。假设 H3、H4 得到验证。

Table 7. Regression analysis of role conflict on team outcomes

表 7. 角色冲突对团队结果的回归结果

因变量	模型	R	R ²	调整 R ²	估计值的标准误	F	Sig.
工作满意度	线性	0.743	0.552	0.525	0.527	20.929	0.000
	二次	0.822	0.676	0.635	0.462	16.659	0.000
	三次	0.829	0.687	0.648	0.454	17.538	0.000
任务绩效	线性	0.532	0.283	0.241	0.519	6.725	0.019
	二次	0.627	0.393	0.317	0.492	5.180	0.018
	三次	0.622	0.386	0.310	0.495	5.039	0.020

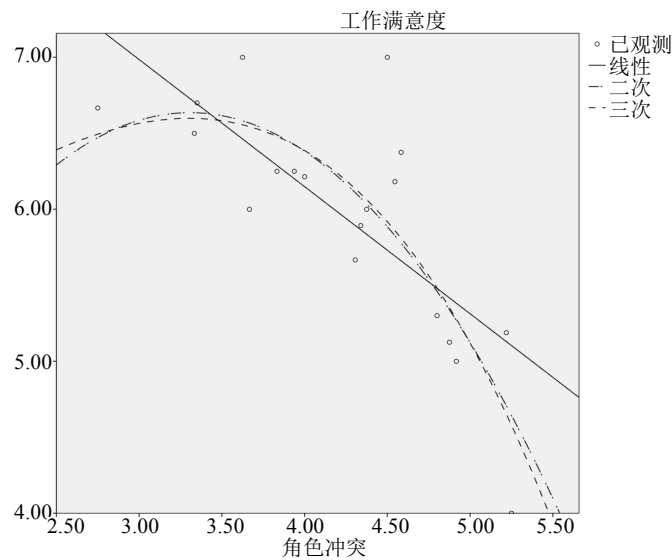


Figure 1. Curve fitting results of role conflict & job satisfaction

图 1. 角色冲突-工作满意度曲线估计拟合结果

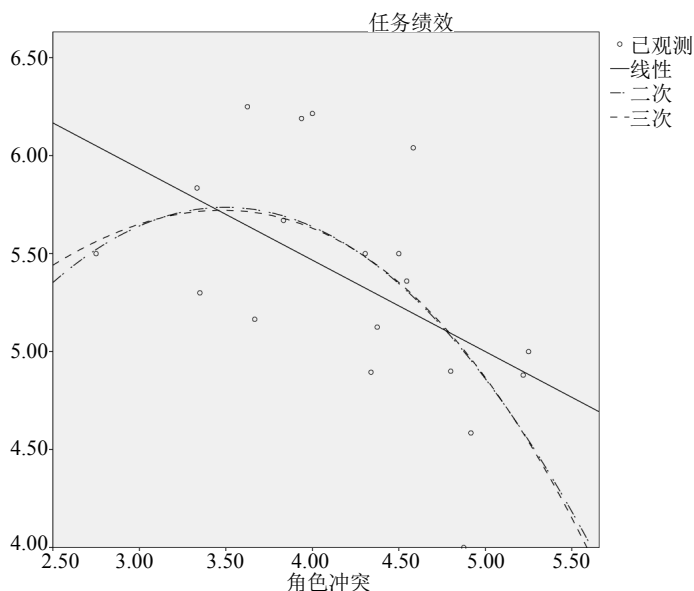


Figure 2. Curve fitting results of role conflict & task performance
图 2. 角色冲突-任务绩效曲线估计拟合结果

Table 8. Mediating effect test of communication level on role conflict and job satisfaction

表 8. 沟通水平对角色冲突与工作满意度中介效应检验

因变量	a		b		c		c'	
	值	Sig.	值	Sig.	值	Sig.	值	Sig.
满意度	-0.795	0.000	0.642	0.017	-0.743	0.000	-0.290	0.278
任务绩效	-0.795	0.000	0.734	0.004	-0.532	0.019	0.158	0.511

5. 研究讨论

5.1. 主要结论

本文探索了多团队成员身份导致的角色冲突对于团队结果的作用机制，进行了实证研究。得到了主要结论如下：

第一，在家庭医生服务团队的研究背景下，团队成员由于多团队成员身份而导致的角色冲突水平，总体上与工作满意度和任务绩效呈负相关，角色冲突水平越高，工作满意度和任务绩效越低，其中，角色冲突对于工作满意度的关系更为显著，与任务绩效的关系相对则弱些，这可能是因为任务绩效会受到更多非个人的因素，比如评价标准、评价者甚至经济环境等的影响，影响因素更为复杂。而当角色冲突处于低水平时，在一定范围内，工作满意度和任务绩效水平可能会随角色冲突水平的提高而有所提高。

第二，团队沟通水平在角色冲突和工作满意度、任务绩效之间起完全中介作用，团队沟通水平与工作满意度和任务绩效均呈正相关关系，而角色冲突水平会通过负向影响团队沟通水平来影响工作满意度和任务绩效。

5.2. 理论与实践意义

本文以家庭医生服务团队作为研究对象，关注了多团队成员身份导致的角色冲突及其对于团队结果，即工作满意度和任务绩效的影响，并探索出了团队沟通在其中的中介作用，从沟通的角度揭示了角色冲

突对于团队结果的影响机制。补充了多团队成员身份的研究以及角色理论的研究。

员工多样化、工作方式的变化、对资源的合理利用的需求等因素,都促进了多团队成员身份方式的普及,越来越多的员工会同时处于几个团队中或者同时承担团队之外的其他工作。在多团队成员身份越来越常见的背景下,团队应该认识到,多团队成员身份在可能带来知识共享、促进团队的学习、更有效获取团队外部资源等益处的同时,也可能使得成员由于同时承担多个身份而产生较大的角色冲突,降低团队沟通水平,从而影响工作满意度和任务绩效的事实。可以发现,在角色冲突较小的时候,角色冲突的水平在一定程度上可能提高成员的工作满意度和任务绩效水平,但是当团队成员的角色冲突水平较大时,工作满意度和任务绩效均会随着角色冲突水平的增加而下降。因此,在采用属于多个团队的成员的时候,需要权衡成员的多团队成员身份带来的利弊,在接受成员带来的知识共享、外部资源等优势的同时,合理了解和把握成员的角色冲突水平,从而避免角色冲突水平过高而影响团队沟通,进而给工作满意度和任务绩效带来不好的影响,得不偿失。

参考文献 (References)

- [1] Chudoba, K.M., Wynn, E., Lu, M. and Watson-Manheim, M.B. (2005) How Virtual Are We? Measuring Virtuality and Understanding Its Impact in a Global Organization. *Information Systems Journal*, **15**, 279-306. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2575.2005.00200.x>
- [2] O'Leary, M.B., Mortensen, M. and Woolley, A.W. (2011) Multiple Team Membership: A Theoretical Model of Its Effects on Productivity and Learning for Individuals and Teams. *Academy of Management Review*, **36**, 461-478. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0275>
- [3] Zika-Viktorsson, A., Sundström, P. and Engwall, M. (2006) Project Overload: An Exploratory Study of Work and Management in Multi-Project Settings. *International Journal of Project Management*, **24**, 385-394. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2006.02.010>
- [4] Erera-Weatherley, P.I. (1996) Coping with Stress: Public Welfare Supervisors Doing Their Best. *Human Relations*, **49**, 157-170. <https://doi.org/10.1177/001872679604900202>
- [5] Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P. and Snoek, J.D. (1964) *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley, New York.
- [6] Killian, L.M. (1952) The Significance of Multiple-Group Membership in Disaster. *American Journal of Sociology*, **57**, 309-314. <https://doi.org/10.1086/220965>
- [7] O'Leary, M.B., Woolley, A.W. and Mortensen, M. (2011) *Multiteam Membership in Relation to Multiteam Systems*. Routledge, New York, 141-172.
- [8] Zika-Viktorsona, A. and Engwall, M. (2006) Project Overload: An Exploratory Study of Work and Management in Multi-Project Settings. *International Journal of Project Management*, **24**, 385-394. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2006.02.010>
- [9] Edmondson, A.C. and Nembhard, I.M. (2009) Product Development and Learning in Project Teams: The Challenges Are the Benefits. *Development and Learning in Organizations*, **26**, 123-138. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2009.00341.x>
- [10] Maynard, M.T., Mathieu, J.E., Rapp, T.L., et al. (2012) Something(s) Old and Something(s) New: Modeling Drivers of Global Virtual Team Effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, **33**, 342-365. <https://doi.org/10.1002/job.1772>
- [11] Cummings, J.N. and Haas, M.R. (2012) So Many Teams, So Little Time: Time Allocation Matters in Geographically Dispersed Teams. *Journal of Organizational Behavior*, **33**, 316-341. <https://doi.org/10.1002/job.777>
- [12] Schmidt, A.M. and Dolis, C.M. (2009) Something's Got to Give: The Effects of Dual-Goal Difficulty, Goal Progress, and Expectancies on Resource Allocation. *Journal of Applied Psychology*, **94**, 678-691. <https://doi.org/10.1037/a0014945>
- [13] Karau, S.J. and Kelly, J.R. (1992) The Effects of Time Scarcity and Time Abundance on Group Performance Quality and Interaction Process. *Journal of Experimental Social Psychology*, **28**, 542-571. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(92\)90045-L](https://doi.org/10.1016/0022-1031(92)90045-L)
- [14] Parks, C.D. and Cowlin, R. (1995) Group Discussion as Affected by Number of Alternatives and by A Time Limit. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, **62**, 267-275. <https://doi.org/10.1006/obhd.1995.1049>

- [15] Altmann, E.M. and Gray, W.D. (2008) An Integrated Model of Cognitive Control in Task Switching. *Psychological Review*, **115**, 602-639. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.115.3.602>
- [16] Leroy, S. (2009) Why Is It So Hard to Do My Work? The Challenge of Attention Residue When Switching between Work Tasks. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, **109**, 168-181. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.04.002>
- [17] Clark, K.B. and Wheelwright, S.C. (1992) Organizing and Leading “Heavyweight” Development Teams. *California Management Review*, **34**, 9-28. <https://doi.org/10.2307/41167421>
- [18] Campion, M.A., Medsker, G.J. and Higgs, A.C. (1993) Relations between Work Group Characteristics and Effectiveness: Implications for Designing Effective Work Groups. *Personnel Psychology*, **46**, 823-847. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb01571.x>
- [19] O’Leary, M.B. and Cummings, J.N. (2007) The Spatial, Temporal, and Configurational Characteristics of Geographic Dispersion in Teams. *Social Science Electronic Publishing*, **31**, 433-452.
- [20] 姚振华, 孙海法. 高管团队组成特征与行为整合关系研究. 南开管理评论, 2010, 13(1): 15-22.
- [21] Peterson, M.F., Smith, P.B., Akande, A., et al. (1995) Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21-Nation Study. *Academy of Management Journal*, **38**, 429-452. <https://doi.org/10.2307/256687>
- [22] Campion, M.A., Medsker, G.J. and Higgs, A.C. (1993) Relations between Work Group Characteristics and Effectiveness: Implications for Designing Effective Work Groups. *Personnel Psychology*, **46**, 823-847. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb01571.x>
- [23] 薛晓芳, 王月, 刘修权, 王玉超. 建筑业与制造业企业组织沟通有效性的比较研究. 工程管理学报, 2012(2): 114-118.
- [24] Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., et al. (1983) Assessing Organizational Change a Guide to Methods Measures & Practices. *Administrative Science Quarterly*, **29**, 649-651.
- [25] 温忠麟, 侯杰泰, 张雷. 调节效应与中介效应的比较和应用. 心理学报, 2005, 37(2): 268-274.

期刊投稿者将享受如下服务:

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>期刊邮箱: mm@hanspub.org