

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2016.07.005

团队核心角色变动的动态机制研究

——基于间断平衡理论的分析

张悦, 梁巧转

(西安交通大学管理学院, 陕西西安 710049)

摘要: 本研究从动态视角, 运用间断平衡理论解释团队核心成员的变动对团队绩效的动态影响机制, 并且基于30个NBA团队11个常规赛季的数据样本对理论模型进行检验。研究表明, 离职成员的岗位技能与团队绩效损失正相关, 而替代成员的岗位技能及团队经验均对团队绩效损失起到抑制作用, 且这些影响可以通过团队协同的不稳定性流出这一过程间接作用于团队绩效。最后, 本研究总结了研究结果对团队成员变动研究的理论贡献和对企业管理的实践意义。

关键词: 核心成员变动; 间断平衡理论; 团队协同的不稳定性流出

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2016)07-0076-10

一、引言

如今, 团队的变革越来越难以预测并且更加剧烈, 这使得研究者们开始思考这些变革对团队可能产生的影响。变革的起源各不相同, 其过程可能是渐进的或突变的, 可能来自于内部或是外部。虽然针对变革的理论有不同的观点, 但学者们一致认为变革的形式是多样的且过程是复杂的, 因此会导致不确定性的结果。学者们已经研究了团队如何应对变革, 并根据变革动力的起源以及其不可预期性发展出不同的转变模式 (Arrow和McGrath, 1995; Van der Voet等, 2014)。

对团队变革的研究已经渐渐从有计划性的静态视角转变为更加复杂的动态视角 (Arrow等, 2000; 孟晓斌等, 2008)。其中, 最为突出的理论即间断平衡理论 (punctuated equilibrium theory) (Gersick, 1991; Anderson和Tushman, 1990)。该理论模型提出, 在团队遭遇某些更新变革之前 (例如生命周期的改变、结构、战略或技术变革), 团队倾向于保持在平衡状态。针对间断性变革影响的研究指出, 团队在变革阶

收稿日期: 2016-03-03

作者简介: 张悦 (1990—), 女, 西安交通大学管理学院博士研究生;

梁巧转 (1964—), 女, 西安交通大学管理学院教授, 博士生导师。

段会不可避免地陷入混乱的局面（Helms和Oliver，2015）。因此有必要解析出团队互动过程及团队绩效如何受间断性变革的影响，但很少有研究对这一过程进行实证扩展。

成员变动是最常见的团队变化之一。针对成员变动对组织影响的研究主要分为两派观点。一派观点认为成员变动能够为团队带来“新鲜血液”，新的知识与技能为团队提供了提升绩效的机会。另一派观点认为团队成员变动会引发负面的不稳定性（Baer等，2010）。总体而言，成员变动对团队造成的影响具有特定的方向。考虑到变革的性质，并非所有的成员变动都被认为是能够打破团队平衡的间断性变革。根据地位特征理论，只有发生在核心角色上的变动才可能打破平衡（Ridgeway和Berger，1986）。由于团队不可避免地会发生不同角色的成员变动，探讨核心角色的变动如何打破团队平衡状态并对团队结果造成影响就显得至关重要。

Gersick（1991）提出的间断平衡观点认为，团队在间断性变革期间会经历一个过渡阶段。然而间断平衡模型并未能完全打开过渡阶段黑箱的内容，即团队在变革期间所经历的震荡过程。为了识别核心角色发生成员变动后团队在变革阶段所经历的动态过程，我们采用了Summers等（2012）提出的“团队协同的不稳定性损失（flux in coordination）”来解释变革阶段团队经历的干扰。“不稳定性损失”被定义为“团队内部互动的不稳定性、不平衡性或其变化模式”（Summers，2009），它出现在团队发生根本性变革后以及团队重构之前（Marks等，2001）。不同于静态的“团队协同”概念，在间断平衡模型中，“团队协同的不稳定性损失”用以测量团队协同在团队核心角色发生成员变动背景下发生的动态性“过程损失”，“不稳定性损失”越大意味着变革对团队协同带来的干扰性影响越大。

Humphrey等（2009）的研究提出核心角色承担者的个人特质相较于非核心角色的个人特质对团队绩效的影响更强烈。然而他的研究是基于静态环境下，未考虑成员变动的情境，也没有进一步探索其中间的作用机制。基于这一发现，本研究认为有必要关注当担任核心角色的成员发生变动时，其不同的成员特质如何对团队过程及结果造成影响。无论是离职成员的特质还是新进成员的特质都会对“团队协同的不稳定性损失”以及“团队绩效损失”产生重要影响。

本研究旨在探索成员变动与团队绩效间的动态关系机制（见图1）。其主要贡献如下：一是从理论视角阐述成员变动理论与间断平衡理论的融合机理；二是我们重点关注了核心角色（Humphrey等，2009）的成员变动，并检验了离职及替代的核心角色的成员特征如何影响团队协作过程及团队绩效。

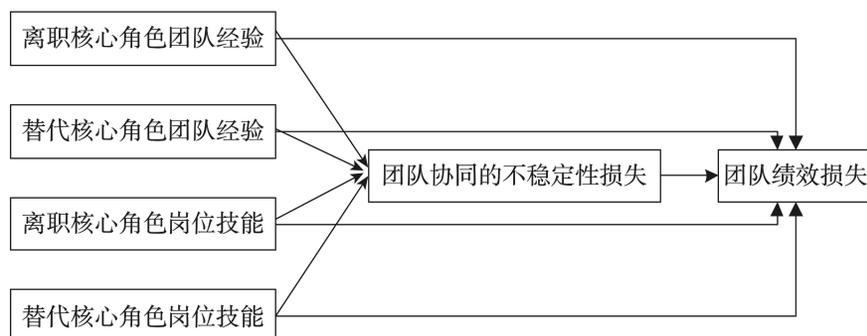


图1 研究模型

二、理论基础与研究假设

Humphrey等(2009)将核心角色的标准定为“面对更多团队需要克服的问题,承担更多的团队任务以及处于工作流的中枢位置”。由于面对更多的团队任务及问题,核心角色相对于其他角色占有得天独厚的位置结构。核心角色成员的作用往往对团队活动至关重要,并对团队运行产生持续性的贡献,团队其他成员对核心成员的依赖性也更强。发生在这类角色上的成员变动将会对团队效能造成更显著的影响(Pearsall和Ellis, 2006)。因此,核心角色的变动满足间断性变革的特征。在间断平衡的视角下,核心成员变动会打破原有的平衡结构,包括成员构成、角色分配以及随之而来的团队各角色、各成员间互动模式及惯例的重塑。

角色构成理论认为角色的特质会对团队有效性造成影响(Pearsall和Ellis, 2006)。角色承担者的特征可能对于变革的成功起着决定性的作用(朱其权和龙立荣, 2011)。在本研究中,我们探讨离职核心角色承担者及相应的替代核心角色承担者的团队经验、岗位技能这两个特征如何作用于团队绩效。

1. 核心角色承担者的团队经验对团队绩效损失的影响

团队经验反映了成员为当前团队效力的连续性。如果核心角色在离职前拥有较丰富的团队经验时,则会形成其对团队的稳定贡献机制。由于核心角色在任务完成的过程中发挥枢纽作用,其任职经历越久,团队对其的依赖性和互动模式的惯性越强。当核心角色离职,这一间断性变革会扰乱之前建立的一系列平衡模式和系统。核心角色的团队经验越久,这种平衡所牵制的范围越广、深度越大,一旦被打破,将对任务完成造成干扰并影响团队绩效。

对于核心角色替代者的团队经验而言,若其在此前就属于该团队,则能减少前任核心成员离职所带来的团队波动。从间断平衡的视角来看,从属于原团队的替代者熟悉原有的平衡结构,包括成员间的互动模式、任务分配以及团队的运作规则和惯例。这类成员相较于空降的新核心角色,更倾向于仿照其前任的角色行为,在原有的团队运作模式基础上开展工作任务。这类成员的接替能够在不完全打破原来平衡的基础上,帮助团队按原有的惯例快速恢复平衡,缩短成员更替带来的动荡期,有助于减少团队绩效损失。同时,随着替代核心角色团队经验的增加,其余成员会对其个人能力及贡献有更清晰的认知与了解,增强对其核心角色地位合法性的认可(Abramis, 1994)。当人们对角色的预期与其承担者的胜任力相符时,有助于团队的有效沟通(Tuckman, 1965),有效的沟通与合作能促进团队快速从间断性变革中恢复正常运转,减少团队在过渡期的绩效损失。因而,得出如下假设:

H1a: 离职核心角色承担者的团队经验与团队绩效损失正相关。

H1b: 替代核心角色承担者的团队经验与团队绩效损失负相关。

2. 核心角色承担者的岗位技能对团队绩效损失的影响

岗位技能涵盖了完成具体任务的知识、技能以及能力(Humphrey等, 2009),每个员工都拥有和业绩水平密切相关的不同技能水平(Morgeson等, 2005)。Humphrey等(2009)的研究指出核心角色的岗位技能相较于非核心角色的岗位技能,对团队绩效会造成更显著的影响。然而他的研究并没有涉及角色动态变化下,岗位技能的流失与补充对团队绩效造成的变化。核心角色承担者的离职会使得其具备的岗位技能也随之从团队中流失。核心角色承担者一般被认为相较于普通成员更具备胜任力

(Piazza和Castellucci, 2014)。这就是说核心成员往往具备更优秀的岗位技能,而这种突出技能一旦丧失将很难在短时间被其他成员弥补。根据Bunderson等(2013)的观点,特征越是突出就越容易对整个团队构成影响,因为特征的不可替代性赋予了其特殊的价值。当具备高岗位技能的核心角色离职后,团队的正常运作及任务完成都会受到影响,原有的运作平衡模式被扰乱。当岗位技能越高,这种导致运作失衡的资源缺失越难以被其他成员弥补,从而团队的失衡和无序状态在短期内无法中止,任务无法顺利开展,进而对团队的绩效造成持续的破坏。因此我们可以推论出,离职的核心角色承担者的岗位技能水平越高,团队绩效的损失越严重。

虽然核心角色承担者的离职会造成团队绩效的损失,但在间断性变革期间新替代者的出现能使团队保持活力并提供新的资源。一方面,当替代核心角色承担者拥有较高岗位技能时,能够弥补一部分由于其前任的离职给团队带来的损失,缓解间断性变革所带来的破坏性影响。另一方面,间断性变革打破了惯性压力,为重塑团队的结构和活动提供了机会(Gersick, 1991)。新继任者的岗位技能特征能够为形成新的团队平衡互动及运作模式提供切入点(Gersick, 1991),团队围绕新的核心角色承担者的技能特征重新定位发展方向、重置行动策略。同时,新成员的岗位技能越出色,越能促进团队成员对其核心地位的认可(Abramis, 1994),促使其他团队成员主动调整工作模式,加强与新核心成员的配合,迅速从混乱中理出发展和调整思路,使得任务可以正常开展,达到新的平衡,从而减少变革所带来的绩效损失。由此得出假设:

H2a: 离职核心角色承担者的岗位技能与团队绩效损失正相关。

H2b: 替代核心角色承担者的岗位技能与团队绩效损失负相关。

为进一步探索核心角色的成员变动对团队绩效的影响过程,我们将关注“团队协同”这一中间过程。作为广为研究的团队过程,团队协同描述了活动与工作流之间相互依赖的管理过程,且在投入转化为结果的过程中发挥着不可替代的作用(Malone和Crowston, 1994)。结合成员变动的动态环境,我们引入“团队协同的不稳定性损失”作为中介变量。“不稳定性损失”用以描述团队所经历的震荡和波动,并反映了团队过程产生的偏差。Wollin(1999)提出基础层面的间断性变革会影响所有边缘层面的次级系统。当团队经历了核心角色的成员变动这一基础层面的间断性变革后,其影响会扩散到位于团队运作的方方面面,进而引发“团队协同”这一团队过程的“不稳定性损失”。

3. 团队协同的不稳定性损失在核心角色承担者的团队经验与团队绩效损失中的作用

核心角色承担者的团队经验越丰富,则与其余成员间建立起的共同心智模式、交互记忆系统、互动模式等越成熟稳定(Kim, 1997)。对于具有丰富团队经验的离职核心角色成员,由于长时间的渗透,核心角色在团队中发挥更加不可或缺的作用,他的离开会打破这种平衡,使得团队协同在一定期间内难以自我修复,导致团队协同混乱和低效。对于具有较多团队经验的替代核心成员,相较于新进入者,他会拥有更强的团队接受度及认可度,与其余成员的相互了解和清楚如何在混沌中重新组织团队合作,可以在短时间内使团队协同恢复有序,进而减少在变革过渡期团队协同的不稳定性损失。

团队协同是预测团队有效性的重要指标,而协同失调是阻碍团队目标实现的主要干扰。团队协同的不稳定损失不可避免地会造成团队绩效的损失。因此,我们提出团队协同的不稳定性损失中介了离职(替代)核心角色担任者的团队经验与团队绩效损失之间的关系。

H3a: 团队协同的不稳定性损失中介了离职核心角色承担者的团队经验与团队绩效损失间的正向关系。

H3b: 团队协同的不稳定性损失中介了替代核心角色承担者的团队经验与团队绩效损失间的负向关系

4. 团队协同的不稳定性损失在核心角色承担者的岗位技能与团队绩效损失中的作用

团队核心角色的承担者面对更多的任务内容, 在团队网络中拥有很高的中心度, 使得这类成员与团队内部的大多数成员都产生任务接触, 高水平的岗位技能对任务合作顺利与否起到重要作用。当团队核心角色担任者离职时, 基于其岗位技能所形成的团队互动模式会被扰乱, 且任务完成也缺少了重要的技能资源输入, 这必然会导致团队协同出现故障, 造成团队协同的不稳定性损失, 进而造成绩效损失。

相反, 当新替代者拥有较高的岗位技能时, 这种突出的素质会使得他作为新团队核心的合法性被认可, 其余成员会自愿协调自己的行动以适应新核心角色承担者的风格, 有助于其快速融入团队实践, 促进其与成员间的互动。新核心角色的出现还促使团队在变革中发展出一套围绕新成员的策略及协作模式, 缓解其前任离职所带来的过程失调 (Rink等, 2013)。其岗位技能越高, 在新协同模式的形成中发挥的功用就越大, 可以有效减弱成员变动过程中团队协同的不稳定性损失, 并对团队绩效造成影响。由此得出假设:

H4a: 团队协同的不稳定性损失中介了离职核心角色承担者的岗位技能与团队绩效损失间的正向关系。

H4b: 团队协同的不稳定性损失中介了替代核心角色承担者的岗位技能与团队绩效损失间的负向关系。

三、研究方法

(一) 样本来源及研究过程

1. 样本来源。本研究选择了全美职业篮球联盟 (NBA) 的30支球队作为样本。选择篮球团队作为样本主要有以下原因: 一是由于篮球团队是行动小组类团队的典型代表 (García-Izquierdo等, 2012)。NBA由于具有组织特征以及商业逐利的本质, 因而受到很多管理类研究的关注, 并成为一类具有代表性的样本设置 (Soebbing等, 2015; Harris和McMahan, 2015)。二是因为NBA样本为本研究的理论验证提供了很好的背景环境, 例如每个团队都有清晰的核心角色界定, 注册制及转会制度很完备地记录了频繁的成员变动过程 (平均每团队每赛季2—7宗成员变动), 由于篮球比赛具有高任务依存性的特点, 成员的经验、技能及其协同过程对团队绩效都具有重要影响 (Clemente等, 2015)。

我们收集了30个NBA团队11个常规赛季的纵向数据 (从2003/2004到2014/2015赛季)。之所以选择这个期间的数据, 是因为自2003/2004赛季NBA开始持续持有相同的30支球队, 且在这一期间竞赛系统和规则没有显著的变化。季后赛数据被排除在样本外, 这是由于只有16支球队会参与到这一竞争中。没有发生成员变动的团队—赛季样本也被排除在外。最终我们的样本涵盖了276组团队—赛季观察样本。所有的数据均来自于人工检索网络二手数据 (www.nba.com; www.basketball-reference.com.)。

2.研究过程。NBA球队的核心角色需要根据核心角色的标准来严格选择。当球员满足以下标准时，我们将其定义为核心球员：（1）球员是当赛季的首发球员，首发名单上的成员相较于候补球员通常是球队各位置上的最佳球员；（2）该球员在当赛季目标球队的上场时间不少于500分钟，500分钟上场时间是有资格位列NBA球员数据排行榜的界限。按照这一标准选择出的球员满足Humphrey等（2009）提出的核心成员的定义。

球队核心队员的转会、退役及一个赛季以上的休赛都被记录为当赛季的核心角色承担者离职，其相同位置上满足上述核心球员条件的接替者被记录为替代核心角色的担任者，共491对成员变动被纳入我们的研究。我们在团队层级研究核心角色承担者对团队过程及结果的影响。同时，角色构成视角考虑的是角色，而非个人特征对团队有效性的影响（一种角色可能由多个成员承担）（Pearsall和Ellis，2006）。基于以上原因，我们将离职/替代核心角色承担者的特征（团队球员、岗位技能）取该角色中发生变动的成员特征的平均值，因此，最终的团队—赛季样本为276。

（二）变量的定义与测量

1.团队绩效损失。作为因变量，团队绩效损失以原核心成员离队赛季（赛季 $t-1$ ）与后一赛季（赛季 t ）团队胜率的差值来衡量（ $W\%_{\text{赛季}t-1}-W\%_{\text{赛季}t}$ ）。该值为正意味着团队绩效的下滑。

2.团队经验。离职核心角色的团队经验测量了成员在离职前为目标团队连续效力的常规赛场次。替代核心角色的团队经验测量了成员在成为核心角色之前，为目标团队连续效力的场次。

3.岗位技能。我们以各常规赛季平均每36分钟（首发球员平均场上时间）的客观技能统计指标来测量成员的岗位技能。参照Staw和Hoang（1995）的研究，我们选择了每分钟得分、投篮命中率、罚球命中率、篮板等与任务达成密切相关的技术指标。对于离职核心角色承担者的岗位技能取其在离职前赛季（赛季 $t-1$ ）技能数据的标准化平均数。而对应的新替代核心角色承担者的岗位技能则取其在目标团队担任核心角色的首个常规赛季（赛季 t ）技能数据的标准化平均数。当某团队在单个赛季发生多例核心角色更替事件时，所有的个体层面数据平均化到团队层面。

4.团队协同的不稳定性损失。由核心成员变动所引起的团队协同的不稳定性损失也由客观指标测量。篮球团队的协同可以理解为配合策略，分为传切、策应、突分、掩护（Wooden和Nater，2006）。我们选取各球队整体的助攻/失误比、有效命中率、快攻次数这三个指标来衡量团队协同的有效性，这三个指标在某种程度上能够反映团队协同的调和度及效率。为测量团队协同的不稳定性损失，我们取赛季 $t-1$ 与赛季 t 中三项指标的标准化平均数的差值。该值为正时，表明团队协同出现退化。

5.控制变量。核心角色成员更替次数：该指标测量每一团队在目标赛季中发生核心成员变动的次数，控制了由于离职核心成员数目对团队造成的影响。离职成员的出场比例：该指标测量了离职核心角色在赛季 $t-1$ 的出场比率，用以控制离职核心角色对团队产生的时间效应影响。

四、研究结果

（一）研究假设的检验与结果分析

由于所有的变量都聚合到了团队层级，我们采用多重线性回归对假设进行验证。表1提供了研究变量的描述性统计结果。对于直接效应的检验，表2中模型3的结果表明离职核心角色承担者的团队经验对团队绩效损失无显著影响，而其替代者的团队经验能显著地降低绩效损失（ $\beta = -0.11$, $p < 0.01$ ），因此H1a被拒绝而H1b得到验证。这说明团队绩效对替代者的团队经验更为敏感，拥有丰富的团队经验有助于替代者迅速融入团队，高效地发挥核心角色的作用，弥补团队在间断性变革过程中的绩效损失。模型4显示离职核心角色承担者的岗位技能与团队绩效损失正相关（ $\beta = 1.18$, $p < 0.05$ ），替代核心角色承担者的岗位技能与团队绩效损失负相关（ $\beta = -1.13$, $p < 0.05$ ），验证了H2a、H2b。由此可见无论是核心角色的离职者还是替代者，其岗位经验都会对团队绩效产生显著影响，而这种影响恰恰是反方向的。岗位技能作为核心角色所具备的有助于团队任务完成的重要资源，其流出和流入都会对团队结果产生不可忽视的影响。

表1 描述性统计

变 量	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
核心角色成员更替次数	0.80	0.16							
离职成员的出场比例	2.04	1.17	0.04						
离职核心角色团队经验	1 902.98	512.74	0.73**	0.06					
替代核心角色团队经验	2 076.56	463.34	-0.03	-0.01	0.00				
离职核心角色岗位技能	0.00	1.58	0.13	0.14	0.31**	-0.05			
替代核心角色岗位技能	0.00	1.75	0.09	0.08	0.05	0.31**	0.09		
团队协同的不稳定性损失	0.00	3.43	-0.01	0.01	0.02	-0.26**	0.13†	-0.17**	
团队绩效损失	-0.02	14.41	0.05	0.03	0.10	-0.17**	0.09	-0.11†	-0.03

注：**表示 $p < 0.01$ ，*表示 $p < 0.05$ ，†表示 $p < 0.10$ （双侧检验）。

表2 主效应及中介效应检验

变 量	团队协同的不稳定性损失		团队绩效损失		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
截距项	4.32**	3.62	7.19	3.05	-3.64
核心角色成员更替次数	-1.30	0.07	-6.00	-1.48	-1.61
离职成员的出场比例	0.02	-0.03	0.31	0.18	0.24
离职核心角色的团队经验	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00
替代核心角色的团队经验	-0.10**	-0.10**	-0.11**	-0.10	-0.10
离职核心角色岗位技能		0.36		1.18	0.52
替代核心角色岗位技能		-0.28		-1.13	-0.62
团队协同的不稳定性损失					1.85**
R ²	0.07	0.11	0.04	0.12	0.29
ΔR^2	0.07	0.04	0.04	0.08	0.17
F	4.47**	3.63**	2.55	3.68**	10.00**

注：**表示 $p < 0.01$ ，*表示 $p < 0.05$ ，†表示 $p < 0.10$ （双侧检验）。

表2中模型1、2、5的结果显示，替代核心角色承担者的团队经验（ $\beta = -0.10$, $p < 0.01$ ）、离职核心角色承担者的岗位技能（ $\beta = 0.36$, $p < 0.05$ ），替代核心角色承担者的岗位技能（ $\beta = -0.28$, $p < 0.05$ ）均能显著地预示团队协同的不稳定性损失，同时团队协同的不稳定性损失对团队绩效损失具有显著的正向影响（ $\beta = 1.85$, $p < 0.01$ ），即团队协同的不稳定性损失中介了替代核心角色承担者的团队经验、岗位技能与团队绩效损失间的负向关系，同时还中介了离职核心角色承担者的岗位技能与团队绩效损失间的正向关系，H3b、H4a、H4b被证实，而H3a无法被验证。这说明无论是核心角色的团队经验

还是岗位技能，均是通过团队的协调机制最终对团队绩效产生影响。核心角色的离开会导致团队合作、团队进程的失衡与混乱，影响任务的完成，最终让团队遭受损失。而新替代者的出现，又能凭借其经验及技能重新组织并建立新的平衡，使团队协调恢复或达到新的秩序，帮助减少间断性变革期间产生的绩效损失。

（二）稳健性检验

由于本研究的数据涉及同一团队的多个时间区间（30个团队11个赛季数据），可能存在数据相关的风险。虽然所有的变量都聚合到团队—赛季层面，但团队变差依然可能存在，比如某一团队在各赛季始终能保持出色表现。为解决这一问题，我们进行了补充性的稳健性检验，使用HLM对可能存在的组间变差进行检验。虽然数据结构是多层的，即236个团队—赛季层面（level1）的变量嵌入到30个团队中（level2），结果表明团队绩效损失（因变量）的零模型在组间变异并不显著（ $\chi^2=14.57(29)$ ， $p>0.5$ ），所以采用普通的多重线性模型进行检验并不会受到数据相关性的影响（Turner, 2015）。

五、结论与展望

（一）研究结论

基于间断平衡理论，本研究检验了团队核心角色发生变动时，离职者与替代者的特征对团队绩效的影响机制。研究指出团队中核心角色的成员发生变动时，离职核心角色承担者的岗位技能正向影响团队绩效损失，但其团队经验对团队绩效的影响不显著，而其对应的替代者的团队经验及岗位技能均能抵消一定的团队绩效损失。这说明核心角色的变动对于团队结果的影响是不定向的，这取决于离职者和替代者双方的特质。核心角色的不同特质对于团队过程及绩效的影响也有所不同。离职核心角色与替代核心角色的岗位技能均能显著影响团队绩效损失，而只有替代者的团队经验会对团队绩效产生显著的作用。团队绩效对替代核心角色承担者的团队经验更敏感的原因可能是对于新秩序新模式的建立，团队经验发挥着更加重要的作用。其余团队成员对于替代核心角色的身份十分敏感，拥有团队经验的替代者可以在变革的过程中快速获得团队认同，同时借助对团队原有运作规则的了解，帮助团队在间断性变革中快速恢复秩序。这个过程发生在短暂的间断性变革时期，因此对于时间更为敏感。相反，离职角色在团队中一般拥有一定长度的任期，而团队互动模式等可能在不长的一段磨合期内就可以形成，在漫长的平衡期内团队经验并不能持续创造实质性生产力，团队经验丰富与否不会直接反映在团队绩效变动上。最后，在这一成员变动的过程中，我们发现团队协同的不稳定性损失这一变量起到了重要的过程转化作用，中介了离职/替代核心角色承担者的特征与团队绩效的关系，这一中介机制揭示了团队面临间断性变革的动态调整过程。

（二）理论贡献与管理启示

1.理论贡献。首先，区别于静态视角，本研究将间断平衡理论与成员变动理论相结合，站在动态视角解释了成员变动对团队过程及结果的影响。我们关注了间断平衡模型中变革时期内成员变动如何导致团队的不稳定。其次，我们把角色构成理论也融入成员变动的研究中，将研究聚焦于核心角色这一特殊群体，探索在核心角色成员变动的条件下，核心角色的不同特征如何影响团队。

2.管理启示。随着工作团队处于日益动态化和不确定的环境中，管理者们要意识到间断性变革对于团队来说不一定是消极事件。本研究特别强调了核心角色的重要性，这

是因为关键位置的成员交替会导致更严重的团队合作问题，对任务的完成造成阻碍。但同时，出色替代者的出现也能为团队的发展带来转机。对于核心角色的岗位技能分布上需要注意，团队不能仅拥有个别的不可替代型人才，在核心人才的建设上要具有一个动态化的机制，即使个别核心成员离职，也需要有相应的替代型人才补位。且具备一定团队经验的内部替代成员比“空降兵”更具有优势。

（三）研究局限及未来展望

本研究依然存在以下局限性：首先，我们遵循以往的一些研究，尝试采用组间可比的二手数据进行实证检验（Humphrey等，2009），但这一数据搜集方法会导致潜在的共同方法偏差。未来研究应该尝试采用问卷调研的方式进行变量测量。比如成员感知到的团队协同的不稳定性偏差可以采用Lewis（2003）开发的问卷进行测量。另一个研究局限在于本研究结果是在NBA样本的特殊情境下产生的。但正如前文所讨论过的，篮球团队是极具代表性的行动小组，且其内部运作的机理及行为具有工作组织的特征，因此基于这个特殊样本得出的结果依然对工作组织适用。为了增强结果的普适性，未来研究可以突破工作小组的情境，针对不同的团队类型重复类似的实证验证。最后，还有一些可能的中介变量没有进一步挖掘。未来研究可以探索成员变动所带来的团队冲突的中介效应（如关系冲突、任务冲突和过程冲突）。

主要参考文献

- [1] 孟晓斌, 王重鸣, 杨建锋. 企业组织变革中的动态能力多层适应性探析[J]. 外国经济与管理, 2008, (2): 1-8, 15.
- [2] 朱其权, 龙立荣. 国外员工变革反应研究综述[J]. 外国经济与管理, 2011, (8): 41-49.
- [3] Abramis D J. Work role ambiguity, job satisfaction, and job performance: Meta-analyses and review[J]. Psychological Reports, 1994, 75 (12): 811-833.
- [4] Anderson P, Tushman M L. Technological discontinuities and dominant designs: A cyclical model of technological change[J]. Administrative Science Quarterly, 1990, 35 (4): 604-633.
- [5] Arrow H, McGrath J E, Berdahl J L. Small groups as complex systems[M]. Thousand Oaks: Sage, 2000.
- [6] Arrow H, McGrath J E. Membership dynamics in groups at work: A theoretical framework[A]. Cummings L L, Staw B M. Research in Organizational Behavior[M]. Greenwich, CT: JAI Press, 1995, 17: 373-411.
- [7] Baer M, Leenders R T A J, Oldham G R, et al. Win or lose the battle for creativity: The power and perils of intergroup competition[J]. Academy of Management Journal, 2010, 53 (4): 827-845.
- [8] Bunderson J S, van der Vegt G S, Sparrowe R T. Status inertia and member replacement in role-differentiated teams[J]. Organization Science, 2012.8, 25 (1): 57-72.
- [9] Clemente F M, Martins F M L, Kalamaras D, et al. Network analysis in basketball: Inspecting the prominent players using centrality metrics[J]. Journal of Physical Education and Sport, 2015, 15 (2): 212-217.
- [10] García-Izquierdo A L, Ramos-Villagrasa P J, Navarro J. Dynamic criteria: A longitudinal analysis of professional basketball players' outcomes[J]. The Spanish Journal of Psychology, 2012, 15 (3): 1133-1146.
- [11] Gersick C J G. Revolutionary change theories: A multilevel exploration of the punctuated equilibrium paradigm[J]. Academy of Management Review, 1991, 16 (1): 10-36.
- [12] Harris C M, McMahan G C. The influence of compensation on leader human capital and unit performance[J]. SAM Advanced Management Journal, 2015, 80 (1): 33-40.
- [13] Helms W S, Oliver C. Radical settlements to conflict: Conflict management and its implications for institutional change[J]. Journal of Management & Organization, 2015, 21 (4): 471-494.
- [14] Humphrey S E, Morgeson F P, Mannor M J. Developing a theory of the strategic core of teams: A role composition model of team performance[J]. Journal of Applied Psychology, 2009, 94 (1): 48-61.
- [15] Kim P H. When what you know can hurt you: A study of experiential effects on group discussion and performance[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1997, 69 (2): 165-177.
- [16] Lewis K. Measuring transactive memory systems in the field: Scale development and validation[J]. Journal of Applied

- Psychology, 2003, 88 (4) : 587-604.
- [17]Malone T W, Crowston K. The interdisciplinary study of coordination[J]. ACM Computing Surveys (CSUR) , 1994, 26 (1) : 87-119.
- [18]Marks M A, Mathieu J E, Zaccaro S J. A temporally based framework and taxonomy of team processes[J]. Academy of Management Review, 2001, 26 (3) : 356-376.
- [19]Morgeson F P, Delaney-Klinger K, Hemingway M A. The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance[J]. Journal of Applied Psychology, 2005, 90 (2) : 399-406.
- [20]Pearsall M J, Ellis A P J. The effects of critical team member assertiveness on team performance and satisfaction[J]. Journal of Management, 2006, 32 (4) : 575-594.
- [21]Piazza A, Castellucci F. Status in organization and management theory[J]. Journal of Management, 2012.8, 40 (1) : 287-315.
- [22]Ridgeway C L, Berger J. Expectations, legitimation, and dominance behavior in task groups[J]. American Sociological Review, 1986, 51 (5) : 603-617.
- [23]Rink F, Kane A A, Ellemers N, et al. Team receptivity to newcomers: Five decades of evidence and future research themes[J]. The Academy of Management Annals, 2012.8, 7 (1) : 247-293.
- [24]Staw B M, Hoang H. Sunk costs in the NBA: Why draft order affects playing time and survival in professional basketball[J]. Administrative Science Quarterly, 1995, 40 (3) : 474-494.
- [25]Tuckman B W. Developmental sequence in small groups[J]. Psychological Bulletin, 1965, 63 (6) : 384-399.
- [26]Turner J R. Hierarchical linear modeling testing multilevel theories[J]. Advances in Developing Human Resources, 2015, 17 (1) : 88-101.
- [27]van der Voet J, Groeneveld S, Kuipers B S. Talking the talk or walking the walk? The leadership of planned and emergent change in a public organization[J]. Journal of Change Management, 2012, 8 (2) : 171-191.
- [28]Wollin A. Punctuated equilibrium: Reconciling theory of revolutionary and incremental change[J]. Systems Research and Behavioral Science, 1999, 16 (4) : 359-367.
- [29]Wooden J, Nater S. John Wooden's UCLA offense[M]. Champaign: Human Kinetics, 2006.

The Dynamic Mechanism of Core Role Changes: Analysis Based on Punctuated Equilibrium Theory

Zhang Yue, Liang Qiaozhuan

(School of Management, Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710049, China)

Abstract: From a dynamic perspective, this paper explains the dynamic impact of core role change in teams on team performance by applying punctuated equilibrium theory, and tests the theoretical model by using the data from 30 NBA teams covering 11 regular seasons. It reveals that job-related skill of departing core role holders positively influences team performance losses, whereas job-related skill and team experience of new core role holders have an inhibiting effect on team performance losses. In addition, these relationships are mediated by flux in team coordination. Finally, it summarizes the theoretical contribution to team member change research and the practice significance to enterprise management.

Key words: core role change; punctuated equilibrium theory; flux in team coordination

(责任编辑: 散 水)