

# 颠覆性创新视角下知识隐藏对团队绩效的影响研究

雷轶, 习佳琪, 陈云川

(南昌航空大学经济管理学院, 江西南昌, 330063)

**[摘要]** 在当今社会环境下, 活跃的知识流动能大幅提高团队工作效率。在颠覆性创新视角下, 要想颠覆已有的团队组织, 更需要关注组织内部知识的交流分享情况, 为之后提高团队绩效打下基础。针对组织中存在的知识隐藏抑制团队创新绩效的现象, 以团队为研究主体, 建立了相应的研究模型, 讨论了知识隐藏对其绩效的影响, 并同时探究了团队激励氛围在该影响关系中的调节作用。实证结果表明: 知识隐藏显著负向作用于团队绩效, 掌控氛围正向调节两者关系, 而绩效氛围则负向调节两者关系。根据研究结论, 提出了提高团队绩效的建议: 提升团队知识分享水平, 营造积极向上的团队氛围以及抑制团队成员消极互惠。

**[关键词]** 颠覆性创新; 知识隐藏; 团队绩效; 团队激励氛围

**[中图分类号]** F270.7 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2023)06-0058-07

## 一、引言

创新是国家及企业可持续发展的主要推动力, 它包括渐进性创新和颠覆性创新<sup>[1]</sup>, 在这两种创新模式中, 颠覆性创新是企业升级过程中所必需的。Christensen 等的研究表明, 颠覆性创新理论可以提前预测未来有关行业的变化和竞争动态, 同时实现业务高绩效的增长<sup>[2]</sup>。如今, 不少企业开始致力于实现颠覆性技术创新, 在此情况下, 团队协作被认为是完成创新挑战的首选。作为 21 世纪初最具影响力的创新性理论, 颠覆性创新更容易在团队中产生。有学者整合分析 Christensen 有关颠覆性创新的研究后发现, 若颠覆性创新理论进一步深化发展, 则可以用于分析团队创新活动中的技术变革框架, 解释创新与竞争之间的因果关系, 并指导团队成员进行相关实践<sup>[3]</sup>, 从而推动团队成员更好地朝着组织目标进发。

随着经济全球化进程的加快以及信息技术的突破式发展, 企业管理变得越来越复杂, 并逐步从信息管理过渡到知识管理。知识作为一种新的生产要素, 已成为推动社会经济文化发展的内在动力, 在组织管理中发挥的作用日益明显<sup>[4]</sup>。团队内部的知识共享与知识整合是营造良好工作氛围、促进团队创新实践的关键, 但大量文献表明, 作为负荷知识的主要载体, 组织内个体进行知识共享产生的效果往往大幅度低于组织预期。组织中存在的知识隐藏能够降低生产率, 并且对组织和个人的长期绩效产生不良影响。不少学者对知识隐藏导致的后果进行了研究。Patrick S.W. 等学者认为, 知识隐藏通过降低个体的知识转化速率进而影响团队的创造力<sup>[5]</sup>, 而创造力是组织提高绩效的关键。Serenko A 和 Bontis N 的研究表明, 知识隐藏行为的存在会导致成员

**[收稿日期]** 2023-07-15; **[修回日期]** 2023-10-08

**[基金项目]** 教育部人文社会科学研究规划基金项目“知识网络嵌入性视角下众创空间成长机制研究”(18YJA630048); 江西省高校人文社会科学项目“创业失败对连续创业意向的影响研究——基于失败学习与交互记忆系统的作用”(GL21139); 南昌航空大学研究生创新专项资金项目“知识重构视角下数字化能力对数字创业的影响研究”(YC2023-066)

**[作者简介]** 雷轶, 女, 江西樟树人, 博士, 南昌航空大学经济管理学院副教授, 主要研究方向: 知识管理、创新创业管理; 习佳琪, 女, 江西吉安人, 南昌航空大学经济管理学院硕士研究生, 主要研究方向: 知识管理、创新创业管理, 联系邮箱: 2402509741@qq.com; 陈云川, 男, 江西赣州人, 博士, 南昌航空大学经济管理学院副教授, 主要研究方向: 创新管理、人力资源管理

间消极互惠行为的产生, 促使员工自愿离职<sup>[6]</sup>, 而组织成员的流失在很大程度上不利于组织绩效的提升。

在组织工作的过程中, 社会信息处理理论认为, 员工会依靠获取的组织信息来评估其与工作的相关性。当一项行为符合群体标准时, 员工更愿意进行知识分享, 当员工感受到高度积极的氛围时, 往往更容易产生为组织作贡献的使命感, 且会潜移默化地投射到员工的工作表现中, 从而进一步营造良好的团队氛围, 形成一个良性循环<sup>[7]</sup>。因此, 在组织层面上可以通过调节个体行为来影响团队业绩。我们认为, 团队激励氛围可以在一定程度上调节知识隐藏对团队绩效造成的影响。

综上, 本文运用实证研究方法, 基于社会信息处理理论, 将团队激励氛围与知识隐藏和团队绩效连接起来, 构建了知识隐藏-团队绩效的研究模型, 并考察团队激励氛围的调节效应。本文的研究目的为: ①验证知识隐藏变量与团队绩效变量之间的影响关系; ②探究团队激励氛围变量是否能在知识隐藏与团队绩效之间发挥调节作用。

## 二、理论基础及研究假设

### (一) 知识隐藏与团队绩效

个体在组织或团队中主观选择保留知识的行为在现实中一直存在, Connelly 等<sup>[8]</sup>认为, 当个体在接到他人发出的知识请求信号时, 故意给出错误信息或有意识地做出隐藏信息的行为时, 知识隐藏就产生了。知识隐藏可分成推脱隐藏、故意隐藏和合理隐藏, 隐藏的知识主要是可以被知识寻求者运用到实际工作中的相关经验、技能和方法, 这些知识资源在组织中大多以隐性知识的形态存在。团队绩效可以从两方面进行说明: 成长绩效和任务绩效<sup>[9]</sup>。在颠覆性创新的视角下, 成长绩效可以理解为团队成员能力的提升, 主要体现在创新能力的提升上, 而任务绩效则表示团队任务完成情况。

在知识经济时代, 通过知识的获取与运用能更好地进行团队作战, 成员拥有的技能或核心知

识可以在团队内进行扩散并有效整合。团队要想通过技术创新来实现绩效提升, 首先要确保知识的创新循环。颠覆性创新的实质就是通过不同知识的重新组合, 产生能够实现颠覆的创新技术或想法。但团队成员采取的知识保留行为会打断知识整合的进程, 抑制团队颠覆性创新的形成。组织内普遍存在知识隐藏<sup>[10]</sup>。根据资源保存理论: 个体一旦发现自身资源发生损耗, 会产生巨大压力, 促使个体做出知识隐藏行为, 大部分成员不愿意自己失去对核心知识或技能的控制权<sup>[11]</sup>, 从而进行隐瞒欺骗。知识隐藏会促进消极互惠, 抑制知识请求双方的创造力<sup>[12]</sup>, 不利于个体创新及学习能力的提高, 导致任务完成时间变长。因此, 知识隐藏对团队成长绩效和任务绩效都会产生消极影响。通过对现有文献进行分析, 发现不同的知识隐藏行为对团队绩效造成的效果不同, 推脱隐藏和故意隐藏明显会降低团队绩效, 而合理隐藏则不一定。在实际合作中, 即使有理由表示该信息不能被传播, 知识请求者还是会感到不悦, 从而弱化合作意愿, 最终影响团队任务的完成质量。根据上述分析, 本文提出以下假设:

- H1: 知识隐藏对团队绩效有显著负向影响;
- H1-1: 推脱隐藏对成长绩效有显著负向影响;
- H1-2: 故意隐藏对成长绩效有显著负向影响;
- H1-3: 合理隐藏对成长绩效有显著负向影响;
- H1-4: 推脱隐藏对任务绩效有显著负向影响;
- H1-5: 故意隐藏对任务绩效有显著负向影响;
- H1-6: 合理隐藏对任务绩效有显著负向影响。

### (二) 团队激励氛围的调节效应

组织的激励氛围来源于个体感知的汇聚。在团队激励氛围中, 成员能清晰地知道组织对于成功和失败的定义: 哪些是希望的行为, 哪些行为是应回避的<sup>[13]</sup>。激励氛围有掌控氛围和绩效氛围两种导向。社会信息处理理论认为: 当员工在组织中感知到积极的信息时, 员工会加强对组织的认同感和责任感, 处理工作会更具奉献精神, 进而强化积极的团队氛围<sup>[7]</sup>。

在颠覆性创新背景下, 团队绩效的提升取决

于内部技术或产品的创新,积极向上的团队氛围会刺激成员产生新想法,分享新创意。掌控氛围注重团队合作,鼓励员工学习知识和技能,实现自我价值,推动成员在合作的前提下积极表现。在掌控氛围的作用下,团队成员能感知到来自同事的尊重、信任与支持,提升成员之间的知识交换水平,同时促使团队成员具备强烈的集体荣誉感并构建和谐的人际关系,团队和谐能有效促进团队绩效的提升<sup>[14]</sup>。团队成员在合作共赢目标驱使下,更倾向于分享拥有的信息与技能,共同协作将团队中流动的知识进行升华。升华的过程不仅能激发个体创新,还能大幅度地提高成员的协作能力,加速推进任务进程。

绩效氛围注重相互比较和竞争,看重个人绩效而忽略团队的发展,会抑制成员间的人际交流。在绩效氛围的作用下,个体为了实现自我层面上的成功,维持自身竞争优势,更容易出现知识隐藏行为<sup>[15]</sup>。成员间的角逐无处不在,很难进行公开透明的交流。李卫东和刘洪的研究认为,当个体在组织中接触到的知识越来越少时,知识隐藏随之加剧<sup>[16]</sup>,形成恶性循环。在缺少知识交流的情况下,创新很难继续,即使个人能力得到了提升,但在互相关较过程中往往会拖延任务进度,降低团队绩效。除此之外,Černe等的研究也验证了激励氛围能调节创新与绩效间的关系<sup>[17]</sup>。

综合以上分析,本文提出以下假设:

H2: 掌控氛围正向调节知识隐藏与团队绩效的影响关系;

H3: 绩效氛围负向调节知识隐藏与团队绩效的影响关系。

根据以上假设,构建如图1所示的理论模型。

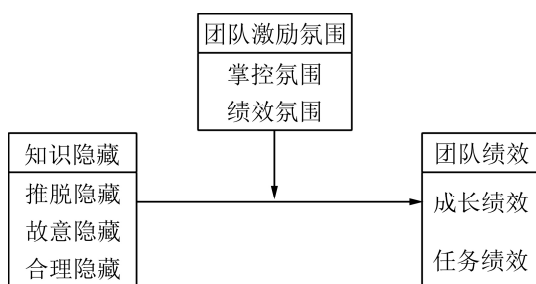


图1 理论模型

### 三、研究设计

#### (一) 数据收集

根据本文的研究内容与目的,明确了本次调查对象是团队成员。在样本的选择上,本研究对研究对象限定了条件:现在必须是高校科研团队、传统项目团队、课业与比赛项目团队或者销售团队中的一员,不满足条件的问卷会被过滤。我们采取抽样调查的方式,首先在问卷星上设置问卷题目,发布后积极寻找受访者填写,同时使用常用的社交媒体对符合要求的受访者定向发放问卷。本次调查总共发放了223份问卷,有效问卷为218份。男性为99人,女性119人;专科及以下33人,本科130人,硕士45人,博士及以上有10人;年龄在20岁以下的为27人,21—30岁的有130人,30—40岁的有42人,41岁及以上有19人。

#### (二) 测量工具

本研究有知识隐藏、团队激励氛围、团队绩效3个变量,我们采用李克特五级量表对其进行测量,1表示非常不符合,5表示非常符合。

知识隐藏采用的是Connelly等<sup>[8]</sup>开发的量表,包括推脱隐藏、故意隐藏和合理隐藏3个维度,共12个题项,比如“当团队成员询问我一些消息时,同意解答但不做出实际行动”,该量表信度为0.965。团队激励氛围参考Nerstad等<sup>[13]</sup>编制的量表,包括掌控氛围和绩效氛围2个维度,共8个题项,比如“团队成员间竞争激烈,只有绩效最高的人才值得表扬”,该量表信度为0.921。团队绩效参考俞明理<sup>[18]</sup>编制的量表,包括任务绩效和成长绩效2个维度,共8个题项,比如“团队完成的任务质量很高”,该量表信度为0.954。问卷的KMO值为0.956,且Bartlett检验系数显著,问卷效度良好。

### 四、研究结果

#### (一) 描述性统计分析

由表1的数据可得,知识隐藏与团队绩效显著负相关( $r=-0.695$ ,  $p<0.01$ ),知识隐藏与团队绩效的子变量间也显著负相关,推脱隐藏、故意

隐藏和合理隐藏与成长绩效之间的相关系数分别为-0.646、-0.636 和-0.523, 推脱隐藏、故意隐藏和合理隐藏与任务绩效之间的相关系数分别为-0.686、-0.691、-0.549, 假设 H1 以及 H1-1 到 H1-6 得到初步验证, 但彼此间是否存在因果关系, 需进一步进行回归分析。

(二) 假设检验

1. 知识隐藏与团队绩效的关系验证

为研究知识隐藏与团队绩效的直接关系, 将团队绩效作为因变量, 并在模型中加入控制变量及知识隐藏, 如表 2 模型 3 的结果所示, 不同的团队类型会对团队绩效产生不同的影响, 同时,

表 1 描述性统计结果与相关系数

	1	2	3	4	5	6	7
1. 推脱隐藏							
2. 故意隐藏	0.918**						
3. 合理隐藏	0.749**	0.732**					
4. 知识隐藏	0.957**	0.952**	0.885**				
5. 成长绩效	-0.646**	-0.636**	-0.523**	-0.647**			
6. 任务绩效	-0.686**	-0.691**	-0.549**	-0.691**	0.856**		
7. 团队绩效	-0.692**	-0.689**	-0.556**	-0.695**	0.962**	0.964**	
平均值	2.470	2.367	2.724	2.520	3.443	3.548	3.496
标准差	1.130	1.169	1.092	1.053	0.952	0.978	0.926

注: \*\* 在 0.01 级别(双尾)相关性显著。

表 2 逐步回归分析结果

变量	成长绩效		任务绩效		团队绩效	
	M1	M2	M3	M4	M5	
成立时间	-0.051	-0.027	-0.047	-0.060	-0.044	
团队规模	0.066	0.038	0.064	0.096	0.067	
团队讨论	-0.009	-0.004	-0.010	-0.040	-0.025	
团队类型	-0.131**	-0.151*	-0.149**	-0.081	-0.133	
推脱隐藏	-0.363***	-0.309***				
故意隐藏	-0.258***	-0.377***				
合理隐藏	-0.062	-0.041				
知识隐藏			-0.695***	-0.281***	-0.565***	
掌控氛围				0.564***		
掌控氛围×知识隐藏				0.105*		
绩效氛围					-0.080**	
绩效氛围×知识隐藏					-0.184**	
$R^2$	0.451	0.518	0.483	0.707	0.532	
调整后 $R^2$	0.433	0.502	0.480	0.697	0.517	
$F$	24.676**	32.268**	43.760**	5.679**	10.996**	

注: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ 。

知识隐藏显著负向影响团队绩效( $\beta=-0.695$ ,  $P<0.01$ ), 假设 H1 成立。

为研究知识隐藏子变量对成长绩效和任务绩效的影响, 分别将成长绩效和任务绩效作为因变量, 与控制变量及知识隐藏各子变量构成回归模型 1 和模型 2。在模型 1 中, 推脱隐藏和故意隐藏显著负向影响成长绩效( $\beta=-0.363$ ,  $P<0.01$ ,  $\beta=-0.258$ ,  $P<0.01$ ), 假设 H1-1 和 H1-2 成立; 合理隐藏与成长绩效的回归系数不显著, 假设 H1-3 不成立。在模型 2 中, 推脱隐藏、故意隐藏显著负向影响任务绩效( $\beta=-0.309$ ,  $P<0.01$ ,  $\beta=-0.377$ ,  $P<0.01$ ), 假设 H1-4 和 H1-5 成立; 合理隐藏与任务绩效的回归系数不显著, 假设 H1-6 不成立。

## 2. 团队激励氛围的调节作用分析

为验证掌控氛围在知识隐藏与团队绩效关系中的调节效应, 在模型 4 中依次加入控制变量、知识隐藏、掌控氛围以及掌控氛围与知识隐藏的交互项, 结果表明, 掌控氛围与知识隐藏的交互项对团队绩效有显著的正向影响( $\beta=0.105$ ,  $P<0.05$ ), 假设 H2 成立。

为验证绩效氛围在知识隐藏与团队绩效关系中的调节效应, 在模型 5 中依次加入控制变量、知识隐藏、绩效氛围以及绩效氛围与知识隐藏的交互项, 结果表明, 绩效氛围与知识隐藏的交互项对团队绩效有显著的负向影响( $\beta=-0.184$ ,  $P<0.01$ ), 假设 H3 成立。

## (三) 结果分析

第一, 知识隐藏对团队绩效有显著负向影响, 团队中存在的借口隐藏或故意隐瞒知识的行为越多, 团队内部成员的个人创新能力及创新意识越容易被抑制, 在新技术或新产品的开发上就会越吃力, 团队的整体绩效水平也就越低。

第二, 掌控氛围正向调节知识隐藏与团队绩效的关系。团队成员感知到积极向上的氛围越强烈, 就越有可能主动进行知识分享, 减少知识隐

藏, 提高团队内部知识存量及整合转化效率, 更好地刺激团队成员创新。

第三, 绩效氛围负向调节知识隐藏与团队绩效的关系。团队成员感知到消极压抑的氛围越强烈, 越会为了自身利益隐瞒或故意不告知已获信息, 阻碍团队内部知识量的增加, 抑制知识流动速率。

## 五、团队绩效提升建议

团队实现颠覆性创新的核心在于知识创新带来的技术、产品及内容的创新, 积极有效的团队知识交流必不可少。根据研究结果, 可以通过减少团队内部的知识隐藏来提高团队的成长绩效及任务绩效, 同时还从建立合理的激励规范出发, 促进掌控氛围或控制绩效氛围来提升团队的整体绩效。

### (一) 提升团队的知识分享水平

在团队内部可以制定并实施知识奖励制度, 并建立相关规范来保证知识分享的顺利进行, 加强成员对团队价值观及目标的认可。奖励量的多少依据所分享知识产生的作用大小来划分。除了金钱奖励, 还能通过提供技能培训或深造学习的机会来刺激团队成员的分享欲。

### (二) 营造积极向上的团队氛围

首先, 鼓励成员积极参与决策讨论, 在团队内部建立畅通的交流渠道, 尊重并客观看待不同的意见, 认真听取团队成员对现有工作的意见, 增进成员的参与感。其次, 重视团队内部的人际关系, 在节日或者成员生日时安排聚餐或准备小礼物。最后, 合理安排任务, 充分挖掘成员的内在潜力, 促使其自我提升。

### (三) 抑制团队成员消极互惠

合理设计绩效考核指标, 除了设置基本的业绩考核指标外, 还应加入成员的行为考核指标, 对团队成员的工作、沟通、协作三个方面进行评价。在考核过程中, 应制定合理且公平的恶性竞争惩罚条例, 明确恶性竞争的范围, 针对不同程

度的恶性竞争, 制定不同的惩罚措施。

## 六、结论与展望

### (一) 研究结论

本文从颠覆性创新视角切入, 探讨了团队内部知识创新对提高团队绩效的重要性。只有降低团队中知识隐藏的频率, 才能更好地促进团队保持良好的知识交流, 为团队实现颠覆性创新、快速赶超相同水平或高水平团队打下坚实基础。

其一, 知识隐藏会对团队绩效产生负面影响, 但其子变量对团队绩效的作用效果不同, 推脱隐藏和故意隐藏会抑制成长绩效和任务绩效, 而合理隐藏对成长绩效和任务绩效的负向影响并不显著, 不会对团队绩效产生负面影响。

其二, 团队激励氛围不同导向的调节效果不同: 掌控氛围正向调节知识隐藏与团队绩效的影响关系, 即团队成员感知到的氛围越和谐, 越能积极调节知识隐藏与团队绩效的关系; 绩效氛围负向调节知识隐藏与团队绩效的影响关系, 即团队内部竞争越剧烈, 越能消极调节知识隐藏与团队绩效的关系。

### (二) 研究不足及展望

本文主要研究团队内部知识隐藏与团队绩效的作用关系以及团队激励氛围在其中的调节作用。在现有理论的基础上, 构建了相应的理论模型, 验证了本文所提出的假设, 但还存在一些不足: 首先, 本文获取的数据较少, 大多来自江西省, 未来可以扩大样本范围和样本量。其次, 本文研究的团队类型较多, 所得结论不具有普遍性, 未来可以对某一特定的团队进行更加深入的研究。

## 参考文献:

- [1] 张鹏, 王子真, 赵博园, 等. 颠覆性创新理论研究综述[J]. 机械设计, 2018, 35(12): 1-6.
- [2] CHRISTENSEN C M, ANTHONY S D, ROTH E A.

Seeing what's next: Using the theories of innovation to predict industry change[J]. Journal of Engineering & Technology Management, 2005, 22(4): 332-334.

- [3] 李华军, 曹阳春, 张光宇, 等. 颠覆性创新理论 25 年: 国内研究的知识框架与未来展望[J]. 中国科技论坛, 2021(11): 1-11.
- [4] 田轶, 曹启龙, 毛良虎. 组织知识隐藏的理论渊源及核心内容研究[J]. 技术经济与管理研究, 2021(8): 57-62.
- [5] FONG P, MEN C, LUO J, et al. Knowledge hiding and team creativity: The contingent role of task interdependence[J]. Management Decision, 2018, 56(2): 329-343.
- [6] SERENKO A, BONTIS N. Understanding counterproductive knowledge behavior: antecedents and consequences of intra-organizational knowledge hiding[J]. Journal of Knowledge Management, 2016, 20(6): 1199-1224.
- [7] 高鹏, 薛璞, 谢莹. 自我监控人格对创新绩效的影响: 基于社会信息处理理论[J]. 科技进步与对策, 2021, 38(7): 151-160.
- [8] CONNELLY C E, ZWEIG D, WEBSTER J, et al. Knowledge hiding in organizations[J]. Journal of Organizational Behavior, 2012, 33(1): 64-88.
- [9] NADLER D A, TUSHMAN M L. Beyond the charismatic leader: Leadership and organizational change[J]. California Management Review, 1990, 32(2): 77-97.
- [10] PENG H. Counterproductive work behaviors among Chinese knowledge workers[J]. International Journal of Selection and Assessment, 2012, 20(2): 119-138.
- [11] 何亦名, 姜荣萍. 组织中的知识隐藏行为: 回顾与展望[J]. 中国人力资源开发, 2014(13): 49-55.
- [12] 姜荣萍, 何亦名. 工作场所中员工知识隐藏行为影响因素实证研究[J]. 科技管理研究, 2013, 33(20): 128-132.
- [13] NERSTAD C, ROBERTS G C, RICHARDSEN A M. Achieving success at work: Development and validation of the Motivational Climate at Work Questionnaire[J]. Journal of Applied Social Psychology, 2013, 43(11): 2231-2250.
- [14] 蔡亚华, 程佳琳, 李劲松. 礼之用, 和为贵? 和谐管理理论视角下团队亲社会违规氛围对团队绩效的影响[J]. 心理学报, 2022, 54(1): 66-78.

- [15] 杨陈, 唐明凤. 竞争氛围感知对员工知识隐藏行为的影响机制[J]. 科技进步与对策, 2018, 35(17): 131-138.
- [16] 李卫东, 刘洪. 研发团队信任与知识共享意愿的关系研究——知识权力丧失与互惠互利的中介作用[J]. 管理评论, 2014, 26(3): 128-138.
- [17] CERNE M, NERSTAD C G L, ŠKERLAVAJ M. Don't come around here no more: Knowledge hiding, perceived motivational climate, and creativity[J]. *Academy of Management Proceedings*, 2012, 2012(1): 12222.
- [18] 俞明理. 团队创业精神与绩效关系研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2003.

## Research of the impact of knowledge hiding on team performance in the context of disruptive innovation

LEI Yi, XI Jiaqi, CHEN Yunchuan

(College of Economics and Management, Nanchang Hangkong University, Nanchang 330063, China)

**Abstract:** In today's social environment, active knowledge flow can significantly improve the efficiency of team work. From the perspective of disruptive innovation, in order to disrupt existing team organizations, it is even more necessary to pay attention to the exchange and sharing of knowledge within the organization, so as to lay the foundation for improving team performance in the future. In response to the phenomenon of knowledge hiding inhibiting team innovation performance in organizations, a corresponding research model was established with the team as the research subject, and the impact of knowledge hiding on its performance was discussed. At the same time, the moderating role of team motivation atmosphere in this influencing relationship was explored. The empirical results indicate that knowledge hiding has a significant negative effect on team performance, and the control atmosphere positively regulates the relationship between the two, while the performance atmosphere negatively regulates. Based on the research findings, solutions were proposed to improve team performance, which are, improving the team knowledge sharing level, creating a positive team atmosphere and restraining the negative reciprocity of team members.

**Key Words:** disruptive innovation; knowledge hiding; team performance; team incentive atmosphere

[编辑: 苏慧]