

doi:12.3969/j.issn.1672-0598.2014.05.007

# 团队内部信任关系的国内研究进展

——以2001—2012年中国知网(CNKI)文献为依据\*

陈忠卫,代云云,吴立焕

(安徽财经大学 工商管理学院,安徽 蚌埠 233030)

**摘要:**以中国知网 CNKI 总库所收录在 2001—2012 年期间关于团队信任的文献为依据,采用文献计量的方法,从时间分布、学科分布、作者单位分布、地区分布和研究方法及研究对象的变化等方面考察了国内的学术演化轨迹,同时发现:我国学术界对团队信任的关注增多,文献数量不断增加;团队信任研究已遍布在社会科学、工业工程、自然科学和人文科学等各领域研究;研究方法向实证分析、定量分析、多学科融合分析及跨学科合作发展。最后,指出了团队信任的最新研究趋势。

**关键词:**管理团队;团队信任;人际关系;信任关系;文献计量

**中图分类号:**C931 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-0598(2014)05-0044-07

## 引言

自 20 世纪 90 年代以来,国外学者对人际信任的研究越来越聚焦于团队内部的信任关系,注重区别团队内部信任关系和个体间人际信任的差异性。尤其是 McAllister(1995)把团队信任分为认知信任和情感信任两个维度<sup>[1]</sup>,并开发设计出团队信任问卷,之后围绕团队信任的实证研究成果不断涌现。国内学者对于团队信任的研究始于本世纪初,经过 10 多年的发展,出现三大趋势:一是以质性研究为主让位于以实证研究为主的研究方法转变;二是从最初的虚拟团队和临时团队扩展到其他性质团队及普通意义团队的研究对象拓展;三是从浅层次的团队信任概念特征转向团队内部人际信任关系形成机理等研究内容的深度挖掘。

现代企业的竞争越来越依赖高素质的管理团队,这一趋势促使团队信任成为国内外学术界和企业界共同关注的课题。采用产出文献计量分析法,可以有效地考察团队信任研究热点的演化轨迹。鉴于此,我们以中国知网为数据来源,检索并整理出 2001—2012 年期间所刊发文献专业数据库,从时间分布、学科分布、作者单位分布、地区分布等角度,系统而客观地梳理团队信任研究的发展概况和研究焦点变化情况。

## 一、数据来源和研究方法

我们在 CNKI 数据库高级检索的期刊中采用篇名为检索条件,以“团队+信任”为检索词检索出 144 篇文章,继而又扩大检索分别以“群体+信任”“小组+信任”“运动+信任”“伙伴+信任”进行

\* [收稿日期]2014-06-09

[基金项目]国家社会科学基金项目(12BGL058)“新创企业创业团队内部信任关系及其动态演化路径研究”

[作者简介]陈忠卫(1968—),男,浙江东阳人;博士,安徽财经大学副校长、教授,管理学博士生导师,主要从事组织行为学、管理学研究方法论研究。

检索,共检索出48篇文章,最后根据参考文献增补漏选47篇文章。在得到的239篇文章中选取关于团队内部信任关系的文章,去重后共筛选出的期刊文献为168篇。随后对检索的168篇期刊文献题录作进一步筛选,排除非研究性(报道性、文摘性)文献,最终筛选出样本论文156篇。数据采集时间跨度是2001—2012年,数据库更新时间是2013年10月。

文献计量分析法是采用数理统计学方法来定量描述,具有客观性、量化的优势。这种方法被广泛用于分析学科研究发展水平与动向,目前还没有人对团队信任问题进行文献计量分析。本研究采用SPSS16.0、Excel对文献的外部和内容特征进行分析和挖掘,描述和揭示文献的数量特征和变化规律,在一定程度上反映了团队信任领域研

究的理论水平和实践发展速度,展示了该领域的前沿动态。

## 二、文献分布

### (一) 时间分布

我们对156篇文章样本进行时间统计,图1数值就是2001—2012年团队信任研究文献的逐年统计结果。2001年只有1篇,但2009年已经逐渐增加到了25篇,2009到2011年稍有减少,但减少的幅度相对较小,2012年又有所增长。2008年文献量增长最快,是2007年的1.54倍,2008年以来年文献量都在20篇以上(包括20篇)。图1直观地反映了团队信任研究文献随着时间序列变化而变化的趋势,可以分为三个阶段:

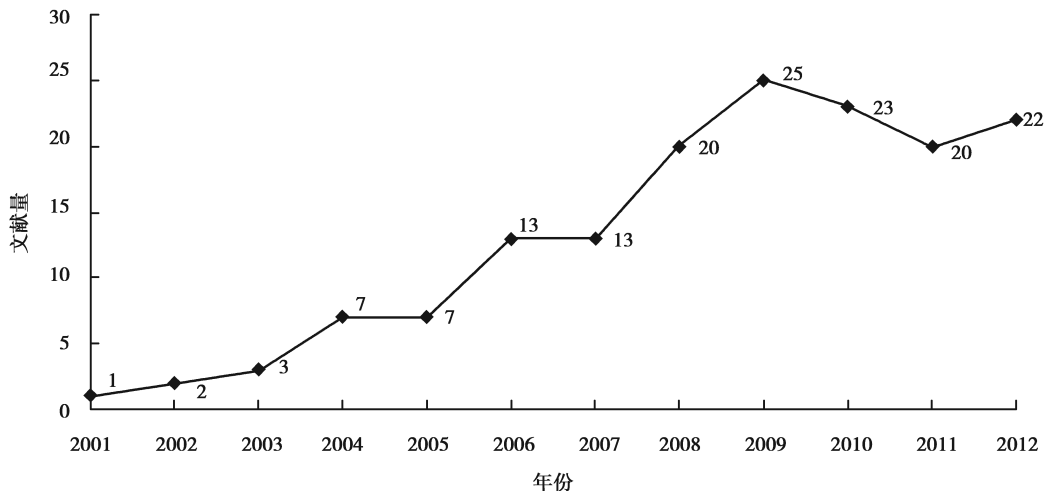


图1 国内团队信任研究文献的时间分布(2001—2012年)

第一个阶段为2001—2005年。这个阶段该领域的年发文量在10篇以内,是起步期,5年的文献之和为20篇,占全部文献量的12.8%,平均每年发表文献4篇。该阶段论文数量不多,研究集中在对虚拟团队和临时团队的信任研究,对其他类型的团队研究较少。

第二个阶段为2006—2009年。这个阶段该领域的年发文量在10篇到25篇之间,是快速增长期,4年的文献之和为71篇,占全部文献量的45.4%,平均每年发表文献约17.8篇,其中2009年是12年中发文量最多的一年。

第三个阶段为2010—2012年。这个阶段该

领域的年发文量在20篇以上,虽然年发文量略有波动但基本处于稳定期,3年的文献之和为65篇,占全部文献量的41.6%,平均每年发表文献21.7篇。该阶段平均年发文量最多,最近一年的年发文量呈现出增长趋势。

### (二) 学科分布

从2001—2012年国内团队信任研究文献所属的学科分布看,全部文献分布在22个学科领域中,团队信任研究已遍布在社会学、工业工程、自然科学和人文科学等各领域。表1为国内团队信任研究文献的学科分布,取的是前十位的数据,值得注意的是,有部分文献同时归属多个学科领

域,但是表1所示学科为其归属的主要学科领域。从表1中可以看出,文献量前十位的学科有企业经济、管理学、体育、宏观经济管理与可持续发展、

数学、高等教育、科学研究管理、安全科学与灾害防治、互联网技术、计算机软件与计算机应用。

表1 国内团队信任研究文献的学科分布的前十位(2001—2012年)

序号	学 科	文献量(篇)	比重(%)	序号	学 科	文献量(篇)	比重(%)
1	企业经济	66	42.3	7	科学研究管理	4	2.6
2	管理学	17	10.9	8	安全科学与灾害防治	3	1.9
3	体育	16	10.3	9	互联网技术	3	1.9
4	宏观经济管理与可 持续发展	13	8.3	10	计算机软件与计算机 应用	3	1.9
5	数学	9	5.8	11	教育理论与教育管理	3	1.9
6	高等教育	4	2.6	12	心理学	3	1.9

同时,从表1的数据也可以看出论文在各学科中的分布是不均衡的,企业经济占42.3%、管理学占10.9%、体育占10.3%、宏观经济管理与可持续发展占8.3%、数学占5.8%,其他7个学科占的比例都在3%以下。可见,社会科学与人文科学占有的比例相对较大,特别是企业经济和管理学这两个学科,对团队信任的研究比较多。体育学科关于团队信任的研究也不少,其主要研究对象是集体类运动项目团队。数学学科内的9篇文章,有1篇同时属于安全科学与灾害防治,有6篇同时属于宏观经济管理与可持续发展,这可以看作是团队信任研究多学科融合且更加量化有力证明。总之,团队信任研究的学科分布情况说明团队信任不仅仅是企业经济和管理学的热点,它逐步成为其他各个学科的关注点。

### (三) 第一作者及其单位分布

对作者和作者单位分布的研究,可以掌握有关专业人才的聚集及所在单位的状况。2001—2012年国内有105种期刊发表了有关团队信任研究的文献,载文作者以第一署名计算为121人,除了一位作者的所在单位未知外,其他120位分别属于90个不同的单位,其中84个单位为高等院校。所以,大学是团队信任研究的主要基地,同时也是团队信任研究论文的高产机构。

根据署名第一作者为统计依据,我们发现,于少勇的发文量有10篇之多,一枝独秀,他与他的

团队侧重于研究体育运动团队;其中:有5篇研究集体球类运动队,4篇研究篮球运动队,1篇研究泛指性的运动团队;就研究方法而言60%是实证研究,可见于少勇是集体球类运动团队信任实证研究的领头人。列第二位的是中山大学的邓靖松,以他为第一作者的研究文献共有4篇,其中:《虚拟团队生命周期中的信任管理研究》<sup>[2]</sup>的研究对象是虚拟团队,其他三篇文章的研究对象都是高管团队。另外,从文献的发表时间可以看出,邓靖松也是国内最早研究虚拟团队信任问题和高管团队信任问题的学者之一,特别是对高管团队信任问题的研究十分系统、深刻,取得了卓越的成果。在2001年到2012年期间,围绕团队信任的研究,发文量(3篇)紧随其后的国内学者有:杨钊、王重鸣、王怡然、宋源、代春艳。

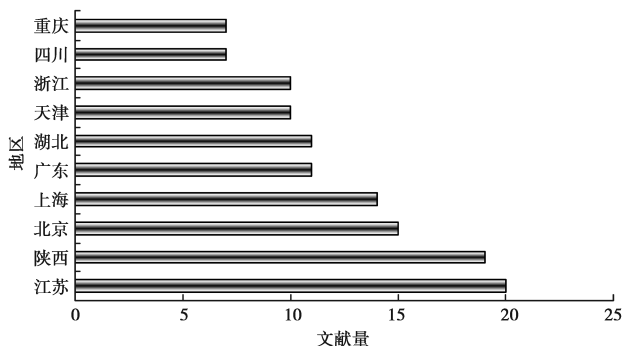


图2 国内团队信任研究文献地区分布前十位(2001—2012年)

表2 国内团队信任研究文献的第一作者单位分布前十位(2001—2012年)

序号	单位	文献量(篇)	比重(%)	序号	学科	文献量(篇)	比重(%)
1	西安电子科技大学	12	42.3	7	中山大学	4	2.6
2	南京大学	7	10.9	8	重庆大学	3	1.9
3	天津大学	6	10.3	9	大连理工大学	3	1.9
4	西安交通大学	6	8.3	10	上海理工大学	3	1.9
5	浙江大学	6	5.8	11	上海政法学院	3	1.9
6	华中科技大学	5	2.6	12	中国人民大学	3	1.9

表2为2001年至2012年国内团队信任研究文献的第一作者单位分布,列示的是发文量前十的单位,各单位发表论文数在一定程度上反映了其团队信任研究水平。排在第一位的是有12篇文章的西安电子科技大学,12篇文章中有10篇研究的是运动团队的信任问题,这显示了西安电子科技大学对运动团队信任研究的突出贡献。发文量第二位(7篇)的是南京大学,发文量处在第三位(6篇)的包括:浙江大学、西安交通大学、天津大学。

#### (四)地区分布

图2所示为2001—2012年国内团队信任研究的156篇期刊文献的地区分布,除了3篇未知外,共分布在24个地区,发文量居前10位的地区分别是江苏、陕西、北京、上海、广东、湖北、天津、浙江、四川、重庆,发文量分别是20篇、19篇、15篇、14篇、两个11篇、两个10篇与两个7篇,这与团队信任研究论文的高产机构基本集中在这些地区密切相关。从团队信任研究文献的地区分布来看,前10个地区中东部区域占据多数,这表明东部区域团队信任研究处于较高水平,这与东部的社会 and 经济发展水平较高有一定的关系。

### 三、关于团队内部信任关系的研究方法

信任是一门较新的交叉性学科,团队信任作为该领域的一个重要分支,研究方法也多种多样,其中实证研究法较为重要。我们对2001—2012年国内156篇关于团队信任研究文献的研究方法进行了归类统计(表3),结果发现:文献综述类论文最多,共有72篇,占46.2%;其次是实证研究的文献,44篇,占28.2%;思辨型研究论文27篇,占

17.3%;采用包括实验研究、数学模型研究和博弈分析法在内的论文共11篇,占7.1%。我们还注意到,国内学者还曾采用案例研究法探讨团队内部信任关系的现实问题,王涌涛等(2010)通过直接观察和交谈得到的资料对兰州某销售公司的团队学习和师徒制进行案例分析,发现团队学习中成员间信任与竞争关系适度,团队信任可促进团队内部程序性知识共享<sup>[3]</sup>;郭志辉(2012)基于多案例的研究方法,按照蒂蒙斯创业过程理论的框架,选择四个来自服务性行业的案例,识别出影响创业团队信任的关键事件<sup>[4]</sup>。

文献综述类的团队信任研究涉及的主题十分广泛,横向看,包括团队信任的特征和功能,团队信任的影响因素,团队信任对绩效的影响,团队信任的框架模型等;纵向看,包括团队信任的形成,如何维系团队信任即保障机制,团队信任的生命周期,信任机制的动态演化过程等。

从总量上看,有关团队信任期刊文献的研究方法绝大部分是文献综述,实证研究较少。但从每年的数量上看,实证分析文章整体呈增长趋势,近8年里增长了12倍,图3显示了我国团队信任实证分析的比例。

从图3可以看出我国团队信任实证分析呈上升趋势,且上升幅度较大。2001年到2004年没有论文采用实证研究,而随着实践的发展,实证分析越来越成为团队信任研究的重要手段,到2012年年发文量中已经有54.5%的论文采用实证研究的方法。这些数据表明,研究者越来越重视实证分析,“问题意识”越来越强,研究与实践结合日渐紧密。

表3 国内团队信任研究文献的研究方法分布(2001—2012年)

研究方法	文献综述	思辨研究	实证研究	案例研究	其他	合计
文献数量(篇)	72	27	44	2	11	156
比重(%)	46.2	17.3	28.2	1.3	7.1	100.0

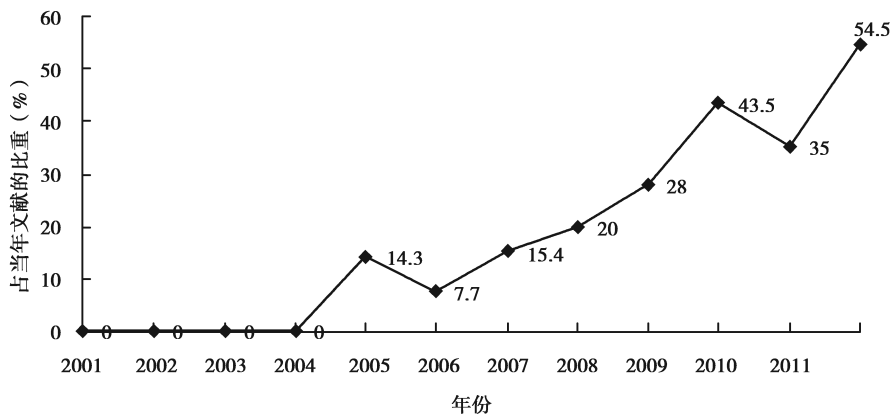


图3 我国团队信任实证分析比例走势

#### 四、团队信任的最新研究进展

回顾十年来的学术进展,我们可以发现:国内团队信任文献的研究对象主要包括虚拟团队、科研团队、体育运动队、高管团队、临时团队及普通意义的团队。团队内部信任包括团队对成员的信任,成员对团队的信任以及成员之间的信任。

(一)关于团队信任分类有多种,国内学者较为普遍采用 McAllister 的观点,将信任划分为认知信任和情感信任两个维度

而国外研究使用较多的是 Dirks 和 Ferrin 的观点,将信任分为直属领导层的信任和高层领导层的信任两个维度,这种划分以“距离”为尺度。此外,由于视角不同,学者对信任的分类也不同。从团队生命周期视角出发,Shapiro(1992)等人认为有三种不同类型的信任:威慑型信任、了解型信任和认同型信任。Lewicki(1996)等根据社会学中的社会交换观点,将信任划分为谋算型信任、了解型信任和认同型信任。国内学者根据研究对象不同采用的分类方法也不尽相同。在研究虚拟团队或虚拟科研团队时,Shapiro 和 Lewicki 的分类方法比较受学者的青睐,陈剑等(2002)针对虚拟团队信任机制,根据信任的发展路径,进一步将信

任分为威慑型信任、了解型信任、认同型信任和敏捷信任<sup>[5]</sup>;在研究高管团队时,有学者采用将信任划分为谋算型信任、了解型信任和认同型信任的分类方法;在科研团队信任、软件开发团队信任的研究中,则有学者采用威慑型信任、了解型信任和认同型信任的三分法;在研究临时团队信任、集体球类项目团队信任时,考虑到临时团队快速信任的特点,类似 Lewicki 的观点在认知信任和情感信任前面增加了预设信任。

(二)对团队信任的分类是为了使相关的研究更科学、更便捷,而研究的目的是解决实际问题,团队内部信任和管理绩效的关系越来越得到学术界的重视,相应的实证研究也增多

在实证研究中团队信任可以被看作前因变量,验证其对团队的影响:陈文春(2012)在高科技团队中采用实证方法得到,认知信任和情感信任对系统式和协调式团队知识整合的正向影响程度不同,该研究结论对高科技企业团队管理具有一定的理论和实践指导意义<sup>[6]</sup>;吕艾芹等(2012)以组织公正感为中介变量,通过实证研究发现团队信任对组织公民行为有正向影响<sup>[7]</sup>。在研究中团队信任也常被当作中介变量,探索其对团队

绩效的影响:魏璐(2012)实证研究得到参与式领导对团队创新绩效有正向影响,信任氛围在参与式领导与团队创新绩效的关系中起着完全中介作用<sup>[8]</sup>;王国猛等(2012)的实证研究结果表明,团队气氛对团队心理授权有正向影响,而团队信任在团队气氛和团队心理授权之间具有部分中介作用,其中情感信任有部分中介作用,认知信任中介作用不显著<sup>[9]</sup>;Barczak等(2010)在团队信任、情绪智力和合作文化怎样影响团队创造力的实证研究中得到,合作文化是团队创造力最重要的影响因素,但团队信任可以通过促进合作文化来提高团队的创造力<sup>[10]</sup>。

(三)对比有关各个研究对象论文的年发文章量可以得到,高管团队信任是该领域最近新起的热点,年发文章持续增长,其中包括对创业团队信任的研究

最先对高管团队进行研究的是 Hambrick 与 Mason,他们提出了高层梯队理论,这为高管团队与企业绩效关系的实证研究提供了理论依据。国内学者马可一(2005)通过对民营企业高管团队的研究,提出高管团队的团队凝聚、适度分权和风险承担是影响信任形成的因素<sup>[11]</sup>。同年国外学者 Simsak 提出了 CEO 集体主义导向的作用,即如果 CEO 强调团队合作,鼓励和支持高管团队集体决策,促进信息沟通,则会有助于高管团队信任的形成<sup>[12]</sup>。Carmeli 等(2012)通过对 77 个高层管理团队的数据分析验证了,高层管理团队内部信任可以有效的提高战略决策的质量,并推动高管团队从失败中学习。可见,高管团队信任问题研究一直是国内外学者共同关注的一个主题<sup>[13]</sup>。

## 五、结论

本研究通过文献计量分析法揭示了我国 2001—2012 年期间在团队信任研究领域进展:包括文献的时间分布情况、学科分布情况、作者单位和地区分布情况、研究方法及研究对象的变化情况,指出了团队研究可能的发展趋势。研究结果表明:在 2001—2012 年期间,团队信任研究文献的数量总体是增长的,说明从团队层次研究信任已经成为信任研究领域的一个重要分支。同时,

多数文献的研究对象大都是普通意义上的团队,而结合各种特定团队(如研发团队、产学研合作项目团队等)的特点,展开富有针对性的研究相对缺乏;把团队信任作为前因变量或中介变量的文献较多,很少有学者将团队信任作为结果变量进行实证研究。

未来值得进一步研究的方向有:一是对诸如虚拟团队、临时团队等特定团队中的信任关系形成机理,以及这种信任关系对绩效的影响进行研究;二是将团队信任作为结果变量,关注包括团队成员异质性、团队组织特征、团队氛围等在内的前因变量,对团队信任进行实证研究。

## [参考文献]

- [1] McAllister D J. Affect and Cognition-based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations [J]. *Academy of Management Journal*, 1995, 38(1):24-59.
- [2] 邓靖松.虚拟团队生命周期中的信任管理研究[J].*中山大学学报(社会科学版)*,2005,45(1):109-113.
- [3] 王涌涛,王前,邹媛春.信任、内部竞争与团队程序性知识共享[J].*科学学研究*,2010,28(11):1717-1721.
- [4] 郭志辉.影响创业团队信任变化的关键事件分析[J].*开发研究*,2012(5):149-153.
- [5] 陈剑,冯蔚东.虚拟企业构建与管理[M].北京:清华大学出版社,2002.
- [6] 陈文春.高科技企业团队信任对团队知识整合影响的实证研究[J].*科技管理研究*,2012(10):148-151.
- [7] 吕艾芹,施俊琦,刘漪昊等.团队冲突、团队信任与组织公民行为:组织公正感的中介作用[J].*北京大学学报(自然科学版)*,2012,48(3):500-506.
- [8] 魏璐.参与式领导对团队创新绩效的影响——组织信任氛围的中介作用[J].*商*,2012(21):43.
- [9] 王国猛,赵曙明,郑全全.团队气氛与团队心理授权:团队信任的中介作用[J].*心理与行为研究* 2012,10(3):202-208.
- [10] Gloria Barczak, Felicia Lassk, Jay Muki. Antecedents of Team Creativity: An Examination of Team Emotional Intelligence, Team Trust and Collaborative Culture [J]. *Creativity and Innovation Management*, 2010, 19(4):

332-345.

- [11] 马可一,王重鸣.民营企业高管团队信任模式演变与绩效机制研究[D].杭州:浙江大学,2005.
- [12] Zeki Simsek, Veiga&Lubatkin, et al. Modeling the Multi-level Determinants of Top Management Team Behavioral Integration [ J ]. Academy of Management, 2005, 48 (1):69-84.
- [13] A Carmeli, A Tishler, AC Edmondson. CEO Relational Leadership and Strategic Decision Quality in Top Management Teams: The Role of Team Trust and Learning From Failure[J]. Strategic Organization, 2012, 10(1): 31-54.

(责任编辑:朱德东)

## Domestic Research Progress in Team Interior Trust

——Based on the Articles in CNKI during 2001—2012

CHEN Zhong-wei, DAI Yun-yun, WU Li-huan

(School of Business Administration, Anhui University of Finance and Economics, Anhui Bengbu 233030, China)

**Abstract:** Based on the articles on team trust in CNKI during 2001—2012, by using the bibliometric method, we study the domestic academic evolution trajectory of team trust research from the perspective of time distribution, subject distribution, author unit distribution, regional distribution and the change of research methods and research objects and so on. Meanwhile, we find that the focus of Chinese academic circle on team trust has been increasing, that the number of the articles on it is increasing, that team trust research is popular in the field of social science, industrial engineering, natural science, humanities and so on, that research methods are extending to empirical analysis, quantitative analysis, multi-discipline integration analysis and trans-discipline cooperation, and finally this paper advances the brand-new research trends of team trust.

**Key words:** management team; team trust; interpersonal relation; trust relation; Bibliometrics