

## 团队信任对团队创新绩效的影响效应与机制

阳毅, 陆丽

(湖南师范大学 商学院, 湖南 长沙 410081)

**摘要:** 基于长沙、深圳和上海等46个高新技术企业工作团队(324人)的研究数据,分析了团队信任、信息细化和团队反思对团队创新绩效的影响效应和机制,结果表明:团队创新显著受益于团队信任( $\beta=0.58$ ,  $p<0.01$ ),信任水平越高,团队创新绩效越优;信息细化介导了这一过程,中介效应为0.30( $P<0.05$ );团队反思正向调节团队信任对信息细化的影响,团队信任在高反思团队中的积极作用更大( $SS=1.017$ ,  $P<0.01$ )。

**关键词:** 团队信任; 信息细化; 团队反思; 创新绩效

中图分类号: C936

文献标志码: A

文章编号: 1009-2013(2019)04-0076-07

### Impact and System of Team Trust on Team Innovation Performance

YANG Yi, LU Li

(Business school, Hunan Normal University, Changsha, Hunan 410081, China)

**Abstract:** Based on the data of 324 members of 46 work team in high and new technology enterprises in Changsha, Shenzhen and Shanghai, the article analyzes effects and system of team trust, information elaboration and team reflection on team innovation performance. The results show that the team innovation performance significantly benefits from team trust ( $\beta=0.58$ ,  $p<0.01$ ), the firmer team trust is, the better the team innovation performance. Information elaboration mediates this process, with an indirect mediating effect of 0.30 ( $P<0.05$ ). Team reflection positively moderates the influence of team trust on information elaboration, and team trust plays a greater positive role in high reflective teams ( $SS=1.017$ ,  $P<0.01$ ).

**Keywords:** team trust; information elaboration; team reflection; team innovation performance

#### 一、问题的提出

创新是一个组织兴旺发达的不竭动力,为了能在快速变化环境中获得可持续竞争优势,创新频繁出现在组织议程中<sup>[1]</sup>。随着市场的快速变化,以及员工自我管理能力和意识的提升,传统的科层组织受到挑战,兼具资源整合和运营柔性优势的团队成为管理变化和创新的有效单位<sup>[2]</sup>。团队创新是团队引入和使用新思想、流程和产品,以尽量造福个人、团队、组织和社会<sup>[3]</sup>。有效提高团队的创新绩效,

不仅决定组织绩效和竞争力,也关系到社会福利和人类发展。

学界从个体、团队、组织和政府等各个层面探讨了团队创新绩效的影响因素。在团队层面,信任与创新的关系是其中一个重要议题。团队信任是成员对团队内其他成员的行动充满信心和积极期望的一种心理状态<sup>[4]</sup>。大多数研究者认为,信任水平越高,团队创新表现越佳。Akgün等研究表明,团队信任对团队学习、新产品的成功开发和快速上市都有正向作用,不信任则降低了团队协调完成任务的能力,进而阻碍团队创新<sup>[5]</sup>。吴方等运用博弈论证明了制度信任和人际信任是高校创新团队绩效提升的重要保证<sup>[6]</sup>。徐磊、张珣等的研究也证明团队信任能显著提升团队创新绩效<sup>[7,8]</sup>。也有少数研究者认为团队信任对创新有消极影响。贡喆等提出团队信任对创造力存在消极抑制作用<sup>[9]</sup>。Chen、Chang

收稿日期: 2019-08-10

基金项目: 国家自然科学基金项目(71702055); 湖南省自然科学基金项目(14JJ4031); 湖南省教育厅项目(16C0999)

作者简介: 阳毅(1977—),女,湖南新化人,副教授,博士,主要研究方向为组织行为与创新管理。

和 Hung 以中国台湾的高新技术企业为调研对象,随机抽取 54 个研发团队进行实证分析,结果表明团队信任和创新绩效之间并不存在显著相关性<sup>[10]</sup>。葛晓永基于江苏地区 210 家科技型企业的实证检验发现,情感型团队信任并不能提高创新绩效<sup>[11]</sup>。此外,还有一些研究探讨了信任对团队创新的间接效应。曾萍以 122 家 IT 企业为研究对象,发现团队信任通过促进正式和非正式的知识分享影响组织创新<sup>[12]</sup>,黄海丰认为交互记忆系统在研究团队的人际信任与创新绩效中间起完全中介作用<sup>[13]</sup>,而李宁等则主张组织信任是通过作用于心理安全来影响工作绩效<sup>[14]</sup>。

既有文献梳理表明,团队信任与创新绩效的关系研究取得了有效进展,但还有进一步丰富的空间。一是团队信任发挥创新效应的内在机制还有待进一步厘清,目前缺少整合性概念框架来解释两者之间的关系。二是团队信任对创新绩效的作用还存在着分歧,可能存在着一些未发现的边界条件影响了两者之间的关系强度。基于此,笔者拟基于长沙、深圳和上海等 46 个高新技术企业工作团队的研究数据,对团队信任是否以及如何作用于团队创新绩效进行探讨。

## 二、理论分析与研究假设

根据 Van Knippenberg<sup>[15]</sup>的观点,现有关于团队创新的影响因素研究主要从两个视角展开:一是从团队氛围的视角,将创新视为支持创新、共享目标、任务取向、参与安全等团队氛围变量的结果。二是从知识整合的角度,将团队视为信息集成过程的天然家园,认为不同信息、知识、想法或观点的整合会带来新的见解,激发团队创新,主要体现在团队信息来源研究(强调团队多样性)和团队信息集成研究(强调团队互动过程)。Van Knippenberg 认为两个视角还缺乏有效融合,主张跨视角研究有助于全面把握创新因素的相互关联及作用机制<sup>[15]</sup>。借鉴 Costigan 对组织信任的定义,团队信任可以被视为一种特殊的团队氛围,是成员对团队环境的一种主观评价<sup>[16]</sup>。在知识整合视角中,信息细化和团队反思是两个重要变量。Hoever 等认为信息细化是一种复杂性的多方交流形式,是团队成员互相交换、深层次讨论与整合彼此提出的观点、想法和意见的关键

过程<sup>[17]</sup>,信息分享只是其中一个环节。团队反思是为了适应环境变化,团队成员对团队目标、策略和程序的公开反思,在高反思团队内,团队成员能够贡献出更具创新性、发散性与批判性的思想和观点<sup>[18]</sup>。综上,基于团队有效性的“输入-过程-输出”的 IPO 研究范式、采用团队氛围和知识整合的融合研究视角,本研究认为团队氛围(团队信任)通过作用于团队过程(信息细化)来影响创新绩效。具体而言,信息细化(过程)是团队信任(输入)转化为创新绩效(结果)的关键过程,团队反思(过程)调节了信息细化的发生程度,增强了团队信任对创新绩效的影响效应。研究的理论模型如图 1 所示。

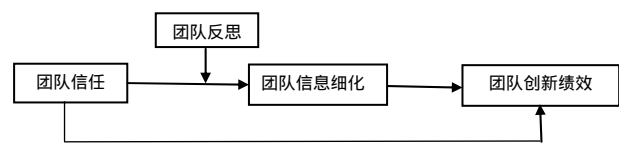


图 1 团队信任影响创新绩效的理论模型

首先,团队信任能够促进创新绩效。一方面,团队信任是营造创新氛围的关键性因素<sup>[4]</sup>。当团队成员之间高度信任时,更有可能形成团队凝聚力,激发创新动机,达成对创新目标的共同承诺<sup>[19,20]</sup>。另一方面,高信任水平能够让员工体验到参与创新的心理安全感,并乐于分享和合作,产生新想法和创造性见解,进而提高团队创新绩效<sup>[21,22]</sup>。基于此,提出如下假设:

H<sub>1</sub>: 团队信任显著正向影响团队创新绩效。

尽管团队具有将不同知识、专长和观点的成员聚集在一起的潜力,但团队信息的交换、加工和整合有赖于参与者的积极主动。团队信任消除了成员之间的界限,培养了共同认知,增加了信息交换的深度、广度和效率<sup>[15]</sup>。随着信息量的增加,团队成员的认知水平和个人创造力提升,有利于产生更好的创新绩效<sup>[23]</sup>。信息细化的实质是有效整合与利用团队成员拥有的分散信息,创新实质上也是对已有信息的重新排列与整合<sup>[24]</sup>。基于此,提出如下假设:

H<sub>2</sub>: 信息细化在团队信任和团队创新之间起中介作用。

信任水平过高的团队容易形成团队中心主义,过分强调内部一致性而导致保守拘泥<sup>[25]</sup>。在这种状态下,团队内部可能会缺少建设性的讨论和争辩<sup>[10]</sup>,导致信息细化受到阻滞。团队反思鼓励团队内部发出不同声音,确保所有人的想法都得到妥善处理,

从而能够缓解信任水平过高造成的群体思维<sup>[26]</sup>。相反,如果团队反思水平偏低,过高水平的信任可能会阻碍信息细化,团队成员会担心不同观点给团队其他成员或者团队带来利益损害,往往会附和大多数的意见,其他成员也会不经意间减少监督行为<sup>[27,28]</sup>。基于此,提出如下假设:

H<sub>3</sub>:团队反思正向调节了团队信任对信息细化的影响。相比低水平的团队反思,高水平团队反思下的团队信任对信息细化的促进作用更明显。

### 三、数据来源与变量测度

#### 1. 数据来源

研究数据来自课题组在2018年7月到12月对

高新技术企业项目团队的问卷调查,调研区域集中在长沙、深圳和上海等国家高新技术开发区。为了避免同源偏差,采用了配对样本调查法,调查问卷分为团队负责人和团队成员两部分,通过填写员工编号的方式来区分不同的团队。具体而言,团队管理者填写团队基本信息和创新绩效量表,其他成员填写个人基本信息、团队信任、信息细化和团队反思的测量量表。数据收集采用了线上线下相结合的形式,50个团队(共360人)参与了调查,剔除信息填写不完整的问卷14份,得到有效配对团队46个(员工324人),团队管理者问卷回收率92%,员工问卷回收率90%,研究样本的个人和团队层面基本信息如表1所示。

表1 研究样本的描述性统计

统计指标(个人层面)			比例/%	统计指标(团队层面)			比例/%
性别	男		45.7	团队规模	3~5人		32.6
	女		54.3		6~8人		39.1
年龄	25岁及以下		36.4		9~11人		24.0
	26~30岁		54.3		12~15人		4.3
	31岁及以上		9.3	团队成立年限	1年以内		17.4
学历	高中及以下		5.9		1~3年		39.1
	专科		38.6	4~6年		30.4	
	本科		43.2	团队性质	7年及以上		13.0
	硕士及以上		12.3		研发		41.3
加入团队时间	1年以下		31.2	生产		23.9	
	1~3年		45.4	销售		21.7	
	3~5年		20.4	其他		13.0	
	5年以上		3.1				

#### 2. 变量测量与检验

(1) 变量测量。团队信任的测量借鉴了 McAllister<sup>[29]</sup>和 Dirks<sup>[4]</sup>的问卷,共9个题项。团队创新绩效的测量参考了 West<sup>[30]</sup>的单维度测量量表,创新绩效是团队成员对创新结果的感知,共4个题项。团队信息细化借鉴 Kearney 和 Gebert<sup>[31]</sup>的量

表,包含4个题项。团队反思的测量借鉴 Swift 和 West<sup>[32]</sup>开发的单维度量表,共9个正向测量条目。以上量表均采用李克特七点尺度(1表示“完全不符合”,7表示“完全符合”),测量题项和描述性统计结果如表2所示。控制变量为团队规模、团队性质和团队成立年限。

表2 变量的描述性统计与信度

变量	题项	均值	标准差	因子负荷	Cronbach $\alpha$
团队信任	团队成员之间可以自由地分享彼此的想法、感受和愿望	5.32	1.453	0.931	0.986
	我能够自由地与其他团队成员讨论工作中所遇到的困难,并且知道他们会认真聆听	5.34	1.506	0.957	
	如果不在一个团队工作,我们彼此会感到很失落	5.38	1.524	0.946	
	如果我工作中有了问题,团队成员会给予我关心和帮助	5.39	1.473	0.951	
	我们团队成员工作非常专业且专注	5.34	1.467	0.945	
	根据我们团队成员的工作记录,我没有理由怀疑他们的工作能力和条件	5.42	1.471	0.936	
	我信任团队成员,他们不会因为工作疏忽而加大我的工作难度	5.39	1.531	0.958	

表 2 (续)

变量	题项	均值	标准差	因子负荷	Cronbach $\alpha$
信息细化	其他同事(非团队成员),都信任并尊重我们	5.32	1.521	0.943	0.970
	那些必须与我们团队成员交流的同事都认为我们值得信赖	5.23	1.503	0.954	
	团队成员通过公开分享知识而实现互补	4.56	1.493	0.966	
	为了得到最优方案,团队成员能充分考虑其他成员的意见和建议	4.55	1.510	0.961	
	团队成员都能够认真对待其他成员所提供的独特想法	4.46	1.303	0.952	
团队反思	团队产生的想法和解决方案比个人的会更好	4.57	1.394	0.956	0.985
	团队经常反思其目标	4.27	1.445	0.943	
	团队定期讨论内部合作的有效性	4.31	1.547	0.950	
	团队采用的工作方法经常被讨论	4.25	1.481	0.951	
	团队常根据环境的变化调整目标	4.29	1.590	0.958	
	团队常常讨论内部信息沟通是否通畅	4.40	1.580	0.957	
	团队经常反思完成任务的工作流程及步骤	4.40	1.516	0.947	
	团队成员能清楚地认识到自身在工作中有待改进的地方	4.32	1.445	0.942	
	团队成员致力于持续的改进	4.40	1.589	0.960	
	团队成员乐于接受更合理的工作方式	4.51	1.551	0.936	
团队绩效	团队成员经常实施新的创意以提高产品或服务的质量	4.72	1.629	0.978	0.932
	团队很少产生新的或可替代的方法或程序去完成任务*	4.36	1.967	0.952	
	团队成员经常产生新服务、新方法或新程序	4.68	1.671	0.980	
	我们是一个创新团队	4.66	1.757	0.904	

注: \*为反向题,在数据分析之前进行了处理,转化成正向计分数据。

(2) 数据聚合检验。团队信任、信息细化和团队反思的测量都是在个体层面进行,需要把数据聚合到团队层面,只有  $R_{WG} > 0.7$ ,  $ICC_{(1)} > 0.12$ ,  $ICC_{(2)} > 0.6$  才能判断数据聚合的可行性。表 3 表明,团队成员在团队信任、团队信息细化和团队反思的判断上都具有较高的一致性,可以进行数据合并。

表 3 数据聚合检验结果

变量	$R_{WG}$	$ICC_{(1)}$	$ICC_{(2)}$
团队信任	0.970	0.27	0.72
团队信息细化	0.947	0.24	0.68
团队反思	0.973	0.27	0.72

(3) 区分效度检验。鉴于所有变量的 Cronbach  $\alpha$  值均大于 0.9, 比照 Nunnally 提出的标准, 变量信度理想, 整体不需要修改。所有量表的题项因子负荷大于 0.9, 累计方差贡献度大于 85%, 表明量表具有较好的收敛效度。变量的区分效度如表 4 所示。总体来看, 四因子模型显著优于其他模型的拟合指数,  $\chi^2/df=2.396(3)$ ,  $IFI=0.971(0.9)$ ,  $CFI=0.971(0.9)$ ,  $RMSEA=0.066(0.08)$ ,  $NFI=0.951(0.9)$ , 所有指标均符合适配标准, 四个变量之间存在良好的区分效度。

表 4 变量的区分效度

模型	$\chi^2/df$	$CFI$	$NFI$	$IFI$	$RMSEA$
四因子模型( $T;IE;TR;IP$ )	2.396	0.971	0.951	0.971	0.066
三因子模型( $T+IE;TR;IP$ )	7.015	0.873	0.855	0.873	0.136
三因子模型( $T+TR;IE;IP$ )	19.305	0.613	0.601	0.613	0.238
三因子模型( $T;TR+IE;IP$ )	9.146	0.828	0.811	0.828	0.159
二因子模型( $TR+IE;T+IP$ )	12.367	0.758	0.742	0.758	0.188
二因子模型( $T+IE+TR;IP$ )	23.253	0.526	0.516	0.527	0.262
一因子模型( $T+IE+TR+IP$ )	26.299	0.459	0.450	0.560	0.280

注:  $N$  个体=324,  $N$  团队=46;  $T$  表示团队信任,  $IE$  表示信息细化,  $TR$  表示团队反思,  $IP$  表示创新绩效。

#### 四、实证研究及其结果分析

##### 1. 相关性分析结果

变量的相关矩阵(表5)所示,团队信任与信息细化( $r=0.767$ )、团队反思( $r=0.767$ )在0.01水平上显著高度正相关;信息细化与创新绩效

( $r=0.713, P<0.01$ )显著高度正相关,与团队反思显著中度正相关( $r=0.536, P<0.01$ )。团队反思与团队信任( $r=-0.008$ )和创新绩效( $r=0.214$ )显著不相关。变量之间的相关性为研究假设提供了初步支持。

表5 变量相关系数矩阵

	均值	标准差	团队信任	信息细化	团队反思	创新绩效
团队信任	5.31	1.31	1.000	0.767**	-0.008	0.716**
信息细化	4.55	1.24	0.767**	1.000	0.536**	0.713**
团队反思	4.40	1.31	-0.008	0.536**	1.000	0.214
创新绩效	4.90	1.02	0.716**	0.713**	0.214	1.000

注:  $N_{\text{团队}}=46$ , \*表示在0.05水平上显著相关, \*\*表示在0.01水平上显著相关。

##### 2. 回归分析结果

控制团队规模、团队性质和团队年限,以团队信任作为自变量,团队信息细化作为中介变量,团队反思作为调节变量,团队创新绩效为因变量,得出回归分析结果见表6。M2显示,团队信任对信息细化的影响显著( $\beta=0.58, p<0.01$ ),  $H_1$ 成立。在M3中加入中介变量团队信息细化后,团队信任对

团队创新绩效的正向影响减弱( $\beta=0.33, p<0.05$ ),信息细化显著预测团队创新绩效( $\beta=0.30, p<0.05$ ),信息细化的中介效应存在,  $H_2$ 得到支持。M7中,交互项(团队信任 $\times$ 团队反思)显著影响信息细化( $\beta=0.171, P<0.01$ ),团队反思的正向调节效应存在,  $H_3$ 成立。

表6 回归分析结果

	信息细化				团队创新绩效		
	M4	M5	M6	M7	M1	M2	M3
团队规模	-0.03	-0.06	-0.05	-0.00	0.00	-0.02	-0.01
团队性质	-0.16	-0.03	0.00	-0.04	-0.01	0.08	0.09
团队年限	0.28	-0.26	-0.07	-0.02	0.51*	0.13	0.21
团队信任		0.82**	0.82**	0.80**		0.58**	0.33*
信息细化							0.30*
团队反思			0.52**	0.46**			
交互项 $T \times TR$				0.17**			
$R^2$	0.08	0.62	0.89	0.92	0.22	0.62	0.67
$\Delta R^2$	0.08	0.54**	0.27**	0.03**	0.22*	0.40**	0.05*
$F$	1.18	58.54**	100.11**	16.99**	3.92*	43.15**	6.14*

注: T表示团队信任, TR表示团队反思, \*表示在0.05水平上显著相关, \*\*表示在0.01水平上显著相关。

##### 3. 有调节的中介效应模型检验

相对于Sobel分析,使用Bootstrap程序能够检验调节和中介效应发生顺序的概念模型,且有效减少第一类错误。选择M3,设定95%的置信度,偏差校正的非参数百分位法取样5000,检验结果(表7)表明,调节效应的置信区间为[0.001, 0.104],不包含0,团队反思的调节效应存在。接下来用团队反思均值加减标准差,计算出高团队反思(M

+1SD)和低团队反思(M-1SD)后进行简单斜率检验,发现在高水平反思团队中,信息细化的中介效应进一步加强, $SS(\text{simple slope})=1.017$ ,95%置信区间为[0.880,1.155], $p<0.01$ ;低水平反思团队下,团队信任对信息细化的影响减弱, $SS=0.575$ , $t$ 置信区间为[0.419,0.732], $p<0.01$ ,第一阶段有调节的中介效应模型得到支持。具体的调节作用图如图2所示。

表7 有调节的中介效应模型检验结果

自变量	中介	模型	R <sup>2</sup>	Index	标准误	95%的置信区间	
团队信任	信息细化	M7	0.924**	0.051	0.026	0.001	0.104

自变量	中介	团队反思	效应值	标准误	t	95%的置信区间	
团队信任	信息细化	低	0.575	0.077	7.442	0.419	0.372
		中	0.796	0.049	16.164	0.697	0.896
		高	1.017	0.068	14.965	0.880	1.155

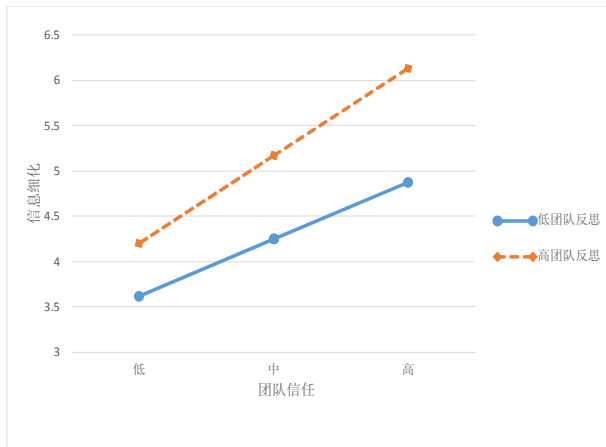


图2 调节作用图

## 五、结论及其启示

上述研究可以得出如下结论：团队信任对信息细化和团队创新绩效有直接积极促进作用，团队创新显著受益于团队信任，信任水平越高，信息细化的程度越高，团队创新绩效表现越佳；信息细化捕获了团队创新中的关键过程，团队信任能凝聚具有不同知识和观点的成员，促进分享、讨论和整合信息，驱动团队创新；团队反思正向调节了团队信任对信息细化的影响，但如果团队反思深度不够，高水平信任可能会阻碍信息细化的发生程度，对团队创新产生消极作用。

以上结论对组织管理的启示在于：第一，发挥团队信任的积极作用。团队管理者应该理解并重视团队信任对团队创新绩效的影响，建立团队信任机制，实时评估团队信任水平，分析影响信任不足的原因，持续优化团队成员之间的信任关系。同时，团队管理者也需要谨慎管理信任水平过高的团队，鼓励成员积极反思，避免高信任水平下的团队中心主义和群体思维。第二，创造信息细化的生成条件。首先，团队管理者要倡导和支持与信息细化的相关行为。对团队成员的信息获取、交流、加工和整合等行为进行及时肯定和奖励。其次，管理者应该以

身作则，主动学习、积极分享知识、组织并参与方案讨论和经验交流。最后，团队管理者要鼓励团队反思，培养团队成员的反思性意识和反思性行为。第三，加强团队成员科学流动管理。控制变量的方差分析表明，信息细化程度和团队创新绩效在3~5年的团队中达到峰值。成立年限超过5年的团队，信息细化和团队反思相对较低，创新绩效处于中间水平。这可能是随着时间的推移，团队成员之间建立了亲密联系，信任水平逐步升高，质疑与思辨反而减少。建议长期合作（合作期超过五年的）的团队应该形成强制性成员流动机制，通过轮岗、新成员引入和考核淘汰等方式维持高水平的团队反思，避免团队僵化。

## 参考文献：

- [1] Anderson N, West M A. The team climate inventory: Development of the tci and its applications in teambuilding for innovativeness [J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5(1): 53-66.
- [2] Drach-Zahavy, Anat, Anit Somech. Understanding team innovation: The role of team processes and structures [J]. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 2001, 5(2): 111-123.
- [3] West M A, Wallace M. Innovation in health care teams [J]. *British Journal of Social Psychology*, 1991, 21: 303-315.
- [4] Dirks K T, Ferrin D L. The role of trust in organizational settings [J]. *Organization Science*, 2001, 12(4): 450-467.
- [5] Akgün A, Byrne J, Keskin H. Knowledge network in new product development projects: A transitive memory perspective [J]. *Information & Management*, 2005(42): 1105-1120.
- [6] 吴方, 张宝玲, 王济干. 高校创新团队信任影响绩效过程模型研究[J]. *西南民族大学学报: 人文社科版*, 2015, 287(7): 224-228.
- [7] 徐磊. 跨界行为、团队信任与创新绩效: 资源损耗的调节作用[J]. *科技进步与对策*, 2019, 36(6): 11-18.
- [8] 张珣, 徐彪, 彭纪生. 信任对持续性团队绩效的作用机理研究[J]. *科研管理*, 2012, 33(11): 49-56.

- [9] 贡喆, 刘昌, 沈汪兵, 等. 信任对创造力的影响: 激发、抑制以及倒U假设[J]. 心理科学进展, 2017, 25(3): 463-474.
- [10] Chen G Q, Tjosvold D. Cooperative goals and constructive controversy for promoting innovation in student groups in China. Journal of Education for Business, 2002, 78(1): 46-50.
- [11] 葛晓永, 吴青熹, 赵曙明. 基于科技型企业的学习导向、团队信任与企业创新绩效关系的研究[J]. 管理学报, 2016, 13(7): 996-1002.
- [12] 曾萍, 张筱. 信任氛围、知识共享与组织创新关系的实证研究[J]. 软科学, 2014, 28(8): 12-16.
- [13] 黄海艳, 李乾文. 研发团队的人际信任对创新绩效的影响——以交互记忆系统为中介变量[J]. 科学学与科学技术管理, 2011(10): 173-179.
- [14] 李宁, 严进. 组织信任氛围对任务绩效的作用途径[J]. 心理学报, 2007, 39(6): 1111-1121.
- [15] Van Knippenberg, De Dreu C K, 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.
- [16] Costigan R D, Ilter S S, Berman J J. A multidimensional study of trust in organizations. Journal of Managerial Issues, 1998, 10(3): 303-317.
- [17] Hoever I J, Van K D, Van Ginkel W P, et al. Fostering team creativity: Perspective taking as key to unlocking diversity's potential. [J]. Journal of Applied Psychology, 2012, 97(5): 982-96.
- [18] West M A. Reflexivity and Work Group Effectiveness: A Conceptual Integration[Z]. In West M A(Ed.). Handbook of Work Group Psychology. Chichester, England: Wiley, 1996: 555-579.
- [19] Liu Y, Phillips J S. Examining the antecedents of knowledge sharing in facilitating team innovativeness from a multilevel perspective [J]. International Journal of Information Management, 2011, 31(1): 0-52.
- [20] Pearce C L, Ensley M D. A reciprocal and longitudinal investigation of the innovation process: the central role of shared vision in product and process innovation teams (PPIs)[J]. Journal of Organizational Behavior, 2010, 25(2): 259-278.
- [21] Edmondson A. A safe harbor: Social psychological conditions enabling boundary spanning in work teams[J]. Research on Managing Groups & Teams, 1999(2): 25-37.
- [22] Das T K, Teng B S. Between Trust and Control: Developing Confidence in Partner Cooperation in Alliances[J]. Academy of Management Review, 1998, 23(3): 491-512.
- [23] 顾美玲, 毕新华, 张健. 知识融合、信息细化与企业创新绩效的关系研究[J]. 情报科学, 2017, 35(3): 13-18.
- [24] Fleming L. Design and Development || Recombinant Uncertainty in Technological Search [J]. Management Science, 2001, 47(1): 117-132.
- [25] Tsai Wei-Chi, Chi Nai-Wen, Grandey A A, et al. Positive group affective tone and team creativity: Negative group affective tone and team trust as boundary conditions [J]. Journal of Organizational Behavior, 2012, 33(5): 638-656.
- [26] De Dreu, Team innovation and team effectiveness: The importance of minority dissent and team reflexivity [J]. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2002, 11(3): 285-298.
- [27] Bidault F, Castello A. Trust and creativity: understanding the role of trust in creativity-oriented joint developments [J]. R & D Management, 2009, 39(3): 259-270.
- [28] Bidault F, Castello A. Why too much trust is death to innovation [J]. MIT Sloan Management Review, 2010, 51(4): 33-38.
- [29] 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.
- [30] West A M A. Measuring Climate for Work Group Innovation: Development and Validation of the Team Climate Inventory[J]. Journal of Organizational Behavior, 1998, 19(3): 235-258.
- [31] Kearney E, Gebert D, Voelpel S C. When and how diversity benefits teams: The importance of team members' need for cognition[J]. Academy of Management Journal, 2009, 52(3): 581-598.
- [32] Swift T A, West M A. Reflexivity and group processes: Research and practice [J]. Sheffield: The ESRC Centre for Organization and Innovation, 1998, 226-227.

责任编辑: 曾凡盛