

交互记忆系统对高管团队有效性影响的实证研究

周晓东,胡 玲^①

(南华大学 经济管理学院,湖南 衡阳 421001)

[摘 要] 在经济全球化的背景下,高管团队有效性在企业效益中起着关键性的作用。文章在前人研究的基础上,提出了九个假设,并随机抽取了5个地区30个企业高管团队作为研究对象,实证研究了交互记忆系统对高管团队有效性的影响,研究结果证实了交互记忆系统三个维度中只有专长维和可信维对高管团队有效性有显著的正向促进作用。

[关键词] 交互记忆系统; 高管团队有效性; 管理

[中图分类号] C931.3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-0755(2014)01-0053-06

当今的经济已步入全球化的时代,竞争愈来愈激烈,一个企业的持续竞争力除了来源于领先的技术、核心资源外,还依靠企业的高管团队,高管团队的有效性成了企业能否在激烈的竞争中生存下去的决定性因素。对一个团队来说,成员之间如何更好地从彼此间学到知识技能,更好地相互帮助,这些都是很重要的,所以,Wegner提出的交互记忆系统能够帮助团队更有效地处理知识、更有效地完成工作任务。在新经济格局下,交互记忆系统对企业高管而言,显得更为重要^[1]。本文通过问卷调查、实证研究等方法研究了交互记忆系统对高管团队有效性会产生怎样的影响,希望通过本文的研究结果给企业提高高管团队有效性提供一个有效的参考,从而增强企业的竞争力,提高企业的绩效。

一 文献综述

(一)交互记忆系统

1、交互记忆系统的概念

自20世纪80年代以来,交互记忆系统这个领域越来越受学者们的欢迎,最早提出交互记忆这一概念的是Wegner,他认为交互记忆是团队成员对不同知识领域的信息进行编码、存储、检索和交流活动的共享的认知劳动分工。在此基础上,Wegner将交互记忆系统定义为团队成员知识的认知划分,以及关于谁知道什么的共享意识的组合,是个人记忆系统和团队成员间交流活动的总和^[1]。

2、交互记忆系统与高管团队有效性的关系

笔者通过查阅文献发现,探究两者关系的文献还较少,研究者们主要集中研究交互记忆系统与团队绩效的关系,并已形成了一个稳定的结论,即交互记忆系统的形成能提高团队绩效。如Moreland和他的同事通过将拥有交互记忆系统的团队与没有交互记忆系统的团队进行对比,结果表明前者比后者拥有更高的绩效^[2]。此后,Lewis又通过研究证明交互记忆系统显著完全中介于团队学习与团队产出^[3]。Jarenpaa和Todoro则表明团队内部交互记忆系统的强弱显著影响知识归属界定和协同应用等团队知识处理行为的效能高低。

国内学者也通过研究表明交互记忆系统与团队绩效之间有着密切的关系。张志学等通过实证研究证实了高新技术团队的交互记忆系统显著中介于团队特征与团队效能^[4]。张钢和熊立同样以高新技术工作团队为研究对象,研究证实了记忆系统越稳定,团队绩效就越高^[5]。

3、交互记忆系统的测量

对于交互记忆系统的测量,大部分学者普遍认可Lewis开发的交互记忆系统量表,该量表含三个维度:(1)专长维:指团队成员知识专门化和差异化的程度;(2)可信维:是团队成员信任其他成员的专长和提供信息的程度;(3)协调维:团队成员在完成任务过程中相互配合的程度。每个维度各有5个条款来测量^[6]。张志学等重新调整了交互记忆系统的量表^[4];该量表中维度没变,但剔除了2个条款。

[收稿日期] 2013-12-16

[基金项目] 国家自然科学基金项目“高管战略信念及其与企业战略一致性关系研究”资助(编号:71340005)

[作者简介] 周晓东(1964-),男,湖南祁东人,南华大学经济管理学院教授,博士。

^①南华大学经济管理学院硕士研究生。

本文以张志学的测量量表为基础,根据实际情况对测量条款进行了适当的修改。

(二) 高管团队有效性

关于团队有效性的概念,目前还没有统一的定义,大部分学者倾向于 Hackman 和 Sundstrom 等人的观点,即它是团队实现预定目标的实际结果^[7]。不同的学者有不同的看法,如 Cohen 和 Bailey 指出团队有效性就是在不同的环境背景下,团队产出的多样性^[8],而 Paris 等人又认为团队有效性是团队成员间有效的协调性产出。本文根据 Hackman 和 Sundstrom 的观点将高管团队有效性定义为高管团队实现预定目标的实际结果。

对团队有效性的测量,研究者们都倾向于从团队和个体层次出发,对团队的绩效、能力和个体的态度、行为、能力等进行测量,他们的差异就在于维度的划分与操作变量的区别。一个高效的团队应该是高绩效、气氛融洽、团队成员满意度高的团队。那么,本文依据 Hackman 对团队有效性的理论定义,选取团队绩效和满意度两个维度,共 10 个条款来测量高管团队的有效性。

二 理论模型与假设

(一) 模型的设计

从以往的研究来看,Natalia Martin Cruz 等提出交互记忆系统的专业维使得团队成员能清楚地知道其他成员的专长所在,从而改善团队结果的观点^[9]。莎日娜认为成熟的交互记忆系统可信维能够提高团队成员之间的合作意愿,帮助成员间知识的流动,缩短知识搜寻的时间,提高效率,进而促进团队效能^[10]。Austin 认为交互记忆系统的协调维能够提高团队的一致性,减少团队工作的重复率,从而提高团队工作效率^[11]。因此,我们认为交互记忆系统一方面确保了高管团队在需要某方面知识的时候能迅速及时的求助于这方面的专家,提高了知识的利用率,从而提高高管团队的工作绩效;另一方面还能减少高管团队成员之间的摩擦,在团队中形成一种愉快的工作氛围,进而提高高管团队的满意度。为了研究交互记忆系统对高管团队有效性的影响。本文在以往研究的基础上,将交互记忆系统作为自变量,高管团队有效性作为因变量,提出以下理论模型,如图 1 所示:

(二) 研究假设

大量的研究表明当团队成员之间形成交互记忆系统时,能提高团队的工作绩效。如 Michinov 通过实验的方法验证了团队绩效的提高主要得益于交互

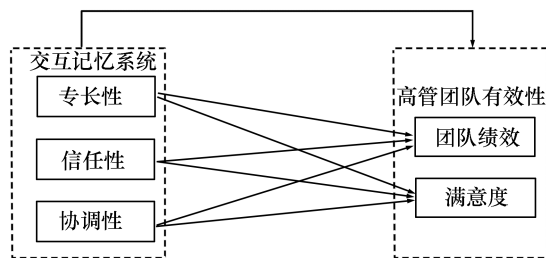


图 1 理论模型

记忆系统,因为交互记忆系统促进了团队成员之间专长知识的学习^[12]。Lewis 研究发现由于团队有了交互记忆系统的存在,团队的整体认知效率会有所提高,从而促进团队的合作效率^[3]。张良以营销团队为研究对象,通过实证研究验证了团队交互记忆系统的运转良好与否与团队绩效的好坏有着密切的关系^[13]。李凯广通过实证研究证明了交互记忆系统的专长和可信两个维度可以显著的促进团队的创新活动,而协调维对创新绩效的作用不显著^[14]。2001 年,Devaki 首次将交互记忆系统引入高管团队,以 487 家银行的高管团队为研究对象,通过实证研究证实了高管团队中的交互记忆系统对团队绩效有着一定积极的影响^[15]。研究表明了在高管团队中,有交互记忆系统比没有交互信息沟通更好,团队绩效也有显著提高^[16]。当高管团队的成员随着交往的加深,对彼此的了解会越来越详细,能清楚地知道各自所擅长的领域,成员之间的信任程度也日渐加深,协调性也越来越好,交互记忆系统的成熟度与稳定性也越来越高,高管团队的绩效受其影响,必定会提高,交互记忆系统一旦形成后,团队气氛融洽,满意度自然会提高。根据前文的分析,本文提出了如下的假设:

H1:交互记忆系统对高管团队有效性有着显著的正向促进作用。

H1a:交互记忆系统对高管团队绩效有着显著的正向促进作用。

H1a1:专长维对高管团队绩效有着显著的正向促进作用。

H1a2:可信维对高管团队绩效有着显著的正向促进作用。

H1a3:协调维对高管团队绩效有着在显著的正向促进作用。

H1b:交互记忆系统与高管团队满意度之间存在显著的正向促进作用。

H1b1:专长维对高管团队满意度有着显著的正向促进作用。

H1b2:可信维对高管团队满意度有着显著的正

向促进作用。

H1b3:协调维对高管团队满意度有着显著的正向促进作用。

三 实证分析

(一)数据来源

本研究调查对象为企业经营管理层,主要来自于湖南长沙、衡阳,广东广州、深圳,上海等 5 个城市,采用了网络问卷调查、直接向企业经营管理层、MBA 培训班发送问卷调查、直接访谈等调查方法。本文共调查了 30 个高管团队,共发放 150 份问卷,回收 130 份,有效问卷 110 份。

(二)数据处理与分析

本研究通过运用 SPSS17.0 软件对收集的有效样本数据进行效度、信度、相关与回归分析。

1、效度分析

经过分析,专长性分量表的 KMO 值为 0.831,

可信性分量表的 KMO 值为 0.745 ,协调性分量表的 KMO 值为 0.803 ,交互记忆系统量表的 KMO 值为 0.822,团队绩效分量表的 KMO 值为 0.863,满意度分量表的 KMO 值为 0.815,高管团队有效性量表的 KMO 值为 0.914,均适合做因素分析。

此外,从 Bartlett’s 球形检验的 X2 统计值分别是 237.947、301.777、387.616、922.676、347.867、167.111、655.045 均达显著,代表着数据的相关矩阵间存在共同的因素,更能说明适合做因子分析。从上述分析看来,本研究的测量量表具有良好的效度。

2、信度分析

从表 1 可以发现 6 个量表的 Alpha 系数分别为 0.854、0.885、0.895、0.895、0.904、0.804、0.913,均在 0.70 以上,说明此量表信度较高,符合研究要求。

表 1 KMO 测度和巴特利特球体验证及信度检验结果

KMO and Bartlett’s test (KMO 测度和巴特利特球体验证结果)			Reliability Statistics (信度检验)	
Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Bartlett’s test of Sphericity :			Cronbach’s Alpha	N of Items
Sampling Adequacy	Approx. Chi-Square			
专长性	0.831	237.947	0.854	5
可信性	0.745	301.777	0.885	4
协调性	0.803	387.616	0.895	4
交互记忆系统	0.822	922.676	0.895	13
团队绩效	0.863	347.867	0.904	5
满意度	0.815	347.867	0.804	5
高管团队有效性	0.914	655.045	0.913	10

3、相关分析

本文将采用 Pearson 相关性分析法研究自变量

与因变量之间的关系,以及这两个变量之间的密切程度。运用 SPSS17.0 分析的结果如表 2 所示:

表 2 交互记忆系统和高管团队有效性的相关分析系数表

变量名	Pearson 相关系数						
	Ta	Tb	Tc	T	Xa	Xb	X
专长性(Ta)	1						
可信性(Tb)	0.478 *	1					
协调性(Tc)	0.416 *	0.437 *	1				
交互记忆系统(T)	0.795 *	0.791 *	0.793 *	1			
团队绩效(Xa)	0.683 *	0.658 *	0.479 *	0.761 *	1		
满意度(Xb)	0.603 *	0.678 *	0.449 *	0.721 *	0.739 *	1	
高管团队有效性(X)	0.693 *	0.714 *	0.499 *	0.796 *	0.947 *	0.916 *	1

(注: * 在 0.01 水平(双侧)上显著相关)

从上表的统计结果可以看出,交互记忆系统及

其各个维度对高管团队有效性及各个维度都显示了

0.01 水平上显著相关。这说明交互记忆系统与高管团队有效性有显著的关系。

(三)多元线性回归分析

相关分析只能验证出两个变量之间存在相关性,并不能验证两者之间的因果关系。本文试图通

过 SPSS17.0 对变量之间进行多元线性回归分析,从而更准确地验证出两个变量之间的关系。

1、交互记忆系统与高管团队有效性的回归分析

对交互记忆系统与高管团队有效性作因果关系回归分析,回归结果如表 3 所示:

表 3 交互记忆系统对高管团队有效性的回归检验结果

模型	未标准化系数		标准化系数	T	Sig	多元相关系数 R	决定系数 R ²
	B	标准误差	Beta 分配				
1 (常量)	10.183	2.225		4.576	0.000		
T	0.574	0.042	0.769	13.681	0.000	0.631	0.631

a. Dependent Variable 高管团队有效性

从表 3 中可以看出,交互记忆系统进入了回归方程,说明交互记忆系统对高管团队有效性有显著的预测力,即对高管团队有效性有显著的正向影响,假设 H1 得到了支持。

2、交互记忆系统与高管团队绩效的回归分析

对交互记忆系统与高管团队绩效作因果关系回归分析,回归结果如表 4 所示:

表 4 交互记忆系统对高管团队绩效的回归检验结果

模型	未标准化系数		标准化系数	T	Sig	多元相关系数 R	决定系数 R ²
	B	标准误差	Beta 分配				
1 (常量)	3.266	1.422		2.296	0.024		
T	0.327	0.027	0.761	12.184	0.000	0.579	0.575

a. Dependent Variable 高管团队绩效

从表 4 中可以看出,交互记忆系统进入了回归方程,说明交互记忆系统对高管团队绩效有显著的预测力,即对高管团队绩效有显著的正向影响,假设 H1a 得到了支持。

3、交互记忆系统各维度与高管团队绩效的回归分析

对交互记忆系统各维度与高管团队绩效作因果关系回归分析,回归结果如表 5 所示:

表 5 交互记忆系统各维度对高管团队绩效的回归检验结果

模型	未标准化系数		标准化系数	T	Sig	多元相关系数 R	决定系数 R ²
	B	标准误差	Beta 分配				
1 (常量)	6.104	1.493		4.089	0.000		
Ta	0.696	0.072	0.683	9.706	0.000	0.683	0.466
2 (常量)	2.769	1.390		1.993	0.049		
Ta	0.486	0.070	0.477	6.928	0.000	0.780	0.609
Tb	0.468	0.075	0.431	6.256	0.000		

a. Dependent Variable 高管团队绩效

可以从表 5 回归结果可看出,交互记忆系统的三个维度预测高管团队绩效时,只有专长维跟可信维进入了回归方程,且专长维首先进入回归方程,说明与高管团队绩效的关系最为密切。因此,交互记忆系统的三个维度中只有专长维和可信维对团队绩效产生显著的预测力,协调维对高管团队绩效没有

显著影响力。假设 H1a1、H1a2 得到了支持,假设 H1a3 没能得到支持。

4、交互记忆系统与高管团队满意度的回归分析

(1)对交互记忆系统与高管团队满意度做因果关系的回归分析,回归结果如表 6 所示:

表 6 交互记忆系统各维度对高管团队满意度的回归检验结果

模型	未标准化系数		标准化系数	T	Sig	多元相关系数 R	决定系数 R ²
	B	标准误差	Beta 分配				
1 (常量)	6.917	1.211		5.710	0.000		
T	0.247	0.023	0.721	10.825	0.000	0.520	0.516

a. Dependent Variable 高管团队满意度

从表 6 中可以看出,交互记忆系统进入了回归方程,说明交互记忆系统对高管团队满意度有显著的预测力,即对高管团队满意度有显著的正向影响,

假设 H1b 得到了支持。
(2)对交互记忆系统各维度与高管团队满意度作因果关系回归分析,回归结果如表 7 所示:

表 7 交互记忆系统各维度对高管团队满意度的回归检验结果

模型	未标准化系数		标准化系数	T	Sig	多元相关系数 R	决定系数 R ²
	B	标准误差	Beta 分配				
1 (常量)	10.309	1.017		10.134	0.000		
Tb	0.588	0.061	0.678	9.575	0.000	0.678	0.454
2 (常量)	6.6689	1.176		5.687	0.000		
Tb	0.438	0.063	0.505	6.916	0.000	0.748	0.552
Ta	0.294	0.059	0.362	4.954	0.000		

a. Dependent Variable 高管团队满意度

可以从表 7 中看出,交互记忆系统的三个维度预测高管团队满意度时,只有专长维跟可信维进入了回归方程,且可信维首先进入回归方程,说明与高管团队满意度的关系最为密切。因此,交互记忆系统的三个维度中只有专长维和可信维对团队满意度产生显著的预测力,协调维对高管团队满意度没有显著影响力。假设 H1b1、H1b2 得到了支持,而 H1b3 没能得到支持。

四 结论

本文主要实证性地研究了交互记忆系统对高管团队有效性的影响。通过效度、信度、相关及回归分析,可以得出以下结论:

第一,本文提出的九个假设,通过实证文献分析后,除了 H1a3、H1b3 没能得到支持外,其余的 7 个假设均得到了支持。回归结果说明交互记忆系统的协调维对高管团队的有效性没有显著预测力。

第二,交互记忆系统的专长维和可信维能有效预测高管团队绩效,且专长维影响作用最大。

第三,交互记忆系统的专长维和可信维能有效预测高管团队满意度,且可信维影响作用最大。

本文关于交互记忆系统对高管团队有效性影响的研究具有两方面的意义。一方面是理论意义,从现有的研究来看,研究集中于交互记忆系统与团队,而针对交互记忆系统与高管团队的很少,本文在总

结了以往研究交互记忆系统的基础上,对交互记忆系统对高管团队有效性影响进行了较为深入的研究,丰富了理论研究,为今后的研究提供了一个新的研究框架。另一方面是现实意义,希望本文的研究结果可以给企业的高管团队提高有效性带来一定的借鉴,从而提高企业的竞争力与绩效。

[参考文献]

[1] Wegner DM. Transactive memory: A contemporary Analysis of Group Mind[M] //BMulle Goethals(Eds). Theories of group behavior. New York: Spring-Verlag, 1987: 185-208.

[2] Moreland R L, Myaskovsky L. Explaining the performance benefits of group training Transactive memory or improved communication[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2000(82): 117-133.

[3] Lewis K, Lange D, Gillis L. Transactive memory systems, learning and learning Transfer [J]. Organization Science, 2005, 16(6): 581- 598.

[4] 张志学, Hempel S P, 韩玉兰, 等. 高技术工作团队的交互记忆系统及其效果[J]. 心理学报, 2006, 38(2): 271-280.

[5] 张 钢, 熊 立. 交互记忆系统与团队任务、成员异质性、团队绩效关系的实证研究[J]. 技术经济, 2008(5): 26-33.

[6] Lewis K. Measuring Transactive Memory Systems in the Field: Scale Development and Validation[J]. Journal of

- Applied Psychology, 2003, 88(4): 587-604.
- [7] Hackman J R. The Design of Work Teams[M] // In J. W. Lorsch (Ed.), Handbook of Organization-al Behavior. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1987: 315 ~ 342.
- [8] Cohen S G, Bailey D R. What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite [J]. Journal of Management, 1997, 23: 239 ~ 290.
- [9] Natalia Martin Cruz, Victor Martin Perez, Yol-anda Fernandez Ramos. Transactive Memory processes hat lead to better team results[M]. Team performance Management, 2007: 192-205.
- [10] Austin JR. Transactive memory in organizational groups: the effects of content consensus, Specialization, and accuracy on group Performance [J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88(5): 866-878.
- [11] 莎日娜. 研发团队心理资本、交互记忆系统及团队效能间关系研究[D]. 大连: 大连理工大学硕士学位论文, 2011.
- [12] Michinov N, Michinov E. Investigating the relationship between transactive memory and performance in Collaborative learning [J]. Learning and Instruction, 2009, 19(1): 43-54.
- [13] 张良. 团队交互记忆系统及其对营销团队绩效的影响[J]. 杭州: 浙江工商职业技术学院学报. 2010, 9(3), 5-8.
- [14] 李凯广. 知识共享、交互记忆系统与团队创新绩效的作用关系研究[D]. 杭州: 浙江工商大学硕士学位论文, 2010.
- [15] Devaki. Knowing Who Knows What: The Effect of Transactive Memory on The Relationship between Diversity of Expertise and Performance in Top Management Teams [D]. Graduate School, 2001.
- [16] 李京. 交互记忆系统对高管团队绩效的影响研究[D]. 天津: 河北工业大学硕士学位论文, 2010.
- [17] 王燕夷, 彭 灿. 非正式网路对研发团队绩效的影响——以交互记忆系统为中介变量的实证研究[J]. 科学学研究, 2012(4): 582-590.
- [18] 付永刚, 戴大双, 莎日娜. 复杂产品系统研发团队的交互记忆系统与团队效能关系研究[J]. 价值工程, 2012(29): 127-129.
- [19] 王端旭, 薛会娟. 交互记忆系统对团队创造力的影响及其作用机制——以利用性学习和探索性学习为中介[J]. 科研管理, 2013(6): 106-114.
- [20] 盛黎明, 刘 强. 交互记忆系统、组织记忆、组织即兴与创新绩效的关系研究[J]. 管理现代化, 2013(4): 72-74.

An Empirical Study about the Effect of the Transactive Memory System on the Top Management Team Effectiveness

ZHOU Xiao-dong, HU Ling

(University of South China, Hengyang 421001, China)

Abstract: Under the background of economic globalization, the top management team effectiveness plays a key role in enterprise benefit. The paper put forward nine assumptions and randomly selected thirty top management teams of five regions as the research objects based on study of predecessors, empirically studied the impact of interactive memory systems on top management team through literature review, questionnaires and other methods. The results confirmed that out of the three dimensions of transactive memory system only speciality and creditability had significant and positive effect on team effectiveness.

Key words: transactive memory system; top management team effectiveness; management