

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：社会网络视角下临时团队协作历史对协作主动行为的影响探究

作者：林钰莹 赵锴

第一轮

审稿人意见：

感谢作者精彩的分享，有一些想法和作者讨论：

回应：

感谢您对我们研究的肯定和宝贵意见！针对您的反馈，我们认真进行了相关修订和改进，以下是我们的修改回应。

意见 1：

1. 前言部分：讲完本研究基本内容后，是不是还应写出研究的理论和现实意义？

回应：

感谢评审专家的建议。在研究基本内容后写明研究的理论和现实意义确实有助于完善和丰富前言的内容。不过最后一部分“理论构建”会对本研究的理论和实践意义有更充分的讨论，因此，在修改稿中，我们在前言最后段简要地概括了本文的理论和现实意义。具体如下（详见修改稿正文第 3 页第 3 段的红色字体部分）：

本文关注临时团队协作历史网络的重要作用，存在一定的理论和现实意义。在理论意义方面，首先，临时团队已有文献通常关注能够提升绩效的涌现状态和过程行为，本研究是少数引入临时团队组建时已有联系的探索之一，这将为临时团队的持续研究开发新视角。其次，本文进一步探讨和揭示临时团队协作历史网络的作用效果、影响机制和边界条件，这将拓展和完善协作历史网络领域的理论研究。此外，协作历史的以往研究主要关注数量，本文通过协作历史网络中的个体位置和团队结构两个方面来丰富协作历史的衡量方式，这能更准确地捕捉协作历史的本质属性，是对现有研究方法视角的有益补充。最后，本文整合个体和团队水平，呈现了临时团队内部由于协作历史网络而引致的协作主动行为全面状态，丰富了临时团队的研究层次。在现实意义方面，本研究启示管理者临时团队成员的协作具有持续性，可以从临时团队组建的角度入手，综合考虑成员之间的过往协作联系、领导者协作推动行为、成员能力分布状况、任务复杂性等因素进行临时团队的“排兵布阵”，从而实现个体和团队高质量的协作表现。

意见 2：

2. 文献综述：分述了临时团队的定义、临时团队的相关研究、团队协作的相关研究和协作历史的相关研究四个部分：

2.1 梳理临时团队的定义有什么作用？想达到什么目的？最终达到了吗？文中说“经过归纳，本研究提出新的定义”这种归纳没有指明相应的数据、理论或文献基础：

回应：

非常感谢您提出的问题和建议。

梳理临时团队的定义有两方面作用。一方面，由于不同学者对临时团队的理解略有不同，梳理和澄清定义，能够明确研究对象和场景，避免歧义，为后面的论述提供统一清晰的概念基础。另一方面，梳理以往研究对临时团队的定义，有助于总结出临时团队区别于常规团队的基本特征，尤其是时间、目标、成员三个维度，从而使研究构想更加聚焦在临时团队的独特性质和行为上。

因此，我们梳理临时团队定义想达到的目的，是系统总结和明确界定本文中“临时团队”的概念，总结其区别于常规团队的特征，为读者提供统一清晰的理解，同时也保持文献综述的完整性，为提出研究构想奠定基础。

在本文中，上述的大部分目标已经得到实现。但综合考虑评审专家提出的困惑，可能这部分定义梳理对于后续研究构想的贡献不够清晰。因此，我们文献综述的小结部分，增加了结合临时团队定义和特征的评述（详见修改稿正文第 8 页第 4 段的红色字体部分）。即，大部分研究一致认为临时团队相比于常规团队存续时间短、任务导向强、成员异质性高，那么研究如何应对这些特征对临时团队协作造成的独特挑战非常重要，因此有必要研究哪些因素有助于提升临时团队的协作主动行为。这是我们目前的想法，如果您认为有更好的途径来强调梳理临时团队定义的作用，请您不吝赐教。

关于临时团队定义的产生，本文是先通过梳理以往文献关于临时团队的主要定义，归纳出研究者在定义临时团队时通常采用的三个视角——时间视角、目标视角和成员视角，并结合学界对临时团队区别于常规团队的特征的探讨，对应总结出三个公认特征——存续时间短（时间视角），任务导向（目标视角），成员异质性高（成员视角），进而提出本文中临时团队的定义。根据您提出的意见，我们在定义提出前强调了定义的来源和文献，尽可能使有据可依（详见修改稿正文第 5 页第 2 段的红色字体部分）。主要内容如下：

经过对以往文献定义(Goodman & Goodman, 1976; 钱焱 & 刘洪, 2007; 秦开银等, 2010; 周中林 & 孙小静, 2018) 和特征探讨 (Burke & Morley, 2016; Meyerson, Weick, & Krameret, 1996; 冯文雯, 2017; 赵红丹, 2014) 的梳理, 本文基于时间、目标和成员三个因素, 将临时团队定义为: 为了解决某个问题或完成某项工作而组建的, 有明确结束时间节点的, 成员之间相互依赖的组织形态。

意见 3:

2.2 这部分 4 个板块之间的逻辑关系是什么呢？论述上没讲它们之间的逻辑关系；

回应：

谢谢，您提出的问题非常重要！关于文献综述的结构，这 4 个板块是互相联系的。首先，通过 2.1（临时团队的定义与特征）明确论文最核心概念——临时团队，通过 2.2（临时团队的相关研究）展示当前临时团队领域的研究成果和存在的研究局限，从中发现提升临时团队有效性面临的主要问题是协作；因而，接下来回顾团队协作研究的相关内容（2.3），进一步指出协作历史可能是影响团队协作有效性的重要因素，最后重点介绍目前仅有的关于团队协作历史尤其是临时团队协作历史的研究（2.4）。为了使文献综述中 4 个板块之间的逻辑关

系更清晰，我们在文献综述的开头对它进行简要介绍。具体如下（详见修改稿正文第4页第1段的红色字体部分）：

在文献综述部分，我们首先梳理临时团队的定义与特征（2.1）及有效性相关研究（2.2），其次，对制约临时团队有效性的重要话题——团队协作，进行相关研究的回顾（2.3），最后，聚焦影响临时团队协作有效性的重要因素之一——协作历史，详细介绍协作历史尤其是临时团队协作历史相关的研究（2.4）。

意见 4:

2.3 看完综述全部内容，看不出临时团队协作与传统团队协作之间有什么区别，虽然临时团队与传统团队之间的区别可能是已被论证过的，但临时团队协作与传统团队协作之间是否存在本质差异？是否有研究已论证二者之间差异？如果没有这样的研究，那是否说明二者本身不存在本质差异？例如临时团队协作面临着协作历史问题，那传统团队因为是相对长期和关系固定的，同样也可能面临协作历史的影响，甚至可能更为严重。

回应:

感谢您提出临时团队协作与传统团队协作之间的区别问题，这启发我们更好地思考研究的重要性和必要性。的确，以往还没有文献专门论证过临时团队协作与传统团队协作的差异。但我们不认为目前没有这样的研究就说明二者不存在本质差异。

（1）尽管现有研究没有直接系统对比过临时团队和传统团队在协作上的差异，但由于临时团队存续时间短，任务导向强、成员异质性高，团队成员面临着与传统团队不同的协作挑战，可以推测，协作行为也会与传统团队的协作行为有差异。结合以往文献的论述，我们侧面分析认为，临时团队协作与传统团队协作的差异，可能体现在五个方面。

第一，协作关系的结构有差异。传统团队成员间的信任和协作关系通常更加牢固和深入，协作结构较为稳定，相比而言，临时团队成员的协作建立基础较薄弱，结构相对更松散（Dalal et al., 2017），且流动性相对更大。第二，协作行为的目标有差异，传统团队的协作通常围绕长期的组织目标和团队工作展开（Kozlowski, & Bell, 2003），而临时团队成员的协作目标是一起把当前任务快速完成，更短期更追求效率。第三，协作范围有差异。传统团队的协作可能涵盖常规职能、日常运作、团队关系、长期发展上等，范围较广，而临时团队的协作通常聚焦具体任务的分配、完成、协调和整合上。第四，协作的流程有差异，传统团队通过长期的互动和共同工作建立信任，有更频繁的互动和沟通，因此，工作流程经过了多轮磨合和优化，较为成熟，相比而言，临时团队的成员之间可能存在多种协作模式，未有时间建立统一、成熟的工作流程。第五，协作保障有差异。传统团队协作主要依赖正式的制度基础（Sundstrom et al., 1990）和内部顺畅灵活的沟通，而临时团队由于任务时间有限且成员背景、工作方式多样，协作可能更需要依赖结构化的协作工具（Zhang et al., 2018）和临时建立的简单明确的协调机制（褚建勋等，2010）。

基于上述分析，临时团队和传统团队的协作存在一定差异（如下表1所示），但由于文献直接讨论较少，且无法很好的与现有的综述逻辑契合，目前我们还没能在正文中加入这一点分析。我们非常赞同您提出的要厘清临时团队协作与传统团队协作差异的主张，未来实证研究可以进一步从协作结构、协作目标、协作范围、协作流程、协作保障等方面探索临时团队和传统团队协作之间的差异。

表 1 临时团队协作与传统团队协作的区别

	传统团队协作	临时团队协作
协作结构	稳定	松散
协作目标	长期团队工作	短期任务完成
协作范围	广泛	聚焦
协作流程	成熟	不成熟
协作保障	依赖正式的协作机制和灵活的内部沟通	依赖临时建立的协作机制和结构化的协作工具

(2) 我们同意您说的传统团队也可能面临协作历史的影响，但由于临时团队成员之间缺乏时间建立理解和信任，且预期团队未来会解散，我们认为，相比于传统团队，临时团队成员彼此的过往协作经历可能会对其协作主动性产生较大的影响，其研究更有价值。原因如下：

第一，传统团队中的成员在相对长期和固定关系的团队过程中，对彼此的工作习惯、行为模式、沟通方式等已经比较熟悉，信任逐渐积累。在这种情况下，即使成员之间在团队成立前曾在其他团队有协作经历，这种团队外经验对团队内协作主动性的提升可能相对较小，因为此时的协作主动行为更多受到团队结构、决策风格、制度文化以及当前承担角色等因素的影响 (Harrison et al, 2002; Zhu et al., 2021; 宋源, 2009)。此外，如果考虑传统团队在某一段时间的协作主动行为受团队内部协作历史网络的影响，这与传统的检验团队协作网络影响协作行为的研究类似，研究贡献不够充足。第二，临时团队面临着限定时间预期和互动过程被压缩的挑战，在这种高不确定的情况下，成员以前的协作经验显得尤为重要，因为这些经历有助于他们快速建立初步信任，确定协作方式，提高沟通效率，在短期内展现出更高的协作主动行为。

基于上述分析，我们认为传统团队也可能面临协作历史的影响，但在相对长期和稳定的传统团队中，这种协作经历对协作主动性的影响相对较小，研究贡献也相对较弱。因此，本文对临时团队成员的协作历史网络与协作主动行为的关系进行研究，具有一定的重要性和独特性。

意见 5:

3. 假设构想部分

3.1 临时团队中的领导是如何定义和产生的？临时团队中的领导是正式领导还是非正式领导？这种临时团队中的领导和个体协作历史中心度是否存在较高重叠？甚至有可能领导本身就是历史中心度较高的那个人？对这一问题的回答影响着研究一的整个调节效应推导。本文现有的论述中所指的领导显然还是传统团队中的领导。

回应:

感谢您提出关于临时团队领导者的疑虑。

(1) 在本文中，临时团队中的领导指的是正式领导。以往关于临时团队文献并没有专门给临时团队中领导者下定义或研究其产生的方式。但通过检索管理学领域在临时团队中研究领导者的文献，我们发现研究主要聚焦于有明确职责的领导和除他/她之外其他成员之间的影响关系 (e. g., Couture & Harvey, 2021; Tabassi et al., 2024; Tyssen et al., 2014)，

例如, Farh 和 Chen (2018) 在研究手术团队时, 将外科医生视为领导者, 将外科医生之外的药剂师、护士等视为成员。只有少部分考虑到临时团队中非正式领导的涌现 (e. g., Zheng et al., in press)。因此, 本文主要考虑临时团队的正式领导, 他们通常由组织或单位根据任务需求设立, 负责整个临时团队的统筹组织工作。

(2) 基于上述情况, 在计算个体协作历史中心度时, 本文并未把领导考虑在内, 而是只计算临时团队成员之间的协作历史网络联系。所以评审专家提到的关于领导和个人协作历史网络重叠甚至一致的问题, 在本研究的范围内不会出现。

采用这种方式, 是因为本文关注的是临时团队成员之间的过往协作经验如何影响协作结果, 在这一框架下, 成员之间的过往协作联系被纳入协作历史网络分析, 而领导者作为外部因素, 其对团队整体表现的影响则通过领导协作行为的调节作用来体现。这种方式与临时团队的结构特征更匹配, 也能够区分影响协作主动行为的成员因素和领导因素。而且正如您所说, 如果纳入在协作历史网络中领导者, 很可能领导本身就是中心度最高的那个人, 因此, 不纳入成员与领导之间的协作历史联系, 有助于准确识别那些在协作主动性上表现优秀的成员, 他们可能是非正式领导者的候选人。

(3) 如您所说, 虽然在本文中协作型领导更像传统意义上的团队领导, 但临时团队的相关文献并没有界定其属于自我管理团队或更依赖非正式领导。反而我们认为, 对于临时团队而言, 要推动差异较大的成员在彼此陌生和时间有限的情况下进行积极主动的协作, 需要有促进协作行为的正式领导者出现, 在团队成立初期就快速为团队奠定协作基调。

综上, 为了澄清领导者在本文中的角色, 我们在修改稿中补充了相关陈述 (详见修改稿正文第 10 页第 3 段、第 12 页第 1 段第 1 句的红色字体部分)。如果评审专家认为将领导者纳入协作历史网络很重要, 我们也很期待和您进一步讨论。

意见 6:

3.2 接前述问题 2.3, 研究一、二、三的模型中并未体现临时团队的特征, 换到传统团队里是不是也一样适用呢?

回应:

感谢您的提问。虽然从变量名称上看, 几个研究模型没有过多体现临时团队的特征, 但如果机械地替换到传统团队上, 模型其实不完全适用, 而且研究必要性和价值也会减弱。

首先, 对传统团队的成员来说, 的确也存在过往的协作经历, 因而某个时间段内的协作主动性会受到之前和其他成员协作历史的影响, 这个过程也可以结合本文提出的认知、情感等机制以及领导、任务、团队特征等的边界条件来进行粗略解释。但如果只是简单将临时团队替换为传统团队来做研究, 模型还存在一些不适用的地方。例如, 在传统团队中, 信任通常是长期互动积累的结果, 由于处在历史协作网络中心带来的协作主动行为提升并不一定通过快速信任, 而可能通过维持长期的情感和认知信任来实现。另外, 对于长期协作而言, 协作质量可能相比于协作数量对信任和协作主动性的影响更大, 协作历史网络中心度不一定是通过信任影响个体协作主动行为的最合适因素。

不过我们认为更值得思考的, 是协作历史网络在传统团队研究中的价值和重要性。正如我们

对您 2.3 问题的回应所述, 如果协作历史指的是成员之间在传统团队成立前有其他团队的共事经历, 那么经过长时间充分的互动, 协作主动性受到更多团队综合因素的影响, 曾经的团队外经验对团队内协作主动性的影响可能相对较小。如果协作历史指的是传统团队在某一次协作前的团队内共事经历, 那么由于成员之间互动丰富而稳定, 传统团队的协作历史网络与常规协作网络的区分较小, 研究贡献比较局限。与之相对的, 临时团队成员的协作缺乏制度保障和沟通基础, 可能倾向于只完成个人负责的临时任务而非进行协作。在这种情况下, 协作历史可以快速弥补临时团队在任务导向的限定团队周期中初始互动的不足。可见, 相比于传统团队, 研究协作经历对协作主动行为的作用更契合临时团队的特点和需求, 有更强的必要性和独特性。

因此, 我们认为不能将研究模型的临时团队直接替换为传统团队来研究, 会出现不完全适配、研究价值降低等问题。在修改稿中, 我们首先在研究模型和假设推导中明确了研究对象是临时团队而非所有团队, 此外, 也在研究构想和理论构建部分补充说明, 本文的研究问题及模型是针对临时团队提出的, 相比于传统团队, 研究临时团队中协作历史网络发挥的独特作用更有价值 (详见修改稿正文第 10-21 页的红色字体部分)。

意见 7:

期待作者更精彩文字。

回应:

再次感谢评审专家提供的建设性意见。希望我们的回应和修改能够回应您提出的问题, 期待您的进一步反馈。

补充参考文献:

褚建勋, 张虎伟, 于越, & 李昌根. (2010). 危机应对临时团队的 TMS 及社会资本研究初探. *软科学*, 24(08), 41-47.

Couture, M., & Harvey, J. (2021). Leading temporary project teams: An analysis of task- and person-focused leadership over time. *Nonprofit Management & Leadership*, 32(1), 141-153.

Farh, C. I., & Chen, G. (2018). Leadership and member voice in action teams: Test of a dynamic phase model. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 97-110.

Kozlowski, S. W., & Bell, B. S. (2003). Work groups and teams in organizations. In *Handbook of Psychology* (Vol. 12). John Wiley & Sons, Inc.

Sundstrom, E., De Meuse, K. P., & Futrell, D. (1990). Work teams: Applications and effectiveness. *American Psychologist*, 45(2), 120-133.

Tabassi, A., Bryde, D. J., Michaelides, R., Bamford, D., & Argyropoulou, M. (2024). Leaders, conflict, and team coordination: a relational leadership approach in temporary organisations. *Production Planning & Control*, 1-21.

Zhang, Y., Sun, J., Yang, Z., & Wang, Y. (2018). Mobile social media in inter-organizational projects: Aligning tool, task and team for virtual collaboration effectiveness. *International Journal of Project Management*, 36(8), 1096-1108.

Zheng, J., Zhuo, R., Xie, H., Wu, G., & Zhao, X. (in press). How Empowerment Congruence Impacts Performance in Cross-Functional Project Teams: A Polynomial Regression Analysis. *Project Management Journal*.

第二轮

审稿人意见：

感谢作者的修改，我没有进一步意见了。同意发表。

编委意见：

修后发表。

作者根据评审专家的意见已经进行了较好的回应和修改，还有几点意见请作者考虑：

回应：

感谢编委对我们研究和修改工作的肯定！针对您提出的问题和宝贵意见，我们认真进行了以下回复和修订。

意见 1：

整体文章偏长，文献综述部分的描述较多，可以进行适当精简。

回应：

感谢您的意见。我们在保持原有结构和核心内容不变的基础上，对文献综述部分进行了缩减。由于还有新文献及论述加入（回应您的第 4 点意见），最后实际共删减 733 字，目前文献综述部分的字数为 4790。此外，我们还仔细通读了全文，尽可能进行文字精简凝练。

意见 2：

所有假设建议改为命题。

回应：

感谢您的指正。确实，在我们的文章中使用“命题”一词更加规范和严谨。在修改稿中，我们已将“假设”都更换为“命题”（详见修改稿正文第 10-18 页的红色字体部分）。

意见 3：

可以考虑在理论建构第一段就点出该框架对临时团队（相对于传统团队）有独特的价值，后面再进行具体阐述。

回应：

感谢您具有针对性的建议！我们调整了理论构建第一段的内容，先介绍研究问题和研究框架后，再强调提出这个框架对临时团队（相对于传统团队）的独特作用，最后概括它的其他贡献。新增加的主要内容如下（详见修改稿正文第 18 页第 2 段的红色字体部分）：

该框架以临时团队为研究对象，具有独特价值。因为与稳定的传统团队相比，不确定的临时团队环境更能凸显协作历史在短期内的效用，帮助临时团队在组建初期快速提升协作主动性。而协作历史对于传统团队的作用，会随着时间推进被更多互动和制度因素所替代。因此，本研究框架契合临时团队的特点和需求。

意见 4:

文章引用的文献大部分来自 2023 年及之前，建议补充更新相关文献。

回应:

感谢您提出这个问题。我们重新检索和阅读了近两年的中英文论文，补充了必要的最新文献，其中一篇与临时团队相关，三篇探讨了协作历史对团队的影响，加入这些文章有助于我们呈现更全面更及时的研究现状。修改稿中，我们在引言、国内外文献综述和研究构想部分都更新了文献引用和相关论述（详见修改稿正文第 2、4、7、8、12、14 页的红色字体部分），新增参考文献如下（详见修改稿正文第 22-25 页参考文献的红色字体部分）：

- Brown, G. V., Tims, M., & Khapova, S. N. (2025). Temporary self-managing teams: Mythos or logos. *Cogent Psychology*, *12*(1), Article 2439195.
<https://doi.org/10.1080/23311908.2024.2439195>.
- Ferguson, A. J., Downes, P. E., Brymer, R. A., Hayman, M. G., & Stoverink, A. C. (2024). Relieving the pressure: Team familiarity attenuates external conformity pressure on team member decisions. *Journal of Management*, *50*(5), 1836–1864.
- Tonellato, M., Iacopino, V., Mascia, D., & Lomi, A. (2024). The Partners of My Partners: Shared Collaborative Experience and Team Performance in Surgical Teams. *Journal of Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/01492063241271197>.
- Vestal, A., & Danneels, E. (2024). Unlocking the inventive potential of knowledge distance in teams: How intrateam network configurations provide a key. *Organization Science*, *35*(1), 195–214.

最后，再次感谢编委提供的建设性意见和宝贵建议，希望我们的修改能够回应您提出的问题。期待您的进一步反馈！