Multiteam System and Its Performance Influencing Factors

# 多团队系统及其绩效影响因素研究

朱学红　伍如昕　编著

科学出版社

本书出版幸承国家自然科学基金面上项目“边界管理者心理契约对MTS绩效的影响机制研究”（71373287）的支持

# 多团队系统及其绩效影响因素研究

朱学红　伍如昕　编著

科学出版社

北　京

## 内 容 简 介

随着通信和信息技术的迅速发展，当今组织的工作环境也变得更加复杂，传统的组织结构难以应对这种变化。多团队系统作为跨越组织边界的复杂系统的一种新兴组织形式，对复杂多变的内外部环境具有良好的适应性，有助于提升和变革组织面对迅速变化环境的快速反应能力，从而应对高度动荡的环境。

本书首先系统梳理了多团队系统理论、国内外研究现状和发展趋势，以及多团队系统的主要研究方法，分析了多团队系统中的边界管理活动和边界管理者的作用。在此基础上，以多团队系统理论和边界管理者等相关理论为指导，综合采用探索性案例分析、问卷调查、实验研究等方法，探讨了多团队系统中边界管理者双重认同、双重心理契约，以及多团队系统共享心智模型等因素对多团队系统绩效的影响，识别了多团队系统绩效的核心影响因素。最后对多团队系统理论进行了思考与展望。

本书适合管理学、心理学领域的研究者及企事业单位管理人员阅读。

**图书在版编目（CIP）数据**

多团队系统及其绩效影响因素研究 / 朱学红，伍如昕编著 .—北京：科学出版社，2017.7

ISBN 978-7-03-053929-8

Ⅰ.①多… Ⅱ.①朱… ②伍… Ⅲ.①团队管理 Ⅳ.①C936

中国版本图书馆CIP数据核字（2017）第165585号

责任编辑：朱丽娜 王英峰 王丽 / 责任校对：刘亚琦

责任印制：张欣秀 / 封面设计：铭轩堂

编辑部电话：010-64033934

E-mail：edu-psy@mail.sciencep.com

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码：100717

http://www.sciencep.com

北京京华虎彩印刷有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2017年7月第 一 版 开本：720×1000 B5

2017年7月第一次印刷 印张：16 3/4

字数：320 000

**定价：79.00元**

（如有印装质量问题，我社负责调换）

# 前　言

随着通信和信息技术的高速发展，当今组织的工作速度不断加快，工作范围和规模不断扩大，作业环境也变得更加复杂。组织工作全球化和地理位置分布更加广泛等现象逐渐凸显，组织所面临的战略问题、危机管理问题等早已跨越组织边界。组织外部环境的变化导致传统组织结构难以应对这种变化。为此，一些新兴组织形式应运而生。在这些新兴组织中，一种被 Mathieu 等在 2001 年定义为多团队系统的组织，因具备提升和变革工作单位的能力及面对迅速变化环境快速反应的能力，从而具有其他组织难以比拟的良好适应性。因此，自 21 世纪以来，多团队系统组织形式应运而生，并在科技创新、应急救灾等领域得到了较为广泛的应用。

事实上“十二五”之后，政府主导的科技管理改革已成为政府工作的重中之重。如何将资源、资金分向重点领域，聚焦国民生产的关键问题，创新科技管理机制，加快科研成果的产业化和应用化，仍是当前必须解决的重点问题。我国迫切希望全面实施创新主导发展战略、向创新型国家转型，加之目前我国科研工作中仍存在一系列的现实问题，以重大科技项目为中心的科研体系均面临着新的挑战。当前经济社会发展迅猛，单一学科的科研已难以取得实质性进展、无法满足社会发展需求，重大科技项目必须充当催化剂，促进不同领域的合作与碰撞，寻求科研突破，以使科技发展更好地服务经济社会的发展。然而，科研团队或组织想要获得实质性的成功不仅需要其内部的各种资源、高弹性的组织结构、激励的组织文化，还需要充分利用团队或组织外的各种机遇和资源，通过与其他团队之间的相互合作、各团队之间知识性成员的相互交换来共同完成组织的目标。

作者常年致力于科研组织管理理论与应用方面的研究，也身处若干科研组织之中，对于科研组织实际工作中存在的问题有着直观的感受与浓厚的兴趣。从组织形式上来看，重大科技项目团队实质上是一个多团队系统，其以跨组织协作为主要方式，对于解决组织运作过程中长期存在的自成体系、分散重复、效率不高等问题发挥了显著作用。但我们也发现一些重大科技项目团队在缺乏多团队管理理论、经验、人才的情况下，无法有效应对团队内部和团队之间的利益冲突和行为模式差异等问题，造成不必要的科技资源浪费，为此付出了沉重的代价。重大科技项目团队中的子团队在单独行动时往往能够最大化投入产出比，然而在与其他学科团队进行协作时，整合绩效却不理想的现象较为突出。提升多团队系统运作效率，最大化各子团队优势，为重大科技项目团队中子团队间关系建设提供理论指导成为亟须解决的问题。

基于前期研究和切身体会，我们选取了影响多团队系统绩效的关键因素——边界管理者，将其定义为在多团队系统中负责外部关系管理、协调任务分配、争取资源、搜索信息和建议的子团队领导。我们认为作为连接多团队系统和多团队系统中各子团队的关键接口，边界管理者在多团队系统的有效运转和任务实现过程中扮演着重要角色。因此，本书主要从边界管理者的视角出发，通过梳理以往文献，剖析多团队系统中的边界管理者及其活动，通过案例研究来探讨边界管理者双重认同对多团队系统创新绩效的影响，通过问卷调查来探究边界管理者双重心理契约对多团队系统绩效的影响，通过实验室模拟实验考察共享心智模型对多团队系统绩效的影响，以期识别影响多团队系统绩效的关键因素，探寻其作用路径和机制，为丰富多团队系统理论、指导多团队系统实践提供参考借鉴。

本书受到国家自然科学基金的支持，是国家自然科学基金面上项目“边界管理者心理契约对MTS绩效的影响机制研究”（71373287）的成果之一，是众多研究人员汗水的结晶，参与本书撰写的有：朱学红、伍如昕、邹佳纹、李海玲、许婧。感谢我的同事兼师妹伍如昕老师！感谢我的研究生邹佳纹、李海玲、许婧、阳超群、陈英！他们持续的工作为课题研究做出了贡献。

朱学红

2017年3月



此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

# 目　录


前言

第 1 章　绪论……1

1.1　多团队系统：一种跨越传统团队的新兴组织形式……2

1.2　研究多团队系统的目的与意义……3

1.3　本书内容概述……6

第 2 章　多团队系统理论及其研究现状……8

2.1　多团队系统定义及特征……9

2.1.1　多团队系统的定义……9

2.1.2　多团队系统特征属性……11

2.2　多团队系统理论研究现状……21

2.2.1　多团队系统理论模型……22

2.2.2　多团队系统绩效的影响因素……26

2.2.3　对多团队系统现有研究的思考……30

第 3 章　多团队系统的研究方法……32

3.1　复杂性科学与 MTS……33

3.2　MTS 中的测量问题……34

3.2.1　多元观测时段……35

3.2.2　超越自我报告……35

3.2.3 时间跨度……36
3.2.4 涌现现象的层次……37
3.2.5 编译和组成……38
3.3 研究方法简介……38
3.3.1 纵向研究……39
3.3.2 定性设计：追述事件的真实时间……40
3.3.3 定性设计：案例研究……40
3.3.4 定性研究：实地观察法……41
3.3.5 定性研究：历史事件分析……42
3.3.6 定量研究：仿真法……43
3.3.7 定量研究：实验室研究……43
3.3.8 定量研究：日记研究法……44
3.3.9 定量研究：社会网络分析……44
3.4 数据分析方法……45
3.4.1 突变分析……45
3.4.2 神经网络模型……46
3.4.3 社会网络分析……46
3.5 复杂系统方法与多团队系统理论……47
3.5.1 复杂系统的本质……48
3.5.2 MTS 中的涌现……49
3.5.3 多团队系统与传统研究方法……50
3.5.4 复杂系统方法论……52
3.5.5 运用基于 agent 计算机仿真研究 MTS……55
3.5.6 基于 agent 计算机仿真与传统的最小二乘法之间的比较……57
3.5.7 构建仿真模型的基本步骤……59

3.6 实验研究与多团队系统理论……61
3.6.1 实验研究的有效性问题……62
3.6.2 实验研究的实践……66
3.6.3 机遇和缓解因素……70
**第 4 章 多团队系统中的边界管理活动和边界管理者**……74
4.1 边界和边界管理……75
4.2 多团队系统中的边界管理活动……78
4.3 多团队系统中边界管理者的作用……83
**第 5 章 边界管理者双重认同对重大科技项目多团队系统绩效的影响研究**……93
5.1 研究目的……94
5.2 研究设计与研究过程……94
5.2.1 基于扎根理论的定性研究……94
5.2.2 扎根理论研究方法的主要内容……95
5.2.3 研究对象的选取……96
5.2.4 资料收集……99
5.2.5 资料的整理与分析……102
5.3 数据分析……104
5.3.1 边界管理者双重认同形成主导因素及匹配模式……104
5.3.2 边界管理者双重认同对多团队系统绩效的影响……111
5.3.3 知识共享与团队关系建设的中介作用……117
5.4 边界管理者双重认同研究结论与启示……124
5.4.1 主要研究结论……124
5.4.2 研究启示……125
5.4.3 研究局限……127
**第 6 章 边界管理者双重心理契约对多团队系统绩效的影响**……128
6.1 研究目的……129

6.2 理论构想和研究假设……129
6.2.1 边界管理者双重心理契约的识别……129
6.2.2 双重心理契约对 MTS 绩效的主效应分析……132
6.2.3 工作满意度、组织承诺的中介效应分析……136
6.3 研究设计和研究过程……141
6.3.1 研究方法……141
6.3.2 构念的操作化……142
6.3.3 问卷设计……145
6.3.4 预测试和问卷修订……147
6.3.5 正式测试……149
6.4 相关变量的探索性因子分析……151
6.4.1 子团队管理者心理契约的探索性因子分析……151
6.4.2 MTS 团队成员心理契约的探索性因子分析……153
6.4.3 组织承诺的探索性因子分析……154
6.4.4 工作满意度的探索性因子分析……155
6.4.5 MTS 绩效的探索性因子分析……156
6.5 边界管理者双重心理契约验证性因素分析……157
6.5.1 子团队管理者心理契约因素结构的检验……157
6.5.2 MTS 成员心理契约因素结构的检验……158
6.6 方差变异分析……159
6.7 边界管理者双重心理契约的履行对 MTS 绩效影响的模型检验……161
6.8 研究结果……173
6.9 研究结论、启示与展望……174
6.9.1 研究结论与贡献……174
6.9.2 管理启示……176
6.9.3 研究展望……177

**第 7 章 共享心智模型对多团队系统绩效影响的实验研究**……179
7.1 研究目的……180
7.2 理论基础和研究假设……180
7.2.1 多团队系统绩效分解……180
7.2.2 共享心智模型对多团队系统绩效的影响路径及研究假设……183
7.3 模拟实验及实施……187
7.3.1 实验设计……187
7.3.2 数据收集和质量评估……193
7.3.3 多团队系统共享心智模型信度与效度分析……195
7.4 实证结果分析与讨论……197
7.4.1 共享心智模型与多团队系统绩效的相关性分析……197
7.4.2 共享心智模型对多团队系统绩效影响的分析……199
7.5 研究结论、启示与展望……202
7.5.1 主要研究结论……202
7.5.2 研究启示……202
7.5.3 研究局限与未来研究展望……203
**第 8 章 对多团队系统理论的思考与展望**……204
8.1 研究的主要结论……205
8.2 本书的特色与创新之处……208
8.3 本书存在的局限与未来的方向……209
**参考文献**……213
**附录 1**……239
保密承诺书……239
**附录 2**……240
访谈纲要……240

附录 3……242
问卷调查……242
准备阶段问卷……242
双重认同问卷……243
附录 4……244
编码手册……244
附录 5……246
子团队管理者问卷调查……246
附录 6……250
知情同意书……250
欢迎您参加实验……251
实验背景说明……252
操作指南……253
战略信息……253
附录 7……254
实验问卷……254



此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

# 第1章
# 绪　论

## 1.1 多团队系统：一种跨越传统团队的新兴组织形式

随着通信和信息技术的高速发展，当今组织的工作速度不断加快，工作范围和规模不断扩大，作业环境也变得更加复杂。组织工作全球化和地理位置分布更加广泛等现象逐渐凸显，组织所面临的战略问题、危机管理问题等早已跨越组织边界。这些外部环境的变化导致传统组织结构难以应对这种变化。为此，诸如矩阵组织、虚拟组织等一些新兴组织形式应运而生。

在这些新兴组织形式中，有一种组织形式可以跨越传统团队和组织边界，实现不同类型的合作方式。事实上，这种跨边界的合作在过去就已经存在，特别是在需要多个机构相互依赖、响应的大规模复杂事件中。例如，汶川地震事件中的抗震救灾，军事演习中多兵种联合作战等。大规模复杂事件的性质使得需要形成的组织不同于传统的组织或者大型团队，这种组织形式不如团队、虚拟组织或者矩阵组织等形式常见，其是由当前环境带来的挑战所促成的聚合形式，这一形式包括多个紧密耦合的团队群。这些团队可以通过截然不同的核心任务、专业知识、组织结构、组织规范和操作规则来达成集体目标。

Mathieu 等（2001）将这类团队群组织定义为多团队系统（multi-team system，MTS），并将其视为一种相对较新的组织形式。事实上，多团队系统在应对上述环境变化时已经具备了其他组织不可比拟的良好适应性，它们通常自然地形成和发展，并通过提升和变革工作单位反应能力的方式面对快速变化的外部环境。要理解多团队系统的过程和动力，仅依靠现存的组织理论和模型远远不够，因此亟须完善的相关理论去认识和研究组织科学中这一特殊形式的组织。自从 Mathieu 等首次发表有关多团队系统的论文后，很多学者被这一特殊问题所吸引进而对其进行了实证研究和理论探索。例如，Marks 等（2005）通过模拟的 MTS 来验证团队之间和团队内部的活动对 MTS 绩效的影响，并发现跨团队的活动相比于团队内部的活动更能提升 MTS 的绩效；Coen（2006 a）整合了社会困境研究和小群体研究的相关理论，采用实验室实验的研究方法，研究了多团队情境下，不同团队成员的绩效对团队内社会困境下合作的影响；Hoegl

和 Weinkauf（2005）则通过对欧洲自动化工业的39个团队长达两年的调查发现，相对于后续的发展阶段，在项目的概念阶段，团队水平上的团队间管理对团队绩效的影响更大；Liu 和 Simaan（2004；2005）则结合团队理论中的合作非劣帕累托解和博弈论中不合作情况下的纳什解，为多团队的决策提供了一个非劣纳什策略，并验证了最优解存在的条件。另外，一些研究探讨了特定类型的多团队系统问题。比如，事故指挥系统（Moynihan，2007），空间飞行任务的协调（Caldwell，2005），多单位人机系统（Hsu and Liu，2005），合资企业团队和其他类型的商业联盟（Johnson et al., 2002；Marks et al., 2005。在最近的《工业和组织心理学》等期刊以及一些会议论文集中（例如，Burke et al., 2008；DeChurch，2010；DeChurch et al., 2009；DeChurch and Marks，2008；DeChurch et al., 2010；Marks et al., 2010；Wooten et al., 2009），美国人因工程学会（例如，Dean et al., 2008）、《管理学杂志》（例如，DeChurch，2006；DeChurch et al., 2009；DeChurch and Resick，2006；Lyons et al., 2008）多团队系统已经成为多场会议论文和专题讨论会的主题，这些证据都表明以多团队系统为主题的研究已成为国外多个领域研究的热点。

尽管近十年来相关的研究取得了丰硕的成果，但由于多团队系统理论起步较晚，对于这一新兴理论的研究依旧存在很多不足之处。作为一类复杂组织类型，多团队系统的影响因素极为复杂，厘清其构成并发掘其中的影响机制对于提升多团队系统的运作效率有着重要的意义。因此，本书将从这一视角出发，尝试挖掘部分影响多团队系统绩效的因素。

## 1.2 研究多团队系统的目的与意义

研究多团队系统理论能够在一定程度上指导多团队系统有关的实践活动，提升其运行效率。但相比传统组织管理理论而言，多团队系统理论尚处于发展的初级阶段，其内容还不够完善。然而，在实践中，多团队系统这类组织模式又被广泛运用。理论缺失与实践需求的矛盾使得开展对多团队系统的理论和实证研究显得尤为迫切。但由于多团队系统理论相比传统组织而言更加复杂，其理论所涵盖的范围亦十分广泛。囿于时间和精力，本书仅对其中一部分内容进行探索，即通过梳理以往文献剖析多团队系统中的边界管理者及其活动；通过案例研究来探讨边界管理者双重认同对多团队系统创新绩效的影响；通过问卷调查来探究边界管理者双重心理契约对多团队系统绩效的影响；通过实验室模

拟实验考察共享心智模型对多团队系统绩效的影响。本书以期识别影响多团队系统绩效的关键因素，探寻其作用路径和机制，为丰富多团队系统理论，指导多团队系统实践提供参考借鉴。

多团队系统理论的提出始于 2001 年（Mathieu et al., 2001），目前仍处于起步阶段，理论构建尚不完善，还存在许多需要解决的问题。近年对于多团队系统理论研究的文献主要以实证类型居多，领域也比较集中，大多围绕多团队系统绩效展开。在多团队系统绩效影响因素上，现有研究主要集中在领导和团队过程等影响因素上（肖余春和李伟阳，2012a；2012b）。如多团队系统概念的提出者 Mathieu 等（2001）在提出多团队系统概念的同时便指出，共享心智模型、领导、信息技术和奖励体系等四个方面可能会对多团队系统效能有显著的影响。此外，跨团队协作（Hoegl et al., 2004；Marks et al., 2005）、项目接口管理（Hoegl and Weinkauf，2005）、社会资本（肖余春，2012）和领导干预（DeChurch and Marks，2006）也影响着多团队系统整体绩效。在多团队系统的运作中，多团队系统固有的目标等级体系必然会导致跨级别目标偏好的存在，继而会影响跨团队运作和绩效（Marks et al., 2005）。多团队系统目标和子团队目标共存构建的复杂多团队系统结构使得多团队系统领导和各成员必然要考虑多团队系统目标和子团队目标的权衡（Mathieu et al., 2001）。现有研究虽然已经就各子团队间的进程进行了许多有意义的探讨，仍有必要进一步了解隐藏在多团队系统内部运作背后的机制。

作为一种全新的组织模式，多团队系统开拓了组织管理的新领域。它通过多团队系统中各子团队之间的相互协作、配合，最终实现 MTS 的整体绩效。以往文献主要对多团队系统的领导、绩效做了初步的研究和探索，也有学者对多团队系统中各子团队之间的绩效进行理论和实证研究，但甚少有研究从 MTS 中的边界管理者视角出发，探讨其对多团队系统绩效的影响。多团队系统的一个关键性特征就是其混合动机结构，Mathieu 等（2001）将多团队系统成员作为连接多团队系统和多团队系统中各子团队的关键接口，将在多团队系统的有效运转和任务实现过程中扮演着重要角色的成员定义为边界管理者。所谓边界管理者，从属于多团队系统团队也担任多团队系统中各子团队之一的领导，其双重身份特征所带来的跨团队偏见必然会导致子团队间冲突、资源分配不均、沟通困难等各种问题。从资源分配理论出发，多团队系统成员的身份特征与其子团队身份特征显著性的匹配模式会影响组织资源配置情况，进而影响其目标优先级别和达成可能。因此，在探索多团队系统中边界管理者双重身份导致的双重认同的基础上，研究其对多团队系统绩效的影响机制，不仅能够更好地解释边界管理者对多团队系统绩效的影响，更能丰富多团队系统团队投入（认同）–产

出（绩效）之间关系的文献，同时将推动双重认同从单一的个体层面向复杂的团队层面演进。

边界管理者作为MTS中负责团队间信息传递的一类特殊群体，不仅要代表子团队与外部进行沟通，而且要时刻关注MTS的运转情况。其需要在对子团队整体概念进行统筹的前提下，同时满足子团队成员的合理需求并制订MTS的宏观计划，合理配置资源。边界管理者肩负着跨组织协作信息、物质、能量的传递，只有其行为方式最大程度的与项目目标一致，才能搭建起相互信任、彼此互利的和谐合作关系，抑制信息黏滞、资源外溢等机会主义行为，促进异质性和互补性资源的共享与转移，进而保证项目的高质量完成（李春好和杜元伟，2012）。因此，边界管理者的心理和行为方式是影响项目绩效的重要因素。然而，由于边界管理者同时具有MTS成员和MTS子团队领导的双重身份，加上其所属团队的异质性，传统的任务契约往往难以激励其只为MTS利益的最大化而努力，并且随着资金和其他资源限制的逐步减少，任务契约所能发挥的约束作用也变得十分有限。心理契约作为雇佣关系背景下连接组织与员工的隐性契约（Rousseau，1998；陈加洲等，2001；Schalk et al., 2007），是MTS团队－成员互动的基础，也是任务契约的有益补充。以往的研究表明心理契约对团队绩效和组织绩效均存在显著的直接或间接影响（吕部，2011；Conway and Briner，2012），但鲜见心理契约对MTS绩效影响的研究。MTS本质上是由两个或两个以上存在相互依赖的团队彼此连接、嵌套和合作而形成的一种系统组织，因此MTS绩效必然会与心理契约密切相关。但相对于一般组织客观上具有的六类心理契约而言（曹威麟等，2007），MTS的心理契约将会是一个更为复杂的跨层次系统。为此，以边界管理者为研究对象，从其心理契约的角度研究其对多团队系统绩效的影响机制，能够更好地了解多团队系统如何运作，多团队系统中的组成团队之间如何协作等问题。此外，多团队系统自身结构上的特性使得其内部协作成为影响其绩效的重要因素之一。探究多团队系统内部协作机制在这一领域具有重要的学术价值。共享心智模型是传统团队组织模式中解释内部协作机制的重要构念之一，针对共享心智模型进行研究的文献不胜枚举，然而传统团队组织形式与多团队系统存在差别。多团队系统的协作除了组成团队内部的协作外，还存在不同团队之间的协作。在多团队系统背景下探究共享心智模型有着独特的价值，一方面能够更好地解释多团队系统中的协作机制，另一方面也能推进共享心智模型的研究。

正如前文所述，多团队系统已成为许多面临复杂任务和动态环境的组织首选的组织形式，重大科技项目团队就是其中之一。随着当前经济社会的迅猛发

展，单一学科的科研已难以取得实质性进展、无法满足社会发展需求。科研团队或组织想要获得实质性的成功不仅需要其内部的各种资源、高弹性的组织结构、激励的组织文化，还需要充分利用团队或组织外的各种机遇和资源，通过与其他团队之间的相互合作、各团队之间知识性成员的相互交换来共同完成组织的目标。

因此，从重大科技项目多团队系统中的关键个体——边界管理者的认同出发，根据边界管理者的双重身份特征导致的双重认同，探索不同匹配模式与多团队系统绩效的关系，揭示其中的作用机制；从心理契约的角度去探讨多团队系统中边界管理者的身份特征，从而寻求其双重身份的心理契约履行情况对MTS绩效的影响，对于启发重大科技项目团队建设，有效发挥边界管理者的积极作用，提升重大科技项目多团队系统绩效都颇具实践意义。另外，许多重大科技项目团队在缺乏管理经验、管理人才的情况下，往往无法有效应对团队内部和团队之间模式差异导致的利益冲突等问题，并为此付出了沉重的代价。本书从心理契约的角度去探讨多团队系统中边界管理者的身份特征，探究其双重身份的心理契约履行情况对MTS绩效的影响作用，可为重大科技项目团队管理、决策提供参考依据。此外，许多重大科技项目团队中的子团队在单独行动时往往能够最大化投入产出比，然而在与其他学科团队进行协作时，整合绩效却不理想，究其原因，是团队间的知识转移、共享机制存在缺陷。而知识是边界管理者在多团队系统各子团队间边界管理活动中所掌握的最主要的资源，跨边界的知识转移是重大科技项目团队的一项重要活动。探究多团队系统中的共享心智模型及边界管理者的双重认同与心理契约，能够更好地指导重大科技项目团队中包括知识转移、共享机制的建设，为提升多团队系统运作效率，最大化各子团队优势提供理论依据，同时为重大科技项目团队中子团队间关系的建设提供指导，进而优化团队内协作过程和跨团队协作过程。

## 1.3 本书内容概述

本书共由8章内容构成，分别对多团队系统的研究背景、研究现状、研究方法、影响因素等进行了分析与探讨。

第1章，绪论。介绍了本书的研究背景、研究目的和意义及主要研究内容，可为读者阅读后续章节提供一定的指引。



此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com