

企业战略决策团队自反性 功效与实现机制研究

QIYE ZHANLUE JUECE TUANDUI ZIFANXING
GONGXIAO YU SHIXIANJIZHI YANJIU

◎ 杨卫忠 孔 冬/著



经济科学出版社
Economic Science Press

教育部人文社会科学研究青年基金项目（13YJC630204）资助出版

企业战略决策团队自反性 功效与实现机制研究

QIYE ZHANLUE JUECE TUANDUI ZIFANXING
GONGXIAO YU SHIXIANJIZHI YANJIU

◎ 杨卫忠 孔冬/著



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

企业战略决策团队自反性功效与实现机制研究 / 杨卫忠, 孔冬著. —北京: 经济科学出版社, 2015. 11
ISBN 978 - 7 - 5141 - 6330 - 8

I. ①企… II. ①杨… ②孔… III. ①企业战略 - 战略管理 - 决策模型 - 研究 IV. ①F272 - 39

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 293253 号

责任编辑: 段 钢
责任校对: 徐领柱
责任印制: 邱 天

企业战略决策团队自反性功效与实现机制研究

杨卫忠 孔 冬 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http://jjkxcs. tmall. com](http://jjkxcs.tmall.com)

北京万友印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 15.75 印张 280000 字

2015 年 12 月第 1 版 2015 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6330 - 8 定价: 48.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

前 言

随着国际化进程加快，技术进步日新月异，市场环境变幻莫测，全球竞争日益激烈，企业越来越难以获取并维持竞争优势。特别是在全球金融危机背景下，企业更面临前所未有的严峻形势。面对如此复杂而动荡的环境，企业战略决策团队（SDMT）一方面是企业诊断、处理和解决复杂多变环境导致非结构化决策问题的核心力量；另一方面也是企业决策结果满意以及共识形成并良好运作的有力保证。然而，由于 SDMT 成员具有不同知识结构特征，由此带来的认知冲突成为企业战略决策制定过程中不可避免的结果。尽管大量研究发现，认知冲突是企业战略决策绩效提升的重要团队过程之一，但是认知冲突极易产生情感冲突，从而对企业战略决策绩效造成负面效应。因此，SDMT 认知冲突成为理论界和企业界关注的焦点。

现有的关于 SDMT 冲突理论的文献中，人们注意到 SDMT 成员间的良性互动行为，例如信任、凝聚力等团队过程变量，能够在促进认知冲突功能性，同时达到有效抑制情感冲突产生的作用。然而，团队自反性作为重要的、集体的信息加工方式，是团队成员根据环境变化，不断地调适、更新、重构运行机制的关键，同时，也是团队成员处理人际，加强内部协作，创造良好团队氛围、彼此互相关爱、关注成员幸福感的重要原因，尤其，对于处于高层级的特殊工作团队尤为重要。增加团队自反性可促使 SDMT 对外部动态复杂环境展开公开审视和反思，并做出行动调整，有利于 SDMT 成员树立自反性意识、增强知识的共享和交流，创造良好团队氛围，引领成

员对复杂事物的理解力和创造力，从而进一步提升企业战略决策绩效。因此，本研究将 SDMT 冲突理论、团队自反性理论和行为决策理论相结合，列入本研究的核心议题，旨在探究 SDMT 自反性的维度结构及其关系，SDMT 自反性对认知冲突、情感冲突和企业战略决策绩效之间关系的影响机制，SDMT 自反性的前因，即触发因素，以及不确定性环境下 SDMT 自反性行为决策模型构建及其可行性和有效性。

在此基础上，本书结合理论分析和调查访谈，提出了 19 个研究假设，并以中国文化背景下的 SDMT（来自长三角地区的企业）为研究样本，通过问卷调查的方式获取 361 份有效问卷，共计 85 个团队的研究数据，利用 LISREL 8.70 和 SPSS19.0 等软件工具，对研究假设进行了验证。然后，通过归纳团队自反性行为决策特征，结合理论分析和团队自反性的研究成果，构建了基于团队自反性行为的决策模型，并对其进行案例评价研究。主要的研究结论和管理启示包括：

（1）SDMT 情感自反性对认知冲突与情感冲突之间关系具有显著的调节作用。高情感自反性可以影响信息解释的方式，从而降低认知冲突向情感冲突转化的可能程度。情感自反性高的团队能够提供了一种安全的氛围，使得团队成员更愿意发表自己的想法，公开交流，而不惧怕造成人际关系紧张。相反地，在情感自反性程度低的团队中，团队成员缺乏坦诚，人际关系复杂，极易产生情感冲突，团队成员也因此不敢公开发表真实的意见与想法。在管理实践中，除加强成员间的情感投资和人际关系以及向心力的培养，同时应积极处理成员间的情感冲突问题。通过增强成员属于群体身份的认同和成员间有效沟通，从而形成成员的归属感以及成员对组织的承诺。

（2）SDMT 认知自反性对认知冲突与决策绩效之间关系具有正向加强的作用。认知自反性程度高的团队鼓励不同的观点和不同的声音，有利于团队实现“最优”的信息加工。认知自反性程度高的团队足够重视对外部动态环境的审视，展开公开反思，能够对团队

目标、策略和工作方法做出适应性调整,从而增强战略决策和环境复杂性、不确定性的匹配程度。在管理实践中,首先,SDMT 应对企业自身的优势和劣势有明确的认识,充分运用团队成员的专业知识和技能,以提高决策绩效。其次,SDMT 应重视不同意见,鼓励建设性争论,通过多方激荡和质疑去除思考死角,并通过加强团队目标和环境的审视,找到最佳决策方案。此外,SDMT 还应鼓励团队成员加强交流和合作,积极地从团队工作结果和以往经验中获得养分。

(3) SDMT 认知自反性与工作任务相关,而 SDMT 情感自反性与情感相联系。只有同时具备高程度的认知、情感自反性的团队才能够有效激发 SDMT 认知冲突的功能性作用,同时消除其非功能性作用,为获得高水平的企业战略决策绩效保驾护航。在管理实践中,团队领导人应该同时注重团队认知自反性与情感自反性的培养,两者缺一不可。

(4) SDMT 成员教育水平、任期异质性和职业背景异质性对认知自反性产生显著的正向影响作用,而 SDMT 成员年龄异质性对认知自反性产生显著的负向影响作用。企业 SDMT 构成特征,如 SDMT 成员教育水平低,任期异质性和职业背景异质性程度不高、以及成员年龄异质性大等问题可能给团队认知自反性带来的负面效应。SDMT 成员应该意识到这种消极影响,并通过团队成员间的有效沟通和工作配合以提高认知自反性水平,进而提高团队效能。

(5) 信任管理对于提高团队效能具有核心地位。基于 SDMT 信任而产生的心理安全可促使团队成员对过往错误展开评审与思考。SDMT 成员对彼此间的能力、情感以及团队制度上的信任可导致团队成员勇于对错误和败绩展开讨论,并对其进行调整与修正。在管理实践中,应积极培育 SDMT 制度信任和成员间的情感信任与认知信任。

(6) 通过 SDMT 冲突管理加强情感自反性。合作型冲突管理方式以合作为目标,促使矛盾双方互相交换信息,敞开心扉地讨论,

从而做出一定的让步，达到双方利益最大化的目的，这一个过程也改善了矛盾双方的人际关系，从而有利于提高情感自反性。竞争型冲突管理方式导致矛盾双方的一方获利，而另一方失势，这种冲突管理方式导致人际关系更为紧张，失势的一方情绪低落，不再发表不同意见，也不愿意沟通，甚至出现离职的可能，因此削弱了情感自反性。中国属于集体主义文化，鼓励合作，这是有利于提高团队成员间情感自反性的因素。但是，中国文化对于和谐的重视，讲求“面子”工程，当出现人际冲突时，更倾向于回避，这种回避的冲突管理方式并没有实质性地解决问题，反而增加了矛盾双方人际关系的紧张程度，从而削减了情感自反性。因此，规范 SDMT 冲突管理程序，提高冲突管理的能力，会有助于提高情感自反性。

(7) 团队自反性行为，是团队主动信息加工方式，影响着人们的判断与选择。通过石油污染土壤修复方案决选的实证研究表明，团队自反性行为决策模型对于集结 SDMT 异质性意见，发挥集体智慧，具有可行性和有效性。

本书将 SDMT 冲突与团队自反性理论结合，从理论上探讨了过程变量间的互相作用关系，增强了对团队内部过程的认知，充实现有研究从团队过程视角解释 SDMT 对企业绩效影响作用的研究内涵，丰富了 SDMT 冲突理论和团队自反性理论，获得了有效指导企业管理实践的理论依据。所构建的 SDMT 自反性行为决策模型有利于促进行为决策理论的发展，并为 SDMT 自反性行为决策支持系统的开发提供理论指导。

作者

2015 年 8 月

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究问题提出	4
1.2.1 研究问题与理论框架	4
1.2.2 研究范围与对象界定	6
1.3 研究目的与意义	8
1.3.1 研究目的	8
1.3.2 研究意义	8
1.4 研究中关键概念界定	10
1.4.1 企业战略决策团队	10
1.4.2 认知冲突与情感冲突	10
1.4.3 团队自反性	10
1.5 研究方法与技术路线	11
1.5.1 研究方法	11
1.5.2 技术路线	13
1.6 研究框架与内容安排	14
1.7 本章小结	15
第 2 章 相关理论与研究评述	16
2.1 企业战略决策团队理论相关研究	16
2.1.1 高层梯队理论	16
2.1.2 高层梯队理论研究历程	17
2.1.3 SDMT 概念界定	19
2.1.4 SDMT 人口统计学特征	20
2.1.5 SDMT 过程理论	22
2.2 SDMT 冲突理论相关研究	24

2.2.1 冲突理论	24
2.2.2 SDMT 冲突理论	31
2.3 团队自反性理论相关研究	35
2.3.1 团队自反性效能研究	36
2.3.2 团队自反性维度研究	37
2.3.3 团队自反性前因研究	39
2.3.4 团队自反性行为决策研究	40
2.4 研究现状评述	42
2.5 本章小结	44

第3章 理论框架与研究假设

3.1 理论框架	45
3.2 研究假设	47
3.2.1 SDMT 冲突与决策绩效	47
3.2.2 SDMT 情感自反性与认知自反性	49
3.2.3 SDMT 自反性前因：影响因素	52
3.2.4 SDMT 冲突、自反性与决策绩效	61
3.2.5 研究假设归纳	64
3.3 本章小结	68

第4章 变量测量与评价

4.1 研究变量测量	69
4.1.1 SDMT 自反性前因测量	70
4.1.2 SDMT 自反性测量	76
4.1.3 SDMT 冲突与战略决策绩效测量	78
4.1.4 控制变量测量	82
4.1.5 变量测量修订与归纳	83
4.2 变量测量信度与效度	87
4.2.1 前测样本数据收集	87
4.2.2 效度分析	88
4.2.3 信度分析	97

4.3 本章小结	98
第5章 数据收集与处理	100
5.1 研究数据收集	100
5.1.1 研究样本选取	100
5.1.2 数据收集过程	101
5.1.3 样本基本信息	102
5.2 信度与效度分析	111
5.2.1 信度与效度评价方法	111
5.2.2 信任量表信度与效度分析	113
5.2.3 冲突管理量表信度与效度分析	116
5.2.4 SDMT 自反性量表信度与效度分析	118
5.2.5 SDMT 冲突量表信度与效度分析	120
5.2.6 决策绩效量表信度与效度分析	122
5.2.7 组织冗余量表信度分析	124
5.3 本章小结	125
第6章 研究假设检验	126
6.1 数据聚合	126
6.1.1 Rwg 检验	126
6.1.2 ICC 检验	128
6.1.3 团队层次数据的统计描述	129
6.2 变量相关性分析	130
6.3 变量回归分析	133
6.3.1 SDMT 冲突对决策绩效的影响作用	133
6.3.2 SDMT 情感自反性对认知自反性的影响作用	138
6.3.3 SDMT 构成特征对认知自反性的影响作用	139
6.3.4 SDMT 信任对认知自反性的影响作用	142
6.3.5 SDMT 冲突管理对情感自反性的影响作用	143
6.3.6 SDMT 自反性对冲突与决策绩效间关系的调节	145
6.4 研究假设检验结果	152

6.5 本章小结	155
第7章 行为决策模型构建与评价	157
7.1 团队自反性行为特征归纳	157
7.2 预备知识	159
7.2.1 三角模糊数及运算法则	159
7.2.2 区间数及运算法则	161
7.3 团队自反性行为决策问题描述	163
7.4 判断矩阵权重计算	165
7.4.1 互反实数判断矩阵权重计算	165
7.4.2 互反区间数判断矩阵权重计算	167
7.4.3 互反三角模糊数判断矩阵权重计算	170
7.5 二次规划方法计算群体权重	171
7.6 团队自反性行为决策流程	174
7.7 SDMT 自反性行为决策案例评价	177
7.8 本章小结	187
第8章 结论与展望	189
8.1 研究结论与讨论	189
8.1.1 研究结论	189
8.1.2 结果讨论	191
8.2 研究创新与启示	198
8.2.1 研究创新	198
8.2.2 管理启示	199
8.3 研究局限与展望	202
8.3.1 研究局限	202
8.3.2 研究展望	202
参考文献	204
附录1 访谈提纲	230
附录2 正式调查问卷	232

第 1 章

绪 论

1.1

研究背景

本研究选取企业战略决策团队（Strategic Decision Making Teams, SDMT）自反性问题为研究主题，旨在探究 SDMT 自反性的维度结构及其关系，SDMT 自反性对认知冲突、情感冲突和企业战略决策绩效之间关系的影响作用，SDMT 自反性的前因研究，以及不确定性环境下 SDMT 自反性行为决策模型构建及其有效性和可行性。

企业战略决策是关于发展方向的根本性决策，它的制定与实施效果是企业成功的关键所在。然而，领导人单凭个人力量对企业战略制定、选择、执行的局面已经被打破，SDMT 决策形式取代传统的个人决策成为企业关注的主流。SDMT 一方面是企业诊断、处理和解决复杂多变环境导致非结构化决策问题的核心力量；另一方面也是企业决策结果满意以及共识形成并良好运作的有力保证。

SDMT 人口统计学特征一直是企业战略决策研究中的重点领域，被视为是影响企业战略决策过程的重要变量（Hambrick and Mason, 1984）。但现有的研究大多关注 SDMT 人口统计学特征和企业战略决策绩效的关系，忽略了“高层梯队理论”（Upper Echelons Model）中强调 SDMT 团队过程（Team Process）的影响机理，研究的结论往往是 SDMT 人口统计学特征与战略决策绩效的关系并不稳定，而且经常相互矛盾。这也就是 Lawrence 描述的“组织特征黑箱”（Black Box of Organizational Demography）问题（Lawrence, 1997）。后来学者

们逐步认识到团队过程在其中的重要中介作用,展开了团队内部这一“黑箱”的研究。其中,在SDMT团队层次探究团队成员的个体认知变量如何互动对企业产出的影响,尤其是SDMT冲突对战略决策绩效的影响,得到了理论界的广泛关注。

Hambrick 和 Mason (1984) 提出的“高层梯队理论”模型,标志着组织理论中企业战略层研究重点的转移。单个决策者的认知被认为具有一定局限性,其中最为严重的缺陷之一是个体认知所涉及的面不够宽的问题。这种由于“视野狭隘”所带来的问题,可能带来严重的后果。对此,Weick (1979)、Kiesler 和 Sproull (1982) 以及 Bartunek 等 (1983) 都进行了阐述。他们认为,所谓的“视野狭隘”,用认知领域的术语来说就是“欠多样化的知识结构”(Less Differentiated Knowledge Structure)。按照 Ashby (1965) 的逻辑,更加多样化的知识结构通常更有助于实现复杂,多变环境下的“最优”信息加工。Amason (1996) 认为,由于 SDMT 成员具有不同知识结构特征,由此带来的认知冲突 (Cognitive Conflict) 成为企业战略决策制定过程中不可避免的结果。有些学者研究发现,SDMT 认知异质性只有通过团队过程才能在企业战略决策中发挥作用,其中一种团队过程便是认知冲突 (Amason, 1996; Milliken and Martins, 1996)。尽管大量研究发现,认知冲突极易产生情感冲突 (Affective Conflict),从而对企业战略决策绩效造成负面效应,但大部分学者支持,在复杂动荡的环境下,认知冲突是企业战略决策绩效提升的重要影响因素。因此,许多研究强调在企业战略决策制定过程中可以通过增强认知冲突的同时抑制情感冲突来提升战略决策质量,增加战略决策理解和承诺。例如,Ehrie (2010) 认为,如果在激发 SDMT 认知冲突时鼓励建立良好的相互关系,则会较少诱发情感冲突。Simon 和 Peterson (2000)、陈传明和陈松涛 (2007) 等提出,通过增强 SDMT 成员间的信任来促进认知冲突的功能性作用同时可以有效抑制情感冲突。Olson 等 (2007) 以及 Parayitam 和 Dooley (2007) 通过实证研究证明了,信任可作为调节变量对认知冲突和企业战略决策绩效之间的关系产生影响。陈云 (2008) 认为,富有凝聚力的企业 SDMT 成员之间虽然也有分歧,但很少渗入个人情感,因而认知冲突演变为情感冲突的可能性就小。

另外,随着国际化进程加快,技术进步日新月异,市场环境变幻莫测,全球竞争日益激烈,企业越来越难以获取并维持竞争优势。特别是在全球金融危

机背景下,企业更面临前所未有的严峻形势(Engau and Hoffmann, 2011)。在如此不确定的环境下,SDMT 如何不断地调适、更新、重构运行机制以便适应环境变化?对于 SDMT 而言,要成功应对环境的不确定性,就需要不断审视企业环境的变化,加强 SDMT 成员内部合作并做出快速反应。团队自反性(Team Reflexivity)作为其中一个关键点,是团队根据环境变化,加强内部合作并做出反应的关键所在。团队自反性也称为团队自省性,是决定团队效能的重要因素之一(West, 1996、Schippers et al., 2007; Carter and West, 1998)。Carter 和 West (1998)认为,团队自反性是具有重要意义的团队过程之一,而在以往的研究中常常被忽略。De Dreu (2007)以及 Hoegl 和 Parboteeah (2006)的研究结果表明,面对团队任务复杂而外部环境动荡时,团队自反性尤为关键。当团队成员共同地为团队目标、战略决策、人际互动,及所处组织和环境进行开放性的反思和讨论,并根据所处的实际情况,进行适应性调整时,团队将变得更加有效(Schippers et al., 2003; Carter and West, 1998; De Dreu, 2007)。Schippers 等(2003, 2007)按照团队自反性议题的战略性与实质性,把自反性分为递进的不同层级,并认为深层次的自反性往往涉及团队有关规范和价值观的问题,对处于高层级的特殊工作团队尤为重要。MacCurtain 等(2010)研究发现,企业 SDMT 自反性行为对企业的创新绩效有重要意义。Ge 和 Yang (2011)对 SDMT 自反性行为与企业战略决策绩效的影响关系作了理论探讨。Hoegl 和 Parboteeah (2006)、West 等(2004)认为,企业战略决策有经常性的自反性行为更有利于适应新环境,并能够积极主动地给企业带来战略性变革,这与 Sundbo (2003)提出的“战略性反思”的观点有相似之处。

团队自反性在 SDMT 认知冲突中可能作为调节变量而影响到战略决策绩效。De Dreu (2002)研究表明,高质量的少数派的不同意见有利于促进创新行为和提高团队效能,但前提条件是有深度的团队自反性。这也就意味团队自反性可以调节少数派不同意见与团队效能间的关系。因为,团队自反性能促进少数派敢于发表不同意见,并妥善处理少数派提出的不同意见。郎淳刚和曹瑄玮(2007)提出了,团队自反性可以有效调节认知冲突与团队绩效的关系,从而抑制人际关系冲突带来的负面影响。团队自反性对认知冲突作用机制产生影响,可能的解释有两个方面。首先,团队自反性过程可以促进团队就不同意见展开建设性讨论(De Dreu, 2007),从而构建一个有包容性的团队氛围,团

队成员也因此更容易视不同的意见为发自内心真诚的观点,而非带有幕后动机、或者蓄意的个人攻击行为。其次,团队自反性过程强调团队成员共同反思以使团队行为与环境变化相适应(张文勤和石金涛,2009),这在一定程度上有利于团队成员更关注任务目标,就任务上的意见达成共识,从而有效抑制情感冲突,减少其负面影响(宝贡敏和汪洁,2008)。

团队自反性作为团队过程的重要一环,对SDMT认知冲突、情感冲突、团队绩效有重要作用机制。但是,关于团队自反性在SDMT认知冲突中的作用机制的研究还缺乏系统性,理论提升不够,还未形成完整的理论框架,相关的实证研究也并不多见,且对于构建团队自反性行为决策模型以提高战略决策绩效的研究更是寥寥无几。因此,本书研究认为,有必要对SDMT自反性问题开展进一步探索。

1.2

研究问题提出

1.2.1 研究问题与理论框架

通过对国内外关于SDMT理论、冲突理论、团队自反性和决策理论的研究现状的简要回顾,本书研究主要关注如下四个问题:

探究问题1:SDMT自反性的维度结构及其关系研究。主要关注在SDMT认知冲突中,团队自反性的维度结构,包括维度构成和互动关系是什么?

探究问题2:SDMT自反性在认知冲突、情感冲突与企业战略决策绩效之间关系的影响机制研究。主要关注团队自反性对SDMT认知冲突,情感冲突和企业战略决策绩效之间关系影响的强度和方向?

探究问题3:SDMT自反性的前因研究。主要关注在SDMT认知冲突中,影响团队自反性的关键因素是什么?

探究问题4:构建不确定性环境下SDMT自反性行为决策模型与实证研究。主要研究如何利用行为决策理论构建基于SDMT自反性行为的管理决策模型,以及应用案例测试团队自反性对企业战略决策结果的影响,即管理决策模型可行性与有效性的测量?

上述四个研究问题,构成了本书研究的基本议题,它们的基本关系可以用图 1.1 进行描述,其中,研究问题 3 中变量之间的基本路径关系可以用图 1.2 表示,SDMT 自反性为调节变量,SDMT 情感冲突为中介变量,SDMT 认知冲突和企业战略决策分别为自变量和因变量;研究问题 4 的理论框架如图 1.3 所示。

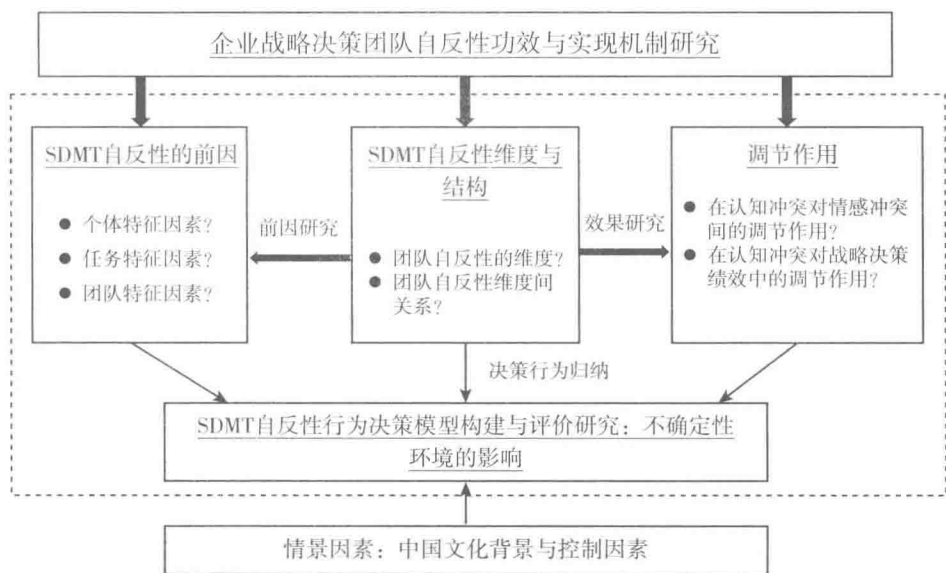


图 1.1 企业战略决策团队自反性功效与实现机制研究理论框架

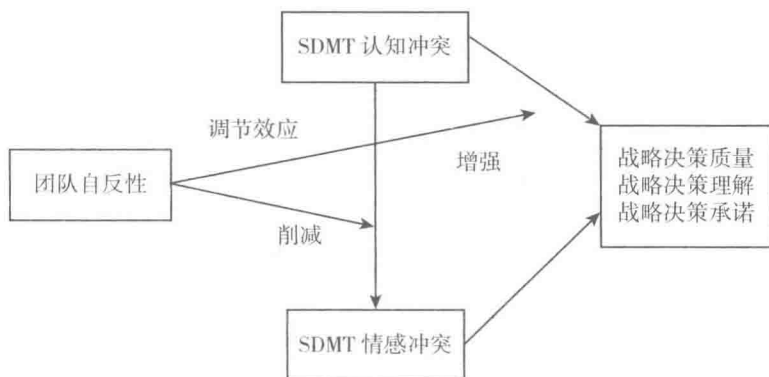


图 1.2 SDMT 自反性在认知冲突与战略决策绩效间调节作用的理论框架

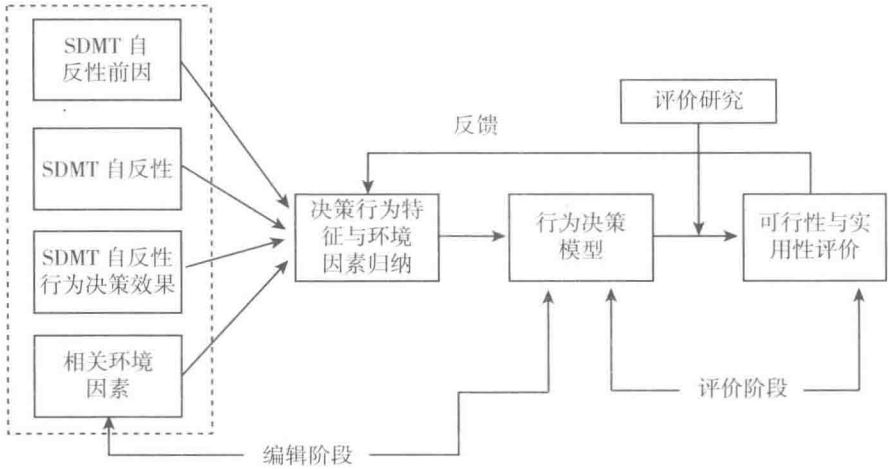


图 1.3 行为决策模型构建与评价研究的理论框架

1.2.2 研究范围与对象界定

从研究范围来看，团队自反性研究，首先根据是不是特定任务（功能）特征的研究，划分为跨任务（功能）边界的团队自反性研究和特定任务（功能）特征的团队自反性研究两大类，又为突出 SDMT 研究把特定任务（功能）特征的团队自反性研究划分为 SDMT 自反性研究和其他团队自反性研究，再根据 SDMT 团队过程类型（如冲突、沟通、知识分享、共享心智等团队过程）的不同，划分为认知冲突中团队自反性和其他团队过程中的自反性，如图 1.4 所示。

从目前的研究来看，大部分的研究主要集中于跨任务（功能）边界的团队自反性研究，而不涉及具体的团队分类，如 Tjosvold 等（2003）、Tjosvold 等（2004）、Schipper 等（2002）、Schipper 等（2007）、Schipper 等（2008）、De Dreu（2002）等文献，或者特定任务（功能）特征的团队自反性研究，如 Barry 等 1999）、Carter 和 West（1998）、Dayan 和 Basarir（2010）、Hoegl 和 Parboteeah（2006）、Gurtner 等（2006）、MacCurtain 等（2010）等文献。特定任务（功能）特征的团队自反性涉及 SDMT 的研究不多，如 Gurtner 等（2006）研究了团队自反性如何影响团队过程、团队效能和共享心智以提高战略决策绩效，而 McCurtain 等（2010）探究了 SDMT 信任对团队自反性的影响