

壹、緒論

在經濟全球化的競爭時代，企業面對之市場競爭與客戶需求愈趨複雜，為求能靈活應變急遽變化的市場需求，團隊合作已為組織日常運作的基本形式，期望結合各方專業人才，發揮團隊合作綜效，解決組織所面對的問題（Cohen & Bailey, 1997; Drucker, 1988; Edmondson, 2012; Mathieu, Maynard, Rapp, & Gilson, 2008）。

在團隊研究領域，學者多援引「投入—中介—輸出」（input-mediator-output, I-M-O）模型，探討團隊投入因素如何透過團隊的歷程被轉化為團隊產出（Mathieu et al., 2008）。根據I-M-O模型，投入因素是研究團隊的首要議題，反映了成員屬性及其組合樣貌（Levine & Moreland, 1990）。根據Harrison、Price與Bell（1998）和Bell（2007）的回顧，早期團隊研究論及投入因素多在探討團隊成員顯而易見的表面特質，如年齡、專業背景、人格特質等；晚近則有學者開始關注團隊的結構特徵（如任務相依性）（Van Der Vegt, Emans, & Van De Vliert, 1998）和社會特質（如心理相似性）（Jehn, 1994）和團隊產出的關係。

過去已有研究個別驗證了任務相依性（Hertel, Konradt, & Orlikowski, 2004; Van Der Vegt, Emans, & Van De Vliert, 2000, 2001）和心理相似性（Bell, 2007; Jehn, 1994; Jehn & Mannix, 2001; Jehn, Chadwick, & Thatcher, 1997）對團隊產出的影響，但是目前仍缺乏研究從整合觀點同時探討這兩個因素，如何透過團隊歷程被轉化為團隊產出。本研究目的即在回應此一研究主題文獻的不足，探討及驗證任務相依性與心理相似性引導下的I-M-O模型。

首先，根據社會相依理論（DeOrtentiis, Summers, Ammeter, Douglas, & Ferris, 2013; Deutsch, 1949; Johnson & Johnson, 2005）和相似—吸引（similarity-attraction）觀點（Duck, 1994），成員間任務相依性和心理相似性愈高，表示成員需仰賴彼此的需求和動機相當明顯。成員在不斷協同合作的過程中，自然會有更多的機會與可能性來建立信任關係，且進一步裨益團隊的產出。因此，本研究探討任務相依性和心理相似性與團隊歷程（團隊信任）及團

隊產出（團隊績效、團隊滿意度）的關係，以及團隊信任的中介效果。

再者，團隊信任是動態的概念，會隨著團隊所處之情境脈絡而產生變化（Marks, Mathieu, & Zaccaro, 2001），有必要再深入探討介於兩類投入因素和團隊信任之間的調節變項。本研究於前段雖從光明面推論兩類投入因素對團隊信任的效果，但他們的效果不盡然是正面的。例如，高任務相依的團隊也代表成員們必須密集地互動或享用共同的資源，他們反而更容易透過競爭獲得資源或權力（Somech, Desivilya, & Lidogoster, 2009）。在心理相似性的議題上，現有文獻也僅說明了團隊成員會因彼此之價值觀或興趣的相似度愈高，更容易結合因而建立信任關係。但是，成員在執行任務過程中，彼此仍會對工作執行的程序或工作內容意見不合，因而對對方產生不信任感。本研究認為，團隊凝聚力（team cohesion）分別調節了任務相依性和心理相似性與團隊信任的關係。團隊凝聚力是促進成員聚集在一起並效忠於團體的動能（Evans & Dion, 1991; Marks et al., 2001; Mullen, Copper, Cox, Fraser, Hu, Meisler, Smith, & Symons, 1991）。在高團隊凝聚力的情境中，成員有更高的動機和目的，在任務相依和心理相似的工作環境中對其他成員產生信任。相對地，團隊凝聚力較低時，成員間的關係猶如缺乏黏著性的散沙，不論是任務相依性和團隊信任的關係或心理相似性與團隊信任的關係，反而會被弱化甚至變得不顯著。

綜合前述說明，本研究首先探討和驗證兩類團隊社會特質和團隊產出（團隊績效、團隊滿意度）的關係，以及團隊信任的中介效果；繼之，探討和驗證團隊凝聚力的調節效果。整體而言，本研究應對現有團隊文獻有兩個重要貢獻。首先，目前未有研究從整合觀點，在I-M-O模型引導下，同時探討團隊結構特徵與社會特質如何對團隊歷程和兩類團隊產出產生影響。再者，本研究發現團隊凝聚力的調節效果，這擴大了吾人的理解，團隊信任不僅決定於人際互動的歷程，也可透過強化團隊層次的集體動能而獲得增強。

貳、理論回顧與研究假說

以下首先依序回顧和任務相依性及心理相似性有關的文獻，並推論這兩個投入因素引導下的I-M-O模型，以及團隊凝聚力的調節效果（本研究架構請參