

# 领导下属间信任研究：三个理论视角

颜士梅, 陈丽哲

(浙江大学 管理学院, 浙江 杭州 310058)

**摘要:** 文章从以往研究出发, 归纳出上下级信任的三种理论视角, 分别是社会身份的理论视角、社会认知的理论视角和社会交换的理论视角。社会身份这一视角强调上下级之间的相似性, 包括社会类别的相似性和信息的相似性, 是上下级信任建立的基础和起点; 社会认知视角关注了信任方对被信任方行为特征、人格类型以及双方关系和情境的认知分析, 进而做出信任的决策。上述两种理论视角都以信任方为信任主体, 强调信任建立在信任方对被信任方判断的基础上, 而社会交换视角下的信任则从信任双方的互动出发, 探究信任如何在双方社会交换的互动过程中得以建立。文章将以往领导和下属信任的研究通过上述三种理论视角加以分类, 旨在总结归纳领导下属间信任研究的全貌并对现存的问题提出了建议, 指明了未来可能的研究发展方向。

**关键词:** 上下级信任; 社会身份理论; 相似性; 社会认知观点; 社会交换理论

**中图分类号:** F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2017)04-0049-08

**DOI:** 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2017.04.005

颜士梅, 陈丽哲. 领导下属间信任研究: 三个理论视角[J]. 商业经济与管理, 2017(4): 49-56.

## A Research on Trust between Leaders and Subordinates: From Three Theoretical Perspectives

YAN Shi-mei, CHEN Li-zhe

(School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China)

**Abstract:** Based on previous literatures on trust between leaders and subordinates, we generalized the researches from three theoretical perspectives, namely, similarity derived from social identity theory, social cognition theory and social exchange theory. The former two perspectives focused on the trustor as the sponsor of trust relationship, while social exchange theory keeps a watchful eye on the interaction of both trustors and trustees, namely: leaders and subordinates. To be concrete, social identity theory laid the foundation of trust, thus similarity is the basis for building trust between leaders and subordinates, including similarities in social category and similarities in information aspects. From the perspective of social cognition theory, trustors make their decisions of whether they should trust others by judging the information about the characteristics of trustees, the relationship between them and the contexts. Lastly, when we mention trust from the perspective of social exchange theory, we focus on the whole set-up process of exchange relationship, in other words, the process of the interaction between leaders and subordinates and how they build trust along the process. In conclusion, we show the whole picture of researches on trust between leaders and subordinates with the lens of three perspectives. Moreover, by illustrating the limitations of current literatures, we lead a direction for further research.

**Key words:** trust between leaders and subordinates; social identity theory; similarity; social cognition theory; social exchange theory

收稿日期: 2016-05-10

**基金项目:** 国家自然科学基金项目“并购情景下领导—成员资源交换及其对离职意愿的双重影响机制”(项目号为71672171)。

**作者简介:** 颜士梅, 女, 副教授, 博士生导师, 主要从事人力资源、组织行为和内创业研究; 陈丽哲, 女, 博士研究生, 主要从事领导下属成员关系和信任动态性研究。

## 一、引言

信任作为行为科学领域的重要构念,自20世纪50年代便受到研究者的广泛关注<sup>[1]</sup>。概览以往信任研究,信任相关的主要理论有信任特质论、信任涌现论和信任过程论等<sup>[2]</sup>。信任特质论强调信任是个体的一种特质,是先天的、由个人性格决定的,不太受外界环境的影响,是相对稳定的。信任涌现论(trust as an emergent state)则将信任视为一种涌现的状态,即认为信任是一种随时间急促或平稳变化的态度,是动态的、随情境变化的。信任过程论则把信任视为强化或弱化态度、行为或关系的干涉过程<sup>[2]</sup>。就信任形成机制而言,McAllister将信任进行认知型(Cognition)信任、情感型(Affect)信任分类,其中认知型信任是基于对方能力和工作投入程度就对方在工作中的可信赖程度做出的判断,情感型信任指双方在合作中投入感情、分享思想的程度高低<sup>[3]</sup>。Mayer根据被信任方的可信度因素分为基于能力(Ability)、仁慈(Benevolence)和正直(Integrity)的信任<sup>[4]</sup>。

具体到组织情境,信任是领导领域的一个重要研究问题<sup>[5-6]</sup>。在组织中,领导是任务的安排者,员工是任务的执行者,上下级信任表征下属与领导间基于任务的积极关系,员工对领导有信任时,能够更加专注自身任务<sup>[7]</sup>,进而对员工一系列工作态度、行为及绩效产生积极影响<sup>[4]</sup>,例如,对员工工作满意度、组织承诺、工作绩效等的影响<sup>[8]</sup>;而领导信任员工时,也有助于双方的互动和社会交换<sup>[9]</sup>。例如,领导成员交换理论就指出了信任是其重要的组成要素<sup>[10]</sup>。以往研究中,学者不仅关注了员工和其上级间的信任对上下级互动和沟通的影响<sup>[2]</sup>,还关注了两者信任的前因问题<sup>[8,11]</sup>。然而,以往从不同理论视角来系统解读和分析领导下属间信任的相关研究还相对欠缺;鉴于此,本研究尝试从三个理论视角,即从社会身份理论中的相似性定律、社会认知观点和社会交换理论来分析领导下属间信任的以往研究。

## 二、基于相似性定律的上下级信任研究

相似性导致喜欢,这在社会心理学中被认为是一条定律<sup>[12]</sup>。一致的观点会导致人际吸引,甚至在双方互相并不了解的情况下也会产生喜欢<sup>[13]</sup>。从社会身份理论来看,社会分类为信任方提供了认知的捷径,使之能够根据先前已有的观念而非新的信息而对某个特定群体的成员产生信任<sup>[14]</sup>。人们通常会对自己所属的群体产生积极的情感,而对其他群体的情感可能是积极的、消极的或中立的<sup>[15]</sup>。因此,下属与领导的相似性会让信任主体(下属)认为信任对象(领导)和自己同属一个群体,是内群体(ingroup)成员,进而建立信任。相似性体现为外在相似性和内在相似性,有学者称之为:社会类别的相似性和信息相似性<sup>[13]</sup>。具体而言,社会身份理论表明个体会将自己或他人根据某类标准,如:性别、种族、或职业归入某类社会群体<sup>[16]</sup>,社会类别的相似性主要包括学历、年龄、性别等客观的、外在的标准的相似,通常而言,“社会类别的相似性对信任形成相对于信息相似性作用时效更短”<sup>[13]</sup>。

信息相似性一方面体现在团队成员在工作任务相关方面的信息<sup>[17]</sup>,例如,团队成员的背景、工作年限等方面的相似性,这类相似性能够使个体感知到信任对象和自己是同质的,促进领导下属间的沟通、合作与信任,否则就会使合作变得艰难。Smith就指出高异质性的团队成员间沟通以及实现团队整合的难度较大<sup>[18]</sup>。信息相似性的另一方面体现为价值观的相似性。个体判断他人与自身价值观的相似性与个体进行社会信任的归因密切相关<sup>[19]</sup>。价值观是个体对于是非伦理的内在评判<sup>[20]</sup>,会外化于其言语、身份和行动<sup>[21]</sup>。下属认为领导与自身价值观存在相似性(value congruence),会促进领导下属间信任的建立<sup>[2]</sup>;Jung和Avolio也从实证的角度证明了价值观一致性与下属信任领导的正相关<sup>[22]</sup>。此外,福山(Fukuyama)将这一结论从宏观层面阐释了相似性基础上的信任建立,指出高信任文化的社会中人们具有更为相似的价值观念<sup>[23]</sup>。社会单一文化属性导致社会信任的程度较高,群体对价值观念和准则的认可高度一致时,该群体中的人们会倾向于与他人建立联系。“群体的伦理体系要求的价值观越多,进入该群体的门槛越高,因而群体内部成员之间的相互信任和团结的程度也就越高”<sup>[23]</sup>,这一结论也佐证了社会身份理论中相似性能够

促进信任建立的结论<sup>[24]</sup>。

总之,以往领导下属间信任的相关研究从社会身份理论出发,强调了从领导和下属间的相似性能够正向预测两者的信任水平<sup>[25]</sup>。可见,在领导下属间信任的形成过程中,双方的相似性,特别是价值观的一致性,扮演着重要角色。

### 三、基于社会认知视角的上下级信任研究

社会认知视角下的信任产生于人际互动中个体对他人和群体的认知判断<sup>[26]</sup>,是从信任方角度对被信任方的可信度以及双方关系进行评价的结果。具体到上下级信任的情境中,信任双方在权力、资源和地位方面具有高度不对称性<sup>[27]</sup>,因此,从社会认知视角出发的上下级信任研究多集中于下属判断领导的哪些行为可以预测该领导是可信的(trustworthy)。如:领导自身在能力、仁慈、正直方面表现出的相关行为<sup>[4]</sup>,包括领导是否具有完成自身工作的胜任力、是否关心下属等<sup>[2]</sup>。

通常而言,下属判断领导是否可信以及可信程度高低主要有三种方式:

其一,下属作为信任主体判断自己与被信任方的关系。McAllister的认知型信任、情感型信任分类就属于该类,其中认知型信任是基于对方能力和工作投入程度,就对方在工作中的可信赖程度做出的判断;而情感型信任是指下属判断自己和领导在双方合作中投入感情、共享思想的程度高低<sup>[3]</sup>。

其二,信任方根据自身在具体情境中的脆弱性(vulnerability)做出判断<sup>[28]</sup>。这一方式主要关注下属对领导信任建立过程中,下属会评估自身在情境中脆弱性,这种情境刺激能够决定下属的心理和行为<sup>[29]</sup>。即:下属在面对领导的行动时首先会判断该行为是否会对自身造成伤害,下属评估自身在情境中的脆弱性是下属信任领导的重要因素。下属认为自己会受到领导某项行动的伤害时,会引发下属对于领导该行为的敏感度,进而影响下属对领导的信任。以往研究表明,下属感知到的风险会调节信任前因与下属信任领导的关系<sup>[2]</sup>。下属在情境中脆弱性程度不同时,对于不同的可信度因素(trustworthiness)重视程度也不同:在信任建立过程中,领导的仁慈因素作用较大,而信任侵蚀则多是下属对领导的正直因素做出负向判断的结果;下属在认为自身利益受到威胁时,会更多地回忆领导曾做出的侵蚀信任的行为、更多地关注领导体现能力和正直维度的行为<sup>[28]</sup>。

其三,信任方会根据被信任方表现出的可信行为对其可信程度做出判断。在上下级信任关系研究中,下属对领导的信任称为上向信任<sup>[30]</sup>。这类信任强调领导表现出的可信行为(trustworthy behaviors)会促使下属建立对领导的信任,现有的大多数研究都从下属视角出发,关注领导的可信性因素(trustworthiness),尽管可信度因素的分类并不统一,总体而言,可以分为领导行为和领导风格两类:第一类研究关注了下属感知到的领导可信行为,譬如Mayer等认为上下级信任与一般人际信任类似,是基于被信任方的能力、仁慈和正直三个维度的可信度因素进行判断<sup>[4]</sup>。在信任关系建立之初,信任方对被信任方的能力和正直的感知极为重要,这种感知影响着信任的建立,仁慈在信任关系发展的后期起着更为重要的作用。领导对员工绩效潜能评价的准确性和自身的专业技能是领导能力的表征,而正直指领导对下属的期望程度和支持性行为的一致性,如果满足上述两个条件,下属会对领导建立起基本水平的信任,在此基础上,领导会逐渐发展出促进高绩效过程中的仁慈行为<sup>[31]</sup>;Dulebohn等指出,领导是否能满足下属的期望、是否能够合理地奖励下属、领导类型(特别是变革型领导)、领导个性是否外倾随和等都是下属判断领导是否可信的依据<sup>[32]</sup>。其他学者也提出了不同的观点,如:参与性决策、公平、感受到的组织支持、领导类型<sup>[33]</sup>,领导给予的工作反馈是建设性的还是义务性的<sup>[34]</sup>;领导的能力、仁慈、正直、个人表率作用、灵活性<sup>[28]</sup>;领导是否提供给下属工作支持、指导帮助、正向激励、培养重视<sup>[35]</sup>;领导的开放性、公平、忠诚度、言行一致性和诚实<sup>[36]</sup>等,都被视为下属判断领导是否可信的依据。此外,也有学者从领导风格出发,指出变革型领导与下属对其信任呈现正相关<sup>[5]</sup>,因为变革型领导会更多地表现出对员工的尊重;此外,公平的交易型领导由于更加注重工作投入与报酬之间的公平,而这种组织公平会让员工更加信任领导<sup>[6]</sup>;近年来魅力型领导<sup>[37]</sup>、共享型领导<sup>[38]</sup>等领导风格与信任的正向关系也受到越来越多的关注。

领导对下属的信任,即下向信任,则是领导根据下属的能力和个性特征判断其是否可信,这类研究并不多见。以往研究表明,下向信任的主要决定因素有:下属的能力、个性(例如:“大五”个性中的随和性、尽责性、外倾性等),心理控制点,情感倾向等<sup>[32]</sup>。此外,忠诚对于下向信任的建立也有着举足轻重的作用<sup>[39]</sup>。

总之,社会认知视角下的信任是从信任方的感知出发探究上下级信任的建立,以往研究多集中于下属对领导信任的建立。这类信任的建立可运用原型说(prototypes)<sup>[2]</sup>予以解释。即:某一个体的心理认知可以看成这一个体对各种具体现象信息加工的概括和表征。以上向信任为例,下属心智模型中的理想领导所拥有的特征与现实中领导特征重合度越高,下属越容易建立对领导的信任。值得一提的是,上下级信任会随任务和情境不断变化,导致信任主体的信任水平动态变化<sup>[40]</sup>,因而上下级信任会出现建立、强化、侵蚀、终止、修复等过程<sup>[41]</sup>。

#### 四、基于社会交换理论的上下级信任研究

上述两种理论视角都是将信任方作为信任主体,强调信任方对被信任方身份特征、行为特征、个性特征的判断作为信任建立的依据<sup>[8]</sup>。而社会交换视角下的信任则是从信任双方的互动出发,对领导下属间信任关系的建立过程进行探究。广义的社会交换包含社会交换和经济交换两方面<sup>[42]</sup>,狭义的社会交换则注重两者的区别,认为经济交换是社会交换的前提和基础,特别是在领导成员交换关系(LMX)中,只有领导将下属视为圈内成员,才会与之进行高水平的交换,即:社会交换<sup>[43-44]</sup>。信任作为一种高质量的社会交换关系元素,更容易产生于与经济利益不相关的社会交换维度上<sup>[45]</sup>。因此,本文关注社会交换的狭义定义。

从社会交换的视角出发,由于不涉及明确的契约规定,信任双方难以判断对方是否会按照自身意愿行事,因此信任建立在双方多次互动的过程中。Zand把信任的发展视为是螺旋强化的过程(spiral reinforcement process),这一周期性的、双方相互的、不断强化的过程,也就是社会交换的过程<sup>[46]</sup>。社会交换理论中的信任指信任双方“互惠的(reciprocal)、履行义务的(obligatory)、回应的(reactive)”的关系<sup>[47]</sup>。从信任方角度来看,信任方知道自己拥有对方所需要的资源,进而做出是否信任对方并进行交换的决策;从被信任方角度,社会交换意味着自己需要义务性地回报对方,感知到被信任的个体会在社会交换中表现出积极的承诺<sup>[48]</sup>,意在维持对方对自己进行积极的、高质量的社会交换<sup>[20]</sup>。社会交换的理论视角强调二元关系中双方都作为信任主体,对对方的行为和特征做出判断,信任是在重复性、双方双赢的互动中涌现的。具体到领导成员的社会交换中,领导成员交换(LMX)是相关研究中最常用理论,该理论认为领导下属间关系是动态变化(dynamic)、交互影响(interactive)的。领导成员交换在“一般社会交换中信任双方通常被认为是相互影响的”基础上,强调了作为领导和下属的信任双方在资源、地位、以及对于彼此对于双方关系的感知不尽相同,因此上下级间信任关系有时会呈现不对称性。LMX更强调领导作为信任方的作用,下属的信任则表现为在执行过程中对命令加以遵守、抵制或者修饰<sup>[27]</sup>。这种不对称性贯彻了LMX的全过程,通过不断的角色谈判得以实现,角色谈判的过程分为角色承担、角色形成、角色常规化三个阶段<sup>[49]</sup>。在角色承担阶段,领导通过一系列的任务指派或授权,了解下属的能力和动机;在角色形成阶段,领导和下属不断沟通磨合以重新定义对对方的角色期待,确定双方交换关系的质量高低;在角色常规化阶段,双方的角色期待趋于常规化,交换关系也逐渐稳定<sup>[41]</sup>。

纵观以往研究,Blau最早从社会交换的角度对上下级信任进行研究,提出领导成员交换(LMX)的概念<sup>[9]</sup>;Basadur, Graen & Green(1982)也指出由于领导的时间、资源有限,无法顾及所有下属,因而在对待下属的过程中会根据关系的亲疏将下属分为组内成员、组外成员而进行区别对待<sup>[50]</sup>;Dienesch和Liden(1986)提出领导下属通过初始互动,经过一系列的考验和授权观察双方交换关系的要素(贡献、忠诚、情感等),如果对对方的回应感到满意,或自己在交换中得到资源的回馈,便会逐渐与对方发展建立高质量的交换关系<sup>[51]</sup>。

近年来,学者运用“释义(narrative sensemaking)”对社会交换理论视角下的领导下属信任关系进行了阐释。释义阐述了个体如何通过启发式的问题解释事件的意义<sup>[41]</sup>。Fairhurst从理性的信息加工视角提出,领导判断在何种情境下、是否信任某个下属,是根据下属以往与自己互动的经历和该下属的可信度的当下释义决定未来如何与其进行资源交换<sup>[52]</sup>。

## 五、以往研究进展及未来研究方向

由以往研究可以发现:(1)上下级间信任研究可以从社会身份理论的相似性观点、社会认知观点和社会交换观点这三个理论视角来解读。相似性观点强调上下级间社会类别相似性和信息相似性能够促成信任;社会认知观点认为信任方对双方关系、情境和对方个体特征的认知能够直接影响上下级信任形成;社会交换理论则强调上下级在基于互惠的互动交换中,信任形成或者得到加强。(2)上下级之间的社会类别相似性和信息相似性是信任的基础,尤其是价值观的相似性,在信任形成中扮演重要角色。(3)下属认知到的领导风格以及领导个体能力、个性和品质特征对上向信任有直接影响;而领导认知到的下属能力和个性特征也会对信任有直接影响。在上下级信任的形成过程中,由于资源和权力的非对称性,领导通常会扮演更重要的角色。(4)领导与不同下属间会产生不同的社会交换,进而会导致领导与不同下属间的非均等关系。这些研究结论为后续相关研究典型了良好的基础。

然而,以往聚焦于上下级信任的研究也存在一些不足之处。正是这些不足为后续相关研究提供了契机。由于以往研究将上下级信任置于一般的组织背景,旨在归纳出普适的因素以预测二者间的信任,但由于缺乏对情境特殊性的把握,较少顾及文化或特定组织情境下信任的特殊性,导致归纳出的因素对特定情境下被信任方可信程度的预测效度难以确定。因此,未来研究可以更加注重情境特殊性,具体可以在如下两个方面进一步探索:

### (一) 中国情境下的上下级信任

由于中国情境下的信任水平普遍偏低<sup>[23]</sup>,特别是在家族企业中,基于血缘和差序格局<sup>[53]</sup>的特殊信任大大缩小了人际信任的半径,因而家族企业中的人际信任往往不同于西方的研究框架,血缘关系的亲疏是信任的起点。非家族企业的上下级信任则深受中国高权力距离的影响,同时儒家文化强调普遍的人际诚信<sup>[54]</sup>、组织的家文化。因而,上级会掌握更多的资源以供交换,而诚信的要求和家文化的倡导强调了下属对组织的奉献,进而加剧了领导下属掌握的资源的不对称程度,在这一背景下领导下属间信任会呈现特殊性。从资源交换的角度来看,领导拥有大量的资源以供社会交换,而下属的角色内任务、工具成分和感情成分<sup>[54]</sup>都是上下级信任关系建立的重要因素。此外,中国垂直的集体主义现象<sup>[55]</sup>导致下属与领导、下属与下属之间都容易进行比较,特别是在制度信任不够完善的前提下,这种比较是否会进一步加剧领导下属间信任不对称的现象等问题都是中国情境下信任研究的发展方向。

### (二) 特定组织情境下的上下级信任

以往研究表明商业关系发展中的信任主要分为三类:基于惧怕的信任(DBT)、基于知识的信任(KBT)和基于身份的信任(IBT)<sup>[56]</sup>。以并购为例,并购中的上下级信任以社会身份理论为基础,认为社会身份在判断他人可信性的过程中具有重要作用<sup>[57]</sup>。人们会通过某种特定的标准区分内外群体,对内群体成员的可信性评价更高<sup>[58]</sup>,而当人们面对其他群体时,会认为该群体的成员可信程度不及自己所属的群体<sup>[59]</sup>。在并购中,并购双方成员会根据原有组织的不同这一标准区分出内外群体,因而并购情境中上下级信任会受到组织身份的影响<sup>[60]</sup>。以往并购情境下信任问题的相关研究,直接关注人际信任特别是上下级信任的研究较少,但以往研究都指出了并购中信任的重要性<sup>[61]</sup>,并指出在并购背景下,要注重信任的建立和培育。特别是在并购双方存在相对地位的差异、并购中双方实力严重不对等时<sup>[60]</sup>,并购方与被并购方本身存在的差异与上下级之间基于惧怕的信任共同作用,会对信任关系的建立产生不利的影晌<sup>[62]</sup>;而基于身份的信任则更多地强调并购关系中上下级之间利益共同体的重要作用<sup>[56]</sup>。并购的情境中加剧了上下级间固

有的权力地位差异和信息不对称,以往研究中制度信任的相关研究可对并购中上下级信任加以分析。Lewicki 和 Bunker 提出信任可分为制度信任和人际信任两类<sup>[63]</sup>。其中人际信任建立在双方相互了解、较为依赖、存在高水平的交换基础上,而制度信任则发生在低互动、低交换的个体或组织之间。在并购中,由于双方合并为一个组织,原有的制度信任由于员工组织身份的变化、对新组织的不可预见而受到损害,且新组织中的人际信任也很难立即建立。制度信任虽然在一定程度上解释了并购背景下的上下级信任,然而制度信任主要针对员工对组织的信任,与上下级信任存在一定的差异。通过分析以往并购中信任问题的相关研究,可以看出,并购中的信任关系建立和维持更多地受社会身份的影响<sup>[64]</sup>,在解释并购中的信任问题时,除了以往人际信任的研究外,制度信任也起到重要作用<sup>[65]</sup>。在这一背景下,上下级信任在这一领域仍有很大的研究空间。

总之,未来的上下级信任研究应该注重情境的差异化,将领导下属间的信任细化到具体的情境中,探究不同情境下上下级信任的影响因素及因素间的重要性的差异。

#### 参考文献:

- [1] CRONBACH L J, MEEHL P E. Construct validity in psychological tests[J]. *Psychological Bulletin*, 1955, 52(4): 281.
- [2] BURKE C S, SIMS D E, LAZZARA E H, et al. Trust in leadership: a multi-level review and integration[J]. *The Leadership Quarterly*, 2007, 18(6): 606-632.
- [3] MCALLISTER D J. Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations[J]. *Academy of Management Journal*, 1995, 38(1): 24-59.
- [4] MAYER R C, DAVIS J H, SCHOORMAN F D. An integrative model of organizational trust[J]. *Academy of Management Review*, 1995, 20(3): 709-734.
- [5] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, MOORMAN R H, et al. Transformational leader behaviors and their effects On followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors[J]. *The Leadership Quarterly*, 1990, 1(2): 107-142.
- [6] JUNG D I, AVOLIO B J. Opening the black box: an experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2000, 21(8): 949-964.
- [7] SETTOON R P, MOSSHOLDER K W. Relationship quality and relationship context as antecedents of person-and task-focused interpersonal citizenship behavior[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(2): 255.
- [8] DIRKS K T, FERRIN D L. Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. [J]. *Journal of Applied Psychology*. 2002, 87(4): 611-628.
- [9] BLAU P M. Exchange and power in social life[M]. New York: Transaction Publishers, 1964: 7-29.
- [10] SCHRIESHEIM C A, CASTRO S L, COGLISER C C. Leader-member exchange (LMX) research: a comprehensive review of theory, measurement, and data-analytic practices[J]. *The Leadership Quarterly*, 1999, 10(1): 63-113.
- [11] WHITENER E M, BRODT S E, KORSGAARD M A, et al. Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior[J]. *Academy of Management Review*, 1998, 23(3): 513-530.
- [12] 章志光, 金盛华. 社会心理学[M]. 北京: 人民教育出版社, 1996: 56-59.
- [13] 柯江林, 孙健敏. R&D 团队人际信任的影响因素[J]. *经济管理*, 2007(19): 55-59.
- [14] HILTON J L, Von HIPPEL W. Stereotypes[J]. *Annual Review of Psychology*. 1996, 47(1): 237-271.
- [15] VAN KNIPPENBERG D. Embodying who we are: leader group prototypicality and leadership effectiveness[J]. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22(6): 1078-1091.
- [16] TAJFEL H, TURNER J C. An integrative theory of intergroup conflict[J]. *The Social Psychology of Intergroup Relations*, 1979, 33(47): 74.
- [17] COOK J, WALL T. New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment[J]. *Journal of Occupational Psychology*, 1980, 53(1): 39-52.
- [18] SMITH K G, SMITH K A, OLIAN J D, et al. Top management team demography and process: the role of social integration and communication[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1994, 39(3): 412-438.
- [19] CVETKOVICH G, LOFSTEDT R. Social trust and the management of risk london; earthscan[M]. London: Earthscan, 1999: 12-24.

- [20] LAU D C, LIU J, FU P P. Feeling trusted by business leaders in China: antecedents and the mediating role of value congruence [J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2007, 24(3): 321-340.
- [21] SIEGRIST M, CVETKOVICH G, ROTH C. Salient value similarity, social trust, and risk/benefit perception [J]. *Risk analysis*, 2000, 20(3): 353-362.
- [22] JUNG D I, AVOLIO B J. Opening the black box: an experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership [J]. *Journal of Organizational Behavior*. 2000, 21(8): 949-964.
- [23] FUKUYAMA F, 彭志华. 信任: 社会美德与创造经济繁荣 [M]. 海口: 海南出版社, 2001: 8-34.
- [24] DELHEY J, NEWTON K. Predicting cross-national levels of social trust: global pattern or nordic exceptionalism? [J]. *European Sociological Review*, 2005, 21(4): 311-327.
- [25] HOGG M A, VAN KNIPPENBERG D, RAST D E. The social identity theory of leadership: Theoretical origins, research findings, and conceptual developments [J]. *European Review of Social Psychology*, 2012, 23(1): 258-304.
- [26] 王重鸣, 邓靖松. 团队中信任形成的映象决策机制 [J]. *心理学报*. 2007(2): 321-327.
- [27] BALLINGER G A, SCHOORMAN F D, LEHMAN D W. Will you trust your new boss? the role of affective reactions to leadership succession [J]. *The Leadership Quarterly*, 2009, 20(2): 219-232.
- [28] LAPIDOT Y, KARK R, SHAMIR B. The impact of situational vulnerability on the development and erosion of followers' trust in their leader [J]. *The Leadership Quarterly*, 2007, 18(1): 16-34.
- [29] 韩振华, 乐国安. 信任的心理学研究及展望 [J]. *西南大学学报(社会科学版)*, 2009(2): 1-5.
- [30] BUTLER J K, CANTRELL R S, FLICK R J. Transformational leadership behaviors, upward trust, and satisfaction in self-managed work teams. [J]. *Organization Development Journal*, 1999, 17(1): 13-28.
- [31] KARAKOWSKY L, DEGAMA N, MCBEY K. Facilitating the pygmalion effect: the overlooked role of subordinate perceptions of the leader [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2012, 85(4): 579-599.
- [32] DULEBOHN J H, BOMMER W H, LIDEN R C, et al. A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange integrating the past with an eye toward the future [J]. *Journal of Management*, 2012, 38(6): 1715-1759.
- [33] BROWER H H, LESTER S W, KORSGAARD M A, et al. A closer look at trust between managers and subordinates: understanding the effects of both trusting and being trusted on subordinate outcomes [J]. *Journal of Management*, 2009, 35(2): 327-347.
- [34] MISHRA A K, SPREITZER G M. Explaining how survivors respond to downsizing: the roles of trust, empowerment, justice, and work redesign [J]. *Academy of management Review*, 1998, 23(3): 567-588.
- [35] 杨慧琳. 组织中领导与下属双向信任的作用机制研究 [D]. 广州: 暨南大学管理学院, 2011.
- [36] BUTLER J K. Toward understanding and measuring conditions of trust: evolution of a conditions of trust inventory [J]. *Journal of Management*, 1991, 17(3): 643-663.
- [37] CONGER J A, KANUNGO R N. Charismatic leadership in organizations [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1998, 46(1): 163-168.
- [38] AVOLIO B J, JUNGDI, MURRY W, et al. Building highly developed teams: focusing on shared leadership process, efficacy, trust, and performance [C] // BEYERLEIN M M, JOHNSON D A, BEYERLEN S T. *Advances in interdisciplinary studies of work teams*. Greenwich, CT: JAI Press, 1996: 173-209.
- [39] FERRIS G R, LIDEN R C, MUNYON T P, et al. Relationships at work: toward a multidimensional conceptualization of dyadic work relationships [J]. *Journal of Management*, 2009, 35(6): 1379-1403.
- [40] 颜士梅, 陈丽哲, 张钢. 团队中人际信任动态性的实证研究 [J]. *软科学*, 2013(12): 45-48.
- [41] KELLEY K M, BISEL R S. Leaders' narrative sensemaking during LMX role negotiations: explaining how leaders make sense of who to trust and when [J]. *The Leadership Quarterly*, 2014, 25(3): 433-448.
- [42] 俞达, 梁钧平. 对领导者-成员交换理论(LMX)的重新检验——一个新的理论模型 [J]. *经济科学*, 2002(1): 5-18.
- [43] LIDEN R C, GRAEN G. Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership [J]. *Academy of Management Journal*. 1980, 23(3): 451-465.
- [44] LIDEN R C, SPARROWE R T, WAYNE S J. Leader-member exchange theory: the past and potential for the future [J]. *Research in Personnel & Human Resources Management*, 1997, 22(2): 522-552.
- [45] SPARROWE R T, LIDEN R C. Process and structure in leader-member exchange [J]. *Academy of Management Review*, 1997,

22(2):522-552.

- [46] ZAND D E. Trust and managerial problem solving[J]. *Administrative Science Quarterly*,1972,17(2):229-239.
- [47] TORCHE F, VALENZUELA E. Trust and reciprocity;a theoretical distinction of the sources of social capital[J]. *European Journal of Social Theory*,2011,14(2):181-198.
- [48] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, BOMMER W H. Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors [J]. *Journal of Management*,1996,22(2):259-298.
- [49] CICERO L, PIERRO A, van KNIPPENBERG D. Leadership and uncertainty;how role ambiguity affects the relationship between leader group prototypicality and leadership effectiveness[J]. *British Journal of Management*,2010,21(2):411-421.
- [50] BASADUR M, GRAEN G B, GREEN S G. Training in creative problem solving;effects on ideation and problem finding and solving in an industrial research organization[J]. *Organizational Behavior and Human Performance*,1982,30(1):41-70.
- [51] DIENESCH R M, LIDEN R C. Leader-member exchange model of leadership;a critique and further development[J]. *Academy of Management Review*,1986,11(3):618-634.
- [52] SIMONS T, GAIL T, FAIRHURST. Discursive leadership;in conversation with leadership psychology[J]. *Administrative Science Quarterly*,2009,54(1):162-164.
- [53] 费孝通. 乡土中国[M]. 上海:上海人民出版社,2007:9-14.
- [54] 杨中芳,彭泗清. 中国人人际信任的概念化:一个人际关系的观点[J]. *社会学研究*,1999(2):3-23.
- [55] BHAGAT R S, TRIANDIS H C, MCDEVITT A S. Managing global organizations;a cultural perspective[J]. *Annals of the Rheumatic Diseases*,2012,74(1):973-974.
- [56] CHATURVEDI S, GAUR A. A Dynamic Model of Trust and Commitment Development in Strategic Alliances [J]. *IIMB Management Review*,2009,21(3):173-188.
- [57] KRAMER R M. Trust and distrust in organizations; emerging perspectives, enduring questions [J]. *Annual Review of Psychology*,1999,50(1):569-598.
- [58] HOGG M A, TERRY D I. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts [J]. *Academy of Management Review*,2000,25(1):131-140.
- [59] 辛自强,辛素飞. 被信任者社会身份复杂性对其可信性的影响[J]. *心理学报*,2014(3):415-426.
- [60] EMPSON L. Organizational identity change; managerial regulation and member identification in an accounting firm acquisition [J]. *Accounting, Organizations and Society*,2004,29(8):759-781.
- [61] 颜士梅. 创业型并购中的知识员工整合风险研究[M]. 杭州:科学出版社,2013:12-37.
- [62] GRAEBNER M E. Caveat venditor;trust asymmetries in acquisitions of entrepreneurial firms [J]. *Academy of Management Journal*,2009,52(3):435-472.
- [63] LEWICKI R J, BUNKER B B. Trust in relationships;a model of development and decline[M]. San Francisco:Jossey-Bass,1995:45-62.
- [64] STAHL G K, LARSSON R, KREMERSHOF I, et al. Trust dynamics in acquisitions;a case survey[J]. *Human Resource Management*,2011,50(5):575-603.
- [65] LANDER M W, KOONING L. Boarding the aircraft;trust development amongst negotiators of a complex merger[J]. *Journal of Management Studies*,2013,50(1):1-30.



(责任编辑 束顺民)