

临时运动团队快速信任的理论重构

张守伟¹, 焦强¹, 费明旋²

(1.东北师范大学 体育学院, 吉林 长春 130024; 2.深圳实验学校高中部 体育组, 广东 深圳 518055)

摘 要: 目前运动领域对快速信任的理论研究尚存在分歧, 研究尝试从哲学基础、行为模式、影响前因 3 个角度对快速信任进行理论重构。在后现代视阈下, “符号” 是后现代运动领域信任的哲学基础, 快速信任即符号信任; 在博弈论视阈下, 信任博弈具有“强对等性” 的特征, “利他合作” 是快速信任的行为模式; 利用层次分析法, 可将临时运动团队快速信任的影响前因分为个体、组织与团队 3 个层次, 其核心影响前因分别是善意、组织保障性与目标明确性。结论: 快速信任以“符号” 为导向, 当一方发出信任符号时, 另一方应立即采取信任行为, 即快速信任对方。

关 键 词: 运动心理学; 临时运动团队; 后现代; 博弈论; 快速信任

中图分类号: G804.8 文献标志码: A 文章编号: 1006-7116(2015)01-0062-04

Theoretical reconstruction of swift trust within a scratch sports team

ZHANG Shou-wei, JIAO Qiang, FEI Ming-xuan

(1.School of Physical Education, Northeast Normal University, Changchun 130024, China;

2.Groups of Physical Education, Shenzhen Experimental School, Shenzhen 518055, China)

Abstract: There are different opinions on theoretical study of swift trust in the sport area nowadays, so the authors tried to carry out theoretical reconstruction of swift trust from such 3 perspectives as philosophical foundation, behavior pattern and influence antecedent. From the postmodern perspective, “symbol” is the philosophical foundation of swift trust in the postmodern sport area, swift trust is symbol trust; from the game theory perspective, trust game is characterized by “strong equivalence”, “altruistic cooperation” is the behavior pattern of swift trust; by means of analytic hierarchy process, influence antecedents of swift trust of a scratch sports team can be divided into 3 levels, namely, individual, organization and team, its core influence antecedents are respectively goodwill, organization assurance and target specificity. The authors drew the following conclusions: swift trust is “symbol” oriented; when a team member sends out a trust symbol, the others should conduct a trust behavior immediately, i.e. trust the team member swiftly.

Key words: sports psychology; scratch sports team; postmodern; game theory; swift trust

后现代理论拒斥了现代理论所预设的一致性、客观性和因果关系, 提倡片断性、主观性、多元性和非中心性, 即以“碎片化”和“不确定性”为典型特征。这些后现代观念影响了当前社会的人际关系, 一方面给社会结构和组织形态的发展注入了新的活力, 另一方面也给人际信任带来了巨大的挑战, 造成了以“情感”为基础的传统信任的坍塌, 后现代时期需要重建信任的基础。

在现代运动领域, 许多竞技类体育运动团队为了

提高自身的技战术竞争力, 开始突破传统的团队边界走向以任务为导向的跨组织团队——临时运动团队。这一组织形态从根本上改变了传统运动团队的组织结构和运作机制, 提高了竞技类运动训练的整体效率, 临时运动团队的成功主要依赖于团队成员之间信任的快速建立。大量研究表明, 高信任总是与高的运动团队绩效密切相关, 提高人际信任可以合理配置资源, 增加合作和信息沟通, 增强运动团队的组织凝聚力, 降低风险和不确定性, 避免利益冲突带来的相互伤害,

收稿日期: 2014-08-22

基金项目: 2014 年国家社会科学基金一般项目“我国学校竞技体育发展的学理反思与前瞻研究”(14BTY089)。

作者简介: 张守伟(1974-), 男, 教授, 博士, 博士研究生导师, 研究方向: 体育教育教学、训练原理与方法。E-mail: zhangsw178@nenu.edu.cn

从而降低组织运行和管理成本。以往对快速信任的研究多集中在管理学和组织论方面，而专门对运动领域快速信任的研究起步较晚，研究主题集中在临时运动团队快速信任的定义、特征、影响因素、模型建构、量表编制等方面，如 Moore^[1]、Jones^[2]、高三福^[3]，以及于少勇等^[4]的系列研究。但是，多数学者对快速信任的哲学基础与行为模式却不够关注，造成运动领域目前对快速信任的性质判定尚存在一定的分歧，因此本研究拟从哲学基础、行为模式、影响前因3个角度对快速信任进行理论重构。

竞技类临时运动团队是指以国家、省、市等官方组织的，以比赛训练和专业技能提升为目的的团队；教学类临时运动团队是指以大、中、小学等学校组织的，以体育教学为目的的团队；健身类临时运动团队是指以小区、运动馆、健身房等非官方组织的，以运动健身为目的的团队；娱乐类临时运动团队是指以广场、街头、室内等任意公共活动空间临时形成的，以娱乐健身为目的的团队。这4类临时运动团队涵盖了职业运动和大众运动领域，其特征是：它可以有明确的时间限制，也可能随时解散；它可以有明确而规范的制度约束，也可以是一种不成文的习惯；它可以以比赛训练为目标，也可以健身娱乐为目的；它可以是相对固定的团队，也可以是即兴的组织。因此，广义的临时运动团队的定义是：在某个时间范围内，为了达到某种运动目标而临时集合在一起的运动团队。通过将临时运动团队做广义的界定，目的是为了从社会整体的角度探究快速信任理论的广泛效度。

综合而言，目前对信任的界定存在“信念”与“行为”两种视角，前者属于心理学视角，将信任看作一种信念，预期能够得到对方稳定的心理信赖^[5]；后者属于社会学视角，将信任解释为一种行为，聚焦在一方对另一方的行为信赖^[6]。上述两种定义的核心观点是：信任是一种情感期望(Expectation)。

随着体育运动的多元化与大众化，临时的运动组织越来越多，需要长期积累的“情感”，信任已经无法适应临时运动团队的时间挑战，而运动风险和不确定性的增加反而要求强化运动信任。因此，快速信任(Swift Trust)的概念应运而生，但也存在两种观点。第1种观点由 Meyerson 等^[7]从管理学的视角提出，将基于临时团队信任需求的快速信任定义为：“基于集体感知和集体关联的，能够控制临时团队中的不确定性、风险、脆弱性和期待等问题的一种特殊的团队信任”。这一观点认为快速信任是有别于传统情感信任的一种“特殊信任”，而且是一种真实的信任。随后这一观点被 Jarvenpaa、Leidner 等继承并进一步发展，他们认为临时团队的目

的是完成任务而不是发展社会关系，快速信任以任务、角色和行动为导向，比基于承诺、经验共享和人际关系的情感信任发展更快。第2种观点由 McKnight 等^[8]提出，他们认为快速信任只是一种初始信任，是情感信任发展的第一阶段，而不是一种特殊的信任。

总之，上述两种观点均认同了在临时组织内建立快速信任的重要性，其分歧在于：与情感信任相比，快速信任究竟是一种特殊的信任，还是信任的初级阶段？实际上，造成这一分歧的根源是传统社会与现代社会的哲学差异。在后现代的视阈下，快速信任既不是一种特殊的信任，也不是信任的初级阶段，而是以“符号”为哲学基础、有独立意义的符号信任。

1 快速信任即“符号”信任

美国著名哲学家、符号学家 Deely^[9]认为：符号学(semiotics)处于从现代时期过渡到后现代时期的思想界的中心。作为能够了解符号存在的唯一动物，人类达到了后现代的自我意识。在卡西尔看来，“符号”具有特殊抽象性、普遍适用性、无限可变性，人与其说是理性动物或现代人所想象的思维之物，不如说是“符号的动物”^[10]，符号动物高于理性动物与思维之物。

在越来越组织化的社会结构中，人们不可能根据对行动后果的可靠预测来指导所有的行动，仍有剩余的不确定性有待处理，而一方暂时信任另一方会成功地降低风险程度。德国系统论学者 Luhmann^[11]认为：信任，通过复杂性的简化，排除了某种行动的可能性。信任判断虽然可以将经验泛化，但如果不能以经验(或情感)为基础进行判断，那么只有通过某种对象的中介，信任才能得到控制，而这一中介正是“符号”。

在后现代运动领域，“符号”同样具有基础性的意义。广义临时运动团队的临时性与不确定性更加符合后现代的各种特征，可以将之置于后现代的语境中予以解读。临时运动团队的任一成员都可以通过多种形式传达自己的意向，例如，语言交流、肢体动作、行为方式等，而这些均可视为不同的“符号”，即语言符号、肢体符号、行为符号等，这些“符号复合体”所表达的信任或不信任的倾向都能够被其他团队成员所接收，并在此基础上采取相应的信任或不信任的回应策略。即，临时运动团队的成员通过“符号”的“发送→接收→解读→回应→接收→解读→回应→……”这一循环往复的模式进行符号的深度沟通进而快速形成信任或不信任的策略。从正面意义上讲，通过“符号”表达信任意向与采取信任行为，既是快速信任的基础，也是其中介。因此，快速信任即“符号”信任。

2 行为博弈论与快速信任的行为模式

2.1 快速信任博弈的“强对等性”

博弈论是多人决策的理论,行为博弈论是面临非策略不确定性的个体行为分析,其中每个参与人的选择都会影响到其他参与人的赢利,而每个参与人也会在决策中考虑到这一点。目前,最有效的人类行为建模方式是:把人类行为看作具有社会意识的个体在某种规范背景下的互动交往,社会规范充当了影响社会交往的机制^[12]。临时运动团队成员之间的快速信任同样符合这一行为模式。

“强对等性”是行为博弈论揭示的社会困境中的一种突出行为,而快速信任博弈恰恰是一个“强对等性”博弈。“强对等者”(临时运动团队成员)将带着合作的倾向出现在快速信任困境中,通过维持或提升其合作水平回报他人的合作,并且通过惩罚“违规者”回击非合作行为。例如,临时运动团队中某一成员的自私行为被揭露可能会让该成员觉得尴尬或羞耻,但尴尬或羞耻本身就是促进团队成员采取亲社会行为的他虑情感。临时运动团队成员表现出的具有公德情操的他虑情感源于一种天性倾向,这是人类特有的内化社会行为规范能力的产物。总之,“强对等性”是临时运动团队成员之间在进行快速信任博弈时共同具备的特征,这一特征一般会使个体在面临信任困境时,预先偏向于“利他合作”的德性行为。

2.2 “利他合作”与快速信任行为

信任建立在行为动机的基础上,信任行为是否正确取决于信任是受到尊重还是遭到抛弃。“强对等者”是有条件的利他合作者,既崇尚“礼尚往来”,也信奉“以恶制恶”:一方面,只要他人合作则自己也倾向于合作;另一方面,在没有其他惩罚形式的时候,其反应是以背叛对付背叛。临时运动团队的成员是作为“强对等者”加入团队的,他们在面对是否采取信任策略时会陷入一种囚徒困境(prisoner's dilemma)。在团队层面,只有双方均采取合作策略即信任对方时,才会形成团队层面的最大绩效。

在个体层面,美国社会心理学家 Watabe 等^[13]利用囚徒困境设计实验,检验人们在社会困境中的合作倾向是自虑偏好(self-regarding)还是他虑偏好(other-regarding)?该试验中,以 CC 表示“两个参与人都合作”,DD 表示“两个参与人都背叛”,CD 表示“我合作但对方背叛”,DC 表示“我背叛但对方合作”。实验结果显示:自虑者首先采取 DC 模式,即偏好于背叛;他虑者首先采取 CC 模式,即偏好于合作。最后的实验结果表明:大部分受试者倾向于“他虑偏好”,积极重视“利他合作”,若对手承诺合作则自己也会合

作。这种情境中,个体若期待别人善待他,则他就会超乎寻常善待别人。

从信任博弈论的“他虑偏好”和“利他合作”得出快速信任的基本行为动机与模式:临时运动团队成员以“强对等者”身份加入团队之时具有合作倾向,当他接收到来自团队或其他成员的信任“符号”时,他就应该采取信任行为。因此,积极传达容易使人产生信任倾向的“符号”,便成为临时运动团队快速信任形成的源动力。

3 层次分析法与快速信任的影响前因

3.1 快速信任影响前因的 3 个层次

美国运筹学家 Saaty 在 1970 年代初提出了层次分析法(Analytic Hierarchy Process, AHP),主要是把复杂问题中的各种因素,通过划分为相互联系的有序层次,使之条理化,根据对一定客观现实的主观判断结构把专家意见和分析者的客观判断结果直接有效结合起来,是对定性问题进行定量分析的一种多准则系统分析法,整体过程体现了人的决策思维的基本特征,即分解、判断与综合。

根据目前快速信任影响前因的相关研究^[14],利用层次分析法并按照临时运动团队的组建顺序,可将临时运动团队快速信任的影响前因分为团队、组织与个体 3 个层次:团队层次(目标明确性、角色合理性、领导有效性、任务依赖性、成员异质性);组织层次(组织保障性、组织愿景);个体层次(善意、信任倾向、正直、能力)。宋源在此基础上综合信度分析、因子分析、相关分析、回归分析等,比较了虚拟团队与面对面团队信任影响前因的差异,最后指出对面对面团队信任影响最显著的因素首先是善意,其次是组织保障性,目标明确性次之,其余分列其后^[15]。

3.2 快速信任的核心影响前因

1)善意:善意是一种“他虑偏好”,即相信被信任者愿意抛开自利的动机而做出对信任者有利的事,善意在以“风险”、“不确定性”为特征的后现代运动领域快速信任中具有不可替代的核心地位。Luhmann^[16]认为信任要求不可能引发信任关系,信任关系的开始只能通过“投资”,通过预先履行义务来实现。根据信任博弈的行为模式,要想使临时运动团队成员之间产生快速信任行为,那么临时运动团队的发起人应该首先传达带有“利他合作”信任倾向的“善意符号”,其他成员在接收到这一“符号”时,应该立即采取信任行为,将符号转化为行动。同时,“善意”也具有收敛其他符号信任的功能。

2)组织保障性:临时运动团队应在组织层次展示可信用度,例如,通过“授权”这一制度符号表达对运动员

的信任。“授权”不是一个空洞的理念，它相信被授予权力的人拥有所需的智慧和责任感，形成一种肯定对方与鼓励合作的组织环境，使运动员发挥个体作用，较少猜忌并倾向于彼此信任。McKnight 等^[8]就认为组织保障性有助于同类成员之间建立快速信任。真诚沟通、充分授权、责任意识是辅助临时运动团队提高信任度与改进团队绩效的关键。稳定的“制度符号”能诱导信任倾向，吸引团队成员按照组织的意愿从事相关运动。

3)目标明确性：临时运动团队的组建一般都是为了达到某种目标。对竞技类临时运动团队而言，目标可能是参加国际赛事；对健身类临时运动团队而言，目标可能是锻炼身体机能。明确的运动目标是一种基于团队认知的“符号”，使运动员能够对临时运动团队合理的目标形成信任，进而在角色分工、完成任务方面与团队保持高度一致。明确合理的“认知符号”能使运动员在团队层次产生符号信任，提高运动绩效(见图1)。

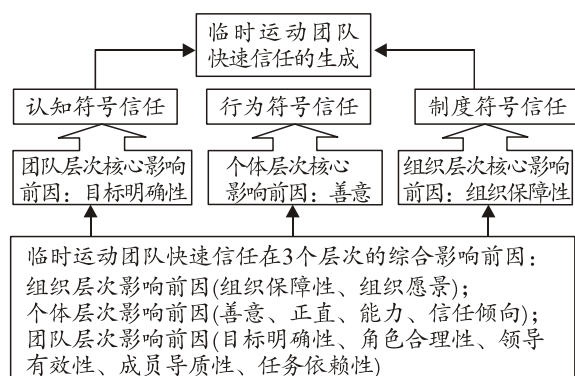


图1 临时运动团队快速(符号)信任的生成模型

4 结论与建议

1)现代运动领域一方面认为快速信任是一种特殊信任，另一方面认为它是情感信任的初始阶段，造成认识分歧的原因在于没有探究快速信任的基础。在后现代视阈下，“符号”是后现代运动领域信任的哲学基础，快速信任是一种具有独立意义的符号信任。

2)以往运动领域虽强调了临时运动团队快速信任“行动的重要性”，但并没有提出快速信任的行为动机与模式。在博弈论视阈下，信任博弈具有“强对等性”特征，“他虑偏好”是快速信任的行为动机，“利他合作”是其行为模式。

3)利用层次分析法，可将临时运动团队快速信任的影响前因分为个体、组织与团队3个层次，其核心影响前因分别是善意、组织保障性与目标明确性，其中个体层次的善意是收敛符号信任的主要渠道。

4)从临时运动团队成员的行为实践上讲，快速信任以各类信任“符号”为导向，尤其是当一方发出暗

示信任的“善意符号”时，另一方应立即采取信任行为，即快速信任对方，将符号转化为行动。

参考文献：

- [1] Moore W E, Stevenson J R. Training for trust in sport skills[J]. *Sport Psychologist*, 1994, 8(1): 1-12.
- [2] Jones K. Trust in sport[J]. *Journal of the Philosophy of Sport*, 2001, 28(1): 96-102.
- [3] Kao S F. Leadership behavior, trust in leader, and athletes' satisfaction in sports team[J]. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2004, 26(S): 100.
- [4] 于少勇, 马晓燕, 白光斌. 集体球类项目国家集训队团队快速信任特征及形成[J]. *天津体育学院学报*, 2008, 23(1): 64-67.
- [5] Deutsch M. Trust and suspicion[J]. *Journal of Conflict Resolution*, 1958, 2(4): 265-279.
- [6] Hosmer L T. Trust: the connecting link between organizational theory and philosophical ethics[J]. *Academy of Management Review*, 1995, 20(2): 379-403.
- [7] Meyerson D, Weick K E, Kramer R. M. Swift trust and temporary groups[G]//Trust in organizations: frontiers of theory and research. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996: 166-195.
- [8] McKnight D H, Cummings L L, Chervany N L. Initial trust formation in new organizational relationships[J]. *Academy of Management Review*, 1998, 23(3): 473-490.
- [9] Deely J N. Basics of semiotics[M]. Bloomington: Indiana University Press, 1992.
- [10] 张鑫. 人是符号的动物: 卡西尔人学思想解析[J]. *黑龙江社会科学*, 2009(3): 30-32.
- [11] Luhmann N. Vertrauen: ein mechanismus der reduktion sozialer komplexität[M]. Ferdinand Enke Verlag, Stuttgart, 1973.
- [12] Gintis H. The bounds of reason: game theory and the unification of the behavioral sciences[M]. New Jersey: Princeton University Press, 2009.
- [13] Watabe M, Yamagishi T. Cooperation in the one-shot prisoner's dilemma based on expectations of reciprocity[J]. *Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, 1996(36): 183-196.
- [14] 楚银, 倪文斌. 临时运动团队快速信任影响因素研究述评[J]. *经济研究导刊*, 2009(23): 184-186.
- [15] 宋源. 团队信任影响因素实证研究[J]. *河南社会科学*, 2010(1): 143-148.