

员工组织领地行为如何影响团队成员交换？

——基于心理所有权的中介作用研究

于海波¹,程 龙²,张 璐³,安 然⁴,侯 悦⁵

(1.北京师范大学 政府管理学院,北京 100875;2.国家科学技术部 科技人才交流开发服务中心,北京 100045;3.中国移动通讯集团北京有限公司 人力资源部,北京 100007;4.中国石油北京石油管理干部学院 教学二部,北京 100096;5.中航国际成套设备有限公司 人力资源部,北京 100101)

摘 要:员工的组织领地行为是常见的但又容易被忽视的职场典型行为,阐明组织领地行为对团队成员交换的影响机制,对于人力资源管理实践具有重要意义。通过问卷调查方法得到来自北京、山西、湖北、贵州、厦门等多家单位的管理者和普通员工共 336 份有效问卷后,运用 SPSS18.0 统计分析软件对收集得到的数据进行相关分析、层次回归分析、方差分析等,来探究工作心理所有权与组织心理所有权在其中的中介作用。研究结果表明:第一,员工组织领地行为具有其本土化特点,表现出国内员工比国外相对较低的标记行为和相对较高的防御行为,体制外单位员工的领地行为比体制内员工的领地行为更强,管理者较一般员工的标记行为表现更为明显;第二,在直接影响效应方面,组织领地行为正向影响团队成员交换;第三,员工的组织领地行为可以分别通过工作心理所有权和组织心理所有权的部分中介作用正向影响团队成员交换。

关键词:组织领地行为;团队成员交换;工作心理所有权;组织心理所有权

中图分类号:F406.15 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-929X(2019)04-0099-12

一、引 言

作为高级动物,人类与其他动物一样,都天然地具有领地性。在这种特性下,各生物体划分界限,占据山头^[1]。宋一晓等^[2]总结得到这种领地的建立往往是通过竞争获得的势力范围,人类与动物一样具有宣称和保卫领地的遗传倾向,但人类的领地性与动物存在不同之处。人类的领地行为是一个社会关系构念,是一种自我—他人边界的调节机制,涉及对某地或某物的个性化或者标志以宣示某地或某物已被某人或某群体所拥有。20 世纪 70 年代初,研究者首先关注到了人类对物理空间的领地行为^[3]。随着 Brown 等^[4]将人类物理空间的领地行为扩展到社会性对象的领地行为后,领地行为的研究正式被引入到组织行为领域。之后,学者们发现,组织领地行为是非常常见的办公室行为,如为了个性表达而装饰自己的办公环境,不希望别人干涉或插

收稿日期:2018-12-02

基金项目:国家自然科学基金项目“二元工作重塑的演进过程、发生机制、双通道作用和日志干预研究”(71871025);国家社会科学基金项目“组织学习的多层结构、跨层作用与生成机制研究”(13GFL013)。

作者简介:于海波,男,山东潍坊人,博士,北京师范大学政府管理学院党委书记、教授、博士生导师,研究方向:组织行为学与人力资源管理;程龙,男,山东安丘人,管理学博士,国家科学技术部科技人才交流开发服务中心助理研究员,研究方向:政府部门人力资源管理。

手自己负责的项目,将文档上锁、电脑加密,努力控制独有的信息,不愿与他人分享自己的人脉等。组织领地行为既有正面效用,又有负面影响。它能提高员工工作满意度、幸福感、组织承诺、组织公民行为等,但是也能影响合作,导致人际冲突、同事疏离、反生产行为等,可以说组织领地行为像一把“双刃剑”,既能产生积极效果,又会带来消极影响。因此,研究在何种情况下充分发挥领地行为的正面效应,规避领地行为的负面效应,具有重要意义。

组织领地行为是组织行为学的前沿研究领域,目前尚处于起步阶段,研究对象主要集中在物理空间领地行为上,缺乏对信息、关系、角色等社会性领地行为的研究,但是工作情境中往往更为重要的是信息、关系、角色等社会性领地行为,它们会对团队成员交换等产生更显著的影响。此外,组织领地行为在我国的文化背景下,是否具有独特的内涵和影响作用,这些都有待深入的探讨。本研究旨在阐明组织领地行为对团队成员交换的影响机制,并探究心理所有权在其中的复杂中介效应,同时组织领地行为也能够解释很多组织现象,因此探明组织领地行为的影响机制对于人力资源管理实践具有重要的意义。

二、文献综述和研究假设

(一) 组织领地行为对团队成员交换的直接影响

自 Brown 等^[4]将领地行为(territoriality)界定为“个体对某个对象感受到心理占有感时的行为表达”后,领地行为的边界得以拓展^[3]。领地行为旨在调节自我与他人之间的边界^[5],是一种重要而普遍的人类行为,存在于人们生活的各个领域,尤其是工作领域,比如将文档信息加密,努力控制人脉与信息,不希望他人干涉插手项目等^[6-8]。根据 Brown^[9]的研究,将个体的领地行为分为标记行为和防卫行为两个维度。标记行为是构建和向他人宣示某领地归其所有,具体表现为身份导向标记(identity-oriented marking)和控制导向标记(control-oriented marking)两种形式;防卫行为是当他人威胁到领地的控制权时采取的维护、修复或重建的防卫行为,具体表现为预先防卫(anticipatory defenses)和反应性防卫(reactionary defenses)两种形式。身份导向标记是指领地所有者为了反映自己的身份,刻意装饰和改造环境,以此使自己区别于他人;控制导向标记行为是指个体告知他人该领地属于自己,阻止他人进入或破坏的行为;预期性防卫是指个体通过事先建立边界防卫他人侵犯领地;反应性防卫是指个体的领地遭到侵犯后其发起的防卫行为。

团队成员交换(team-member exchange)的提出源自社会交换理论。20 世纪 60 年代兴起于美国的社会交换理论指出,人类行为受到其可能获得的奖励或报酬的交换活动的支配,会在人际互动中产生心理或行为方面的“互惠交换”。团队成员交换是团队成员之间交换观点与帮助等,进而形成一种互惠关系^[10],可以来衡量团队成员在信息、支持、情感等方面的互换状况。根据交换的内容,TMT 包括基于情感的关系导向交换和基于工作需要的任务导向交换^[11]。关系导向交换的内容主要是团队成员情感的交流、相互的扶持、价值观等;任务导向交换的内容主要是工作思路、工作信息、对工作过程中出现问题的互助等^[12]。此外,由于个体互助、信息共享等能够衡量同事之间的工作关系,因此团队成员交换也常被用作衡量整个团队的互助气氛^[10]。

根据社会交换理论,人们之所以相互交往是由于要从相互交换中得到需要的东西,在组织中,当成员之间因为领地行为不遵守互惠原则时,彼此也不会给予积极回报,从而不利于交换双方的有益结果。另外,根据调节定向理论,人在实现目标的过程中会表现出提升和防止两种特定的倾向。注重提升的个人更加关注的是目标的实现与由此带来的成就感,会表现出冒险意愿;而注重防止的个人更多关注责任义务,害怕变化,尽量避免失败与惩罚,坚持规则和义务,会经历情感上的焦虑,会更加小心地保管和保留他所拥有的信息。员工的这种心理的领地意识往往会使得个人倾向于保护自己的所有物而不去与他人分享。此外也有学者研究表明,领地行为会对分享、合作造成挑战^[13],员工心理领地性与团队成员交换显著负相关^[14]。因此提出如下假设:

H1:组织领地行为负向影响团队成员交换。

(二) 心理所有权在组织领地行为对团队成员交换间的中介作用

心理所有权 (psychological ownership) 的提出是用于解决如何留住员工并使其为组织创造更大价值的问题。Pierce 等^[15]将心理所有权定义为:个人感觉某个目标物(物理性对象或社会性对象)或其中的一部分是属于自己的一种心理状态,心理所有权的关键特征是个体对目标物的强烈拥有感和心理依附,这种依附目标既可以是组织,也可以是组织中的一部分,比如工具、环境或工作本身。根据目标物的不同,本研究选择两个心理所有权的目标物:工作和组织。Peng 等^[17]认为工作心理所有权是指个人感觉这个工作以及与工作相关的空间、角色、职责、信息等是自己的,源自于对工作的控制;组织心理所有权是指个人感觉这个组织是自己的,组个人将组织本身当作自己所有,这会使得个人对组织产生较强的责任感,促使组织成员对绩效结果承担责任,进而促成组织公民行为的产生。

组织领地行为使得人们获得对领地对象的控制感,增加了人们对领地对象的精力情感投入,从而增强人们对对象物的心理所有权的感知(包括工作对象和组织对象)。心理所有权理论认为,导致心理所有权出现的 3 个途径是:对目标物进行控制、亲密了解和个人投入^[16,18-19]。领地性的行为表现是长期对目标物进行控制和使用,进而会使人产生拥有感,而长时间的控制增进人们对目标物的亲密了解以及个人精力与时间的投入,而且通过控制目标物,人们可以获得自我效能感进而提高心里所有权^[20]。刘建新等^[19]研究认为心理所有权与心理流体验会共同中介价值共创产品依附效应的形成过程,所以作为工作特征主要因素之一的控制是影响员工的心理所有权的主要机制,因此可以推断领地行为与心理所有权正相关。彭贺^[5]的研究指出,Brown 等将心理所有权行为界定为领地行为的命题过于简化了两者之间的复杂关系,因为人们完全可能通过领地行为增加对领地对象的熟悉度和控制感,进而强化心理所有权。娜仁等^[21]认为身份导向标记行为和预先防卫行为越多,关系冲突越少;控制导向标记行为和反应性防卫行为越多,关系冲突越多;只有预先防卫行为可以引发正向的任务冲突,其他领地行为不和任务冲突建立直接的联系,因此领地行为会让人们因为跟领地对象的联系,而逐渐产生亲密的了解,进而感觉这东西就是自己的。人们对领地对象的信息获得的越多,对其了解越深,和物体之间的关系也越深,从而“拥有”的感觉就越强烈^[22]。姜荣萍等^[23]认为智力型组织员工对知识持有较高的心理所有权,对自己拥有的思想、知识及经验有很强的依恋感,倾向于将其视为自己的领地。因此提出假设:

H2:组织领地行为正向影响工作心理所有权。

H3:组织领地行为正向影响组织心理所有权。

源自不同动机的心里所有权可能会导致不同的结果。在本研究中对心理所有权的中介作用研究分为工作心理所有权和组织心理所有权两个变量。由于其领地对象的不同,满足心理所有权动机的路径不同,可能会对同一因变量产生不同的影响。工作心理所有权是指个人将工作本身(包括与工作相关的空间、角色、知识、信息、职责、权力等)当作自己所有,因此可能会产生过度的心理所有权和占有欲,反而不利于团队成员交换。冯帆和章蕾实证研究表明,个体感知的知识个人所有权对知识共享意愿有负向影响^[24]。员工的知识心理所有权与其知识隐藏行为存在一定的正相关关系。杨凤岐^[25]指出对某物过高的心理所有权会产生妨碍分享思想、拒绝合作以及参与创造性的和高质量的工作,增加组织成员间疏离的程度。因此工作心理所有权与团队成员交换负相关。提出如下假设:

H4:工作心理所有权负向影响团队成员交换。

组织心理所有权是指个人将组织本身当作自己所有,这会使得个人对组织产生较强的责任感,促使组织成员对绩效结果承担责任,进而促成组织公民行为的产生,使员工在基于组织利益的基础上表现出更多的利他行为,进而有助于其与团队成员交流观点、信息和感情等^[17]。心理所有的感觉会正向影响角色外行为,激

发个体对组织的责任感,激发个体的利他精神,促进知识分享^[26]。此外 Peng 等^[17]实证研究表明,组织心理所有权负向影响知识保留。由此推断,组织心理所有权与团队成员交换正相关。

H5:组织心理所有权正向影响团队成员交换。

综上,梳理组织领地行为、团队成员交换、工作心里所有权和组织心理所有权之间的关系,发现在研究组织领地行为对团队成员交换的影响时,工作心里所有权和组织心理所有权可能会在两者关系中发生作用。组织领地行为除了可能对团队成员交换有直接影响外,也有可能通过工作心里所有权或组织心理所有权来影响团队成员交换。同时,H1~H5 假设的影响关系的正负向,可能在实证研究结果中会有所变化,那么工作心里所有权或组织心理所就有可能会在组织领地行为与团队成员交换间起到中介作用。在此基础上提出如下假设:

H6:工作心理所有权在组织领地行为和团队成员交换之间起中介作用。

H7:组织心理所有权在组织领地行为和团队成员交换之间起中介作用。

三、研究设计

(一) 研究步骤与数据来源

本研究运用问卷调查法收集所需数据,首先探析中国管理情境下的员工组织领地行为本土化特点,然后验证组织领地行为对团队成员交换的主效应直接影响,最后再探析心理所有权(工作心理所有权和组织心理所有权)在组织领地行为与团队成员交换间的中介作用。

通过实地发放和网络填写相结合的方式,共发放 400 份问卷,回收有效问卷 336 份,有效回收率 84%。被试者主要是来自北京、山西、湖北、贵州、厦门等多家企事业单位和政府机关的管理者和员工。样本的具体情况见表 1。

表 1 研究对象的基本情况

控制变量	特征	人数	占比(%)
单位性质	体制内组织	180	53.60
	体制外组织	127	37.80
	其他	25	7.40
	缺失值	4	1.20
工作岗位	一般员工	244	72.60
	管理者	88	26.20
	缺失值	4	1.20
工作年限	3 年以下	143	42.60
	3 年以上	189	56.20
	缺失值	4	1.20
受教育程度	大专及以下	101	30.10
	本科及以上	231	68.70
	缺失值	4	1.20
婚姻状态	未婚	200	59.50
	已婚	132	39.30
	缺失值	4	1.20
性别	男	128	38.10
	女	204	60.70
	缺失值	4	1.20

考虑婚姻、性别、受教育程度、工作年限、工作岗位和单位性质等控制变量,体制内组织(包括国有企业、

事业单位、政府机构等)员工 53.6%,体制外组织(包括民营企业、外企或合资企业等)员工 37.8%,其他 7.4%,缺失 1.2%;一般员工 72.6%,管理者 26.2%,缺失 1.2%;工龄在 3 年以下员工 42.6%,3 年以上的 56.2%,缺失 1.2%;受教育水平大专及以下 30.1%,本科及以上 68.7%,缺失 1.2%;未婚的 59.5%,已婚的 39.3%,缺失 1.2%;男性 38.1%,女性 60.7%,缺失 1.2%。

(二) 研究工具与统计方法

本研究中的数据主要使用 SPSS 18.0 软件进行统计分析,分析方法主要包括相关分析、层次回归分析等。对于研究中涉及的各个变量,均采用国内外较权威的量表进行问卷调查统计。组织领地行为测量工具采用 Brown 等^[27]开发的两维度量表,共有 6 个题项,包含标记行为和防御行为两个维度。该量表首次翻译为中文,代表性条目有“告知别人 xx 属于我”“隐藏 xx 不让别人知道,除非我想让他们知道”等。本研究中,组织领地行为量表内部一致性信度 α 系数为 0.76,其中标记行为 α 系数为 0.81,防御行为 α 系数为 0.70,基本达到了心理测量学 0.70 的基本要求。该国外问卷经过多次英汉循环互译后确定每个项目的文字表述。

心理所有权的测量工具选用 Van 等^[28]开发的心理所有权量表,该量表共有 4 个题项,如“这是我的组织”“我感觉这是我的公司”等。本研究中对于工作心理所有权的测量是将该量表中的对象物由“组织”改为“工作本身”。组织心理所有权量表的内部一致性信度 α 系数为 0.84,工作心理所有权量表内部一致性信度 α 系数为 0.89,该量表具有较好的信度。

团队成员交换测量工具采用 Seers 等^[10]开发的 10 个条目的量表,该量表主要倾向于任务导向的交换。代表性的条目有:“我经常向团队的其他成员建议更好的工作方法”“团队的其他成员能理解我工作中遇到的问题和需要”等等。本研究中,团队成员交换内部一致性信度 α 系数为 0.86,信度良好。

以上各个量表都采用五点记分方法,请问卷填写者评价与自己单位的符合程度。其余涉及问卷填写者基本情况的变量也采用五点记分方法,其中单位性质:1=体制内单位,2=体制外单位;工作岗位:1=员工,2=管理者;工作年限:1=3 年及其以下,2=3 年以上;婚姻:1=未婚,2=已婚;受教育程度:1=大专及其以下,2=本科及其以上;性别:1=男,2=女。

四、实证分析

(一) 各研究变量的描述统计

表 2 各研究变量的均值、标准差、相关系数和量表信度

研究变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 单位性质	3.23	1.60	—								
2 工作岗位	1.34	0.62	-0.14 **	—							
3 受教育程度	1.85	0.64	0.21 **	0.03	—						
4 组织领地行为	2.68	0.78	-0.10	0.09	-0.00	(0.76)					
5 标记行为	2.92	1.01	-0.13 *	0.10	-0.02	0.85 **	(0.81)				
6 防御行为	2.42	0.88	-0.03	0.04	0.02	0.80 **	0.36 **	(0.70)			
7 组织心理所有权	2.49	0.91	-0.02	0.10	-0.01	0.32 **	0.30 **	0.22 **	(0.84)		
8 工作心理所有权	3.42	0.89	-0.15 **	0.09	-0.01	0.17 **	0.21 **	0.07	0.56 **	(0.89)	
9 团队成员交换	3.36	0.60	-0.07	0.18 **	-0.10	0.25 **	0.32 **	0.07	0.44 **	0.54 **	(0.86)

注:T、*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1%、0.1%显著性水平上差异显著,圆括号内数字为信度系数。标记行为和防御行为为分别是组织领地行为的两个子维度,下同。

本研究中各研究变量的均值、标准差、相关系数和量表信度系数见表 2。其中组织领地行为与组织心理所有权($\beta=0.32,p<0.01$)、与工作心理所有权($\beta=0.17,p<0.01$)、与团队成员交换($\beta=0.25,p<0.01$)均呈现显著正相关关系,为后面的假设检验和回归研究提供了参考。

(二) 组织领地行为的特点

组织领地行为的数据显示,组织领地行为表现的目标物主要集中在想法理念(56.3%)和人际关系(56.3%)等社会对象上,人们对物理性对象如工作空间也表现出一定的领地行为(38.4%),但是占比不高(见表 3)。

表 3 员工组织领地行为的目标物

目标物种类	频率	百分比(%)
想法理念	189	56.3
人际关系	189	56.3
工作空间	129	38.4
电脑	61	18.2
项目	37	11.0
办公工具	35	10.4

目前员工组织领地行为的均值为 2.68,其中,标记行为均值 2.92,防御行为均值 2.43(见表 4)。表明中国员工在标记行为要比 Brown^[9]的得分低,而防御行为分值高于其得分。中国员工表现出比国外相对较低的标记行为和相对较高的防御行为,可能是因为:第一,与中国传统文化有关,与人相处讲求以和为贵,个性表达的需求相对较弱,不愿意或不适应直接声明或标明某物的自己的,所以标记行为相对较弱;第二,中国人的性格特点是中庸隐晦,外圆内方,因此会更倾向于悄然采取行动防御他人接近自己的领地目标物。

表 4 员工组织领地行为的整体特征

变量	均值	标准差
组织领地行为	2.68	0.78
标记行为	2.92	1.00
防御行为	2.43	0.88

考虑婚姻、性别、受教育程度、工作年限、工作岗位和单位性质等控制变量。在婚姻、性别、受教育程度和工作年限方面,不同群体组织领地行为、标记行为和防御行为差异不显著(见表 5)。就不同单位性质而言,体制内单位(包括国有企业、事业单位、政府等)员工的组织领地行为均值 2.60,体制外单位(包括民营企业、外企或合资企业等)员工的组织领地行为均值 2.80,体制外单位员工的领地行为显著高于体制内员工的领地行为,其中,标记行为具有显著差异,而防御行为差异不显著。这说明,组织文化对员工领地行为产生了不同的影响。承担公共利益职责的体制内组织中,员工更多地专注于提供高质量的公共服务和公共产品,其个性表达的需求和自我意识相对较低,此外也可能有相关的规定限制员工领地标记行为的表达(见表 5)。在工作岗位方面,一般员工标记行为均值 2.85,管理者为 3.16,管理者较一般员工的标记行为表现更为明显,可能是因为管理者更希望通过建立领地或亮明身份来使得自己感受到或者向他人昭示自己在职场中的地位和权威(见表 5)。

(三) 组织领地行为对团队成员交换的直接影响

按步骤进行层次回归分析:第一步,以团队成员交换为因变量,将单位性质、工作岗位、工作年限、受教育程度、婚姻状况、性别作为控制变量,以排除控制变量对因变量的影响(回归方程模型 M1);第二步,以团队成

员交换为因变量,组织领地行为作为自变量,检验组织领地行为对团队成员交换的影响(回归方程模型 M2)。

表 5 组织领地行为的特征

控制变量	详细分类	组织领地行为			标记行为			防御行为		
		均值	标准差	<i>t</i> 值	均值	标准差	<i>t</i> 值	均值	标准差	<i>t</i> 值
婚姻	已婚	2.67	0.78	0.34	2.94	0.97	0.21	2.40	0.90	0.84
	未婚	2.70	0.79		2.91	1.08		2.48	0.88	
性别	男性	2.75	0.74	1.36	2.97	1.00	0.64	2.53	0.79	1.73 ^T
	女性	2.63	0.81		2.90	1.02		2.36	0.94	
受教育程度	大专及以下	2.68	0.86	0.11	2.95	1.02	0.30	2.45	0.99	0.15
	本科及以上	2.67	0.75		2.91	1.01		2.43	0.84	
单位性质	体制内单位	2.60	0.80	2.16 [*]	2.81	1.06	2.54 [*]	2.40	0.87	0.93
	体制外单位	2.80	0.80		3.11	0.95		2.49	0.94	
工作岗位	一般员工	2.63	0.81	1.78 ^T	2.85	1.01	2.47 [*]	2.42	0.93	0.34
	管理者	2.81	0.71		3.16	0.99		2.45	0.78	
工作年限	3 年以下	2.68	0.75	0.01	2.94	0.91	0.13	2.42	0.88	0.17
	3 年以上	2.68	0.81		2.92	1.09		2.43	0.89	

表 6 组织领地行为与团队成员交换的关系

回归步骤	团队成员交换	
	M1	M2
第一步:控制变量		
单位性质	-0.01	0.01
工作岗位	0.21 ^{***}	0.20 ^{**}
工作年限	-0.15 [*]	-0.14 [*]
受教育程度	-0.11	-0.11
婚姻状况	0.13 [*]	0.12 [*]
性别	-0.01	0.01
第二步:自变量		
组织领地行为		0.23 ^{***}
<i>R</i> ²	0.07	0.12
△ <i>R</i> ²	0.07 ^{**}	0.05 ^{***}

层次回归分析结果表明(见表 6),组织领地行为对团队成员交换产生显著的正向影响($\beta = 0.23, p < 0.001$),与假设 H1 相反。本研究结果说明,组织领地行为对团队成员交换产生积极影响。

(四) 心理所有权的中介作用

首先需要检验自变量与因变量(表 2 中已验证)、自变量与中介变量的相关关系(回归方程模型 M5、M6),然后再按步骤进行层次回归分析:第一步,以团队成员交换为因变量,将单位性质、工作岗位、工作年限、受教育程度、婚姻状况、性别作为控制变量,以排除控制变量对因变量的影响(回归方程模型 M1);第二步,以团队成员交换为因变量,组织领地行为作为自变量,检验组织领地行为对团队成员交换的影响(回归方程模型 M2);第三步,中介作用的检验,以团队成员交换为因变量,心理所有权(工作心理所有权和组织心理所有权)为中介变量,组织领地行为作为自变量,来检验心理所有权在组织领地行为与团队成员交换间的中介作用(回归方程模型 M3、M4)。

1. 工作心理所有权的中介作用检验

通过层次回归分析检验工作心理所有权的中介作用(见表 7)。首先检验自变量与因变量、自变量与中介

变量的相关关系。表 7 中 M6 表明,自变量组织领地行为与中介变量工作心理所有权正相关($\beta=0.16, p<0.001$),假设 H2 成立。在此基础上,以组织领地行为为自变量、团队成员交换为因变量,在第一步放入控制变量(单位性质、工作岗位、工作年限、受教育程度、婚姻、性别),从表 7 中 M1 可以得出,工作岗位、婚姻与团队成员交换显著正相关,工作年限、受教育程度与团队成员交换显著负相关,也就是说,管理层级越高,团队成员交换水平越高;已婚群体比未婚群体团队成员交换水平高;具有学历水平越高,工作年限越高,团队成员交换水平反而越低。在第二步放入自变量组织领地行为,M2 结果表明,组织领地行为与团队成员交换显著正相关($\beta=0.23, p<0.001$),与假设 H1 相反。第三步,放入中介变量工作心理所有权,M3 结果显示,工作心理所有权与团队成员交换显著正相关($\beta=0.54, p<0.001$),与假设 H4 刚好相反。同时检验工作心理所有权的中介作用,M4 结果表明,当把工作心理所有权放入模型中时,组织领地行为与团队成员交换之间的相关系数减少为 0.15,但作用依然显著,而且工作心理所有权与团队成员交换仍然正相关($\beta=0.51, p<0.001$),因此工作心理所有权在领地行为与团队成员交换之间起到部分中介作用。工作心理所有权的中介作用假设 H6 得以验证。

表 7 工作心理所有权的中介作用检验

回归步骤	团队成员交换			工作心理所有权		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
第一步:控制变量						
单位性质	-0.01	0.01	0.07	0.08	-0.14 *	-0.13 *
工作岗位	0.21 **	0.20 **	0.17 *	0.16 **	0.07	0.06
工作年限	-0.15 *	-0.14 *	-0.15 *	-0.14 **	-0.00	0.00
受教育程度	-0.11 *	-0.11	-0.11 *	-0.11 *	0.01	0.01
婚姻	0.13 *	0.12 *	0.09	0.09	0.07	0.06
性别	-0.01	0.01	-0.04	-0.03	0.05	0.07
第二步:自变量						
组织领地行为		0.23 ***		0.15 **		0.16 **
第三步:中介变量						
工作心理所有权			0.54 ***	0.51 ***		
R ²	0.07	0.12	0.35	0.37	0.03	0.06
△R ²	0.07 **	0.05 ***	0.28 ***	0.25 ***	0.03	0.03 **

2.组织心理所有权的中介作用检验

组织心理所有权的中介作用检验与工作心理所有权的检验方法类似,通过层次回归分析进行检验(见表 8)。首先检验自变量与因变量、自变量与中介变量的相关关系。表 8 中 M6 表明,自变量组织领地行为与中介变量组织心理所有权正相关($\beta=0.31, p<0.001$),假设 H3 成立。

在此基础上,以组织领地行为为自变量、团队成员交换为因变量,在第一步放入控制变量(单位性质、工作岗位、工作年限、受教育程度、婚姻、性别),在第二步放入自变量领地行为,M2 结果表明,组织领地行为与团队成员交换显著正相关($\beta=0.23, p<0.001$),与假设 H1 相反。第三步,放入中介变量组织心理所有权,M3 结果显示,组织心理所有权与团队成员交换显著正相关($\beta=0.42, p<0.001$),假设 H5 得以验证。同时检验组织心理所有权的中介作用,M4 结果表明,当把组织心理所有权放入模型中时,组织领地行为与团队成员交换之间的相关系数减少为 0.11,但作用依然显著,而且组织心理所有权与团队成员交换仍然正相关($\beta=0.39, p<0.001$),因此组织心理所有权在领地行为与团队成员交换之间起到部分中介作用。组织心理所有权的中介作用假设 H7 得以验证。

表 8 组织心理所有权的中介作用检验

回归步骤	团队成员交换			组织心理所有权		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
第一步:控制变量						
单位性质	-0.01	0.01	-0.01	-0.00	-0.00	0.03
工作岗位	0.21 **	0.19 **	0.16 **	0.16 **	0.11	0.08
工作年限	-0.15 *	-0.14 *	-0.15 **	-0.14 *	-0.01	0.00
受教育程度	-0.11	-0.11	-0.10	-0.10 **	-0.01	-0.01
婚姻	0.13 *	0.12 *	0.13 *	0.12 *	0.00	-0.00
性别	-0.01	0.01	-0.01	-0.00	-0.01	0.02
第二步:自变量						
领地行为		0.23 ***		0.11 *		0.31 ***
第三步:中介量						
组织心理所有权			0.42 ***	0.39 ***		
R ²	0.07	0.12	0.24	0.25	0.01	0.11
△R ²	0.07 **	0.05 ***	0.17 ***	0.13 ***	0.11	0.10 ***

五、结论与启示

(一) 研究结论

通过以上实证分析,研究结果表明:第一,员工组织领地行为具有其本土化特点,表现出国内员工比国外相对较低的标记行为和相对较高的防御行为,体制外单位员工的领地行为比体制内员工的领地行为更强,管理者较一般员工的标记行为表现更为明显;第二,在直接影响方面,组织领地行为正向影响团队成员交换;第三,员工的组织领地行为可以分别通过工作心理所有权和组织心理所有权的部分中介作用正向影响团队成员交换。

1. 员工组织领地行为本土化特点

员工组织领地行为具有其本土化特点,表现为:国内员工表现出比国外相对较低的标记行为和相对较高的防御行为;体制外单位员工的领地行为比体制内的员工的领地行为更强;管理者较一般员工的标记行为表现更为明显。

2. 组织领地行为的直接影响效应

关于组织领地行为与团队成员交换的关系,本研究表明两者是正向影响关系,与假设相反。究其原因可能有三点:第一,本研究中团队成员交换体现的主要是工作互助,所以交换的对象主要是别人在工作过程中遇到问题时个体需要辅助解决的信息、时间、精力等资源,这些资源不一定是个体最珍视的自我拥有的资源,因此愿意给予别人帮助。第二,在中国以伦理为中心的社会交换的背景下,个体交换的是“还不完的人情”,因此成员交换循环往复。中国社会是一个人情社会,人情交换在社会交换中占据中心位置,因此中国人的团队成员交换的不仅仅是工作思路、信息、情感,本质交换的是人情。对于领地行为高的人而言,其本质是对自己与他人的界限十分敏感。当得到他们的帮助以后,总会觉得欠别人人情,会一直找机会回报,而人情账是难以平衡,正是因为彼此欠了人情便不断偿还,进而形成了交换的不断循环,交换也就更加深入。第三,领地行为强的个体将会在团队成员交换过程中,伺机投入并获取更多资源,扩大领地对象范围,因此更愿意产生团队成员交换。根据资源保存理论的观点,随着交换的更加深入,领地行为强的人有更强的意识将某些人或物当作自己新的领地对象进而扩充自己的人脉、信息等,积攒更多有益资源对抗未知风险。

3.心理所有权的中介作用

本研究结果中,发现员工的组织领地行为可以分别通过工作心理所有权和组织心理所有权的部分中介作用正向影响团队成员交换。其中工作心理所有权与团队成员交换的关系与假设不一致,原因可能有以下两点:一方面,作用机制不同,较高的工作心理所有权一方面可能因为对目标物的过度控制和占有而产生负面效应,比如知识隐藏^[7];另一方面对工作较强的心理拥有感会变为自我延伸的一部分,为了实现对工作承担更大的责任,而产生有利于工作开展的团队成员交换行为。

本研究表明:第一,在集体主义和以伦理为中心的社会交换关系的中国文化背景下,工作心理所有权通过后一种方式对成员间互助产生了影响。第二,本研究中对于工作心理所有权的衡量是单一维度的,而工作心理所有权可能存在多个维度,但是目前国内外没有成熟的多维工作心理所有权测量量表,因此测量方面的局限也可能对结果造成了影响。

(二)研究启示

鉴于组织领地行为兼具有正面和负面的影响效应,而且涉及群体和个体认知差异、情境差异等问题,组织在对待员工组织领地行为时,既不能听之任之,又不能完全否定和杜绝;员工在对待同事的领地行为时也应包容和理解。因此从以下两个方面提出建议:

第一,对于组织而言,应该以人为本,建立尊重个体领地行为的文化氛围和办公环境,在明晰彼此心理边界的基础上,更好地开展团队成员间的合作与互助^[29]。首先,可以通过建立具有一定自我空间的办公环境,鼓励员工尊重彼此的隐私、包容彼此的一些个性化的行为表达、求同存异等方法满足员工领地行为表达的需求,减少员工因领地行为认知差异引起的隔阂与冲突。其次,加强柔性管理和团队建设,在满足个体领地行为需求得以表达和受到尊重的提前下,让员工更多地将情感融入到组织和团队中,促使员工产生组织心理所有权,充分发挥领地行为的正面效应;再次,在对员工进行考核时,不仅注重对个人绩效的考核,更要增加团队绩效考核权重,建立个体与团队绩效双重考核的激励奖惩体系,让个体将团队绩效作为己任,实现成员间资源共享和互帮互助,使个体领地行为上升为集体领地行为。最后,对于未婚的员工,要尤为注重提升员工对组织的心理所有权水平,削弱领地行为的负面效应^[30]。

第二,对于员工而言,首先要学会尊重、包容和理解彼此的领地行为,让彼此都处于一个明确心理边界的环境中工作,自然会产生一种互尊互敬的舒适的工作状态,这样的状况下,职场关系也会更加和谐^[31];其次,要珍惜一个能够满足自己领地行为表达的组织,把这种能够给自己带来安全感、控制感和自我效能感的组织当作自己的组织一样对待,工作也会更加愉快,心理福利感会更高。

(三)研究不足与展望

尽管本研究致力于用科学的思路和研究方法来开展,但是由于研究本身是组织行为领域的前沿,目前的研究成果尚少,可参考的资料不足,外加笔者的时间、精力、能力有所局限,还存在几点不足:

第一,缺少不同样本来源间组织领地行为影响机制差异的对比。由于本研究主要是从整体上(包括各种来源的样本)来研究领地行为特点以及影响机制,研究成果不够丰富。未来可以研究不同样本来源(比如国有企业和民营企业、管理者和员工)的领地行为的影响机制的差异,使得研究更加完善。

第二,本研究从人与人的关系以及人与工作关系两个视角来探究领地行为对团队成员交换这个因变量的影响,内容较为单一。未来可以拓宽领地行为的影响机制,深入研究领地行为对工作绩效、人际冲突、组织公民行为等多方面的影响,丰富中国情境下的领地行为理论。

第三,本研究仅是个体层面上的研究,未来可以以团队为单位,研究团队内部的个体组织领地行为异质性的影响以及作用机制,使得组织领地行为的研究更为丰富。

参考文献:

- [1] 张佳良,袁艺玮,刘军.组织中的领地性研究:文献评述与研究展望[J]. 科技进步与对策,2017,34(24):154-160.
- [2] 宋一晓,曹洲涛.员工—组织关系视角下知识领地行为研究[J]. 科技进步与对策,2015,32(3):140-144.
- [3] EDNEY J. Human territoriality [J]. Psychological Bulletin,1974,81(12):959-975.
- [4] BROWN G, LAWRENCE T, ROBINSON S L. Territoriality in organizations [J]. Academy of Management Review,2005,30(3): 577-594.
- [5] 彭贺. 领地行为研究综述:组织行为学的新兴领域[J]. 经济管理,2012,34(1):182-189.
- [6] 魏峰,马玉洁.领导领地行为与下属知识隐藏的影响机制研究[J].工业工程与管理,2018,23(4):179-185
- [7] 张佳良,范雪灵,刘军.组织领地行为的新探索——基于个体主义与集体主义文化对比视角[J].外国经济与管理,2018,40(6):73-85.
- [8] 段静,宋光辉.互联网企业员工知识领地行为的研究[J].科技管理研究,2016,36(22):139-144.
- [9] BROWN G. Claiming a corner at work: measuring employee territoriality in their workspaces [J]. Journal of Environmental Psychology,2009,29(1):44-52.
- [10] SEERS A, PETTY M M, CASHMAN J F. Team - member exchange under team and traditional management [J]. Group & Organization Management,1995,20(1):18-38.
- [11] 李山根,凌文轮.团队—成员交换研究现状探析与未来展望[J].外国经济与管理,2011,23(7):58-64.
- [12] 陈晓敏.团队成员交换对个人创新行为的影响研究[D].南京:南京工业大学,2016.
- [13] BROWN G,ROBINSON S L. Research companion to the dysfunctional workplace: Management challenges and symptoms[C].New York:Ballinger,2007.
- [14] 储小平,杨肖峰.员工心理领地性的负面影响:个人与团队层面的分析[J].中山大学学报(社会科学版),2011,51(5):161-168.
- [15] PIERCE J L,KOSTOVA T,DIRKS K T.Toward a theory of psychological ownership in organizations [J]. Academy of Management Review,2001,26(2):298-310.
- [16] 朱沆,刘舒颖.心理所有权前沿研究述评[J].管理学报,2011,5(8):784-790.
- [17] PENG H E,PIERCE J. Job-and organization-based psychological ownership: relationship and outcomes [J]. Journal of Managerial Psychology,2015,30(2):121-168.
- [18] 杜鹏程,房莹,姚瑶.工作自主性、差错学习与创新行为——心理所有权的调节作用[J]. 科技管理研究,2018,38(15):183-188.
- [19] 刘建新,李东进,李杰.价值共创产品依附效应的比较研究——基于心理所有权与心理流体验中介模型[J].管理评论,2018,30(7):114-125.
- [20] FURBY L. Understanding the psychology of possession and ownership: a personal memoir and an appraisal of our progress [J]. Journal of Social Behavior and Personality,1991,6(6):457-463.
- [21] 娜仁,刘洪.我的地盘我做主:组织内领地行为与人际冲突的关系研究[J]. 商业经济与管理,2014(12):23-31.
- [22] 储小平,刘清兵.心理所有权理论对职业经理职务侵占行为的一个解释[J].管理世界,2005(7):83-93.
- [23] 姜荣萍,何亦名.知识心理所有权对知识隐藏的影响机制研究——基于智力型组织的实证调研[J].科技进步与对策,2014,31(14):128-133.
- [24] 冯帆,章蕾.感知的知识所有权与知识共享[J].华东经济管理,2014(2):97-103.
- [25] 杨凤岐.心理所有权对雇员离职意愿中介作用的比较分析[J].中外企业家,2010,6(12):64-66.
- [26] VANDEWALLE D, VAN Dyne L, KOSTOVA T. Psychological ownership: an empirical examination of its con [J]. Group & Organization Management,1995,20(2):210.
- [27] BROWN G,CROSSLY C,ROBINSON S.Psychological ownership, territorial behavior, and being Perceived as a team contributor: the critical role of trust in the work environment [J].Personnel Psychology,2014,67(2):463-485.
- [28] VAN D L, PIERCE J L. Psychological ownership and feelings of possession:three field studies predicting employee attitudes and

organizational citizenship behavior [J]. Journal of Organizational Behavior, 2004, 25(4): 439-459.

[29] 王成利. 变革型领导与知识团队绩效关系研究: 心理资本及组织公平感的中介作用[J]. 山东大学学报(哲学社会科学版), 2017(6): 112-120.

[30] 程龙, 于海波. 变革型与交易型领导如何推动组织学习——基于组织文化的完全中介作用[J]. 山东财经大学学报, 2018(6): 99-109.

[31] 熊爱华, 韩召, 张涵. 消费者的农产品品牌认知与情感对品牌忠诚度的影响研究[J]. 山东财经大学学报, 2019(1): 62-72.

How Does Employee Organizational Territorial Behavior Affect Team Member Exchange: Based on Mediating Role of Psychological Ownership

YU Haibo¹, CHENG Long², ZHANG Lu³, AN Ran⁴, HOU Yue⁵

(1. School of Government Management, Beijing Normal University, Beijing 100875, China; 2. Science and Technology Talents Exchange and Development Service Center, Ministry of Science and Technology, Beijing 100045, China; 3. China Mobile Communications Group Beijing Co Ltd Human Resource Department, Beijing 100007, China; 4. PetroChina Beijing Petroleum Management Cadre College Teaching Part Two, Beijing 100096, China; 5. AVIC International Complete Equipment Co Ltd Human Resource Department, Beijing 100101, China)

Abstract: Employees' organizational territorial behavior is a common but neglected typical career behavior. This study is aimed at clarifying the influence mechanism of organizational territorial behavior on team member exchange, which is of great significance to human resources management practice. 336 valid questionnaires from managers and ordinary employees in Beijing, Shanxi, Hubei, Guizhou, Xiamen and other units through questionnaire survey are obtained, and the collected data are analyzed by adopting SPSS18.0 statistical analysis software in terms of correlation analysis, hierarchical regression analysis and variance analysis to explore the mediating role of work psychological ownership and organizational psychological ownership. The research results show that a. Employees' organizational territorial behavior has its own localization characteristics: domestic employees have relatively low marking behavior and relatively high defensive behavior than foreign employees, the territorial behavior of employees outside the system is stronger than that of employees inside the system, and the managers' marking behavior is more obvious than that of ordinary employees; b. In terms of direct effect, organizational territorial behavior positively affects team member exchange; c. Employees' organizational territorial behavior can positively affect team member exchange through the partial mediation of work psychological ownership and organizational psychological ownership respectively.

Key words: organizational territorial behavior; team member exchange; work psychological ownership; organizational psychological ownership

(责任编辑 刘小平)