

Shared Sense of Ownership——Discussion on the Antecedents and Effectiveness of Collective Psychological Ownership

Yuchun Xiao^{1,a}, Jiale Xue^{1, b*}

¹ School of Business Administration, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou, Zhejiang, China

^a xiaoyuchun2006@126.com

^{b*} 807239601@qq.com

ABSTRACT

In the past two decades, employees' sense of ownership of the organization and work has attracted the attention of the academic circles. With the deepening of research, scholars have found that psychological ownership exists not only at the individual level, but also at the group level. This sense of ownership generated in the group level is called collective psychological ownership. The research on individual psychological ownership has been rich and sufficient, while collective psychological ownership, as a new variable, has more room for development. Taking "how collective psychological ownership comes into being and what it will bring" as the starting point, based on dominance complementary theory, it conducts in-depth discussion and theoretical assumptions about its antecedents and effectiveness.

Keywords: collective psychological ownership, dominance complementary theory, consultation, team proactive personality

共享主人翁感——集体心理所有权的前因和有效性探讨

肖余春^{1, a} 薛佳乐^{1, b*}

¹ 浙江工商大学, 杭州, 浙江, 中国

^a xiaoyuchun2006@126.com

^{b*} 807239601@qq.com

摘要

在过去的近二十年里, 员工对组织、工作的所有权感觉引起了学术界重视。随着研究的逐渐深入, 学者们发现心理所有权不仅存在于个体层面, 也存在于群体层面, 这种在群体层面产生的所有权感觉被称为集体心理所有权。围绕个体心理所有权展开的研究已较丰富充分, 而集体心理所有权作为一个新兴变量, 其相关研究议题尚有较大发展空间。以“集体心理所有权如何产生, 又会带来什么”为切入点, 基于优势互补理论, 对其前因和有效性进行深入探讨和理论设想。

关键词: 集体心理所有权, 优势互补理, 领导征询行为, 主动性人格

1.前言

随着科技的迅速发展, 创新成为组织长期规划中避不开的话题。但随着创新工作的深入和复杂化, 仅

凭个人“单打独斗”似乎已经难以完成高质量的创新工作, 因此团队合作成为了十分普遍的工作形式 (Devine, Clayton, Philips, Dunford, & Melner, 1999), 进一步地, 如何更好地管理工作团队, 提高其创新绩效

成为了重要话题(Tripathi, 2017)。在此背景下,团队成员的主人翁感,即心理所有权引起了学者们的关注(Pierce, 2001; Dawkins, 2017),学者们提出,在个体层面,心理所有权可以通过提高员工的情感承诺(Liu, 2012; Mayhew, 2007)、敬业度(Ramos, 2014)、责任感(Pierce, 2001)等影响其工作行为和态度,进而对绩效产生作用。随着研究的逐渐深入,学者们发现,心理所有权不仅可以在个体层面被观测到,也存在于群体层面(Pierce & Jussila, 2010),这种群体层面的共享所有权感觉被概念化为集体心理所有权(CPO)。集体心理所有权作为一种集体意识,对集体团队成员的态度、行为存在重要影响,也对团队绩效有着不容忽视的重要作用(Pierce, 2019),它可以帮助成员保持对团队目标的高努力和承诺(Dirks, Cummings, & Pierce, 1996),为团队成员提供一种人和目标物之间以及人和人之间的连接感(Giordano, Patient, Passos, & Sguera, 2019),进而促进团队绩效的提升(Pierce, 2019)。在创新被视为核心竞争力的今天,集体心理所有权在提升团队创新绩效方面能够发挥的作用值得我们探究。

集体心理所有权作为一个新兴变量,目前对其前因的探讨仍十分有限(Giordano et al., 2019),现有的前因研究大多将目光聚焦在团队类型和任务特征上,领导作为员工工作环境的重要部分,其行为往往对团队的集体心理所有权存在重要影响(Pierce & Jussila, 2010),但目前探讨领导行为和集体心理所有权之间关系的研究却很少。领导征询行为作为管理者在工作中最常采用的组织影响策略之一(Yukl, 1990),其为团队成员带来的发言权和决策参与感(Sparrowe, 2006)是如何影响该团队的集体心理所有权的,值得研究探讨。

2. 研究假设

2.1 优势互补理论

优势互补理论(dominance complementary theory)认为人际关系中双方优势的潜在价值、动机和预期是持续稳定的。一般来说,互补的发生是以支配——顺从维度的互补性为基础,即支配引起顺从,顺从引起支配。当一方倾向于更具支配性的自信行为与相对顺从的另一方表现出的被动行为相匹配时,就会发生有益有效的互动(Kiesler, 1983)。

2.2 领导征询行为和集体心理所有权

领导作为员工工作环境的重要部分,其行为往往对团队的集体心理所有权存在重要影响(Pierce & Jussila, 2010),领导征询(Consultation)是指上级针对目标计划、提案或活动方案征求下属建议或意见的行为(Yukl & Seifert, 2002; Yukl, Becker, 2006)。领导征询行为往往被团队成员理解为高地位和尊重的暗示,因为领导征询向团队成员传达了领导者对他们想法、意见的重视,以及对他们在团队决策过程中做出的潜在贡

献的认可(Tangirala & Ramanujam, 2012; Sparrowe, 2006),这能够增加员工的自我认同感(Wang, Tsai & Tsai, 2014),这种高地位的暗示能够提升其团队地位公平感知(Sparrowe, 2006),而成员地位较平等的团队相对更易产生集体心理所有权(Shantz, 2019)。

社会信息加工模型(SIP)表明,个人对社会信息的处理会影响他们工作环境意义的理解,并以这种方式塑造他们与工作相关的态度和行为(Salancik & Pfeffer, 1978),团队领导作为成员一个重要的信息来源,其行为有助于塑造追随者对其团队的集体认知(如集体心理所有权)(Chiu, 2016)。具体来说,领导征询为员工提供了一种发言权,使其能够为领导者的决策提出意见(Sparrowe, 2006),让其参与团队的决策过程,或者至少参与了计划如何执行决策。这种对团队决策的参与,能够使成员产生对团队工作的控制感(Furst & Cable, 2008; Lee, 2017),而对目标物的集体控制是集体心理所有权的三条产生路径中尤为重要的一条(Annika, Hall, Leif, Melin, & Mattias, Nordqvist, 2001; Broekaert, Henssen, Lambrecht, Debackere, & Andries, 2018),因此团队成员会对团队工作产生一种“主人翁感”(Falbe & Yukl, 1992)。此外,成员提供想法和建议的机会构成了团队工作中社会互动和包容的基础(Ferris, Brown, Berry, & Lian, 2008),因此领导征询行为能够促进团队成员和领导之间的高质量互动(Lee, 2017; Yukl, 2006),成员和成员之间的高质量互动(Sparrowe, 2006),这满足了“团队内成员进行互动”这一团队集体心理所有权产生的重要条件(Pierce & Jussila, 2010; Pierce, 2019),团队成员在互动的过程中能够观察到并认可团队对团队工作的集体控制(Giordano et al., 2019),进而产生集体心理所有权。综上,领导征询行为能使团队成员产生对团队工作的主人翁感即心理所有权,还能够促进团队内的高质量互动,进而使得集体心理所有权这一团队层面的集体认知出现。

假设 1: 领导征询行为正向影响团队的集体心理所有权。

2.3 团队主动性人格的调节作用

主动性人格被定义为个体采取主动行为对自身或周围环境做出有意义的改变的一种倾向(Grant, 2008; Bateman & Crant, 1993; Fuller & Marler, 2009)。虽然个体层面的主动性人格研究比较多,但近几年来,有学者开始关注团队层面的主动性人格(Lam, 2018; Zhang, 2020; Chiu, 2016),团队主动性人格被认为是团队发起解决问题、自我管理和自我改进活动的集体趋势(Kirkman, 1999; Williams, 2010),代表了团队的整体主动性。目前相关学者大多将团队主动性人格视为该团队所有成员主动动机的集合,对应团队结构组成的可加性模型(Chan, 1998),即认为团队主动性人格是团队成员个体主动性人格的总和(Chiu, 2016; Williams, 2010)。优势互补理论(Carson, 1969; Kiesler, 1983)提出,当一方倾向于更具支配性的自信行为与相对顺从的

另一方表现出的被动行为相匹配时,就会发生有益有效的互动,也就是说,这种匹配实现的互补性往往代表了更协调的互动,更少的人际摩擦(Kiesler, 1983)。领导征询作为领导影响下属的“软”策略(Falbe, Yukl, 1992),为团队成员提供了更多的发言权,领导在征询下属的意见和建议时,其实其自身相对来说并不处于强势主导位置,而是向下属发出了平易近人的信号(Carnevale, 2018),即可以认为是处于相对顺从的一方,所以应该与更积极主动的团队互补。具体而言,当团队主动性人格水平高时,团队成员更有可能对领导的征询行为作出积极热烈的反应(Chiu, 2016),与领导进行高质量、更协调的互动,更深入地参与团队决策,从而产生对团队工作的控制感,进而促进该团队的集体心理所有权的产生。当团队主动性人格水平较低时,领导的征询行为往往难以得到热烈响应,团队成员对决策过程参与不够深入,则相对不易产生集体心理所有权。

假设 2: 团队主动性人格对领导征询行为和集体心理所有权之间的正向关系存在积极调节作用。

2.4 集体心理所有权和团队创新绩效

根据团队工作相关文献(Mathieu et al., 2000; Lim & Klein, 2006), 共享模型(如集体心理所有权)是团队良好运作的关键(Pierce, 2019)。一个意识到“我们”并在情感上团结一致的群体往往比一个集体意识不够强、不够团结的群体表现得更好(Forsyth, 2010), 在创新绩效方面亦如此, 因为此时的团队成员会更愿意为团队主动付出、努力工作, 投入更多的努力(Brown, 2014; Shane, 1994)。个体为了保护其自我意识, 会积极参与验证其价值和能力的行为, 以求增强其身份认同和自我意识, 同样地, 团队为了保护 and 增强所有权目标物(即其身份所依附的目标物), 将愿意去采取能够提高团队创新绩效的相关行为(Pierce, 2019)。集体所有权目标的恶化很可能导致团队自我意识的减弱, 就像所有权目标的丧失或破坏导致个人自我意识的收缩一样(Cram & Paton, 1993; James, 1890)。个体总是具有保护现有资源并获取新资源的动机(Halbesleben, 2014)。当团队对目标物产生了集体心理所有权, 认为目标物是属于他们的, 此时目标物对他们来说相当于属于他们的资源, 在某种程度上, 目标物已经成为团队自我意识的延伸部分, 因此团队会尽力规避对目标物有损害的行为, 采取对目标物有益的行为以求对目标物的保护, 在此基础上寻求提升, 希望获取更多资源, 增强团队的自我意识(Pierce, 2019), 这可以通过提高团队创新绩效实现。且集体心理所有权作为一种基于认知相互依赖而发展起来的共享心智模型(Pierce & Jussila, 2010), 可以有效优化团队成员人际关系的质量、资源利用率等, 进而促进团队创新绩效的提升(Klimoski, 1994; Peterson, 2000)。

假设 3: 集体心理所有权正向影响团队创新绩效。

2.5 团队绩效能力的调节作用

如前所述, 集体心理所有权能够通过团队成员对目标物的保护提升意向对团队创新绩效产生积极影响, 但检验这种效应的边界条件同样重要。目前研究大多认为团队的主人翁精神即集体心理所有权能够促进团队成员提升目标物的意愿(Pierce, 2019), 促使团队成员为增加任务适应性或者解决工作问题而寻找一些新方法(卫利华, 2019), 提高团队成员解决工作问题的创造性(Schultz & Searleman, 1998), 从而提升团队创新绩效 (Baer & Oldham, 2006)。然而, 集体心理所有权和团队创新绩效的关联可能并不总是简单明了, 也有一些学者关注到了集体心理所有权对群体间关系的消极影响(Storz et al., 2020; Toruńczyk-Ruiz & Martinović, 2020; Verkuyten & Martinovic, 2017), 由于害怕团队资源被侵犯, 集体心理所有权可能会导致团队的对外领地行为(Pierce & Jussila, 2010), 这会影响跨团队沟通、合作的有效性(刘军, 2016), 降低团队间的协作水平, 还会消耗团队成员本应放在团队任务上的时间和精力(Bradley et al., 2012; Peng, 2013), 这无疑会削弱集体心理所有权原本能够为团队创新绩效带来的积极效应。这种不一致暗示了探讨集体心理所有权有效应的边界条件的必要性。

正如 Harkman(2005)指出的那样, 除非团队成员具备必要的才能, 否则发展良好的团队结构、集体认知(如集体心理所有权)并不总是能保证高水平的创新绩效。团队能力被定义为团队中各个成员成功完成任务的能力的集合(Chiu, 2016; Mathieu, 2015), 学者们将其视为团队深层构成的一种形式(Bell, 2007)。在不少相关研究中, 团队能力也被概念化为团队成员可用的整体资源(Mathieu, 2015; Eddy, 2013)。按照资源增值螺旋效应, 拥有较多资源的个体更有可能获取新的资源和实现资源增值(Halbesleben, 2014)。在团队能力强的情况下, 团队成员会更有信心(Chiu, 2016), 认为自己的团队拥有更多可用的整体资源, 因此不担忧其他团队可能会侵犯自己团队的资源, 相信可以保护好自己团队的集体心理所有权目标物, 甚至可以在此基础上获得更多资源, 因此愿意和其他团队进行良好的沟通合作, 集中于提升自身团队创新绩效。按照资源损失螺旋效应, 拥有较少资源的个体更容易遭受资源的损失。在团队能力弱的情况下, 团队成员认为自己的团队相较其他能力强的团队更有可能遭受资源损失, 所以格外担忧、焦虑外部团队对自己团队工作的侵犯, 从而将更多精力放在对外领地行为上, 这削弱了集体心理所有权对团队创新绩效的正向影响。

假设 4: 团队能力对集体心理所有权和团队创新绩效间的正向关系存在积极调节作用。

2.6 如何产生和如何利用集体心理所有权——一个集成模型

本文认为, 团队领导的征询行为可以通过增加团队成员对团队工作的控制感以及优化团队内的互动

关系促进集体心理所有权的产生(假设 1)。本文还提出当领导做出征询行为时,主动性人格高的团队和领导之间能产生更好的优势互补效应,即如果团队由许多积极的个人组成,领导者征询行为和集体心理所有权之间的积极联系可以得到有效加强(假设 2)。最后,本文提出尽管集体心理所有权能够正向作用于团队创新绩效(假设 3),但这种效应的强度将取决于团队的能力水平(假设 4)。综上所述,我们提出了一个综合模型,旨在更全面地理解集体心理所有权是如何产生的,以及集体心理所有权在提高团队创新绩效方面的有效性的边界条件。领导征询行为能够对员工行为、团队产出等产生影响(Sparrowe, 2006),但产生影响的机制还没有被很好地理解,当团队成员被邀请帮助决定做什么和怎么做时,他们会采取行为努力使其成功(Yukl, 1990)。本文提出,集体心理所有权是领导征询行为对团队创新绩效产生作用的重要中介。领导行为是影响集体心理所有权产生的重要因素,在团队中,领导的征询行为能够正向作用于团队的集体心理所有权,而集体心理所有权的提升应当有利于团队创新绩效。然而,如果团队的主动性人格水平和能力水平不够高,提升的集体心理所有权可能无法成功地将领导征询行为的影响转化为团队创新绩效。当团队主动性人格或能力水平较低时,领导征询行为和集体心理所有权之间的积极效应,集体心理所有权和团队创新绩效之间的积极效应可能会减弱,正如上文所讨论的,使得通过集体心理所有权的间接影响最小化。总之,我们预计领导征询行为和团队创新绩效之间通过集体心理所有权产生的间接影响取决于团队主动性人格和团队能力的水平。

假设 5: 团队主动性人格和团队能力同时调节领导征询行为通过集体心理所有权对团队创新绩效的正向间接效应,当两者都处于高水平时,间接效应最强。



图 1 理论模型

3. 结论

本文的第一个研究问题就是探讨领导征询行为对集体心理所有权的影响,并对该作用产生的边界条件进行讨论。此外,对集体心理所有权有效性的研究也存在不一致之处,暗示了探讨集体心理所有权有效性边界条件的必要性,集体心理所有权带来的高度责任感(Pierce & Jussila, 2010)和其可能导致的团队对外领地行为(Verkuyten & Martinovic, 2017),究竟会如何影响团队的创新绩效,也是一个亟待讨论的问题。因此,本文的第二个研究问题是探讨集体心理所有权对团队创新绩效产生有效作用的边界条件。

综上,本文基于优势互补理论,探讨团队中集体

心理所有权的前因、有效性及相应边界条件,以求促进对集体心理所有权的理论理解,并期望通过后续研究对实践中的团队有效管理提供建议和参考。

项目基金

本文为国家自然科学基金面上项目《重大突发事件应急管理的多团队协作机制研究》(编号 72074195)、教育部人文社会科学研究规划基金项目《团队知识结构对即兴能力的影响研究:基于实时知识创造的视角》(编号 19YJA630092)的阶段性成果之一。

REFERENCES

- [1] Chiu C Y C, Owens B P, Tesluk P E. Initiating and Utilizing Shared Leadership in Teams: The Role of Leader Humility, Team Proactive Personality, and Team Performance Capability.[J]. Journal of Applied Psychology, 2016.
- [2] Devine D J, Clayton L D, Philips J L, et al. Teams in Organizations Prevalence, Characteristics, and Effectiveness[J]. Small Group Research, 1999, 30(6):678-711.
- [3] Giordano A P, Patient D, Passos A M, et al. Antecedents and consequences of collective psychological ownership: The validation of a conceptual model[J]. Journal of Organizational Behavior, 2019, 41(2).
- [4] Pierce J L, Jussila I, Li D. Development and validation of an instrument for assessing collective psychological ownership in organizational field settings[J]. Journal of Management & Organization, 2018:1-17.
- [5] Pierce J L, Jussila I. Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration[J]. Journal of Organizational Behavior, 2010, 31(6):810-834.
- [6] Pierce J L, Li D, Jussila I, et al. An empirical examination of the emergence of collective psychological ownership in work team contexts[J]. Journal of Management & Organization, 2019:1-20