

团队内领地行为与科研创新效率

徐泽磊¹, 万鹏宇², 夏天添³, 王弘钰⁴

- (1. 长春工业大学经济管理学院, 吉林 长春 130012;
2. 重庆师范大学经济与管理学院, 重庆 401331;
3. 云南师范大学教育学部, 云南 昆明 650500;
4. 吉林大学商学与管理学院, 吉林 长春 130015)

摘要: 目前有关领地行为的研究主要集中于个体层面, 但理论与实践均证明需要从团队层面进一步探究领地行为的必要性。故而, 聚焦团队内领地行为这一概念, 立足和谐管理理论, 以我国 38 所新工科高校的 130 个科研团队为对象, 通过经验取样实验、组态分析与案例讨论相结合的混合方法, 揭示团队内领地行为提升团队创新效率的影响“黑箱”。结果显示: (1) 在一般理论情境下, 团队内领地行为将抑制团队创新效率提升; (2) 在团队依赖度的情境下, 团队内领地行为将促使个体形成妥协型团队和谐或内卷型团队和谐, 从而削弱团队内领地行为对团队创新效率的抑制效果。根据研究结果, 提出基于“妥协型团队和谐”与“内卷型团队和谐”两种团队内领地行为抑制方案, 并建议相关组织可从加强团队集体建设与打造平台特殊优势两个方面, 进一步约束团队内领地行为的影响边界, 增强个体对组织的工作意愿, 从而实现团队创新效率的持续提升。

关键词: 团队内领地行为; 妥协型团队和谐; 内卷型团队和谐; 团队创新效率; 团队依赖度

中图分类号: C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1005-0566(2024)09-0185-11

Team territorial behavior and scientific research innovation efficiency

XU Zelei¹, WAN Pengyu², XIA Tiantian³, WANG Hongyu⁴

- (1. School of Economics and Management, Changchun University of Technology, Changchun 130012, China;
2. School of Economics and Management, Chongqing Normal University, Chongqing 401331, China;
3. Faculty of Education, Yunnan Normal University, Kunming 650500, China;
4. School of Business and Management, Jilin University, Changchun 130015, China)

Abstract: Current research on territorial behavior mainly focuses on the individual level, but both theory and practice have proved the need to further explore the necessity of territorial behavior from the team level. Therefore, this study focuses on the concept of team territorial behavior, based on the theory of harmonious management, and takes 130 research teams from 38 new engineering universities in China as the objects, and reveals the influence of team territorial behavior in enhancing the innovation efficiency of the teams through the mixed methods of empirical sampling experiments, configuration analysis, and case discussion. The results show that: (1) in the context of general theory,

收稿日期: 2024-01-10 修回日期: 2024-07-22

基金项目: 吉林省科技发展计划项目“数字赋能吉林省制造企业二元创新的机制与对策研究”(20240701049FG)。

作者简介: 徐泽磊(1992—), 男, 吉林长春人, 博士, 长春工业大学经济管理学院讲师、硕士生导师, 研究方向为: 组织行为与人力资源管理。通信作者: 万鹏宇。

team territorial behavior will inhibit the enhancement of team innovation efficiency; (2) in the context of team dependence, team territorial behavior will prompt individuals to form compromised team harmony or involuntal team harmony, thus weakening the inhibitory effect of team territorial behavior on team innovation efficiency. Based on the results of this study, we propose two solutions to inhibit team territorial behavior based on “compromised team harmony” and “involuntal team harmony”, and suggest that organizations can further strengthen the collective construction of the team and create the special advantages of the platform. It is also suggested that organizations can further constrain the influence boundary of team territorial behavior and enhance the individual’s willingness to work for the organization, so as to achieve the sustainable improvement of team innovation efficiency.

Key words: team territorial behavior; compromised team harmony; involuntal team harmony; team innovation efficiency; team dependency

一、研究背景与文献综述

制度是每个组织根据其特有情境所构建的规则边界,但随着新一轮数字技术浪潮的冲击,工作环境复杂化亦成为现代组织新常态,员工不仅要应对既定工作,还需在复杂化情境下,应对团队内外的各种复杂问题^[1-3]。故而,在此新常态背景下,有限资源与竞争压力必然促使员工身陷制度边界与主观能动性的悖论旋涡而不可自拔^[4-5]。例如,在高绩效压力背景下,员工或将进一步发挥主观能动性,攫取团队内其他成员的特有工作资源(如情报、用户信息等)以保障自身利益^[6-7]。学者从个体特质(如人格特质、自尊心、道德感、心理所有权等)、领导力(如变革型领导、道德型领导、LMX 等)及工作特质(如工作自主性、反生产行为、组织氛围等)3 个方面对领地行为的前因机制展开讨论,并认为领地行为会对组织(团队)绩效带来显著的负面影响^[8-11]。

目前,有关领地行为的讨论多停留于个体层面,但随着全球市场竞争日趋白热化,工作环境复杂指数激增,员工的领地行为亦如雨后春笋般层出不穷^[12-13];鉴于领地行为兼具社会性动机与破坏性动机,当个体在合作性工作中侵犯团队内其他成员的领地资源时,对方亦可能将此行为视作组织(团队)工作氛围的共性感知,继而在后续团队工作过程中不断扩大这一氛围,以形成“团队内领地行为”^[14-15]。由此而言,团队内领地行为是团队内成员之间对团队内部领地行为水平的一种共性感知,若仅从个体层面讨论,既无法窥得领地行为之全貌,也无法在实践方面有效应对这一行

径^[16]。国外学者虽然也认为团队内领地行为客观存在^[13],但鲜有团队内领地行为的形成和作用效果的机制研究,更缺乏其对团队或组织层面创新效率的深入研究^[11,15]。因此,从团队层面出发,讨论领地行为对团队创新效率的影响机制。一方面,有助于从理论层面进一步揭示团队内领地行为的深层“黑箱”;另一方面,为提升团队内领地行为对团队(组织)创新效率的积极作用,减少消极影响提供理论依据^[17-18]。

为此,本文在对以往研究进行分析后,得出以下观点。

(1) 团队和谐或是破解团队内领地行为负面影响的重要过程。以往研究中有关领地行为的过程机制讨论,主要从心理安全感、工作自主性等个体层面的工作特质视角出发,而缺少来自团队或组织层面的讨论,且多为讨论其负面效应^[19]。由于团队内领地行为越强,团队内成员之间所感知到的领地资源侵害意念便越强,意味着团队内成员将对团队内其他成员树立防范意识,以保卫自身领地资源不受侵害,如此一来,将进一步遏制团队内知识交互机制,从而降低预先设定的团队工作效率或质量^[20-21]。根据和谐管理理论,团队内部的和谐氛围可以有效缓解来自团队内成员之间的冲突(紧张)关系,并有助于促进团队内部的工作环境平衡^[22]。同时,相关研究指出团队内部的相关消极行为(如亲组织不道德行为、亲社会违规行为、越轨行为等),会因团队和谐结构或类别的差异,而适度削弱其所造成的负面影响^[23-24]。为此,本文将基于和谐管理理论,从团队和谐的过程

视角,讨论如何化解团队内领地行为对团队创新效率的消极影响。

(2) 团队依赖度或是破解团队内领地行为负面影响的重要情境。由于以往研究观点多认同领地行为会对组织(团队)绩效或效率带来负面影响,但其作用机制讨论多停留于个体情境之下,而忽视了来自组织层面的情境因素或边界条件影响^[25]。特别是个体对所在组织(团队)平台的依赖程度,便可在极大程度上成为被侵犯领地资源者选择“息事宁人”的关键权变条件^[26]。例如,对团队依赖度较高的个体,会因平台所给予的自身利益考量,而向团队内领地行为“妥协”,进而形成一种“理性”的团队和谐均衡,即在团队成员普遍对团队依赖度较高时,团队内领地行为所造成的负面影响,亦或因此特殊团队和谐氛围形成,而被进一步削弱^[27-28]。然而,鉴于以往研究中,尚未有学者驻足讨论团队依赖度在领地行为中的情景机制,这也为本文研究可能的理论贡献,提供了实现的可能。为此,本文将一并讨论团队依赖度在团队内领地行为与团队和谐之间的情境作用。

(3) 动态取样或是进一步提升研究精度的重要措施。鉴于以往有关领地行为的研究,多采用截面取样或多时点截面取样的方式开展研究,忽视了被试者个体的动态心理特征,继而使其研究过程及结论的科学性有所局限。为此,本文将采用经验取样法的动态取样范式展开研究,以突破以往静态取样之局限,力图更进一步地揭示团队内领地行为对团队创新效率的影响“黑箱”。

综合上述,本文认为在新时代背景下,仅从个体层面讨论领地行为的理论机制,亦无法满足现阶段管理实践的实际需要。因此,从团队层面视角,讨论团队内领地行为对科研团队创新效率的影响机制,不仅有助于进一步剖析领地行为的深层内涵和作用效果,而且揭示了科研创新效率提升的新途径^[29]。

习近平总书记指出,新质生产力是创新起主导作用,是以全要素生产率大幅提升为核心标志,特点是创新。发展新质生产力是推动高质量发展的内在要求和重要着力点。因此,科研创新效率

的提升研究,有助于组织新质生产力的提升,能助力我国加快形成新质生产力,助力国家创新驱动发展战略的落实,助力高质量发展这一首要任务的完成。

创新生态的核心之一是协同性。通过协同创新,更能促进科学技术创新和商业模式创新,从而提高经济和社会效益。抑制团队内领地行为会促使团队内成员趋向于资源共享、合作共赢,趋向于团队内领地协同,进而提高科研团队创新效率,促使企业加快形成可持续的创新发展模式。因此,团队内领地行为与科研创新效率的研究,不仅有利于创新生态的建设,而且有利于科研生态的发展。因为科研创新效率的提升,能增强科研自主创新能力,能助力科研团队建设,更能为实现高水平科技自立自强的国家战略目标添能蓄力。

为此,本文将基于和谐管理理论,以我国高校科研团队为对象,力图通过连续10个月的经验取样调查,回答“团队内领地行为如何提升团队创新效率?”这一实际问题。

二、理论基础与研究假设

(一) 团队内领地行为与团队创新效率

“领地行为”始于自然科学领域,后拓展至社会学领域范畴,其主旨在于强调个体所拥有的以任何形式所构成的“物”(如资金、工具等客观物,以及创意、情报等主观物),即领地资源;同时,个体所拥有的领地资源价值越高,他人觊觎的动机便越强^[30]。近年来,关于领地行为的讨论逐渐增加,但却鲜有学者从团队和谐或团队稳定性视角展开探索。

本文认为团队内领地行为会对团队创新效率产生显著影响,理由有二:一是根据张佳良等^[20]的观点,当个体资源流失或不足时,个体为维持正常工作所需资源,会采取各种行为以保障个体资源当量;二是出于领地资源保护考量,团队内领地行为将使团队内不断充斥“个体功利主义”的团队文化,以阻断团队内部的高效知识交互与工作协同机制^[31]。然而,团队创新效率的本质在于团队内成员之间的差异化知识资源交互,以及高效率工

作协同,如此亦将进一步损害团队协同创新环境,继而降低团队创新效率^[8,32]。故而,本文基于相关学者的研究观点认为,在无特定情境因素干扰下,团队内领地行为将显著抑制团队创新效率提升。由此,本文提出假设 H1:团队内领地行为将显著影响团队创新效率。

(二) 理性团队和谐的中介作用

和谐管理理论认为团队内成员须维系与其他成员之间的“和睦”关系,以进一步发挥个体主观能动性的增幅效应^[33]。席酉民等^[34]提出在人际间的理性互动和谐中,可能存在主动或被动的不同维度内涵。基于此,本文认为团队和谐是团队内成员之间人际关系均衡化与工作交互均衡化。故而,本文认为在和谐管理理论框架下,理性团队和谐的不同内涵将在团队内领地行为与团队创新效率之间发挥显著的双刃剑效应。

(1) 理性团队和谐的主动模式——妥协型团队和谐。当团队内充斥领地行为时,个体间难以再维持团队内部的人际关系均衡,而团队亦无法借助环境氛围的赋能团队创新效率提升^[35]。然而,受中国传统文化中“以和为贵”、“息事宁人”的思维所限,在组织(团队)中,多数个体依旧会基于自身地位稳定性而选择“妥协”,进而在此消彼长的妥协交互中,主动形成一种妥协型团队和谐氛围。同时,按照常涛等^[36]假设,个体在团队内部的地位冲突不对称,既不利于自身利益,也不利于团队绩效。故而,个体出于功利主义考量亦会对团队内部的消极行为有所妥协,以谋求团队和谐氛围下的团队绩效稳定提升,从而间接保障自身利益。对此,本文提出假设 H2a:团队内领地行为将通过妥协型团队和谐间接影响团队创新效率。

(2) 理性团队和谐的被动模式——内卷型团队和谐的中介作用。在高团队内领地行为的团队中,个体亦将因此进一步发挥主观能动性,形成一种基于工作效率的团队内部关系均衡化,从而实现团队任务的有效整合,以促进团队创新效率的高质量提升^[37]。对此,本文提出假设 H2b:团队内领地行为将通过内卷型团队和谐间接影响团队创

新效率。

(三) 团队依赖度的调节作用

“团队”作为一个典型的复杂系统,团队成员亦是其中之关键要素,若要揭示团队内领地行为对团队创新效率的影响“黑箱”,则必须进一步考量团队内成员之间的交互机制^[38]。团队依赖度是团队成员为实现相应个人目标或团队目标,对所在团队所依赖的需求水平,并能够深度刻画其个体与团队的交互机制及影响程度^[39]。本文立足和谐管理理论,在考量团队内成员的交互影响程度的基础上,提出团队依赖度的边界条件,以进一步探索团队内领地行为对团队创新效率的影响机制。

(1) 依赖程度越高,依附程度越高。高团队依赖度的团队成员会将团队内领地行为视作其融入该团队,或谋求工作稳定性的交换条件,进而在这一交互过程,不断促进其与领地侵害者的人际关系,以形成妥协型团队和谐的工作氛围。对此,本研究提出假设 H3a:团队依赖度将显著调节团队内领地行为与妥协型团队和谐之间的影响关系。

(2) 依赖程度越高,实力提升越快。当团队内领地行为成为团队的主流意识形态或非正式规则时,出于长期利益考量,高团队依赖度的团队成员必须要在防卫领地资源的同时,加快自身成长速度,以在领地资源消耗过程中,快速恢复维系正常工作所需的领地资源当量^[40]。如此一来,在高团队依赖度情境下,团队成员若不在领地资源上作出必要妥协,则需要进一步强化自身实力,以维持内卷型团队和谐的工作氛围^[41]。由此,本文提出假设 H3b:团队依赖度将显著调节团队内领地行为与内卷型团队和谐之间的影响关系。

本文研究的理论框架如图 1 所示。

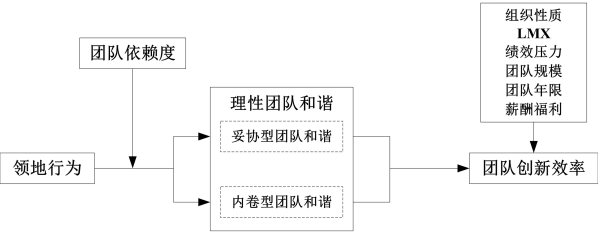


图 1 理论框架

三、研究设计

(一) 研究计划与实验安排

(1) 样本来源。本文以我国新工科高校的理工学科的专职科研团队为样本,并通过对团队内成员之间的交互过程展开研究,以回答“团队内领地行为如何提升团队创新效率?”这一实际问题。其样本选择理由有三:其一,相比企业研发团队,高校专职科研团队在待遇、学历、资源等方面稳定性强,即不受一般性客观因素干扰,能够更加精准的剖析团队内领地行为的下行效应;其二,新时代背景下高校创新供给亦是我国科技创新的重要技术供给渠道,讨论团队创新效率的提升机制有着一定的必然性和必要性;其三,高校内部的“资历”氛围远甚于企业,因此更契合于本研究的主题。因此,鉴于以上因素考量,本文将我国新工科高校的理工学科的专职科研团队成员为对象,针对团队内领地行为对团队创新效率的深层作用机制展开研究。

(2) 实验计划与实施。本文借助校友会、行业协会等渠道,共得到了我国 42 所新工科高校的 142 个研究团队的支持,并以此展开基于经验取样法的动态取样实验。具体研究计划分为两个阶段:一是于正式调查之前,向被试者详述本次调研的相关内容、标准及过程等,并同时采集相关被试者所在组织及团队的相关人口统计数据(含相关控制变量);二是在正式试验期间,要求被试者(团队成员)在连续 10 个月中,于每个月的最后一个工作日下午 19 点前,采用在线采集形式填答相关问卷数据(含团队内领地行为、理性团队和谐及团队依赖度),并同时要求被试者(团队领导)依据团队内成员的当月的实际工作情况,提供可用于计算团队创新效率的相关数据。

(3) 数据回收。历经 10 个月的经验取样实验,再剔除无效数据后(含间断性样本、团队参与实验人数低于 4 人的样本等),最终回收了 38 所新工科高校的有效样本 1 300 条(即 130 个科研团队的 653 名成员的配对数据)。在样本检验方面,首先,本次样本有效样本回收率为 91.54%,63.15% 的样本为“双一流”院校,68.42% 的样本来自华东地

区,23.68% 的样本来自华南地区,75.38% 的样本团队建设时间在 3 年以上,90.76% 的样本团队规模在 10 人以上;其次,51.91% 的被试者为男性,92.18% 的被试者具备硕士及以上教育背景,56.20% 的被试者年龄区间在 30~40 岁,76.11% 的被试者的薪酬水平在 1 万~2 万元/月,60.79% 的被试者在现职团队任职时间在 1~3 年,26.18% 的被试者在现职团队任职时间超过 3~5 年,70.59% 的被试者在近 3 年内获得过高级别或高额度的项目支持,83.46% 的被试者在近 3 年内有高水平成果产出(含 SCI 二区以上、EI、CSCD 核心库等高水平论文,以及相关发明专利、获奖等)。综合上述,本次回收样本分布均衡,具备一定的可信度,适合于开展更进一步的研究分析。

(二) 测量工具

为保证本次研究的科学性,本文主要变量的测量工具均来源于国内外文献中的成熟量表。对于英文量表严格遵照翻译—回译流程以提高表述的准确性,首先将英文量表翻译成中文;然后再邀请一位有过双语教学的组织行为学领域的教授先将量表从英文翻译成中文,再邀请另一位有过双语教学的管理学领域的教授将量表从中文翻译回英文,并与他们的博士生一起讨论解决翻译上的差异。此外,本文还咨询了一些调研参与者,以确保有关调研量表可以很好地应用到研究环境中。

(1) 团队内领地行为。本文采用 Brown 等^[42]开发的量表,包括“团队内部成员之间,总会有无意的划清界限”等 5 个题项(采用李克特 7 点量表进行观测),同时,以团队成员均值方式聚合($Cronbach's \alpha = 0.888$)。

(2) 理性团队和谐。本文采用 Chao 等^[43]开发的量表,包括“当团队内部意见不一时,我会屈从于多数派意见”等 11 个题项(采用李克特 7 点量表进行观测),同时,妥协型团队和谐($Cronbach's \alpha = 0.890$ 与内卷型团队和谐($Cronbach's \alpha = 0.925$)均以团队成员均值方式聚合。

(3) 团队创新效率。本文参考蒋永文等^[25]的做法,以相关样本所在团队领导所提供的月度团

队创新资源的“投入—产出”数据为依据,并采用 DEA 分析计算对应团队的进度完成率,最后再将对效率指标转化为分类变量 ($Cronbach's \alpha = 0.927$)。

(4)团队依赖度。本文采用蔡亚华等^[26]的做法,包括“我对所在组织(团队)的资源依赖程度有多高”等 7 个题项(采用李克特 7 点量表进行观测),并以团队成员均值方式聚合 ($Cronbach's \alpha = 0.892$)。

(5)控制变量。本文参考 Morrison 等^[44]的做法,选择组织性质、LMX、绩效压力、团队规模、团队年限、薪酬福利作为控制变量。

四、数据分析和检验

(一)样本分析

由于本次回收样本数据均来自相关科研团队成员,并以团队均值形式聚合,故需要对相关变量的聚合效度进行检验。结果显示:团队内领地行为、妥协型团队和谐、内卷型团队和谐与团队依赖

度的聚合效度满足相关阈值标准 ($R_{wg} = 0.897 \sim 0.923$, $ICC_{(1)} = 0.215 \sim 0.245$, $ICC_{(2)} = 0.607 \sim 0.632$)。同时,根据表 1 的结果所示,各主要变量之间的相关性在 $-0.361 \sim 0.343$ 水平上呈现显著,且 VIF 指数低于阈值范围。此外,本文参考相关学者的做法^[26],对已剔除样本展开方差分析,结果亦证实与有效样本的偏差值较小,由此说明,样本数据适合于进行后续假设检验。

(二)区分效度检验

本文参考相关学者^[45]的做法,对研究模型的区分效度进行检验。首先,采用 CMV 方法,计算出首因子旋转后的解释率为 27.66%,证明了共同方法偏差可能带来的偏差较小;其次,根据 CFA 分析的结果显示,四因子模型的拟合度指标显著优于其他模型组合 ($\chi^2(306) = 916.205$, $GFI = 0.952$, $CFI = 0.978$, $SRMR = 0.046$, $RMSEA = 0.039$),同时,AVE 等指标亦在阈值标准之内。由此证明本研究所提出的假设模型,具备了一定的区分效度。

表 1 描述性分析结果

类别	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 组织性质	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2. LMX	0.747 ***	—	—	—	—	—	—	—	—	—
3. 绩效压力	0.689 ***	0.819 ***	—	—	—	—	—	—	—	—
4. 团队规模	0.863 ***	0.817 ***	0.804 ***	—	—	—	—	—	—	—
5. 团队年限	0.729 ***	0.931 ***	0.75 ***	0.794 ***	—	—	—	—	—	—
6. 薪酬福利	0.676 ***	0.820 ***	0.936 ***	0.798 ***	0.823 ***	—	—	—	—	—
7. 团队内领地行为	-0.106 ***	-0.001	0.130 ***	-0.065 **	-0.041	0.086 ***	—	—	—	—
8. 妥协型团队和谐	-0.116	-0.198 ***	-0.143 ***	-0.140 ***	-0.186 ***	-0.155 ***	-0.357 ***	—	—	—
9. 内卷型团队和谐	0.005	0.067 **	0.028	0.029	0.057 *	0.011	0.252 ***	-0.249 ***	—	—
10. 团队创新效率	0.030	0.121 ***	0.094 ***	0.061 ***	0.118 ***	0.094 ***	0.246 ***	-0.361 ***	0.345 ***	—
11. 团队依赖度	-0.088 ***	-0.121 ***	-0.087 ***	-0.074 **	-0.133 ***	-0.097 ***	0.019	0.343 ***	0.083 ***	-0.265 ***
MEAN	1.840	2.500	2.370	2.240	2.500	2.360	2.290	4.510	1.830	2.160
SD	0.660	0.688	0.697	0.940	0.688	0.690	1.222	1.067	0.745	0.804

注: $N = 130$ 个团队 $\times 10$ 个月 = 1 300 条; *** = 0.001、** = 0.01、* = 0.05 (后同)

表 2 区分效度检验结果

模型	变量	$\chi^2_{(df)}$	$\Delta\chi^2_{(\Delta df)}$	CFI	SRMR	GFI	RMSEA
五因子模型	$X、M_a、M_b、W、Y$	916.205 ₍₃₀₆₎	—	0.978	0.046	0.952	0.039
四因子模型	$X、M_a + M_b、W + Y$	4 706.303 ₍₃₁₃₎	3 790.098 ₍₇₎	0.843	0.104	0.816	0.149
三因子模型	$X、M_a + M_b + W、Y$	7 125.541 ₍₃₂₀₎	6 209.336 ₍₁₄₎	0.705	0.193	0.757	0.128
零模型	$X + M_a + M_b + W + Y$	20 570.296 ₍₃₅₁₎	19 654.091 ₍₄₅₎	0.279	0.222	0.351	0.211

注: X = 团队内领地行为, M_a = 妥协型团队和谐, M_b = 内卷型团队和谐, W = 团队依赖度, Y = 团队创新效率(后同)。

(三) 假设检验

本文参考相关学者^[46-47]的做法进行假设检验,具体步骤如下。

(1) 直接效应检验。根据表3的M1列的结果可知,团队内领地行为能够显著影响团队创新效率($\beta = -0.170, p < 0.001$),说明在非特定情境下,团队内领地行为所产生的负面影响,将直接降低团队创新效率。H1的假设得到了支持。

表3 假设检验结果

类别	团队创新效率		妥协型 团队和谐	内卷型 团队和谐
	M1	M2	M3	M4
组织性质	-0.108	-0.086	0.036	-0.069
LMX	0.132	0.015	-0.454	0.106
绩效压力	-0.063	0.044	0.559	-0.011
团队规模	0.029	-0.020	-0.178	0.084
团队年限	0.181	0.129	0.053	0.176
薪酬福利	-0.074	-0.030	-0.180	-0.282
团队内领地行为	-0.170 ***	0.056	-0.482 ***	0.078
妥协型团队和谐	—	0.320 ***	—	—
内卷型团队和谐	—	0.274 ***	—	—
团队依赖度	—	—	0.189 ***	-0.018
交互项	—	—	0.043 **	0.032 *
R^2	0.290 ***	0.212 ***	0.298 ***	0.199 ***

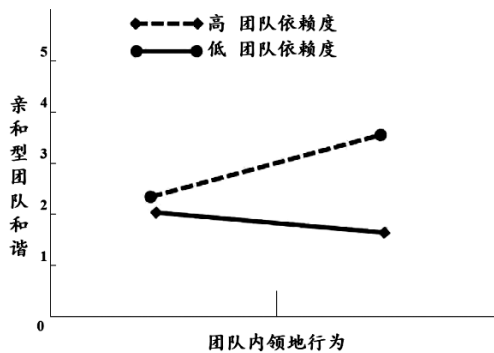
(2) 中介效应检验。根据表3的M2列和表4的结果可知,妥协型团队和谐($\beta^{\text{间接}} = 0.024, p < 0.01, 95\%, CI = [0.012, 0.036]$)与内卷型团队和谐($\beta^{\text{间接}} = 0.025, p < 0.001, 95\%, CI = [0.014, 0.027]$)分别能够在团队内领地行为与团队创新效率之间起到显著的中介作用。同时,为了进一步检视团队和谐在团队内领地行为与团队创新效率之间的双刃剑效应,本文将妥协型团队和谐与内卷型团队和谐同时作为中介变量带入模型,结果显示:首先,团队内领地行为对团队创新效率的

直接效应不显著,说明在和谐管理理论背景下,团队内领地行为的负面效应被抑制;其次,团队内领地行为能够通过妥协型团队和谐与内卷型团队和谐间接影响团队创新效率的显著提升。由此说明,在理性团队和谐的过程机制干预下,团队内领地行为亦能够成为有效促进团队创新效率提升的重要机制。H2的假设得到了支持。

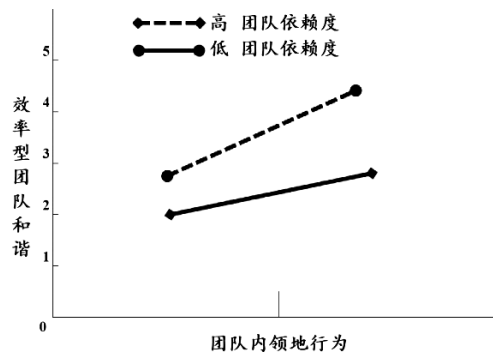
表4 中介效应检验结果

类别	β	SE	LLCI	ULCI
直接效应	0.056	0.039	0.018	0.093
总效应	0.114 ***	0.013	0.090	0.141
中介效应(M_a)	0.067 ***	0.011	0.047	0.091
中介效应(M_b)	0.047 ***	0.008	0.032	0.064

(3) 调节效应检验。根据表3的M3~M4列和图2a、图2b的结果可知,团队依赖度分别能够显著调节团队内领地行为对妥协型团队和谐($\Delta\beta = 0.108, p < 0.001, 95\%, CI = [0.102, 0.114]$)与内卷型团队和谐($\Delta\beta = 0.081, p < 0.001, 95\%, CI = [0.075, 0.085]$)的影响关系,说明高团队依赖度,将进一步促进团队内领地行为对团队和谐的赋能机制。同时,为进一步检验团队依赖度的有调节的中介效应,本研究采用Bootstrap方法,将团队依赖度以正负一个标准差的方式拆分为高低两个水平进行检验,结果如表5所示,无论在高水平、低水平或差值水平情况下,团队依赖度均可有效干预团队内领地行为对团队创新效率的间接影响。由此说明,团队成员对团队本身的依赖程度,将直接决定其对团队内领地行为及团队和谐的态度,并基于此间接影响其在团队创新过程中的发挥与贡献。H3的假设得到了支持。



(a)



(b)

图2 调节效应检验结果

表 5 有调节的中介效应检验结果

指标	调节变量:团队依赖度			
	水平:	效应值	LLCI	ULCI
妥协型团队和谐	低(-)	0.080 ***	0.052	0.110
	中	0.069 ***	0.048	0.092
	高(+)	0.059 ***	0.041	0.078
内卷型团队和谐	低(-)	0.035 ***	0.017	0.057
	中	0.046 ***	0.030	0.063
	高(+)	0.056 ****	0.039	0.076

(四)组态分析

本文虽通过实证检验,在理论上检视了团队内领地行为对团队创新效率的影响机制,但依旧未能回答了“团队内领地行为如何提升团队创新效率?”这一问题。因此,本文参考杜运周等做法^[48],通过组态分析进一步提出基于团队内领地行为的高团队创新效率的提升方案。具体步骤为:首先,依照表 3 的结果可知,团队内领地行为、妥协型团队和谐等 6 个变量能够显著影响团队创新效率,且条件必要性分析解释度在 0.436 和 0.767 之间,即满足开展组态分析的前提条件。其次,本研究将团队内领地行为等 6 个变量设置为前因变量,并按照 25%、75% 和二者的均值作为校准条件,以及将案例基数与一致性设定为 1 个和 0.85 进行分析。

表 6 组态分析结果

条件	方案 A	方案 B
团队内领地行为	√	√
妥协型团队和谐	(√)	×
内卷型团队和谐	—	(√)
团队依赖度	(√)	—
绩效压力	—	√
薪酬福利	√	(√)
Consistency	0.843	0.839
Unique Coverage	0.076	0.072
Raw Coverage	0.435	0.431
Solution Coverage	0.508	
Solution Consistency	0.818	

注:(√)为核心条件存在,√为辅助条件存在,×为辅助条件缺失,—为无影响。

根据表 6 的结果所示,本研究共得到两组基于团队内领地行为的团队创新效率提升方案,其 Consistency 系数为 84.3% 和 83.9%,且 Solution Consistency 系数为 0.818,均满足 70% 以上的阈值标准,说明方案具备较高的案例解释水平。为此,本研究将参考杜运周等人的做法,对各组态方案进行案例讨论。

(五)案例讨论

(1)基于妥协型团队和谐的团队内领地行为抑制方案

根据表 6 的结果可知,组态方案 A 的 Consistency 系数为 84.3%。其中,妥协型团队和谐与团队依赖度为核心存在条件,团队内领地行为与薪酬福利为辅助条件。由此说明,特定的组织福利机制将使个体对团队形成一种依赖性情境,并迫使个体对团队内领地行为妥协,以平衡团队内部的和谐氛围。同时,在该妥协型团队和谐氛围下,个体亦将逐步适应与融合该团队文化,进而促进团队创新效率。

该方案主要适用于具备特定福利资源的高校(如 J 师范大学、X 大学等)。以 J 师范大学为例,该学校在化工学科领域见长,自“十五”期间起,便逐步组建相关学科团队及实验场所,至“十二五”期间,该学科亦拥有超 5 千万元的实验设备及场所,并拥有省级技术转化中心及校办企业,在师资队伍、资金保障等方面亦名列前茅。随着该学科团队的逐渐成熟,相关科研团队在领导风格、管理思维等方面却依旧“官僚”,团队内领地行为已是团队中司空见惯之事。然而,从科研产出视角而言,即便该学科团队规模庞大,且领地行为成风,但其团队创新效率却不降反增,无论在学术研究、专利授权、技术开发等方面都有实质性的提升,究其原因,或来自于该校的特殊福利,即教工子弟的优质基础教育资源保障。首先,J 师范大学所属附属中小学系该省最好的基础教育资源,多数优质师资队伍亦因此加入该校学科团队,以谋求子女接受优质基础教育资源的途径;其次,该校招聘时以应聘者是否有适龄子女作为主要参考条件,以确保其实际服务期。由此而言,在如此招聘机制之下,高水平师资为谋求子女发展,亦将以忍受团队内领地行为为代价,在此恶劣的团队工作环境下,通过不断提升个体资源水平及团队贡献。

(2)基于内卷型团队和谐的团队内领地行为抑制方案

根据表 6 的结果可知,组态方案 B 的 Consistency

系数为 83.0%,其中,内卷型团队和谐与薪酬福利为核心存在条件,团队内领地行为、绩效压力与妥协型团队和谐为辅助条件。由此说明,高薪酬待遇能够使个体对团队产生一种竞争性情境,以促使个体在团队内领地行为的干扰下,不断提升自身领地资源与个体实力,并在团队任务的协同边界下,形成不断“内卷”的“鲶鱼效应”,从而促进团队创新效率的高质量提升。

该方案主要适用于具备高水平待遇,或是平台层次较高的高校(如 Z 大学、H 理工大学等)。以 Z 大学为例,该校系我国华东地区的老牌“双一流”名校,其不仅在理工学科领域具备较高的研发优势,更具地方经济高质量发展的赋能优势;“十一五”时期,该校便开始大力推动高校与市场之间的技术转移机制,并不断推出相关制度体系,鼓励理工学科领域的技术创新与转化,这也使该校在薪酬待遇方面早早领先于国内同等级院校。学科的快速发展和该校收获满满,其管理思维的固化与定势,则逐渐成为其院系(团队)领导的核心桎梏,这也使领地行为、官僚主义、论资排辈等成为该校绝大多数科研团队之常态。然而,从科研产出视角而言,即便桎梏仍在,但其团队创新效率增幅却依旧显著,究其原因或在于高薪机制所创造的个体激励效应。Z 大学的薪酬水平普遍高于同类组织,且附有成熟的绩效考核体系(如“规定团队绩效奖励将依据个人贡献,而给予同比例奖励”“个人贡献越高,奖励比例翻倍”等高激励性考核),这便促使个体不再拘泥于团队内领地行为的干扰,进而在团队任务的协同边界和个体核心领地资源边界的双重过程机制下,不断提升自我能力,以提高个体创新效率产出及团队贡献。

五、研究结论与管理启示

(一)研究结论与理论贡献

本文以我国 38 所新工科高校的 130 个科研团队为对象,展开了连续 10 个月的经验取样实验,从和谐管理理论视角,揭示了在团队和谐的过程机制与团队依赖度的情境机制下,团队内领地行为对团队创新效率的提升“黑箱”。结果发现:①在一般理论情境下,团队内领地行为将抑制团队创新效率提升;②在团队依赖度的情境下,团队内领

地行为将促使个体形成妥协型团队和谐或内卷型团队和谐,从而削弱团队内领地行为对团队创新效率的抑制效果;③通过组态分析,本研究提出了基于“妥协型团队和谐”与“内卷型团队和谐”两种团队内领地行为抑制方案。

根据研究结果,本文的理论贡献体现在以下几个方面。

首先,拓展了团队内领地行为的积极效应研究。以往研究显示,当个体对组织(团队)存在高依赖性时,其对组织内部的负面行为的抵抗水平将适时削弱,甚至被动接受或妥协,进而反向适应或融入该氛围,以促进其团队绩效。然而,有关团队层面的领地行为讨论则相对缺失,即便少数学者讨论了领地行为对个体行为的影响机制,但始终未能够揭示其对团队工作结果的影响机制。故而,本研究立足和谐管理理论,检视了团队内领地行为对团队创新效率的提升机制,完善了团队内领地行为的积极效应研究空白,为后续研究者提供了理论借鉴。

其次,阐明了团队内领地行为提升团队创新效率的影响机制。本研究基于团队内视角与和谐观理论框架,讨论了妥协型团队和谐与内卷型团队和谐在团队内领地行为与团队创新效率之间的过程机制,发现了团队内领地行为提升团队创新效率的深层“黑箱”,这不仅在一定程度上丰富了和谐管理理论的应用情景与理论边界,更为深入揭示团队内领地行为的正向影响机制提供了有益的参考。同时,鉴于调节变量的讨论有助于明确形成该过程的边界条件,而本研究则进一步验证了团队依赖度的下行效应,即团队依赖度对团队内领地行为的负面效应具有抑制作用,即高团队依赖度将促使个体屈从于团队内领地行为,使之形成妥协型团队和谐或内卷型团队和谐,进而被动或主动促进个体成长,以间接提升团队创新效率。

(二)管理启示

(1)加强团队集体建设,遏制团队内领地行为。通常团队内领地行为的表现形式较为隐蔽,且极少出现肢体摩擦,但却可对个体造成极大的损害或持续性损害,然而在管理实践中其行为之

后果却一直未能得到组织的有效重视。团队内领地行为虽在特定情境下,能够对组织(团队)带来一定的积极作用,但在团队发展期,团队内领地行为对组织凝聚力的破坏是不可否认的。因此,为解决这一问题,组织需要明确相应制度体系,要进一步加强团队集体建设,强调组织目标的共生性,以降低其对个体和组织的损害^[49]。具体而言,组织管理者可通过公开打击“领地文化”,惩处恶意实施领地行为的个体或群体,鼓励受损害个体主动寻求组织支持,并同时根据组织特性,逐步制定科学的领地识别标准与权责义务,以进一步规避领地行为所带来的损害^[50-51]。

(2) 打造平台特殊优势,提升员工团队依赖度。新生代群体亦成为目前我国各大高校科技创新工作的核心动力,然而,管理理念陈旧与僵化是我国多数高校管理者的通病,若无特定优势组织资源,由领地行为、剥削行为等团队内部的恶劣工作氛围,亦将遏制团队创新的前进步伐。因此,为解决这一问题,组织需结合自身条件与资源禀赋,制定或打造一系列有组织特色的人才吸引优势,进而以优势资源禀赋为基础,使之成为“引才”、“留才”的关键手段,并为进一步提升组织管理质量与精度,创造可执行的空间与条件。

参考文献:

- [1] 曹萍, 赵瑞雪, 尤宇. 工作资源对新生代知识型员工创意领地行为的影响: 基于 SEM 与 fsQCA 的研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2023, 44(5): 161-180.
- [2] 刘思达. 新发展格局下的当代中国职业研究: 从劳动分工到专业技能[J]. 中国社会科学, 2023(4): 63-82, 205.
- [3] ZHENTING X, XIANMIAO L. Knowledge territorial behavior congruence and innovation process: the moderating role of team territorial climate [J]. Journal of knowledge management, 2022, 26(1): 192-208.
- [4] 张兆国, 徐雅琴, 成娟. 营商环境、创新活跃度与企业高质量发展[J]. 中国软科学, 2024(1): 130-138.
- [5] 李奉书, 叶江峰, 徐朝辉, 等. 双重绩效反馈相关性对企业异质性创新战略抉择的影响研究[J]. 中国软科学, 2024(4): 201-213.
- [6] 李宇, 王婷婷. 制造企业数字化能力生成的高管团队影响机制与同群效应[J]. 中国软科学, 2024(2): 178-189.
- [7] 张梦桃, 张生太. 预期工作量对员工创新行为的影响: 基于挑战性和威胁性的视角[J]. 科研管理, 2023, 44(11): 184-192.
- [8] 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.
- [9] 许文文. 脱钩抑或挂靠? 中国科技社团治理模式选择机制研究[J]. 中国科技论坛, 2023(1): 39-47.
- [10] ZHANG L, BROWN G, GUO M. My knowledge: the negative impact of territorial feelings on employee's own innovation through knowledge hiding [J]. Journal of organizational behavior, 2022, 43(5): 801-817.
- [11] CHEN Xingwen, LEE Cynthia, HUI Chun, et al. Feeling possessive, performing well? effects of job-based psychological ownership on territoriality, information exchange, and job performance[J]. Journal of applied psychology, 2022, 108(3): 403-424.
- [12] 于海波, 程龙, 张璐, 等. 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[J]. 山东财经大学学报, 2019, 31(4): 99-110.
- [13] LIU Y, KELLER R T, BARTLETT K R. Initiative climate, psychological safety and knowledge sharing as predictors of team creativity: a multilevel study of research and development project teams [J]. Creativity and innovation management, 2021, 30(3): 498-510.
- [14] 程豹, 夏天添, 罗文豪. 团队内领地行为如何降低团队创新效率: 团队知识隐藏的中介作用和道德型领导的调节作用[J]. 管理评论, 2023, 35(3): 195-204.
- [15] DAVID E, KIM T Y, RODGERS M, et al. Helping while competing? the complex effects of competitive climates on the prosocial identity and performance relationship[J]. Journal of management studies, 2021, 58(6): 1507-1531.
- [16] ZHONG Yufei, LI Huisi. Do lower-power individuals really compete less? An investigation of covert competition [J]. Organization science, 2024, 35(2): 741-768.
- [17] 安同良, 魏婕, 姜舸. 基于复杂网络的中国企业互联式创新[J]. 中国社会科学, 2023(10): 24-43, 204-205.
- [18] LI X, XU Z, MEN C. The transmission mechanism of idea generation on idea implementation: team knowledge territoriality perspective[J]. Journal of knowledge management, 2021, 6(25): 1508-1525.
- [19] 刘超, 刘军, 朱丽. 团队领地行为与知识分享行为: 基于认同理论的视角[J]. 中国人力资源开发, 2016(21): 61-70.
- [20] 张佳良, 王琦琦, 刘军. 员工领地侵占行为的概念界定与前因探索: 基于对某零售企业员工行为的扎根研究[J]. 外国经济与管理, 2020, 42(4): 107-122.

- [21] LI Y, WENG H, ZHU T, et al. The trickle-down effect of territorial behavior: a moderated mediation model [J]. *Frontiers in psychology*, 2021, 2(12): 1-11.
- [22] 韩巍, 席西民. 再论和谐管理理论及其对实践与学术的启发[J]. *西安交通大学学报(社会科学版)*, 2021, 41(1): 39-50.
- [23] 席西民, 熊畅, 刘鹏. 和谐管理理论及其应用述评[J]. *管理世界*, 2020, 36(2): 195-209, 227.
- [24] 刘辉, 梁洪力. 基于价值传导视角的科技人才评价改革机制研究[J]. *中国科技论坛*, 2024(2): 158-167.
- [25] 蒋永文, 夏天添, 王玉光, 等. 团队调节焦点如何提升高校科研团队创新效率: 来自经验取样法的研究[J]. *高等工程教育研究*, 2023(1): 104-110.
- [26] 蔡亚华, 程佳琳, 李劲松. 礼之用, 和为贵? 和谐管理理论视角下团队亲社会违规氛围对团队绩效的影响[J]. *心理学报*, 2022, 54(1): 66-78.
- [27] 杜艺珊, 徐立国, 席西民. 下属在领导过程中的能动作用研究: 概念、关系及机理[J]. *管理评论*, 2021, 33(10): 208-221.
- [28] 舒成利, 赵安格, 黄东, 等. 新发展格局下数字经济产业链发展战略框架研究[J]. *中国科技论坛*, 2023(12): 61-71.
- [29] MORRIS S, OLDROYD J, ALLEN R T, et al. From local modification to global innovation: how research units in emerging economies innovate for the world [J]. *Journal of international business studies*, 2023, 54(3): 418-440.
- [30] 孙琴, 刘戒骄, 胡贝贝. 关键核心技术突破能力建设需求分析[J]. *科研管理*, 2024, 45(3): 31-41.
- [31] 胡琼晶, 魏俊杰, 王露, 等. 犯错者地位如何影响同事容错?: 任务目标偏离度和团队互依性的作用[J]. *管理世界*, 2021, 37(6): 113-127, 7.
- [32] 王瑞, 綦良群, 王莉静. 中国企业技术创新的影响因素及复杂组态分析[J]. *科研管理*, 2024, 45(3): 42-52.
- [33] 郭梦瑶, 张丽华, 朱嫣婷. 领地性对员工创新行为的影响机制: 以知识隐藏和不信任为连续中介[J]. *经济管理*, 2020, 42(5): 88-102.
- [34] 席西民, 刘鹏. 组织管理与系统工程研究回顾与展望[J]. *系统科学与数学*, 2019, 39(10): 1514-1520.
- [35] TWEMLOW M, TIMS M, KHAPOVA S N. A process model of peer reactions to team member proactivity[J]. *Human relations*, 2023, 76(9): 1317-1351.
- [36] 常涛, 李雅馨, 刘智强. 地位冲突不对称与团队创造力的曲线关系研究[J]. *管理学报*, 2022, 19(1): 46-55, 84.
- [37] VESTAL A, DANNEELS E. Unlocking the inventive potential of knowledge distance in teams: how intrateam network configurations provide a key[J]. *Organization science*, 2024, 35(1): 195-214.
- [38] 席西民, 张梦晓, 刘鹏. 和谐管理理论指导下的合法性与独特性动态平衡机制研究[J]. *管理学报*, 2022, 19(1): 8-16.
- [39] 谢江佩, 朱玥, 王永跃, 等. 领导集权度如何影响团队绩效? 任务互依性与团队绩效压力的调节作用[J]. *心理科学*, 2023, 46(1): 97-104.
- [40] 许科, 韩雨卿, 于晓宇, 等. 快速信任与临时团队绩效: 共享心智模型与团队互依性的角色[J]. *管理评论*, 2016, 28(9): 238-249.
- [41] 魏昕, 张志学. 团队的和谐型创新激情: 前因、结果及边界条件[J]. *管理世界*, 2018, 34(7): 100-113, 184.
- [42] BROWN G, CROSSLEY C, ROBINSON S L. 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.
- [43] CHAO C C, ALI F Ü, KWOK L, et al. Group harmony in the workplace: conception, measurement, and validation [J]. *Asia pacific journal of management*, 2016, 33(4): 903-934.
- [44] MORRISON E W. Doing the job well: an investigation of pro-social rule breaking[J]. *Journal of management*, 2006, 32(1): 5-28.
- [45] 常涛, 吴佳敏, 刘智强. 地位稳定性与团队创造力: 任务相关特征的影响[J]. *科学学与科学技术管理*, 2019, 40(9): 119-134.
- [46] 夏天添, 张振铎, 万鹏宇. “高校—企业”技术转移对企业创新绩效的影响: 来自经验取样法的证据[J]. *科技进步与对策*, 2020, 37(19): 105-112.
- [47] EDWARDS J R, LAMBERT L S. Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis [J]. *Psychological methods*, 2007, 12(1): 1-22.
- [48] 杜运周, 李佳馨, 刘秋辰, 等. 复杂动态视角下的组态理论与 QCA 方法: 研究进展与未来方向[J]. *管理世界*, 2021, 37(3): 180-197, 12-13.
- [49] 俞立平, 张矿伟, 吴功兴. 数字化转型对企业创新的作用机制研究: 基于技术创新与管理创新的视角[J]. *中国软科学*, 2024(1): 24-35.
- [50] 王永钦, 董雯. 中国劳动力市场结构变迁: 基于任务偏向型技术进步的视角[J]. *中国社会科学*, 2023(11): 45-64, 205.
- [51] 向静林, 艾云. 数字社会发展与中国政府治理新模式[J]. *中国社会科学*, 2023(11): 4-23, 204.

(本文责编: 希 文)