

员工的领地行为研究

——基于人口统计特征的视角

黄海艳,李乾文

(南京审计学院 管理学院,江苏 南京 211815)

[摘要]领地行为是组织行为中一个非常前沿的研究领域,它最早由 Brown 等人在 2005 年正式引入组织行为领域。为了解我国组织中员工的领地行为,以中国 13 家民营企业中 229 名员工为研究对象,在对量表的信度与效度进行验证的基础上,分析了员工领地行为的差异性,结果显示:Brown 开发的领地行为量表在中国民营企业员工的领地行为测量中具有很好的信度与效度;不同性别的员工在身份导向标记、控制导向标记和反应性防卫方面差异显著,在预期性防卫方面的差异不显著;不同职位的员工在控制导向标记方面的差异不显著,在其他 3 个维度上的差异显著;不同年龄的员工在领地行为 4 个维度方面的差异均比较显著;与 Brown 的研究结果相比,中国员工的身身份导向标记行为发生的比率较低,控制导向标记行为、预期性防卫行为和反应性防卫行为发生的比率较高。

[关键词]组织行为管理;创新管理;领地行为;身份导向标记;控制导向标记;预期性防卫;反应性防卫

[中图分类号]F272 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1672-8750(2014)01-0062-08

一、问题的提出

领地行为的概念最早由 Brown 等人在 2005 年正式引入组织行为领域。Brown 的研究显示,在私营组织的工作环境中,领地行为无处不在且不可避免^[1]。Cain 研究发现,截至 2000 年,大约有 50% 的美国企业开始实行团队工作模式,并且这一数字还在继续增加。90% 左右的经理人认为团队工作可以提高员工的创造性和生产效率。这种现代职场的发展趋势让员工个人领地和隐私越来越少,因此员工为保护自己的隐私以及日趋减少的领地会采取各种措施^[2]。Salari 等研究发现,如果人们缺乏对周围环境的控制,个人就更有可能表现出各种领地行为^[3]。

组织内的这种领地行为是一把双刃剑,它会对组织及其管理产生正反两方面的影响。积极作用主要表现为:第一,领地行为可能会增加个体对组织的满意度和组织承诺感,如对办公场所的个性化调整或者装饰不但可以提高员工的工作满意度,还可以增强员工之间的沟通,而且工作空间的个性化还可以帮助员工应对工作压力^[4-6]。第二,个体在工作中拥有自己的领地可以增加潜在的隐私,而隐私已经被证明是提高创造力和生产力的必要元素。领地行为的消极作用主要表现为:第一,组织中的领地行为可能会对个体在分享、合作以及组织目标的实现等方面提出挑战,进而会因个体注意力的分散而产生绩效降低、疏远同事等一些不利效果。第二,领地行为会影响组织成员对某一个体的认识,拥有多领地的个体往往被认为是难以合作的,领地意识会导致组织成员只关心和保护自己的领地,而

[收稿日期]2013-07-15

[基金项目]国家自然科学基金项目(71302177);教育部人文社会科学研究项目(12YJC630064);江苏高校优势学科建设工程资助项目(PAPD)

[作者简介]黄海艳(1973—),女,江苏阜宁人,南京审计学院管理学院副教授,博士,主要研究方向为组织行为管理、创新管理;李乾文(1971—),男,河北邯郸人,南京审计学院管理学院常务副院长,教授,博士,主要研究方向为创新管理。

减少与其他成员之间的交往,甚至会采取不利于知识共享和合作的行为方式。有研究表明,员工的领地性与其知识保守程度显著正相关,这极不利于组织效率的提高和资源配置的创新。

由上述文献可见,组织中的领地行为是普遍存在的,且领地行为会对组织产生诸多正面或负面的影响,但这些研究结论主要来自于国外。中国是一个有着悠久文化传统沉淀的国家,中国的经济发展方式以及管理方式均具有中国特色,中国人的思维方式以及行为方式也都具有中国特色,那么在中国企业中是否存在领地行为?这些领地行为的表现方式是否与国外的不同?领地行为会对中国的企业管理产生什么样的影响?基于以上问题,本文认为非常有必要对中国企业中员工的领地行为进行深入研究。本文基于人口统计特征视角来分析我国民营企业中员工的领地行为,以期能够起到抛砖引玉的作用,从而引起广大学者和企业管理者对组织中普遍存在的员工领地行为的关注。

二、文献回顾

(一) 领地行为的相关概念

领地行为最早是在20世纪早期的动物行为研究中受到关注并深入展开的。有关动物界的领地性研究可以追溯到20世纪初期有关学者对动物的观察和研究,这类研究大多关注领地性在生物进化方面的作用。20世纪70年代以后,研究者逐渐认识到领地行为也是人类的一种组织行为,并开始考察人类在物理空间的领地行为。Brown等在2005年正式将领地行为的概念引入组织行为领域中,将研究范围从物理空间的领地行为延伸到组织背景下社会性对象的领地行为,并将组织中的领地性定义为个体对能够感觉到的社会目标(包括有形的和无形的)的所有权的行为表达^[7]。我国学者彭贺认为,领地行为是指个体或者群体从事的与领地相关的各种行为,其目的是为了主张、宣示、维系、巩固、保护以及扩大其对领地的控制权^[5]。

(二) 领地行为的分类与测量

Brown等人经过理论分析,认为领地行为主要包括标记行为和防卫行为两类。标记行为是指组织成员表现出的宣示其对某个对象依附感的行为;防卫行为主要是指维持和重铸领地的行为^[7]。Brown于2009年又将标记行为细分为身份导向标记行为和控制导向标记行为,将防卫行为细分为预期性防卫行为和反应性防卫行为。身份导向标记行为指个体有意地装饰、修正周围的环境,以反映其身份的行为。控制导向标记行为是指个体通过与他人沟通的方式,告知他人这个领地已经被主张占有,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的、不可逾越的硬性边界来进行防卫。反应性防卫是指组织成员在领地遭到侵犯以后采取的防卫措施^[1]。

Brown以四维结构为基础,运用问卷法和访谈法编制了包含23个项目在内的针对工作空间的领地行为问卷,该问卷包含认同导向的6个项目、控制导向的5个项目、预期防卫的6个项目和反抗防卫的6个项目^[1],这是目前唯一的组织领地行为的测量工具。Brown等对组织内领地性内涵的扩展大大增强了组织内领地性对组织生活和现象的解释力,但也给如何测量带来了困难,而且测量工具的匮乏极大地限制了非物理空间领地行为的研究^[7]。

(三) 拟研究的问题

在生物领域,领地通常是由雄性动物建立起来的,很多动物都会在生活领域内占领一块土地或空间作为繁殖场所,不准其他动物入侵并将入侵者驱赶出去,这种保卫领地的行为可以被理解为领地行为。组织中的领地行为是否也被打上性别的烙印呢?Mercer等的研究表明,男性与女性在办公室个性化上存在差异,女性比男性的个性化程度更高,而且个性化的原因也不一样。在个体性别与领地性的关系上,男性比女性具有更强的领地性^[8]。另外,个人在不同的职业发展阶段也会表现出不同的心理和行为特征,因此其对组织环境的认知在不同阶段也会产生差异。Janice和Traci运用Brown开发的民营企业中员工的领地行为量表研究了学术机构中员工的领地行为,他们发现,作为一个与私营

部门有着不同治理结构的组织,学术机构中同样存在着领地行为,只不过是 Brown 所确定的 23 种领地行为在学术机构中呈现得不多,取而代之的是其他更微妙的学术机构特有的领地行为^[9]。

依据上述分析,本文采用 Brown 在 2005 年提出的领地行为的定义,主要探讨两个问题:(1)组织视角下的个体领地行为是否会受到性别、年龄、职位等相关人口统计特征的影响;(2)以中国民营企业中的员工为研究对象,分析中国文化情境下的员工领地行为。

三、研究方法

(一) 变量选择

本研究是采用问卷调查方式进行的,问卷包含的人口统计特征变量有性别、学历、年龄、工龄、职位级别和职位类别。我们对年龄的分组主要依据美国著名心理学施恩的划分方法进行的^[10],即根据人的生命周期特点把职业发展阶段按照每 10 年为一个阶段分为四个阶段:职业探索期(29 岁及以下)、职业建立期(30—39 岁)、职业稳定期(40—49 岁)和职业后期(50 岁及以上)。从收集到的数据来看,被调查对象的学历以本科为主,少数为硕士研究生,如果分为 2 组,组之间的数量差异太大;工龄和职位类型的统计结果呈现多元化,无法进行合理的分组。因此,本研究仅选择了性别、年龄和职位这 3 个人口统计特征变量来对员工的领地行为进行分析和比较。

(二) 测量工具

本研究采用的测量工具为 Brown 开发的针对民营企业的员工领地行为量表,使用 Likert5 点计分(1—5 分),得分越高,说明个体的领地行为愿望越强烈。由于该量表为英文,因此笔者首先将该量表翻译成中文,然后由澳洲 Monash university 经济管理学院华人教授对翻译的中文量表进行了修改完善,修改后的中文量表由在 Monash university 留学的中国硕士研究生将其回译成英文,并与量表原文进行了比照,回译的英文量表与原文基本一致,最后对中文量表又进行了两次修改,并进行了小规模的预测试以检验中文量表的语意是否清晰。经反复修正完善和检验,最终确定了量表的中文版本。

(三) 数据收集

本次调查共发放员工领地行为问卷 280 份,回收 238 份,剔除无效量表 9 份,共获得有效问卷 229 份,有效回收率为 81.8%。研究对象主要为南京、杭州和上海的 13 家民营企业中的员工,问卷发放与回收主要通过纸质或电子邮件形式进行。研究对象中男性有 108 人,占总样本量的 47.2%,女性有 121 人,占总样本量的 52.8%;基层员工有 136 人,占总样本量的 59.4%,团队管理人员(包括少量中层管理人员)有 93 人,占总样本量的 40.6%;29 岁及以下的员工有 80 人,占总样本量的 34.9%,30—39 岁的员工有 70 人,占总样本量的 30.6%,40—49 岁的员工有 55 人,占总样本量的 24.0%,50 岁及以上的员工有 24 人,占总样本量的 10.5%。

四、结果分析

本文运用 spss16.0 软件对收集的数据进行量表的信度和效度分析、独立样本 T 检验以及方差分析等,运用 Amos17.0 软件进行验证性因子分析。

(一) 信度和效度分析

由于选用的量表是直接由英文原版翻译而成的,国内还没有学者就此量表的信度、效度等做过本土化研究,因此本研究在正式发放问卷之前,先对该量表进行了预测试,对该量表的信度和效度进行初步的检验和修正。

1. 信度。本研究主要采用 Cronbach's 系数作为信度分析的指标。结果显示员工领地行为量表的内部一致性系数 Cronbach's 为 0.776,这一数值大于可接受的最小临界值 0.700,说明数据具有良好的内部一致性和较高的信度。

2. 效度。为确保量表具备较好的内容效度,本研究通过咨询相关领域的专家以及进行小样本的预测试对该量表进行了修订。在结构效度方面,本研究运用 Amos17.0 进行验证性因子分析,分析结果如表 1 所示, λ/df 在 1—3 之间, RMSEA 小于 0.08, GFI、CFI 和 IFI 均大于 0.90,说明各变量具有良好的结构效度。

(二) 差异性分析

本文首先采用独立样本 t 检验方法分析不同性别、不同职位的员工在领地行为方面的整体以及各维度上的差异情况,然后用单因素方差分析法对不同年龄员工在领地行为方面的整体以及各维度上的差异情况进行了比较。

1. 性别与职位状况

由表 2 和图 1 可知,不同性别员工在领地行为方面的整体以及 3 个维度(身份导向标记、控制导向标记和反应性防卫)上都存在显著差异, P 值分别为 0.000、0.009、0.000、0.003;在预期性防卫上差异不显著, P 值为 0.159。女性身份导向标记、控制导向标记和预期性防卫上的得分都高于男性,而在反应性防卫上的得分低于男性。由表 2 和图 2 可知,不同职位员工在控制导向标记上差异不显著, P 值为 0.215,在领地行为方面的整体以及其他 3 个维度上都存在显著差异, P 值分别为 0.043、0.000、0.000、0.000。基层员工的身身份导向标记得分高于中层管理人员,控制导向标记得分基本相同,中层管理人员的预期性防卫和反应性防卫得分高于基层员工。

2. 年龄状况

由图 3 和表 2 可见,不同年龄的员工在领地行为方面的整体以及 4 个维度上均存在显著差异, P 值分别为 0.004、0.000、0.000、0.002 和 0.000;处于职业建立期的 30—39 岁员工的领地行为在整体以及 4 个维度的得分均较高。

(三) 本研究所得结论与 Brown 研究结论的比较

Brown 研究了私营企业中员工领地行为发生的比例。本研究采用 Brown 开发的量表测量了中国私营企业中员工的领地行为发生的比率,并与 Brown 的研究结论进行了比较,具体结果见图 4 和表 3。本研究结果显示:中国企业员工在身份导向标记上的得分远低于 Brown 的研究结果,而在控制导向标记、预期性防卫、反应性防卫 3 个维度的得分均高于 Brown 的研究结果,尤其是在预期性防卫上的得分远远高于 Brown 的研

表 1 各变量验证性因子分析结果 (n=229)

拟合指标	λ/df	RMSEA	GFI	CFI	IFI
身份导向标记	2.21	0.07	0.92	0.93	0.92
控制导向标	2.13	0.06	0.91	0.97	0.97
预期性防卫	1.72	0.03	0.96	0.97	0.96
反应性防卫	2.11	0.07	0.93	0.91	0.92

表 2 差异性分析汇总 (n=229)

变量	性别		职位		年龄	
	F	P	F	P	F	P
领地行为	8.226	0.000***	8.639	0.043**	4.552	0.004**
身份导向标记	9.744	0.009**	2.401	0.000***	10.356	0.000***
控制导向标记	3.161	0.000***	0.189	0.215	19.295	0.000***
预期性防卫	3.058	0.159	3.204	0.000***	4.996	0.002**
反应性防卫	2.424	0.003**	4.558	0.000***	9.133	0.000***

注: * 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$, *** 表示 $p < 0.001$ 。

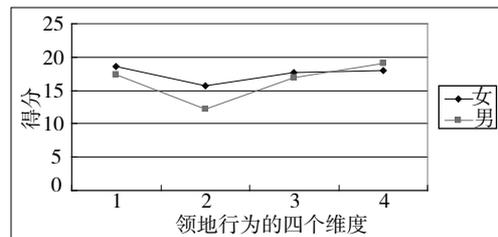


图 1 不同性别员工在领地行为的 4 个维度上得分情况

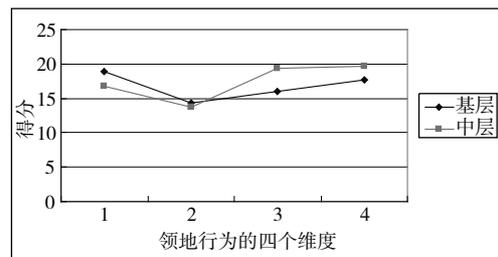


图 2 不同职位员工在领地行为的 4 个维度上得分情况

究结果。我们的研究结果显示,在 23 种领地行为中,“使用锁和密码,使他人无法访问或进入我的工作区域”发生的概率最高,“在我的工作区域上都写上自己的名字”发生的概率最低。Brown 的研究结果显示,“放置与工作相关的物品(咖啡杯,书籍等)”发生的概率最高,“延迟允许他人使用我的工作区,直到大家都清楚它是我的”发生的概率最低。

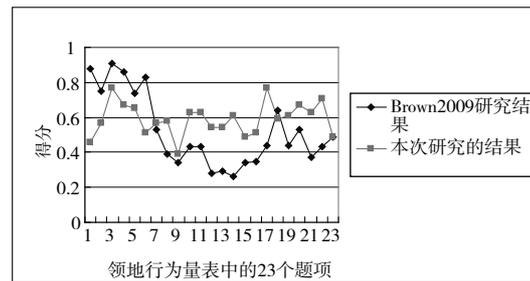
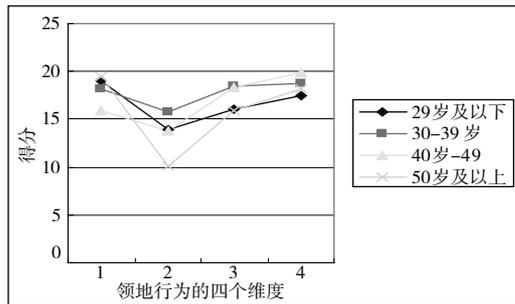


图3 不同年龄员工在领地行为的4个维度上得分情况 图4 Brown(2009)研究结论与本研究结论的比较

表3 领地行为发生的比率以及差异性的检验结果汇总 (n = 229)

类别	具体行为	比率(%) (Brown, 2009)	本研究所得结论			
			比率(%)	差异性检验		
			性别	职位	年龄	
身份 导向 标记	带具有个人意义的照片到工作场所(如朋友、家人、宠物、喜欢的物品等)	88	46	√	√	√
	在自己的工作区放置或展示艺术品	75	57	—	—	√
	放置与工作相关的物品(咖啡杯,书籍等)	91	77	—	√	√
	按照个人想要的方式装饰工作区域	86	67	—	—	√
	在工作区中摆放代表个人的爱好和兴趣的物品	74	65	√	√	√
	放置一些物品或改变工作区域,让自己有家的感觉	83	51	—	√	—
控制 导向 标记	划定我的工作区域界限	53	57	—	—	√
	告诉别人我的工作区域	39	58	—	—	√
	在我的工作区域上都写上自己的名字	34	39	—	√	√
	使用标志告诉别人这工作区域是我的	43	63	—	—	√
预期 性防 卫	告诉别人这个工作区域是我的	43	63	—	—	√
	延迟允许他人使用我的工作区,直到大家都清楚它是我的	28	54	—	√	√
	当我不在时,指定别人来保护我的工作区域	29	54	√	√	—
	制定正式规则来保护我的工作区域	26	61	√	—	—
	不让我的工作区域处于无人值守状态	34	49	—	√	√
	让当局组织确认这个工作区域属于我的	35	51	√	√	√
反应 性防 卫	使用锁和密码,使他人无法访问或进入我的工作区域	44	77	—	√	√
	使用面部表情表达不同意见或不喜欢别人侵犯我的工作区域	64	59	—	—	√
	在以后的工作中,避免与侵犯我的工作区域的人一起工作或接触	44	61	—	√	√
	告诉侵权者那个工作区已经是我的了	53	67	√	—	—
	制定策略夺回被侵犯的工作区域	37	63	√	√	—
	对侵权表示敌意	43	71	—	√	√
	就侵权事情向上司抱怨	49	49	√	√	√

注:“√”表示显著,“—”表示不显著;Brown 在 2009 的研究结果是根据 Janice 和 Traci 的文章^[9]整理所得。

五、结论与贡献

本文在对大量文献进行梳理的基础上,以中国 13 家民营企业中的 229 名员工为研究对象,研究了中国民营企业中员工领地行为发生的比率以及领地行为在性别、职位、年龄等人口特征上的分布差异,得到了一些有意义的结论。这些结论对组织行为学理论以及企业管理工作都具有一定的参考价值。

(一) 验证了 Brown 开发的测量员工领地行为的量表在中国民营企业中的适用性

本文在国内首次使用 Brown 开发的测量员工领地行为的量表对我国民营企业中员工领地行为的信度与效度进行检验。研究表明,该量表在我国民营企业中具有很好的信度与效度,能够客观地测量我国民营企业中员工的领地行为。这也是本文对领地行为研究在理论上的贡献。

(二) 将本研究所得结论与 Brown 的研究结果进行了比较

中国民营企业中的员工在身份导向标记行为上的得分远低于 Brown 的研究结果,而在控制导向标记、预期性防卫和反应性防卫这 3 个维度的得分均高于 Brown 的研究结果,尤其是在预期性防卫行为上的得分远远高于 Brown 的研究结果。由此我们可以发现:

1. 在中国民营企业中,员工的领地行为是普遍存在的,这说明我们非常有必要关注组织中的领地行为并展开相关研究,为能够真正了解并正确认识领地行为对组织和个人发展的利弊提供参考与对策。

2. 中国员工的身份导向标记行为发生的概率较低。第一,这可能与中国的传统文化有关,中国人一般不习惯将自己或家人的照片摆放在工作场所。第二,这可能与员工的工作空间有关,在很多企业中,员工的工作空间往往就是一个很狭小的隔间,没有多余的空间用来放置照片、艺术品等物品,也无法按照自己的想法将那一点空间进行装饰。第三,有些企业还规定员工不能将私人物品摆放在工作区域。

3. 预期性防卫行为发生的概率远远高于 Brown 的研究结果,这说明目前我国民营企业中尚缺乏一套有序的规则来保护员工私人工作空间的安全,员工相互之间缺乏信任。在此种情况下,预期性防卫中“使用锁和密码,使他人无法访问或进入我的工作区域”这一行为发生的比率(77%)为 23 种领地行为中最高的就很好理解了,这也非常吻合我们生活、工作的实际情况,如现代人会用越来越多、越来越复杂的密码来保护自己少得可怜的秘密。

(三) 不同性别员工的领地行为在整体以及各维度上存在差异

1. 不同性别员工的领地行为在整体以及身份导向标记、控制导向标记和反应性防卫上的得分都存在显著差异,这些差异可能来源于不同性别的特征差异,如男性与女性在办公室个性化程度上存在不同。

2. 不同性别员工在预期性防卫上差异不显著,而且这类行为发生的概率很高,说明所有职场人士,无论是男性还是女性,都有保护自己的工作区域不被侵犯的愿望,而且都会采取相应的措施来预防自己的领地遭到侵犯。

3. 女性在身份导向标记、控制导向标记和预期性防卫 3 个维度的得分都高于男性;女性在反应性防卫上的得分低于男性。这可能与女性的性格偏软弱有关,因为女性在职场上往往处于弱势地位,此外,女性会更加考虑“面子”问题,当自己的权益受到侵犯时,女性更多的是采取隐忍的处理方式。组织管理领域对性别差异的研究也发现两性之间在认知风格方面存在较大差异,女性强调的是感性认知风格。男性在职场中一般处于主导地位,对自己的权益受损会比较直接地提出抗议,这也符合“领地通常是由雄性动物建立起来”的说法,即男性比女性具有较强的领地性。

(四) 不同职位员工的领地行为在整体以及身份导向标记、预期性防卫和反应性防卫上的得分均存在显著差异,在控制导向标记上的得分差异不显著

基层员工在身份导向标记上的得分高于中层管理人员,中层管理人员在预期性防卫和反应性防

卫上的得分高于基层员工。这一方面可能与基层员工的年龄有关。基层员工大多为刚入职不久的年轻人,他们更愿意展示自己的个性特点,如在工作区域展示自己的爱好、摆放书籍等。另一方面,基层员工还可能期望通过身份导向标记来确立自己在职场中的地位或引起他人的关注等。

(五) 不同年龄员工的领地行为在整体以及4个维度上的得分均存在显著差异

不同年龄段的人由于经历了不同的社会历史时期、成长环境及教育方式,形成了多元化的价值观和行为方式。处于职业建立期的30—39岁员工的领地行为在整体上得分均较高,原因在于职业建立期往往是员工职业的黄金期,处于这一时期的员工对自身职业发展的期望值较其他年龄段更高,他们往往有强烈地拓展自己事业和树立自己权威的愿望,因此,为了达到自己的奋斗目标,他们会选择在捍卫自己现有工作领地的基础上进一步拓展自己的领地,而对侵犯自己领地的行为会采取反抗或其他防保措施。

本研究虽然只是从人口统计特征视角探讨了组织中员工的领地行为,但所得结论对管理实践具有一定的启示作用:组织中员工的领地行为是客观存在的且在人口统计特征上存在一定差异,管理者应该重视员工的领地行为,区别对待不同个体的领地行为,积极探索哪些领地行为有利于个人和组织的发展、哪些行为会对个人和组织的发展起到阻碍作用,并采取适当的措施来鼓励与保护有利的领地行为,遏制不利的领地行为。

六、不足及未来研究方向

员工领地行为是组织管理领域中一个非常新的研究领域,本文主要基于人口统计特征视角分析了组织中员工的领地行为,尚存在很多不足之处和需要进一步研究的问题。

第一,样本选择与测量具有一定局限性。本研究使用的量表为国外量表直接翻译过来的,且该量表于2009年才被开发出来,在国外运用于实证的研究也较为鲜见。该量表曾被用于测量学术机构中的员工领地行为,结果发现在学术机构中也存在领地行为,但学术机构中的领地行为是以特有的微妙方式呈现的。Brown的量表是以民营企业中员工为样本开发出来的,民营企业和学术机构的治理结构有着很大的差异,员工的行为方式也存在很大差异,因此针对这两类组织的研究结论并不一致。鉴于此,本文只选择了民营企业中的员工为样本,以保证量表的信度和效度,但仅以民营企业中的员工为研究对象对其他治理结构的组织不一定具有指导意义,所得结论具有很大的局限性。因此后续的研究应该研究不同治理结构组织中的领地行为,为此需开发出适合更多类型组织的测量量表。

第二,变量选择具有一定局限性。本文只关注了人口特征变量对领地行为的影响,但有时人口特征变量并不能真正地代表或刻画某个人的心理特质或认知特点。人的行为会受到很多因素的影响,如个体的心理特质变量、个性特质、组织环境、上下级领导关系等。在以后的研究中,我们应关注更多的变量对员工领地行为的影响,为组织管理者全面了解和认识组织中员工的领地行为提供更加有效和全面的参考。

第三,本研究仅仅关注个体层面的研究。实际上,领地行为不仅存在于个体之间,团队层面和组织层面都存在领地行为。目前,很多工作都是以团队为单位进行的,故领地行为的研究也应顺应这趋势,开展群体和组织层面的领地行为研究,这也是我们后续研究的一个方向。

第四,本研究仅仅关注物理目标的领地行为。领地行为包括物理目标和非物理目标,而已有的研究大多是使用Brown的问卷方式进行的,该问卷中涉及的目标仅仅是物理目标,而没有涉及非物理目标,故在后续的研究中,应将研究范围拓展到非物理目标的领地行为,这可能会对领地行为的研究产生更大的意义。

第五,关于领地行为对个人、团队和组织影响的结论大多来自理论的推导,缺乏实证研究。因此,后续的关于领地行为的研究应加强实证方面的分析,探讨领地行为的影响机制和寻找在这一影响过

程中可能存在的中介变量或调节变量,以此来构建较为全面的研究模型。

参考文献:

- [1] Brown G. Claiming a corner at work; measuring employee territoriality in their workspaces [J]. *Journal of Environmental Psychology*,2009,29:44 - 52.
- [2] Cain S. Quiet: the power of introverts in a world that can't stop talking[M]. New York: Crown Publishers,2012.
- [3] Salari S, Brown B B, Eaton J. Conflicts, friendship cliques and territorial displays in senior center environments [J]. *Journal of Aging Studies*,2006,20:237 - 252.
- [4] Wells M M, Thelen L, Ruark J. Workspace personalization and organizational culture; does your workspace reflect you or your company? [J]. *Environment and Behavior*,2007,39:616 - 634.
- [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(1):182 - 189.
- [6] 储小平,倪婧. 组织内领地性研究前沿探析[J]. *外国经济与管理*,2009(3):1 - 8.
- [7] Brown G, Lawrence T B, Robinson S L. Territoriality in organizations[J]. *Academy of Management Review*,2005,30:577 - 594.
- [8] Mercer G W, Benjamin M L. Spatial behavior of university undergraduates in double-occupancy residence rooms; an inventory of effects[J]. *Journal of Applied Social Psychology*,1980,10:32 - 44.
- [9] Janice V K, Traci A. Territory and privacy in academic workspaces[J]. *Business Studies Journal*,2012,4:59 - 69.
- [10] 施恩 H E. 职业的有效管理[M]. 仇海清,译. 北京:生活·读书·新知三联书店,1992.

[责任编辑:王丽爱,黄 燕]

A Study on Territorial Behavior of Employees: Based on Demographic Characteristics

HUANG Haiyan, LI Qianwen

Abstract: The territorial behavior is an advanced research field in the organization behavior, but this is nearly an empirical study. Taking 229 employees of 13 private enterprises in China as samples and verifying the confidence level and validity of the scale, the otherness in the demographic characteristics of the employee's territorial behaviors is studied and its findings are used to compare with Brown's. The results show that the territorial behavior scale developed by Brown has good confidence level and validity in measuring the employees territorial behaviors in Chinese private enterprises, there are significant differences in the identity-oriented marking, the control-oriented marking and the reactionary defending and insignificant differences in the anticipatory defending for different genders, there are insignificant differences in the control-oriented marking and significant differences in other 3 degrees for employees with different jobs, and there are significant differences in all 4 degrees for employees at different ages. Compared with Brown's study, the occurrence rate of the identity-oriented marking behavior for Chinese staff is lower and the occurrence rate of the control-oriented marking behavior, the anticipatory defending behavior and the reactionary defending behavior is higher.

Key Words: organization behavior management; innovation management; territorial behavior; identity-oriented marking; control-oriented marking; anticipatory defending; reactionary defending