

组织心理所有权如何影响知识隐藏行为

——公民疲劳与变革型领导的作用

姜荣萍¹ 何亦名²¹

(1. 广东金融学院 公共管理学院;

2. 广东金融学院 工商管理学院, 广东 广州 510521)

【摘要】: 员工知识分享行为已经引起学术界足够重视,但对工作场所中知识隐藏行为尚缺乏深入了解。基于社会交换理论、资源保存理论,利用 306 名智力型企业知识员工一手数据,构建了一个带有调节的双重中介模型,检验了组织心理所有权对知识隐藏的影响机制,包括组织公民行为和公民疲劳的中介作用及变革型领导的调节效应。结果表明:组织心理所有权负向预测知识隐藏行为;组织公民行为与公民疲劳在组织心理所有权与知识隐藏之间起显著中介作用;变革型领导正向调节组织心理所有权对组织公民行为的影响,并调节组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间的中介作用,该中介作用在变革型领导水平高时更强,在变革型领导水平低时相对较弱。研究结论不仅可以丰富知识隐藏、公民疲劳等理论,还可以为企业知识管理实践提供有效参考。

【关键词】: 组织心理所有权 公民疲劳 变革型领导

【中图分类号】: F272.4 **【文献标识码】:** A 文章编号:1001-7348(2020)22-0116-09

0 引言

以新一代通信技术、大数据、人工智能为代表的新一轮技术变革正在催生信息化、智能化与万物互联时代的到来,知识越来越成为组织价值创造的源泉,成为影响组织竞争优势的重要因素,组织中知识管理问题受到理论与实践领域的普遍关注。作为知识管理的重要组成部分,知识分享是员工进行知识交换与共享的过程,组织成员的知识分享行为越频繁,组织创新能力就越强^[1]。因此,现代组织纷纷通过构建知识管理体系激发员工知识分享行为,尝试通过鼓励人际互动、塑造支持性组织文化等方式,强化员工知识分享行为。然而,在现实工作生活中,仍有大量员工因种种原因不愿与他人分享知识,Connelly 等^[2]将这种现象称为知识隐藏行为,即员工面对他人知识请求时故意隐瞒或者刻意掩饰的行为。他还指出,组织中普遍存在知识隐藏行为,但知识隐藏与知识分享欠缺有所区别,知识隐藏并非单纯的知识分享欠缺,员工之所以不分享,有可能本身没有知识,不具备分享的能力,而知识隐藏则很大程度上带有有意欺骗的性质,是自己具备分享能力而不愿意分享,两者有本质区别。近年来,学者们虽然对知识分享的研究取得了一些成果,但对知识隐藏的研究尚不够深入。

影响知识隐藏的因素主要有个人因素、个体因素和组织因素^[3],目前对知识隐藏影响因素的探索主要集中在组织氛围、人际

作者简介: 姜荣萍(1981-),女,山东泰安人,广东金融学院公共管理学院副教授,研究方向为组织行为、人力资源管理;何亦名(1977-),男,湖南郴州人,广东金融学院工商管理学院教授,研究方向为人力资源管理。

基金项目: 教育部人文社会科学研究项目(18YJC880119);广州市哲学社会科学规划项目(2017GZYYB48);广东省高校重大项目(2016WZDXM029);广东省普通高校人文社科重点研究基地项目(2018WZJD007)

关系等方面,对个体因素的研究比较少^[4]。其中,哪些个体因素会影响知识隐藏行为,它们以何种机理施加影响,则更加缺乏系统性研究,这方面的深入探讨可以极大推进对于知识隐藏行为的理解。鉴于此,Semerci^[4]和 Matzler 等^[5]反复强调更多地关注个体因素对知识隐藏的影响。在个体因素中,无可避免地要提到组织心理所有权。组织心理所有权可能是影响知识隐藏行为的重要个体认知因素,现有研究尚未完全揭开组织心理所有权是否对知识隐藏有显著影响这一神秘面纱。同样,众多研究发现组织心理所有权对工作态度(组织承诺、工作满意度)、自我概念(基于组织的自尊)和工作行为(工作绩效、知识分享)有积极影响,既然组织心理所有权能够促进员工积极行为与积极态度,那么反过来,它是否能减少员工消极态度和消极行为的产生呢?组织中知识隐藏行为是典型的反知识生产行为,组织心理所有权是否减少知识隐藏行为发生频率呢?本研究将对这一理论逻辑进行实证检验。最后,心理所有权包含抑制性心理所有权和促进性心理所有权,知识心理所有权是典型的抑制性心理所有权,知识心理所有权对知识隐藏的正向影响基本获得一致结论^[6],而组织心理所有权属于促进性心理所有权,关于组织心理所有权对知识隐藏的影响尚未获得一致结论。一方面,Peng^[7]发现,组织心理所有权只是在领地行为与知识隐藏之间起到调节作用,Ladan 等^[8]提出组织心理所有权对知识隐藏存在负向影响,而另一方面,Bhattacharya 等^[9]研究认为,组织心理所有权对知识隐藏没有直接负向影响。针对以上争议,有必要对组织心理所有权对知识隐藏的影响展开研究。

知识隐藏背后的成因比较复杂,正如以上分析,组织心理所有权会促使员工采取积极工作行为,减少消极工作态度。因此,一方面,结合社会交换理论(social exchange theory, SET)的观点,认为组织心理所有权能够通过激发员工组织公民行为(积极工作行为)而减少知识隐藏行为,组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间起中介作用。另一方面,借鉴资源保存理论(conservation of resources, COR)的观点,组织心理所有权可能通过减轻员工公民疲劳(消极态度)而减少知识隐藏行为,即公民疲劳在组织公民行为与知识隐藏之间起中介作用。进而,社会心理学关于态度的研究发现,个体态度与行为的关系除受到个体因素影响外,还受到情境因素的影响,领导风格就是一种典型的情境因素^[10,11],变革型领导风格致力于与员工之间建立信任关系,在高变革型领导风格氛围下,组织心理所有权对组织公民行为的促进作用更强,变革型领导可能在组织心理所有权与组织公民行为之间起到调节作用。进一步,变革型领导致力于塑造分享、信任、创新的工作氛围,处于变革型领导氛围中的员工为了提高组织创新能力更可能采取知识分享行为。因此,结合社会交换理论的观点,认为变革型领导可能对组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏的中介效应中起到调节作用,因而需要验证一个有调节的中介效应模型。

1 理论基础与研究假设

1.1 组织心理所有权与知识隐藏

个体行为受到情感与态度的影响。组织心理所有权是指员工对组织拥有感的程度,其反映个体对“多大程度上我感觉组织是我的”的回答^[12]。Pierce 等^[13]指出,组织心理所有权是个体对组织所持有的态度,一旦员工对组织产生了所有感,其对组织的责任感和义务感也会相应提高,会通过采取对组织或者同事有利的行为来提升组织效能^[14]。根据社会交换理论(SET)的观点,社会生活中的交换不仅存在于个体之间,还存在于个体与组织之间。组织心理所有权满足了员工的位置感、效能感及自我认同感,员工会通过做出对组织有利的互惠行为给予回报,这种互惠行为不仅面向组织,还面向员工^[15];Ladan 等^[8]认为,组织心理所有权高的员工能体验到较强的组织自尊和自我自尊,他们认为自己对组织是有价值的,并且受到同事尊重,这足够激发他们做出有利于组织与同事的行为,如面对同事的知识请求时乐于分享而非隐藏;Van Dyne 等^[12]研究发现,组织心理所有权能激发员工利他主义精神,从而采取对组织有利的角色外行为,其中比较典型的角色外行为就是知识分享^[16];Pierce 等^[13]指出,组织心理所有权意味着个体对某些权利的所有感,伴随员工对组织的责任感、义务感与负担共享(burden sharing),因此,会引发员工信息交换等行为;刘敏熙^[17]研究发现,当企业员工感到自己在日常工作、培训等过程中慢慢积累的工作经验、感悟等隐性知识属于团队成员共有或企业拥有时,即员工已经将自己看作组织的一分子,表现出较高的组织心理所有权感时,他们会认为与同事交流和分享知识是顺其自然的,很少采取知识隐藏行为。基于上述分析,提出如下假设:

H₁:组织心理所有权对知识隐藏有显著负向影响。

1.2 组织心理所有权与组织公民行为

Van Dyne & Pierce^[12]认为,员工对组织的拥有感直接影响员工对组织的态度和行为,与工作场所中非正式描述的行为(如组织公民行为)尤为相关。众所周知,组织公民行为是自愿性的,员工会根据个人情况决定是否采取组织公民行为,而组织无法对员工组织公民行为做到有效监督,对不采取组织公民行为的员工也无法实施有效制裁。员工一旦对组织产生这是“我的组织”的感觉,自然会对组织产生责任感与义务感,从而采取对组织有利的公民行为。早期学者也指出,对目标物“我的”感觉能够引发个体保护目标的积极行为。根据社会交换理论(SET)的观点,当组织满足员工的拥有感、效能感和认同感等基本需求时,员工会通过采取对组织有利的积极行为实现互惠。如Pierce等^[13]、VanDyne等^[12]提出,心理所有权与员工职责外的行为密切相关,这些职责外的行为包括帮助同事、自愿承担特殊任务、引导新员工适应工作等。基于上述分析,提出如下假设:

H₂:组织心理所有权对组织公民行为有显著正向预测作用。

1.3 组织公民行为对知识隐藏的影响

Jatinder & Biju^[18]认为,每个人都有自我服务的动机,他们通过质性研究发现,员工知识分享很大程度上具有利己性,如果知识分享得不到应有的收益,员工就很难与他人分享知识技能。甚至有些员工将对某些知识的占有权看成竞争优势,一旦分享可能就会对自己的价值构成威胁,因此,组织中知识分享并非易事^[19]。而Davenport等^[20]也指出,利他主义等因素是促使员工知识分享的关键因素。从某种角度看,组织公民行为本身是具有利他主义性质的行为,可以使员工从组织大局思考问题,克服“自我”,形成个人利益服从组织利益的利他主义思维导向。一旦员工意识到自己的知识分享行为对组织创新能力及核心竞争能力有推动作用,并对自己产生积极影响时,员工就会自愿分享知识技能。这时如果员工能以他人以及组织角度为出发点,组织内便会形成和谐的人际氛围,并为员工知识分享创造有利的环境条件,个体在面对同事的知识请求时很少采取隐藏行为。社会交换理论(SET)指出,互惠性偏好对组织内知识分享有积极影响,互惠行为能够促使个体关注同事与组织利益,组织公民行为恰恰是建立在积极互惠规范机制基础上的行为,面对同事的知识请求,由于组织公民行为互惠利他的特性,促使员工积极分享知识,而非有意进行知识隐藏^[21]。基于上述分析,提出如下假设:

H₃:组织公民行为对知识隐藏有显著负向预测作用。

1.4 组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间的中介作用

组织心理所有权较高的员工感受到了组织对他们的认同,能体验到自己在组织中的价值,根据社会交换理论(SET),员工同样会表现出对组织的认同与归属,他们将自己看成是组织的一分子,形成与组织荣辱与共的价值观和信念。Carnes等^[22]发现,组织心理所有权与服务他人积极相关,而与自我服务动机消极相关。由此,一旦个体在心理上认同组织,将组织看作自己的“个人财产”,他们就会义无反顾地采取对组织有利的行为,如公民行为。根据Mayhew等^[23]的观点,组织心理所有权与工作满意度和组织承诺显著相关,组织心理所有权比较高的员工在组织中能够频繁地与他人互动交流,采取很多有利于提升组织竞争优势的促进性行为,这种行为包含面向组织或者同事的组织公民行为,如分享知识技能,而不是有意地隐藏知识;Pittino等^[24]研究发现,组织心理所有权能通过提高员工组织认同和利他精神而促进员工之间的交流、学习与分享,面对同事的知识请求不会故意隐藏;Han等^[25]研究发现,组织心理所有权能够激发员工利他精神,促进组织成员知识分享行为,而非知识保留行为。基于上述分析,提出如下假设:

H₄:组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间起到显著中介作用。

1.5 组织心理所有权与公民疲劳

Bolino等^[26]为了更加深入地理解员工不得不采取组织公民行为或者把组织公民行为内化为日常工作时会有何反应,提出了

公民疲劳(citizenship fatigue)这一概念,认为公民疲劳是指个体频繁参与组织公民行为而产生的精疲力竭、疲惫或者厌烦心理,是频繁采取职责外行为而产生的体验,公民疲劳不一定影响职责内行为,但员工一旦产生公民疲劳,就很少参与职责外行为。目前对公民疲劳影响因素鲜有研究,本文认为员工组织心理所有权可能减少公民疲劳感。根据Pierce等^[13]的观点,员工之所以对组织表现出较高拥有感,是因为组织满足了员工3个基本需求,即拥有空间、自我效能和自我认同。自我效能的满足让员工感受到特定情境下能够与他人有效互动,并充满能量,根据资源保存理论的观点,员工在工作中耗费的能量一旦得以恢复,就会有更多资源(如精力)采取组织公民行为,面对组织或者同事的公民请求,能够轻松应对,很少产生疲劳感。空间感的满足能够让员工感到安心舒适,他们心甘情愿采取组织公民行为,很少产生疲劳。Furby^[27]指出,心理所有权能够让个体把拥有物看作自我的一部分。“我所拥有的东西的完整性反映了我存在的完整性,我就是我所拥有的东西,我的东西就是我”^[13]。因此,组织心理所有权能够提高员工的积极情绪、能量与自尊,并将自我与组织合二为一,即使从事额外工作,也很少感到厌烦和精疲力竭^[27]。基于上述分析,提出如下研究假设:

H₅:组织心理所有权对公民疲劳有显著负向预测作用。

1.6 公民疲劳与知识隐藏

资源保存理论(COR)指出,个体都有保存属于自己的资源(时间、金钱、健康等)的动机,任何资源的损失都会让个体停止导致资源损失的行为,以防资源继续流失^[28]。Bolino等^[26]认为,员工之所以产生公民疲劳,主要是从事角色外的行为耗费了太多精力和时间,以至于逃避职责外的行为,他们一旦产生公民疲劳,就会经常暗示自己“够了”或者“对这种事情厌倦了”等,面对同事的知识请求就会冷漠敷衍,加以隐藏。最近一项关于知识隐藏的质性研究也发现^[29],员工之所以隐藏知识,一个非常重要的原因就是避免浪费时间,特别是当自己时间和精力有限的情况下,对他人的请求敷衍或者隐藏是保存精力最好的方法。因此,本文认为公民疲劳是组织中引发员工知识隐藏的一个重要原因。Fida等^[30]指出,消极情感状态通过激活个体的道德脱离感,使个体认知发生变化,从而导致道德准则降低或者变得模糊,以至于个体能够接受不合乎道德规范的行为,因此,有公民疲劳感的员工理所当然地认为向他人隐藏知识是合情合理的;Zhao等^[31]研究表明,员工消极情感状态通过激发员工道德脱离而对知识隐藏产生影响;Lyubomirsky等^[32]认为,积极情绪可以使员工拓宽资源,获得机会,较容易恢复能量系统以应对未来挑战,由此,公民疲劳感是员工体验到的耗竭、厌烦的消极感受,这种消极情绪非常不利于员工资源获取,员工能量恢复也需要一段时间,因此,面对他人求助时,没有足够的能量给予帮助,再加上,如果他人请求的问题比较复杂、请求者对问题的理解能力比较差时,回复请求者的问题需消耗很多精力与时间,这样,处于资源枯竭状态下的员工就会倾向于隐藏知识。基于此,提出如下研究假设:

H₆:公民疲劳对知识隐藏有显著正向预测作用。

1.7 公民疲劳在组织心理所有权与知识隐藏之间的中介作用

根据资源保存理论(COR),员工之所以产生公民疲劳感是因为组织公民行为分散了员工从事本职工作的资源与能量,员工采取组织公民行为之后,时间、精力、能量等资源及时得以恢复,员工很少产生公民疲劳。而组织心理所有权恰恰能够满足员工的位置感、效能感和认同感,补偿员工资源损耗,员工采取职责外行为很少产生公民疲劳,会充满能量地采取积极的利他行为,与他人分享知识技能而非隐藏。McAlliste等^[33]指出,个体具有改变自己行为以满足个体标准、社会期望及个体目标的调节能力,积极的态度或者认知能够使员工改变对某件事情的态度,从而引发行改变。员工组织心理所有感是积极的态度,能够提高员工自我调节能力,从而减少公民疲劳感,提高员工亲社会行为,如知识分享而非隐藏。加之,个体行为受到禀赋效应的影响,如果丢失了对某些目标的所有权,那么个体会更加心烦意乱并附带焦躁的心理状态。根据禀赋效应,个体对目标拥有物的高价值评价并非取决于对目标拥有物的实际所有权,关键在于对目标拥有物的心理所有权^[34]。组织心理所有权的本质重心在于个体对组织的占据与掌控,即个体感知到组织属于自我本身,因此,当组织有额外工作需要员工参与时,员工为了组织利益,也就是为了保住自己的目标物尽力而为,不会产生公民疲劳感,进而减少对组织或者员工不利行为,如知识隐藏。因此,组织心理所有权会通过降低员工公民疲劳感而减少知识隐藏行为。基于上述分析,提出如下假设:

H₇:公民疲劳在组织心理所有权与知识隐藏之间起显著中介作用。

1.8 变革型领导的调节作用

社会心理学有关态度的研究表明,个体态度与行为之间并非简单的一一对应关系,尚有大量情境变量在其中起调节作用^[35]。Bandura^[36]指出,个体行为受到个体因素和环境因素的交互影响,即外在环境一方面能够直接对个体态度和行为产生影响,另一方面会因个体环境感知差异而在个体因素与行为的联系中起调节作用。根据Pierce等^[13]的观点,组织心理所有权是同时具有情感成分和认知成分的态度变量,其与组织公民行为之间的关系亦会受到一些情境因素的调节;李磊^[11]指出,“领导”主要涉及领导者、被领导者和情境3个方面,“情境”本身就是“领导”研究的核心内容;Miao等^[10]指出,变革型领导可以作为组织情境变量进行研究。因此,将变革型领导作为情境变量,探讨其在组织心理所有权与组织公民行为之间的调节效应,进一步验证其对组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间中介效应的调节作用。

变革型领导指领导者通过让员工意识到所承担任务的意义,激发下属高层次需要,建立互相信任氛围,使得下属一定情形下能够为了组织利益而牺牲自身利益,并达到超过原来期望的结果^[6]。Wang等^[37]指出,从广义上讲,变革型领导属于典型的支持性领导方式。社会支持作为重要的调节变量已经获得证实^[38],变革型领导可能在变量之间起调节作用。社会交换理论(SET)认为,如果领导在工作中给予员工更多支持与信任,则员工同样会用积极行为实现互惠,完成本职工作的同时,会采取更多组织公民行为作为回报。中国人的面子意识、互惠意识比较强烈,“你敬我一尺,我会还你一丈”的人际交往方式使得变革型领导工作下的员工采取更多有利于组织的公民行为。变革型领导为员工完成工作任务提供必要的动力和技能,在变革型领导手下工作的员工会产生幸福感与满意感^[10],进而提高对组织和领导的信任、忠诚,表现出对组织和领导的心理所有感。因此,组织心理所有感比较高的员工,如果得到变革型领导的支持与帮助,采取组织公民行为的积极性也会更高,变革型领导在组织心理所有权与组织公民行为之间起调节作用,即变革型水平越高,组织心理所有权对组织公民行为的正向影响就越强。Miao等^[10]研究发现,变革型领导作为组织情境因素,在员工工作幸福感与创造力之间起调节作用,并且调节高绩效工作系统对员工创造力的间接效应;Green等^[39]研究发现,变革型领导在员工情绪枯竭与离职意向之间起调节作用。基于上述分析,提出如下研究假设:

H₈:变革型领导正向调解组织心理所有权与组织公民行为的关系,变革型领导水平越高,组织心理所有权对组织公民行为的正向影响越强。

进一步思考,相比于员工与组织的关系,员工与领导者之间的关系对员工行为的影响更大^[40]。变革型领导增强了组织心理所有权对组织公民行为的正向影响,那么,会不会使组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏行为之间的中介作用增强?研究发现,信任能够减少员工知识隐藏行为^[2],而变革型领导致力于营造分享、信任的人际与工作氛围,因此,变革型领导可能在组织心理所有权通过组织公民行为影响知识隐藏的链条中起到一定促进作用。Ladan等^[8]从理论上指出变革型领导对知识隐藏有负向影响;Zhao等^[41]以社会认同理论为基础,验证了领导与下属的关系质量显著影响员工知识隐藏行为。因此,整合H₄和H₈,变革型领导可能调节组织公民行为对组织心理所有权和知识隐藏的中介效应。具体而言,变革型领导水平越高,组织心理所有权对组织公民行为的影响越强,组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间的中介作用越大;反之,变革型领导水平越低,组织心理所有权对组织公民行为的积极影响越弱,使得组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间的中介效应相应减弱。由此,提出如下假设:

H₉:变革型领导风格调节组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间的中介效应,变革型领导风格显著调节组织心理所有权通过组织公民行为影响知识隐藏行为这一中介效应。对高变革型领导而言,这一中介效应更强;对低变革型领导而言,这一中介效应更弱。

综上,构建理论模型如图1所示。

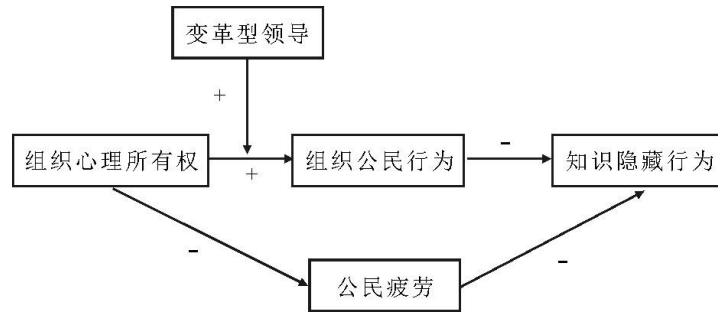


图 1 理论模型

2 研究方法

2.1 研究样本与程序

课题组成员从广东、山东、上海近 16 家智力型组织中随机抽取知识型员工进行问卷调查。为减少共同方法偏差对本研究的潜在影响,采用两个时间段收集数据。时间点 1(2018 年 2 月)调研的变量是组织心理所有权、组织公民行为,时间点 2(2018 年 5 月)调研的变量为变革型领导、公民疲劳和员工知识隐藏行为。两次调研分别发放 380 份问卷,经过对这两个时间段收集的问卷进行配对和分析,最终收到有效样本 306 份,有效回收率 80.5%。其中,有效样本中女性占 62.7%,男性占 37.3%;已婚占 67.6%,未婚占 32.4%;26.5%工作年限在 3 年以下,10.8%工作年限为 3~6 年;5.9%工作年限为 6~9 年,18.6%工作年限为 9~12 年,38.2%的工作年限在 12 年以上。21~29 岁的占 35.3%,30~34 岁的占 7.8%,35~39 岁的占 42.2%,40 岁以上的占 14.7%。

2.2 变量测量

为了保证量表信度和效度,本研究均采用发表在国际权威期刊上的成熟量表。所有量表都由员工按照李克特 5 点计分进行打分(1 表示“非常不符合”,5 表示“非常符合”)。

组织心理所有权采用 Van Dyne & Pierce^[12]编制的包含 7 个条目的测量问卷,例如,“我感觉自己属于这个单位”。其中,第 7 个条目采用反向计分。问卷的克隆巴赫 a 系数为 0.817。

知识隐藏采用 Connelly 等^[2]编制的包含 12 个条目的测量问卷,例如,“当同事向我询问知识时,我装作不知道他在说什么”。问卷的克隆巴赫 a 系数为 0.944。

组织公民行为采用 Podsakoff 等^[42]编制的组织公民行为量表,量表包含 10 个题目,例如,“我愿意花时间帮助在工作中遇到问题的单位成员”。问卷的克隆巴赫 a 系数为 0.880。

公民疲劳采用 Bolino 等^[26]编制的包含 6 个条目的问卷,如,“由于为组织付出了很多额外努力,这让我感到厌烦”。问卷的克隆巴赫 a 系数为 0.936。

变革型领导采用 Carless^[43]编制的简短版测量量表,量表包括 7 个条目,如“我的部门领导能给员工传达一个清晰而积极的未来愿景”。问卷的克隆巴赫 a 系数为 0.951。

在控制变量部分,根据 Becker^[44]和 Bernerth 等^[45]的建议,控制变量不能与自变量的相关性太高。Becker 提出,潜在的控制变

量包括性别、教育程度、任职期限等, 男性员工相对于女性员工可能表现出更多工作偏离或者不道德行为^[46], 并且更可能隐藏知识。任期较长的员工可能具有较强的组织承诺, 较少进行知识隐藏^[47]。研究中, 对性别、任职期限、婚姻等人口统计变量进行了控制。

3 数据分析与结果

3.1 共同方差偏差分析

采用 Harman 单因素检测方法验证共同方法偏差, 检验结果表明单因素模型的各项拟合指标都不理想。接着, 对研究问卷所有题项进行未加旋转的主成分分析, 发现第一个主成分只能解释 29.605% 的方差变异, 远远低于 50% 的临界点。因此, 共同方法偏差不会影响研究结论。

3.2 验证性因素分析

采用 Amos20.0 检验各变量间区分效度。通过 χ^2/df 、NFI、IFI、TLI、CFI 和 RMSEA 等指标评估各模型拟合度。当 $1 < \chi^2/df < 3$ 、RMSEA < 0.08, NFI、IFI、TLI、CFI 均大于 0.90 时, 认为模型拟合度较好。由表 1 可知, 假设模型 (五因素模型) 拟合效果最好。

3.3 变量描述性统计分析

本研究各变量的均值、标准差及相关系数见表 2, 组织心理所有权与知识隐藏显著负相关 ($r = -0.239, p < 0.05$); 组织心理所有权与组织公民行为显著正相关 ($r = 0.645, p < 0.01$); 组织公民行为与知识隐藏显著负相关 ($r = -0.328, p < 0.01$); 组织心理所有权与公民疲劳显著负相关 ($r = -0.336, p < 0.01$); 公民疲劳与知识隐藏显著正相关 ($r = 0.415, p < 0.01$)。

表 1 验证性因素分析结果

测量模型	$\chi^2(df)$	χ^2/df	CFI	IFI	TLI	RMSEA	NFI
五因素模型	1531.397 (736)	2.08	0.975	0.977	0.961	0.079	0.943
四因素模型	1676.091 (737)	2.27	0.934	0.937	0.918	0.088	0.910
三因素模型	1969.632 (738)	2.67	0.850	0.854	0.830	0.306	0.841
两因素模型	2286.148 (739)	3.09	0.761	0.766	0.736	0.331	0.776
单因素模型	3109.408 (740)	4.24	0.526	0.534	0.490	0.355	0.561

表 2 变量描述性统计分析结果

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别 ^a	1.63	0.486	1								
2. 婚姻 ^b	1.32	0.470	-0.161	1							

3. 工作年限	3.31	1.677	0.193	-0.783**	1						
4. 年龄	2.36	1.115	0.124	-0.717**	0.881**	1					
5. 业绩情况 ^c	2.34	0.696	-0.116	0.232*	-0.135	-0.073	1				
6. 组织心理所有权	3.092	0.747	-0.008	-0.142	0.018	-0.019	-0.385**	1			
7. 组织公民行为	3.651	0.551	-0.139	-0.167	0.105	0.079	-0.417**	0.645**	1		
8. 公民疲劳	2.724	0.898	-0.174	0.175	-0.149	-0.098	0.209*	-0.336**	-0.235*	1	
9. 知识隐藏	2.115	0.768	-0.138	0.136	-0.183	-0.169	0.252*	-0.239*	-0.328**	0.415**	1
10. 变革型领导	2.992	0.947	-0.065	0.117	-0.224*	-0.268**	-0.300**	0.553**	0.485**	-0.202*	0.028

3.4 假设检验

本研究采用层级回归分析对假设进行检验(见表3)。

(1) 主效应。

由模型8可知,组织心理所有权对知识隐藏行为有显著负向影响($\beta = -0.619, P < 0.05$)。因此,假设H₁得到支持。

(2) 公民疲劳的中介效应。

由模型2可知,自变量(组织心理所有权)显著影响中介变量(公民疲劳)($\beta = -0.478, P < 0.01$)。进一步地,由模型9可知,当自变量和中介变量同时放入回归方程时,中介变量对因变量(知识隐藏行为)的影响依旧显著($\beta = 0.596, P < 0.01$),但自变量对因变量的影响不再显著($\beta = -0.334, P > 0.05$)。根据Baron等^[48]的中介效应检验程序,公民疲劳在组织心理所有权与知识隐藏行为之间起到完全中介作用。因此,假设H₅、H₆、H₇得到支持。

(3) 组织公民行为的中介效应。

由模型4可知,自变量(组织心理所有权)显著影响中介变量(组织公民行为)($\beta = 0.945, P < 0.001$)。进一步地,由模型10可知,当自变量和中介变量同时放入回归方程时,中介变量对因变量(知识隐藏行为)的影响依旧显著($\beta = -0.529, P < 0.05$),但自变量对因变量的影响不再显著($\beta = -0.119, P > 0.05$)。根据Baron等的中介效应检验程序,组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏行为之间起到完全中介作用。因此,假设H₂、H₃、H₄得以支持。

(4) 调节效应。

在检验调节效应前,将自变量组织心理所有权与调节变量变革型领导中心化,使用原始值与平均数的差作为分析数据。由模型6可知,组织心理所有权与变革型领导的交互项对组织公民行为产生正向影响($\beta = 0.043, P < 0.01$),这表明,变革型领导在组织心理所有权影响组织公民行为的过程中起着显著调节作用。因此,假设H₈也获得支持。对变革型领导的均值加减一个标准差,并将被试样本分为高/低变革型领导两个样本绘制的调节效应图如图2所示。

(5)被调节的中介效应检验。

采用 Hayes^[49]的 process macro 程序里面的模型 7 检验变革型领导对组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间中介作用的调节效应。在高变革型领导水平下,组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间的中介作用是显著的(B=-0.485, CI: -0.999, -0.037)。在低变革型领导水平下,组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间的中介作用也是显著的(B=-0.241, CI: -0.635, -0.017)。进一步,按照 Hayes^[50]对有调节的中介效应检验程序,有调节的中介检验的 Index=-0.018, CI: -0.042, -0.003, 不包含 0,因此,假设 H₆得到验证。变革型领导对组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间的中介作用有显著调节效应,验证了一个有调节的中介效应模型的假设是成立的。

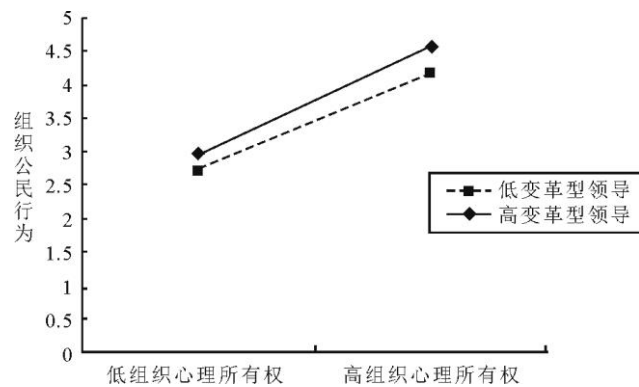


图 2 调节效应下载原图

表 3 多元回归分析结果

变量	公民疲劳		组织公民行为				知识隐藏			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
性别	-1.655	-1.711	-1.902	-1.792	-1.751	-1.913	-2.027	-2.099	-1.079	-3.047
婚姻	1.676	0.417	-2.638	-0.148	-0.247	-0.587	-0.451	-2.082	-2.331	-2.161
工作年限	-0.018	-0.272	-0.129	0.375	0.529	0.509	-0.993	-1.323	-1.161	-1.125
OPO		-0.478**		0.945***	0.752	0.196		-0.619*	-0.334	-0.119
CF									0.596**	
OB										-0.529*
TL					0.193*	0.471				
OPO×TL						0.043**				
R ²	0.052	0.157	0.057	0.448	0.483	0.533	0.045	0.105	0.207	0.160
调整 R ²	0.023	0.122	0.028	0.425	0.456	0.503	0.016	0.068	0.166	0.117
F	1.805	4.524	1.969	19.690	17.908	18.040	1.532	2.843	5.020	3.664

4 研究结论与讨论

4.1 研究结论

主要得到以下结论:①组织心理所有权对知识隐藏具有显著负向预测作用。该结论加深了对知识隐藏影响因素的认识,揭示了个体因素对知识隐藏行为的影响;②组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间起中介作用。组织对员工效能感、位置感与自我认同感的满足能够激发员工利他行为,促使员工采取更多组织公民行为,提高知识分享意愿,减少知识隐藏行为;③公民疲劳在组织心理所有权与知识隐藏之间起显著中介作用。这与资源保存理论的观点一致,组织心理所有权高的员工,面对组织的公民需求,会对自己的工作和状态进行自我调整,及时补充工作资源,进而较好地平衡角色内工作与角色外工作之间的冲突,即使从事很多有利于组织的职责外工作,也很少产生公民疲劳,一如既往地帮助组织和同事,因此,面对同事的请求,很少隐藏;④变革型领导正向调节组织心理所有权与组织公民行为之间的关系,并且对组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间的中介效应起到显著调节作用,验证了一个有调节的中介效应模型。

4.2 理论与实践意义

理论贡献:①探讨了组织心理所有权对知识隐藏的影响机制,响应了 Matzler 等^[5]及 Semerci^[4]多关注个体因素对知识隐藏行为影响的呼吁,一定程度上推动了对知识隐藏的研究;②心理所有权分为促进性和抑制性,如领地行为、知识心理所有权一般是抑制性的,会增加个体知识隐藏行为,研究已经证实以上结论^[51,52]。而组织心理所有权是促进性的,可能对知识隐藏有抑制性作用,虽然 Ladan 等^[8]从理论上论证了组织心理所有权对知识隐藏的影响,但并没有进行实证研究。通过实证研究发现组织心理所有权对知识隐藏有显著负向影响,弥补了其研究不足;③探讨了组织公民行为与公民疲劳在组织心理所有权与知识隐藏之间的中介机制,不仅有利于厘清知识隐藏的形成机制,也为公民疲劳这一比较新的组织构念研究提供了新视角。构建了有调节的中介效应模型,有利于更加透彻地理解员工知识隐藏行为背后的深层次机制。

实践启示:①提高员工对组织的所有感是激励员工分享意愿、减少知识隐藏行为的前提。员工的组织心理所有感能够激励其参与组织公民行为,减少公民疲劳,这无疑为员工知识分享行为提供了保障。知识隐藏行为是个体行为,组织无法硬性强迫员工进行分享,企业只有加强自身文化建设,将企业价值观、鼓励分享的理念融入到企业文化中,并通过培训传达给员工,提高员工自我效能感、认同感与位置感,积极满足员工的组织心理所有权,为员工减少知识隐藏行为提供重要前提;②塑造变革型领导风格。变革型领导可以进一步加强组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间的作用。变革型领导通过营造信任的氛围激发员工工作动机,很多员工在变革型领导风格下不仅做好本职工作,还热衷于采取职责外行为。因此,企业领导应该通过为组织设定有发展潜力的目标,加强员工关怀,通过自己的德行垂范等提高变革型领导风格。

4.3 研究不足与展望

本研究尚存在一些不足:一是只探讨了组织心理所有权对知识隐藏的总影响机制,而不同形式的知识隐藏行为具有不同特性,有些隐藏可能带有欺骗性质,而有些可能没有,未来研究可分开探讨组织心理所有权对各维度知识隐藏的影响机制,以便更加深入理解知识隐藏行为;二是只探讨了变革型领导对组织公民行为在组织心理所有权与知识隐藏之间中介效应的调节作用,没有探讨公民疲劳在组织心理所有权与知识隐藏之间中介效应的调节效应,今后可以尝试对这一问题作深入研究;三是对控制变量的处理有待细化,只对性别、任职期限和婚姻情况等进行了控制,未来研究可对影响知识隐藏的其他个体因素进行控制。

参考文献:

[1]YANG Z, NGUYEN V T, LE P B. Knowledge sharing serves as a mediator between collaborative culture and innovation capability:an empirical research[J]. Journal of Business & Industrial Marketing, 2018, 33 (7) :958-969.

-
- [2]CONNELLY C E,ZWEIG D,WEBSTER J,et al.Knowledge hiding in organizations[J].Journal of Organizational Behavior,2012,33(1):64-88.
- [3]VOELPEL S C,ECKHOF R A,FORSTER J.David against goliath?group size and bystander effects in virtual knowledge sharing[J].Journal of Business & Industrial Marketing,2005,61(2):271-295.
- [4]SEMERCİ A B.Examination of knowledge hiding with conflict,competition and personal values[J].International Journal of Conflict Management,2019,30(1):111-131.
- [5]MATZLER K,MUELLER J.Antecedents of knowledge sharing-examining the influence of learning and performance orientation[J].Journal of Economic Psychology,2011,32(3):317-329.
- [6]李超平,时勘.变革型领导的结构与测量[J].心理学报,2005,37(6):803-811.
- [7]PENG H.Why and when do people hide knowledge[J].Journal of Knowledge Management,2013,17(3):398-415.
- [8]LADAN S,NORDIN N B,BELAL H M.Influence of transformational leadership on knowledge hiding:mediating role of organizational psychological ownership[J].International Journal of Business and Management Science,2017,27(7):261-277.
- [9]BHATTACHARYA S,SHARMA P.Dilemma between “It’ s my or it’ s my organization’ s territory”:antecedent to knowledge hiding in Indian knowledge base industry[J].International Journal of Knowledge Management,2019,15(3):24-44.
- [10]MIAO R,CAO Y.High-performance work system,work well-being, and employee creativity:cross-level moderating role of transformational leadership[J].International Journal of Environmental Research and Public Health,2019,16(9):1-24.
- [11]李磊,席酉民,葛京,等.领导研究中的“情境”——内容、方法与未来展望[J].管理工程学报,2013,27(3):1-10.
- [12]VAN DYNE 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.
- [13]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.
- [14]DAWKINS S,TIAN A W,NEWMAN A,et al.Psychological ownership:a review and research agenda[J].Journal of Organizational Behavior,2017,38(2):163-183.
- [15]GOULDNER A W.The norm of reciprocity:a preliminary statement[J].Journal of Social & Personal Relationships,1959,25(2):161-178.

-
- [16]PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, PAINE J B, et al. Organizational citizenship behaviour: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research[J]. *Journal of Management*, 2000, 26(3): 513-563.
- [17]刘敏熙. 知识治理机制对个人知识管理行为的影响——从所有权观点探讨[D]. 中国台湾: “中央大学”人力资源管理研究所, 2008.
- [18]JATINDER K J, BIJU V. Are you a cistern or a channel? exploring factors triggering knowledge-hiding behavior at the workplace: evidence from the Indian R&D professionals[J]. *Journal of Knowledge Management*, 2018, 22(4): 824-849.
- [19]BOCK G W, LEE J N, ZMUD R W. Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate[J]. *MIS Quarterly*, 2005, 29(1): 87-111.
- [20]DAVENPORT T H, DE LONG D W, BEERS M C. Successful knowledge management projects[J]. *Sloan Management Review*, 1998, 39(2): 43-57.
- [21]RAMASAMY M, THAMARAISELVAN N. Knowledge sharing and organizational citizenship behavior[J]. *Knowledge & Process Management*, 2011, 18(4): 278-284.
- [22]CARNES C M, IRELAND R D. Familiness and innovation: resource bundling as the missing link[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2013, 37(6): 1399-1419.
- [23]MAYHEW M G, ASHKANASV N M, BRAMBLE T, et al. A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings[J]. *The Journal of Social Psychology*, 2007, 147(5): 477-500.
- [24]PITTINO D, MARTINEZ A B, CHIRICO F, et al. Psychological ownership, knowledge sharing and entrepreneurial orientation in family firms: the moderating role of governance of heterogeneity[J]. *Journal of Business Research*, 2018, 84: 312-326.
- [25]HAN T S, CHIANG H H, CHANG A. Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2010, 21(12): 2218-2233.
- [26]BOLINO M C, HSIUNG H H, HARVEY J, et al. “Well, I’m tired of tryin’!” organizational citizenship behavior and citizenship fatigue[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(1): 56- 74.
- [27]FURBY L. Possession in humans: an exploratory study of its meaning and motivation[J]. *Social Behavior and Personality*, 1978, 6(1): 49-65.
- [28]KIAZAD K, SEIBERT S E, KRAIMER M L. Psychological contract breach and employee innovation: a conservation of resources perspective[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2014, 87(3): 535-556.
- [29]LABAFI S. Knowledge hiding as an obstacle of innovation in organizations a qualitative study of software

industry[J]. AD-minister, 2017, 30:131-148.

[30]FIDA R, PACIELLO M, TRAMONTANO C, et al. “Yes, I can” :the protective role of personal self-efficacy in hindering counterproductive work behavior under stressful conditions[J]. Anxiety, Stress & Coping, 2015, 28 (5) :479-499.

[31]ZHAO H, XIA Q, N. Nurses’ negative affective states, moral disengagement, and knowledge hiding:the moderating role of ethical leadership[J]. Journal of Nursing Management, 2018, 10 (5) :1-14.

[32]LYUBOMIRSKY S, KING L, DIENER E. The benefits of frequent positive affect:does happiness lead to success?[J]. Psychological Bulletin, 2005, 131 (6) :803-855.

[33]MCALLISTE C P, MACKEY J D, PERREWE P L. The role of self-regulation in the relationship between abusive supervision and job tension[J]. Journal of Organizational Behavior, 2018, 39 (4) :416-428.

[34]寇燕, 高敏, 诸彦含, 等. 顾客心理所有权研究综述与展望[J]. 外国经济与管理, 2018, 40 (2) :106-122.

[35]张红涛, 王二平. 态度与行为关系研究现状及发展趋势[J]. 心理科学进展, 2007, 15 (1) :163-168.

[36]BANDURA A. Social foundations of thought and action:a social cognitive theory[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.

[37]WANG P, WALUMBWA F. Family-friendly programs, organizational Commitment, and work withdrawal:the moderating role of transformational leadership[J]. Personnel Psychology, 2007, 60 (2) :397- 427.

[38]VAN DER DOEF M, MAES S. The job demand-control (-support) model and psychological well-being:a review of 20 years of empirical research[J]. Work & Stress, 1999, 13 (2) :87-114.

[39]GREEN A E, MILLER E A. AARONS G A. Transformational leadership moderate the relationship between emotional exhaustion and turnover intention among community mental health providers[J]. Community Mental Health Journal, 2013, 49 (4) :373-379.

[40]KIM M, BEEHR T A. Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors[J]. Journal of Leadership & Organizational Studies, 2017, 24 (4) :466-478.

[41]ZHAO H, LIU W, LI J, et al. Leader-member exchange, organizational identification, and knowledge hiding:the moderating role of relative leader-member exchange[J]. Journal of Organizational Behavior, 2019, 40 (7) :834-848.

[42]PODSAKOFF P M, AHEARNE M, MACKENZIE S B. Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance[J]. Journal of Applied Psychology, 1997, 82 (2) :262-287.

[43]CARLESS S A. Short measure of transformational leadership[J]. Journal of Business and Psychology, 2000, 14 (3) : 389-405.

-
- [44]BECKER T E.Potential problems in the statistical control of variables in organizational research:a qualitative analysis with recommendations[J].Organizational Research Methods,2005,8(3):274-289.
- [45]BERNERTH J B,AGUINIS H.A critical review and best-practice recommendations for control variable usage[J].Personnel Psychology,2016,69(1):229-283.
- [46]AMBROSE M L,SCHMINKE M.Sex differences in business ethics:the importance of perceptions[J].Journal of Managerial Issues,1999,11(4):454-474.
- [47]PARASURAMAN A,FUTRELL C M.Demographics, job satisfaction, and propensity to leave of industrial salesmen[J].Journal of Business Research,1983,11(1):33-48.
- [48]BARON R M,KENNY D A.The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research:conceptual, strategic,and statistical considerations[J].Journal of Personality and Social Psychology,1986,51(6):1173-1182.
- [49]HAYES A F.Introduction to mediation,moderation,and conditional process analysis[M].New York:Guilford Press,2013.
- [50]HAYES A F.An index and test of linear moderated mediation[J].Multivariate Behavioral Research,2015,50(1):1-22.
- [51]张佳良,袁艺玮,刘军.组织中的领地性研究:文献综述与研究展望[J].科技进步与对策,2017,34(24):154-160.
- [52]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.