

文章编号:1005-2542(2017)01-0054-09

我国重大基础设施工程员工心理所有权对项目绩效的影响 ——基于员工组织主人翁行为的中介

何清华¹, 陈 震^{1,2}, 李永奎¹

(1. 同济大学 经济与管理学院, 上海 200092; 2. 北京建筑大学 经济与管理工程学院, 北京 100044)

【摘要】基于重大基础设施工程情境,通过对12个重大基础设施工程项目中的358位员工的调研,采用路径分析法讨论基于员工组织主人翁行为为中介的员工心理所有权对项目绩效的影响机制。研究表明,组织主人翁行为对心理所有权和项目绩效产生部分中介的显著正向影响。心理所有权能够对组织主人翁行为中的学习进取和敬业忠诚产生显著正向影响,组织主人翁行为中的敬业忠诚和助人顾大局对项目绩效产生显著正向影响,而组织主人翁行为中的敬业忠诚对助人顾大局亦产生显著正向影响。而心理所有权对助人顾大局以及学习进取对项目绩效的影响均不显著。

关键词:重大基础设施工程;心理所有权;组织主人翁行为;项目绩效

中图分类号:C 936 **文献标志码:**A

The Impact of Megaproject Employee's Psychological Ownership on Project Performance in China: Organizational Ownership Behavior as Intermediary

HE Qinghua¹, CHEN Zhen^{1,2}, LI Yongkui¹

(1. School of Economics and Management, Architecture Tongji University, Shanghai 200092, China;

2. School of Economics and Management Engineering, Beijing University of Civil Engineering and Architecture, Beijing 100044, China)

【Abstract】Through a survey on the 358 employees worked on 12 mega infrastructure projects, we use the path analysis method to discuss the mechanism of influence of the employees' psychological ownership on the project performance, viewing the employee organizational ownership behavior as an intermediary. We show that the psychological ownership on project performance has significant positive influence, partly intermediated by organizational ownership behavior. In fact, psychological ownership has significant positive influence on learning and loyalty of organizational ownership behavior; the loyalty and help of organizational ownership behavior have significant positive influence on project performance; and the loyalty on help of organizational ownership behavior has significant positive effect. However, the impact of psychological ownership on help of organizational ownership behavior, and the impact of learning of organizational ownership behavior on project performance are not significant.

Key words: megaproject; psychological ownership; organizational ownership behavior; project performance

收稿日期:2015-01-29 修订日期:2015-05-29

基金项目:国家自然科学基金项目资助(71390523,71571137)

作者简介:何清华(1971-),男,博士,教授。研究方向为建设项目管理。

通信作者:陈 震(1986-),男,博士,讲师。E-mail:cz0021@126.com

重大基础设施工程在东西方的定义有所差异。在美国,重大基础设施工程被认为是大规模的,投资主体复杂的,耗资超过10亿美元的,需要很多年开发和建设的,涉及公共和私人利益相关者的,改变和影响数百万人生活的项目^[1]。而在中国,重大基础设施工程被认为是数百亿元的,通常由政府委托的项目部运作的,具有不确定性、复杂性、政治敏感和涉及大量的利益相关者等特征^[2]。两者比较,中国的重大基础设施工程较之美国,又加入了政治因素,因而更加复杂多变。由于中国的重大基础设施工程持续时间长,期间政治、经济、文化等多种因素交错影响,故项目目标和路径的高度不确定,传统的项目变更反馈不能适应重大基础设施工程“快变”的节奏需求,因而产生大量的重复返工,造成进度、成本等多项绩效指标超标。因此,重大基础设施工程项目管理从基于事件的破碎化管理逐渐转向基于人的系统管理,通过提升项目利益相关方的参与度^[3],对挖掘执行人对事件的执行和适应程度来预判结果和加快反应速度,实现项目绩效的提升^[4]。

中国的重大基础设施工程实践一直持续关注项目所有权和主人翁意识的培养。在项目实施阶段,项目部均会组织相应规模的“立功竞赛”,分标段激发员工“以项目为家”的所有权意识,鼓励员工多从项目整体利益而非个体利益角度解决问题。杭州湾跨海大桥建设的实践表明,“立功竞赛”对项目整体的工程进度、安全生产、工程质量以及自主创新和队伍建设均有显著的提升作用^[5]。因此,重大基础设施工程的心理所有权和主人翁行为具有真实的项目背景,可以用于解释部分实践过程中自发性行为促进项目绩效的现象,并能够进一步验证其心理成因,因此,针对性加强对组织主人翁行为的控制,具有显著的实践意义。

另一方面,目前项目管理的学术研究多停留在基于任务为目标的进度、质量、成本以及安全管理研究,而对“人”的主观意识和行为在项目管理中发挥的作用考虑不足^[6],尚无针对重大基础设施工程情境的员工的积极心理、积极行为的研究,客观上造成了实践中存在的诸如“不同的人做同一件事工作深度不同”、“工作上能帮则帮的行为”等现象无法借助传统管理理论得以解释。而重大基础设施工程具有一般项目所不具备的复杂性,员工责任心不足,没有主人翁行为,在不确定性的冲击下,重大基础设施工程较之一般建设项目适应性更差,目标也更加易毁^[7]。因此,在重大基础设施工程特有的复杂性情境下,随着员工心理所有权的驱动,主人翁行为通过

非直接的员工间的互助、共享和人文关怀行为,降低交易成本、知识壁垒和工期,间接提升项目绩效价值。基于目前尚无针对心理所有权对组织主人翁行为影响的研究,亦无心理所有权、组织主人翁行为对项目绩效影响研究的现状,本文提出重大基础设施工程情境下员工心理所有权经由组织主人翁行为而影响项目绩效的理论并通过实证加以验证,并进一步讨论重大基础设施工程情境中组织主人翁行为的概念边界及其理论作用机理,为基于员工心理的行为诱导及构建项目主人翁行为理论提供理论依据。

本文基于重大基础设施工程,认为员工个体组织主人翁行为是心理所有权的反映,并能够对项目绩效产生影响,进而构建以组织主人翁行为为中介的结构方程模型。基于中国情境,在已有讨论一般企业组织心理所有权对组织公民行为研究的基础上^[8-9],讨论包含中国“家天下”文化下的重大基础设施工程项目中心理所有权对项目绩效的影响,有助于更好地认识中国本土化重大基础设施工程项目管理实践并启发中国式管理理论的构建。

1 相关理论和概念

1.1 概念界定及内涵

心理所有权是指个体感知对目标物(物质或非物质)全部或部分的所有权,心理所有权的核心在于感知占有和对一个目标的心理连接^[10]。员工所有权可划分为正式所有权与心理所有权2个维度。相较于正式所有权,心理所有权是一种虚拟的所有权。然而员工的正式所有权并不直接对员工的态度、动机、行为和工作绩效产生影响,而是通过心理所有权对员工产生影响^[11]。项目管理领域内对于心理所有权的研究尚无系统,Barki等^[12]基于信息实施和信息采纳模型,认为心理所有权有助于有用性和易用性感知,最终有利于系统的使用。Shepherd等^[13]研究认为,在项目失败的情境下,员工有心理所有权的项目往往会导致员工更强烈的负面情绪。Dow^[14]认为项目的心理所有权与项目的安全氛围共同作用导致了项目中的安全行为,只有心理所有权和安全氛围都高时才会产生安全公民行为,心理所有权高而安全氛围低则会引起安全的反抗,心理所有权低而安全氛围高会产生安全的服从,而心理所有权和安全氛围都低则造成安全管理的低下。已有项目管理中对于心理所有权的研究分别从信息管理、项目失败和安全管理3个角度加以研究,认为心理所有权对于结果有放大作用,即心理所有权越强,项目越成功,心理影响越好,反之则心理影响越差。

在中国情境下,工作中存在角色泛化、强调人际关系、个体积极主动性等特点^[15],因而使得组织公民行为不完全对应中国员工的工作行为特点。组织主人翁行为是基于中国文化情境而提出的构念,其既包括组织公民行为,即有利于组织的职责外行为,又包括中国文化情境下被视为员工应尽义务的、但却没有被明确列入职责内的行为,即既考虑了岗位职责规定以外的“不必做”的行为(组织公民行为),又考虑了岗位职责界限不清的“期望做”的行为^[16]。组织主人翁行为被认为是员工从事该项工作必备的“素质”^[17],即为保持社会和组织的稳定性,员工在特定的社会层级或组织位置做出的符合文化和社会规范的行为^[17-18]。由于 Organ 等^[19]研究组织公民行为的背景在美国,而在文化情境不同的中国,该类行为的范围可能传统的组织公民行为既有相似,又有差异。Farh 等^[20]研究表明,中国情境下组织公民行为与美国文化下的有众多不同,这表现在运动员精神等容错行为在中国并不被接受,而保持整洁等行为维度被考虑进入组织公民行为的范畴。另外,中国情境下对企业和项目的人和组织的结合并非完全的契约式关系,并非对所有的情形用契约进行了规范,而是大量存在按“惯例”执行的情形,因而其管理无法摆脱“治家”式管理,因此,角色外行为和角色内行为的界限是模糊的,员工与组织的界限也是模糊的^[17,21],而主人翁行为可以更好地包括中国情境下所有对工作效能实现有利的补充行为。目前,在项目管理领域,虽然尚无学者对项目中的主人翁行为进行研究,但“以项目为家”的项目主人翁意识一直是项目文化的目标^[22],且项目作为临时性组织,其成员结构和行为具有更大的不确定性^[23],因此,研究项目主人翁意识对项目目标有何影响,如何实现项目中的主人翁行为都是亟需解决的问题,主人翁行为的研究对项目文化的实现方式和路径的研究也具有借鉴价值。

目前对重大基础设施工程绩效的讨论较为破碎化,学者们均围绕自身要论证的项目角度而构建相应的绩效评价体系,而当学者需要从整体去考虑项目绩效时也是多个维度的拼凑^[24],因而难以从一个整体的角度审视现有的工程绩效。虽然早在 1994 年,就有学者提出重大工程绩效的框架包括进度、成本、质量、安全、社会反应和契约^[25],但并未取得学界一致,仍有诸如风险绩效^[26]、创新绩效^[27]、环境绩效^[28]等其他项目绩效度量方式被提出。重大基础设施工程绩效与一般工程项目绩效指标的不同点具体表现在:① 对于重大基础设施工程项目返工的重视,认为返工是影响工程绩效的重要因素,且影响到

“质量、进度、成本、安全”各个方面^[29];② 对重大基础设施工程项目沟通、协调的重视,由于重大基础设施工程的利益相关方众多,良好的协调有助于消除各方的误解,减少项目利益相关方直接和间接冲突而对项目绩效带来的负面影响^[30-32];③ 从项目可持续发展的角度,强调民众对重大基础设施工程的社会反响,减少外部环境对项目的负面影响^[25],提高重大基础设施工程项目的社会影响力。然而,重大基础设施工程绩效整体框架与一般工程项目绩效框架类似,参考重大工程^[33]和工程项目绩效^[34]的定义,认为重大基础设施工程项目绩效是指国家为解决所面临的重大经济、社会、安全问题,实现国家战略目标,行使最高行政权力,在国力允许的范围内,动员全社会人力、物力、财力资源,组织建设的基础设施工程建设过程中进度、成本、质量、安全、沟通和契约以及可持续等指标的的实现程度。

1.2 心理所有权对组织主人翁行为的影响

心理所有权对组织公民行为的研究一直是研究的热点问题。Van Dyne 等^[35]的研究论证了心理所有权对组织公民行为的正向影响作用,吕福新等^[8]和张辉等^[36]分别从不同的视角实证了中国情境下的企业中心理所有权对组织公民行为的正向影响,并进一步论证了组织承诺的中介作用,认为情感承诺是完全中介而规范承诺是部分中介作用。陈浩等^[9]进一步扩展了研究成果,认为组织承诺和组织认同都可以中介心理所有权对组织公民行为的正向影响,组织承诺是部分中介而组织认同是完全中介,这与吕福新等对组织承诺的研究结论基本一致。通过递进式的研究,心理所有权到组织公民行为的路径研究逐渐趋于成熟,但上述研究对“期望做”的行为仍然不足。本文基于心理所有权对组织公民行为的正向影响关系,提出:

假设 1 重大基础设施工程中的心理所有权对组织主人翁行为有正向影响作用。

1.3 组织主人翁行为对项目绩效的影响

永久性组织中组织主人翁行为对个体绩效的行为已经被现有研究论证,研究表明,组织主人翁行为与工作绩效之间存在较强的正向相关关系^[16]。同时,作为组织主人翁行为的重要组成部分,项目中组织公民行为对项目绩效的影响也已经被论证,研究表明,项目中的组织公民行为与项目绩效及项目成功存在较强的正向相关关系^[37-38],并有观点认为,组织公民行为对项目绩效及成功的影响深层次原因来自于项目组织文化特征对项目绩效及成功的影响,组织公民行为是受组织文化特征影响下的心理状态

对现实中的项目绩效的表现^[38]。然而,由于组织主人翁行为限于中国情境且提出较晚,目前尚无学者论证项目中组织主人翁行为对项目绩效的影响。据现有研究,组织主人翁行为对项目绩效的可能影响路径主要包括:①组织内成员用业余时间的主动学习提升自身的生产力,从而提升个体绩效而最终实现项目绩效的提升;②组织成员内的互助有利于成员工作中避免不必要的错误导致的返工,降低浪费的成本,从而提升项目整体的绩效;③敬业忠诚一方面能避免员工缺乏责任心而造成对本职工作完成不到位,难以满足项目整体的需求;另一方面,能使员工不仅仅局限于自己的工作,还能及时发现与自己搭接工作中间的缝隙,能够通过员工间的自适应行为弥补中间的缝隙,避免延误和返工,以实现项目绩效。该方面正是组织主人翁行为提出的不同于一般组织公民行为的“期望做”的行为^[21]。然而,目前的研究并未对组织主人翁行为的具体维度对项目绩效的影响进行实证研究^[16]。基于此,基于组织主人翁行为整体层面,提出:

假设2 重大基础设施工程中的组织主人翁行为对项目绩效有正向影响作用。

1.4 心理所有权对项目绩效的影响

现有研究认为心理所有权对组织绩效既有正向影响作用,又有负向影响作用。一方面,基于组织内部行为认为,在对员工信任的调节作用下,心理所有权会使员工产生领地行为,而领地行为会对员工对组织的贡献产生负向影响^[39];另一方面,基于组织间行为认为,组织通过员工的心理所有权正向影响员工满意和情感承诺,进而促进其产生跨界行为而促进组织绩效^[40]。对于群体心理所有权研究基于个体层面展望,认为心理所有权会促进员工的公民行为、自信、工作满意和组织承诺,进而正向影响组织绩效;相反,心理所有权会阻碍组织变革,产生信息囤积行为,从而负向影响组织绩效^[41]。虽然暂无心理所有权对项目绩效的相关研究,但是由于项目内部不同利益相关方组织间的跨界行为次数要远多于组织内部行为^[42],故设心理所有权对项目绩效的正向影响大于负向影响,因此,提出:

假设3 重大基础设施工程中的心理所有权对项目绩效有正向影响。

基于上述假设,本文提出理论模型如图1所示。

2 研究方法

2.1 研究样本

本次研究调研总时间(含预调研时间)为2014-



图1 重大基础设施工程员工心理所有权对项目绩效研究模型

10~2015-01,其中,预调研对象为上海、南宁的重大基础设施工程项目3处的项目管理人员共102人进行预调研,回收后剔除无效问卷,最终得到有效问卷63份,此处的重大基础设施工程项目的界定参考Flyvbjerg对重大基础设施工程的定义^[1],认为项目投资在60亿人民币以上的项目符合要求。在修订问卷题项后,开展正式调研工作,以北京、上海、南京、济南、南宁、马鞍山等地重大基础设施工程项目12处的项目管理人员为调研对象,共发放问卷507份,回收问卷388份,问卷回收率为76.53%。将空白过多,过于中立,反应倾向过于明显的问卷剔除后,得到有效问卷358份,问卷有效回收率为92.27%。其中,男性占56.15%,女性占43.85%;21~30岁占46.37%,31~40岁占28.49%,41~50岁占22.35%,51~60岁占2.79%;参与项目不满1年的占31.28%,参与项目1~2年的占51.12%,参与项目2年以上的占17.6%。问卷采用现场发放、解答及回收的方式,由调研人发放并收集。

2.2 量表选择及改进

(1) 心理所有权。该变量的测量采用中国情境下的心理所有权量表^[43],并参考心理所有权量表^[35],经过小样本测试调整后,结合重大基础设施工程项目情境,对其中题项做了重新表述和诠释,共7个题项,该量表维度的Cronbach's α 值为0.7。

(2) 组织主人翁行为。该变量的测量采用杨百寅等^[44]开发的量表,经过小样本测试,发现敬业奉献维度和忠诚正直维度有较高的相关性,而乐于助人维度、人际和谐维度和顾全大局维度有较高的相关性,在分析其内在逻辑相关的基础上,分别将其合并为敬业忠诚维度和助人顾全大局维度,共3个维度17个题项,其中,学习进取有3个题项、敬业忠诚有7个题项、助人顾全大局有7个题项。对其中题项针对项目情境做了重新表述和诠释。该量表各个维度的Cronbach's α 值不低于0.7,总量表的Cronbach's α 值为0.844。

(3) 项目绩效。该变量的测量在一般建设项目绩效量表^[45]的基础上,参考基础设施项目绩效量

表^[46-47],加入了“社会影响”维度的“项目未出现噪音扰民、扬尘、土渣抛洒、污水横流等现象”题项,“创新”维度的“项目中采用了新的施工技术”题项,“沟通”维度的“项目部的指令能无歧义、无偏差地传递给我”题项,经过小样本测试调整后,共 11 个题项,该量表维度的 Cronbach's α 值为 0.831。

形成量表如表 1 所示。采用李克特量表对问卷所有问题进行度量,对上述问题的回答,按照认同的态度分为 5 个档次,从非常不同意的 1 到非常同意的 5。本研究使用 SPSS 19.0 统计分析软件对各个变量进行信度检验。

3 研究结果及讨论

3.1 变量的描述性统计及效度检验

本研究中所有研究变量的均值、标准差、相关系数及内部一致性信度如表 2 所示。其中,所有研究变量的 Cronbach's α 值均满足大于等于 0.7 的一般要求。心理所有权与组织主人翁行为以及项目绩效相关度能够满足构建结构方程的一般要求,且显著性均通过了检验。

表 2 各变量的均值、标准差、相关系数以及内部一致性信度

变量	平均数	标准差	1	2	3
心理所有权	3.712	0.773	(0.698)		
组织主人翁行为	3.831	0.711	0.585**	(0.844)	
项目绩效	3.605	0.76	0.610**	0.579**	(0.831)

注: * 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$, *** 表示 $p < 0.001$, 下同。对角线上括号内的数值为 Cronbach's α 值

基于统计软件 Lisrel 8.8,采用最大似然估计法对问卷结果的效度进行验证性因子分析,结果如表 3 所示。

表 3 测量模型的验证性因子分析结果 ($N=358$)

测量模型	$\Delta\chi^2/df$	NFI	NNFI	IFI	CFI	RMR	RMSEA
1	3.01	0.87	0.89	0.91	0.91	0.036	0.075
2	2.88	0.88	0.91	0.92	0.92	0.038	0.073
3	2.66	0.89	0.92	0.93	0.93	0.036	0.068

注: 模型 1 为心理所有权和项目绩效双因素模型; 模型 2 为心理所有权、组织主人翁行为和项目绩效的三因素模型; 模型 3 为心理所有权、组织主人翁行为的 3 个维度(学习进取、敬业忠诚、助人顾大局)和项目绩效的五因素模型

为了验证假设,构建 3 个待验模型。模型 1 为心理所有权对项目绩效的影响,验证假设 3 中的直接效应,两者存在相关关系是其他验证性假设的基础,主要回答“心理所有权是否影响项目绩效”的问题;模型 2 为心理所有权通过组织主人翁行为影响项目绩效,同时保存心理所有权对项目绩效的直接效应,验证假设 1~3 是三者关系的雏形,主要回答“心理所有权影响项目绩效的机制是否包括组织主

人翁行为”的问题;模型 3 进一步对组织主人翁行为进行细化,是模型 2 的深化,主要回答“心理所有权如何作用于组织主人翁行为,使之对项目绩效产生影响”的问题。基于此,模型 1 构建为单路径双因素模型;模型 2 构建为双路径三因素模型;模型 3 构建为双路径五因素模型。三者拟合效果均较好,其中模型 3 的拟合效果最好。该结果表明,本研究所采用测量心理所有权、组织主人翁行为、项目绩效 3 个变量的调查问卷具有良好的效度。

3.2 假设检验

表 4 中,分别对上述 3 个模型进行修正,模型 1、2 主要通过剔除个别影响较低的题项提升模型整体显著性,而模型 3 通过 modifications indices 的值结合隐变量的实际含义,认为敬业忠诚维度会对助人顾大局产生影响,这与传统理论认为的组织承诺产生组织公民行为的观点一致^[48],剔除不显著的路径:学习进取→项目绩效和心理所有权→助人顾大局,最终形成路径修正如图 2 和表 5 所示。根据模型 3,路径验证结果表明,项目内的组织主人翁行为在项目心理所有权和项目绩效之间存在部分中介作用,模型的拟合效果较好。

表 4 修正模型的验证性因子分析结果 ($N=358$)

测量模型	$\Delta\chi^2/df$	NFI	NNFI	IFI	CFI	RMR	RMSEA
1	2.44	0.91	0.93	0.94	0.94	0.028	0.063
2	2.51	0.89	0.93	0.93	0.93	0.034	0.065
3	2.45	0.88	0.92	0.93	0.93	0.036	0.068

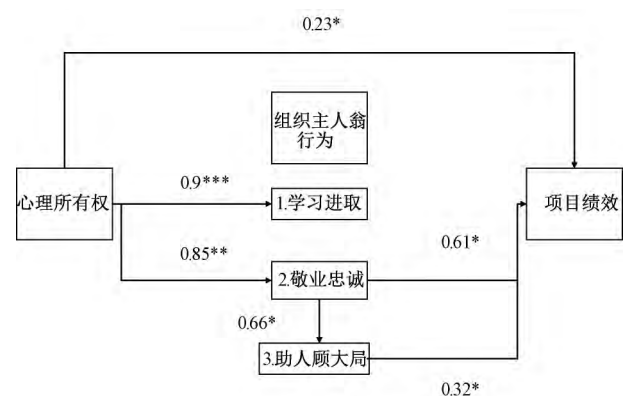


图 2 重大基础设施工程项目心理所有权对项目绩效的有效性验证模型

由表 4 可知,3 个模型修正后效度类似,均可作为阐述项目员工心理所有权对项目绩效的模型。由模型 1,项目员工心理所有权与项目绩效存在总体显著正向相关关系 ($\beta = 0.86, p < 0.001$); 而根据模型 2,项目员工心理所有权对项目绩效的直接作用 ($\beta = 0.23, p < 0.01$) 与间接作用 ($\beta = 0.79 \times$

表5 路径分析中的各变量效应

模型	变量	组织主人翁行为	学习进取	敬业忠诚	助人顾大局	项目绩效
1	心理所有权					0.86***
2	心理所有权	0.78***				0.23**
	组织主人翁行为					0.79*
3	心理所有权		0.9***	0.85**	0.12	0.23*
	学习进取					-0.12
	敬业忠诚				0.66*	0.61*
	助人顾大局					0.32*

0.78, $p < 0.05$)均为正向影响关系;基于模型3,表明组织主人翁行为并非所有的维度均对项目绩效产生影响,维度之间存在影响关系,且所有维度的影响均呈显著正相关关系:

$$\beta_1 = 0.23, \quad p < 0.05$$

$$\beta_2 = 0.85 \times 0.61, \quad p < 0.05$$

$$\beta_3 = 0.85 \times 0.66 \times 0.32, \quad p < 0.05$$

基于模型3的组织主人翁行为作用机理层面,由于存在心理所有权→助人顾大局不显著,故部分验证了假设1的结论,由于存在学习进取→项目绩效不显著,故部分验证了假设2,模型1~3共同验证了假设3的结论。

3.3 讨论

项目组织主人翁行为是项目管理研究中一种常见的组织行为,本研究结果表明,项目员工的心理所有权对项目组织主人翁行为进而影响项目绩效的影响是重要的作用机制,主要得到以下结论:

(1) 项目员工的高质量的心理所有权带来高质量的项目绩效。利益相关者的利益一致性一直是项目管理理论的重要组成部分,该理论认为只有项目利益相关者各方与项目目标一致时,项目本身和项目管理才能取得最好的效果^[49]。本研究基于行为的视角,得到了与其相似的结论,认为项目员工对项目高的归属感,感知项目的荣辱和自身相关,让员工感受到项目给其带来的责任^[41],在员工自我决定的导向下,员工基于自身利益最大化的动机而努力,进而最终实现项目绩效的提升。尽管已有研究认为心理所有权同样会带来领地行为,抑制组织绩效的实现^[50],但是重大基础设施项目中存在的大量跨界行为,使得任何一方在缺乏其他方的配合下难以独立完成项目目标,各利益相关方重复博弈的需求使得领地行为产生的可能性极小^[51]。

(2) 项目中的组织主人翁行为受项目员工的心理所有权促进,同时又促进了项目绩效。在已有研究中组织公民行为受心理所有权促进,又促进组织绩效的基础上,本文使用组织主人翁行为的概念,认

为除了组织公民行为,项目中组织期望员工做的行为(例如忠诚正直、顾全大局等)的实现也是员工归属感和责任感的体现^[44]。

(3) 虽然项目员工的心理所有权能促进项目员工的学习进取,但该类学习进取难以直接有效促进项目绩效。与一般企业中相关的知识管理研究不同,建设项目领域中的知识学习并未取得良好的效果。这种现象的发生主要基于2个原因:①基于知识的针对性,目前大量的知识共享主要是一般知识的共享,而针对建设项目管理,特别是特定的重大基础设施工程项目管理的知识并不多,项目的培训讲师不了解所在项目实施的特点,缺乏针对性地讲授;②基于知识构成的角度,项目培训的主要是言传型知识,而缺乏有经验的工程师基于工作经验的意会型知识的共享,因而学习知识的可用性不强^[52]。

(4) 敬业忠诚在组织主人翁行为中处于核心地位,既受项目员工的心理所有权的正向影响,又对助人顾大局和项目绩效产生影响;助人顾大局受心理所有权影响并不显著,但其受员工敬业忠诚的影响,最终对项目绩效也会产生影响。已有研究认为,企业中心理所有权对员工的乐于助人和顾全大局等行为存在正向相关关系^[35],并认为组织认同和组织承诺对其产生了中介作用^[9],这与本文构建的重大基础设施工程员工的心理所有权→敬业忠诚→助人顾大局的路径是一致的,敬业忠诚和助人顾大局两者共同作用实现项目绩效,阐述了项目中组织主人翁行为的可能的内在作用机理。

4 结 论

本文基于中国情境下特有的组织主人翁行为,提出重大基础设施工程中员工的组织主人翁行为对项目员工心理所有权和项目绩效的中介模型,采用结构方程模型验证该模型并提出心理所有权通过组织主人翁行为对项目绩效影响的路径。重大基础设施工程中心理所有权对包含组织公民行为的组织主人翁行为产生了积极的影响,这与吕福新等^[8]基于工商企业情境研究的心理所有权对组织公民行为的研究结果一致;重大基础设施工程中的组织主人翁行为同样对项目绩效产生了积极影响,梅哲群等^[16]认为组织主人翁行为对个体绩效产生提升,本研究表明,重大基础设施工程情境下组织主人翁行为能够通过提升个体绩效最终实现项目绩效的提升。组织主人翁行为部分中介心理所有权影响项目绩效的路径,其直接效应为0.23,间接效应为0.688。本文进一步分解了组织主人翁行为的各个

维度,研究各个维度的内部作用,认为敬业忠诚和助人顾大局均对项目绩效产生了直接影响,而助人顾大局维度受心理所有权的影响并不显著,而受组织主人翁行为中的敬业忠诚维度影响显著。

本研究对于项目管理实践的启示在于:① 重大基础设施工程项目中项目经理有必要花费精力于提升项目中各利益相关方员工对项目的归属感和所有感,监测和促进项目中员工的组织主人翁行为,这些均有利于项目绩效最终的提升;② 重大基础设施工程员工的敬业忠诚和助人顾大局均可对项目绩效产生正向影响,因此,在项目管理过程中,有必要在促进员工心理所有权的同时采取现金、表彰、岗位提升等激励手段共同提升员工的敬业忠诚和助人顾大局意识;而对于项目培训,由于存在系统培训与实践“脱节”的问题,应加强基于本工程现实基础的针对性的学习,才能有效促进项目绩效的提升。

本研究也存在一定的局限性。首先,由于重大基础设施建设项目在国内每年存量只有几十家,尽管本文尽可能分散地寻找了 12 个项目,但仍然难免一定数量的员工样本选取会处于同一项目,虽然同一项目各人对项目的可能认识不同,但仍然难以避免得到的结果存在片面性。其次,目前对于组织主人翁行为的讨论尚不成熟,重大基础设施工程情境的组织主人翁行为及进一步可能发展项目主人翁行为的界定和作用机理有待考量。这些均需要在以后的研究中加以改进。

参考文献:

- [1] Flyvbjerg B. What you should know about megaprojects and why: An overview[J]. *Project Management Journal*, 2014, 45(2): 6-19.
- [2] Van Marrewijk A, Clegg S R, Pitsis T S, et al. Managing public-private megaprojects: Paradoxes, complexity, and project design[J]. *International Journal of Project Management*, 2008, 26(6): 591-600.
- [3] Leung M, Yu J, Chan Y S. Focus group study to explore critical factors of public engagement process for mega development projects[J]. *Journal of Construction Engineering and Management*, 2014, 140(3): 4013061.
- [4] Giezen M. Adaptive and strategic capacity: Navigating megaprojects through uncertainty and complexity[J]. *Environment and Planning B: Planning and Design*, 2013, 40(4): 723-741.
- [5] 张益民. 立功竞赛活动在杭州湾大桥建设中显示威力[Z]. *中国职工科技报*, 2007-02.
- [6] 盛昭瀚. 大型复杂工程综合集成管理模式初探——苏通大桥工程管理的理论思考[J]. *建筑经济*, 2009(5): 20-22.
- [7] 薛小龙, 牛向飞. 重大工程项目团队免疫系统架构[J]. *科技进步与对策*, 2014(11): 34-37.
- [8] 吕福新, 顾姗姗. 心理所有权与组织公民行为的相关性分析——基于本土企业的视角和浙江企业的实证[J]. *管理世界*, 2007(5): 94-103.
- [9] 陈浩. 心理所有权如何影响员工组织公民行为——组织认同与组织承诺作用的比较[J]. *商业经济与管理*, 2011(7): 24-30.
- [10] Pierce J L, Kostova T, Dirks K T. Toward a theory of psychological ownership in organizations[J]. *The Academy of Management Review*, 2001, 26(2): 298-310.
- [11] Pierce J L, Rubinfeld S A, Morgan S. Employee ownership: A conceptual model of process and effects[J]. *The Academy of Management Review*, 1991, 16(1): 121-144.
- [12] Barki H, Paré G, Sicotte C. Linking IT implementation and acceptance via the construct of psychological ownership of information technology[J]. *Journal of Information Technology*, 2008, 23(4): 269-280.
- [13] Shepherd D A, Cardon M S. Negative emotional reactions to project failure and the self-compassion to learn from the experience[J]. *Journal of Management Studies*, 2009, 46(6): 923-949.
- [14] Dov Z. Safety climate and beyond: A multi-level multi-climate framework[J]. *Safety Science*, 2008, 46(3): 376-387.
- [15] 许多, 张小林. 中国组织情境下的组织公民行为[J]. *心理科学进展*, 2007(3): 505-510.
- [16] 梅哲群, 杨百寅, 金山. 领导-成员交换对组织主人翁行为及工作绩效的影响机制研究[J]. *管理学报*, 2014(5): 675-682.
- [17] Yang Baiyin, Mei Zhequn. Employee suzhi in Chinese organizations: Organizational ownership behavior[J]. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 2014, 5(2): 144-157.
- [18] Kipnis A. Suzhi: A keyword approach[J]. *The China Quarterly*, 2006, 185(186): 295-313.
- [19] Organ D W. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. [M]. Lexington Books/DC Heath and Com, 1988.
- [20] Farh J, Zhong C, Organ D W. Organizational citizenship behavior in the people's republic of China[J]. *Organization Science*, 2004, 15(2): 241-253.
- [21] 杨百寅, 梅哲群. “组织主人翁”还是“组织公民”——

- 基于中国社会文化的员工行为分析视角[J]. 清华大学学报(哲学社会科学版), 2014(3): 146-153.
- [22] 高光发. 建筑施工企业增强员工主人翁意识途径探讨[J]. 江苏科技信息, 2013(13): 28-30.
- [23] Jaafari A. Project management in the age of complexity and change [J]. Project Management Journal, 2003, 34(4): 47-58.
- [24] 许劲. 项目参与者关系对项目绩效的影响:基于关系质量视角和建设工程项目的实证[M]. 成都:西南交通大学出版社, 2011.
- [25] Christiansen J C. Obtaining mega performance on a megaproject [J]. Transactions of AACE International, 1994: R1-R3.
- [26] Kim S. Risk performance indexes and measurement systems for mega construction projects[J]. Journal of Civil Engineering and Management, 2010, 16(4): 586-594.
- [27] Caldwell N D, Roehrich J K, Davies A C. Procuring complex performance in construction: London heathrow terminal 5 and a private finance initiative hospital [J]. Journal of Purchasing and Supply Management, 2009, 15(3): 178-186.
- [28] Tam V W Y, Tam C M, Zeng S X, et al. Environmental performance measurement indicators in construction[J]. Building and Environment, 2006, 41(2): 164-173.
- [29] Li Y, Taylor T R B. Modeling the impact of design rework on transportation infrastructure construction project performance [J]. Journal of Construction Engineering and Management, 2014, 140: 040140449.
- [30] Toor S, Ogunlana S O. Beyond the 'iron triangle': Stakeholder perception of key performance indicators (KPIs) for large-scale public sector development projects [J]. International Journal of Project Management, 2010, 28(3): 228-236.
- [31] Zhai L, Xin Y, Cheng C. Understanding the value of project management from a stakeholder's perspective; Case study of mega-project management[J]. Project Management Journal, 2009, 40(1): 99-109.
- [32] 谢洪涛,张普伟. 项目组织中交易型领导对员工绩效的影响——领导替代的调节作用[J]. 系统管理学报, 2015(1): 146-152.
- [33] 高梁,刘洁. 国家重大工程与国家创新能力[J]. 中国软科学, 2005(4): 17-22.
- [34] Khalfan W S M. Mutual objective setting for partnering projects in the public sector [J]. Engineering, Construction and Architectural Management, 2007, 14(2): 119-130.
- [35] 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.
- [36] 张辉,白长虹,牛振邦. 品牌心理所有权、品牌承诺与品牌公民行为关系研究[J]. 管理科学, 2012(4): 79-90.
- [37] Braun T, Ller-Seitz G M U, Sydow J O R. Project citizenship behavior? —An explorative analysis at the project-network-nexus [J]. Scandinavian Journal of Management, 2012.
- [38] Aronson Z H L. Contributing beyond the call of duty: Examining the role of culture in fostering citizenship behavior and success in project-based work [J]. R & D Management, 2009, 39(5): 444-460.
- [39] 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.
- [40] 张辉,白长虹,陈晔. 饭店员工心理所有权与跨界行为关系研究[J]. 旅游学刊, 2012(4): 82-90.
- [41] Avey J B, Avolio B J, Crossley C D, et al. Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes [J]. Journal of Organizational Behavior, 2009, 30(2): 173-191.
- [42] Brion S, Chauvet V, Chollet B, et al. Project leaders as boundary spanners: Relational antecedents and performance outcomes [J]. International Journal of Project Management, 2012, 30(6): 708-722.
- [43] 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.
- [44] 杨百寅,梅哲群. 组织主人翁行为的结构与测量[Z]. 中国上海, 2013-14.
- [45] 方建. 建设项目业主方组织文化、知识共享对项目绩效的影响研究[D]. 上海:同济大学, 2013.
- [46] Eriksson P E, Westerberg M. Effects of cooperative procurement procedures on construction project performance: A conceptual framework [J]. International Journal of Project Management, 2011, 29(2): 197-208.
- [47] Chen L, Manley K. Validation of an instrument to measure governance and performance on collaborative infrastructure projects [J]. Journal of Construction Engineering and Management, 2014, 140: 040140065.
- [48] Gautam T, Van Dick R, Wagner U, et al.

- Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal[J]. Asian Journal of Social Psychology, 2005, 8(3): 305-314.
- [49] Olander S. Stakeholder impact analysis in construction project management[J]. Construction Management and Economics, 2007, 25(3): 277-287.
- [50] 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.
- [51] 李南,田颖杰,朱陈平. 基于小世界网络的重复囚徒困境博弈[J]. 管理工程学报, 2005(2): 140-142.
- [52] 王众托. 项目管理中的知识管理问题[J]. 土木工程学报, 2003, 36(3): 1-6.

附录

表 1 小样本测试后修正问卷

重大基础设施工程心理所有权通过组织主人翁行为对项目绩效的影响问卷

(一)重大基础设施工程建设项目员工心理所有权

1. 我认为项目的问题就是我的问题
2. 当有人称赞项目时,我会觉得很光荣
3. 我很在意别人对项目的看法
4. 我对本项目有很强的归属感。
5. 我很乐意长期留在本项目服务
6. 对我而言,本项目具有非比寻常的意义
7. 我觉得我是项目这个大家庭中的一份子

(二)重大基础设施工程建设项目员工组织主人翁精神

一、学习进取

1. 我积极学习与自己工作有关的知识技能
2. 我积极参加各类培训学习,甚至包括自费参加课程
3. 我刻苦钻研业务

二、敬业忠诚

1. 我在没有额外报酬时也愿意加班工作
2. 我在困难的环境下依然坚持工作,不会灰心
3. 我自愿承担职责之外的工作
4. 面对挑战与压力,我仍然保持昂扬的斗志,接近能力去完成工作
5. 我主动提出改进工作的合理建议
6. 我在工作中表现出诚信、诚恳
7. 当工作待遇不理想时,我仍忠诚于项目组织

三、助人顾大局

1. 当同事工作负荷过重时,我会资源提供协助
2. 我与同事分享自己所掌握的专业知识以及在工作中的经验
3. 我会主动协助解决同事之间的误会和纠纷
4. 我尽力维护组织团结,不在背后议论别人
5. 我在工作中兼顾局部与整体、长短期利益的关系
6. 我积极支持同事或其他部分,以项目整体利益为重
7. 我在必要时能够勇于牺牲局部“小我”和短期利益

(三)重大基础设施工程项目绩效

1. 项目按工程进度或将按工程进度完成
2. 项目按预算或将按预算完成
3. 项目满足预订的技术规格和功能需求
4. 项目的单位工程优良率高
5. 项目中的重大事故发生次数少
6. 项目按总体计划进行
7. 我的项目完成的流程和过程很满意
8. 我对项目的结果很满意
9. 项目未出现噪音扰民、扬尘、土渣抛洒、污水横流等现象
10. 项目中采用了新的施工技术
11. 项目部的指令能无歧义、无偏差地传递给我