

【人力资源管理研究】

团队边界活动研究回顾、评述与展望

赵 波, 严俊洁, 徐文君

(南京邮电大学 管理学院, 江苏 南京 210023)

摘 要:从战略规划到变革管理,组织面临着各种各样的复杂挑战,组织中团队的性能成为组织发展的核心问题。团队领导、成员用何种工作方式内部协作、外部联系是团队管理的一项重要任务。边界活动很大程度上体现了团队的生存和发展能力,进而影响团队绩效。研究团队边界的活动现状与发展前景,对于团队的创新与竞争力意义重大。通过文献综述和理论研究的方法,对近年来关于团队边界活动的研究进行梳理和总结,主要内容包括团队边界活动的内涵、维度、测量及其影响因素、结果等,分析了国内关于团队边界活动理论的研究现状,对比国外研究,指出差异与不足,最后对团队边界活动理论的研究趋势进行了总结和评价。

关键词:团队边界;团队边界活动;团队绩效;组织行为

中图分类号:F272.97

文章编号:1673-5420(2017)04-0071-09

21 世纪的组织环境更加复杂多变,组织的去官僚化、扁平化、无边界化等特点愈加突出,基于群体协作甚至是跨组织合作的团队成为组织运行的基本单元。新技术快速迭代,组织变革频繁,团队的边界也变得模糊。如何在这样的环境下保持团队的高效运作,提升团队绩效,为企业提供创新源泉,已成为近年来无数学者关注并不断深入研究的课题。

边界作为团队与外部环境的分界线,保护团队免受外部环境的干扰与侵害,也决定了团队与其外部怎样交换资源和信息。针对这方面的研究早在 20 世纪 90 年代初就取得了突破性进展,引起了学术界的关注,但大部分研究都是从任务导向、角色界定,以及人际关系等内部视角来探讨团队的有效性,对团队赖以生存的组织 and 外部环境关注较少。同时,关于边界管理的论述分散在组织行为学、组织社会学等少数文献和著作中,还未形成系统的研究体系。因此,文章选择从团队边界活动的内

收稿日期:2017-08-06 本刊网址:<http://nysk.njupt.edu.cn>

作者简介:赵 波,教授,研究方向:组织行为与人力资源管理。

严俊洁,硕士研究生,研究方向:人力资源管理。

徐文君,硕士研究生,研究方向:人力资源管理。

基金项目:教育部人文社科项目“团队边界渗透性、实践情境及对创新绩效影响的实证研究——以研发团队为例”(14YJC630196);江苏省教育厅重点项目“基于协同创新网络的大学生创业团队结构与绩效研究——以江苏为例”(2016ZDIXM016)

涵出发,以动态、综合的视角考察团队及其成员边界活动的影响因素及作用结果,总结当前国内对此理论的研究现状,展望未来发展道路,力争弥补以往团队建设研究的不足,为企业提高团队有效性,实现创新提供更全面的思考方向。

一、团队边界活动的内涵界定

(一) 边界的概念

自20世纪50年代末开始,边界和边界活动受到了学者们的关注^[1-3]。Thompson认为边界是正式组织最为基本和典型的特征,以此区分组织成员和非组织成员^[1]。在Leifer和Delbecq的观点中,边界不仅能够使得成员远离系统之外的影响,还能够调节在系统内外部流动的资源^[3]。随着开放性系统观念的提出,Scott提出组织边界不仅能够保证流入组织的资源都是组织切实所需的、有益的,而且可以筛选掉那些对组织有害的要素^[4]。Yan和Louis则是从组织内部的主动性和动态视角研究了边界问题,强调了边界所拥有的隔离保护和渗透延展两方面功能^[5]。这些功能也正是边界的特征。

边界在组织与环境之间扮演了双重角色,既区分了二者,又通过流动资源将他们联系了起来。综合上述观点,我们将边界定义为:系统为了维持自身的长期生存而与环境互动的领域或范围。

(二) 团队边界活动的界定

随着基于团队的、知识导向的和分布式的组织结构的日益普及,研究人员意识到团队绩效不仅仅来源于团队内部^[6-9]。团队是一个开放性系统,团队内部不可能提供所有的必要资源和信息,复杂的外部环境促使其要不断与外部进行沟通和互动才能获取团队生存和发展的社会资本^[10-11]。

Ancona和Caldwell指出,团队边界管理是团队管理与组织其他部分的互动,包括使者、任务协调者、侦察和安全活动^[12-13]。Yan和Louis等则认为,团队边界活动是团队边界的建立与维护,包括管理其与外部环境之间的交换活动,以促进团队整体目标的实现^{[5][14]}。基于边界所包含的“止于此”和“发于此”的概念,团队边界管理的内容可以分成两类:内向边界活动(Inward-facing Boundary Activities)和外向边界活动(Outward-facing Boundary Activities)^[15]。内向边界活动的目的是协调与维持边界设定,保护团队成员,使得他们远离外部环境的干扰,促使其对团队的认同度与吸引力得到提高,从而确保团队独立性不受损,加速实现团队目标;外向边界活动则是通过获取外部资源和信息,识别关键的外部团体,使其与团队自身相互影响从而帮助团队实现目标。

(三) 团队边界活动的维度与测量

早期学者们对于团队边界的关注点主要集中于如何从团队外部获取团队利益。随着研究的逐步深入,学者们对其所包含的内容和分类进行着不断的补充和完善。目前,对于团队边界活动的测量主要是依靠参照性的评价,将个体对边界行为的评定聚合到团队层面上来代表团队边界

活动,从而体现出团队的平均水平。此外,一些学者也会采用沟通频次计分的方式来测量团队的边界活动。

Ancona 和 Caldwell 根据团队成员间交流的类型、频率和目的,将团队边界活动分为任务协调活动、搜索活动、使节活动、保卫活动 4 类^{[6][13]}。同时,他们还开发了配套的测量量表。量表共 24 个题项,经大量学者实证研究证明,该量表具有较好的信度及效度,是目前团队外部学习理论中最常采用的量表。

基于活动目的和针对性的差异,Faraj 和 Yan 将团队边界活动分为边界巩固(team boundary reinforcement)、边界跨越(team boundary spanning)和边界缓冲(team boundary buffering)3 类并对应开发了 12 个题项的测量量表^[14]。其中,边界巩固属于内向边界活动,剩余两类属于外向边界活动。目前,该三维度理论得到了国内学术界大部分研究人员的认可。

结合上述学者的研究,本文整理汇总了当前在学术界认可程度较高的团队边界活动维度,如表 1 所示:

表 1 团队边界活动的维度

研究者(年份)	维度名称	维度
Bettencourt 和 Brown(2003)	服务传递、外部表征、内部影响行为	三维度
Druskat 和 Wheeler(2003)	联络、搜寻和劝说	
Marrone(2007)	代表活动、任务协调活动、信息搜索活动	
Faraj 和 Yan(2009)	边界巩固、边界跨越、边界缓冲	四维度
Ancona 和 Caldwell(1992)	使节活动、任务协调活动、搜索活动、保卫活动	
Drach-Zahavy 和 Somech(2010)	侦查活动、协调活动、缓冲活动、培育性活动	
Neergaard(2005)	建立新的风险团队、融资、招聘、发现顾客、获得相关的建议或知识、建立国际交往	六维度

二、团队边界活动的影响因素

(一)个体因素

影响团队边界活动的个体因素主要有:成员管理层次、任期、自我效能感和工作角色等。

Thompson 提出管理层次是团队边界活动的影响因素之一。位处技术核心但管理层次较低的雇员往往会缺少与环境的互动,相比他们,高层管理者会与环境进行更加频繁的互动,关系也相对密切一些^[1]。Thompson 的观点得到了 Manev 和 Stevenson 的进一步证实。在组织更加扁平化的情况下,低层次的管理者所能保持的外部联结的数量会小于高层级的管理者,对于高层管理者来说,跨边界沟通更为频繁^[16]。除此之外,团队成员的任期也会正向影响团队的任务协调活动^{[10][17]}。

Marrone 等的研究表明,边界扫描自我效能感(Boundary Spanning Selfefficacy)与个体边界扫描行为积极相关。高效能的个体相信自己有能力处理好外部关系,进而促进团队边界活动的开

展。同时,Marrone等人也认为团队成员角色是一种可以预期他们行为和活动的社会概念^[18]。明确的工作角色意味着该成员要对某项工作任务担负起责任和义务。鉴于团队边界活动的复杂性,成员必须有明确的责任感才能更好地胜任工作^[19]。

(二) 团队因素

团队层面的因素对团队边界活动有着十分重要的影响,主要包括团队异质性、团队任务与目标特征、团队领导风格等。

团队异质性会通过影响成员之间的开放式沟通进而影响团队边界活动^[19-20]。这是因为团队的高异质性会阻碍内部成员之间的沟通与认同,使他们因为缺乏一致性而产生分歧,继而向外扩展探索,与外部环境中的个体取得沟通与合作。

团队之间相互合作的任务和目标会提高团队边界活动的水平。团队间任务的依赖性表现为团队需要其他人在资源、信息方面的支持和帮助才能最终完成任务。正是在这样的过程中,团队边界活动的程度得到了不断的加深^[17]。

团队领导风格对团队成员参与外部活动的影响十分明显^[17]。比如,有的领导特质属于外向型,积极参与外部活动,也会支持下属与外界的沟通。相反,有的领导比较封闭,执著于内部工作过程,不积极与外界沟通,其下属也很难在这方面得到相应的支持和指导。团队领导者如果不知如何处理团队成员内部和外部工作方式的差异,就会导致团队潜力不足。

(三) 组织因素

研究发现,影响团队边界活动的组织变量有组织环境、组织变革、组织文化等。

Thompson认为组织环境这一因素在影响团队边界活动的类型中起到了关键作用^[1]。因为同质的部门和结构单元是大部分团队的建立基础,所以团队会在异质性环境的影响下加速增加团队跨界单位和角色。当环境同质和相对稳定时,团队边界活动往往会以一种例行活动的形式表现出来,也就是标准化;而当环境是异质性的且变化不定时,跨界程度较高的边界人员的位置就会逐步呈现出其重要性,同时也会有更高的决策倾向出现在他们身上,此时的团队边界活动就不再是标准化的了。

在组织变革中,组织架构重组、削减冗余资源、推广高科技沟通工具等行为将会影响团队边界活动^[21]。团队在削减冗余资源时,有可能会削减掉一些对创新、团队学习等非常关键的资源,所以,团队需要重新寻找必要的资源和信息。在这一基础上,边界缓冲、边界扫描和边界维持活动就会得到加强,以此为团队获取资源提供便利。Yan等人认为,在组织重组的背景下,团队对于边界缓冲和侦查活动的需要会变得更加明显。此外,当团队中使用高科技沟通工具时,团队边界活动的水平会变得更^[5]。

在组织文化方面,紧密型的团队文化可能会促使团队成员更多地进行边界维护活动。在主动积极的文化氛围中,团队成员与外部环境的联系和交互作用也会比较积极^[22]。团队实行个体主义文化还是集体主义文化对团队边界活动也有着很大影响。个体主义文化强调独立自主、自我目标优先,集体主义文化强调个体目标服从整体目标、重视忠诚团结^[11]。前者背景下团队的边界维持、侦察和缓冲活动会表现得比较突出,而在后者背景下,团队的边界合作活动会更加明显。

三、团队边界活动的结果

在对团队边界活动的内涵、影响因素等问题做了深入界定和分析的基础上,学者们开始陆续对团队边界活动在预测团队结果方面的作用进行探索,其中,一些重要的研究聚焦在其对团队绩效、知识分享、团队学习等方面的影响上。

(一) 团队绩效

在1984年Gladstein开始对团队边界活动与团队绩效的关系进行实证研究之后,30多年的时间里,国内外的研究者在这一方面不断探索,取得了一系列重要的研究成果。团队边界活动对团队绩效的影响主要可以划分为以下3类。

1. 无影响。通过对通讯设备销售团队的实证研究,Gladstein提出团队边界活动不能正向影响团队销售绩效和主观评定的团队效能^[20]。此结论的形成可能与当时学术界对边界活动内容定义不清有一定的关系。不过,经过对64个软件开发团队样本进行研究,Faraj和Yan也认为团队边界活动并未显著影响团队绩效^[14]。

2. 线性关系。团队边界活动对团队结果具有显著的正向关系这一观点已经得到了部分实证的证明。Ancona通过研究发现,如果团队对外部依赖性较强,则团队外部活动在预测团队绩效这一方面会比团队内部过程更胜一筹^[10]。Ancona和Caldwell发现,新产品开发团队外部活动中的使节活动、初期预算和任务安排绩效具有显著正向关系;任务协调活动与团队长期创新绩效也具有显著正向关系;外部沟通频率与团队初期预算和任务安排绩效则呈显著负相关^[6]。其他研究显示,团队外部沟通频率对管理者评定的团队绩效和创新效率均存在正向影响^[14]。当组织环境处于动态时,团队协调外部工作以及分享外部资源的程度可以对团队能否成功运作起到预测作用,并最终为组织提供竞争优势^[23]。Marrone等人研究指出,团队边界活动不仅能够正向预测团队生存能力,对来源于终端用户评定的团队绩效同样有正向预测的作用^[18]。

3. 倒U型关系。Gibson等将140个电影制片团队作为调查样本,对团队外部环境如何影响其外部活动进行了研究,发现团队外部活动并不是多多益善,其与由电影制片人和观众共同评定的团队效能之间存在着倒U型关系^[24]。

(二) 知识分享

作为知识分享的前提和保障,沟通十分重要。高质量的外部沟通在团队之间的知识分享中有着不容小觑的作用。基于此,研究者在早期对于团队边界活动的探索中,更为侧重团队从外部获取信息、筛选信息和过滤信息等环节。Tushman和Katz指出,从外部获取信息是团队边界活动的起点,传递信息到团队内部则是目的^[25]。作为团队的边界人员,他们有机会接触外部资源,同时他们也应该与团队内其他成员分享从外部获得的信息和知识^[26-27]。

团队内部知识分享是指团队内部成员之间交换总体情况、具体要求、分析技术、进度、结果等方面信息和知识的过程。团队外部知识分享则是与其他对象去交换这些信息和知识的过程,这些对象包括其他团队成员、非团队成员和客户。一系列研究结果表明,团队绩效既会受到团队内部知识分享的显著影响,也会受到团队外部知识分享的显著影响。但是,如果一个团队实现创新

的途径是团队结构多样化,那么相比内部知识分享,这个团队中的外部知识分享就会更有价值。这是因为团队成员在外部知识分享中有更大几率获取和吸纳到新知识,而这些知识是团队当前并没有了解和掌握到的^[28]。

另外,有研究表明团队外部知识分享在团队边界活动与团队创新绩效的倒U型关系中存在着中介作用。这是因为团队边界活动大大促进了团队与外部合作方对共同目标资源、时间和资金的承诺,能够整合双方力量一起解决问题,从而帮助团队降低成本,增强团队对新技术的深入理解,加快新产品发布进度,提高产品水平等。研究表明,知识分享的频率、质量和及时性增加时,新产品的设计水平和产品质量均有显著提升^[29]。

(三)团队学习

团队中的跨界者必须筛选和过滤从外部收集到的信息,这也正是团队学习的具体表现^[30]。在边界活动中,信息、资源、知识和想法可以在个体之间与团队之间进行传递和交互,这促进了知识的传播,促使个体和团队产生学习行为,使创新的可能性得到提高。Edmondson认为边界扫描行为对学习行为有积极的影响。通过扫描行为,团队与外部的信息源进行连接,保证了团队能够获取有效的知识和信息,从而提升整个团队的学习水平^[31]。

四、团队边界活动理论的国内研究现状

目前,国内学者对团队边界活动的研究大多还处于引进和验证国外研究成果阶段,大部分实证研究聚焦于团队边界活动结果的探讨,只有少部分学者尝试建构团队边界活动的维度和模型。石冠峰提出将团队心理边界划分为内向和外向两种类型,内向心理边界被定义为团队成员与团队之间的心理契约,外向心理边界则指的是团队成员与外部或社会之间的心理关系^[15]。按照互动对象的不同,徐莉和赵涛将团队过程分为内部和外部两个类型,内部过程是行为整合,外部过程是跨界管理^[32]。通过研究集体球类团队,肖华提出集体球类团队边界管理包括边界培养、边界巩固、边界跨越和边界缓冲4个维度。其中边界巩固和边界培养是内向边界管理,边界缓冲和边界跨越是外向边界管理^[33]。在团队边界活动结果的探讨方面,奉小斌通过对131个研发团队的研究证实研发团队的跨界行为对创新绩效有显著的正向影响^[34]。通过对20家IT外包企业的实证研究,杜荣等发现边界跨越显著正向影响IT外包绩效,知识共享是提升接包方IT外包绩效的重要手段^[35]。刘松博等在中国文化情景下,通过对61个团队跨层次的实证研究,证实团队跨界行为有助于提升任务绩效^[36]。以国内111个研发团队为样本,袁庆宏等证明了研发团队跨界活动对团队反思和团队创新绩效的影响均呈现为倒U型,并在这个发现的基础上构建了研发团队跨界活动对团队创新绩效的作用机制模型^[37]。

回顾国内外团队边界活动的研究,可以看出,国内学者已经逐渐意识到团队边界活动的重要性,并采取实证研究验证团队边界活动理论在中国文化背景下的适用性。相对于国外研究来说,国内对于团队边界活动的研究还很不充分,仅有石冠峰、徐莉、赵涛、肖华、朱学红等对团队边界活动理论进行了一些初步的介绍,奉小斌、杜荣、冯俊嵩、刘松博、李玉辉、袁庆宏、张华磊等进行

了初步的实证研究,缺乏比较系统的专门研究。此外,他们使用的量表都是西方学者研究开发的,是否适合于我国国情有待进一步验证。

五、结论和展望

当前的组织变革和战略规划频繁,环境变化快速,团队边界活动也愈加复杂,出现了更多的问题需要学者们去深入探索,譬如:如何开发、完善适用于中国文化背景的团队边界测量量表?在具体的组织环境中如何使得团队边界活动更有效?如何处理团队内外部活动的竞争性需求?如何识别阻碍团队运行的外部环境条件?影响边界活动与绩效关系的权变因素是什么?团队边界活动过程中的关键中介变量有哪些?团队绩效提升是目前组织发展的核心问题,因此,团队边界管理与团队绩效的关系模型也仍是团队边界理论研究的重点与难点。

未来研究的关键可能会集中于:如何平衡内向边界活动和外向边界活动之间的关系。二者既互相支持又相互竞争,如果团队过于注重内向边界管理,就容易出现团队成员排外、从众等缺乏对外主动性的情况,不利于团队的成长和发展。而过分注重外向边界管理,则可能导致团队成员分歧较大、工作目标不统一,形成团队间难以协调的冲突,破坏团队凝聚力,不利于团队绩效的实现。

参考文献:

- [1] THOMPSON J D. Organizations in action [M]. New York: McGraw-Hill, 1967.
- [2] TUSHMAN M L. Special boundary roles in the innovation process [J]. Administrative Science Quarterly, 1977(4): 587 - 605.
- [3] LEIFER R, DELBECQ A. Organizational/environmental interchange: a model of boundary spanning activity [J]. Academy of Management Review, 1978(1): 40 - 50.
- [4] SCOTT W R. Institution and organizations [M]. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc., 1995.
- [5] YAN A, LOUIS M R. The migration of organizational functions to the work unit level: buffering, spanning, and bringing up boundaries [J]. Human Relations, 1999(1): 25 - 47.
- [6] ANCONA D G, CALDWELL D F. Demography and design: predictors of new product team performance [J]. Organization Science, 1992(3): 321 - 341.
- [7] TESLUK P E, MATHIEU J E. Overcoming roadblocks to effectiveness: incorporating management of performance barriers into models of work group effectiveness [J]. Journal of Applied Psychology, 1999(2): 200 - 217.
- [8] JOSHI A. The influence of organizational demography on the external networking behavior of teams [J]. Academy of Management Review, 2006(3): 583 - 595.
- [9] CHUNG Y, JACKSON S E. The internal and external networks of knowledge intensive teams: the role of task routineness [J]. Journal of Management, 2013(2): 442 - 468.
- [10] ANCONA D G. Outward bound: strategic for team survival in an organization [J]. Academy of Management Journal, 1990(2): 334 - 365.

- [11] DRACH-ZAHAVY A, SOMECH A. From an intrateam to an interteam perspective of effectiveness: the role of interdependence and boundary activities[J]. *Small Group Research*, 2010(2): 143 – 174.
- [12] ANCONA D G, CALDWELL D F. Beyond task and maintenance: defining external functions in group[J]. *Group and Organization Management*, 1988(13): 468 – 494.
- [13] ANCONA D G, CALDWELL D F. Bridging the boundary: external activity and performance in organizational teams[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1992(4): 634 – 665.
- [14] FARAJ S, YAN A. Boundary work in knowledge teams[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009(3): 604 – 617.
- [15] 石冠峰, 林志扬. 团队建设研究的新思路: 边界管理的视角[J]. *中国工业经济*, 2010(1): 94 – 103.
- [16] MANEV I, STEVENSON W B. Boundary spanning and influence in the organization's extended network of communication[J]. *Journal of Business Communication*, 2001(2): 183 – 205.
- [17] JOSHI A, PANDEY N, HAN G H. Bracketing team boundary spanning: an examination of task-based, team-level, and contextual antecedents[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2009(6): 731 – 759.
- [18] MARRONE J A, TESLUK P E, CARSON J B. A multilevel investigation of antecedents and consequences of team member boundary spanning behavior[J]. *Academy of Management Journal*, 2007(6): 1423 – 1439.
- [19] CHOI J N. External activities and team effectiveness review and theoretical development [J]. *Small Group Research*, 2002(2): 181 – 208.
- [20] GLADSTEIN D L. Groups in context: a model of task group effectiveness [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1984(4): 499 – 517.
- [21] CROSS R L, YAN A, LOUIS M R. Boundary activities in boundaryless organizations: a case study of a transformation to a team based structure[J]. *Human Relations*, 2000(6): 841 – 868.
- [22] 凌斌. 团队边界活动的概念构思、影响因素和结果[J]. *心理学进展*, 2012(2): 198 – 205.
- [23] MALHOTRA A, MAJCHRZAK A. Enabling knowledge creation in far-flung teams: best practices for IT support and knowledge sharing[J]. *Engineering Management Review IEEE*, 2004(4): 86 – 86.
- [24] GIBSON C, GIBBS J L. Excess may do harm: investigating the effect of team external environment on external activities in teams[J]. *Organization Science*, 2012(3): 697 – 715.
- [25] TUSHMAN M L, KATZ R. External communication and project performance: an investigation into the role of gatekeepers [J]. *Academy of Management Proceedings*, 1980(11): 261 – 265.
- [26] TUSHMAN M L. Special boundary roles in the innovation process[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1977(4): 587 – 605.
- [27] KELLER R T. Cross-functional project groups in research and new product development: diversity, communications, job stress, and outcomes[J]. *Academy of Management Journal*, 2001(3): 547 – 555.
- [28] CUMMINGS J N. Working groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization[J]. *Management Science*, 2004(3): 352 – 364.
- [29] HANDFIELD R, PETERSEN K, COUSINS P, et al. An organizational entrepreneurship model of supply management integration and performance outcomes[J]. *International Journal of Operations & Production Management*, 2009(2): 100 – 126.
- [30] ALDRICH J, HERKER D. Boundary spanning roles and organization structure [J]. *Academy of Management Review*, 1977(2): 217 – 230.
- [31] EDMONSON A. Speaking up in the operating room: how team leaders promote learning in interdisciplinary action teams

- [J]. Journal of Management Studies, 2003(16):1420-1452.
- [32] 徐莉,赵涛.探索团队内外部过程之间关系研究的框架[J].电子科技大学学报(社科版),2014(2):50-55.
- [33] 肖华,崔鑫.集体球类项目团队边界管理研究[J].沈阳体育学院学报,2014(2):113-117.
- [34] 奉小斌.质量改进团队跨界行为及其作用机制研究[D].杭州:浙江大学,2012.
- [35] 杜荣,冯俊嵩,厉敏.边界跨越对IT外包绩效影响的实证分析[J].中国管理科学,2012(4):177-184.
- [36] 刘松博,李育辉.员工跨界行为的作用机制:网络中心性和集体主义的作用[J].心理学报,2014(6):852-863.
- [37] 袁庆宏,张华磊,王震,等.研发团队跨界活动对团队创新绩效的“双刃剑”效应——团队反思的中介作用和授权领导的调节作用[J].南开管理评论,2015(3):13-23.

(责任编辑:范艳芹)

Team boundary activity: review, comment and prospect

ZHAO Bo, YAN Junjie, XU Wenjun

(School of Management, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing 210023, China)

Abstract: Organizations are facing a variety of complex challenges, including strategic planning, changing management and many others. Team performance has been the core issue of organizational development. It is an important task of team management to figure out the kinds of operation methods and ideas used to cooperate internally and contact externally between team leadership and members. Team boundary activity can reflect the team's survival and development capabilities largely and then influence team performance. The research of team boundary activity has a significant impact on organization innovation and competitive power. Through literary review and theoretical study, the author combed and summarized recent research results on team boundary activity, including the aspects of connotations, dimensions, measurement tools and factors of team boundary activity. After analyzing the status of domestic research and comparing it with overseas research, the author points out the differences and deficiencies and offers a prospect for future study.

Key words: team boundary; team boundary activity; team performance; organization behavior