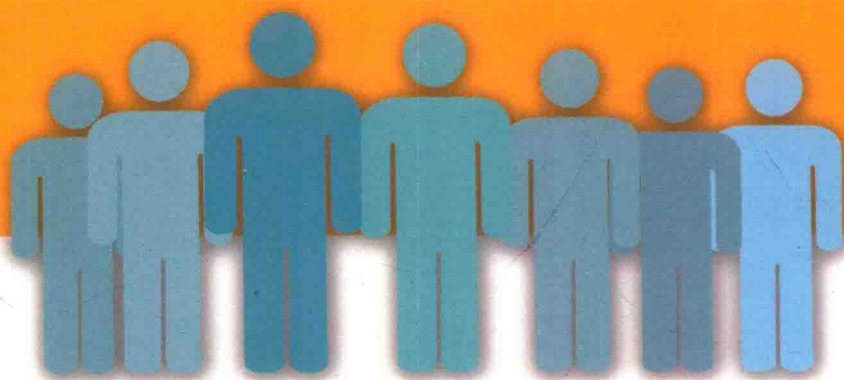


心理所有权

的产生路径与作用机制研究

梁果 李锡元 著



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

教育部人文社会科学研究青年基金项目（项目批准号：16YJC630063）资助
浙江省一流学科（应用经济学）资助

心理所有权 的产生路径与作用机制研究

梁果 李锡元 著



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

内容提要

本书内容主要分为三部分:一是心理所有权的产生路径。研究沿着促进和防御两条路径进行,将对立性质的态度变量(工作投入和工作倦怠)作为中介,检验交换、认同、控制视角下,组织公平、组织认同、组织授权通过工作投入对促进性心理所有权的作用机制;组织公平、组织认同、组织授权通过工作倦怠对防御性心理所有权的作用机制。二是心理所有权的作用机制。验证促进性心理所有权对组织公民行为的影响,考察了领导一部属交换和团队关系冲突在促进性心理所有权与组织公民行为之间的调节作用。验证防御性心理所有权对工作排斥行为的影响。考察了领导一部属交换和团队关系冲突在防御性心理所有权与工作排斥行为之间的调节作用。三是不同人口统计学变量和企业状况下,心理所有权的差异。选择个体特征中的性别、年龄、学历、工作年限、职级,以及企业特征中的企业规模、企业所有制性质、所属行业等变量,通过方差分析检验不同水平的个体特征或企业特征是否在心理所有权水平上存在差异。

本书适用于企业管理人员、高校管理类研究人员及企业管理专业的学生。

图书在版编目(CIP)数据

心理所有权的产生路径与作用机制研究/梁果,李锡元
著. —上海:上海交通大学出版社,2018
ISBN 978-7-313-18354-5

I. ①心… II. ①梁…②李… III. ①企业—职工—职业道德—研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 313604 号

心理所有权的产生路径与作用机制研究

著 者:梁 果 李锡元

出版发行:上海交通大学出版社

邮政编码:200030

出 版 人:谈 毅

印 制:虎彩印艺股份有限公司

开 本:787mm×1092mm 1/16

字 数:254 千字

版 次:2018 年 1 月第 1 版

书 号:ISBN 978-7-313-18354-5/F

定 价:78.00 元

地 址:上海市番禺路 951 号

电 话:021-64071208

经 销:全国新华书店

印 张:14.75

印 次:2018 年 1 月第 1 次印刷

版权所有 侵权必究

告读者:如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话:0769-85252189

前 言

PREFACE

传统观念认为,没有人会比企业的主人更关心企业。和企业主相比,让员工像企业主一样,把企业当作自己所有,主动关心企业,做出一系列有利于企业的行为却并非易事。为此,组织与管理者们希望通过塑造与提高员工的主人翁意识,以便改善员工的态度与行为,从而留住有价值的员工,这一观点已经成为理论和实践界讨论的热点。给予正式所有权,从形式上赋予员工企业所有者的身份,这种做法即员工持股计划(Employee Stock Option Plan)。在 20 世纪末,员工持股计划作为一种新式的激励制度,在美国、日本等企业得到广泛的开展。企业家期望通过这种激励方式,能有效促进员工积极工作、改善企业管理、提高企业绩效。但有关实施员工持股计划之后,是否必然提升员工工作积极性、参与决策的热情以及提高个体绩效与企业绩效等有关的研究并没有得到统一的结论。为此,Pierce 等从心理学视角找到了影响员工态度和行为过程中正式所有权作用发挥失灵的原因,认为正式所有权只有引起个体“所有权情感”,才能对所有权拥有者的态度和行为产生影响,并将这种所有权情感定义为心理所有权。这项研究揭示员工正式所有权如何发挥作用的过程,为解释正式所有权(比如员工持股计划)在影响员工或企业的结果中不同研究得出不一致的研究结论,找到了关键的心理学依据,拓宽了员工和组织关系研究的视角。

结合我国改革背景,十八届三中全会提出的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》第 6 条:“积极发展混合所有制经济”,并指出“允许混合所有制经济实行企业员工持股,形成资本所有者和劳动者利益共同



体”。三中全会《决定》反映了政府试图在改善劳资关系方面所做出的努力，也指明了所有制改革的方向，指出了员工持股在我国企业改革中的重要性，在这一方针的指引下，拥有股份的员工会成为企业资本的所有者，那么如何将这个身份转变为员工积极工作的现实的动力，就需要关注员工的心理因素。

综上，无论是以往在研究员工与组织关系上视角的局限性，还是我国所有制改革中有关员工持股的政策指向，以员工心理所有权为切入点，塑造和提高员工“主人翁”意识，作为有效激励员工的方法，值得理论界和实务界的深入研究。

本书基于相关理论和现实背景，将研究主题聚焦在心理所有权上。有关心理所有权的研究已有丰富的成果，但还存在以下问题：①心理所有权是单维度的还是多维度，目前的研究并没有统一的结论。②心理所有权的形成路径主要是认同和控制，缺乏交换路径视角的探讨；且这三条的心理所有权路径，哪一条是主要的，并没有实证检验。③心理所有权的影响是积极的还是消极的等，并没有一致的观点。正是基于以上研究的不足，本书构建了心理所有权的两维度模型，探讨了影响心理所有权的前因变量和影响结果。

本书基于社会认知理论描述了组织因素（组织公平、组织认同、组织授权）通过影响个体的工作态度（工作投入和工作倦怠），进而影响个体的心理所有权（促进性和防御性心理所有权），并对个体行为（组织公民行为和工作排斥行为）产生影响的过程。该社会认知的过程，同时蕴含了社会交换理论、认同理论、授权理论、自我管理理论、心理所有权理论等。具体的研究内容：①心理所有权的产生路径。本书将个体感知到组织公平、组织认同和组织授权对员工心理所有权的影响以及作用机制。研究沿着促进和防御两条路径进行，将对立性质的态度变量（工作投入和工作倦怠）作为中介，检验交换、认同、控制视角下，组织公平、组织认同、组织授权通过工作投入对促进性心理所有权的作用机制；组织公平、组织认同、组织授权通过工作倦怠对防御性心理所有权的作用机制。并比较了组织公平、组织认同、组织授权对心理所有权影响大小的差异。②心理所有权的作用机制。验证促进性心理所有权对组织公民行为的影响，考察了领导—部属交换和团队关系冲突在

促进性心理所有权与组织公民行为之间的调节作用。验证防御性心理所有权对工作排斥行为的影响,考察了领导一部属交换和团队关系冲突在防御性心理所有权与工作排斥行为之间的调节作用。③不同人口统计学变量和企业状况下,心理所有权的差异。本书选择个体特征中的性别、年龄、学历、工作年限、职级,以及企业特征中的企业规模、企业所有制性质、所属行业等变量,通过方差分析检验不同水平的个体特征或企业特征是否在心理所有权水平上存在差异。

本书通过问卷调查法获取研究所需的数据,并使用统计软件 SPSS 18.0, AMOS 17.0 等对样本进行统计分析和质量评估,检验研究假设,验证研究的理论模型。研究所用的量表,均来自国内外权威期刊上已经被使用过的成熟量表,确保研究的信度和效度。

本书遵守科学的研究程序,从问卷的设计、修改、发放、回收、处理等方面确保问卷质量、数据质量。运用本变量的描述性统计、验证性分析、多元回归分析方法验证研究假设。

本书得出了以下主要的结论:①组织公平通过工作投入对促进性心理所有权产生影响;②组织认同通过工作投入对促进性心理所有权产生影响;③组织授权通过工作投入对促进性心理所有权产生影响;④促进性心理所有权对组织公民行为有积极影响;⑤领导一部属交换显著调节了促进性心理所有权和组织公民行为之间的关系,且高质量领导一部属交换强化了两者之间的关系,低质量领导一部属交换弱化了两者之间的关系;⑥团队关系冲突没有显著调节促进性心理所有权和组织公民行为之间的关系;⑦组织公平通过工作倦怠对防御性心理所有权产生影响;⑧组织认同并不通过工作倦怠对防御性心理所有权产生影响;⑨组织授权通过工作倦怠对防御性心理所有权产生影响;⑩防御性心理所有权对工作排斥行为有正向影响;⑪领导一部属交换没有显著调节防御性心理所有权和工作排斥行为的关系;⑫团队关系冲突显著强化了防御性心理所有权和工作排斥行为之间的关系。

本书创新点主要体现在:①突破了心理所有权的传统研究视角。研究从心理所有权的促进和维度出发,不同于以往的心理所有权单维度研究。



②拓展了心理所有权的路径研究。研究发现了交换对心理所有权的影响及作用机制,相比控制和交换路径来说,认同是影响促进性心理所有权的较近端因素,控制是影响防御性心理所有权的较近端因素。③发现了心理所有权的消极影响,丰富了心理所有权的影响结果。④研究以中国“关系”情境为调节变量,丰富了心理所有权的作用边界。

本书结论对组织管理实践有重要的指导意义。首先,对组织来说,提高组织公平、增强员工的组织认同、提高组织授权水平,都有利于增强员工的心理“主人”感。因此,组织在制度设计上,应当重视建立公平公正的管理制度,构建良好的沟通互动氛围,通过具体的授权方式,提高组织授权水平。其次,组织和个人都应该关注心理所有权,促进其发挥积极作用,尽可能降低其消极影响。对组织来说,在引导员工对组织形成心理所有权的过程中,应积极关注,及时干预,以促进心理所有权对组织公民行为的积极影响,降低防御性心理所有权带来的工作排斥行为。再次,组织应该注意到“关系”在中国组织中是普遍存在的,良好的关系可以对员工的认知和行为起到促进作用。就上下级关系而言,组织应该提高管理者素质,管理者应提高管理水平,在坚持“对事不对人”原则的基础上,充分把握好“关系”的尺度,尽可能利用好上下级关系对员工的激励作用。不好的“关系”,则会对员工的认知和行为起到抑制甚至负向作用。就团队关系冲突而言,组织应该加强组织沟通渠道建设,通过良好的团队内交流,增加成员之间的认可度,从而降低团队关系冲突的负面影响。最后,对组织来说,应该了解组织内不同成员的心理所有权情况,针对不同年龄、学历、职级等不同群组的差异,探求其心理需求,采取针对性的措施提高心理所有权。对社会来说,不同的企业所有制性质,员工的心理所有权水平存在差异,尤其是国企、民营企业改革背景下,需要规范工作流程、建立管理体系、提升管理水平,以提高员工心理所有权体验水平,提高员工工作积极性。

目 录

CONTENTS

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.1.1 理论背景	1
1.1.2 现实背景	3
1.2 研究问题	6
1.2.1 研究问题的现状	8
1.2.2 研究拟解决的问题	14
1.3 研究意义	15
1.3.1 理论意义	15
1.3.2 实践意义	17
1.4 研究框架	19
1.4.1 研究内容	19
1.4.2 研究方法	20
1.4.3 研究路线图	21
1.5 创新点与不足	23
1.5.1 研究的创新点	23
1.5.2 研究的不足	24
本章小结	25



第2章 理论基础与文献综述	27
2.1 理论基础	27
2.1.1 社会认知理论	27
2.1.2 社会交换理论	29
2.1.3 社会认同理论	34
2.1.4 自我管理理论	35
2.2 文献综述与探讨	36
2.2.1 组织公平相关研究	36
2.2.2 组织认同相关研究	43
2.2.3 组织授权相关研究	49
2.2.4 心理所有权相关研究	54
2.2.5 组织公民行为相关研究	57
2.2.6 工作排斥行为相关研究	59
2.2.7 组织公平、组织认同、组织授权与心理所有权关系 评述	61
2.2.8 心理所有权与组织公民行为、工作排斥行为关系 评述	62
本章小结	63
第3章 理论模型与研究假设	64
3.1 理论模型	64
3.2 研究假设	67
3.2.1 促进路径:促进性心理所有权的产生路径	67
3.2.2 促进路径:促进性心理所有权的作用机制	71
3.2.3 防御路径:防御性心理所有权的产生路径	76
3.2.4 防御路径:防御性心理所有权的作用机制	84

本章小结	87
第 4 章 问卷设计与统计分析方法	88
4.1 问卷设计	88
4.2 问卷的发放与回收	89
4.3 样本的选择	90
4.4 样本的描述性统计	93
4.5 数据分析方法	100
4.6 问卷分析	102
4.6.1 测量工具	102
4.6.2 问卷的信度	106
4.6.3 问卷的效度	110
4.6.4 问卷的同源误差检验	114
本章小结	117
第 5 章 假设检验与结果分析	118
5.1 变量的描述性统计分析	118
5.1.1 促进路径:组织因素、促进性心理所有权、组织公民 行为的相关分析	118
5.1.2 防御路径:组织因素、防御性心理所有权、工作排斥 行为的相关分析	119
5.2 中介效应分析	123
5.2.1 促进路径:中介效应层次回归分析	123
5.2.2 促进路径:中介效应的显著性检验	126
5.2.3 防御路径:中介效应层次回归分析	127
5.2.4 防御路径:中介效应的显著性检验	130



5.2.5 组织因素对心理所有权的直接效应比较	131
5.3 调节效应分析	133
5.3.1 促进路径:领导—部属交换和团队关系冲突的调节 作用	133
5.3.2 防御路径:领导—部属交换和团队关系冲突的调节 作用	136
5.4 控制变量对心理所有权的单因素方差分析	138
5.4.1 促进路径:人口统计学变量、企业情况对促进性心理 所有权的方差分析	138
5.4.2 防御路径:人口统计学变量、企业情况对防御性心理 所有权的方差分析	153
5.5 验证结果分析	163
5.5.1 促进路径分析	163
5.5.2 防御路径分析	166
本章小结	167
第6章 结论与展望	170
6.1 研究结论	170
6.1.1 促进路径相关结论	170
6.1.2 防御路径相关结论	173
6.2 理论贡献与管理启示	175
6.2.1 理论贡献	175
6.2.2 实践启示	176
6.3 研究局限	179
6.3.1 研究方法的局限	179
6.3.2 研究内容的局限	181

6.4 未来的研究	181
6.4.1 研究样本	181
6.4.2 研究方法	182
本章小结	182
 附录 调查问卷	 184
 参考文献	 191
 索引	 218
 后记	 220

第1章 绪论

1.1 研究背景

1.1.1 理论背景

传统观念认为,没有人会比企业的主人更关心企业。和企业主相比,让员工像企业主一样,把企业当作自己所有,从而主动关心企业,做出一系列有利于企业的行为却并非易事。由此,塑造与提高员工的“主人翁意识”以改善员工的态度与行为,留住有价值的员工成了组织与管理者们关注的重要议题(李锐,凌文铨,柳士顺,2012)。

在20世纪末,员工持股计划(Employee Stock Option Plan)成为一种新式的激励制度,在美国、日本等企业得到广泛的开展。企业家期望通过这种激励方式,能有效促进员工积极工作、改善企业管理、提高企业绩效。员工持股意味着企业赋予员工企业所有者的身份,有关员工持股对员工和企业的影响出现了大量的研究:Cohen 和 Quarrey 认为在实施员工持股计划之后,企业的股权分配给了员工,员工的地位得到了提升,这使得员工的工作更积极,同时代理成本也将减少,他还证实了员工持股计划与企业绩效存在显著的正相关关系。但该结论受到其他学者的质疑,赋予员工正式所有权并不必然引起员工参与积极性的提高和自我管理的增强(Hammer & Sternm,1981; Ivancic & Rosen,1986)。甚至,被管理层雇佣和评价的员工成为股东,会对管理层过于友好,从而产生盘踞现象(Saeyoung Chang &



Daivd Mayers, 1992), 由此员工持股会导致雇佣刚性, 降低企业的效率, 导致企业绩效下降(Park & Song, 1995; 鲍盛祥, 2005)。

以上研究表明, 即便赋予员工正式所有权, 赋予员工企业所有者身份, 正式所有权对员工态度和行为以及企业的影响上不尽相同, 其深层次的作用机制还有待进一步揭示。为此, Pierce 等从心理学视角找到了正式所有权影响员工态度和行为过程中其作用发挥失灵的原因。Pierce 等从正式所有权影响员工态度和行为过程的中介变量入手, 认为正式所有权只有引起个体“所有权情感”(Feeling of Ownership), 才能对所有权拥有者的行为产生影响(Pierce & Furo, 1990; Pierce, et al., 1991), 认为“所有权情感”和特定的所有权权利相联系, 包括获得信息和实施影响等(Pierce & Furo, 1990)。在以上研究的基础上, Pierce 等提出了心理所有权(Psychological Ownership)概念, 并将其定义为一种心理状态, 即个体感觉目标物(物质的或非物质的)的整体或其中一部分仿佛为自己所有(Pierce J L, Kostova T, Dirks K T, 2001)。心理所有权高的员工对组织的占有感强(Van Dyne L, Pierce J L, 2004), 认为心理所有权能使员工具有“主人翁”意识并付诸行动。把自己视为组织的主人翁, 并将组织的任务、目标或项目都当成自己所有(Avey J B, Wernsing T S, Palanski M E, 2012), Breiting 深化了心理所有权的内涵, 认为心理所有权是投入、承诺和归属感及责任感等一系列概念的集合, 并可以脱离法定所有权而存在(Breiting S, 2008)。为了揭示员工正式所有权发挥作用的过程, Pierce 等建立了一个以心理所有权为中介的正式所有权影响员工态度和行为模型(Pierce et al., 1991), 为解释正式所有权(比如员工持股计划)在影响员工或企业的结果中, 由于不同研究得出不一致的研究结论, 找到了关键的心理学依据, 拓宽了员工和组织关系研究的视角。

自 Pierce 等提出有关心理所有权的概念之后, 国内外出现了大量丰富的研究成果。有关心理所有权影响因素的研究。①正式所有权相关因素。正式所有权中资产占有权、知情权和影响力和心理所有权的 3 条形成路径相对应(Pierce et al., 2004)。Li, Cheung 和 Tse(2002)编制了所有权文化量表, 并实证检验了所有权文化中的资产权、信息权和控制权都是唯一的, 并积极地对心理所有权做出贡献。Rousseau 和 Shperling(2003)将正式权利

分解成核心权力(剩余控制权)和附属权利(利润分享权、财务信息知情权和决策参与权),验证了利润分享权和决策参与权对心理所有权有显著影响。

②基于工作的相关因素。工作使员工有机会支配组织财产、接触并影响组织。因此,工作必然成为影响员工心理所有权的重要因素。工作的自主权与心理拥有感呈现正相关关系(Parker & Will,1997),低度结构化的工作环境更利于组织成员发展心理所有权(Odriscoll & Pierce,2006)。工作的五个核心要素(技能多样性、任务同一性、任务重要性、自主性和工作反馈)对心理所有权都有直接影响(Pierce,et al.,2009)。

③心理所有权的影响结果。心理所有权对员工积极工作态度(如:组织认同、工作满意度)和行为(如:工作绩效、组织公民行为、知识分享)的促进作用(Van Dyne & Pierce,2004; Mayhew, et al.,2007; Han,et al.,2010; 吕福新和顾姗姗,2007; 邱敏与胡蓓,2015)。少量研究探讨了心理所有权的消极影响,比如心理所有权太强,也可能引起破坏组织的反常举动,威胁到组织的正常运转和其他员工的工作、生活(Robinson & Bennett,1995)。员工的行为有可能取决于心理所有权的强度,即心理所有权过低会导致员工缺乏主动性和敬业精神,而太高又会产生负面效应,但强度过高,又会导致消极结果(朱沅,杨学儒,李新春,2008)。

由此我们看到,心理所有权在揭示正式所有权影响员工态度和行为方面的有效性外,自身的概念以及维度、影响因素和影响结果方面还存在不一致的研究结论。基于此,本研究是心理所有权产生路径和影响结果的深化研究。

1.1.2 现实背景

1.我国所有制改革背景下,从心理所有权角度考虑员工持股有效性的需要

十八届三中全会提出的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》第6条:“积极发展混合所有制经济”,并指出“允许混合所有制经济实



行企业员工持股,形成资本所有者和劳动者利益共同体”。《决定》反映了政府试图在改善劳资关系方面的努力,也指明了所有制改革的方向,指出了员工持股在我国企业改革中的重要性。十八届三中全会虽然明确了资本管理、分类管理和混合所有制的大方向,但有关推进企业改革方向的方案以及细则一直没有出台,社会各界对这一轮改革的讨论,支持和反对之声同时存在。Dirks 等(1996)利用心理所有权的理论解释了为什么组织进行变革,有的被员工支持而有的却被反对。Dirks 等认为强制性、革命性变革和减少性变革,会降低个体的控制感和心理依附感,威胁到个体的自我概念,最终导致个体对变革的抵制;而自发性的、渐进性的、增加性的变革,则会相应地增加个体的控制感,提高个体的心理依附感,实现个体和目标的融合,从而促进变革的推进。Pierce 等(2001)总结了 Dirks 等的研究,即当变革是自发性的、渐进性的以及增加性的,员工对组织或组织因素的心理所有权,并不会影响变革的进程,反而支持变革;当变革是强制性的、革命性的以及减少性的,员工心理所有权存在会影响变革的推进,甚至造成对变革的抵制(王浩,刘芳,2007)。可见,心理所有权对组织协调、组织变革等的都有影响,其作用可以是积极的也可以是消极的(Pendleton, 1998)。具体在某种行政生态环境下组织变革中的机构精简等,个体心理所有权会形成一种心理模式,深刻地影响行政组织部门之间的沟通和协调,降低工作效率和彼此间的回应性,并阻碍行政组织结构调整和精简,最终导致组织结构膨胀和维持膨胀的趋势(廖慧卿,李平,2006)。因此,在我国所有制改革和企业组织变革背景下,开展心理所有权的相关研究,可为减少改革阻力提供新的解决思路。

2. 在“家文化”观念盛行的中国企业,如何实现有效激励员工的需要

改革开放以来,我国的经济环境发生了很大的变化,大批优秀企业的发展、壮大带动也盘活了中国经济活力,这其中占到中国经济绝大多数的民营企业表现出色,在稳定增长、促进创新、增加就业、改善民生等方面发挥了重要作用,成为社会主义市场经济的重要组成部分。但我国大部分民营企业的管理大多延续了家族式管理的模式,这种管理模式推动了我国家族企业

的快速发展,也正是由于家族管理其独特性和优越性的观念深入人心,由于组织中存在“家文化”的情况下,组织规章制度和标准的制定缺乏公平公开、充分沟通、互相信任的基础。在家族企业老板管理实践和心态模式中经常自觉或不自觉地用“操纵”代替了“管理控制”(叶素文,2012)。所以很多家族企业希望通过引入职业经理人来实现企业职业化管理,然而企业主和职业经理人之间存在互不信任,造成一种组织不易克服的长期副作用,破坏了企业制度规则尊严和企业美好目标。企业主对经理人的不信任如此,企业对员工的不信任由此可见,这进一步阻碍了家族企业的快速发展和壮大。于是,为了改进家族企业管理的弊端,立足“泛家族化”视角,通过改善私营企业主与非家族经理的交往,加深彼此之间的情感与信任,拓宽家族信任的边界(郑伯坝,1995;储小平和李怀祖,2003),能够实现对职业经理人的有效激励(Zhu & Chen,2013)。在中国现有情境下,通过“泛家族化”建立了一定的信任基础之后,再将股权向职业经理人进行合理配置,应该是较为理想的途径(何轩,陈文婷,李新春,2008)。无论是对经理人的信任形成“泛家族化”关系,还是给经理人赋予股权,进一步巩固经理人和企业之间的关系,其核心都在于家族企业为了降低或者消除经理人对家族企业的固有的“外来人”顾虑,实现对经理人有效激励,这也是家族企业有效激励员工的方法。由于正式所有权对员工态度和行为的影响并非直接产生效果,其过程存在心理因素的干扰,其中心理所有权作为重要中介被得以正式,且心理所有权并不一定要求以事实上的法定所有权为前提(杨凤岐,袁庆宏,杨斌,王健友,2009),其可以脱离法定所有权存在的状态也很好地解释了企业中缺少正式所有权的员工,依然能积极工作的现象。因此,通过强化所有权感知来留住有价值的员工并改善他们的工作表现(Bernhard & O'Driscoll, 2011),关注和提高心理所有权,为企业尤其是家族企业中有效激励员工工作积极性和主动性,改善员工与组织关系提供了良好的解决思路。

3. “关系”盛行的文化背景中,推动心理所有权研究本土化进程的需要

“关系”是理解中国人心理和行为的重要情景因素,上下级关系和同事