

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2013.06.010

公共研究机构高承诺工作系统的心理机制

刘帮成¹ 周杭¹ 刘明² 吴琼¹

(1. 上海交通大学国际与公共事务学院; 2. 公安部第三研究所政治处)

摘要: 在对公安部下属的4个省市的15家科研机构236名员工的两阶段调研基础上,从心理所有权角度,对公共研发机构高承诺工作系统的心理机制问题进行研究。结果发现,当将心理所有权作为高承诺工作系统与员工职业满意度之间的中介变量时,高承诺工作系统与员工职业满意度之间的关系不再显著,即组织的高承诺工作系统通过影响员工感受到的心理所有权状态,进而影响员工的职业满意度评价。

关键词: 高承诺工作系统; 心理所有权; 职业满意度; 两阶段研究

中图分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2013)06-0847-06

Relationship between High Commitment Work System and Career Satisfaction: In the View of Psychological Ownership

LIU Bangcheng¹ ZHOU Hang¹ LIU Ming² WU Qiong¹

(1. Shanghai Jiaotong University, Shanghai, China; 2. The Third Research Institute, Ministry of Public Security of China, Shanghai, China)

Abstract: Based on a two-wave survey for 236 employees from 15 Ministry of Public Security's research units located in four regions, the study explores the psychological mechanism of high commitment work system in the view of psychological ownership. The results demonstrate that psychological ownership fully mediates the relationship between high commitment work system and career satisfaction. The findings provide significant implications to the practice and research germane to strategic human resource management in public research institutions.

Key words: high commitment work system; psychological ownership; career satisfaction; two-wave study

人力资源实践对组织绩效具有重要作用^[1,2],然而关于人力资源实践是如何对组织产生作用的问题却至今尚无定论^[3]。战略人力资源管理研究者认为,人力资源实践并不是直接对组织绩效有影响,而是通过影响组织资源和能力(如人力资本、员工行为及机会等),最终来影响组织绩效^[4,5],也即在人力资源实践与组织绩效之间可能存在重要的中介变量。遗憾的是,目前这些中介变量还未得到研究者应有的关注^[3]。近年来一种具体的战略人力资源管理实践——高承诺工作系统(high commitment work system, HCWS)逐渐受到关注^[2,6]①。

HCWS特指那种旨在提高员工对组织承诺的人力资源管理系统^[7]。虽然已有研究已发现HCWS与组织绩效之间具有显著正相关,但探究HCWS是如何影响组织绩效,即探讨HCWS与组织绩效间中介变量的研究仍非常缺乏^[2]。另外,现有研究主要从管理层角度关注HCWS效果,很少从员工角度考虑这个问题^[8]。从员工层面去研究HCWS的效果可以更直接地把握员工对该系统的反应、行为及态度变化等信息^[9]。此外,以往研究较多集中于制造行业、银行业、酒店行业^[1]等,较少关注公共及非营利行业^[3,8]。

收稿日期: 2012-06-09

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71002035、71132003); 教育部人文社会科学研究青年基金资助项目(10YJC630273); 上海市浦江人才计划(C类)资助项目; 上海交通大学-SMC晨星青年学者计划(B类)资助项目

作为社会科技类公共物品的主要提供者之一,公共科研机构在整个国家创新体系中具有重要地位^[10]。公共科研机构一般具有政府背景并得到政府政策、财力等支持,具有相对稳定的发展前景,战略发展上的风险系数相对较低,但也不同程度地存在市场主体特征,需要以自己的科研成果参与市场竞争,争取更好的产品前景,存在追求更高效率的潜在动力。鉴于此,改善公共科研机构的人力资源管理以充分发挥其作用,是各国都十分重视的课题^[11]。公共科研机构的人员构成以知识型员工为主,具有较高的自主性和自我价值感,探索这类组织的人力资源实践作用机制对有效改善和提升该类组织效能具有重要意义^[10,11]。

1 理论背景及研究假设

1.1 HCWS与职业满意度

人力资源实践对组织的贡献会受到行业特点的影响,因此,当探索人力资源与绩效的关系时,必须认真考虑所处行业和组织的背景^[1]。不同于传统制造行业和一般服务行业中的组织,公共科研机构作为知识密集型服务行业中的一种具体专业服务组织形式,其主要以那些受过良好教育、具有专业知识的员工队伍所拥有的知识、技能和能力为基础,向客户提供专业的咨询或服务^[12,13]。由此,如何改善和营造有助于这类专业人员的知识生产、知识分享和知识创造的人力资源管理实践是一个关键问题。

从本质上讲,人力资源系统主要有通过对员工投资来实现高绩效,以及通过更加行政化或控制的手段来管理员工2种模式^[9]。与控制导向的人力资源系统不同,高承诺人力资源系统试图通过营造有助于员工认同组织目标的氛围,来促使员工努力工作,进而实现组织目标。虽然关于HCWS的描述有多种,但核心特点一般包括:严格招聘和选拔程序、工作保障、组织设计时充分考虑到自我管理团队和决策授权、着眼于从长期投资角度来对员工进行开发和激励、信任下属以及让员工对组织财务和绩效信息有更多的了解^[6,9]。

由于公共研发机构的特殊性,其不能像其他组织那样广泛使用各种财务激励手段来管理员工。本研究重点关注HCWS对员工职业满意度(career satisfaction, CS)的影响。根据职业选择理论,个体之所以选择进入某个行业或部门,是因为他们认为这个行业或部门可以更好地实现自身职业理想或兴趣。例如,有志于

从事公共服务的个体选择进入公共部门是明智的,这是因为公共部门的工作内容以及所倡导的价值观同其职业兴趣之间的匹配度比较高^[14,15],容易让个体体验到较高的CS。CS是个体自我对所从事职业的主观评价^[16],同个人和组织都紧密相关,个人的职业感受最终会影响组织的成功^[17]。

人力资本理论的一个基础假设是,员工的生产能力可以通过对员工的知识、技能和能力等投资加以提高。根据组织资源理论,组织竞争优势来源于组织所拥有的具有价值的、稀缺的、不能轻易被模仿和替代的资源^[18]。随着知识在组织发展中的重要性,知识逐渐被认为是组织最为重要的战略资源^[19]。知识的存在形式有多种,尤其是那种存在于个体或团队中的隐性知识对组织的竞争能力具有更强的贡献性^[19]。相对知识密集型的公共开发机构而言,HCWS将有助于保持和激发个体或团队的知识产生、知识分享及知识创造的意愿和行为,为组织获得宝贵的人力资本营造良好的氛围。另一方面,根据社会交换理论^[20],员工对组织的态度和行为会根据其自身感受到的组织管理实践和氛围来进行回报^[20,21]。HCWS强调组织或管理层通过鼓励员工参与、广泛培训以及团队工作等具体政策和实践,向员工展示管理层对他们的信任和尊重。这种氛围一旦形成,将会在员工和组织或管理层之间形成强有力的非正式合同关系,并将激励员工在日常工作中更加努力,进而对组织绩效带来积极影响^[1,6,8,22]。对个体而言,在这种工作氛围下自主工作会有助于其职业目标的实现,并进而提高其CS。由此,提出以下假设:

假设1 公共研发机构内部的HCWS与员工的CS间具有显著的正向关系。

1.2 HCWS与CS之间的心理机制:心理所有权的中介效应

本研究认为,HCWS对员工CS之间的影响可通过员工在单位中感受到的心理所有权(psychological ownership, PO)得到实现。PO是人类的一种对特定目标而天生具有的占有感觉或感受到目标对象属于自己的一种心理感

① 不同的研究者关于战略性人力资源管理实践的称呼有所不同,如HCWS(如文献[7])、高绩效工作系统(如文献[1]),但其核心内涵一致,即都强调如何通过有效的人力资源管理实践来激发员工工作动机和改善员工的工作态度、行为及绩效,并最终提高组织绩效和竞争力。这几种称呼经常被相互交叉或等同使用,这似乎已成一种趋势^[9]。本研究为了保持一致性,统一采用HCWS的提法。

受^[23]。PO 经常被认为是一个包括认知(如“我的工作对组织成功具有重要意义”)、情感(如“我对组织具有主人翁精神”)和行为(如“为了组织更成功,我会改善我的工作行为或方式”)等方面的多维度概念。PO 的核心是占有感^[24]。占有感是普遍存在的,可以指对有形目标占有,也可以指对无形目标占有;可以在法律赋予的所有权基础上体现,也可以在没有法律赋予的所有权基础上出现^[25]。PO 一般同对目标的积极态度、强化自我概念以及增强责任感^[26]这 3 个基本结果密切关联。

PO 对员工态度、行为和组织绩效具有积极影响^[25,27]。根据社会交换理论^[20],当员工感到自己在组织中的所有权后,他们会根据“互惠”原则,在与所有权相关的责任感的驱使下表现得更加积极。员工与组织之间形成的这种交换关系就是组织满足了员工的需求。相应地,员工会对组织产生一种所有权的感受,并相应产生责任感和积极态度,从而更加努力工作。同时,根据身份认同理论^[28],个人认同的价值表达就如同实践一个重要的价值观,而这种价值观与自我是一致的,并且可以满足自我概念。当个人认同与组织目标整合到一起的时候,在这个目标上依附的所有权会促使人们做出超越具体工作角色之外的期待行为,而这种行为可以被理解为通过所有权的目标来表达自我身份^[29]。例如,当员工感受到强烈的所有权,则表明他们在组织中的自我身份得到强烈认同,便会将自己与组织视为一体,而且会长期认可这种“特定”身份^[23]。作为对自己身份或所处场所的一种持续认可,员工会对自己所从事的职业表示满意。由此,提出以下假设:

假设 2 PO 与 CS 间具有积极关联。

组织可以通过让员工分享目标对象收益、提升对目标对象影响力,以及分享与目标对象相关的重要信息等途径来强化员工的 PO^[23,30];也可以通过鼓励员工对目标对象更多参与和投入等途径来提高员工对目标对象的 PO 感受^[31]。根据前文关于 HCWS 特征的描述,HCWS 正好与组织提升员工 PO 的现实途径一致。已有研究表明,那种强调工作设计自主性、鼓励参与性决策和管理的组织实践对员工的 PO 具有积极影响^[27]。由此,提出以下假设:

假设 3 HCWS 与员工 PO 之间具有积极关系。

假设 4 对公共研发机构而言,员工的 PO 可作为理解 HCWS 与 CS 间的一个中介变量。

2 研究方法

2.1 样本及程序

本研究以公安部下属的 4 个省市(北京、上海、江苏和河南)的 15 家公共科研单位的员工为问卷调查对象。这些研发机构主要承担公安部计划的各类科研活动,同时也积极参与科研市场竞争,主动承接外部科研竞标和咨询项目。

为检验中介作用关系,本研究通过两阶段纵向研究设计来进行。具体来说,对关键测量变量分别在 2 个不同的时间点进行观察和测量。从方法论上讲,前一个时点上的变量变化导致第 2 个时间点上的另外一个变量的变化关系,要比同时测量这 2 个变量之间的关系更加可靠^[32]。具体如下:

(1)时点 1(T_1) 本研究在 2010 年 1 月中旬向这 15 家分支机构共发放 500 份调查问卷。每份问卷包括一个指导语和说明,并向被调查人员保证所有调查均为自愿、匿名进行,数据仅供学术研究。同时说明,大约在 4 个星期之后,会再进行一次类似的调查,并希望他们能在 2 次调查中都积极参与。在 15 家分支机构的相关部门协助下,依据每个收到问卷员工的工作证号码做好有关登记工作,以确保 2 次调查问卷的匹配。为提高回收率,调查人员会在问卷发放后,通过电子邮件和电话加以确认和推动。调查结束后,问卷由指定人员回收。共回收 247 份完整问卷,问卷回收率为 49.4%。该阶段的调查内容主要包括 HCWS 和 PO,并分别标记为 $HCWS-T_1$ 和 $PO-T_1$ 。同时,在此阶段也对被调查人员的人口统计特征信息(如性别、年龄、工作年限以及教育程度等)进行收集。

(2)时点 2(T_2) 2010 年 2 月中旬,即 4 个星期后,对上述 247 名员工进行第 2 次问卷调查。同样地,由被调查人员提供其工作证号码以便于匹配 2 次调查数据,最终回收 246 份调查问卷。该阶段的调查内容主要包括 PO 和 CS,并分别标记为 $PO-T_2$ 和 $CS-T_2$ 。

根据被调查人员的工作证号码信息,共有 236 份完整问卷在 2 次调研中很好匹配。通过对 236 份完整问卷的背景信息分析,发现被调查人员的平均年龄为 35.71 岁,平均工作年限为 10.84 年。其中,男性占 65.4%、拥有硕士学位比例为 49.0%。

2.2 研究策略

本研究运用结构方程建模技术来检验中介效果。具体而言,如果 $HCWS-T_1$ 和 $PO-T_2$ 之

间的路径系数,以及 $PO-T_1$ 和 $CS-T_2$ 之间的路径系数在统计上显著,则 HCWS、PO 与 CS 之间的假设关系将得到验证。如果在控制了上述 2 个路径系数后, $HCWS-T_1$ 与 $CS-T_2$ 之间的路径系数依然显著,这表明 PO 在 HCWS 与 CS 中起着部分中介作用^[33]。

2.3 变量测量

本研究所有数据都是通过问卷调查获得。关键构思都是从个体层面上进行测量,即请被调查人员根据其自身感受,结合具体语句描述来对所在单位的 HCWS、PO 及个人职业发展情况等进行评估。在没有特殊说明的情况下,所有变量测量都采用 Liker 5 点量表。

(1)HCWS 该变量的测量量表是在对公共科研机构的行政和人事部门人员,以及部分科研人员进行访谈和预研究^[10]的基础上,修订文献[6]开发的中国背景下的 HCWS 量表而成,包括 7 个条目,如“我们单位在员工招录时有严格细致的遴选程序”、“我们单位业务培训、学历教育及其他各种单位组织的活动较多”等。该量表采用 Liker 5 点测量法,1~5 表示从“强烈不赞同”到“强烈赞同”,Cronbach's α 为 0.81。

(2)PO 该变量的测量采用文献[25]开发的得到广泛运用的关于 PO 量表,包括 7 个条目,如“我感觉自己是这个单位的主人”、“这是我们的单位”等。该量表采用 Liker 5 点测量法,1~5 表示从“非常不赞同”到“非常赞同”。由于本研究分别在 T_1 和 T_2 时间上对 PO 进行测量,相应地该量表的 Cronbach's α 分别为 0.85 和 0.83。

(3)CS 该变量的测量采用文献[16]开发的并已在中国背景下验证通过^[34]的量表,包括 7 个条目,如“我对我职业上的成就很满意”、“我对实现我职业目标的过程很满意”等。该量表采用 Liker 5 点测量法,1~5 表示从“非常不同意”到“非常同意”,Cronbach's α 为 0.81。

(4)控制变量 主要为一些基本人口统计特征变量,包括性别(男=1,女=0)、年龄、工作年限、教育程度(大专及以下=1、学士=2、硕士=3、博士=4)等。

3 研究结果

本研究利用 SPSS 19.0 统计分析软件对收集的数据进行处理。所有变量的描述性分析(均值、标准差、相关系数)见表 1。

表 1 变量的描述性统计分析(N=236)

| 变量 | 平均值 | 标准差 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------|--------|-------|--------|----------|----------|---------|---------|---------|---------|
| 1 性别 | 1.344 | 0.476 | 1 | | | | | | |
| 2 年龄 | 35.714 | 9.282 | 0.009 | 1 | | | | | |
| 3 教育背景 | 3.278 | 0.812 | 0.002 | -0.413** | 1 | | | | |
| 4 工作年限 | 10.842 | 9.537 | 0.010 | 1.852** | -0.483** | 1 | | | |
| 5 HCWS- T_1 | 3.292 | 0.610 | -0.024 | -0.117 | 0.009 | -0.164* | 1 | | |
| 6 PO- T_1 | 3.169 | 0.587 | 0.054 | 0.102 | -0.029 | 0.049 | 0.387** | 1 | |
| 7 PO- T_2 | 3.233 | 0.551 | 0.114 | 0.041 | -0.036 | 0.046 | 0.300** | 0.694** | 1 |
| 8 CS- T_2 | 3.410 | 0.520 | -0.024 | 0.010 | 0.017 | 0.041 | 0.225** | 0.257** | 0.276** |

注: *、** 分别表示 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$, 双尾检测, 下同。

由表 1 可知, $HCWS-T_1$ 与 $PO-T_2$ ($r = 0.300, p < 0.01$) 和 $CS-T_2$ ($r = 0.276, p < 0.01$) 显著正向相关, 因此, $PO-T_1$ 与 $CS-T_2$ 之间也显著正向相关($r = 0.257, p < 0.01$)。由此, 假设 1~假设 3 得到支持。

本研究运用 LISREL 8.70 统计分析软件进一步对有关假设进行检验, 特别是对假设 4 进行验证, 由于结构方程模型中其测量模型可以降低测量误差以及结构模型不需要单独估计等优点, 经常被认为是不错的检验中介效果的分析工具^[35]。同时, 为了降低由于数据的多元非正态性以及对标准误差造成影响的担心, 稳健最大似然估计方法是不错的选择^[36]。为了进行严格检验, 根据文献[33]的建议, 如果 PO 在

HCWS 与 CS 中间起着显著的中介作用, 那么 $HCWS-T_1$ 与 $CS-T_2$ 之间的路径系数, 以及 $PO-T_1$ 与 $CS-T_2$ 之间的路径系数应该同时显著。有关中介作用分析的结果见图 1。

由图 1 可知, $HCWS-T_1$ 与 $PO-T_2$ 以及 $PO-T_1$ 与 $CS-T_2$ 之间的路径系数同时显著。但在控制了这 2 个路径系数后, $HCWS-T_1$ 与 $CS-T_2$ 之间的路径系数便不再显著($\gamma = 0.15$, 不显著)。这个 2 个阶段的数据分析表明, PO 在 HCWS 与 CS 之间起着完全中介作用。由此, 假设 4 得到支持。

4 讨论与结论

本研究结果表明, 那种通过鼓励员工积极

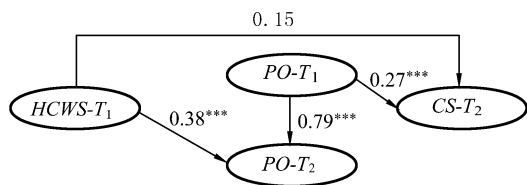


图1 基于PO的HCWS作用机制(N=236)

注:***表示 $p < 0.001$; $\chi^2 = 655.02$, $df = 288$, $RMSEA = 0.074$, $CFI = 0.94$, $IFI = 0.94$, $NFI = 0.90$

参与管理决策、提倡员工工作自主性、主动与员工分享有关组织的重要信息等旨在提升员工对组织信任和认同的HCWS对公共研发机构中的知识型员工的CS具有显著积极影响。这一发现同职业干预与管理领域的有关研究结果一致,即那种旨在激发员工人力资本、内在工作动机,以及提供员工为组织未来发展贡献力量机会的组织系统将有助于提高员工的CS和成功感。

本研究进一步发现,公共研发机构内部的HCWS对个体CS的效应通过“激活”员工的心理感受(即PO)来有效实现。这一发现同管理人员希望通过强化员工在单位中的“主人翁”精神,让员工将单位当作自己家来看待的初衷和理念是不谋而合的。知识经济时代,对组织管理而言,只有从内心深处激活这些具备高度主观能动性的“知识载体”(即知识型员工)才能有效激发其工作潜能。很显然,对公共研发机构而言,HCWS是一个不错的管理实践选择。本研究结果进一步表明,当考虑PO作为HCWS与CS之间的中介变量时,HCWS与CS之间的相关关系不再显著。这一发现进一步强调HCWS设计的焦点应以激活员工的心理感受为重点^[9]。

本研究得出的结果对管理实践和相关领域的研究具有积极借鉴作用,但也存在局限性和不足:①调研数据全部来自公共研发机构的员工主观自评,这种数据的同源偏差不可避免会对研究结论产生影响^[37]。②参与调研的15家具体研究机构全都来自公安部,在中国背景下,有理由相信这些具体单位中的管理实践具有高度相似性,这会对本研究结果的外部性效度产生影响。未来的研究中,应考虑在一个更为广泛的行业和地域范围内进行调研,并通过更为严格的纵向研究、现场调研及准试验研究等策略,从多个来源方面获得相对客观的组织层面和个体层面的信息来进行检验。

参 考 文 献

[1] SUN L, ARYEE S, LAW K S. High-Performance Human Resource Practices, Citizenship Behavior and

Organizational Performance: A Relational Perspective [J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50(4): 558~577

- [2] MCCLEAN E, COLLINS C J. High-Commitment HR Practices, Employee Effort, and Firm Performance: Investigating the Effects of HR Practices Across Employee Groups within Professional Services Firms [J]. *Human Resource Management*, 2011, 50(3):341~363
- [3] PERRY J L. A Strategic Agenda for Public Human Resource Management Research [J]. *Review of Public Personnel Administration*, 2010,30(1):20~43
- [4] CAMPBELL J P, MCCLOY R A, OPPLER S H, et al. A Theory of Performance [M]//SCHMITT N, BORMAN W C. *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 1993:35~70
- [5] LIAO H, TOYA K, LEPAK D P, et al. Do They See Eye to Eye? Management and Employee Perspectives of High-Performance Work Systems and Influence Processes on Service Quality [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009,94(2): 371~391
- [6] XIAO Z, BJORKMAN I. High Commitment Work Systems in Chinese Organizations: A Preliminary Measure [J]. *Management and Organization Review*, 2006,2(3): 403~422
- [7] WALTON R E. From Control to Commitment in the Workplace [J]. *Harvard Business Review*, 1985,62(1): 77~84
- [8] GOULD-WILLIAMS J. The Effects of “High Commitment” HRM Practices on Employee Attitude: The Views of Public Sector Workers [J]. *Public Administration*, 2004,82(1):63~81
- [9] LEPAK D P, LIAO H, CHUNG Y, et al. A Conceptual Review of Human Resource Management Systems in Strategic Human Resource Management Research [J]. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 2006,25(3): 217~271
- [10] 刘明.公共事业型科研机构高承诺工作系统研究 [D]. 上海:上海交通大学国际与公共事务学院,2010
- [11] 冯绍红,李东.我国公益类科研机构员工工作价值观结构研究 [J]. *人类工效学*, 2009,15(2):9~13
- [12] EMPSON L. Knowledge Management in Professional Service Firms [J]. *Human Relations*, 2001, 54(7):811~817
- [13] GREENWOOD R, LI S X, PRAKASH R, et al. Reputation, Diversification, and Organizational Explanations of Performance in Professional Service Firms [J]. *Organization Science*, 2005,16(6):661~673
- [14] CARPENTER J, DOVERSPIKE D, MIGUEL R. Public Service Motivation as a Predictor of Attraction to the Public Sector [J]. *Journal of Vocational*

- Behavior, 2012,80(2):509~523
- [15] PERRY J L, WISE L R. The Motivational Bases of Public Service [J]. Public Administration Review, 1990,50(3):363~373
- [16] GREENHAUS J H, PARASURAMAN S, WORMLEY W M. Effects of Race on Organizational Experiences, Job-Performance Evaluations, and Career Outcomes [J]. Academy of Management Journal, 1990,33(1): 64~86
- [17] NG T W H, EBY L T, SORENSEN K L, et al. Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis [J]. Personnel Psychology, 2005,58(2): 367~408
- [19] BARNEY J B. The Resource-Based Model of the Firm: Origins, Implications, and Prospects [J]. Journal of Management, 1991,17(1):97~98
- [19] GRANT R M. Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm [J]. Strategic Management Journal, 1996,17(1):109~122
- [20] BLAU P M. Exchange and Power in Social Life [M]. New York: Wiley, 1964
- [21] TSUI A S, PEARCE J L, PORTER L W, et al. Alternative Approach to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employee Pay Off? [J]. Academy of Management Journal, 1997, 40(6):1 089~1 121
- [22] GOULD-WILLIAMS J. HR Practices, Organizational Climate and Employee Outcomes: Evaluating Social Exchange Relationships in Local Government [J]. International Journal of Human Resource Management, 2010,18(9):1 627~1 647
- [23] 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
- [24] FURBY L. Possession in Humans: An Exploratory Study of Its Meaning and Motivation [J]. Social Behavior and Personality, 1978,6(1):49~65
- [25] 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
- [26] PIERCE J L, TOSTOVA T, DIRKS K T. The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research [J]. Review of General Psychology, 2003,7(1):84~107
- [27] O'DRISCOLL M P, PIERCE J L, COGHLAN A M. The Psychology of Ownership-Work Environment Structure, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors [J]. Group and Organization Management, 2006,31(3):388~416
- [28] KATZ D, KAHN R L. The Social Psychology of Organizations [M]. New York: Wiley, 1978
- [29] 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
- [30] PIERCE J L, RUBENFELD S A, MORGAN S. Eempoyee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects [J]. Academy of Management Review, 1991,16(1):121~144
- [31] PIERCE J L, RODGERS L. The Psychology of Ownership and Worker-Owner Productivity [J]. Group and Organization Management, 2004,29(5): 588~613
- [32] FINKEL S E. Causal Analysis with Panel Data [M]. San Francisco: Sage Publications, 1995
- [33] LAW K S, WONG C S, HUANG G H. On the Problem of Testing Mediators Using Cross-Sectional Correlational Data [C]. The Academy of Management Annual Meeting, Hawaii, 2005
- [34] 刘帮成,王彗,杨文圣. 薪酬满意度的测量及其作用机制研究:以政府雇员为例[J]. 心理科学, 2008, 31(3):717~721.
- [35] BARON R M, KENNY D A. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations [J]. Journal of Persnality and Social Psychology, 1986,51(6):1 173~1 182
- [36] JORESKOG K, SORBOM D, DU TOIT S, et al. LISREL 8: New Statistical Features [M]. Lincolnwood: Scientific Software International, 2000
- [37] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, LEE J Y, et al. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies [J]. Journal of Applied Psychology, 2003,88(5): 879~903

(编辑 郭恺)

通讯作者: 刘帮成(1976~),男,湖北枣阳人。上海交通大学(上海市 200030)国际与公共事务学院副教授、博士研究生导师,博士。研究方向为跨文化组织行为学、战略人力资源管理、知识和创新创业管理等。E-mail:liubangcheng@sjtu.edu.cn