

【信息经济与管理】

心理授权对企业员工管家行为倾向的影响研究

陈伟民¹, 尤鹏飞²

(¹. 南京邮电大学 经济学院, 江苏 南京 210023)
(². 南京邮电大学 管理学院, 江苏 南京 210023)

摘要:从企业员工个体感知角度出发,探索心理授权、心理所有权与员工管家行为倾向之间的关系,提出心理授权对员工管家行为倾向影响的研究假设,利用南京和苏州地区9家企业的221名员工的问卷调查资料进行假设检验。实证结果表明:心理授权对员工管家行为倾向和心理所有权有显著的正向影响作用;心理所有权对员工管家行为倾向有显著的正向影响作用;心理所有权在心理授权与员工管家行为倾向之间起部分中介作用。

关键词:管家行为倾向;心理授权;心理所有权

中图分类号:F272 **文献标志码:**A **文章编号:**1673-5420(2015)02-0065-07

一、引言

以社会学和组织心理学为基础的管家理论最早由 Donaldson 和 Barney 于 1990 年提出。管家理论认为企业员工“性本善”,其目标是要确保委托人的长期利益,其行为具有管家行为倾向,即员工基于对组织或团体的利益而不是自身个人利益的考虑而产生的态度与行为^[1]。在继后的 20 多年中,管家理论得到了快速的发展,并为完善现代企业管理提供了全新的视角。已有研究表明,管家行为有利于企业降低监督成本,提高组织绩效,增强下属的创造力等^[2-3]。因此,如何提高管家行为倾向水平成为近年来企业界和学术界关注的热点之一。

从以往的研究来看,影响管家行为倾向的因素大致可以分为两类:个体层面因素和环境层面

因素。个体层面因素包括员工的价值承诺,对领导的信任,道德发展水平和道德动机等^[4-5]。环境层面因素包括国家文化(个人主义或集体主义)、经营哲学(控制导向或参与导向)、企业文化、社会嵌入和群体成员相互依赖性和社会网络相似性等^[6-7]。很少有研究涉及个体层面与环境层面之间的互动因素对管家行为倾向产生的影响。而作为企业员工与领导互动因素中重要变量之一的心理授权,其对员工管家行为倾向影响性质和影响机制的研究几乎空白。相关研究显示,心理授权能够对个体的工作行为、工作绩效、工作满意度、组织承诺等产生显著的影响^[8-11],而员工的管家行为包含在员工的工作行为当中,但心理授权是否能对员工管家行为倾向产生有效影响,则有待进一步的理论论证和实证检验。

收稿日期:2015-02-28 本刊网址:<http://nysk.njupt.edu.cn>

作者简介:陈伟民,教授,研究方向:企业公司治理。

尤鹏飞,硕士研究生,研究方向:企业运营管理。

基金项目:教育部人文社会科学研究规划基金项目“基于家族企业的经理人行行为倾向选择及其变动研究”(12YJA630016)

需要指出的是,心理授权对员工管家行为倾向产生的影响是通过员工心理状态的塑造来进行的,只研究心理授权与员工管家行为倾向二者之间的关系并不足以描述个体员工管家行为倾向产生的过程机制,而心理所有权为解释这种心理过程机制提供了一个新视角。总结以往的研究发现,心理所有权的形成会带来多方面的影响和作用,心理所有权能够提高员工对权力的期望、促进员工的工作绩效,此外,心理所有权还会对组织公民行为产生影响^[12]。本研究将把心理授权作为影响企业员工管家行为倾向的前因变量,引入心理所有权作为中介变量,探讨并实证研究心理授权对企业员工管家行为倾向的影响性质及其影响机制,以期为企业有效提高公司治理水平和经营绩效提供理论支持。

二、研究理论与假设

1. 心理授权与员工管家行为倾向

心理授权是一种能够激发自我效能感的心理状态和认知,这种心理状态和认知的综合体就是心理授权^[13]。当领导向下属员工授予权力时,下属员工不仅能接触到更加全面的信息、获得更加丰富的物质资源,还会感受到领导对自己的信任。根据社会交换理论中的“互惠”原则以及资源交换理论中的“相似资源交换”原则^[14],下属员工会首先考虑用同样或者类似的方式来回报领导。因此,当感受到领导通过授权所传达的信任时,下属员工将首先用对领导的信任来回馈领导对自己的信任。Davis等通过实证分析得出员工对领导的信任正向影响员工的管家行为倾向^[4]。Hernandez通过理论分析认为关系支持(下属员工与领导之间的相互信任)与情境支持(下属员工与组织之间的信任)共同形成动机性支持,从而激发下属员工的管家行为倾向^[15]。由此可以看出,心理授权是强化员工管家行为倾向的重要基础。

陈建林通过理论分析得出,倡导对员工授权的参与导向型管理哲学有利于员工选择管家行为^[16]。所以从理论上讲,领导的授权行为能够对下属员工的管家行为倾向产生有效的正向影响。丁琳等通过实证研究发现,授权行为能够

对心理授权产生显著的正向影响作用,并通过心理授权对员工行为产生影响^[17]。基于以上分析,本文提出第一个假设:

H1:心理授权对员工管家行为倾向有正向的影响作用。

2. 心理授权与心理所有权

心理所有权是个体感觉所有权目标或者该目标的一部分,是“他们的”这样一种心理状态。在这种心理状态下,个体往往将所有权目标物看成是自我的一种延伸。心理所有权产生的途径有三个:对目标物的控制、对目标物的深入了解和对目标物的投入程度^[18]。对目标物的控制是所有权的一种表现形式,会让个体产生对目标物占有的感觉;对目标的深入了解,会促使个体对目标物产生感情,并且将目标物视作自己的一部分;对目标物的投入程度,会使个体认为目标物能够代表自我,进而对目标物产生所有权感情。

对心理授权与心理所有权的进一步研究发现,心理授权能够同时从上述心理所有权产生的三个途径促进被授权者心理所有权的产生和提高。首先,Spreitzer通过研究指出,被授权的管理者认为他们自己能够胜任他们的工作并且能够通过一些有效的方法来影响他们的工作和工作环境^[8]。当被授权者感觉到能够对自身的工作和工作环境产生影响时,被授权者就会产生一定程度对工作和工作环境的控制感,进而促进被授权者产生对自身工作或工作环境的心理所有权。其次,在被授权者行使被赋予的权力过程中,被授权者会接触到更多关于自身工作以及组织的信息,而这些信息又会加深被授权者对自身工作和所在组织的了解,被授权者的心理所有权就会越强。最后,在行使权力时,被授权者又会主动地去投入更多自身资源,以使自己的工作更加出色,更多自身资源的投入将使被授权者的心理所有权进一步提高。

从实证分析的角度来看,Parker等通过实证研究发现,赋予员工自主性能够提高员工的心理所有权^[19]。O'driscoll和Pierce等认为结构越低的工作环境,越有利于员工心理所有权的发展,从而加强员工的组织承诺^[20]。因为在结构越低的工作环境下,员工拥有的控制权和知情权就越

大,员工的工作影响力也就越大,员工的心理所有权也就越强。基于以上的分析,本文提出第二个假设:

H2:心理授权对心理所有权有正向的影响作用。

3. 心理所有权与员工管家行为倾向

在国内外有关心理所有权的文献当中,组织公民行为一直被看成是心理所有权极有研究价值的结果变量之一^[12,21,22]。相比于组织公民行为,管家行为更倾向于利益相关者的整体利益以及长期利益。但管家行为与组织公民行为在提高组织绩效、维护他人利益、自愿且主动行动这几个方面是一致的。

陈浩认为当个体的心理所有权对象是组织时,个体会产生较强的组织认同^[23]。因为心理所有权会促使个体将组织与自身关联在一起,从而增强个体的自我身份认知,强化个体对组织的归属感,从而产生较强的组织认同。Davis 等通过理论分析得出,产生组织认同感是个体管家行为倾向生成的主要路径之一^[6]。因为组织认同感强的员工,偏向于把自身当作组织的代表,主动为组织做贡献,并且将组织的长期利益置于个人利益之上,因此容易产生管家行为倾向。Hernandez 在描述个体管家行为倾向产生的心理过程时,将心理所有权作为中介变量引入到该模型中。该模型包括心理因素(认知机制和情感机制)、中介变量(心理所有权)、结果变量(管家行为倾向)。模型中个体的心理因素通过心理所有权作用于个体的管家行为。即当个体感知到对组织的心理所有权时,个体往往愿意牺牲自己的利益来维护组织的长期利益,从而产生管家行为倾向^[1]。但对于心理所有权与员工管家行为倾向关系的研究主要集中于理论探讨,缺乏进一步的实证检验。基于以上分析,本文提出第三个假设:

H3:心理所有权对员工管家行为倾向有正向的影响作用。

基于以上对本文所涉及的3个变量之间关系的探讨,本文进一步提出第四个假设。

H4:心理所有权在心理授权和员工管家行为倾向之间起中介作用。

三、研究设计

1. 研究对象

本次问卷调查采用现场调查和网络调查相结合的方法,选取南京和苏州地区9家企业的普通员工作为调查对象,这9家企业分别来自互联网、房地产、信息通信等行业。共发放问卷308份,其中70%为现场发放,回收问卷266份,回收率为86.4%。在处理问卷时,对空余选项数大于2道以及反应倾向过于明显的问卷予以剔除(共45份),对有个别选项空余的问卷,本文采用的处理方法是均值替代法(共3份,空余选项数低于2道)。最后共得到有效问卷221份,有效率为83.1%。

对有效问卷的描述性统计如下:性别比例,男性47.6%,女性52.4%;在当前单位的工作年限,一年以内10.6%,1~2年18.5%,3~5年25.5%,6~9年28.6%,10年以上16.8%;当前所在单位的性质以民营企业为主,占50.9%,国有企业占24.8%,外资企业占10.6%,其他企业占13.7%;当前所在企业的经营规模以中型为主,占41%,小型占16.8%,大中型占21.1%,大型占21.1%;学历以本科为主,占57.7%,高中以下学历占2.5%,高中或中专学历占8.1%,大专学历占23%,硕士及以上学历占8.7%。

2. 研究量表

对心理授权的测量使用的是 Spreiter 在1995年开发的量表,该变量包括4个维度:工作意义、自我效能感、自主性、工作影响。工作意义指个体依据自身的价值体系和标准,对工作目标和目的价值的认知;自我效能感指个体对自己完成工作的能力的认知;自主性指个体对工作活动的控制能力;工作影响指个体对其所在组织的运营和管理等方面的影响程度^[13]。每个维度有3个题项,总共有12个题项,包括“我所做的工作对我来说非常有意义”等。量表的Cronbach's α 系数为0.845。

对心理所有权测量使用的问卷,是由郑伯坝、樊景立教授等依据国内实情,并以Pierce等开发的问卷为基础,研发的7个题项的量表,包括“我觉得我是公司这个大家庭中的一分子”等,均为正向计分。量表的Cronbach's α 系数为0.848。

对于管家行为倾向的测量,本研究采用的是 Davis 等开发的量表,共 3 个条目:我有服务公司利益优于自己利益的主动意愿;我有值得信任、引人注意的主动精神;我在工作中多采用长期导向的思路,而不是关注短期利益。量表的 Cronbach's α 系数为 0.743。

以上 3 个量表的题项均采用 Likert 五点量表。结果显示,除员工管家行为倾向的 α 值小于 0.8(但大于 0.7),其余量表的 α 值均大于 0.8,这表明本研究所用量表具有良好的信度。

四、数据分析与结果讨论

本文运用 SPSS 20.0、AMOS 17.0 统计软件包对数据进行处理和分析,具体方法包括同源偏差检验、信度和效度分析、相关性分析和回归分析。

1. 同源偏差检验

因为一份问卷中的全部题项都由同一个对象填写,所以可能会出现同源偏差的问题(CMV)。对此,本文采用哈曼(Harman)的建议,选用单因素检验法分析本文所使用数据的同源偏差是否严重。在不旋转的情况下,第一个主成分的贡献率即是同源偏差的检测值^[24]。检验结

果表明,同源偏差值为 33.51%,未超过 50%。因此,本文所使用的数据并不存在严重的同源偏差问题。

2. 效度分析

本文所使用的量表中,心理所有权是来自国内比较成熟的量表,心理授权与员工管家行为倾向是来自国外比较成熟的量表,但这两个量表的效度在国内众多实证研究中都得到了很好的证明。此外,在正式使用之前,还对这些量表进行了文献研究和专家访谈,由此保证了本研究量表良好的内容效度。在结构效度检验方面,与已有文献一致,本研究主要检验了变量的区分效度。如表 1 所示,从模型 2、4 的拟合指数可以看出,这两个模型都不具有较好的拟合度(模型 2、4 的 RMSEA 值均大于 0.08,TLI 与 CFI 值均小于 0.9)。因此,我们拒绝接受模型 2、4。综合模型 1 和模型 3 的拟合指数可以看出,这两个模型都具有较好的拟合指数(模型 1、3 的 RMSEA 值均小于 0.08,TLI 与 CFI 值均大于 0.9)。但从 ΔX^2 来看,模型 3 与模型 1 之间存在显著的差异,且模型 1 的拟合指数要优于模型 3 的拟合指数。由此可以看出,3 因子模型拟合效果最好,本研究所使用的量表具有较好的区分效度。

表 1 验证性因子分析:区分效度

模型	因子	X^2	df	X^2/df	RMSEA	TLI	CFI
模型 1	3 因子:PE;PO;STW	279.1	185	1.509	0.056	0.928	0.942
模型 2	2 因子:PE + PO;STW	502.0	187	2.684	0.103	0.760	0.806
模型 3	2 因子:PE;PO + STW	313.0	187	1.674	0.065	0.904	0.922
模型 4	1 因子:PE + PO + STW	533.7	188	2.839	0.107	0.738	0.787

注:“PE”表示变量“心理授权”,“PO”表示变量“心理所有权”,“STW”表示变量“员工管家行为倾向”,“+”表示 2 个因子合并为一个因子

3. 相关和回归分析

表 2 为各研究变量的均值、标准差和 Pearson 相关系数。结果如表 2 所示:均值与标准差均未出现异常情况。心理授权与员工管家行为倾向、

心理授权与心理所有权、心理所有权与员工管家行为倾向之间均显著正相关。因此,假设 H1, H2, H3 得到初步验证。

表 2 心理授权、心理所有权和员工管家行为倾向之间的偏相关分析结果

控制变量	潜在变量	均值	标准差	①	②	③
性别、年龄、工作年限、企业性质、企业规模、学历	①心理授权	3.570 4	0.482 83	1.000		
	②心理所有权	3.621 1	0.583 41	0.558 ***	1.000	
	③员工管家行为倾向	3.830 2	0.555 43	0.460 ***	0.593 ***	1.000

注:系数后***表示 $P<0.001$ (双侧)

本研究所使用的问卷中,企业性质有 4 个属性,因此在表 3 中,引入了 3 个虚拟变量,即企业性质 1、企业性质 2、企业性质 3,分别用来代表国有、民营和外资。模型 2、3 显示,心理授权对员工管家行为倾向的非标准化回归系数为 0.493 ($P<0.001$),这说明心理授权对员工管家行为倾向存在显著的正向影响作用。因此,假设 H1

成立。心理授权对心理所有权的非标准化回归系数为 0.671 ($P<0.001$),所以心理授权对心理所有权有显著的促进作用,假设 H2 成立。模型 4 回归结果显示,心理所有权对员工管家行为倾向非标准化回归系数为 0.523 ($P<0.001$),因此,假设 H3 成立。

表 3 回归分析结果

	模型 1 STW	模型 2 PO	模型 3 STW	模型 4 STW	模型 5 STW
性别	0.046	0.140	0.099	0.010	0.038
年龄	0.121	0.139 *	0.074	0.014	0.013
工作年限	0.009	-0.109 *	-0.009	0.053	0.038
企业性质 1	-0.276	0.024	-0.182	-0.221	-0.192
企业性质 2	0.052	0.082	0.061	0.016	0.025
企业性质 3	-0.363 *	-0.120	-0.278	-0.240	-0.226
企业规模	0.074	0.034	0.062	0.047	0.047
学历	0.025	0.016	0.015	0.009	0.008
心理授权		0.671 ***	0.493 ***		0.201 *
心理所有权				0.523 ***	0.434 ***
R ²	0.167	0.363	0.328	0.441	0.460
调整 R ²	0.123	0.325	0.288	0.408	0.424

注:系数后***表示 $P<0.001$,系数后**表示 $P<0.01$,系数后*表示 $P<0.05$

假设 H4 要检验的是,心理所有权在心理授权与员工管家行为倾向之间起中介作用。按照 Baron 和 Kenny 提出的变量中介作用检验法,心理所有权在心理授权与员工管家行为倾向之间起完全中介作用必须满足 3 个条件:(1)心理授权的变化能够显著地解释员工管家行为倾向的变化;(2)心理授权的变化能够显著地解释心理所有权的变化;(3)当向心理授权与员工管家行为倾向之间加入心理所有权时,心理授权对员工

管家行为倾向的影响消失。如果加入心理所有权之后,心理授权对员工管家行为倾向的影响依然显著,但影响显著地减弱,则称心理所有权起到部分中介作用^[25]。假设 H1、H2 已经验证了心理授权对心理所有权和员工管家行为倾向存在显著的影响,满足了中介作用检验法中前两个条件。模型 5 的回归结果显示,在加入心理所有权后,心理授权与员工管家行为倾向显著相关($\beta=0.201, P<0.05$);心理所有权与员工管家行为倾

向显著相关($\beta=0.434, P<0.001$),因此,心理所有权在心理授权与员工管家行为倾向之间起中介作用,假设 H4 成立。但在加入心理所有权后,心理授权对员工管家行为倾向的回归系数由 0.493($P<0.001$)显著降低到 0.201($P<0.05$),因此心理所有权在心理授权与员工管家行为倾向之间起部分中介作用。

五、讨论

1. 研究结论与启示

通过以上研究,我们可以得出以下结论:(1)心理授权对心理所有权有显著的正向影响作用。当员工的心理授权水平越高时,员工对自身工作和工作环境的控制感就越强,了解就越深入,投入程度就越高,心理所有权水平也就越高。(2)心理所有权对员工管家行为倾向有显著的正向影响作用。员工心理所有权水平越高,员工对组织的责任感就越强。这种责任感体现在员工对工作和组织投入的时间和精力,以此促进组织绩效的提升。具备这种责任感的员工在行为上会表现出对组织的维护和关心,员工越愿意牺牲自己利益来维护组织的长期利益,管家行为倾向的水平也就越高。(3)心理所有权在心理授权与员工管家行为倾向之间起到部分中介效应。上级领导让下属员工体验到被授予权力时,在企业内部地位的提升等,这有利于下属员工心理所有权的产生。员工心理所有权水平越高,员工管家行为倾向水平就越高。上述研究结论给我们的启示:第一,企业要关注下属员工内心对上级领导“授权”的心理体验。企业管理者向下属员工授权,不仅仅是“授权”这一行为的落实,更重要的是要考察下属员工内心对“授权”的体验。只有这样,才能使“授权”更有效,进而消除下属员工的“无权限感”。第二,企业要重视员工对工作和组织的心理所有权。企业管理者可以建立有利于企业内部信息共享的扁平化组织结构,加深员工对本企业的了解程度,增强企业员工对工作和工作环境的影响力,并且在管理过程中还要注重员工的参与度,鼓励下属员工积极参与决策和管理。

2. 研究局限与展望

本研究虽然对心理授权影响员工管家行为倾向的心理过程做了有益的探讨,但是也存在不足之处:(1)虽然本研究在问卷调查过程中采取了一些措施来减小样本数据的同源偏差,但同源偏差对本研究的结论依然还存在一定的影响。(2)由于受时间以及经济资源的限制,本研究的样本数量只有 221 个,问卷发放的地区范围也十分有限,实证结果是否具有代表性还有待相关研究的进一步检验。(3)本文在研究心理授权对员工管家行为倾向的影响时,没有深入探讨心理授权的四个维度与员工管家行为倾向之间的关系。

未来的研究可分别探讨心理授权的四个维度对员工管家行为倾向和心理所有权产生的影响,以及心理所有权在这影响过程之中所起到的中介作用,还可以探讨心理授权与员工管家行为倾向之间是否还有其他的中介变量。

参考文献:

- [1] HERNANDEZ M. Toward an understanding of the psychology of stewardship[J]. *Academy of Management Review*, 2012(2): 172-193.
- [2] MILLER D, BRETON-MILLER I L. Priorities, practices and strategies in successful and failing family businesses: An elaboration and test of the configuration perspective[J]. *Strategic Organization*, 2006(4): 379-407.
- [3] ZAHRA S A, HAYTON J C, NEUBAUM D O, et al. Culture of family commitment and strategic flexibility: The moderating effect of stewardship[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2008(6): 1035-1054.
- [4] DAVIS J H, ALLEN M R, HAYES H D. Is blood thicker than water? A study of stewardship perceptions in family business[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2010(6): 1093-1116.
- [5] MARTYNOV A. Agents or stewards? Linking managerial behavior and moral development[J]. *Journal of Business Ethics*, 2009(2): 239-249.
- [6] DAVIS J H, SCHOORMAN F D, Donaldson L. Toward a stewardship theory of management[J]. *Academy of Management Review*, 1997(1): 20-47.
- [7] PUTNAM R D. *Bowling alone: The collapse and revival of American community*[M]. New York: Simon and Schuster, 2001.
- [8] SPREITZER G M. Psychological empowerment in the

- workplace: Dimensions, measurement, and validation[J]. *Academy of Management Journal*, 1995(5):1442-1465.
- [9] 李超平,李晓轩,时勘,等. 授权的测量及其与员工工作态度关系[J]. *心理学报*, 2006(1): 99-106.
- [10] SPREITZER G M, KIZILO S M A, NASON S W. A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction, and strain[J]. *Journal of Management*, 1997(5): 679-704.
- [11] SPREITZER G M, DE JANASZ S C, QUINN R E. Empowered to lead: The role of psychological empowerment in leadership[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1999(4): 511-526.
- [12] 吕福新,顾姗姗. 心理所有权与组织公行为的相关性分析——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.
- [13] THOMAS K W, VELTHOUSE B A. Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation[J]. *Academy of Management Review*, 1990(4): 666-681.
- [14] GOULDNER A W. The norm of reciprocity: A preliminary statement[J]. *American Sociological Review*, 1960(2): 161-178.
- [15] HERNANDEZ M. Stewardship: Theoretical development[D]. Durham: The Fuqua School of Business, Duke University, 2007.
- [16] 陈建林. 家族企业管理者角色选择的理论分析——代理理论与管家理论的争论与整合[J]. *外国经济与管理*, 2008(4): 47-51.
- [17] 丁琳,席西民. 变革型领导如何影响下属的组织公民行为——授权行为与心理授权的作用[J]. *管理评论*, 2007(10): 24-29.
- [18] PIERCE J L, KOSTOVA T, DIRKS K T. Toward a theory of psychological ownership in organizations[J]. *Academy of Management Review*, 2001(2): 298-310.
- [19] PARKER S K, Wall T D, JACKSON P R. “That’s not my job”: Developing flexible employee work orientations[J]. *Academy of Management Journal*, 1997(4): 899-929.
- [20] 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(3): 388-416.
- [21] VANDEWALLE D, VAN DYNE L, KOSTOVA T. Psychological ownership: An empirical examination of its consequences[J]. *Group and Organization Management*, 1995(2): 210-226.
- [22] DYNE L V, 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(4): 439-459.
- [23] 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.
- [24] 林亚清,赵曙明. 乐观与离职倾向关系的实证研究——领导成员关系和组织支持感的调节作用检验[J]. *软科学*, 2014(4): 62-65, 77.
- [25] 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(6): 1173-1182.

The influence of psychological empowerment on employees’ stewardship

CHEN Weimin¹, YOU Pengfei²

(1. School of Economics, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing 210023, China)
(2. School of Management, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing 210023, China)

Abstract: From the perspective of individual perception, this study explores the relationship among psychological empowerment, psychological ownership and employees’ stewardship. The study puts forward hypotheses about how psychological empowerment affects employees’ stewardship, and verifies them with the data collected by surveying 221 employees of 9 enterprises in Nanjing and Suzhou. The empirical results show that the psychological empowerment has significant positive effect on employees’ stewardship and psychological ownership; psychological ownership has a significant positive effect on employee’s stewardship; and that psychological ownership is a partial mediator between psychological empowerment and employee’s stewardship.

Key words: stewardship; psychological empowerment; psychological ownership

(责任编辑:楼启炜)