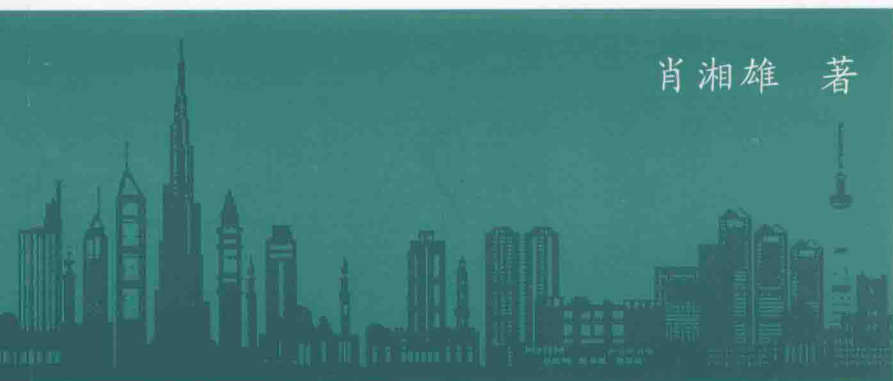


心理资本视域中的 事业单位改革与发展研究

XINLI ZIBEN SHIYUZHONG
DE SHIYE DANWEI
GAIGE YU
FAZHAN YANJIU

新型城镇化建设与社会治理丛书
总主编 颜佳华

肖湘雄 著



湘潭大学出版社

心理资本视域中的 事业单位改革与发展研究

XINLI ZIBEN SHIYUZHONG
DE SHIYE DANWEI
GAIGE YU
FAZHAN YANJIU

新型城镇化建设与社会治理丛书
总主编 颜佳华



湘潭大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

心理资本视域中的事业单位改革与发展研究 / 肖湘雄著. — 湘潭: 湘潭大学出版社, 2014.8

ISBN 978-7-81128-738-7

①心… Ⅱ. ①肖… Ⅲ. ①行政事业单位—体制改革—研究—中国 IV. ①D630.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第177383 号

责任编辑: 熊先兰

封面设计: 舒林媛

出版发行: 湘潭大学出版社

社 址: 湖南省湘潭市 湘潭大学出版大楼

电话(传真): 0731-58298966 0731-58298960

邮 编: 411105

网 址: <http://press.xtu.edu.cn/>

印 刷: 国防科技大学印刷厂

经 销: 湖南省新华书店

开 本: 787×1092 1/16

印 张: 12.5

字 数: 286 千字

版 次: 2014 年 8 月第 1 版 2014 年 12 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-81128-738-7

定 价: 32.00 元

(版权所有 严禁翻印)

本书由

湖南省“十二五”公共管理重点学科、
教育部特色专业行政管理、湘潭大学学科建设经费
资助

本书是全国教育科学“十二五”规划教育部重点项目
《新时期高校青年教师心理资本开发与培养研究》（编号：
DEA130235）研究成果

前 言

十八届三中全会提出要“完善城镇化健康发展体制机制”，坚持走中国特色新型城镇化道路，推进以人为核心的城镇化，推动大中小城市和小城镇协调发展、产业和城镇融合发展，促进城镇化和新农村建设协调推进。这为完善城镇化健康发展体制机制提出了明确目标。我国目前正处于城镇化高速发展阶段，如何引导好城镇化的发展方向，提升城镇化的社会治理水平，拓宽城镇化的社会治理路径，促进国家和社会之间更加有效地融合，是具有重大理论意义和实践意义的课题。

湘潭大学公共管理学院作为全国最早开办行政管理专业的高校之一，曾经出版过《公共管理论丛》、《公共行政与公共管理丛书》等大型学术研究丛书，并编辑出版了《湖湘公共管理研究》学术辑刊。本套丛书紧扣新型城镇化与社会治理中出现的新问题，比如城市社区建设与社区发展、城镇规划、土地流转、农村社会组织与社会发展、医疗制度改革、文化事业管理、城市公用事业管理改革等学界关注的热点问题展开研究，为经济社会发展提供服务。

本套丛书的作者是我院近年来涌现出来的一批优秀中青年教学科研骨干，均具有国内外名校的博士学位，理论功底好，创新意识强，科研上已有所建树，在学术界已开始崭露头角。本套丛书在学术研究视角和研究方法上力求有所突破，理论上有所创新，为推进新型城镇化建设和社会治理作出贡献。但由于学识所限，书中不妥之处诚请专家、读者批评，以便我们进一步提高。

湘潭大学公共管理学院院长、教授、博士生导师 颜佳华

2014年7月8日

目 录

第一章 引言

一、研究背景与意义	(1)
(一) 研究背景	(1)
(二) 研究意义	(2)
二、国内外研究综述	(3)
(一) 国内外关于心理资本的研究综述	(3)
(二) 国内外关于事业单位改革与发展的研究综述	(11)
(三) 简要评价	(20)
三、研究的主要内容	(21)
四、研究思路与方法	(23)
(一) 研究思路	(23)
(二) 研究方法	(24)
五、研究的创新之处	(25)

第二章 心理资本视域中事业单位改革与发展的理论阐释

一、心理资本的相关理论	(26)
(一) 心理资本的提出、内涵和特性	(26)
(二) 心理资本的维度与作用机制	(28)
(三) 心理资本的影响因素	(31)
(四) 心理资本与社会资本、人力资本的关系	(33)
二、事业单位改革与发展的相关理论	(40)
(一) 绩效管理理论	(40)
(二) 目标管理理论	(43)
(三) 组织发展理论	(44)
三、心理资本对事业单位改革与发展的作用	(46)
(一) 心理资本有助于增加事业单位员工的工作投入	(46)
(二) 心理资本有助于改善事业单位员工的工作态度	(47)

- (三) 心理资本有助于提高事业单位员工的组织承诺 (48)
- (四) 心理资本有助于提升事业单位员工的工作绩效 (48)
- (五) 心理资本有助于激发事业单位员工的组织公民行为 (49)
- 四、事业单位员工心理资本开发与培养的重要性 (50)

第三章 事业单位改革与发展的历史回顾与现状调查

- 一、事业单位改革与发展的历史回顾 (52)
 - (一) 事业单位恢复阶段 (52)
 - (二) 事业单位社会化阶段 (53)
 - (三) 事业单位分类改革阶段 (53)
 - (四) 事业单位深化改革阶段 (54)
- 二、事业单位改革与发展的现状调查 (54)
 - (一) 调查方案制定与实施 (54)
 - (二) 事业单位改革与发展的主要做法及成效 (60)
 - (三) 事业单位改革与发展存在的突出问题 (65)
- 三、事业单位改革与发展存在问题的心理资本因素分析 (68)
 - (一) 对自身职业认识不清及自我定位不当 (68)
 - (二) 工作成就感的长期缺失 (68)
 - (三) 工作的稳定性及自身气质和性格的影响 (69)
 - (四) 激励机制不科学 (69)
 - (五) 面临的压力过大 (70)
 - (六) “理性人”的趋利性及奖惩力度不够 (71)

第四章 心理资本视域中事业单位改革与发展的创新

- 一、心理资本视域中事业单位改革与发展的创新理念 (72)
 - (一) 创新服务理念 (72)
 - (二) 创新学习理念 (73)
 - (三) 创新沟通理念 (74)
 - (四) 创新风险管理理念 (76)
 - (五) 创新科学管理理念 (77)
- 二、心理资本视域中事业单位改革与发展的创新原则 (78)
 - (一) 政事分开的原则 (78)
 - (二) 社会化治理的原则 (80)
 - (三) 科学分类的原则 (82)
 - (四) 以人为本的原则 (84)
 - (五) 提升心理资本的原则 (85)

三、心理资本视域中事业单位改革与发展的创新内容	(87)
(一) 基于自我效能的事业单位改革与发展创新	(87)
(二) 基于希望的事业单位改革与发展创新	(88)
(三) 基于韧性的事业单位改革与发展创新	(89)
(四) 基于乐观的事业单位改革与发展创新	(90)

第五章 心理资本视域中事业单位改革与发展的考评

一、心理资本视域中事业单位改革与发展的考评原则与方法	(92)
(一) 心理资本视域中事业单位改革与发展的考评原则	(92)
(二) 心理资本视域中事业单位改革与发展的考评方法	(94)
二、心理资本视域中事业单位改革与发展的考评主体	(96)
三、心理资本视域中事业单位改革与发展的考评内容框架	(98)
四、心理资本视域中事业单位改革与发展的考评作用机制	(102)
五、心理资本视域中事业单位改革与发展的考评内容运用	(103)

第六章 心理资本视域中事业单位改革与发展的保障机制

一、事业单位改革与发展的思想保障机制	(105)
(一) 转变思想观念, 重视心理资本理念	(106)
(二) 提高思想认识, 明确心理资本价值	(107)
(三) 加强思想教育, 发挥心理资本作用	(108)
二、事业单位改革与发展的政策保障机制	(109)
(一) 理清政策保障机制的总体思路	(109)
(二) 明确政策保障机制的基本原则	(110)
(三) 完善政策保障机制的具体措施	(111)
三、事业单位改革与发展的人才保障机制	(112)
(一) 刚柔并济, 完善人才引进机制	(112)
(二) 多措并举, 完善人才培养机制	(113)
(三) 优化调整, 完善人才使用机制	(114)
四、事业单位改革与发展的财力保障机制	(115)
(一) 加大财政投入力度	(115)
(二) 拓宽资金投入渠道	(116)
(三) 完善财政资金管理	(116)
五、事业单位改革与发展的信息保障机制	(117)
(一) 建立信息资源交流与共享平台	(117)
(二) 推进政务信息资源公开化建设	(118)
(三) 健全信息资源管理规范 and 标准	(119)

第七章 心理资本视域中事业单位改革与发展的案例分析

案例一：湘潭市住房公积金管理中心人事改革案例分析 (121)

案例二：中国社会科学院人事制度改革案例分析 (126)

案例三：H 高校人事改革案例分析 (132)

案例四：山东省事业单位人事改革案例分析 (140)

案例五：湖南省中医药研究院人事改革案例分析 (146)

案例六：新疆克孜尔水库管理局人事改革案例分析 (153)

案例七：耒阳市公坪圩镇中心卫生院人事制度改革案例分析 (158)

第八章 心理资本视域中事业单位改革与发展的完善对策

一、正确认识自身职业与自我，提升员工希望水平 (169)

二、培育并累积员工的成就感，坚定员工内在信念 (170)

三、安排科学合理的韧性训练，提高员工韧性耐力 (171)

四、物质激励与精神激励相结合，增强员工工作动力 (172)

五、实行情绪管理和自我预期，提高员工情商水平 (172)

六、强化公益精神和志愿服务，培育员工奉献精神 (173)

七、普及民主思想和法治精神，培养员工参与意识 (174)

结语 (175)

参考文献 (176)

后记 (186)

第一章 引言

一、研究背景与意义

（一）研究背景

事业单位是提供社会公益服务的主要载体，是全面建设小康社会的重要力量。分类推进事业单位改革，是深入贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的必然要求，是推进政府职能转变、建设服务型政府的重要举措，是提高事业单位公益服务水平、加快各项社会事业发展的客观需要。中共中央、国务院明确指出，必须从改革开放和社会主义现代化建设全局的高度，充分认识分类推进事业单位改革的重大意义，切实增强责任感和紧迫感坚定不移地把这项改革推向深入。

心理资本是超越人力资本和社会资本的一种核心心理要素，是促进个人成长与绩效提升的心理资源。事实上，人的潜能是无限的，而其根源就在于人的心理资本。党的十八大报告明确提出，加强和改进思想政治工作，注重人文关怀和心理疏导，培育自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态。《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》也明确提出，建立畅通有序的诉求表达、心理干预、矛盾调处、权益保障机制，使群众问题能反映、矛盾能化解、权益有保障。

心理资本作为继财力、人力、社会三大资本以外的第四大资本，如果能够在实践中得到有效的运用，可以为事业单位改革带来巨大的推动力。心理资本能够使改革的重要部分——事业单位改革所涉及的人发挥其重要作用。但目前我国事业单位改革对于人的心理资本还不够重视，没有意识到心理资本在事业单位改革中的重要意义。随着事业单位改革的逐步深入推进，在改革的政策等逐步完备的情况下，人的配合越来越重要。因此事业单位改革更加应当注重对心理资本的运用。

目前国内、国际对于心理资本的运用都还不广泛，可以说，国内外心理资本的运用几乎处于同一起跑线上。由此可见，如何在新形势下抓住机会大力发展，从心理资本视

域加强对事业单位改革与发展的研究显得既重要又紧迫。

（二）研究意义

1. 有助于理解心理资本对于事业单位组织整体绩效的作用机理

通过对员工心理资本的概念界定和理论梳理，通过对心理资本对于组织的影响效应模式的总结，明确主要是通过如下模式产生作用，第一类是主效应模式。该模式认为，心理资本能够直接作用于个体、群体和组织层面，对他们产生影响，其效应独立于其他变量。如 Larson 等（2006）通过研究发现，自信、乐观、复原力与个体的工作满意度和组织承诺度有密切关系。第二类是缓冲效应模式。该模式认为，心理资本并不是直接作用于个人、群体和组织层面的结果变量，而是需要通过某些中介变量来间接地对它们产生影响。如 Cole 在 2006 年研究发现，心理资本在影响个体的工作搜寻行为的过程中，是通过个体主观满意感和个体动机两个中间变量发挥作用的，从而探明了心理资本对个体行为的作用机制。第三类是调节效应模式。该模式认为，心理资本是作为调节变量来作用于个人、群体等结果变量。如 Cole（2006）以失业人员为研究对象，经过研究分析得出，心理资本在失业者失业后的主观满意度对再就业影响过程中起到调节作用，个体所拥有的心理资本水平越低，则主观满意度对再就业的积极影响作用就会被削弱。因而我们完全有理由预期通过这三种模式的介绍和梳理，找到其中对于我国事业单位员工心理资本开发有借鉴意义的主导型作用模式。明确首先心理资本是可测量，其本身是一种中介性的工具载体，在一定的组织架构中可以完成对于组织绩效和员工组织表现的实际影响。通过对作用机理的理解，更好地丰富心理资本研究在事业单位内部的运用，达成理论上的建设预期，实现心理资本实际操作运用的本土化移植。

2. 有助于理解心理资本提升员工个人的组织公民行为表现

当前的关注点落在企业组织内部的心理资本研究，由于其内部员工心理资本水平对于组织整体绩效的重要影响已经是研究得出的重要事实，因而在事业单位内部重点关注成员心里资本水平与对其的实际开发提升，能在关涉到心理资本四维度的基础上对员工组织行为得出更好的预期。Organ 对组织公民行为的定义：自觉表现出来的，在组织正式的薪酬体系中没有得到明确或直接确认，但就整体而言有益于组织绩效的个体行为。组织中得到“资源”提升心理资本作用的个体更容易产生一种回报的情感，社会交换理论下的回报情感表现出的组织公民行为也会更多地体现在此过程中，每个个体对组织目标、组织氛围和文化的认可、贡献和传承最终会形成组织和个人共同发展的持久、良性的循环，不断地提升组织绩效、个人绩效和增强对组织的责任感、归属感、回馈感，表现出更多的组织公民行为。

3. 有助于为我国事业单位组织绩效提升提供工具性手段

一直以来,我国事业单位就因为其自身组织特质,导致社会对于其认识还局限在组织僵化,准公务员标准管理程序,产出难以衡量,效率低下,整体绩效测量困难的刻板形象中。有效地运用心理资本能使事业单位内部改革与管理出现新的思路,为事业单位绩效提升和整体正向性的社会评价提供操作依据,提升事业单位整体性社会评价。通过本文的初步性探索,立足于中国本土的事业单位对其员工心理资本现状予以呈现,分项厘清事业单位管理过程中的影响因素,以员工心理资本为研究主线,通过事业单位现今管理的现实研究,找到对其有关联影响的组织氛围和内部员工公民行为因素,改变员工激励手段和相应的领导行为,提升员工心理资本培养开发水平。

二、国内外研究综述

(一) 国内外关于心理资本的研究综述

1. 国外学者关于心理资本的研究

(1) 关于心理资本内涵的界定

对于心理资本的内涵,主要存在特质论、状态论和综合论三种观点。特质论认为心理资本是先天具有和后天努力共同作用而形成的个体内在的积极心理特质 (Hosen, 2004^①; Letcher 2004^②; Cole, 2006^③)。状态论将心理资本看做是能够促使个体实施积极行为并产生高绩效的一种心理状态 (Goldsmith, 1997^④; Tettegah, 2002^⑤; Avolio,

① Fred Luthans, Carolyn M; Youssef. Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 2004, 33 (02).

② Letcher L., Niehoff B: Psychological Capital and Wages: A Behavioral Economic Approach [R]. paper submitted to be considered for presentation at the Midwest Academy of Management, Minneapolis, M N, 2004.

③ Cole K. Wellbeing: Psychological Capital, and Unemployment: An integrated theory, paper presented at the joint annual conference of the International Association for Research in Economic Psychology (IAREP) and the Society for the Advancement of Behavioral Economics (SABE), France: Paris, 2006.

④ Goldsmith A., Veum J. R., Darity W: The Impact of Psychological and Human Capital on Wages, *Economic Inquiry*, 1997, 35 (04).

⑤ Tettegah S: Teachers, Identity, Psychological Capital and Electronically Mediated Representations of Cultural Consciousness, *Proceedings of World Conference on Educational Multimedia, Hypermedia and Telecommunications*, Chesapeake, VA: AACE, 2002.

2004^①; Luthans, 2004^②)。综合论认为,心理资本是一种兼具特质性和状态性的积极心理素质,这也是目前最被认可的主流观点(Avolio, 2006^③; Luthans, 2004)^④。尽管学者们对心理资本的内涵界定还没有形成统一的观点,但在各种表述中仍能分析出心理资本内涵的基本特征:第一,区别于以往的纠错与试误,关注个体内心潜在的积极力量;第二,是一种符合积极组织行为学标准的心理状态;第三,超越了人力资本和社会资本,强调“你是谁”以及“你想成为什么”;第四,具有可测量、可开发与可管理性,能够为组织带来持续性的竞争优势。

(2) 关于心理资本的维度

主要有二维说、三维说、四维说、五维说和多维说五种观点。二维说起源于经济学家 Goldsmith、Gewn 和 Rarity 于 1997 年进行的心理资本研究,指出心理资本主要由控制点和自尊两个维度组成。三维说认为心理资本应由三个结构要素组成,但不同的研究者不同的研究背景下也得出了不同的研究结论,构成心理资本的三个维度并不完全相同。例如, Larson 等人(2004)指出心理资本由自我效能感、乐观和恢复力三个因素构成。Luthans 等人(2006)提出心理资本应由希望、乐观和恢复力三个维度组成。四维说认为心理资本包括四个结构维度,但在具体要素构成上也存在着一些分歧。Judge 和 Bono(2001)指出心理资本由自尊、自我效能感、控制点和情绪稳定性四个要素组成。Jensen(2003)提出心理资本应由希望、乐观、自我效能感和恢复力这四个因素组成。Luthans 和 Youssef(2004)提出心理资本具体是指希望、乐观、自我效能感和恢复力这四种可测量、可开发和可管理的心理能力。^④可以说, Luthans 等人提出的四个结构维度是目前学术界的主流思想,是各项相关研究中的重点内容。五维说认为心理资本由五个结构维度构成。Letcher 等人(2004)指出心理资本是由情绪稳定性、外向性、开放性、宜人性和责任感五大人格构成。Page 和 Bonohue(2004)认为心理资本应由乐观、希望、韧性、自我效能感和诚信组成。此外, Demerath 等人(2008)提出学生心理资本与一般个体的心理资本有显著差异,并将学生心理资本的结构要素概括为以下五点:一是对成功的情感依恋与渴望;二是对自身能力的动因性信念;三是对环境变化的适应能力;四是强烈的自我意识和主观意识;五是对各种文化资本价值工具化的惯性评价。尽管学者们对心理资本的具体组成要素有一些相同或类似之处,如自我效能感、乐观、希望、恢复力等,但总的来说,各研究者的观点仍然存在较大差异。

① Avolio B. J., Gardner W. L., Walumbwa, F O: Unlocking the Mask: A Look at the Process by Which Authentic Leaders Impact Follower Attitudes and Behaviors, *Leadership Quarterly*, 2004, 15 (06) .

② Luthans F., Luthans K. W., Luthans B. C: Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital, *Business Horizons*, 2004, 47 (01) .

③ Avolio B. J., Luthans F: The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership Development, New York: McGraw - Hill, 2006.

④ Luthans F., Luthans K. W., Luthans B. C: Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital, *Business Horizons*, 2004, 47 (01) .

（3）关于心理资本的测量

从现有文献来看,心理资本的测量方式主要有以下三种:一是观察法或专家评价法;二是结果变量测量法;三是自我报告法。这三种测量方式各有利弊,目前应用最广的是自我报告法,研究者普遍采用心理资本问卷来获取被研究者心理资本状况的数据。在量表的使用上,研究者们又有自己不同的主张。如 Goldsmith 等人(1997)将 Rosenberg 的自尊量表(Self-Esteem Scale)和 Rotter 的内在一外在心理控制点量表(Internal-External Locus of Control Scale)进行拆解和组合,形成了由自尊和控制点组成的心理资本量表。Judge 和 Bono(2001)使用的则是核心自我评价量表。Jensen(2003)使用的是心理资本评价量表。Letcher(2004)使用的是五大人格评价量表。Page 和 Bonohue(2004)使用的是包括希望、乐观、坚韧、自我效能感和诚信的积极心理资本评价量表。Luthans 等人(2007)开发了心理资本问卷(PCQ-24)。在各种心理资本测量工具中,只有 PCQ-24 评价量表的信度与效度得到了心理测量学研究结果的验证,其余量表的信度与效度还有待进一步检验。

（4）关于心理资本的前因影响因素

对心理资本前因影响因素的研究还不多见,相关研究大致可以分为两类:一是涉及组织支持感、工作挑战等理论变量能够对心理资本的具体维度产生影响的研究。如, Eisenberger 等人(1997)指出,组织支持感能够对员工的自我能力评价和自我价值评价产生影响。Averill、Carlin 和 Chon(1990)认为,更具挑战性的工作可能会提升对个体的希望水平。Greenwald(1980)和 Talar 等人(1988)发现,不断的自我强化有助于培育个体的坚韧性,在面对逆境时表现出更高的恢复力。二是涉及某些因素能够对心理资本整体构想产生影响的研究。如, Luthans、Jensen 等研究者(2005)发现失业风险的高低、价值观念以及个体愿意承担的工作责任等因素都能对护士心理资本水平产生影响。^① Luthans 等人(2008)的研究结果又表明,员工感受到的组织支持氛围水平越高,其心理资本水平越高,工作绩效也越高。Demerath 等人(2008)指出,校园氛围和社区环境是影响学生心理资本水平的两个最为明显的条件。Cole 等人(2009)发现个人资产水平、集体目标、社会地位、社会契约等因素都能对个体的心理资本水平产生显著影响,甚至影响他们的主观幸福感。学界对心理资本前因影响因素的研究还很少,一是因为心理资本研究尚处于起步阶段;二是因为心理资本作为个体潜在的一种积极心理力量或心理状态,影响其形成或发展的因素很多,除了个体自身的生理与心理特征以外,还受到组织、同伴、群体、家庭、社区等外部环境的影响,且不同类型的影响因素对心理资本的影响程度也不相同,一些因素之间本身也还存在着非常复杂的交互作用。

（5）关于心理资本与结果变量的关系

心理资本与各结果变量关系的研究主要有三种模型:主效应模型(Main Effect Mod-

^① Luthans K. W., JenSen S. M.: The Linkage between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses, Journal of Nursing Administration, 2005, 35 (06) .

el)、中介效应模型 (Buffering Effect Model, 又称缓冲效应模型)、调节效应模型 (Moderate Effect Model)。

大部分实证研究所采取的研究范式都是主效应模型。该模型将心理资本假定为前因变量, 进而研究其对个体层面的工作绩效、组织承诺、工作满意度及员工的具体行为表现等结果变量的影响。一是研究心理资本与员工工作绩效的关系。Judge 和 Bono (2001) 发现心理资本能够解释员工自评绩效 20%—30% 的变异。Luthans 等人 (2005) 的研究结果表明, 中国工人的希望、乐观、坚韧性这三种积极心理状态以及整个心理资本与其工作绩效之间存在着正相关关系。^① Luthans 等人 (2008) 的研究结果再次证明, 中国工人的心理资本对其工作绩效具有显著的积极作用。Armenia 等人 (2010) 发现公务员的心理资本水平对自己工作绩效评价水平的预测力能够达到 39%。Patterson 等人 (2011) 发现当个体的心理资本水平发生变化时, 其工作绩效也会发生相应变化。二是研究心理资本与员工的组织承诺、留职意愿以及工作满意度等结果变量的关系。例如, Luthans 等人 (2005) 的调查结果表明, 心理资本对员工的留职意愿和组织承诺具有明显的正向预测作用。^② Larson 和 Luthans (2006) 的研究结果表明, 心理资本对工人的工作满意度和组织承诺有积极影响, 且心理资本比人力资本和社会资本对工人工作满意度和组织承诺的影响更大。^③ 三是研究心理资本与个体工作行为的关系。Vey、Latera 和 West (2006) 的研究结果表明, 心理资本的总体水平以及自我效能、希望、乐观、恢复力各因素都与员工的旷工成负相关, 与单一维度的自我效能感、乐观、希望和坚韧性相比, 整体的心理资本能更好地预测员工的自愿旷工和非自愿旷工, 而且整体的心理资本也比工作满意度和组织承诺能更好地预测员工的非自愿旷工。^④ Vey 等人 (2010) 研究发现, 状态类的心理资本与广受欢迎的组织公民行为积极相关, 而与员工的犬儒主义行为、反生产行为等不良职场行为显著负相关。^⑤ 关于心理资本与结果变量关系的主效应模型研究大多数都验证了这一观点: 心理资本的整体构成对员工心理、行为的影响要远远大于比单个心理资本维度所发挥的作用。

中介效应模型中, 心理资本对结果变量的影响或作用机理是间接的, 而非直接的。Goldsmith (1997) 指出心理资本能够通过控制点影响个体的生产率和薪酬水平。^⑥

① Luthans F., B. J. Avolio, F. O. Walumbwa, W. X. Li: The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 2005, 1 (02) .

② Luthans K. W., Jensen S. M: The Linkage between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses, *Journal of Nursing Administration*, 2005, 35 (06) .

③ Larson M., Luthans F: Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2006, 13 (02) .

④ Avey J. B., Patera J. L., West B. J: The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2006, 13 (02) .

⑤ Avey J. B., Luthans F., Youssef C. M: The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors, *Journal of Management*, 2010, 36 (02) .

⑥ Goldsmith A., Veum J. R, Darity W: The Impact of Psychological and Human Capital on Wages, *Economic Inquiry*, 1997, 35 (04) .

Luthans、Norman、Avolio 和 Vey (2008) 研究证实心理资本在组织支持氛围和员工绩效关系中扮演了中介角色。^① Avey 等人 (2008) 发现心理授权在员工心理资本和离职意愿之间的关系中起到完全中介的作用。^② Vey 等人 (2008) 发现了由希望、自我效能、乐观和坚韧性构成的积极情绪中介心理资本与员工工作态度、行为之间的关系。^③ Smith 等人 (2009) 发现下属对领导的信任在下属心理资本与群体财务绩效之间的关系中发挥中介作用。^④ Peterson 等人 (2009) 研究发现变革型领导在领导心理资本与企业绩效之间起着完全中介作用。^⑤

调节效应模型中, 心理资本可以在理论变量关系中发挥调节性的条件作用。如 Cole (2006) 研究表明心理资本在失业人员的主观满意感与再就业的关系中起着调节效应, 心理资本水平越高的失业人员, 其主观满意感就越能促进其再就业。^⑥ Norman、Avey 和 Nimnicht 等人 (2010) 的研究结果发现, 组织认同感在心理资本与组织公民行为和组织不合规行为之间的关系中起着调节效应, 并进一步提出员工心理资本水平和组织认同感越高, 就越容易表现出积极的组织公民行为, 且不合规的组织公民行为则越少发生。^⑦ 心理资本对结果变量之间的作用机理究竟是直接影响、间接影响还是条件因素仍然没有一致结论。

(6) 关于心理资本的微观干预

Luthans 等人 (2005) 提出心理资本开发微干预模型。该模型提出了一套极具操作性的具体行动方案, 希望水平可以通过目标与路径设计、克服障碍、执行计划等方式来提高; 现实型乐观可以通过树立自我效能感和积极的期望等方式来提升; 自我效能感能够通过体验成功与榜样模型、劝说与激发等方式获得; 自我恢复力则能够通过增加资源与避免风险、影响过程干预等方式来增强。也有学者从不同的角度探索出了更多的心理资本干预手段, 如 Peterson 等人 (2008) 研究发现高心理资本水平领导者的左侧前额皮质的活跃度显著强于低心理资本水平领导者, 低心理资本水平领导者的右额叶皮质和杏

① Luthans F., Norman S. M., Avolio B. J., et al: The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate – employee Performance Relationship, *Journal of Organizational Behavior*, 2008, 29 (02) .

② Avey J. B., Hughes L. W., Norman S. M., Luthans K. W: Using Positivity, Transformational Leadership and Empowerment to Combat Employee Negativity, *Leadership & Organization Development Journal*, 2008, 29 (02) .

③ Avey J. B., Wernsing T. S., Luthans F: Can Positive Employees Help Positive Organizational Change Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 2008, 44 (01) .

④ Smith R. C., Vogelgesang G. R., Avey J. B: Authentic Leadership and Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2009, 15 (03) .

⑤ Peterson S. J., Walumbwa F. O., Byron K., Myrowitz J: CEO Positive Psychological Traits, Transformational Leadership, and Firm Performance in High – technology Start – up and Established Firms, *Journal of Management*, 2009, 35 (02) .

⑥ Avey J. B., Luthans F., Jensen S. M: Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover, *Human Resource Management*, 2009, 48 (05) .

⑦ Norman S. M., Avey J. B., Nimnicht J. L., Pigeon N. G: The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Citizenship and Deviance Behaviors, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2010, 17 (04) .

仁核的活跃度又显著强于高心理资本水平领导者。由此提出,可以运用神经生物反馈的方法对领导者的心理资本进行开发与管理。Demerouti 等人(2011)的研究结果表明,“个人效能”训练方案对个体心理资本水平的提升有显著的积极作用。

2. 国内学者关于心理资本的研究

(1) 关于心理资本的结构与测量

国内学者对心理资本结构的研究与国外大致相似,如仲理峰(2007)、蒋建武(2007)、田喜洲(2008)、谢晋宇(2010)、张阔(2010)以及赵西萍(2009)等学者都在相关研究中实证检验了国外研究的三维说、四维说等。但也存在一些不同的较为新颖的观点。如在二维说方面,柯江林、魏荣等人就有所突破。柯江林等人(2009)研究表明,本土心理资本构念具有二阶双因素结构:事务型心理资本(自信勇敢、乐观希望、奋发进取与坚韧顽强)与人际型心理资本(谦虚诚稳、包容宽恕、尊敬礼让与感恩奉献)。^①魏荣和黄斌(2008)提出了团队心理资本的框架模型,并将其划分为潜在心理资本和显性心理资本两个维度,其中潜在心理资本是指认知优势、情绪智力、特质型动机、价值观念等一系列具有相对稳定性和发展性特征的积极心理特质;显性心理资本则是指团队效能、工作韧性、乐观归因、共同愿景等一系列具有灵活性和发展性特征的积极心理状态。侯二秀(2012)提出知识员工心理资本具有二阶四因素结构,包含任务型心理资本、关系型心理资本、学习型心理资本和创新型心理资本四个维度。^②肖雯和李林英(2010)提出大学生心理资本的五个维度,即自我效能、乐观、韧性、感恩和兴趣。曹鸣岐(2006)提出心理资本由希望、乐观、韧性、主观幸福感、情绪智力和组织公民行为等六个要素组成。冯江平等人(2009)指出心理资本的结构维度包括灵活、宽容、坚毅、适应、上进和信任等六个方面。由此可以看出,自信、希望、乐观、恢复力等事务型心理资本呈现了跨文化的有效性。其原因可能是因为自信、乐观、希望等个体自身的积极因素受文化、价值观的影响较小,都是个体完成任务的必要前提条件。而中西方的差异则表现在国内研究增加了人际方面的心理资本要素,这可能与强调集体主义、人际和谐的本土文化有着密切关系。

在心理资本的测量工具方面开拓了一些本土问卷。如冯江平等人(2008)的中国员工心理资本问卷,柯江林等人(2009)的本土心理资本量表,肖雯等人(2010)的大学生心理资本问卷,张阔等人(2011)的积极心理资本问卷(PPQ)等。这些问卷的效度和信度都得到了验证,能够作为心理资本进一步应用和研究的工具。

(2) 关于心理资本对结果变量的作用机制

国内学者把心理资本对结果变量的作用机制分为主效应模型、中介效应模型以及调节效应模型三个范式进行研究。

^① 柯江林,孙健敏,李永瑞:《心理资本:本土量表的开发及中西比较》,《心理学报》,2009年第9期。

^② 侯二秀:《知识员工心理资本对创新绩效的影响机理研究》,大连理工大学博士学位论文,2012年。