



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会科学发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



知识型员工 心理资本与开发研究

Research on Psychological Capital
of Knowledge-Based Employees
and Development

魏 荣/著

光明日报出版社



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



知识型员工 心理资本与开发研究

魏 荣/著

Research on Psychological Capital
of Knowledge-Based Employees
and Development

光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

知识型员工心理资本与开发研究 / 魏荣著. -- 北京:
光明日报出版社, 2013. 5

(高校社科文库)

ISBN 978-7-5112-4343-0

I. ①知… II. ①魏… III. ①企业管理—人事管理—
管理心理学—研究 IV. ①F272.921

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 065078 号

知识型员工心理资本与开发研究

著 者: 魏 荣

出 版 人: 朱 庆

终 审 人: 孙献涛

责任编辑: 杜 星 张盈秀

责任校对: 苏争鸣

封面设计: 小宝工作室

责任印制: 曹 净

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010-67078241 (咨询), 67078870 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010-67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbs@gmw.cn zhangyingxiu@gmw.cn

法律顾问: 北京市洪范广住律师事务所徐波律师

印 刷: 北京楠萍印刷有限公司

装 订: 北京楠萍印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 690×975 1/16

字 数: 237 千字

印 张: 13.25

版 次: 2013 年 5 月第 1 版

印 次: 2013 年 5 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5112-4343-0

定 价: 35.00 元

版权所有 翻印必究



序

心理资本在积极心理发展潮流的推动下孕育而生，成为无形资本的研究类型之一，体现了资本研究从有形趋向无形的发展态势。心理资本作为一个以人自身为载体，同时又以人的积极心理向外部行为迁移为表征的复合概念，是一系列具有精神价值、经济价值和社会价值的心理品质的综合。研究心理资本是对人本管理理念的深入解读，人是组织发展所依赖的最重要的因素，如何激发、调动人的主动性、积极性和创造性，如何提升人的生命价值意义和幸福体验，如何将员工作为推动组织发展的动力和成为组织发展的目的统一于现实管理实践中，始终是企业组织需要解答的命题，而心理资本研究就是致力于探索积极心理的个体和场域规律，追求个人、组织和社会共同发展的课题。研究心理资本是挖掘和发挥知识型员工内隐资源的方法论诉求。我国不少知识型员工面临着较大的身心压力，长期处于亚健康状态，且被职业发展的高原现象所困扰，心理资本的开发研究为这些亟待解决的问题提供了有意义的操作思路。研究心理资本是支持企业组织以创新为导向赢取市场竞争优势的必要探索，诸多管理激励理论及其实践效用的发挥，皆与其对人的本质、特性、差异等心理规律的把握程度相关，创新激励措施不仅要契合知识型员工的心理需求，而且要有助于发掘和培育知识型员工的心理资本，这样才能真正调动知识型员工的创新积极性，心理资本的综合价值也得以彰显。

本书针对心理资本理论研究和 management 实践中存在的问题，综合运用管理学、心理学、社会学等多学科研究方法，充盈了心理资本这一新兴课题的研究成果，全书内容具有一定的特色和创意。首先，基础理论研究丰实。作者在个体、组织和社会三个层面诠释了与当代人本管理理念相契合的心理资本内涵，且从人性研究之源、概念产生、经济效益、“组织-社会”价值、创新功能、生理依据诸方面梳理了心理资本研究的理论基础。同时基于普通心理与心理资



本的内在联系,筛选出了积极发展方向、保持相对稳定、可量化评估、可持续再生、“精神-经济-社会”价值增值等维度,作为衡量普通心理向心理资本转化的基本条件,并依据这些基本条件,提出了心理资本的二维完形结构,此研究框架兼顾了主体心理状态、心理过程和心理特性的发展统一性,弥补了学术界较多关注心理状态的偏颇。

其次,调查分析严谨细致。作者在明确知识型员工心理资本诸多相关变量的前提下,重点研究了心理资本与知识型员工工作绩效的关系,构建了基于心理资本的知识型员工绩效提升模型,阐证了知识型员工的心理资本对其工作绩效的具体作用机制,并对部分企业知识型员工心理资本与工作绩效的关系进行了实证研究。综合逻辑推理和调研结果,说明了知识型员工的心理资本作为其工作绩效的重要影响因素,尚有较大的提升空间,企业有必要也可能进一步提高知识型员工的心理资本和工作绩效水平。

最后,心理资本的开发思路富有本土特色。作者根据我国企业组织在员工心理健康的常规化维护方面缺乏主动性,在员工积极心理的培育方面意识尚待增强的现状,提出了“预防心理障碍-生成和谐心理-提升主体心理社会价值”的知识型员工心理资本的“三阶”开发目标,设计出切合知识型员工心理资本“三阶”开发目标的梯度开发路径,指出了我国企业管理努力的方向。

这部著作是魏荣在其博士论文的基础上修葺而成的,研究观点较为前沿,并显现出学科交叉融合的优势,是她长期从事管理心理及教育心理研究和实践的成果。心理资本是一个尚有较大研究空间的新兴研究课题,作为她的导师,既为本书的出版感到欣慰,同时也希望魏荣博士能够在未来的学术生涯中,在心理资本的深度研究和广度研究方面,获得更加丰硕的成果。

是为序。

黄志斌

二〇一二年十二月二十六日于合肥工业大学



CONTENTS 目 录

第一章 导 论 / 1

1.1 课题研究背景和意义 / 1

1.1.1 研究背景 / 1

1.1.2 理论和实践意义 / 4

1.2 文献综述 / 5

1.2.1 国外研究概述 / 5

1.2.2 国内研究概述 / 10

1.2.3 研究综合评析 / 14

1.3 研究思路和方法 / 15

1.3.1 研究思路 / 15

1.3.2 研究方法 / 17

1.4 本章小结 / 17

第二章 心理资本的基础理论 / 19

2.1 资本与心理资本 / 19

2.1.1 从有形到无形的资本研究取向 / 19

2.1.2 基于当代人本管理理念的心理资本内涵解读 / 23



- 2.2 心理资本的同体化概念辨析 / 28
 - 2.2.1 心理资本同体化概念之人力资本 / 28
 - 2.2.2 心理资本同体化概念之社会资本 / 31
 - 2.2.3 心理资本与同体化概念的关系 / 33
- 2.3 心理资本的奠基理论 / 36
 - 2.3.1 人本主义心理观：心理资本的人性研究之源 / 37
 - 2.3.2 积极组织行为学：心理资本概念的孕育之母 / 40
 - 2.3.3 资本价值论：心理资本经济效益的立论基础 / 42
 - 2.3.4 群体动力论：心理资本“组织-社会”价值的彰显机理 / 44
 - 2.3.5 创造心理学：心理资本创新功能的理论支撑 / 47
 - 2.3.6 神经系统科学：心理资本形成与发展的生物依据 / 49
- 2.4 本章小结 / 51

第三章 心理资本的完形结构 / 52

- 3.1 过程、个性与状态的普通心理内容 / 52
 - 3.1.1 心理过程与个性心理 / 52
 - 3.1.2 心理过程与人格 / 53
 - 3.1.3 心理过程、个性特征与心理状态相统一 / 54
- 3.2 普通心理向心理资本转化的基本条件 / 56
 - 3.2.1 积极发展方向 / 56
 - 3.2.2 相对稳定状态 / 58
 - 3.2.3 可量化评估 / 59
 - 3.2.4 可持续再生 / 60
 - 3.2.5 “精神-经济-社会”价值增值 / 61
- 3.3 心理资本的二维完形结构 / 63
 - 3.3.1 状态类心理资本维度 / 65
 - 3.3.2 特性类心理资本维度 / 75
- 3.4 本章小结 / 87

第四章 知识型员工心理资本与工作绩效的逻辑关系 / 88

- 4.1 心理资本的特征及发展变量 / 88



- 4.1.1 知识型员工的角色表征 / 88
- 4.1.2 心理资本的特殊属性 / 90
- 4.1.3 心理资本的发展变量 / 94
- 4.2 心理资本向工作绩效迁移的逻辑分析 / 101
 - 4.2.1 基于心理资本的绩效提升模型 / 101
 - 4.2.2 心理资本对工作绩效的作用机制 / 102
- 4.3 心理资本与工作绩效关系的实证研究 / 109
 - 4.3.1 问卷设计及预测修正 / 109
 - 4.3.2 调查过程及数据处理 / 117
 - 4.3.3 调查结果的综合概括 / 123
- 4.4 本章小结 / 126

第五章 知识型员工心理资本的开发体系 / 128

- 5.1 心理资本的“三阶”开发目标 / 128
 - 5.1.1 低阶目标：预防心理障碍 / 129
 - 5.1.2 中阶目标：生成和谐心理 / 130
 - 5.1.3 高阶目标：提升主体心理社会价值 / 131
- 5.2 心理资本的科学开发原则 / 132
 - 5.2.1 主体性原则 / 132
 - 5.2.2 渐进性原则 / 133
 - 5.2.3 实践性原则 / 134
- 5.3 心理资本的梯度开发路径 / 135
 - 5.3.1 低阶路径：心理障碍的预警与化解 / 135
 - 5.3.2 中阶路径：心物、心心与心身的协调 / 143
 - 5.3.3 高阶路径：积极心理资源社会价值的增值 / 155
- 5.4 本章小结 / 168

第六章 心理资本视域下知识型员工的创新激励 / 169

- 6.1 管理激励理论解析 / 169
 - 6.1.1 控制负面心理行为 / 169
 - 6.1.2 鼓励积极心理行为 / 170



6.1.3	契合心理资本思想	/ 171
6.2	企业常用激励方式及其局限性	/ 173
6.2.1	企业常用创新激励方式偏好	/ 174
6.2.2	物质激励方式及其局限性	/ 174
6.2.3	非货币性报酬激励方式及其局限性	/ 175
6.3	基于心理资本的创新激励策略	/ 177
6.3.1	内在激励与外在激励相结合	/ 177
6.3.2	阳性激励与阴性激励相结合	/ 178
6.3.3	发展性激励与回报性激励相结合	/ 179
6.3.4	团队激励与个人激励相结合	/ 180
6.3.5	固定激励与浮动激励相结合	/ 181
6.3.6	目标激励与工作激励相结合	/ 183
6.4	本章小结	/ 184
第七章	结论与展望	/ 186
7.1	研究结论	/ 186
7.2	主要创新点	/ 189
7.3	研究展望	/ 190
参考文献 / 191		
后 记 / 198		



第一章

导 论

心理资本作为企业的一种无形资产,是顺应当代企业发展需求方向以及企业管理的人本化、精细化趋势而概括提炼出的企业资本类型,它在世纪之交正式进入人们的视野,成为学术界自觉研究的新兴课题。近年来,尽管这方面的研究取得一系列成果,但在总体上有失偏颇、较为零碎;关于企业知识型员工这一特殊群体的心理资本研究,则较少有人专门展开。因此,根据企业的实践诉求,针对心理资本理论研究存在的问题,深入探讨企业知识型员工的心理资本就成为当前学术界亟须完成的任务。

1.1 课题研究背景和意义

1.1.1 研究背景

心理学家一直以来以不懈的努力践行着自己的使命,即治疗精神疾病、帮助健康的人变得更幸福和更有成就感、充分发挥人的潜能等。但一些研究者通过对心理研究历史主题的纵向梳理发现,二战后的50多年时间里,心理学领域大量的人力与物力资源被用在控制身心伤害、治疗病态等一系列修正缺陷的工作机制上,而对健康个体的成长、培养和自我的社会价值实现的关注非常少^①,即忽略了心理能力为有开发价值资源的理念和实践操作。这种倾向在学术研究论著主题的选择中也表现得颇为明显,如研究压力较大工作领域人员的精神疾病、职业倦怠、高离职率等负性问题占据较高的数量比例。20世纪末Seligman教授倡导和发起了积极心理学运动,主张学术界对个体包括团队成员

^① Seligman. M. E. P., & Csikszentmihalyi. M. Positive psychology. American Psychologist, 2000, (55): 5~14.



的积极情绪和体验、积极个性特征、积极心理过程等方面予以深入探讨。其间,各个学科的研究者从不同角度研究、界定积极心理的个体成长价值、组织发展价值、经济效益价值以及社会发展价值等。较早使用心理资本概念的研究者是经济学家 Goldsmith, Veum 和 Darity (1997) 等人,他们基于经济学的资本特征和经验评估角度提出心理资本的主要表现。2002 年 Seligman 教授认为可以将那些导致个体积极行为的心理因素纳入心理资本的范畴,这一观点极大地开阔了研究者的思路,并引发了大量关于心理资本的探索。同时,积极心理学的研究主题和内容快速进入了组织行为管理研究的视界,积极心理学对企业组织发展研究的影响是促使企业更加关注那些导向积极的,能够被有效测量、开发和管理并与高绩效相关的心理资源或要素的研究和应用。2004 年前美国管理学会主席 Luthans 在其论著中将心理资本的概念引入组织管理领域,认为心理资本是那些能够导致员工积极组织行为的心理状态。心理资本是企业的无形资产,它是企业发展所需要的,能给企业带来预期经济利益以及非经济收益的一种宝贵资源,其典型特征是资本本身以及资本损耗都具有无实体性。在异常激烈的市场竞争过程中,挖掘企业主体潜在和隐性的可再生性资源,创造竞争对手不可复制的优势已然成为企业发展的必然选择。心理资本等研究内容正契合了企业此项发展思路的需要。

随着经济全球化的快速发展,产品同质化程度不断增加,市场竞争日益激烈,创新成为企业发展的生命线。企业若想在复杂、多元的市场竞争中保持优势,单纯依靠机器设备、土地厂房和金融资产等传统资源的支持已经很难实现。人才被企业公认为最重要的创新和发展资源,也是为企业提供可持续竞争优势的源泉,特别是知识密集和创新技术密集的高新技术企业,知识型员工承担着重要的研发和创新任务。在企业界以及学术界,业已形成的观点认为企业创新对人才的依赖主要取决于承载在知识型员工身上的智慧、知识、技能等因素效用的发挥程度。但知识型员工的知识、技能的发挥程度是与员工的心理活动过程特征、情绪状态、创新动机强度等条件密切相关的,即知识型员工的创新行为效果在一定程度上受制于主体内在的心理活动方向和活动特征。虽然目前围绕“人”而展开的企业资本的研究,在人力资本和社会资本方面已经进行了一定广度和深度的探讨,但是尚缺少目标集中针对人的内在积极心理要素向外部工作活动及创新行为转化的过程、机制等系统深入的研究。

人的心理是一个具有多侧面、多层次、多序列的复杂的系统整体,心理活



动对行为的推助和抑制作用的结果表现出显著的两面性。知识型员工的心理活动特征对其创新行为的组织功能以及动力功能,既可能表现出积极方向的推助作用,也可能表现出负面消极的遏制作用。企业在进行激烈的人才储备、人才引进以及人才培养的竞争中,获得的不仅仅是知识型人才工作及创新的丰硕成果,由于内外压力以及环境等因素的影响,企业同时还可能需要应对高知群体泛化较明显、发生比例较高的一些负面心理问题,如知识型员工的消极情绪、职业倦怠、心理枯竭等。运用物质性激励和一般性的精神鼓励并不能从根本上解决这些问题。一系列的人才心理负面表现信息的出现,将阻碍主体发挥智能、技能资源优势,影响到企业将人力资源转化成为企业效益资本的进程和效果,也制约了企业获取远程竞争优势的步伐。企业面对此类负性事件,不得不投入精力、时间及财力去加以解决,这样,人才不但不能以其智慧才能为企业创造发展优势,而且还可能因严重的心理问题使他们成为企业的困扰。因此,如何寻求积极导向的、新研究范式的支持,避免或减弱人才在强压力水平下的不良心理反应,将“灭火式”的心理矫正和疏导转变成为“预防式”的心理培养和训练就成为企业亟待研究和解决的问题。心理资本是一个从积极心理方向研究如何发掘和利用人力资源潜力的新概念。它强调通过渐进积累的方式培养个体积极的心理品质,进而增强主体应对各种工作压力,保持工作效益的可塑性。研究企业心理资本是以提升员工发展的价值层次,增加其幸福感,提高他们的工作绩效为目标,从利于个体积极发展的视域关注智慧、勇气、乐观、自信、公正、积极情感、责任等要素的形成与培养,推助员工个体积极心理品质向高工作绩效迁移。企业心理资本的研究并不回避企业当前面临的较多的员工心理懈怠、心理障碍等问题,它冀望能以更多积极心理品质培养的持续成效来预防心理问题的出现和增加。企业研究、开发员工心理资本,是将企业人才心理资源转化成为支持个人以及组织发展的效益资本的必然过程,它不能仅仅停留在积极导向的以人为本理念的哲学意义探讨层面,而应更注重从实践模式层面研究一系列积极心理品质的培养和操作方式。在创新型国家的建设中,以创新谋发展成为企业未来发展的方向。发掘企业创新人才的心理资本是对企业个性化、不可复制性元素的一种投资,尽管这种投入通常不会立即见效,但企业在承担较长时间和周期的成本增加过程后,心理资本的累积效应最终能使企业获取绝对的竞争优势和有形或无形的收益。

本书综合管理学、心理学、社会学等多学科理论和方法,深入研究企业知



识型员工的心理资本,不仅切中企业管理理论研究的前沿问题,而且符合企业管理实践的时代要求。

1.1.2 理论和实践意义

心理资本研究的核心,是引导企业运用有别于过去的思考框架,开发其发展所依赖的主体具有的个性化内隐资源。它反映出企业站在更高理念层次理解人本管理思想的特征,即员工并不仅仅是企业可利用的资源,他们也是企业发展的目的,因为员工自身就有追求生活和工作更高价值意义的需要,在他们的职业发展过程中,工作业绩成为支持他们提升心理追求层次的主要成果,并且呈现出个体心理发展与工作绩效相互推助的波浪式提升轨迹,因此,研究企业知识型员工的心理资本既是个体发展的需要,也是企业和社会发展的需要。从学理上深入解析心理资本的内涵和结构,揭示个体普通心理内容向心理资本转化的条件,以及个体心理优势的内隐价值向外显价值转化的机理,可为企业知识型员工心理资本研究的学术合法性及理论完善夯实基础;运用量表测量和问卷调查等方法,调查分析企业知识型员工心理资本与其工作绩效的关系,同时从中探明企业知识型员工心理资本水平与其创新成就的关系,发现主体内在隐性积极心理要素对个体创新的影响方向和强度,可以拓展企业惯于从制度、环境、薪酬等外围影响因子分析知识型员工创新的思路,为确定企业知识型员工心理资本的开发方向及开发策略提供现实依据;企业知识型员工心理资本的研究反映出积极心理学价值性研究取向,它不仅从“尊重人、依靠人”的角度关注企业知识型员工的心理表现与其工作绩效的关系,而且从“发展人、为了人”的视角探讨企业知识型员工心理资本的人生意义和社会价值,将心理资本的研究推进到聚焦企业知识型员工这一特殊群体的深度,提升到立足当代人本管理理念的高度。

企业知识型员工的心理资本开发和创新激励契合了当代企业着力新的资本开发思路和创新策略、依靠创新谋发展的现实需求。立足当代人本管理理念,研究设计出以目标为导向的本土化心理资本“三阶”梯度开发模式,将知识型员工消极心理状态的预防和积极心理力量的发展统筹融入企业心理资本管理系统之中,不仅可以优化企业对知识型员工职业倦怠、心理疾患等消极心理状态的预防和治疗,而且也有利于指导企业积极开发员工的潜在心理资源,实现对员工心理状况的动态分层引导和递进发展,在实践中对企业维护、运用、发展知识型员工的内隐资源,彰显其经济效益、精神境界、社会价值,具有方法



论意义。另一方面,在综合诸多管理激励理论合理因素的基础上,根据心理资本核心要素对主体工作行为影响的过程特征,提出基于心理资本的企业知识型员工创新激励策略,将对企业创新激励机制的完善有所助益,能为企业制定调动知识型员工创新积极性的具体制度和管理方式提供有价值的指导,进而推动企业真正形成以人才资源为优势的市场竞争力。

1.2 文献综述

1.2.1 国外研究概述

心理资本是20世纪末由积极心理学与管理学融合发展形成的人力资源新兴研究取向。它主要围绕个体包括团队成员的积极情绪和体验、积极个性特征、积极心理过程等方面予以探讨。国外关于心理资本的研究现状大体可概括为四个方面:(1)心理资本的研究范畴尚存有分歧。早期研究者曾从不同学科和不同角度来理解心理资本,如20世纪末期经济学家 Goldsmith, Veum 和 Darity (1997) 等人综合经济学与心理学的研究观点,以美国制造业员工为研究对象,认为心理资本是影响个体生产率的一些个性特征,如自我知觉、工作态度、伦理取向等,他们采集到的调查数据显示,员工的心理资本水平对员工的劳动生产率和工资具有显著影响。^{①②}这是较早涉及心理资本的文献和调研。进入21世纪,关于心理资本的研究文献逐渐增多,且以心理学领域的研究居多。但归纳其研究内容,可以发现对于心理资本的研究范畴尚存在一定的观点分歧,分歧主要表现在对心理资本性质界定的差异上,即心理资本是人的—种稳定特性,还是一种灵活的心理状态。代表这两种观点方向的较有影响力的研究分别是:以 Hosen、Cole (2003) 等人为代表的研究者,将心理资本理解为个体的内在特质,认为心理资本是“个体通过学习等途径进行投资后获得的一种具有耐久性和相对稳定性的心理内在基础构架 (psychological infrastructures),包括个性品质和倾向、认知能力、自我监控和有效的情绪交流品

① Goldsmith A. H., Veum, J. R., Darity, W. The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*. 1997, (35): 815 ~ 829.

② Goldsmith A. H., Veum, J. R., Darity W., Veum J. R. Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages. *Economic Inquiry*. 1997, (35): 815 ~ 829.



质等”^①；另外以 Luthans 等学者为代表的研究者，认为心理资本是“个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态，具体表现为自我效能、乐观、希望、韧性”^②，这些心理状态具有可测量、可开发、可管理等特征。Luthans 的观点是当前西方研究的主流观点。尽管有学者已经在对心理资本描述和界定的过程中，提及了它具有灵活性和稳定性兼顾特征的观点，但在要素分类以及调查研究中仍旧以状态类和特性类分别进行划分和实证。（2）心理资本测量工具的多样化。国外研究者从上个世纪末期，基于对心理资本构成的不同理解，设计了不同测量维度的量表。Goldsmith（1997）等设计的《心理资本量表》测量的是自尊和控制点两个维度；Judge（2001）等设计的《核心自我评价概念量表》测量的是自尊、自我效能感、控制点和情绪稳定性四个维度；Jensen（2003）等设计的《心理资本评价量表》测量的是希望状态、乐观状态、自我效能、复原力四个维度；Page（2004）等设计的《积极心理资本评价量表》测量的是希望、乐观、自我效能、复原力、诚信五个维度；Larson（2004）等设计的《心理资本量表》测量的是自我效能感、乐观和复原力三个维度；Letcher（2004）运用《大五人格量表》作为心理资本评价量表，测量个体的情绪稳定性、外向性、开放性、宜人性和责任感，以评估心理资本的水平；2005 年 Luthans 等设计出《心理资本问卷》即 PCQ-24 量表，用以测量希望、现实性乐观、自我效能感、复原力四个心理资本维度。以上心理测量量表虽然测量的维度数量有所不同，但多数都是对于积极心理状态的测量，且逐渐集中在自尊、自我效能、复原力等维度上。（3）在一定范围内和领域中开展心理资本实证研究。关于心理资本的实证研究既有针对一元要素开展，也有针对多元要素进行的，主要探讨了心理资本与员工工作绩效、工作满意度、离职率等之间的关系。如 Goldsmith 等（1997）研究认为，自尊是心理资本因素之一，调查结果显示自尊能较好地预测员工的薪酬水平。^③ Luthans 与 Jensen 等研究者曾选择职业倦怠发生率较高的护士行业的一些工作人员进行调查，调

① Hosen R, Solovey - Hosen, D, and Stern L. Education and capital development: Capital as durable personal, social, economic and political influences on the happiness of individuals. *Education*. 2003, 123 (3): 496 ~ 513.

② [美] 路桑斯等：《心理资本》，李超平译，中国轻工业出版社 2008 年版，第 1 页。

③ Goldsmith A. H., Darity, W., Veum, J. R. Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages. *Review of Black Political Economy*. 1998, (26): 13 ~ 22.



查结果表明,影响护士心理资本水平的主要因素包括失业风险的高低、个体愿意承担的工作责任和使命、价值观念以及他们对个人追求目标的评估等。^① Larson 和 Luthans 曾在企业中选择较小样本进行调查,结果发现员工心理资本与他们的工作满意度和组织承诺显著正相关。^② Youssef 研究发现,管理者和员工的希望水平与他们的工作绩效、工作满意度、幸福感以及组织承诺都呈现正相关。^③ Luthans (2005) 等人选取了 422 名中国员工样本进行调查,结果发现员工心理资本的整体水平以及各构成要素(希望、乐观、韧性)与被调查员工上司给出的员工工作绩效评价结果呈正相关关系,并且整体心理资本对员工工作绩效的影响强度超过单个心理资本因素对员工工作绩效的影响强度,同时心理资本与被调查员工的绩效工资也存在正相关关系。^④ Avey 与 Patera 和 West (2006) 等人运用 PCQ-24 调查发现心理资本的总体水平以及自我效能、希望、乐观、复原力各因素都与员工的旷工呈负相关,心理资本整体水平比自我效能、乐观和心理韧性单一维度能更好地预测员工的非自愿旷工情况,而且心理资本整体水平比工作满意度和组织承诺也能更好地预测员工的非自愿旷工情况。^⑤ (4) 对企业心理资本的微干预。Luthans, F 与 Avey, J. B. 等人在分析测量数据的基础上,构建了短期的、目标指向集中的心理资本微干预模型 PCI (图 1-1),探讨了在工作场所通过学习、培训等方式加强对个体心理状态的积极影响。美国盖洛普领导力研究所(Gallup Leadership Institute)于 2006 年开展员工心理资本培训前后的工作绩效对比研究,发现心理资本与员工绩效呈正相关关系,培训后的员工心理资本水平明显提高。

心理资本是把积极心理从健康生活意义层次提升到体现组织经济价值意义层次的概念,国外开展的其他一些与心理资本相关的积极心理内容的研究既是

① Luthans K. W., Jensen S. M. The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission. *Journal of Nursing Administration*. 2005, 35 (6): 304 ~ 310.

② Larson M. D., & Luthans F. Beyond human social capital: The additive value of psychological capital on employee attitudes. Working paper, Gallup Leadership Institute, University of Nebraska of Lincoln. 2004, pp23 ~ 37.

③ 仲理峰:《心理资本对员工的工作绩效、组织承诺及组织公民行为的影响》,《心理学报》,2007 年,39 (2): 328 ~ 334。

④ Luthans F, Avolio B J, Walumbwa F O, & Li, W. The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*. 2005, (1): 247 ~ 269.

⑤ Avey J B, Patera J L, and West B J. The implication of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2006, 13 (2): 42 ~ 60.



对心理资本研究工作系统开展之前的最初尝试，也是对现今心理资本研究的有益补充。国外将具有积极性质的相关心理内容的研究逐渐推广到企业管理领域，使积极心理研究取向的色彩在企业管理中更加浓厚。兴起于 20 世纪中期的主观幸福感（subjective well-being 简称 SWB）研究是积极心理研究的代表性内容之一。

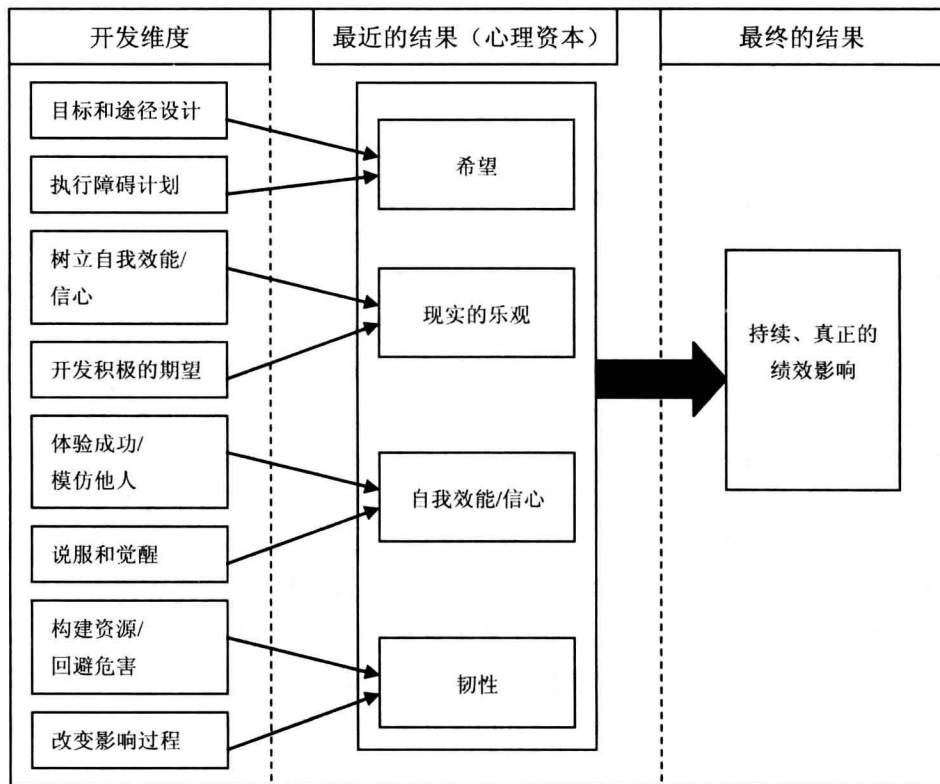


图 1-1 心理资本干预 PCI

（源自 Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. j. Psychological Capital Development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 2006, 27, 387-393）

主观幸福感是人们对其生活质量所做的情感性和认知性评价，在心理学视野下的主观幸福感研究侧重于从人的需要满足程度评价人的主观感受，主要包括体现出欢悦、满足、自豪等积极情绪以及体现人们对生活满意程度的认知；