

资本

【美】Fred Luthans
Carolyn M. Youssef 著
Bruce J. Avolio

李超平 译

心理

管理学和心理学的融合 孕育人力资源开发的新概念

Psychological Capital

打造人的竞争优势

Developing the Human
Competitive
Edge

 中国轻工业出版社

国家自然科学基金资助项目 (70502022)

Psychological Capital
Developing the Human Competitive Edge

心理资本

打造人的竞争优势

Fred Luthans

【美】Carolyn M. Youssef 著

Bruce J. Avolio

李超平 译

图书在版编目(CIP)数据

心理资本 / (美) 路桑斯 (Luthans, F.) 等著; 李超平译. —北京: 中国轻工业出版社, 2008.1

ISBN 978-7-5019-6095-8

I. 心… II. ①路…②李… III. 组织管理学—管理心理学 IV. C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第124987号

版权声明

Copyright © 2007 by Oxford University Press.

Psychological Capital was originally published in English in 2006. This translation is published by arrangement with Oxford University Press and is for sale in the Mainland (part) of The People's Republic of China only. 《心理资本》英文原版于2006年出版。中文简体字翻译版由牛津大学出版社授权翻译出版, 此版本仅限在中华人民共和国大陆地区销售。

总策划: 石铁

策划编辑: 孙琦

责任编辑: 朱玲 孙琦

责任终审: 杜文勇

封面设计: 四夕文化

版式设计: 刘志颖

责任校对: 万众

责任监印: 吴维斌

出版发行: 中国轻工业出版社(北京东长安街6号, 邮编: 100740)

印刷: 北京天竺颖华印刷厂

经销: 各地新华书店

版次: 2008年1月第1版第1次印刷

开本: 740 × 1050 1/16 印张: 15.25

字数: 180千字

书号: ISBN 978-7-5019-6095-8/B · 131 定价: 32.00元

著作权合同登记图字: 01-2007-1577

咨询电话: 010-65595090 65262933

读者服务部邮购热线电话: 010-65241695 85111729 传真: 85111730

发行电话: 010-65128898 传真: 85113293

网址: <http://www.chlip.com.cn>

E-mail: club@chlip.com.cn

如发现图书残缺请直接与我社读者服务部(邮购)联系调换

70166J6X101ZYW

中文版序

能有机会把心理资本的理论和研究介绍到中国，我们不胜荣幸。今天全世界人人都见证并赞赏中国惊人的经济增长。然而，中国作为全球经济领导地位的凸现（中国出口已超过美国和日本）随之带来的挑战也令人望而却步。今天和未来的中国所面临的主要挑战就是如何维持如此高速的经济增长。依靠国外的直接投资、技术和管理经验的引进，以及廉价的劳动力作为推动中国经济增长的发动机是远远不够的。在经济全球化中，现在应该采用新的解决办法来促进可持续增长和竞争优势。我们提出了“心理资本”这一新观念和手段，也许可以对推进中国在下一阶段的进一步发展做出应有的贡献。

毫无疑问，今天中国决不会放慢经济增长的步伐。但是，政治经济制度改革和转轨时期会存在一些潜在的矛盾，经济高速增长的同时还会伴随着一系列问题的出现，例如：环境污染、政府工作透明度、贫富差距的扩大等等，这些对中国未来的发展造成了一定的阻力。如何解决这些问题也成为一大焦点。换句话说，在这个时候，中国可以选择的一条道路就是，集中力量填补漏洞，然而这却是一种消极的补救措施。

其实，恰恰相反，未来的中国完全可以踏上一条积极之路——主动打造自身的优势。我们并不是说，中国可以或是应该忽略其政治经济体制改革中面临的复杂矛盾，也不是说可以忘却经济发展中严重的负面效应。我们认为，中国可以通过“关注积极方面”，充分发挥人的优势等手段来管理人力资源。尽管资金、技术和自然资源还能继续为经济发展提供原料，我们却认为中国拥有无限的、且大部分尚未得到开发的人力资源才是其真正的优势所在，这是完全可以更好地开发和投资的，可成为经济全球化中的竞争优

势。在《心理资本》一书中我们系统阐述了这样一种基于积极优势的人力资源管理模式，并提供了相应的研究支持和应用指导。

在后面的序言中解释了我们为什么会写这本书，以及本书的大致内容。对中国读者而言，我们还想强调一点，在中国，我们也已经做了大量研究，本书内容显然也是与中国现状相关的。特别值得一提的是，我们分别在中国私营企业和国有企业的员工中采集了大量的样本，研究表明中国员工的心理资本水平和他们的绩效是呈显著正相关的。有兴趣的读者，可以先看一下2005年7月发表在《管理与组织评论》(*Management and Organization Review*) 学术期刊上的论文。该期刊的主编是徐淑英 (Anne S. Tsui) 教授，她是国际知名的华裔管理学家，也是我密切的合作伙伴。她任教于美国亚利桑那大学、香港科技大学和北京大学。另外，还可以参考一下即将出版的《国际人力资源管理》(*Journal of International Human Resource Management*) 关于“中国人力资源管理”的专刊，这是由中国人力资源管理研究专家、英国剑桥大学的 Malcolm Warner 主编的。

就我个人而言，近20年来，我曾在中国做报告、做研究，享受着在这个美好国度的生活，我亲眼所见了她在新纪元所创造的经济奇迹。但是，一开始给我留下最深刻印象的是，并非她博大精深的古老历史、秀丽的景色，以及国际化、现代化的进程，而是我所碰到的各行各业友好的中国人。我相信，中国的人力资源、中国人心理资本的开发和管理才是中国未来大好前途的关键所在。

最后，我要感谢这本书另外两位作者，Bellevue 大学的 Carolyn M. Youssef 教授和内布拉斯加大学 (University of Nebraska) 的 Bruce J. Avolio 教授，他也是盖洛普领导力研究中心的主任。我更应向本书的译者李超平博士致以谢意，本书的中文版在他笔下得到了完美呈现。同时，也向本书中文版的出版组织方“万千心理”表示感谢。在这里，我还要感谢这些年来我熟识的中国心理学和管理学学者，尤其是北京大学心理系的王垒教

授，还有我最好的朋友和同事内布拉斯加大学的李伟星（音译）博士。

路桑斯 (Fred Luthans)

美国内布拉斯加大学管理学杰出教授

前美国管理学会主席

(孙琦 译)

序 言

这本书汇总了最近几年我们在积极导向的人力资源优势和心理资本方面所进行的理论构建、实证研究与实际应用成果。在本书中，我们只涵盖了那些在今天的工作场所中，能被测量、开发和有效管理，进而能提升绩效的能力。随着积极心理运动的兴起，人们对研究工作场所中的积极性产生了强烈的兴趣。积极心理运动拓宽了人们的视野，使人们不再仅仅关注“人出现了什么问题”，而开始考虑如何才能让人达到最佳状态，并且寻找培养和充分开发人的潜能的途径。尽管在组织行为学和人力资源管理领域表现得没有那么明显，但令人遗憾的是，在关于工作场所的所有研究中，消极性仍然占据了主导地位。各类组织的各级领导者与组织行为学家也倾向于关注组织中的人力资源出现了什么问题以及如何扭转这些劣势和解决这些问题。然而，与积极心理学一样，我们的确感觉到，自从几年之前我们发表了一些关于积极组织行为学（Positive Organizational Behavior, POB）研究的文章后，不管是研究还是实践，都开始朝一个更积极的方向发展。

今天，组织的有效管理需要向一种新的范式转移，没有人会再去质疑这一点。在这种新的范式中，卓越和持续的竞争优势不能再建立在传统的或是稀缺的资源基础上（如体力、财力或是技术资源）。以人力资本和社会资本作为出发点，我们提出：为了通过“人”获得可持续的竞争优势，组织可以投资开发我们所说的“心理资本”（Psychological Capital，简称 PsyCap）。心理资本是在理论和研究的基础上提出来的，而这也正是它与一些长期流行的观点——如“积极思考的力量”或者许多以积极导向为主题的自励畅销书——的主要区别所在。我们也充分认识到，研究者和实践者已经开始厌倦管理“时尚”、难以自圆其说的言论和短期结果。与之相反，我们所提出的心

理资本这一核心构念 (construct) 是建立在丰富的理论、有效的测量与研究发现的基础之上的。

心理资本与积极心理学、组织行为学中的大多数构念存在很大区别,除了有我们在本书中所介绍的理论基础和研究依据外,它还有一个非常重要的特征:心理资本是可以改变与开发的。在本书中,你将会发现,通过一些相对简单、高度聚焦的干预措施就可以提升工作场所中的心理资本。在今天这个急剧变化的工作环境中,管理者需要看到结果,并且是越快越好。心理资本的可开发性以及它对绩效的显著影响,正好能满足快节奏工作场所的要求及其对结果的追求。本书将告诉读者,组织领导者应该如何通过有计划的干预,以及突发性的正面与负面事件,来诱发和促进他们自己及其下属提升心理资本。通过这些努力可以产生一种涟漪效果,使积极性和真实性传播到组织的每一个角落。

我们衷心希望你能从本书中有所收获,并被本书所吸引,加入到我们中来,一起去更好地理解与应用心理资本,让我们自身的发展、组织的领导以及人力资源管理变得更加有效,以共同应对明天的挑战。

目 录

第一章 心理资本简介	1
为人才而战的视角	2
为人才而战视角的局限性	4
对新途径的需要	4
对积极途径的需要	6
积极心理学和积极组织学的贡献	7
积极组织行为学	8
符合 POB 标准的心理能力	13
心理资本	15
一种资源理论	16
超越人力资本和社会资本	17
心理资本的测量和开发	18
对心理资本进行研究和实践的展望与方向	19
参考文献	22
第二章 自我效能：成功的信心	29
自我效能的个人反思练习	30
关于自我效能的五个关键发现	31
自我效能是什么	33
支持性的认知过程	34
影响自我效能的其他因素	36
自我效能与工作绩效	37
培养管理者和员工的自我效能	38
自信的组织：集体效能	44
自我效能的潜在缺陷	47
对自我效能进行研究和实践的展望与方向	49

参考文献	51
第三章 希望：意志和途径	57
希望的个人反思练习	57
希望的故事	58
希望是什么	60
希望与绩效的关系	61
开发管理者和员工的希望	62
充满希望的组织领导者或管理者	65
充满希望的员工	67
充满希望的组织：培养充满希望和高绩效的文化	68
希望的潜在缺陷	71
对希望进行研究和实践的展望与方向	73
参考文献	75
第四章 乐观：现实而又灵活	79
乐观的个人反思练习	79
乐观是一种解释风格或归因风格	82
乐观的其他含义	84
现实而又灵活的乐观	86
我们需要乐观的员工吗	88
乐观的组织领导者	90
在今天的工作场所中提升乐观	91
乐观的组织	93
潜在的缺陷	95
对乐观进行研究和实践的展望与方向	97
参考文献	98
第五章 韧性：复原与超越	101
韧性的个人反思练习	102
韧性的故事	104
韧性的含义	106
行动中的韧性	109

工作场所中的韧性：对绩效的意义	111
开发工作场所的韧性	112
有韧性的领导者和员工	115
新兴的职业韧性	116
领导对下属的韧性的影响	117
有韧性的组织：创造复原和超越的环境	118
韧性的潜在缺陷	122
对韧性进行研究和实践的展望与方向	124
参考文献	126
第六章 认知与情感优势：一些潜在的心理资本	131
潜在的心理资本构念的分类	133
潜在的心理资本——创造力	135
潜在的心理资本——智慧	137
情感与情绪优势	142
潜在的心理资本——主观幸福感	143
潜在的心理资本——沉浸体验	144
潜在的心理资本——幽默	149
对潜在心理资本能力进行研究与实践的展望与方向	151
参考文献	152
第七章 可能的社会优势与更高层次的优势：未来的心理资本	159
社会积极能力	160
感恩与宽恕的内涵与应用	162
感恩和宽恕如何符合心理资本的包含标准	164
潜在的心理资本——情绪智力	167
EI 如何符合心理资本的包含标准	168
更高层次的积极能力	169
潜在心理资本——精神性	170
精神性如何符合心理资本的包含标准	173
潜在心理资本——真实性	175
真实性如何符合心理资本的包含标准	177

潜在心理资本——勇气	179
勇气如何符合心理资本的包含标准	181
对未来进行研究与实践的展望与方向	183
参考文献	183
第八章 心理资本的测量与开发：评估心理资本的投资回报	191
现有心理资本测量工具的特点	191
工作场所的心理资本的测量	195
心理资本问卷与工作结果的实证联系	195
在工作场所开发心理资本	196
评估心理资本的投资回报	200
例证 1：心理资本对全球大型公司可能产生的影响	201
评估心理资本影响的另一种可选择的方法	203
例证 2：心理资本对中型公司可能产生的影响	204
例证 3：心理资本对小型公司可能产生的影响	206
例证 4：当无法获取绩效数据或绩效数据不相干时	207
潜在的局限和缺陷	209
心理资本研究和实践的展望与方向	214
参考文献	216
附录 心理资本问卷（PCQ）	221
译后记	223
关于译者	227

第一章

心理资本简介

要在未来全球性的“市场空间”中拥有竞争优势，真正有价值的是什​​么？为获得独特的竞争优势，组织和个人应该如何去准备？本书可以为你指明方向，让你了解如何通过“人”来获得竞争优势这一问题的最新答案。我们呼吁大家去投资和开发心理资本。在本书中，我们把心理资本简称为“PsyCap”，并把它定义成：

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：(1) 在面对充满挑战性的工作时，有信心（自我效能）并能付出必要的努力来获得成功；(2) 对现在与未来的成功有积极的归因（乐观）；(3) 对目标锲而不舍，为取得成功在必要时能调整实现目标的途径（希望）；(4) 当身处逆境和被问题困扰时，能够持之以恒，迅速复原并超越（韧性），以取得成功。

今天，组织所面临的挑战无论在范围、密度还是在种类上都在急剧增加，对它的讨论也多如牛毛。在各种媒体上，我们会看到因裁员而引发的大规模解雇事件的报道；从表面上来看，组织是在不断地裁员，而实际上打赢“人才战”是今天的组织所面临的最突出挑战。事实上，对于组织而言，我们认为：这一挑战不仅仅意味着它们要创造性地寻找所需要的人才，更为重要但又经常被忽视的是，这一战争要求组织找到创新的途径去利用和开发人力资源中的人力资本、社会资本，尤其是心理资本，以获得和维持竞争优势。

通过上文中我们对心理资本的详尽定义,以及我们已有的研究可以知道,心理资本是由自我效能/信心、乐观、希望和韧性四个构念所组成的一个高阶积极构念。在应对现在与未来的挑战时,传统的“人才战”视角可能会无能为力,而由于心理资本是可以开发的,我们认为它却可以大有作为。

首先,本章略述了“人才战”视角的一些特点与缺陷;接下来介绍了心理资本的背景与意义,包括这一新途径的必要性、积极心理学 的贡献、积极组织学(Positive Organizational Scholarship, POS)研究,积极组织行为学以及心理资本的包含标准;最后,介绍了本书其他章节将要阐述的理论、测量和开发框架。

为人才而战的视角

为了有效地吸引和管理人才,人们已经提出了大量的“最佳实践”,这包括工作设计、薪酬和福利、成长机会、工作-生活平衡等。毫无疑问,在当今超竞争(hypercompetitive)的环境中,由于不同的组织争夺的是同一类优秀的人力资源,再加上一些信息(如组织中有哪些人才)会在不同组织甚至不同行业之间迅速流动,因此,在这种情况下,要想达到甚至超过绩效要求就变得越来越困难了。由于对人才的需求变得越来越多元化,高度专业化的工作对精确的要求也越来越强烈,因此,组织十分强调量身定制的用人模式,并且重视人-组织匹配(person-organization fit),而这就使得今天的组织面临的挑战更甚。或许甚至更严重的是,随着美国婴儿潮时期出生的人口开始退休(约7000万人),争夺剩下来的雇员的竞争在美国历史上将是前所未有的。事实上,我们在面临人口老龄化问题的西方国家以及日本也发现了类似的现象。

裁员和缺少个人认同感是企业前景的典型特征,从这种动荡的企业前景中浮现出新的心理契约,使当前局势更为复杂。从传统意义上来讲,不管是雇主还是雇员,都愿意或者希望能够很长时间地维持他们相互的承诺与忠诚。今天,终身雇用、基

于资历的人力资源实践、工会协商的工作条件以及优越感都已经让路给“职业韧性”了。组织正处在这样一个特殊时期,一方面需要它们的雇员有强烈的主人翁意识,让雇员为自己的工作和职业发展承担责任;另一方面,所提供的环境与条件却未必能让雇员有主人感。

心理所有权被定义为“个体处于一种觉得目标或目标的一部分好像是‘他们的’这种状态中”。特别地,它使个体觉得对特定的目标负有责任,并体验到关心目标的感觉(这里所说的目标是指个体的工作或者他们所在的组织)。

Vandewalle、Van Dyne 和 Kostova (1995) 的研究表明,心理所有权与角色外行为、组织公民行为有正向的关系。Wagner、Parker 和 Christiansean (2003) 的研究,进一步证明个体的心理所有权与组织财务绩效之间有正向的联系。Van Dyne 和 Pierce (2004) 也发现雇员对组织的心理所有权与雇员层面的组织承诺、工作满意度和基于组织的自尊之间有正向的关系,与工作行为和绩效之间也有同样的关系。

在这种新的心理契约中,一方面,组织期望雇员对他们自己的职业发展承担战略管理的责任,或者实际承担所有权,这种自我管理包括让自己的技能与能力适应雇主的最新要求,并在必要时在不同的雇主间进行“战略上的转移”;另一方面,雇主对雇员的责任也变得更像一种“服务提供者”的模式,雇主仅仅只是根据雇员的服务期与能力,在合理成本范围之内为雇员提供服务。

今天,最理想的工作场所不再是承诺终身雇用,而是能够给他们的雇员提供所需的机会、资源和灵活性,以促进雇员可持续性成长、学习和发展。现在有能力的员工都在特定的组织之内或者在组织之外,寻找能有助于他们维持职业进步的环境。在一些富有“革新思维”的雇主眼里,他们就成为了这个组织的“毕业生”,或是说“校友”。

经济全球化以及政治、经济、技术、社会和伦理观念的不断变化带来了巨大挑战,这加剧了人才与市场份额争夺的复杂程度。这种不确定性的外在环境,让领导和雇员在做重大的组织或个人决策时付出

了沉重的代价。即使是在常规的、每天例行的活动中也是如此。“失去控制”的感觉削弱了组织成员的自信心，导致了他们对未来的悲观和绝望，并最终削弱了他们的韧性。对组织而言，其结局往往令人不快，比如绩效和士气的下降，当然也会产生负面的个人和社会影响，比如体力、投入程度、健康与幸福感的下降。

为人才而战视角的局限性

“为人才而战”的呼吁所产生的一个副产品就是一些负面导向的构念，如情绪劳动、压力、倦怠、冲突和疏离工作（disengagement）；当然，这一呼吁也让人们去关注一些更积极、传统的组织行为学构念，如自尊、强化、目标设置、积极情感、亲社会/公民行为、授权、投入和参与等。

尽管这一传统途径仍然是必要的，但仅靠它并不足以管理好今天的人才。我们认为，应对今天和明天的挑战需要做的事情很多，已经远远超出了我们知道的“如何去做好”的范围。我们相信，组织行为学的理论、研究以及实践都处在范式转移的边缘，需要我们立即关注，并马上行动。过去10到15年的研究与实践就是建立在“为人才而战的视角”的基础上的，但是，它可能会因为以下两个原因而不再适合今天的形势：（1）开发和管理人力资源需要寻求一种独特的新范式；（2）要实现绩效的提升和更有效的、可持续增长需要积极导向的、跨学科研究的支持。当组织处在一个有潜在发展空间的市场中，而人才却又在逐渐减少时，不可持续的短期增长对它而言，实际上预示灾难即将到来。其实，与衰退相比，不可持续的增長对组织的发展可能更具破坏性。

对新途径的需要

仅仅靠集中和积累那些传统资源，尽管它们曾经被认为对组织的成功而言非常重要，现在已被证明不再是组织获得竞争优势的可持续

续源泉。诸如此类传统资源有：经济和财务资本、先进的技术和专利信息等。从长期来看，依赖提高进入壁垒的竞争战略也不再能为组织创造可持续的独特优势。今天，尽管传统的物质资源依然会起很大的作用，但我们认为，可持续的竞争优势最好还是通过那些与特定环境相关的（context-specific）、可累积的、可更新的、很难被模仿的因素来获得。我们认为，这种优势可以通过投资、经营、开发和管理心理资本来获得。

这种通过心理资本获得竞争优势的新途径建立是以一个公认的事实为基础的：即今天绝大多数组织并没有充分发挥它们的人力资源的全部潜能。由于组织并没有真正认识到其人力资源的价值，因此，它们既没有对人力资源进行投资，也未能有效地开发和管理这些人力资源。尽管有时组织会用一些最新的高绩效工作实践（HPWPs），如360度反馈评价系统或者自我管理团队，但它们并没有真正理解这些高绩效实践对组织核心价值观和实践的意义，以及与这两者之间的互动。结果，这些人力资源实践在太多情况下是不一致的、不连贯的，很容易受到管理“时尚”、可获得的资源和组织政治的影响。

从“为人才而战的视角”来看，我们认为：在今天，那些得到认可的绝大多数人力资源实践可能足以吸引人才；但是，在如何开发与管理人力资源以获得长久的竞争优势方面，它们不足以创造一种独特的、新颖的思维范式。举个例子来说，在技术培训上的大量投入，很容易被竞争对手以极低的成本，即通过信手拈来的、在线的、自定步骤的替代方案模仿，而且这些培训通常很容易过时。同样，在今天这个世界上，由于有其他的工作安排方式，独创性的薪酬福利包并不一定能起决定性作用；而在它们能起决定性作用的时候，由于模仿盛行，它们很容易通过“标杆学习”而成为行业标准。团队建设、决策制定以及其他一些非常著名的“素质模型”或是“最佳实践”，已经成为竞争对手和整个产业的规范。通常，管理咨询师会用更快捷的、更有利可图的解决方案替代客户化的、组织特定的解决