

企业员工 心理资本

Employee's Psychological Capital

朱锦鸿 著

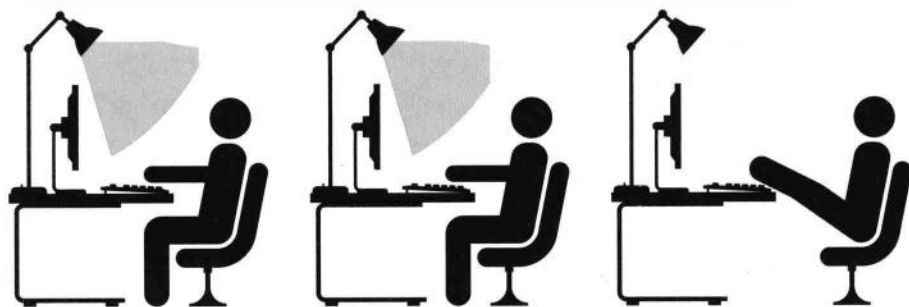
中国社会文化出版社



企业员工心理资本

Employee's Psychological Capital

朱锦鸿 著



中国社会文化出版社

书 名：《企业心理资本》
作 者：朱锦鸿
出 版 者： 中国社会文化出版社
总 部：香港新界大埔广场宜富阁七楼
FLAT/RM F 7 YEE FUN COURT TAI PO PLAZA NT H.K
责 任 编 辑：郑泓一
校 对：陈卫华
承 印：中国社会文化出版社印刷部
开 本：大 32 开本
印 张： 16 印张
版 次：2013 年 8 月第 1 版 2013 年 8 月第 1 次印刷
书 号：ISBN 978-988-18261-9-9/P.5609
印 数：1-1, 000 册
定 价：¥68.00 元

版权所有 翻印必究

本书如有错页倒装等质量问题，请直接与印刷厂联系调换



朱锦鸿简介

男，1968年出生于广东澄海；澳门城市大学全日制工商管理博士，工程师、培训师。研究方向有：人力资源管理和员工心理资本。拥有近20年的中外合资企业工作经验，在生产、品管和市场营销方面有丰富的基层工作和管理经验；近年曾任国内某知名农牧集团人力资源总监，目前为该集团旗下公司总经理，暨南大学工业工程管理学院工业工程硕士生导师，南昌市联宏文化传播有限公司高级战略规划师。

贈暨南大學圖書館：

願母校莘莘學子
夢想成真。

朱錦鴻

2013. 11. 25



序言 一

XI

我认识锦鸿是在十年之前。当时我给企业管理研究生课程班讲授《运筹学》，都是定量分析的内容，数学基础稍差的同学就有点儿吃不消，把这门课程叫做《晕头学》。锦鸿属于“前三排”的学生，听课特别专注，课下问题也很多。半年下来，我们成了很好的朋友，时不时打个电话，逢年过节发个短信。最近几年断了音信，去年他们班级十年聚会，茫茫人海之中，我认出了锦鸿。他分头变成了板寸，显得成熟干练、温文尔雅。一问才知，这几年他度过了炼狱般的学术生涯：先是读了MBA，后来又专职攻读DBA，戴上了澳门城市大学的博士帽，现在是某集团公司的总经理。

锦鸿读博士我并不十分意外，因为他有深厚的读书情结，有坚韧不拔的敬业精神，无论工作还是学习都秉持着求真务实的态度，博士，恰好就在其精神追求的延长线上。让我意外的是他居然闯入了心理学的研究领域！没有坚实的统计学知识、没有设计量表的专门技术、没有缜密的逻辑思维是爬不出来的。当我看完他20万字的博士论文，我折服了。于是建议他整理出来，分享给公众。

锦鸿博士选择了一个很好的研究课题，恰好切中时代的脉搏。我们知道，实体经济时代人们看重的是物质资本；知识经济时代，人们看重的是人力资本；网络经济时代人们看重的是社会资本。心理资本超越了人力资本与社会资本，从人的心理特质层面揭示企业竞争优势的源头——这是组织行为领域的前沿课题，Luthans为代表的心理学家进行了西方情境下的实证研究，而在中国文化背景下心理资本的构成维度如何？心理资本的前因变量、后果变量是什么？其对组织绩效乃至竞争优势有怎样的影响？等等一系列问题有待研究。锦鸿博士将前沿课题本土化，不失为一个明智的选题。

我认识很多在境外读博士的企业家，数量多了含金量就少了。看过锦鸿博士的研究，我对澳门城市大学的印象陡然提升。其学术研究严格按照主流的研究范式展开，访谈、问卷、量表设计、统计分析做得一丝不苟，分析逻辑丝丝入扣，研究结论很有说服力。Luthans 教授建立了心理资本四维结构（自信、希望、乐观和韧性）模型；锦鸿博士基于中国情境的研究，建立了心理资本的五维度结构模型：真实性、乐观、希望、韧性和宽容，为心理资本的本土化研究做出了有益的探索。

心理资本是在积极心理学的基础上演化而来的新领域，其意义在于关注人的潜能释放，激活人的主观能动性，培育乐观、信任、希望、坚韧、聪慧、谦逊和积极的心理状态，从而产生了持久的组织资源。在中华民族伟大复兴的历史进程中，我们需要“正能量”。我理解，心理资本研究的使命就是激发个体的正能量，形成组织的核心竞争力——这是一种绿色生产力，是一种幸福生产力，是构建和谐社会、建设美丽中国的清洁能源。这里是一座“金矿”，沿着锦鸿的“巷道”继续挖掘，必有不菲的收获。

暨南大学 郝英奇 教授

2013年6月18日 书于暨南大学

作者自序 二

XIII

2008年初，为了博士研究课题的选题方向，我专程到华南理工大学请教了王雁飞博士，当时王博士推荐我研究企业员工心理资本，从那开始，兴奋、犹豫、忐忑、失望、希望、欣喜这几个词就是我一整个写作过程的写照，如果让我用一个字来形容，我选择“累”。幸不辱命，2010年10月，经过三年的努力，几经易稿，终于完成了这个对于我个人来说，可以用“历史使命”这个词来形容的课题研究。

今年年初，与郭忠金教授闲谈时，郭教授提到：“基于心理资本理论的前沿性以及你论文中对心理资本的研究评述和心理资本结构的研究新发现，这在心理资本理论的完善上，是一个很好的贡献，建议把你的研究给予出版”。经过两个月的思考，我把这个想法与暨南大学的郝英奇书记、科干院的李颖玲老师、作家周涛平、好友万艳萍进行了较深层次的沟通，并取得了他们的大力支持。是啊，以学习的姿态，抛砖引玉，把这个研究结果公诸于众，一来可以增进相关心理资本研究课题的基础资料贡献，二来也可以得到各界前辈的批评和指点，何乐而不为呢？

那么，心理资本讨论什么呢？用通俗的话来讲，传统的经济资本描述的是“你拥有什么”，人力资本讲的是“你懂得什么”，而社会资本从人际角度剖析了“你认识谁”，在这些研究的基础上，心理资本关注的是“你是什么样的人”和“你将成为什么样的人”。

鉴于心理资本是个相对新颖的积极概念，由luthans教授创始于21世纪初，目前尚处在理论发展阶段，2008年在王雁飞教授的指引下，斗胆开展了心理资本的结构研究和量表的开发工作，在我的恩师周国强教授、陶启程教授的指导下，经过整整三年的艰辛，研究开发出本土化的五维心理资本（真实性、希望、乐观、宽容、韧性）及其量表，并在广东两家大型企业里得到实证。

本文同时也研究了组织支持感对心理资本的影响作用，心理资本对情感承诺、工作投入和工作绩效的影响作用，也对心理资本在模型中的中介效用做了深入的研究，并对研究模式进行了验证。文章最后也对心理资本在人口统计变量上的特征做了数据分析和交代。

本研究的开展，离不开我的恩师周国强教授、陶启程教授、郑子杰博士、邝婉桦博士和王雁飞博士，是您们对学术的严谨和对写作的严格要求，是您们启发和辅导着我走向了本研究方向。谢谢你们！

在文章的写作过程中，得到了很多人的支持和帮助，他们有：李颖玲老师、张倩秋博士、路红博士、阚雅玲教授、赵晓玲老师、陈诸葛先生、吕文蓉女士、罗英杰先生，以及曾献国、万艳萍、张曼莉等同学。我要感谢澳华集团的王平川董事长和黄承楷先生，是您们提供的工作平台给予了我对心理资本理论更深层次的思考和实践。另外，在本书的出版过程中，得到了著名青年编辑、作家周涛平的全力协助和指点，衷心感谢！特别的，我需要感谢我的家人，是你们的默默支持和付出，我才能专心我的学习和学术研究。我爱你们！

另外，由于本人知识面局限和写作水平限制，书中肯定存在不少的错误和缺点，恳请各位老师、专家、读者指点、批评，并祈不吝指正。同时，也欢迎各界朋友就相关问题来函讨论，我的电子邮箱地址是：andyzhu3@gmail.com。

最后，再次对所有帮助、关爱我的人说声：谢谢您！



2013年8月1日

摘要

XV

在全球化、超竞争、信息化的环境下,企业之间的竞争聚焦于人力资源;同时,随着积极心理学和积极组织行为学的发展,人们意识到员工的心理资本是企业新的竞争优势。心理资本是指个体在工作环境、成长和发展过程中,表现出来的积极的、状态类、可开发的心理要素,它具有投入产出特性,有利于个人工作绩效的提升,且符合积极组织行为的标准。本研究关于企业员工心理资本结构、心理资本与相关因素关系的探讨,对于企业认识、提升员工的心理资本,增进企业的核心竞争力具有重要的理论意义和现实意义。

本研究采用文献研究法、访谈法、内容分析法、问卷调查法等方法探讨了企业员工心理资本的内在结构,心理资本与组织支持感、情感承诺、工作投入、工作绩效的关系。在数据处理方面,采用了相关分析、回归分析、探索性因素分析,验证性因素分析和结构方程等统计方法,利用 Excell、SPSS、AMOS 等统计工具。前后总共调查了 1187 名企业员工,主要过程和结果如下:

1、通过个人访谈、小组访谈、开放式问卷,收集 1201 初始反应项。经过内容分析,获得 117 条目,编制预试问卷。

2、经过项目分析、探索性因素分析,获得信、效度良好的 19 条目 5 因素的心理资本结构(真实性、希望、宽恕、乐观、韧性)。

3、经过验证性因素分析、竞争模型比较、高阶结构分析,证实了心理资本的五维高阶结构,该结构具有良好的信、效度。

4、在探索和验证了相关变量的量表前提下,验证了组织支持感对心理资本的正向预测作用;心理资本对情感承诺、工作投入和工作绩效的正向预测作用;组织支持感对情感承诺和工作投入的正向预测作用。同时,验证了企业员工心理资本在组

织支持感和情感承诺、工作投入关系中的部分中介作用，在组织支持感和工作绩效关系中的完全中介作用；工作投入在情感承诺和工作绩效关系中起部分中介作用。

5、不同性别的员工在韧性因子上存在显著性差异；不同职位水平的员工在希望和韧性因子上差异显著；不同地区员工在真实性和希望因子上存在显著性差异。除此之外，其他人口统计变量在心理资本各因子上均不存在显著性差异。

文章最后对本研究存在的不足和进一步要解决的问题进行了说明。

关键词：心理资本，组织支持感，情感承诺，工作投入，工作绩效

Abstract

In a globalized, competitive, informative environment, competition among enterprises focuses on human resources; at the same time, the development of the positive psychology and organizational behavior make people aware of the employee's psychological capital (PsyCap) being the new competitive advantage. PsyCap refers to positive, state-like, developable psychological factors presented during an individual's growth and developing processes and shown in his or her working environment. Moreover, PsyCap has the input/output characteristics, can be used to improve individual job performance, and is consistent with standards of positive organizational behaviors. The exploration and discussion of employees' psychological capital and its relationship with relevant factors presented in this paper can be of both theoretical and practical significance in terms of enterprise understanding, enhancing employees' PsyCap, and promoting enterprises' core competitiveness.

The purposes of this research were to investigate the structure of positive psychological capital of enterprise employees, to develop a reliable and valid PsyCap scale as well as to study the relationship between PsyCap and perceived organizational

support (POS), job engagement (JE), job performance (JP), affective commitment (AC). To these ends, standard research methods, such as group interview, open-ended-questionnaire, standard questionnaire were used. In addition, we used regression analysis, correlation analysis, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and latent variable path analysis of SEM for data analysis. The statistical tools used were Excel , SPSS , and AMOS. More than 1187 staffs were surveyed. Main process and the results are as follows:

1. Through individual interviews, group interviews, open-ended-questionnaires, we collected 1201 initial reactions. After content analysis, we obtained 117 items, and built pre-test questionnaire.

2. Through project and exploratory factor analysis, we obtained the 19 items 5 factors construct for PsyCap (authenticity, hope, forgiveness, optimism, and resilience), with satisfying reliability and validity respectively.

3. After applying confirmatory factor analysis, competitive model comparison, higher-order structure analysis, we confirmed the five-dimensional higher-order structure of the proposed PsyCap model, and this construct has good reliability and validity.

4. By exploring and verifying the relevant variable scales, we verified that POS has positive effect on PsyCap; PsyCap has positive effect on AC, JE and JP; POS has positive prediction function towards AC and JE. we also verified that the enterprise staffs PsyCap partially has the mediating role in the relationships between POS and AC, JE, and it has perfective mediating role in the relation between POS and JP. Furthermore, JE has part of the mediating role in the relationship between AC and JP.

5. There were significant gender differences in terms of resiliency factor; there were significant differences in factors such as hope and resiliency among different levels of employees; there were significant differences in factors such as authenticity and hope within different regions. In addition, other demographic variables did not present significant differences in terms of all PsyCap factors.

Limitations and future research orientation were also discussed at the end of the dissertation.

Key words: psychological capital (PsyCap), perceived organizational support (POS), affective commitment (AC), job engagement (JE), job performance (JP).

符号及缩略词表

XVIII	AC: Affective Commitment 情感承诺
	AHS: The Adult Hope Scale 成人希望量表
	AL: Authentic Leadership 真诚领导
	APA: America Psychological Association 美国心理学会
	CFA: Confirmative Factor Analysis 验证性因子分析
	CSE: Core Self Evaluation 核心自我评价
	EFA: Exploratory Factor Analysis 探索性因子分析
	JE: Job Engagement 工作投入
	JP: Job Performance 工作绩效
	LOT: The Life Orientation Test 生活定位测量
	PA: Positive Affectivity 积极情感
	PAF: Principal Axis Factor Analysis 主轴因素分析
	PCA: Principal Components Analysis 主成分分析
	POB: Positive Organizational Behavior, 积极组织行为学
	POS: Perceived Organizational support, 组织支持感
	PsyCap: Psychological Capital 心理资本
	PWB: Psychological well-being 心理幸福感
	SEM: Structural Equation Modeling 结构方程模型
	SWB: Subjective Well-Being 主观幸福感
	UWES: Utrecht Work Engagement Scale, Utrecht 工作投入量表

CONTENTS

目 录

序言一	XI
序言二	XIII
摘 要	XV
Abstract	XVI
符号及缩略词表	XVIII
第一章 绪论	
1.1 研究的背景	001
1.1.1 全球化超竞争背景	001
1.1.2 知识经济下人力资源管理的背景	003
1.2 研究的问题	003
1.3 研究的目的和意义	005
1.3.1 研究目的	005
1.3.2 研究意义	005
1.4 本章小结	008
第二章 文献综述	
2.1 心理资本理论的理论渊源	009
2.1.1 心理资本理论的积极心理学渊源	009
2.1.2 心理资本理论的积极组织行为学渊源	011
2.2 心理资本理论研究现状	012
2.2.1 心理资本的内涵	012
2.2.2 心理资本的 POB 标准	014

2.2.3 心理资本的结构和测量	015
2.2.4 心理资本的前因变量研究	018
2.2.5 心理资本的结果变量研究	019
2.2.6 心理资本的研究范式	021
2.2.7 心理资本干预 (PCI)	024
2.3 心理资本与人力资本、社会资本	027
2.3.1 人力资本	027
2.3.2 社会资本	028
2.3.3 超越人力资本和社会资本的心理资本	029
2.4 与心理资本有关的理论或概念评述	031
2.4.1 积极情绪和扩展——建构理论 (The Broaden and Build Theory)	031
2.4.2 积极特质 (Positive Traits)	
——美德和长处 (Virtues and Character Strengths)	033
2.4.3 大五人格理论 (Big Five Theory)	034
2.4.4 核心自我评价 (Core Self Evaluation, CSE)	035
2.4.5 现有心理资本构念和潜在构念	036
2.5 以往心理资本理论研究的不足和启示	043
2.5.1 关于“积极”的简单回顾	044
2.5.2 关于心理资本的内涵	045
2.5.3 特质论和状态论	046
2.5.4 PsyCap 的测量工具放之四海而皆准吗?	048
2.5.5 心理资本的结构	049
2.5.6 心理资本的研究对象	050
2.5.7 心理资本的相关变量研究	052

2.6 组织支持感理论	053
2.6.1 组织支持感意涵	053
2.6.2 组织支持感的结构和测量	054
2.6.3 组织支持感的研究	054
2.7 本研究心理资本的结果变量文献评述	055
2.7.1 工作投入 (Job Engagement, JE)	055
2.7.2 情感承诺 (Affective Commitment, AC)	059
2.7.3 工作绩效 (Job Performance, JP)	062
2.8 本章小结	064

第三章 研究方法与设计

3.1 资料收集方法设计	066
3.2 总的研究方法设计	068
3.3 总的研究流程设计	068
3.4 总的研究框架设计	069

第四章 企业员工心理资本结构研究

4.1 企业员工心理资本内在结构的探索研究	071
4.1.1 质性研究	071
4.1.2 量化探索	086
4.2 企业员工心理资本结构模型的验证	101
4.2.1 问卷发放、回收、资料处理和被试	101
4.2.2 研究方法	104

4.2.3 验证性因素分析	110
4.2.4 信、效度检验	115
4.2.5 小结	118
4.3 本章小结	119

第五章 研究结果

5.1 研究被试	120
5.2 研究工具及其来源	120
5.2.1 心理资本量表	120
5.2.2 组织支持感量表	121
5.2.3 情感承诺量表	121
5.2.4 工作投入量表	121
5.2.5 工作绩效量表	121
5.2.6 统计分析工具	122
5.3 本研究前因、结果变量量表质量分析	122
5.3.1 组织支持感量表的质量分析	122
5.3.2 情感承诺量表的质量分析	125
5.3.3 工作投入量表的质量分析	127
5.3.4 工作绩效量表的质量分析	129
5.3.5 各量表质量综合分析	131
5.3.6 小结	134
5.4 组织支持感对企业员工心理资本的影响研究	134
5.5 企业员工心理资本对结果变量的影响研究	135