

管理学中的心理资本效应研究：回顾与展望

张 铭¹，胡祖光²

- (1. 三峡大学，经济与管理学院，湖北 宜昌 443002；
2. 浙江工商大学，工商管理学院，浙江 杭州 310018)

摘 要：心理资本效应研究是心理资本研究的重要组成部分和发展最快的分支，主要集中于心理资本主效应、中介效应和调节效应。管理学视域的实证研究回顾显示，心理资本效应研究已取得了长足进展，但也存在着研究内容、研究方法以及研究层次与文化背景三方面的不平衡。未来应强化心理资本的中介效应、调节效应以及心理资本主效应的发生机制与边界条件研究，并在此过程中采用多元化方法和多层次研究与跨文化研究，以获取心理资本效应研究的系统性知识及心理资本效应发生条件的新洞见。此外，未来研究还可以通过探索特定文化背景下特定主体及其在特定活动过程的心理资本结构夯实心理资本效应研究的构思与测量基础。

关键词：心理资本；主效应；中介效应；调节效应

中图分类号：F270 **文献标识码：**A **文章编号：**1000-2154(2015)04-0032-11

The Research of Psychological Capital Effects in Management: Retrospect and Prospect

ZHANG Ming¹, HU Zu-guang²

- (1. School of Economics and Management, China Three Gorges University, Yichang 443002, China;
2. School of Business Administration, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou 310018, China)

Abstract: The research of psychological capital effects is an important part and the fastest growing branch of psychological capital research. It mainly focuses on the main effect, mediator effect and moderator effect. Reviews of empirical literature under management horizon show that the research of psychological capital effects has made considerable progress, but there are three imbalances in research contents, research methods, research levels and cultural backgrounds. It should be strengthened in the examination of mediator effect and moderator effect of psychological capital, and formation mechanisms and boundary conditions of the main effect in future. In the process, multiple methods, multi-level research and cross-cultural research should be adopted to obtain systematic knowledge of psychological capital research and new insight into the formation mechanisms of psychological capital. In addition, the psychological capital structure of certain particular subjects in a particular activity process under certain cultural background should be explored to consolidate the construct and measurement basis of the research of psychological capital effects.

Key words: psychological capital; main effect; mediator effect; moderator effect

一、引 言

自 Luthans 等^{[1]45}将心理资本 (psychological capital) 概念从经济学引入积极组织行为学 (Positive Or-

收稿日期：2014-12-01

基金项目：教育部人文社科规划项目“企业家心理资本影响新创企业绩效的机理分析与实证研究”(11YJA630195)；三峡大学科学基金项目“新创企业的企业家心理资本：功效与开发研究”(KJ2013B037)

作者简介：张铭，男，教授，管理学博士，主要从事创业管理与人力资源管理研究；胡祖光，男，教授，博士生导师，主要从事企业管理与东方管理学研究。

ganizational Behavior, POB) 以来, 心理资本的相关研究成果不断累积, 正逐步成为组织行为学的主流议题 (mainstream topic)^[2]。这些研究可大体上划分为三大板块: 心理资本的理论建构、心理资本的实证研究和心理资本的开发研究。其中, 心理资本的实证研究既是对心理资本理论建构的检验, 又为心理资本的开发研究提供合法性基础和经验根据^[3]。对于心理资本研究的理论进展, 一些学者已经做过适时的回顾: 一类是整体性的, 内容涵盖了心理资本研究的方方面面, 如中国学者王雁飞和朱瑜(2007)^[4]等的引介以及 Newman 等^[5]^{S120}的最新定性综述; 第二类是专题性的, 目光主要聚焦于心理资本研究的某一特定分支, 如 Avey 等^[6]¹²⁷对心理资本个体层面影响效应研究的元分析 (Meta-analysis) 以及 Dawkins 等^[7]对心理资本结构与测量的心理测量学评论。从本文所搜集到的文献看, 我们尚未发现系统回顾心理资本主效应、中介效应和调节效应的文献。Avey 等的元分析虽然第一次定量分析了心理资本效应的实证研究, 但内容仅限于心理资本的主效应, 文献来源也仅囿于英文文献。相比较而论, 本文的述评从三个方面有别于前述几位学者: 或内容上更集中——聚焦于心理资本研究中的效应研究, 或时间跨度更大——涵盖了2014年的最新文献, 或空间视野更广——不仅包括国外学者的贡献, 而且也充分关注了中国学者的努力。

本文力图达到的目的是, 通过系统的文献回顾展示心理资本效应研究的整体现状, 并以此为基础为后续研究描画出可能的研究方向。鉴于作者的学术研究背景, 本文主要关注管理学以及与管理学密切相关的应用心理学的相关文献。为保证述评的代表性和科学性, 在文献的选取上, 本文将目光聚焦于国外代表性学者以及论文发表于 CSCI 期刊上的中国学者的实证研究论文。

从变量的类型看, 心理资本主要是以三种形式出现于效应的实证研究之中的: 第一种是自变量, 研究的主要是心理资本对结果变量的主效应;^①第二种是中介变量(包括被调节的中介变量), 关注的是心理资本在自变量与结果变量关系之间的中介效应; 第三种是调节变量(包括被中介的调节变量), 检验的是心理资本对两个及以上变量之间关系的调节效应。本文以此为线索, 后续的具体内容安排如下: 第二部分回顾心理资本主效应的相关实证研究, 第三部分综述心理资本中介效应的主要研究贡献, 第四部分则关注心理资本调节效应的研究进展, 第五部分结合前述三部分的研究现状及其局限性展望心理资本效应的未来研究方向。

二、心理资本的主效应

心理资本的主效应研究主要来自于管理学者以及与管理学密切相关的心理学家们的努力。在心理资本主效应的研究过程中, 学者们不仅检验了心理资本对众多结果变量的影响效应, 比较了整体心理资本与单个维度、心理资本与其他资本形式之间的效应差异, 而且还探索了心理资本主效应的发生机制与边界条件。

(一) 心理资本主效应的主要结果变量

心理资本主效应研究最初源自于经济学家关于心理资本和人力资本对工资决定作用的比较研究^[8]⁸¹⁵。由于经济学家们认为心理资本不可观察和测量^[9], 因此, 相对于管理学者而言, 经济学界后续的相关研究比较少。

Susan M. Jensen 是最早在积极组织行为学框架下实证研究心理资本主效应的学者之一。在其由 Fred Luthans 指导的博士论文中, Jensen^[10]以62名企业创始人和179名助手为样本的研究发现, 创始人的心理资本与创始人自我感知的真实型领导、工作满意度、幸福感显著正相关, 也与助手感知的创始人的真实型领导、工作满意度、幸福感和组织承诺显著正相关。中国学者起步相对较晚, 在结果变量的选取上主要因袭了

^①心理资本作为自变量的效应还有与其他自变量发生交互效应的情况。为凸显心理资本的主效应研究, 本文采取如下方式处理心理资本交互效应的实证研究文献: 将模型中明确地以其他变量作为调节变量的文献置于第二部分的“心理资本主效应的发生机制和边界条件”之中; 将模型中明确地以心理资本作为调节变量的文献归于第四部分的“心理资本的调节效应”。

国外学者的研究设计,并用本土文化背景的样本检验心理资本对既有结果变量的影响效应。如仲理峰(2007)^[11]以198名对直接领导和员工为样本的研究结果显示:在控制了性别和年龄两个人口统计学变量的效应后,员工的希望、乐观和韧性三种积极心理状态都对他们的工作绩效、组织承诺和组织公民行为有积极影响;员工的希望、乐观和坚韧性三者合并而成的心理资本对他们的工作绩效、组织承诺和组织公民行为有积极影响。

在Luthans及其合作者的持续倡导和带动下,心理资本主效应研究的结果变量逐渐丰富,大体经历了从态度类型、行为类型到绩效类型的结果变量的演进,而结果变量的层次也由个体层次向团队层次、组织层次扩展,形成了目前心理资本主效应研究的结果变量两分法:类型分类法和层次分类法。

Avey等^{[6]136,146}的元分析论文是采用结果变量类型分类法的典型代表。他们将个体层面的结果变量分为态度、行为和绩效,又根据是否与组织目标匹配将态度和行为分为合意(desirable)态度与非合意(undesirable)态度、合意行为与非合意行为。元分析由组织行为学、人力资源管理 and 应用心理学等学科或分支的51个独立研究样本构成,结果显示:心理资本与员工合意态度(如工作满意度、组织承诺和心理幸福感)、合意行为(如组织公民行为)以及个体绩效(如自我评价绩效、主管评价绩效和客观指标)存在着显著的正相关关系,而与员工非合意态度(如离职意向、工作压力和焦虑)、非合意行为(如工作倦怠)存在着显著的负相关关系。

采用层次分类法的最新研究是Newman等^{[5]5125}的定性综述论文。他们将结果变量划分为个体、团队和组织三大层次,不仅分析了心理资本对个体层次结果变量的影响,而且考察了心理资本对Avey等没有纳入元分析的结果变量(如缺勤率、工作搜寻行为、安全氛围、创新、创造性绩效等)的主效应。基于更多的实证研究文献(是Avey等元分析的五倍多)的回顾及分析,Newman等的定性综述结果再次支持了心理资本主效应的存在性。

心理资本的主效应也得到了中国文化背景的研究样本的支持。如,柯江林和孙健敏^[12]以中国263名在职学生或企业员工为样本的研究发现,事务型心理资本、人际心理资本和总体心理资本对工作满意度和组织承诺存在着正向影响,并且,与事务型心理资本相比,人际型心理资本对个体工作满意度、组织承诺和离职意向的影响效应更大。又如,赵斌等^{[13]178-179}以中国天津和北京的企事业单位中的264名科技人员为样本的研究显示,心理资本(包括事务型心理资本和人际型心理资本)对创新行为具有显著的促进作用。再如,侯二秀等(2012)^{[14]154}以中国高科技和新能源企业的267名技术和管理人员为样本的研究表明,知识员工心理资本(包括学习型心理资本、创新型心理资本、关系型心理资本和任务型心理资本)显著地影响了个体创新绩效。

(二) 整体心理资本与单个维度的效应比较

心理资本不仅对结果变量有着直接影响,而且因协同效应的存在而比单个维度的影响效应更大,对结果变量具有更强的预测功能^[15]。Avey等^[16]以105名工程管理人员为样本的研究发现,心理资本作为整体比心理资本的各个维度、员工的工作满意度以及组织承诺等能更好地预测员工的缺勤行为。Sweetman等^[17]以899名成年工作者为样本的研究也显示,心理资本作为一个整体在预测员工的创造性绩效方面比心理资本四个维度的任一维度都更为有效。中国学者田喜洲和谢晋宇^[18]以本土样本的研究也支持了协同效应的存在性。他们的研究发现,企业员工心理资本的四个维度(自信、希望、乐观和坚韧)之间存在着一定的因果关系,四个维度间的协同效应使高阶因子——心理资本的效应大于每一维度的单独效应。

(三) 心理资本与其他资本形式的效应比较

心理资本不仅在心理资本内部(整体与单个维度之间)存在着效应差异,而且正逐步超越其他资本形式对某些结果变量的影响效应。在积极组织行为学框架下的心理资本理论奠基性论文中,Luthans等^{[1]46}详细区分了经济资本、心理资本与人力资本、社会资本的差异,并认为心理资本是超越人力资本和社会资本的一个高阶构念,是能为组织带来持续竞争优势的新型资本。

众多实证研究支持了心理资本与经济资本、人力资本和社会资本的效应差异假设。早在上个世纪末,

Goldsmith 等^{[8]828}的研究就已经发现,心理资本变动比人力资本变动对相对工资的影响更大。进入21世纪以来,管理学的大量研究一再支持了心理资本与经济资本、人力资本和社会资本之间的效应差异假设。Larson 和 Luthans^[19]的实证研究显示:与人力资本和社会资本相比,员工心理资本对其工作态度的影响力更大;这种效应差异不仅存在于个体或群体层面,而且还存在于组织层面。Hmieleski 和 Carr^[20]基于创业学视角的研究也发现,相对于财务资本、人力资本和社会资本,企业家心理资本解释了新创企业绩效变异的更大部分。中国学者的相关研究也大体支持了国外学者的研究结论。如柯江林等^{[21]34}的研究显示:在对任务绩效和周边绩效的影响中,心理资本的影响力最强,社会资本次之,人力资本最弱;在复杂多变的任务不确定性环境下,心理资本、人力资本对任务绩效的影响更大,社会资本的积极效应受到削弱。但也有研究认为,心理资本与其他资本形式的效应差异会因结果变量的选取而异。如田喜洲和谢晋宇^[22]的研究表明:当结果变量为员工工作态度时,员工心理资本具有更大的预测作用;但当结果变量为员工工作绩效时,员工心理资本的影响效应介于人力资本与社会资本之间。

(四) 心理资本主效应的发生机制与边界条件

心理资本的主效应研究不仅关注了主效应是否存在、整体心理资本与单个维度以及心理资本与其他资本形式之间是否存在效应差异等存在性问题,而且还研究了主效应是如何发生的以及发生的条件,即心理资本主效应的发生机制与边界条件。不过,心理资本主效应的发生机制与边界条件的实证研究相对较少。在心理资本主效应的发生机制问题上,心理资本影响结果变量的中介变量主要是实证研究中的个体或集体层次。实证研究发现,心理资本是通过心理契约^{[14]154}、掌控导向心态(Mastery-Oriented Mindset)^[23]、能量补充和动机激发^{[24]1349}、深度关注(Heedful Relating)和任务聚焦^[25]、关系质量^[26]、角色压力^[27]、情绪劳动策略^[28]或团队成员心理资本^{[29]188}等对结果变量产生间接影响的。在心理资本主效应的边界条件问题上,调节变量主要来自于与更高地位主体相关的变量或更高层次的变量。Avey 等^{[6]146}考察了样本基础、样本类型和产业类型的元分析表明,文化背景、产业类型充当了心理资本与态度、行为和绩效之间关系的调节变量,样本类型(工作人群 VS 学生)的调节效应不显著。此外,实证研究还显示,任务不确定性^{[21]34}、知识作业难度^{[13]179}、管理者心理契约^[30]、服务氛围^{[31]953}和环境动态性^[32]等变量调节了心理资本对态度、行为或绩效的影响。

三、心理资本的中介效应

将心理资本作为中介变量引入一些传统研究主题,源自于相关领域的学者不满意于既有研究:要么没有说明前因变量是“如何”影响结果变量的,要么没有找到更具说服力的中介变量来解释前因变量对结果变量的作用机制。

相对于心理资本的主效应研究而言,心理资本的中介效应研究仍然处于初始阶段(Newman 等, 2014)^{[5]5129}。从研究内容来看,心理资本中介效应研究的前因变量主要与领导、组织、工作等变量相关,而结果变量则主要是个体层次、团队层次或组织层次的态度、行为和绩效等。鉴于上一部分已经重点关注了结果变量,本部分则以前因变量为线索展开下面的论述。

(一) 领导相关变量为前因变量的中介效应研究

部分学者检验了下属(或员工)心理资本在变革型领导与下属(或员工)态度、行为和绩效之间的中介作用。Gooty 等^[33]以美国中西部一所大学军乐队的158名乐队成员为样本的研究显示,下属心理资本中介了下属对变革型领导的感知与下属的角色内绩效、组织公民行为之间的关系。中国学者李磊等^[34]、仲理峰等^[35]的实证研究也支持了心理资本在变革型领导与员工工作绩效之间的中介作用。不过,心理资本在变革型领导与员工工作绩效之间的中介作用是有边界的,会受到其他变量的调节。隋杨等^[36]以一家物流公司配送部门的785位员工及其直接主管为样本的研究发现,下属心理资本只是部分地中介了变革型领导对下属工作绩效的正向影响,并受到了程序公平的调节。

随着真实型领导(authentic leadership)理论的发展,学者们也开始探讨心理资本在真实型领导与员工或团队态度、行为和绩效关系间的中介作用。Walumbwa等^[37]以美国中西部一家大型银行的146个工作团队(526名雇员和他们的直接领导)为样本,研究了群体层次心理资本的作用,结果显示,集体心理资本(collective psychological capital)和信任中介了真实型领导与合意的团队结果之间的关系,且这一结论即使将真实型领导置换为变革型领导也成立。韩翼和杨百寅(2011)^[38]以中国297份电力企业领导者及员工样本的研究结果表明,心理资本完全中介了真实型领导对员工创新行为的影响。Rego等^[39]以葡萄牙的201名雇员为样本的实证结果显示,真实型领导或直接或通过员工心理资本影响员工的创造性。

除了领导风格外,以领导心理资本、战略能力和反馈行为等为前因变量的心理资本中介效应研究也获得了实证研究的支持。Walumbwa等^{[31]952}以美国西南部一个大都市的警官(79名领导与264名直接下属)为样本的研究发现,下属心理资本中介了领导心理资本对下属工作绩效的影响。任皓等^{[29]88}以中国某国有企业分布于10个城市的66个工作团队中的369名企业员工为样本的研究显示,团队成员心理资本跨层次地中介了领导心理资本对团队成员组织公民行为的影响。而最新研究还发现,团队心理资本中介了团队战略领导力对团队活力的影响^[40],而员工心理资本完全中介了领导积极反馈对员工创造力的正向影响以及领导消极反馈对员工创造力的负向影响^[41]。

(二) 组织相关变量为前因变量的中介效应研究

这里的组织相关变量包括组织支持氛围/组织支持感、组织公平感、组织文化和组织内社会交换关系等。Luthans等^[42]分别以404名管理专业的学生、163名保险业企业雇员和170名高科技制造企业的工程师和技术人员为样本的实证研究发现,员工心理资本中介了组织支持性氛围对员工绩效的影响。中国的相关研究支持了Luthans等的研究结论。如田喜洲和谢晋宇^[43]使用中国不同地区的721份样本的研究结果显示,心理资本部分地中介了组织支持感对员工角色内行为和缺勤行为的影响,并完全中介了组织支持感对员工组织公民行为的影响。此外,一些学者还研究了员工或下属心理资本在组织文化与员工绩效^[44]、组织内社会交换关系与工作投入^[45]、安全氛围与员工安全行为^[46]等关系之间的中介作用,研究假设都获得了实证研究的支持。

(三) 工作相关变量为前因变量的中介效应研究

在组织行为学与人力资源管理研究中,工作相关变量主要涉及到工作参与、工作资源、工作压力、工作设计以及高绩效工作系统等。

Venkatesh和Blaskovich^[47]以美国不同行业的103名预算参与者为样本的研究发现,参与者心理资本中介了预算参与和工作绩效的关系。赵简等^[48]以中国253名已婚全职员工为样本的研究结果显示,心理资本完全中介了工作资源与工作家庭的关系。不过,同样是以工作资源为前因变量,但由于结果变量的不同,心理资本的中介效应量大小会存在差异。如江红艳等^[49]的研究表明,当结果变量为工作投入时,心理资本只起着部分中介作用。不仅如此,心理资本还在非合意性质前因变量与结果变量之间充当了中介变量。张小林等^[50]以长三角10家企业的117份样本的研究显示,心理资本完全中介了工作不安全感与员工创造力之间的关系。张阔等^[51]的研究也发现了心理资本在工作压力与压力反应及工作倦怠关系之间的中介作用。

此外,还有学者检验了心理资本在工作设计与组织员工知识共享行为、高绩效工作系统与员工工作行为之间的中介效应。如苏勇等^[52]以中国成都、重庆、广州、深圳及上海等市的28家不同所有制性质的企业的265名本土员工为样本的研究发现,心理资本部分地中介了工作设计和组织员工知识共享行为之间的关系。

(四) 其他变量为前因变量的中介效应研究

除了上述三类前因变量的心理资本中介效应研究外,一些学者还检验了心理资本在族群身份(ethnic identity)与工作归因偏好中的胜任力及成长归因^[53]、新员工搭档(buddying)的满意度与工作投入^[54]、农民工人力资本与农民工工资收入^[55]、员工心理契约与绩效^[56]以及全球化战略思维(global mindset)与全

球领导能力^[57]关系之间的中介作用,研究假设都获得了实证研究结果的支持。

心理资本的中介效应研究不仅逐步打开了某些自变量对结果变量影响机制的黑箱,补足了影响过程的内在细节,而且为心理资本的前因变量研究以及心理资本开发研究提供了直接文献来源与模型构建启示。

四、心理资本的调节效应

当自变量对结果变量的影响时强时弱时,调节变量的引入通常会有很强的解释力^[58]。心理资本正是作为这样的角色被引入一些调节效应的实证研究之中的。

与心理资本的中介效应研究类似,相对于心理资本的主效应研究,心理资本调节效应研究更为滞后。从本文作者所掌握的文献看,以整体心理资本作为调节变量的实证研究文献主要集中于最近几年(见表1)。

表1 心理资本调节效应的代表性实证研究

研究者(年份)	心理资本名称	研究样本	被调节的关系
任皓等(2013) ^{[29]88}	领导心理资本	中国某国有企业66个工作团队中的369名员工	团队成员心理资本与组织公民行为
钱晓焯等(2014) ^{[59]189-190}	区域心理资本	中国各地级市的统计年鉴、科技年鉴、年度政府工作报告和《专利发明人年鉴》以及中国2006年的《全国城市居民综合社会调查》(CGSS)	人力资本与区域创新
Wang等(2014) ^{[60]15}	下属心理资本	中国北京一家物流企业的49名领导及其794名下属	真实型领导与下属工作绩效
Ngo等(2013) ^{[61]72}	员工心理资本	中国香港不同职业的257名工人	工作安全感知与工作态度
Abbas等(2014) ^[62]	下属心理资本	巴基斯坦费萨拉巴德私人银行、制造企业、政府部门和通讯公司的231名雇员与231名主管	感知的组织政治与工作满意度、离职意向和主管评价的工作绩效
Hmieleski和Carr(2007) ^[63]	企业家心理资本	美国邓白氏市场征信数据库的144名创始人和高层管理团队领导人	工作张力与工作满意度
Roberts等(2011) ^[64]	员工心理资本	美国不同行业的390名员工	工作压力与不文明行为
李晓艳和周二华(2012) ^[65]	员工心理资本	中国华中某省移动通讯公司10086呼叫中心800名员工	顾客言语侵犯与离职意愿
汤涛(2013) ^[66]	员工心理资本	中国常州市和南京市12家民营企业的232名员工	真诚领导行为感知与员工工作绩效
闫艳玲等(2014) ^[67]	员工心理资本	中国中部地区的26家企业356组主管与员工	职场排斥与反生产行为
姚艳虹等(2014) ^[68]	员工心理资本	中国湖南等地多行业的400名研发、技术、管理人员	领导者不当督导对员工创新行为的负向影响
赵晨和高中华(2014) ^[69]	员工心理资本	中国北京等地5家旅游酒店公司272对主管与员工	员工政治自我效能与组织公民行为的倒U型关系
周评和姜秀珍(2013) ^[70]	管理者心理资本	中国国有企业的111名管理者	工作压力与工作满意度
周艳红等(2013) ^[71]	员工心理资本	中国北京地区几家IT企业的321名员工	工作满意度与工作绩效

从心理资本类型来看,除了寥寥数篇文献研究了企业家或领导者或管理者心理资本的调节效应外,大部分研究检验的是员工或下属心理资本的调节效应。从研究层次看,心理资本调节效应的实证研究主要集中于组织层面,但也有学者将研究的层次拓展到了宏观区域层次。如钱晓焯等^{[59]189-190}采用全国范围的社会调查数据,检验了区域心理资本(对成功的内部归因)对地市级的区域创新活动的影响,研究结果部分支持了区域心理资本在人力资本对区域创新活动的积极影响中的调节作用。不过,正如作者所指出的,该项研究中区域心理资本所采用的指标并不能完全反映整体心理资本,因此应谨慎地对待使用该指标估计得出的结果。

从实证研究结果看,心理资本的调节效应并未得到相关研究始终如一的支持。Wang等^{[60]15}以中国北京一家物流企业的49名领导及其794名下属为样本的实证研究发现,下属心理资本调节了领导下属交换与下属工作绩效之间的关系。而任皓等^{[29]88}以中国东部沿海某国有企业66个工作团队369名企业员工为样本的研究却表明,工作团队领导心理资本未能显著地调节团队成员心理资本对组织公民行为的影响。任皓等的解释是,工作团队领导心理资本调节效应不显著可能与中国企业组织中普遍存在的圈子现象与差序格局的文化背景以及任务绩效、组织公民行为构念上的差异有关。此外,还有研究显示,心理资本不同维度的调节作用存在着效应上的差异。如Ngo等^{[61]72}以中国香港257名工人为样本的研究发现,心理资本中只有韧性维度调节了工作安全感知对工作态度的影响,而希望和乐观的调节效应不显著。

心理资本调节效应的实证研究不仅“为现有的理论划出限制条件和适用范围”^{[72]421},而且与心理资本的主效应一起为心理资本的干预开发提供经验支持,这可能是心理资本调节效应研究更具实践价值的一个方面。

五、现有研究相关的评价与展望

作为心理资本研究中实证主义色彩最浓厚的理论分支,心理资本效应研究在学者们的共同努力下已经取得了长足进展,既有研究成果不仅总体支持了心理资本类状态(state-like)、可开发以及正超越人力资本、社会资本而成为个体和组织竞争优势来源的基本理论假说^{[1]45},而且为心理资本拼图上的实践板块——心理资本开发提供了经验支持和实践启示。不过,必须看到的是,心理资本效应研究还存在着三大不平衡,这三大不平衡既凸显了心理资本效应未来研究应该强化的重点,也为心理资本效应研究的进一步深化和拓展提供了有价值的线索。

(一) 现有相关研究存在的问题

首先,心理资本效应研究在内容上存在着不平衡。表现之一为心理资本三大效应研究之间的不平衡。相比较而论,心理资本主效应的研究进展最快,积累的成果最多,而中介效应、调节效应的研究相对较慢,累积的知识还很有限,限制了我们对心理资本效应的完整认知。表现之二是心理资本主效应研究上的不平衡。学者们将更多的精力用于检验“心理资本主效应是否存在”、“整体心理资本与单个维度之间”以及“心理资本与其他资本形式是否存在着效应差异”等存在性问题,对于主效应的发生机制以及边界条件的研究较少。发生机制和边界条件的研究匮乏不仅会损害到心理资本主效应实证研究结论的说服力(“黑箱”内部发生了什么?我们知之甚少),而且无助于人们理解心理资本主效应为何会出现效应上的差异。

其次,心理资本效应研究在研究方法上存在着不平衡。现有的心理资本效应研究采用的主要是横截面实证研究设计,少有纵向研究或追踪研究。横截面实证研究设计虽然有研究的便利性,但是以放弃时间因素在实证研究中的作用为代价的,而时间因素的缺失难以让人们确证变量之间的相关性到底是与统计相关还是真正的因果关系^[73]。并且,现有心理资本效应研究的问卷调查数据主要来自于被调查者的自我报告或主管的主观评价,较少采用直接观察法、基于结果变量的替代方法,由此导致了众多心理资本效应研究者在论文的“局限性”部分总是不得不尴尬地坦承可能存在的社会称许性偏见和共同方法偏差。

最后,心理资本效应研究在研究层次与文化背景上存在着不平衡。如前所述,心理资本效应研究主要聚焦于个体层次,虽然群体/团队层次、组织层次的研究正稳步增加,但鲜有将研究扩展到产业、区域甚至国家层次。这既是对心理资本这一理论解释力很强的概念资源的浪费,也不利于人们理解更高层次的结果变量是怎样发生的,其微观基础是什么。同时,缺乏情境化的跨文化研究,让我们难以识别心理资本效应发生的宏观文化条件,更难以建立起众多中国学者所努力倡导的中国情境下的管理理论。

(二) 未来的研究方向

第一,强化心理资本中介效应与调节效应以及心理资本主效应的发生机制与边界条件研究,避免效应研究的“木桶效应”。

在心理资本中介效应研究上,除了检验心理资本对一些既有因果关系的中介作用外,还可以通过探索心理资本的前因变量来丰富中介效应研究。有研究显示,目前还没有系统的方法识别心理资本的前因变量^[74],因此,通过探索心理资本的前因变量,将会大大丰富人们对心理资本中介效应的认识。在心理资本调节效应研究上,研究者可以通过检验心理资本和其他同层次或不同层次变量的交互效应,以确证既有因果关系发生的条件。在心理资本主效应的发生机制上,学者们可检验个体社会网络、个体积极情感、团队效能以及团队沟通等因素^{[5]5129}在心理资本与结果变量之间的中介作用。而在心理资本主效应的边界条件上,未来研究可检验更多的更高层次变量或更细致地检验既有研究变量的调节作用。如,研究者可以在Avey等^{[6]143}的基础上考察样本类型(如管理人员VS普通员工、创业者VS非创业者)、服务业类型(高技术服务业VS低技术服务业)等对心理资本主效应的影响。

第二,采用多元化方法,避免方法上的同质化。多元化方法并非要抛弃主流的横截面研究以及更为便利的问卷调查法,而是在此基础上形成研究方法上的互补或特定研究情形上的替代。以更能揭示变量之间因果关系的纵向研究为例。研究显示,当采用纵向研究中的潜变量增长模型方法(latent growth modeling approach)时,心理资本与绩效的因果关系(而非相反)能够清晰地呈现并得以确证^[75]。再比如数据来源问题,除了采用自我报告式的问卷调查法外,研究者还可以采用他评法、隐性心理资本问卷(I-PCQ)^[76]和生理学或生物学(physiological/biological)^[77]等测量方法来收集实证研究数据,以提高研究的客观性和科学性。

第三,引入多层次研究和跨文化研究,避免研究层次与文化背景的单一化。心理资本效应研究的相关变量并非总处于同一层次,其存在性、发生机制以及边界条件会受到不同层次变量乃至特定文化甚至制度背景的影响。因此,多层次研究与跨文化研究不仅可以增强心理资本效应研究的系统性,奠定更高层次现象的微观基础,而且还能获得关于心理资本效应发生条件的新洞见。如,在研究个体层次的企业家心理资本与宏观层次的制度环境的关系时,研究者可以跨层次地检验企业家心理资本影响制度环境的内在机制。再如,研究者还可以将Hofstede^[78]的文化维度框架纳入心理资本效应研究,检验心理资本效应的文化差异性和文化边界条件。

此外,未来研究还可以通过心理资本的结构探索推动心理资本的效应研究。作为类状态、延展性的积极心理能力,心理资本的内在结构会因主体的特定性以及主体所嵌入的文化背景和活动过程的差异性而异。虽然一些学者(如,柯江林等^[79]、吴伟炯等^{[24]1361})已经注意到了心理资本结构的文化差异性和主体特定性,但对体现特定活动过程差异性的心理资本内在结构的探索还较少。随着心理资本效应研究的多层次研究和跨文化研究的发展,未来可探索群体/团队心理资本结构、组织心理资本结构以及不同文化背景下特定主体的心理资本结构及其在特定活动阶段的表现形式等。

(三) 结 语

作为心理资本研究的重要组成部分和发展最快的分支,心理资本效应研究不仅为心理资本的整体研究赢得了学术合法性,而且正在为组织行为、人力资源管理、领导力开发等实践奠定越来越坚实的经验基础。不可否认,作为积极组织行为学框架下还只有十几年研究历史的心理资本研究主题的分支之一,心理资本效应研究的进一步发展还需要学者们付出更大的努力、投入更多的智力;未来研究唯有不断强化内容研究才能让心理资本拼图更完整,唯有采用更多元化的方法、多样性数据来源和多层次方法,才能“攀登更高的山”^{[80]59}。

参考文献:

- [1] LUTHANS F, LUTHANS K W, LUTHANS B C. Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital[J]. *Business Horizons*, 2004, 47(1): 45-50.
- [2] YOUSSEF-MORGAN C M. Advancing OB Research: An Illustration Using Psychological Capital[J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2014, 21(2): 130-140.
- [3] 张铭, 胡祖光, 谭江涛. 企业家的心理资本开发: E-PCI-S模型[J]. *中国工业经济*, 2012(12): 102-114.

- [4]王雁飞,朱瑜.心理资本理论与相关研究进展[J].外国经济与管理,2007,29(5):32-39.
- [5]NEWMAN A,UCBASARAN D,ZHU F, et al. Psychological Capital: A Review and Synthesis [J]. Journal of Organizational Behavior,2014,35(S1):20-38.
- [6]AVEY J B,REICHARD R J,LUTHANS F, et al. Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance [J]. Human Resource Development Quarterly,2011,22(2):127-152.
- [7]DAWKINS S, MARTIN A, SCOTT J, et al. Building on the Positives: A Psychometric Review and Critical Analysis of the Construct of Psychological Capital [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology,2013,86(3):348-370.
- [8]GOLDSMITH A H,VEUM J R,DARITY W. The Impact of Psychological and Human Capital on Wages [J]. Economic Inquiry, 1997,35(4):815-829.
- [9]仲理峰.心理资本研究评述与展望[J].心理科学进展,2007,15(3):482-487.
- [10]JENSEN S M. Entrepreneurs as Leaders: Impact of Psychological Capital and Perceptions of Authenticity on Venture Performance [D]. Nebraska: The University of Nebraska-Lincoln,2003.
- [11]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[J].心理学报,2007,15(2):328-334.
- [12]柯江林,孙健敏.心理资本对工作满意度、组织承诺与离职倾向的影响[J].经济与管理研究,2014(1):121-128.
- [13]赵斌,付庆凤,李新建.科技人员心理资本对创新行为的影响研究:以知识作业难度为调节变量[J].科学学与科学技术管理,2012,33(3):174-180.
- [14]侯二秀,陈树文,长青.知识员工心理资本对创新绩效的影响:心理契约的中介[J].科学学与科学技术管理,2012,33(6):149-155.
- [15]LUTHANS F,AVOLIO B J,AVEY J B, et al. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction [J]. Personnel Psychology,2007,60(3):541-572.
- [16]AVEY J B,PATERA J L, WEST B J. The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism [J]. Journal of Leadership and Organizational Studies,2006,13(2):42-60.
- [17]SWEETMAN D,LUTHANS F,AVEY J B, et al. Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance [J]. Canadian Journal of Administrative Sciences,2011,28(1):4-13.
- [18]田喜洲,谢晋宇.企业员工心理资本结构维度的关系研究[J].北京理工大学学报:社会科学版,2010,12(2):56-58.
- [19]LARSON M, LUTHANS F. Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes [J]. Journal of Leadership and Organizational Studies,2006,13(2):75-92.
- [20]HMIELESKI K M, CARR J C. The Relationship between Entrepreneur Psychological Capital and New Venture Performance [J]. Frontiers of Entrepreneurship Research,2008,28(4):1-15.
- [21]柯江林,孙健敏,石金涛,等.人力资本、社会资本与心理资本对工作绩效的影响——总效应、效应差异及调节因素[J].管理工程学报,2010,24(4):29-35.
- [22]田喜洲,谢晋宇.人力资本、社会资本及心理资本对员工绩效和工作态度的影响差异[J].科学学与科学技术管理, 2012,33(8):174-180.
- [23]LUTHANS F,YOUSSEF C M,RAWSKI S L. A Tale of Two Paradigms: The Impact of Psychological Capital and Reinforcing Feedback on Problem Solving and Innovation [J]. Journal of Organizational Behavior Management,2011,31(4):333-350.
- [24]吴伟炯,刘毅,路红,等.本土心理资本与职业幸福感的关系[J].心理学报,2012,44(10):1349-1370.
- [25]PATERSON T A, LUTHANS F, JEUNG W. Thriving at Work: Impact of Psychological Capital and Supervisor Support [J]. Journal of Organizational Behavior,2014,35(3):434-446.
- [26]STORY J S, YOUSSEF C M, LUTHANS F, et al. Contagion Effect of Global Leaders' Positive Psychological Capital on Followers: Does Distance and Quality of Relationship Matter? [J]. The International Journal of Human Resource Management, 2013,24(13):2534-2553.
- [27]高中华,赵晨,李超平,等.高科技企业知识员工心理资本对其离职意向的影响研究——基于资源保存理论的调节中介模型[J].中国软科学,2012,(3):138-148.
- [28]李晓艳,周二华.心理资本与情绪劳动策略、工作倦怠的关系研究[J].管理科学,2013,26(1):38-47.
- [29]任皓,温忠麟,陈启山,等.工作团队领导心理资本对成员组织公民行为的影响机制:多层次模型[J].心理学报,2013, 45(1):82-93.

- [30] 杜娟, 赵曙明. 心理资本与个人绩效的关系研究——基于管理者心理契约的调节效应分析[J]. 经济与管理研究, 2012(10): 105-112.
- [31] WALUMBWA F O, PETERSON J, AVOLIO B J, et al. An Investigation of the Relationships among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance[J]. Personnel Psychology, 2010, 63(4): 937-963.
- [32] HMIELESKI K M, CARR J C, BARON R A. How Do Entrepreneurs Capitalize on Environmental Dynamism to Develop Their New Ventures? The Role of Human, Social, and Psychological Capital[J]. Frontiers of Entrepreneurship Research, 2011, 31(5): 1.
- [33] GOOTY J, GAVIN M, JOHNSON P D, et al. In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance[J]. Journal of Leadership and Organizational Studies, 2009, 15(4): 353-367.
- [34] 李磊, 尚玉钊, 席酉民, 等. 变革型领导与下属工作绩效及组织承诺: 心理资本的中介作用[J]. 管理学报, 2012, 9(5): 685-691.
- [35] 仲理峰, 王震, 李梅, 等. 变革型领导、心理资本对员工工作绩效的影响研究[J]. 管理学报, 2013, 10(4): 536-544.
- [36] 隋杨, 王辉, 岳旖旎, 等. 变革型领导对员工绩效和满意度的影响: 心理资本的中介作用及程序公平的调节作用[J]. 心理学报, 2012, 44(9): 1217-1230.
- [37] WALUMBWA F O, LUTHANS F, AVEY J B, et al. Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust[J]. Journal of Organizational Behavior, 2011, 32(1): 4-24.
- [38] 韩翼, 杨百寅. 真实型领导、心理资本与员工创新行为: 领导成员交换的调节作用[J]. 管理世界, 2011(12): 78-86, 188.
- [39] REGO A, SOUSA F, MARQUES C, et al. Authentic Leadership Promoting Employees' Psychological Capital and Creativity[J]. Journal of Business Research, 2012, 65(3): 429-437.
- [40] 孟瑶, 梁巧转, 李树祥, 等. 战略领导力的核心构成对团队活力的影响——基于积极组织行为学视角[J]. 科学学与科学技术管理, 2013, 34(2): 119-133.
- [41] 李东方, 罗瑾琰, 黄良志. 领导反馈对员工创造力的影响研究——基于心理资本的中介效应[J]. 华东经济管理, 2013, 27(11): 121-126.
- [42] LUTHANS F, NORMAN S M, AVOLIO B J, et al. The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship[J]. Journal of Organizational Behavior, 2008, 29(2): 219-238.
- [43] 田喜洲, 谢晋宇. 组织支持感对员工工作行为的影响: 心理资本中介作用的实证研究[J]. 南开管理评论, 2010, 13(1): 23-29.
- [44] 李霞, 张伶, 谢晋宇. 组织文化的影响: 心理资本的中介作用[J]. 华南师范大学学报: 社会科学版, 2011(6): 120-126.
- [45] 杨婷婷, 钟建安. 组织内社会交换关系与工作投入: 心理资本的中介效应[J]. 人类工效学, 2013, 19(1): 51-54.
- [46] 叶新风, 李新春, 王智宁. 安全氛围对员工安全行为的影响——心理资本中介作用的实证研究[J]. 软科学, 2014, 28(1): 86-90.
- [47] VENKATESH R, BLASKOVICH J. The Mediating Effect of Psychological Capital on the Budget Participation-Job Performance Relationship[J]. Journal of Management Accounting Research, 2012, 24(1): 159-175.
- [48] 赵简, 孙健敏, 张西超. 工作要求—资源、心理资本对工作家庭关系的影响[J]. 心理科学, 2013, 36(1): 170-174.
- [49] 江红艳, 孙配贞, 何浏. 工作资源对企业研发人员工作投入影响的实证研究——心理资本的中介作用[J]. 科技进步与对策, 2012, 29(6): 137-141.
- [50] 张小林, 吴艳, 周盛琳. 工作不安全感对员工创造力的影响——有中介的调节效应分析[J]. 浙江学刊, 2014(1): 186-191.
- [51] 张阔, 邹洋, 汪新建. 心理资本在工作压力源和压力反应间的作用: 调节还是中介? [J]. 心理学探新, 2013, 33(6): 532-536.
- [52] 苏勇, 王森, 李辉. 工作设计对员工知识共享行为影响研究: 以心理资本为中介变量[J]. 软科学, 2011, 25(9): 75-80.
- [53] COMBS G M, MILOSEVIC I, JEUNG W, et al. Ethnic Identity and Job Attribute Preferences: The Role of Collectivism and Psychological Capital[J]. Journal of Leadership & Organizational Studies, 2012, 19(1): 5-16.
- [54] NIGAH N, DAVIS A J, HURRELL S A. The Impact of Buddying on Psychological Capital and Work Engagement: An Empirical Study of Socialization in the Professional Services Sector[J]. Thunderbird International Business Review, 2012, 54(6): 891-905.

- [55] 徐建役,姜励卿,谢海江. 心理资本与农民工工资收入的相互影响——以浙江省为例[J]. 浙江社会科学,2012(9):83-90.
- [56] 李杨,余嘉元. 高科技企业知识型员工心理契约对绩效的影响[J]. 中国科技论坛,2014(7):111-115.
- [57] VOGELGESANG G, CLAPP-SMITH R, OSLAND J. The Relationship between Positive Psychological Capital and Global Mindset in the Context of Global Leadership[J]. Journal of Leadership & Organizational Studies,2014,21(2):165-178.
- [58] 温忠麟,侯杰泰,张雷. 调节效应与中介效应的比较和应用[J]. 心理学报,2005,37(2):268-274.
- [59] 钱晓焯,杨百寅,迟巍. 心理资本与区域创新活动:来自我国地级市的实证研究[J]. 中国软科学,2014(2):179-192.
- [60] WANG H, SUI Y, LUTHANS F, et al. Impact of Authentic Leadership on Performance: Role of Followers' Positive Psychological Capital and Relational Processes[J]. Journal of Organizational Behavior,2014,35(1):5-21.
- [61] NGO H, LOI R, FOLEY S. Perceived Job Insecurity, Psychological Capital and Job Attitudes: An Investigation in Hong Kong [J]. International Journal of Employment Studies,2013,21(1):58-79.
- [62] ABBAS M, RAJA U, DARR W, et al. Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance[J]. Journal of Management,2014,40(7):1813-1830.
- [63] HMIELESKI K M, CARR J C. The Relationship between Entrepreneur Psychological Capital and Well-Being[J]. Frontiers of Entrepreneurship Research,2007,27(5):3-17.
- [64] ROBERTS S J, SCHERER L L, BOWYER C J. Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play? [J]. Journal of Leadership & Organizational Studies,2011,18(4):449-458.
- [65] 李晓艳,周二华. 顾客言语侵犯对服务人员离职意愿的影响研究:心理资本的调节作用[J]. 南开管理评论,2012,15(2):39-47,69.
- [66] 汤涛. 基于真诚领导行为感知情境下的员工工作绩效关系研究[J]. 统计与决策,2013(24):188-190.
- [67] 闫艳玲,周二华,刘婷. 职场排斥与反生产行为:状态自控和心理资本的作用[J]. 科研管理,2014,35(3):82-90.
- [68] 姚艳虹,李扬帆,夏敦. 领导者不当督导对员工创新行为的影响研究[J]. 管理学报,2014,11(8):1177-1183.
- [69] 赵晨,高中华. 员工政治自我效能对组织公民行为的影响研究:心理资本的调节作用[J]. 心理科学,2014,37(3):729-734.
- [70] 周评,姜秀珍. 国有企业管理者工作压力和工作满意度:心理资本的调节效应[J]. 华东经济管理,2013,27(9):134-137.
- [71] 周艳红,高金金,陈毅文. 心理资本调节工作满意度对工作绩效的影响[J]. 浙江大学学报:理学版,2013,40(3):355-361.
- [72] 罗胜强,姜嫵. 调节变量和中介变量[M]//陈晓萍,徐淑英,樊景立. 组织与管理研究的实证方法. 北京:北京大学出版社,2012:419-441.
- [73] AVEY J B, LUTHANS F, MHATRE K H. A Call for Longitudinal Research in Positive Organizational Behavior[J]. Journal of Organizational Behavior,2008,29(5):705-711.
- [74] AVEY J B. The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap[J]. Journal of Leadership & Organizational Studies,2014,21(2):141-149.
- [75] PETERSON S J, LUTHANS F, AVOLIO B J, et al. Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach[J]. Personnel Psychology,2011,64(2):427-450.
- [76] HARMS P D, LUTHANS F. Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital[J]. Journal of Organizational Behavior,2012,33(4):589-594.
- [77] LUTHANS F, YOUSSEF C M, SWEETMAN D S, et al. Meeting the Leadership Challenge of Employee Well-being through Relationship PsyCap and Health PsyCap[J]. Journal of Leadership & Organizational Studies,2013,20(1):118-133.
- [78] HOFSTEDE G. Culture and Organizations[J]. International Studies of Management & Organization,1980,10(4):15-41.
- [79] 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[J]. 心理学报,2009,41(9):875-888.
- [80] KULIK C T. 攀登更高的山:多层次、多来源、纵向研究设计的挑战[J]. 组织管理研究,2011,7(3):59-74.

(责任编辑 束顺民)