

心理资本影响因素研究回顾及拟议框架

张 铭

(三峡大学 经济与管理学院,湖北 宜昌 443002)

摘 要: 心理资本影响因素研究是心理资本研究的重要组成部分和目前的理论热点之一。心理资本影响因素主要包括个体因素、领导与干预因素和组织与环境因素。现有研究既存在着研究“总量”不足的问题,在研究内容、研究设计和研究情境上也有待改进。基于研究现状和包含了多维度的拟议框架,后续研究在内容上应更加重视检验心理资本影响因素之间的交互效应,挖掘影响效应的中介机制和边界条件;在研究设计上则应更多地采用跨层次研究和纵向研究设计,并考虑研究的情境性质。

关键词: 心理资本;心理资本影响因素;心理资本前因变量;积极组织行为学

中图分类号:F270 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-2154(2017)12-0024-11

DOI:10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2017.12.003

张铭.心理资本影响因素研究回顾及拟议框架[J].商业经济与管理,2017(12):24-34.

Retrospect and a Proposed Framework of the Research of the Influencing Factors of the Psychological Capital

ZHANG Ming

(School of Economics and Management, China Three Gorges University, Yichang 443002, China)

Abstract: The research of psychological capital influencing factors are an important part and one of current theoretical hotspots of the psychological capital research. The influencing factors of the psychological capital are grouped into three categories: individual factors, leadership and intervention factors, and organizational and environmental factors. The existing researches on the influencing factors of the psychological capital not only have the problem of “total shortage”, but also require improvement in the research content, the research design and the research context. Based on the research status and the multi-dimension proposed framework, the follow-up study should pay more attention to the interaction effect among the influencing factors of the psychological capital and the excavation of mediation mechanisms and boundary conditions of the effect of the influencing factors. In the meanwhile, more cross-level and longitudinal research design should be employed and the context should be taken into account.

Key words: psychological capital; influencing factors of psychological capital; antecedents of psychological capital; positive organizational behavior

一、引 言

自 Luthans 在2002年发表奠定积极组织行为学的开山之作^[1]以来,心理资本研究日益成为组织行为学的“主流议题”(mainstream topic)^[2],至今已经走过了快速成长的15年^[3]。2011年堪称心理资本研究的承上启下年:该年,Avey 等发表了第一篇心理资本影响个体态度、行为和绩效的元分析(meta-analysis)^[4];次

收稿日期:2017-09-15

基金项目:国家社会科学基金项目“中国情境下创业企业家心理资本的影响因素及开发对策研究”(16BGL108)

作者简介:张铭,男,教授,博士生导师,管理学博士,主要从事创业管理与人力资源管理研究。

年,Luthans^[5]总结了此前的发展历程并高瞻远瞩地展望了心理资本的未来研究方向,两篇文献的发表标志着心理资本研究进入了一个新的发展阶段。如果说此前的10年(2002-2011)中心理资本研究更偏重于理论模型的“右边”(即心理资本对结果变量的影响),那么,从2012年开始,心理资本的前因变量研究——心理资本理论模型的“左边”(the left side)^[6]成为了心理资本研究者不断呼吁的理论增长点。导致这一转向的原因,一是心理资本理论的主要基石基本奠定,心理资本干预或开发的绩效影响业已获得实证研究的广泛支持^[5],二是除了心理资本干预或开发研究外,对于心理资本始于何处以及有哪些前因变量我们还知之甚少^[6]。而心理资本前因变量的研究匮乏不仅会导致心理资本理论的不完整、心理资本开发研究缺乏线索依据以及心理资本中介效应研究滞后等诸多问题,而且可能导致心理资本构念的合法性乃至心理资本的理论基石也会被动摇。

由于“缺乏检验心理资本前因变量的系统化方法”^[4],心理资本的前因变量研究目前进展缓慢,亟待研究者大力推进。理论的进一步展开需要知道我们已经做了什么,现在何处。从本文所搜集到的文献看,我们尚未发现专门性地、系统且全面地回顾心理资本前因变量的文献。基于此,本文拟通过整合、挖掘显在和潜在的心理资本“左边”变量并构建一个多维度拟议框架来做出自己的贡献。

为不遗失掉可能的或潜在的“前因变量”,本文拟在“影响因素”这一涵盖面更广的主题下归纳整理现有研究。同时,为避免研究失控,本文只综述积极组织行为学意义上的、以整体心理资本构念为基础的影响因素研究,这意味着那些研究了心理资本某一特定维度(如自我效能)影响因素的文献不在考察范围之内。鉴于作者的学术背景,我们主要关注管理学以及与管理学密切相关的应用心理学诸分支的相关文献。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学者以及论文发表CSSCI源刊上的中国学者的实证研究论文。具体而言,拟考察的文献包括四类:第一是以心理资本为结果变量的前因变量研究;第二是心理资本作为中介变量的研究;第三是心理资本干预或开发的实验研究;第四是提供了控制变量(如人口统计学特征)是否会影响心理资本有益线索的其他实证研究。

从本文搜集到的文献看,心理资本的影响因素种类众多、层次不一。Avey的开创性实证研究^[6]重点检验了个体层次心理资本的四类前因变量,即个体差异、领导、工作设计以及人口统计学特征。在一篇最新的理论文献中,Luthans和Youssef-Morgan^[3]列举了心理资本的五类可能性影响因素,即人口统计学特征、人格特质、工作特征、组织氛围和领导。本文拟在上述学者分类法的基础上,以个体为基点,根据影响源及其研究累积现状将心理资本的影响因素归纳为三大类:个体因素、领导与干预因素、组织与环境因素。

二、个体因素

作为一种类状态的积极心理能力,个体的心理资本存在着一个类特质的基准线^{[7]291},因此,从来源看,个体因素可能是心理资本最基础、最稳定的内部影响源。研究显示,影响心理资本的个体因素主要包括人格特质、人口统计学特征、个体感知等。

(一) 人格特质

考察人格特质与心理资本关系的研究始于10年前,成为研究热点却是近几年的事情。现有研究主要检验了大五人格模型(Big Five Model)、目标导向(Goal Orientation)四因素、霍根阴暗面人格(Hogan Dark Side Personality)、迈尔斯—布里格斯类型指标(Myers-Briggs Type Indicator,MBTI)、霍夫斯泰德文化维度(Hofstede's Cultural Dimensions)、性别角色导向(Gender Role Orientation)以及与组织行为学密切相关的其他人格特质与心理资本的关系,并将研究置于特定的文化情境之下(见表1)。

Luthans等^[8]考察了大五人格特质和核心自我评价的作用,发现仅外倾性、责任心和核心自我评价与心理资本具有相关性。Scott等^[9]检验了目标导向四因素(掌握回避、掌握趋近、成绩回避和成绩趋近)、大五人格模型中的尽责性和情绪稳定性以及霍根阴暗面人格维度中的激动和恭顺对心理资本的影响。结果显示,情绪稳定性、掌握趋近和成绩趋近与心理资本正相关,而掌握回避、成绩回避、激动和恭顺与心理资

本负相关。在一项系统性的、采用双研究(double study)设计的开创性研究^[6]中,Avey在研究1中以美国工程师为样本的研究结果表明,个体差异中的自尊是心理资本最强的预测变量,其与主动性人格一起预测了心理资本方差的45%。

表1 人格特质与心理资本关系的代表性研究

情境	学者	人格特质类型	研究样本
美国	Luthans等 ^[8]	大五人格;核心自我评价	美国中西部和中东部两所大学的404名学生
	Scott等 ^[9]	目标导向四因素;大五人格;霍根阴暗面人格	美国东北部一所大学的2019名本科生与研究生
	Avey ^[6]	研究1:自尊和主动性人格	美国西北部一家大型航空航天企业的1264名电气、机械、航空工程师
	Lanzo等 ^[10]	工作狂(workaholism)	美国东部不同组织或产业中的168名员工
中国	Avey ^[6]	研究2:核心自我评价;霍夫斯泰德文化维度	中国大陆某大型通信公司的524名技术员工
	Ngo等 ^[11]	性别角色导向	中国三家大公司的362名员工
	李斌等 ^[12]	主动性人格	中国广西某企业的174名员工
其他	Brandt等 ^[13]	迈尔斯—布里格斯类型指标	保加利亚、芬兰和葡萄牙的231名被调查者
	Shaik和Buitendach ^[14]	工作自我监控	南非企业的425名员工和190名中层管理者

资料来源:本研究根据相关文献整理。

基于中国情境的研究大多是在2014年以后做出的。Avey在研究2中以中国技术员工为样本的研究发现,个体差异中的核心自我评价和集体主义是心理资本最强的预测变量,而权力距离和不确定性规避并非心理资本的显著预测变量^[6]。中国香港学者Ngo等^[11]的研究表明,性别角色导向中高阳刚气质和高阴柔气质对心理资本的影响效应更大。与美国或中国香港学者的研究不同,中国大陆学者更偏重于检验与组织行为学相关的人格特质(如主动性人格等)对心理资本的影响。实证研究显示,主动性人格对员工、大学生的心理资本均具有显著的预测作用^[12]。

在该类研究中,最具代表性的是Brandt等^[13]的工作。Brandt等的跨文化研究发现:人格特质和心理资本显著相关;外倾性、直觉型和思维型的被调查者在心理资本所有维度上的得分都要高于内向型、感觉型和情绪型的被调查者;当所有的变量被加总在一起时,心理资本得分最高的是葡萄牙知觉型人群(“Portuguese perceiving” group),得分最低的是芬兰内向型人群(“Finnish introverted” group),保加利亚的得分差异不显著。

(二) 人口统计学特征

人口统计学特征主要包括年龄、性别、受教育程度、工作年限、种族、语言、家庭状况、个人社会经济地位以及任职部门、任职职位、任职时间等。在心理资本各类实证研究中,人口统计学特征变量除了以自变量或调节变量形式出现外,主要是作为常规的控制变量加以处理的,且研究结论并不一致。

以最常见的年龄、性别、受教育程度和工作年限为例。Luthans等^[15]、Avey等^[16]的研究未发现性别、年龄、受教育程度和工作年限对心理资本的影响效应。但其他学者的实证研究并没有完全支持Luthans和Avey等的研究结论。McMurray等^[17]和Woolley等^[18]基于澳大利亚和新西兰的雇员样本分别发现了年龄和性别对心理资本的影响效应。柯江林等^[19]以中国员工为样本的本土心理资本量表开发研究也显示,年龄、性别、学历和工作年限均显著地影响了员工的心理资本水平。

一些文献还发现了其他人口统计学特征对心理资本的影响效应。研究显示,全职雇员在心理资本方面显著地高于兼职雇员^[9];当员工个体的经济和社会地位较高时,心理资本水平也相应较高^[20]。以南非人力资源管理者和护士为样本的研究还表明,人口统计学特征中的种族、语言、婚姻状况以及与工作相关的专业层次、资历、岗位年限等对心理资本也存在着显著的影响^[21]。

在众多研究中,Avey^[6]不仅检验了人口统计学特征影响效应的存在性,而且比较了人口统计学特征和管理因素在效应上的差异:基于美国样本的研究显示,人口统计学特征是心理资本最弱的预测变量(仅

预测了心理资本方差的2%)，其中，年龄是心理资本的显著预测变量，而任期、性别的影响效应不显著；而以中国员工为样本的研究则发现，三个变量均不是心理资本的显著预测变量。

(三) 个体感知

与前述两种相对稳定的个体影响因素不同，个体感知具有明显的情境依赖性。从本文搜集到的个体感知作为自变量、心理资本作为中介变量的文献看，个体感知生成于组织和工作等相关因素，并通过心理资本对结果变量产生影响。

1. 组织支持感。田喜洲和谢晋宇^[22]以中国员工为样本的研究发现，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。后续的相关研究均支持了此前关于组织支持感与心理资本关系的研究发现。值得注意的是，即使将组织支持具体化为组织中的管理支持，影响效应依然显著。如 Kirrane 等^[23]以爱尔兰公共部门组织中的员工为样本的研究结果显示，心理资本部分中介了感知的管理支持对员工变革准备的影响。

2. 组织公平。Totawar 和 Nambudiri^[24]基于印度服务业的员工样本的研究发现，心理资本中介了组织公平与工作满意度和组织承诺之间的关系。心理资本不仅在组织公平与合意态度和合意行为之间起着中介作用，而且也中介了组织公平对非合意态度的影响。周文斌等^[25]以中国云南和湖北三大通讯运营商的劳务派遣员工为样本的研究显示，心理资本在组织公平感对工作倦怠的影响过程中起着完全中介作用，其中，事务型心理资本的中介作用显著，而人际型心理资本的中介作用不显著。

3. 工作相关感知。影响心理资本的工作相关感知主要包括工作压力、工作不安全感 and 职场友谊等。心理资本中介效应研究发现，心理资本中介了员工工作压力与压力反应及工作倦怠、员工工作不安全感与创造力之间的关系；但当员工感知到职场友谊时，心理资本水平进而工作繁盛感会相应提高^[26]。

三、领导与干预因素

从个体或群体的角度看，领导与干预因素可能是心理资本的直接外部影响源。在该类研究中，学者们主要是以层级链中的员工或下属等为研究对象或样本的，对与之密切相关的领导或上级因素给予了特别关注。同时，心理资本的状态、可开发及绩效影响性质也引发了研究者设计和检验某种积极心理干预方式对心理资本影响效应的浓厚兴趣，心理资本干预的实验研究成为了心理资本研究的一个持续性热点。

(一) 领导因素

对员工或下属心理资本产生影响的领导因素主要包括领导行为(或风格)(见表2)和领导能力。该类研究主要分布于员工或下属心理资本作为中介变量的研究之中，且研究假设都获得了实证研究的支持。

1. 领导行为。如表2所示，在众多影响心理资本的领导行为因素中，学者们对真实型领导给予了特别关注，表现在时间长且实证文献最多。这一“偏爱”现象与“心理资本在真实型领导的原创概念开发中发挥了重要作用”^{[7]283-284}有关。研究显示，真实型领导不仅对员工或下属心理资本存在着显著的正向影响，而且即使分析层次为团队层次，影响作用依然显著。如 Walumbwa 等^[30]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)为样本的研究显示，集体心理资本中介了真实型领导与合意的团队结果之间的关系。

表2 领导行为影响心理资本的代表性实证研究

领导行为类型	代表性研究
真实型领导	Malik 和 Dhar ^[27] ; Peterson 等 ^[28] ; Rego 等 ^[29] ; Walumbwa 等 ^[30] ; Woolley 等 ^[18] ; 韩翼和杨百寅 ^[31]
变革型领导	Gooty 等 ^[32] ; McMurray 等 ^[17] ; 隋杨等 ^[33] ; 仲理峰等 ^[34]
伦理型领导	Bouckennooghe 等 ^[35]
服务型领导	Coggins 和 Bocarnea ^[36]
授权型领导	Park 等 ^[37]
包容型领导	方阳春和王美洁 ^[38]
精神型领导	杨振芳等 ^[39]
谦卑型领导	王艳子等 ^[40]
虐待型主管	Wu 和 Lee ^[41]

资料来源：本研究根据相关文献整理。

除了真实型领导外,学者们还检验了其他领导行为与心理资本之间的关系。以变革型领导、伦理型领导、服务型领导、授权型领导、包容型领导、精神型领导、谦卑型领导等为自变量的实证研究均发现了这些领导行为与员工或团队或组织心理资本之间显著的正相关关系。

上述领导行为均为积极性质,最近,研究者开始将研究的视角投向消极领导行为对心理资本的影响。如 Wu 和 Lee^[41]以中国台湾地区55个有效工作群体为样本的研究发现,虐待型主管负向地影响了员工的心理资本。

现有研究不仅检验了不同领导行为对心理资本的影响效应,而且还探讨了影响效应发生的边界条件。研究显示,程序公平^[33]、员工的传统性^[34]等正向地调节了变革型领导与心理资本之间的关系,而性别调节了真实型领导对下属心理资本的直接影响^[17]。最新研究还发现,文化情境调节了服务型领导与下属心理资本之间的关系^[36];当领导行为为消极性质时,群体层次的信任跨层次地调节了虐待型主管对员工心理资本的负向影响^[41]。

2. 领导能力。在领导心理能力方面,Walumbwa 等^[42]以美国西南部一个大都会的警官为样本的研究发现,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。中国学者基于中国样本的研究支持了领导心理资本的影响效应。任皓等^[43]的研究表明,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。Chen^[44]采用三阶段的纵向研究也显示,领导心理资本跨层次地影响了下属的心理资本。

在领导能力研究中,特别值得关注的是 Story 等^[45]的工作。该项研究以财富100强跨国企业的79名全球领袖和229名下属为样本,不仅检验了全球领袖心理资本影响效应的存在性,而且探讨了该影响效应的发生机制和边界条件。结果表明,领导—成员交换中介了全球领袖心理资本对下属心理资本的影响,而物理距离和关系频率调节了这一关系。

(二) 干预因素

旨在开发某一群体的心理资本、采用实验研究设计的积极心理干预研究最能体现影响因素与心理资本之间的因果关系性质。在众多的研究中,最具代表性的当属 Luthans 及其合作者基于 PCI 模型的实验研究。Luthans 等以学生、雇员或经理等为实验对象的研究显示,无论是“面对面”还是“基于网络”的短期、高聚焦心理资本培训干预皆能有效地提高实验组被试的心理资本水平^[46]。

基于 PCI 模型开发心理资本的有效性得到了后续相关研究的持续支持。如 Luthans 等^[47]以美国中西部两所大学的商学院本科生为实验对象的研究结果表明,心理资本干预能有效提升大学生的学术心理资本。而 Reichard 等^[48]以美国中等规模组织的领导者和南非开普敦大学的管理者和专家为实验对象的结果显示,PCI 模型也适用于国际人力资源管理中的跨文化心理资本开发。

随着心理资本干预方式的多元化,学者们采用实验方法检验了不同干预方式的效果。实验研究显示,个体有效性训练^[49]、优势干预与缺陷干预^[50]、欣赏式探询^[51]等积极心理干预方式均能有效提升实验组被试的心理资本水平。

四、组织与环境因素

不同于前述的个体影响因素和领导与干预影响因素,组织与环境因素因其非人格化,对心理资本的影响具有明显的间接性和渐进性。从现有研究来看,影响心理资本的组织因素主要包括组织氛围、组织文化和人力资源系统等。相对于组织因素,环境因素因与心理资本的“距离”较远且超出了正统组织行为学的研究边界,无论是理论研究还是实证研究都比较欠缺。通过对相关文献的深入挖掘,本文发现,学者们不仅研究了政治经济环境、社会文化环境等对心理资本水平的影响,而且还深刻地揭示了社会文化环境对心理资本的另一重影响——形塑了心理资本的结构维度。

(一) 组织因素

1. 组织氛围。最先将组织氛围和心理资本联系在一起探讨两者相关关系的是 Luthans 及其同事。

Luthans 等^[15]分别以美国大学管理专业的学生、保险业企业雇员和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,心理资本中介了组织支持氛围对员工绩效的影响。此后,研究者基于不同样本检验了其他类型的组织氛围对心理资本的影响。

以员工为样本的研究。实证研究发现,中国煤矿企业员工的心理资本部分地中介了安全氛围对安全遵守行为和安全参与行为的影响,而工作压力负向调节了安全氛围对心理资本的影响^[52]。甄美荣等^[53]以中国大陆的员工为样本的研究结果还显示,心理资本不仅中介了组织创新氛围对员工创新行为的影响,而且证明目标取向和回避目标取向反向调节了这一影响关系。

以教师或教育管理团队为样本的研究。赵富强等^[54]以中国高校教师为样本的研究发现,教师心理资本显著地中介了高校学术氛围(学术制度、学术团队和学术资源)与教师科研绩效之间的关系。以澳大利亚教育组织中的82个管理团队为样本的研究表明,团队层次心理资本中介了学习氛围与个体层次和团队层次结果之间的关系^[55]。

2. 组织文化。组织文化虽然也受到了心理资本研究者的关注,但相比于组织氛围研究而言,文献只有寥寥几篇。如李霞等^[56]以中国企业的管理者为样本的研究发现,心理资本在组织文化与员工绩效、组织文化与员工的职业满意度和离职倾向之间分别起着完全中介和部分中介作用。并且,员工个体与组织文化的契合程度越高,则员工的心理资本水平进而敬业度越高^[57]。

3. 人力资源系统。人力资源系统是由若干独特但又密切相关的人力资源实践组合而成的体系。将人力资源系统作为一个整体的实证研究结果显示,动机增强型和技能增强型人力资源实践^[58]、高绩效工作系统^[59]等对员工心理资本存在着显著的正向影响。

一些学者还考察了人力资源系统的构成要素与心理资本的关系。在工作资源方面,赵简等^[60]以中国员工为样本发现了工作资源对员工心理资本的影响效应;在绩效考核方面,赵书松等^[61]的研究结果显示,发展型绩效考核对员工人际型心理资本存在着显著的影响,而变革型领导正向地调节了这一关系;在工作设计方面,于维娜等^[62]以中国职业女性为研究对象的研究结果表明,心理资本中介了工作—家庭促进对职业女性积极行为的影响。

(二) 环境因素

1. 政治经济环境。在创立积极组织行为学之前,Luthans 等^[63]曾以苏联和哈萨克斯坦为例分析了转型国家政治、经济、法律和文化环境对创业发展的影响,并考察了社会认知变量——自我效能在其中的中介作用。一定意义上,Luthans 等后续构建心理资本理论的潜在宏观前提就是建立在复杂动荡、快速多变的环境假设之上的。研究表明,对新创企业的小额信贷政策能有效地提升新兴经济中企业家的心理资本^[64]。除政策环境外,心理资本水平还会受到区域环境的显著影响。如钱晓焯等^[65]采用全国范围的社会调查数据和空间分析方法的研究显示,沿海地区和中西部地区在心理资本上存在明显的区域差异。

2. 社会文化环境。Brandt 等^[13]认为,在不同文化环境中,人格特质与心理资本之间存在着深层但未被揭示的关系;不同的文化环境会通过形塑人格特质而间接、稳定地影响心理资本水平。他们以分属三种不同文化情境的东欧国家保加利亚(代表斯拉夫文化)、北欧国家芬兰(代表北欧文化)以及南欧国家葡萄牙(代表拉丁文化)的231份问卷为基础的研究发现,葡萄牙样本在心理资本所有维度上的得分都最高,而芬兰则在三个国家中的得分最低。

社会文化环境不仅影响了个体或群体乃至组织、社区的心理资本水平,而且更深刻地形塑了心理资本的结构维度。为说明这一点,下面以 Luthans 等^[8]和柯江林等^[19]基于不同文化情境的心理资本结构维度探索为例。

Luthans 等^[8]基于美国文化情境的研究发现,心理资本主要包括希望、自我效能、韧性和乐观四个维度,并开发出了信度、效度都较高的心理资本问卷(PCQ-24)。而柯江林等^[19]基于中国文化情境的研究则显示,中国本土心理资本包括事务型心理资本和人际型心理资本二阶双因素。其中,事务型心理资本与

Luthans 等的心理资本维度相似,由自信勇敢、乐观希望、奋发进取和坚韧顽强四个维度构成,而人际型心理资本则具有中国文化本土特色,包括谦虚沉稳、包容宽恕、尊敬礼让、感恩奉献四个维度,是对西方心理资本量表的重要补充。心理资本结构维度的文化差异性也得到了中国其他学者相关研究的支持。如吴伟炯等^[66]以中国教师为样本的研究表明,本土心理资本包含事务型心理资本(希望、乐观和坚韧)与人际型心理资本(自谦、感恩、利他、情商/情绪智力和信心/自我效能)。

五、现有研究评价、拟议框架与研究展望

(一) 现有研究评价

以上三部分分别回顾了个体因素、领导与干预因素以及组织与环境因素对心理资本的影响研究。这些分散化的碎片知识既为心理资本影响因素的后续研究贡献了可供模仿的研究范例,又为其他学者构建理论模型提供了有益线索或启示。但必须正视的是,如果刨除掉引言部分论及的四类研究文献中的后三类,体现因果关系的心理资本影响因素研究在“总量”上相对匮乏,积累的文献比较有限。此其一。其二,在研究内容上,现有研究还存在着明显的不平衡问题。表现之一是,个体因素和领导与干预因素的研究成果相对较多,但组织与环境因素(特别是环境因素)的研究进展缓慢。表现之二是,现有研究将更多的注意力集中于不同因素影响效应的存在性和效应差异上,探讨同一类型或同一层次、不同类型或不同层次影响因素之间的交互效应以及影响效应发生的中介机制和边界条件的研究还比较少见。并且,现有研究在构建理论模型时,心理资本影响因素的变量选取带有一定的“随机”色彩,缺乏实证研究前的系统性理论分析。其三,在研究设计上,已有一些研究采用了跨层次研究或纵向研究,但总体而言,单层次(主要是个体层次)研究和横截面研究仍然居于主导地位,同时采用跨层次和纵向研究设计的文献更是凤毛麟角。其四,在研究情境上,现有研究已经普遍意识到情境化研究的价值,也有多位学者在实证研究中实施了情境化研究,但这样的研究不仅数量少,而且“情境化”也难说充分。如Avey的范例式研究^[6]虽然采用了跨文化研究设计(研究1以美国为研究情境,研究2以中国为研究情境),但在将研究1的研究设计复制到研究2时,采用的仍然是西方文化情境的构念和量表,其中最典型的是心理资本。

(二) 拟议框架与研究展望

分析现有研究的贡献与不足可以为后续研究指明方向、点明重点,但若止步于此,心理资本影响因素的未来研究仍然可能导致研究内容的非系统化、变量选取的随机化、时间和情境的无涉化以及最终知识的分散化。鉴于理论界目前还缺乏一个系统地研究心理资本影响因素的理论模型,本文拟在前述不足基础上,构建一个系统研究心理资本影响因素的拟议框架(见图1),并据此展望可能的研究方向,期待能为后续研究提供一些参考。

图1的拟议框架包括了三个维度——内容维度、层次维度、时间维度。其中,内容维度主要包括影响因素及其作用机制,层次维度和时间维度主要涉及跨层次研究和纵向研究等研究设计。由此,心理资本影响因素的未来研究可以采用三个维度的某种特定组合,通过不断的总量积累和质量提升来丰富心理资本理论模型的“左边”。

第一,在研究内容上,未来研究除了从理论层面继续挖掘不同类型或不同层次的心理资本影响因素并实证检验其效应的存在性和效应差异外,应将注意力聚焦于如下问题:(1)同一层次或不同层次的心理资本影响因素之间是否存在着交互效应(图1用横向箭头和向上斜向箭头表示)?(2)同一层次或不同层次的影响因素作用于结果变量(心理资本)的中介机制是什么?不同层次的心理资本影响因素之间是否存在着互为中介作用(图1左方框中以上下箭头表示)?(3)高层次影响因素是否跨层次地调节了低层次影响因素对心理资本的影响(图1中以向下的斜向箭头表示)?

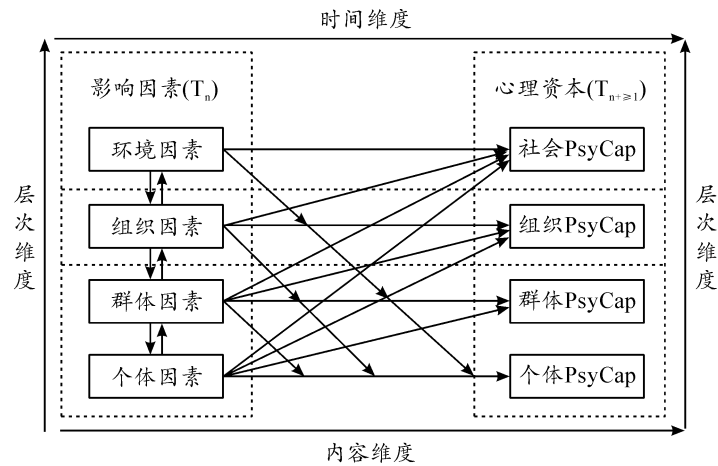


图1 心理资本影响因素研究的拟议框架

第二,为获取上述问题的可信答案,在研究设计上应更多地采用跨层次研究(图1中以向下的斜向箭头表示)和纵向研究设计(图1中以“影响因素(T_n)”和“心理资本(T_{n+≥1})”刻画)。前者能最大限度地减少研究误差,增强研究结论的可信度,而后者则可以较大程度地体现影响因素与心理资本水平和结构之间的因果关系性质。同时,精巧的研究设计还可能获得意想不到的新发现。如 Luthans 等^[67]以美国不同部门的523名员工为样本的纵向研究发现,整体幸福感(T1)显著地影响了随后的整体心理资本水平(T2)。

第三,确定研究内容和选择研究设计时还需考虑研究的情境性质。情境化不仅能满足研究的严谨性和切题性,而且能产生有效和有用的知识^{[68]313},有可能建构出更具解释力的本土化理论^[69-70]。为此,在心理资本影响因素的未来研究中可通过开发更具情境性的构念,或加入特定的情境变量来增强人们对心理资本生成机制和影响因素的理解,提高理论的预测能力。

除了上述三个方面外,为避免自我报告式问卷调查可能存在的社会称许性偏见和共同方法偏差,心理资本影响因素的后续研究还可以通过他评法、隐性心理资本问卷和生理学或生物学等方法来收集数据,以提高实证研究结果的客观性和科学性^[71]。

(三) 结 语

本文的心理资本影响因素研究回顾表明,心理资本影响因素研究虽然已经取得了一定的进展,但仍然存在着“总量”不足以及诸多“质量”缺憾问题。不过,辩证地看,研究不足或缺憾既是挑战,也意味着机会。从心理资本引入积极组织行为学伊始,中国学者就紧跟心理资本的研究潮流,积极参与了心理资本理论的引介或基于中国样本的实证检验。如果说,在心理资本研究的“上半程”(心理资本的“右边”研究)中,中国学者还只是紧跟潮流、亦步亦趋,那么,在心理资本研究的“下半程”(心理资本的“左边”研究)正逐步成为新的理论增长点的今天,已深度融入心理资本研究潮流且有着熟谙中国传统文化和社会环境等优势的中国学者或许迎来了做出独特理论贡献的机会——修正或发展心理资本理论,建构更具解释力的本土化心理资本理论。

参考文献:

- [1] LUTHANS F. The need for and meaning of positive organizational behavior[J]. Journal of Organizational Behavior, 2002, 23(6): 695-706.
- [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] LUTHANS F, YOUSSEF-MORGAN C M. Psychological capital: an evidence-based positive approach[J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2017, 4(1): 339-356.

- [4] 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.
- [5] LUTHANS F. Psychological capital: implications for HRD, retrospective analysis, and future directions[J]. *Human Resource Development Quarterly*, 2012, 23(1): 1-8.
- [6] 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.
- [7] LUTHANS F, YOUSSEF-MORGAN C M, AVOLIO B J. *Psychological capital and beyond*[M]. New York: Oxford University Press, 2015: 283-291.
- [8] 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.
- [9] SCOTT M D, RADOSEVICH D J, CLESCA C F. The underpinnings of PsyCap variance: an examination of goal orientation and dark side versus bright side personality dimensions[J]. *Review of Business Research*, 2008, 8(6): 160-170.
- [10] LANZO L, AZIZ S, WUENSCH K. Workaholism and incivility: stress and psychological capital's role[J]. *International Journal of Workplace Health Management*, 2016, 9(2): 165-183.
- [11] NGO H Y, FOLEY S, JI M S, et al. Linking gender role orientation to subjective career success: the mediating role of psychological capital[J]. *Journal of Career Assessment*, 2014, 22(2): 290-303.
- [12] 李斌, 马红宇, 殷华敏, 等. 员工主动性人格对其心理资本的影响[J]. *华东经济管理*, 2014(10): 133-136.
- [13] BRANDT T, GOMES J F, BOYANOVA D. Personality and psychological capital as indicators of future job success? [J]. *Liiketaloudellinen Aikakauskirja*, 2011, 11(3): 263-289.
- [14] SHAIK Z, BUITENDACH J H. The relationship between work locus of control and psychological capital amongst middle managers in the recruitment industry of South Africa[J]. *SA Journal of Human Resource Management*, 2015, 13(1): 1-12.
- [15] 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.
- [16] AVEY J B, AVOLIO B J, LUTHANS F. Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance[J]. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22(2): 282-294.
- [17] MCMURRAY A J, PIROLA-MERLO A, SARROS J C, et al. Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization[J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2010, 31(5): 436-457.
- [18] WOOLLEY L, CAZA A, LEVY L. Authentic leadership and follower development: psychological capital, positive work climate, and gender[J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2011, 18(4): 438-448.
- [19] 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(9): 875-888.
- [20] COLE K, DALY A, MAK A. Good for the soul: the relationship between work, wellbeing and psychological capital[J]. *Journal of Socio-Economics*, 2009, 38(3): 464-474.
- [21] SHELTON S A, RENARD M. Correlating nurses' levels of psychological capital with their reward preferences and reward satisfaction[J]. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2015, 41(1): 1-14.
- [22] 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(1): 23-29.
- [23] KIRRANE M, LENNON M, O CONNOR C, et al. Linking perceived management support with employees' readiness for change: the mediating role of psychological capital[J]. *Journal of Change Management*, 2017, 17(1): 47-66.
- [24] TOTAWAR A K, NAMBU DIRI R. How does organizational justice influence job satisfaction and organizational commitment? Explaining with psychological capital[J]. *VIKALPA*, 2014, 39(2): 83-98.
- [25] 周文斌, 金霞, 谭士百. 我国劳务派遣员工的组织公平感与工作倦怠——以心理资本为中介的影响研究[J]. *经济管理*, 2014(10): 88-96.
- [26] 陈洪安, 李乐, 刘俊红, 等. 职场友谊对员工工作繁荣影响的实证研究[J]. *华东师范大学学报(哲学社会科学版)*, 2016(5): 150-160.
- [27] MALIK N, DHAR R L. Authentic leadership and its impact on extra role behaviour of nurses: the mediating role of

- psychological capital and the moderating role of autonomy[J]. *Personnel Review*, 2017, 46(2): 277-296.
- [28] PETERSON S J, WALUMBWA F O, AVOLIO B J, et al. The relationship between authentic leadership and follower job performance; the mediating role of follower positivity in extreme contexts[J]. *The Leadership Quarterly*, 2012, 23(3): 502-516.
- [29] REGO P, LOPES M P, NASCIMENTO J L. Authentic leadership and organizational commitment; the mediating role of positive psychological capital[J]. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 2016, 9(1): 129-151.
- [30] 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.
- [31] 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.
- [32] 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 & Organizational Studies*, 2009, 15(4): 353-367.
- [33] 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(9): 1217-1230.
- [34] 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(4): 536-544.
- [35] BOUCKENOOGHE D, ZAFAR A, RAJA U. How ethical leadership shapes employees' job performance; the mediating roles of goal congruence and psychological capital[J]. *Journal of Business Ethics*, 2015, 129(2): 251-264.
- [36] COGGINS E D, BOCARNEA M C. The impact of servant leadership to followers' psychological capital; a comparative study of Evangelical Christian leader-follower relationships in the United States and Cambodia[J]. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 2015, 12(4): 111-144.
- [37] PARK J G, KIM J S, YOON S W, et al. The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement; the mediating role of psychological capital[J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2017, 38(3): 350-367.
- [38] 方阳春, 王美洁. 包容型领导风格对员工心理资本的影响[J]. *科研管理*, 2016(11): 135-141.
- [39] 杨振芳, 陈庆文, 朱瑜, 等. 精神型领导是员工主动性行为的驱动因素吗? ——一个多重中介效应模型的检验[J]. *管理评论*, 2016(11): 191-202.
- [40] 王艳子, 白玲, 罗瑾瑾. 谦卑型领导对研发人员创造力的影响机理研究[J]. *外国经济与管理*, 2016(10): 76-88.
- [41] WU W, LEE Y. Do employees share knowledge when encountering abusive supervision? [J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2016, 31(1): 154-168.
- [42] 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.
- [43] 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(1): 82-93.
- [44] CHEN S. The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance; a multilevel mediating perspective[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2015, 26(18): 2349-2365.
- [45] 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.
- [46] LUTHANS F, AVEY J B, AVOLIO B J, et al. The development and resulting performance impact of positive psychological capital[J]. *Human Resource Development Quarterly*, 2010, 21(1): 41-67.
- [47] LUTHANS B C, LUTHANS K W, AVEY J B. Building the leaders of tomorrow; the development of academic psychological capital[J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2014, 21(2): 191-199.
- [48] REICHARD R J, DOLLWET M, LOUW-POTGIETER J. Development of cross-cultural psychological capital and its relationship with cultural intelligence and ethnocentrism[J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2014, 21(2): 150-164.
- [49] DEMEROUTI E, VAN EEUWIJK E, SNELDER M, et al. Assessing the effects of a "personal effectiveness" training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement[J]. *Career Development International*, 2011,

16(1):60-81.

- [50] MEYERS M C, VAN WOERKOM M, DE REUVER R S M, et al. Enhancing psychological capital and personal growth initiative; working on strengths or deficiencies[J]. *Journal of Counseling Psychology*, 2015, 62(1):50-62.
- [51] VERLEYSSEN B, LAMBRECHTS F, VAN ACKER F. Building psychological capital with appreciative inquiry investigating: the mediating role of basic psychological need satisfaction[J]. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 2015, 51(1):10-35.
- [52] 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(1):86-90.
- [53] 甄美荣, 朱永跃, 庄晋财, 等. 心理资本、目标取向与创新行为——组织创新氛围下的两层次多效应研究[J]. *软科学*, 2015(11):101-104.
- [54] 赵富强, 陈耘, 张光磊. 心理资本视角下高校学术氛围对教师科研绩效的影响——基于全国29所高校784名教师的调查[J]. *高等教育研究*, 2015(4):50-60.
- [55] HELED E, SOMECH A, WATERS L. Psychological capital as a team phenomenon; mediating the relationship between learning climate and outcomes at the individual and team levels[J]. *The Journal of Positive Psychology*, 2016, 11(3):303-314.
- [56] 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.
- [57] 高建丽, 张同全. 个体-组织文化契合对敬业度的作用路径研究——以心理资本为中介变量[J]. *中国软科学*, 2015(5):101-109.
- [58] AYBAS M, ACAR A C. The effect of HRM practices on employees' work engagement and the mediating and moderating role of positive psychological capital[J]. *International Review of Management and Marketing*, 2017, 7(1):363-372.
- [59] AGARWAL P, FARNDAL E. High-performance work systems and creativity implementation; the role of psychological capital and psychological safety[J]. *Human Resource Management Journal*, 2017, 27(3):440-458.
- [60] 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.
- [61] 赵书松, 赵君, 廖建桥. 发展型绩效考核如何影响知识共享: 一个有中介的调节作用模型[J]. *管理工程学报*, 2016(4):45-52.
- [62] 于维娜, 樊耘, 张克勤. 职业女性工作-家庭促进和积极行为: 心理资本与人-工作匹配的作用[J]. *经济管理*, 2015, 37(3):89-97.
- [63] LUTHANS F, STAJKOVIC A D, IBRAYEVA E. Environmental and psychological challenges facing entrepreneurial development in transitional economies[J]. *Journal of World Business*, 2000, 35(1):95-110.
- [64] NEWMAN A, SCHWARZ S, BORGIA D. How does microfinance enhance entrepreneurial outcomes in emerging economies? the mediating mechanisms of psychological and social capital[J]. *International Small Business Journal*, 2014, 32(2):158-179.
- [65] 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.
- [66] 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.
- [67] 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.
- [68] 徐淑英, 贾良定. 管理与组织的情境化研究[C]//陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法(第二版). 北京: 北京大学出版社, 2012:297-319.
- [69] 朱海就. 企业家才能的制度维度[J]. *浙江工商大学学报*, 2016(2):94-101.
- [70] 张志学, 鞠冬, 马力. 组织行为学研究的现状: 意义与建议[J]. *心理学报*, 2014(2):265-284.
- [71] 张铭, 胡祖光. 管理学中的心理资本效应研究: 回顾与展望[J]. *商业经济与管理*, 2015(4):32-42.



(责任编辑 束顺民)