

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

柯江林¹, 孙健敏², 石金涛³, 顾琴轩³

(1. 北京师范大学管理学院, 北京 100875; 2. 中国人民大学劳动人事学院, 北京 100872;

3. 上海交通大学经济与管理学院, 200052)

摘要:人力资本、社会资本与心理资本先后被认为是提高雇员工作绩效和增强组织竞争优势的积极力量。但现有研究并未在整合框架内探讨它们对工作绩效的总效应、效应差异和调节因素。通过对 221 个组织雇员的实证研究发现, 人力资本、社会资本与心理资本之间具有中低度正相关关系, 三者均对任务绩效与周边绩效有显著正向影响, 总效应 (R^2) 分别为 0.229 和 0.577, 但心理资本影响力最强, 社会资本次之, 人力资本最弱。在复杂多变的任务不确定环境下, 心理资本、人力资本对任务绩效的积极作用更加明显, 且以心理资本的作用变化最大, 社会资本的积极作用则受到削弱。没有发现任务依赖性在三类资本对周边绩效影响中具有调节作用。最后探讨了研究结果并提出了管理与研究建议。

关键词: 人力资本; 社会资本; 心理资本; 工作绩效; 任务不确定性; 任务依赖性

中图分类号: F272.92 **文献标识码:** A **文章编号:** 1004-6062(2010)04-0029-08

0 引言

人力资本、社会资本与心理资本先后被认为是提高雇员工作绩效和增强组织竞争优势的积极力量。人力资本是指个体通过教育、培训投资形成的知识、技能与经验, 社会资本是通过关系投资形成的人际关系网络, 心理资本则是一种可测量、可开发和对工作绩效有促进作用的个体积极心理能力^[1]。舒尔茨等经济学家探明了国民人力资本投资对个人收入及国家经济增长的积极贡献。人力资源管理学者 Lepak & Snell^[2]根据人力资本的价值性与稀缺性建立了雇用关系模型。社会资本概念强调人际关系网络是一种有助于个人在社群中发展的关系性资源^[3]。社会资本理论得以盛行的根本原因在于它洞察到了社会机制在特定情形下相对市场与科层机制更有助于主体动用内外部资源^[4]。社会资本被证实对个体就业、报酬、工作绩效与公司绩效等均有显著影响^[5]。心理资本概念 2004 年诞生于积极组织行为学。国外学者发现心理资本整体构念或单独要素促进了个体的工作满意度、组织承诺、政治成功、销售业绩领导效能、战略决策效果、基于业绩工资制的绩效表现与工作绩效, 降低了个体的工作压力感、自愿性缺勤率与非自愿性缺勤率, 增强了下属的乐观性、留职倾向与工作满意度, 降低了下属的缺勤力, 推动了组织变革的有效性和增加了创立企业数量, 提升了组织的韧性、盈利水平与公司绩效^[6-10]。近年来国内学者开始关注心理资本理论。仲理峰^[11]检验了心理资本对组织公民

行为与工作绩效的影响。柯江林^[12]在中国组织情景下开发了信效度更良好的本土量表, 包括事务型心理资本与人际型心理资本两个维度, 前者与西方心理资本基本相似, 后者具有独特的本土文化气息。

尽管上述三类资本分别起源于经济学、社会学与心理学, 但有学者开始在组织情景中探讨相互关系及影响效应。Dokko^[13]在其博士论文中研究了个体人力资本、社会资本对工作绩效(生产力与创新绩效)的影响。Luthans & Youssef^[1]从理论上辨别了心理资本与人力资本和社会资本的差异, 认为心理资本超越了人力资本与社会资本, 能给组织带来竞争优势。Larson & Luthans^[14]通过实证研究发现心理资本相对人力资本和社会资本对工作满意度和组织承诺的影响具有增量效应。纵观现有研究, 笔者发现尚未解决如下关键问题: 作为对工作绩效解释的个体视角, 人力资本、社会资本与心理资本总体上对其多大的解释力度? 人力资本、社会资本、心理资本对工作绩效的影响效应有何差异, 调节因素又有哪些? 对上述问题的解答将为组织在多大程度上以及在何种情景下重视雇员的人力资本、社会资本与心理资本提供证据。为此, 本文在一个整合框架内思考人力资本、社会资本与心理资本对工作绩效的影响及其调节因素。

1 文献回顾与假设建立

1.1 工作绩效及其影响因素

收稿日期: 2008-10-21 修回日期: 2009-06-29

基金项目: 国家社会科学基金项目(08BJY045); 国家自然科学基金项目(70772091, 70771064)

作者简介: 柯江林(1977—), 男, 江西瑞昌人, 北京师范大学管理学院讲师、博士, 研究方向为组织行为与人力资源管理。

任务绩效 (task performance) 与周边绩效 (contextual performance) 二分法是工作绩效的衡量方法之一。传统上衡量员工绩效的重点是任务绩效,它反映了个人完成角色内任务的程度。Borman & Motowidlo^[15]用周边绩效来描述“创造了一种有助于任务活动与过程完成的组织、社会与心理环境的工作行为”,包括人际促进与工作奉献两个子维度。工作绩效的影响因素是一个复杂的跨层次体系。本文的三类资本属于个体因素层次。但与人格特质理论强调的外向性、稳定性、责任心、开放性、宜人性、内控型等不同,它们具有很强的“资本”特性,可经过后天投资形成。

1.2 人力资本与工作绩效

从泰勒时期对操作工的技能培训到知识经济时代对知识型员工的专业能力要求,无不体现了人力资本的重要性。个体人力资本对工作绩效影响的经验证据,可以从直接与间接两个方面来体现。间接体现是个体人力资本与工资报酬的正向关系。Zsidisin *et al.*^[16]发现用以衡量人力资本的一个要素——年龄,与首席采购官的薪酬成正比。直接证据方面,谢雅萍^[17]将企业家人力资本分为教育型人力资本、实践型人力资本和激励型人力资本,以上市公司为研究样本,实证分析结果表明企业家人力资本对企业绩效有贡献。人力资本丰富的个体更有能力去帮助他人,也更有能力保持完成工作的热情。综上所述,提出如下假设:

H1: 人力资本对工作绩效有正向影响。

H1a: 人力资本对任务绩效有正向影响。

H1b: 人力资本对周边绩效有正向影响。

1.3 社会资本与工作绩效

社会资本有多种衡量方式,无论何种社会资本形态,都反映了一种“特殊”的互惠关系——不同于市场的交易关系与科层的命令与服从关系。借助这种社会关系,个体可以动用他人的信息、知识与资本等外部资源以弥补自身资源的不足。在组织中,没有社会资本将产生严重伤害,因为雇员的工作直接或间接与他人相连^[14]。对于一项工作任务的完成,个体往往需要与领导、同事或下属进行良好的沟通与配合,丰富的社会资本有助于个体获得外部支持。基于社会交换和社会规范理论,社会资本丰富的个体更会表现出助人行为和具有更高的工作积极性与奉献精神,以回馈他人的帮助和维护社会网络的存续。综上所述,提出如下假设:

H2: 社会资本对工作绩效有正向影响。

H2a: 社会资本对任务绩效有正向影响。

H2b: 社会资本对周边绩效有正向影响。

1.4 心理资本与工作绩效

按照 POB 准则要求,心理资本的构成要素必须能经过管理对工作绩效产生积极作用。对于实践工作而言,中国快速变化的技术、经济与社会变化给工作者带来了心理不确定感、压力感与焦虑感,良好的心态对今天的职场工作者显得尤为重要^[10]。国内外的证据也表明,自信、乐观、希望与韧性对员工工作绩效具有提升作用^[10-11]。做人做事是分不开的,雇员既需要事务型心理资本去设定任务目标、度过困

难和实现目标,也需要人际型心理资本去与他人沟通和协作。受传统文化的影响,在中国组织情景中怀有谦虚诚稳、包容宽恕、尊敬礼让、感恩奉献之心的雇员,更容易建立良好的人际关系,这有助于其获得他人的信息、资源与支持,进而提高任务绩效。良好的心态还有助于雇员展现出周边绩效。Luthans *et al.*^[10]发现随着工人的乐观、希望与韧性水平的提高,其与团队成员的合作水平得到增强(包含在工作绩效中)。Avey, Patera, & West^[18]发现工程师的自我效能感、乐观、希望与韧性程度越高,组织承诺意愿越强,而组织承诺有助于周边绩效的发展。综上所述,提出如下假设:

H3: 心理资本对工作绩效有正向影响。

H3a: 心理资本对任务绩效有正向影响。

H3b: 心理资本对周边绩效有正向影响。

1.5 任务不确定性在任务绩效影响中的调节作用

所谓时势造英雄,具有丰富人力资本、社会资本与心理资本的个体,其能力的发挥程度要视所处任务环境而定。在复杂多变的任务环境下,组织对个体提出更高的胜任要求。随着职位的任务复杂性增加,需要任职者具备更加丰富的知识与技能来应对,需要通过社会关系网络向他人求助和商讨。Lawrence & Lorsch^[19]研究组织结构和环境不确定性对组织效能的影响时认为,当面临高度环境不确定性时,需要设计便于信息平行与垂直流通的组织结构,目的在于允许高程度的决策参与。当任务简单且容易理解时,团队成员可依赖标准的操作程序,在这种情况下,针对任务策略的讨论便成为非必要^[20]。复杂多变的任务对个体的心理能力提出了挑战。因为需要运用新的方法去处理新问题,个体时刻面临失败、挫折,这要求个体进行积极的自我激励去处理矛盾冲突。综上所述,提出如下假设:

假设 H4a: 随着任务不确定性的增加,人力资本对任务绩效的正向作用增强。

假设 H4b: 随着任务不确定性的增加,社会资本对任务绩效的正向作用增强。

假设 H4c: 随着任务不确定性的增加,心理资本对任务绩效的正向作用增强。

1.6 任务依赖性在周边绩效影响中的调节作用

任务依赖性是需要从其他成员获得资源、信息和支持来完成自己任务和工作的程度^[21]。随着任务依赖性的增加,工作互动使个体面临更大的社会压力,增强了对他人工作成果负责的态度^[22]。高知识技能的个体是否会承担角色外行为,取决于自身能力和他人的需要。在高任务依赖的情况下,角色外行为不仅必要,而且在社会压力的驱使下有能力帮助他人的高人力资本禀赋者更可能出现这种行为。社会资本由互惠关系形成,在高任务依赖情况下,社会资本的拥有者更有机会和必要回报对方。这种情景下对于具有积极心理能力的个体,会更加注意将积极心态转化为对他人的助人行为和增强对工作的奉献。综上所述,提出如下假设:

假设 H5a: 随着任务依赖性的增加,人力资本对周边绩效的正向作用增强。

假设 H5b:随着任务依赖性的增加 ,社会资本对周边绩效的正向作用增强。

假设 H5c:随着任务依赖性的增加 ,心理资本对周边绩效的正向作用增强。

2 研究方法

2.1 被试

使用自陈式问卷进行便利抽样。调查对象来自重庆大学 MBA 学员班、北京丰台科技园区两家企业以及中国人民大学 MBA 学员班。共发出问卷 350 份 ,回收有效问卷 221 份。无效样本包括填答不全、明显乱填的之外 ,还包括工作不到半年的被试。有效样本中 ,男性占 61% ,女性占 39% ,年龄最小为 21 岁 ,最大为 52 岁 ,平均 31 岁 ,学历最低为高中及以下 ,最高为博士 ,其中专科占 10% ,本科占 46% ,硕士占 18% (已获得学位者 ,在读硕士不算) ,已婚人员占 57% ,未婚占 43% ,工作年限最低为半年 ,最高为 31 年 ,平均为 8 年 9 个月 (105 个月) ,72% 来自企事业单位 ,19% 来自政府机关 ,岗位性质管理占 73% ,技术占 17% ,单位所在地区北京占 55% ,重庆占 36% ,其他占 9% 。

2.2 测量工具

(1)人力资本。客观衡量指标有学历、工作年限等。主观衡量方法收集被试知识、技能等评价性信息。我们注意到了变量衡量一致性的问题:当关联变量为薪酬、企业客观绩效时 ,人力资本通常是客观衡量方式 ,而当关联变量为主观的变量 (如人格特质、个人绩效时) ,通常采用主观衡量。本文中工作绩效是主观衡量变量 ,只是相对岗位或同事绩效有高低之分 ,若人力资本衡量采用具有绝对意义的学历与工作年限 ,可能导致检验偏差。此外 ,学历只是代表了显性知识 ,对于实践工作而言隐性知识更有价值^[1]。因此 ,本研究采用三个项目来衡量雇员的人力资本:(1)与同事相比 ,我的专业理论知识更丰富 ,(2)与同事相比 ,我的工作经验更丰富 ,(3)与同事相比 ,我的专业技能水平更高。采用 Likert 式 6 点量表。具有单因素结构 ,Cronbach's a 值为 0.78。

(2)社会资本。有多种衡量方法。一是社会网络分析方法 ,即用个体所拥有的社会关系网络中节点的数量、质量以及所在网络的地位来衡量。该方法虽然比较精确 ,但难以确定网络边界和不便进行群体抽样。二是根据研究主题 ,划定“关系范畴” ,然后衡量各“关系”的质量。三是采用替代的方式 ,如 Larson & Luthans^[14]用社会包容 (social inclusion) 来测量。我们采用第二种方法 ,从“同事关系”、“领导关系”、“外部关系”三个方面进行衡量 ,并综合纳入“关系强度”、“网络数量”等概念内涵。共计有 14 个测量项目 ,采用 Likert 式 6 点量表。典型项目:“同事关系”(在同事中 ,我的朋友非常多) ,“领导关系”(我的上司很信任我)、“外部关系”(在本部门之外 ,有很多业内人士成为我忠实的朋友)。具有三因素结构 ,Cronbach's a 值 ,同事关系为 0.75 ,领导关系为 0.82 ,外部关系为 0.73 ,总体为 0.83。以三者均值作为分析变量。

(3)心理资本。采用柯江林^[12]开发的中国本土心理资

本短板问卷 ,事务型心理资本包括自信勇敢、乐观希望、奋发进取与坚韧顽强等 4 个维度 ,人际型心理资本包括包容宽恕、尊敬礼让、谦虚谨慎与感恩奉献等 4 个维度 ,每个维度涵盖 5 个测量项目 ,共计 40 个测量项目。采用 Likert6 点量表进行评价。Cronbach's a 值 ,事务型心理资本为 0.85 ,人际型心理资本为 0.88 ,总体心理资本为 0.91。

(4)任务不确定性。包括任务困难度 (difficulty) 和变动性 (variability) 两个维度 (Van de Ven & Delbecq , 1974)^[23]。任务困难度指工作本身的可分析性及执行任务时 ,对于执行步骤的明确程度。任务变动性指执行任务时遭遇到例外事项的多寡。具体参考 Van de Ven & Delbecq (1974)^[23]、黄家齐、蔡达人 (2003)^[24]的量表 ,每个维度 5 个测量项目。探索性因素分析显示具有双因素结构 ,Cronbach's a 值 ,任务困难度为 0.73 ,任务变动性为 0.76 ,总体为 0.82。以两维度均值作为分析变量。

(5)任务依赖性。参考 Van Der Vegt , et al^[21]用 4 个项目衡量 ,其中典型题项为“大家的工作是紧密关联的”。采用 Likert 6 点量表法进行评价。具有单因素结构 ,Cronbach's a 值为 0.85。

(6)工作绩效。任务绩效采用 Williams & Anderson^[25]的量表 ,共有 7 个测量项目。周边绩效采用 Van Scotter & Motowidlo (1996)^[26]的量表 ,包括工作奉献与人际促进两个子维度 ,共 15 项目。任务绩效具有单因素结构 ,Cronbach's a 值为 0.80 ,周边绩效具有双因素结构 ,Cronbach's a 值为 0.75。

3 研究结果

3.1 变量的描述性统计与相关性分析

表 1 变量的描述性统计与相关性分析

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
1.性别	0.38	0.49							
2.人力资本	4.16	0.95	-0.18**						
3.社会资本	4.40	0.67	-0.23**	0.34**					
4.心理资本	4.50	0.49	-0.21**	0.36**	0.63**				
5.任务绩效	4.61	0.60	0.04	0.28**	0.36**	0.42**			
6.周边绩效	4.75	0.50	-0.14*	0.34**	0.58**	0.74**	0.47**		
7.任务不确定性	4.08	0.62	0.04	-0.04	0.00	0.12	0.06	0.06	
8.任务依赖性	4.71	0.84	-0.13	0.08	0.47**	0.45**	0.16*	0.16*	0.16*

注: ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed); * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

各变量均值、标准差与相关性见表 1。性别为控制变量。因学历、年龄等与人力资本内涵重叠 ,故在不再作为控制变量。各变量均值、标准差无异常之处。性别与三类资本相关系数显著为负 ,表明女性职员在知识技能、人际关系与积极心理能力等方面相对男性职员处于弱势地位。三类资本之间显著相关 ,说明存在相互影响关系。其次 ,三类资本均对任务绩效、周边绩效有显著正相关关系 ,假设得到初步支持。任务复杂性与上述变量无显著相关性 ,而任务依赖性心理

资本、任务绩效、周边绩效有一定的相关性。

表 2 进一步揭示了具体要素的相关性。结果显示,除了尊敬礼让与外部关系、自信勇敢没有显著正相关之外,其他各构念都达到了 0.05 的正相关水平。在任务绩效上,自信勇敢、谦虚诚稳、外部关系、同事关系、感恩奉献等与之相关性较高,在周边绩效上,感恩奉献、谦虚诚稳、奋发进取、坚韧顽强、外部关系等与之相关性较高,总体绩效上除了希望乐观、尊敬礼让、包容宽恕、人力资本之外,其他变量均与之相关性达到了 0.40 以上。

表 2 人力资本、社会资本、心理资本各要素与工作绩效的相关性

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 人力资本													
2. 同事关系	0.28 **												
3. 上司关系	0.23 **	0.51 **											
4. 外部关系	0.34 **	0.59 **	0.48 **										
5. 自信勇敢	0.31 **	0.33 **	0.34 **	0.32 **									
6. 乐观希望	0.21 **	0.39 **	0.37 **	0.29 **	0.42 **								
7. 奋发进取	0.29 **	0.31 **	0.32 **	0.45 **	0.53 **	0.35 **							
8. 坚韧顽强	0.22 **	0.37 **	0.30 **	0.38 **	0.42 **	0.44 **	0.58 **						
9. 包容宽恕	0.28 **	0.42 **	0.31 **	0.32 **	0.33 **	0.43 **	0.36 **	0.46 **					
10. 尊敬礼让	0.18 **	0.31 **	0.25 **	0.13	0.07	0.14 *	0.15 *	0.23 **	0.39 **				
11. 谦虚诚稳	0.26 **	0.44 **	0.38 **	0.34 **	0.41 **	0.27 **	0.25 **	0.30 **	0.42 **	0.28 **			
12. 感恩奉献	0.13 *	0.43 **	0.41 **	0.35 **	0.30 **	0.23 **	0.30 **	0.35 **	0.37 **	0.37 **	0.56 **		
13. 任务绩效	0.28 **	0.31 **	0.27 **	0.32 **	0.43 **	0.14 *	0.27 **	0.26 **	0.20 **	0.23 **	0.41 **	0.30 **	
14. 周边绩效	0.34 **	0.47 **	0.45 **	0.51 **	0.42 **	0.38 **	0.54 **	0.53 **	0.47 **	0.33 **	0.60 **	0.65 **	0.47 **

注: ** Correlation is significant at the 0.01 level 2-tailed; * Correlation is significant at the 0.05 level 2-tailed.

3.2 人力资本、社会资本与心理资本对任务绩效的影响

回归结果见表 3。模型 1-6 均小于临界值 10,说明模型不存在严重的共线性问题,可接受分析结果。具体而言,在模型 1 中性别没有对任务绩效产生显著效应。在模型 2 中,放入人力资本变量,β 值为 0.295 ($p < 0.001$),假设 H1a 得到支持。模型 3 显示,社会资本对任务绩效的回归系数 β 值为 0.393 ($p < 0.001$),假设 H2a 也得到支持。模型 4 显示,心理资本对任务绩效具有显著正向。心理资本加入后,模型 6 相对模型 5, ΔR^2 为 0.050 ($p < 0.001$),表明心理资本相对人力资本与社会资本具有显著的增量效应。在控制了性别的情况下,人力资本对任务绩效的解释力为 8.5%,社会资本是 14.7%,人力资本与社会资本的共同解释力为 17.9%,均不及心理资本的 18.9%。在控制了性别的情况下,人力资本、社会资本、心理资本总体上对任务绩效的解释力达到了 22.9%。

表 3 人力资本、社会资本与心理资本对任务绩效影响的回归分析^{ab}

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
常数项	4.592 ***	3.787 ***	3.003 ***	2.122 ***	2.725 ***	1.883 ***
控制变量						
性别	0.035	0.088	0.126	0.127 *	0.147 **	0.161 **
自变量						
人力资本		0.295 ***			0.192 **	0.146 *
社会资本			0.393 ***		0.332 ***	0.166 *
心理资本				0.443 ***		0.294 ***
R ²	0.001	0.085	0.147	0.189	0.179	0.229
Adjusted R ²	-0.003	0.077	0.139	0.182	0.168	0.215
F 检验	0.263	10.137 ***	18.761 ***	25.452 ***	15.755 ***	16.049 ***
ΔR^2	0.001	0.084	0.146	0.188	0.094	0.050
F 检验	0.263	19.988 ***	37.215 ***	50.581 ***	24.781 ***	14.080 ***

a 表中的回归系数为标准化值。

b 模型 2、3、4 的 ΔR^2 计算以模型 1 为基础,模型 5 的 ΔR^2 计算以模型 2 为基础,模型 6 的 ΔR^2 计算以模型 5 为基础。

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

接着分析三类资本对周边绩效的影响,结果见表4。模型7~12均小于临界值10,说明模型不存在严重的共线性问题,结果同样可接受。具体而言,模型7显示性别对周边有显著的负作用,表明女性职员相对男性职员,利他行为较少。模型8中的 β 值为0.328($p < 0.001$),假设H1b得到支持。模型9中的 β 值为0.574($p < 0.001$),假设H2b得到验证。模型10显示,心理资本对周边绩效具有显著的正向影响,假

设H3b得到支持。从模型12与模型11的比较中知道,在人力资本与社会资本中加入心理资本之后,整体模型的解释力从35.6%增到57.7%,大幅增加22.1%($p < 0.001$)。总之,三类资本对周边绩效的解释力达到了57.7%,高于对任务绩效的解释力,且心理资本解释力最强,社会资本次之,人力资本最低。

表4 人力资本、社会资本与心理资本对周边绩效影响的回归分析^{ab}

变量	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10	模型 11	模型 12
常数项	4.805 **	4.058 ***	2.866 ***	1.340 ***	2.666 ***	1.191 ***
控制变量						
性别	-0.142 *	-0.083	-0.008	0.013	0.010 **	0.040
自变量						
人力资本		0.328 ***			0.166 **	0.070 *
社会资本			0.574 ***		0.522 ***	0.173 *
心理资本				746 ***		0.618 ***
R ²	0.020	0.124	0.332	0.553	0.356	0.577
Adjusted R ²	0.016	0.116	0.326	0.549	0.347	0.570
F 检验	4.531	15.434 ***	101.733 ***	134.717 ***	39.974 ***	73.769 ***
(R ²	0.020	0.104	0.312	0.533	0.232	0.221
F 检验	4.531 *	25.842	54.166 ***	259.592 ***	78.133 ***	113.167 ***

a 表中的回归系数为标准化值。
b 模型8、9、10的 ΔR^2 计算以模型7为基础,模型11的 ΔR^2 计算以模型8为基础,模型12的 ΔR^2 计算以模型11为基础。
* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

3.3 任务不确定性在任务绩效影响中的调节作用

表5的模型13~15显示了检验结果。在交互项中,为避免自变量间的高度共线性,三类资本与任务不确定性均去中心化后进行相乘。模型13~15的VIF值均小于临界值10,说明模型不存在严重的共线性问题,结果可以接受。模型15相对14,具有显著的增量效应。人力资本与任务不确定性交互项的 β 系数为0.189($p < 0.05$),心理资本与任务不确定性交互项 β 系数为0.241($p < 0.001$),表明任务不确定性的正向调节作用显著,假设H4a、H4c得到验证。但出现了一个意外的结果,社会资本与任务不确定性交互项的 β 系数为-0.274($p < 0.001$),表明随着任务不确定的增加,社会资本对任务绩效的作用在削弱,假设H4b被推翻。从交互项系数上看,任务不确定性对心理资本比人力资本的影响更大。

3.4 任务依赖性在周边绩效影响中的调节作用

对任务依赖性的调节效用进行检验,各交互项均不显著,假设H5a、H5b、H5c都没有得到支持(结果省略)。

4 讨论

4.1 研究结果讨论

(1)三类资本具有显著相关性。Larson & Luthans^[14]研究了三者之间的相关性,发现人力资本与社会资本、心理资本均不存在显著相关性,社会资本与心理资本的相关性为0.422($p < 0.01$)。这与本研究结果有异同之处。相同的是,均发现社会资本与心理资本存在显著高相关性且这种相关性要高于人力资本与心理资本的关系。不同的是,本文发现

表5 任务不确定性的调节作用检验^{ab}

变量	模型 13	模型 14	模型 15
常数	4.592 ***	1.807 ***	1.812 ***
控制变量			
性别	0.035	0.160 *	0.156
自变量			
人力资本		0.148 *	0.145 *
社会资本		0.168 *	0.189 *
心理资本		0.289 *	0.288 ***
任务不确定性		0.023 ***	0.000
交互项			
人力资本 x 任务不确定性			0.189 *
社会资本 x 任务不确定性			-0.274 *
心理资本 x 任务不确定性			0.241 ***
R ²	0.001	0.230	0.273
Adjusted R ²	-0.003	0.212	0.245
F 检验	0.263	12.816 ***	9.930 ***
ΔR^2	0.001	0.228	0.043
F 检验	0.623	15.936 ***	4.175 * *

注:a表中的回归系数为标准化值。
b 模型14的 ΔR^2 计算以模型13为基础,模型15的 ΔR^2 计算以模型14为基础。
* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$ 。

了人力资本与社会资本、心理资本的显著正相关性,而他们的研究结果是不显著相关。知识经验的水平有助于个体树

立知识威望和进行人际关系网络建构,同时由于知识经验高的个体通常表现得更为自信和积极进取,理论上人力资本对社会资本与心理资本有促进作用。对于这种结果差异,笔者认为与测量工具有关,它们可能没有足够反映概念内涵。

(2)三类资本均对工作绩效有积极作用但强度有差异。Hunter & Schmidt^[27]对大量文献进行元分析发现,平均而言教育水平与工作年限对工作绩效的预测效度只有0.10与0.18,低于本文人力资本对任务绩效、周边绩效的预测效度:0.28($p < 0.05$)、0.34($p < 0.05$)。显示了本文人力资本测量项目的有效性,不应用学历与工作年限简单替代。社会资本与心理资本对工作绩效的作用同样达到了显著。总体而言,三类资本对任务绩效与周边绩效有显著正向影响,总效应(R^2)分别为0.229和0.577,表明个体工作绩效的决定因素中个体自身原因占了很大比重,组织应该重视三类资本。但是它们对绩效的影响有差异。心理资本最强,社会资本次之,人力资本最弱。心理资本不仅相对其他两种资本具有附加价值,而且其价值还超过两者之和。有一个著名公司的HR经理曾说:我们并不是寻找有特定教育背景与工作经验的人,我们的雇用标准只有一个就是乐观,我们寻找有激情、兴奋和充满能量的人,我们需要热爱生活的人^[28]。虽然不全面但说明了在工作场景中心理资本的确十分重要。

(3)任务特性的调节效应各不相同。首先任务不确定性在三类资本对任务绩效影响中具有调节作用。具体而言心理资本对任务绩效的作用加强,人力资本次之,社会资本积极效应受到削弱。检验结果证明了时势造英雄的观点,越是情况复杂多变个体的人力资本与心理资本就越发重要。而且在这种情况下,心理因素的作用更为突出,或者说“胆”比“识”重要,由此可见内圣外王的效果是明显的。因此对于研发、创业以及高层管理、市场开拓等复杂多变的工作,组织在选拔人员时应该将心理资本作为考察的重点,在培育人时也应该加以重点开发。此外,一个出乎意料的结果是社会资本在任务复杂多变情况下,竟然正效应被削弱。我们对此的补充解释是,在面临简单的、常规任务时,他人可以用很小的代价提供帮助,一旦任务变得复杂和例外,对方需要付出更大的努力或成本,甚至可能超出其能力范畴,就难以给予帮助。诚然,该观点是否可靠,还需要进一步检验。另外没有发现任务依赖性在三类资本对周边绩效影响中具有调节作用。原因可能三个方面,一是即使任务依赖性比较低,个体还是可以去想着帮助他人(心理资本)、会去帮助他人(社会关系的互惠)和有能力去帮助他人(人力资本),在任务依赖性比较高的情况也可能导致一些矛盾冲突,影响了人力资本、社会资本与心理资本的效果。另外一种可能是,任务依赖性对周边绩效是直接效应而不是调节效应。从表1可知两者相关系数是0.16($p < 0.05$),这说明群体内成员的任务越是依赖,他们的周边绩效就越高,而不管其人力资本、社会资本和心理资本高还是低。最后任务依赖性与社会资本和心理资本本身之间可能存在某种关系,如高任务依赖性导致同事关系变好和人际型心理资本增强,这从它们之间的高相关性

可以验证(见表1)。因此任务依赖性在三类资本对周边绩效的调节效应没有被验证,其中原因较为复杂,需要后续建构更有说服力的理论假设。

4.2 管理启示与研究建议

(1)管理启示。首先应重视雇员的人力资本、社会资本与心理资本,尤其是后两者。因为任职资格说明书上比较关注个体的人力资本,而其他两类资本常在人才选拔与职务晋升中被组织所忽视。对于雇员而言,自身也应该通过有关途径增强人力资本、社会资本与心理资本。其次,对雇员评价时,应优先考察心理资本,然后才是社会资本与人力资本。心理资本无论对任务绩效还是周边的影响都远高于社会资本与人力资本,可见内因决定外因,心态是最重要的。最后,在复杂多变的不确定任务环境中,更是要重视雇员的积极心理能力与经验技能,对于个体而言,则要求反求诸己而不能完全指望他人帮忙。

(2)研究建议。首先是抽样问题。考虑到样本的代表性,本研究调查了政府部门与企业组织的雇员。样本来源比较广泛和分散,对某些特殊的对象如创业人员、销售人员,结论在概化时需要谨慎。并且调查的样本数量有限,回归系数的可靠性还有待确认。未来可以进行更具针对性的研究。其次,使用的是自陈式量表,数据来源于同一被试,所得结论可能存在一定的膨胀效应。未来的研究可以通过不同的评价对象来收集相关变量的数据,尤其是工作绩效部分,这样使被试的回答更加客观有效。最后是研究框架的局限。本研究仅考虑了任务特性的调节效应,未来可以进一步发掘其他的因素。

参 考 文 献

- [1] Luthans F, Youssef C M. Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage [J]. *Organizational Dynamics*, 2004, 33: 143 ~ 160
- [2] Lepak D P, Snell S C. The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development [J]. *Academy of Management Review*, 1999, 24: 313 ~ 49.
- [3] Portes A. Social capital: its origins and applications in modern sociology [J]. *Annual Review of Sociology*, 1998, 24: 1 ~ 24.
- [4] 柯江林. 基于社会资本的企业 R&D 团队效能形成机制研究——以知识分享与整合为中介[D]. 上海交通大学博士论文. 2006.
- [5] Adler PS, & Kwon, SW. Social capital: Prospects for a new concept [J]. *Academy of Management Review*, 2002, 27: 17 ~ 40.
- [6] Norman S, Luthans B, & Luthans K. The proposed contagion effect of hopeful leaders on the resiliency of employees and organizations [J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2005, 12(2): 55 ~ 64.
- [7] Peterson SJ & Luthans F. The positive impact and development of hopeful leaders [J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2003, 24: 26 ~ 31

- [8] Schulman P. Applying learned optimism to increase sales productivity [J]. Journal of Personal Selling and Sales Management , 1999 , 19 : 31 ~ 37
- [9] Papenhausen C. Half full half empty: the effects of top manager's dispositional optimism on strategic decision ~ making and firm performance [J]. Journal of Behavioral and Applied Management , 2006 , 7 : 103 ~ 125.
- [10] Luthans F , BJ Avolio , F O Walumbwa , & WX Li. The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance [J]. Management and Organization Review , 2005 , 1 (2) : 249 ~ 271.
- [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 , 2 : 328 ~ 334.
- [12] 柯江林. 中国本土心理资本的量表开发及其应用研究 [R]. 中国人民大学博士后出站报告. 2008
- [13] Dokko G. What you know or who you know? Human capital and social capital as determinants of individual performance: [Dissertation]. Univ. of Pennsylvania. 2004 :
- [14] Larson M , & Luthans F. Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes [J]. Journal of Leadership & Organizational Studies , 2006 , 13 (2) : 75 ~ 92.
- [15] Borman WC , Molowidlo S J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: N Schmitt , W C Borman (eds.). Personnel Selection in Organizations [C]. San Francisco: Jossey Bass , 1993. 71 ~ 98
- [16] Zsidisin GA , Ogden JA , Hendrick TE , & Clark MA. Chief purchasing officer compensation: An analysis of organizational and human capital effects [J]. International Journal of Physical Distribution & Logistics Management. 2003 , 33 (6) : 477 ~ 499.
- [17] 谢雅萍. 企业家人力资本与企业绩效关系的实证研究 [J]. 广西大学学报 (哲学社会科学版) , 2008 (2) : 26 ~ 31.
- [18] AveyJB , Patena J L , & West B J. The implications of positive psychological capital on employee absenteeism [J]. Journal of Leadership and Organizational Studies , 2006 , 13 : 42 ~ 60.
- [19] Lawrence P , & Lorsch , J. Differentiation and integration in complex organizations [J]. Administrative Science Quarterly 12 , 1967 , 1 ~ 30.
- [20] JehnKA. A multimethod examination of detriments of intragroup conflict [J]. Administrative Science Quarterly , 40 , 1995 : 256 ~ 282.
- [21] VanDer Vegt Gerben S , Ben J M Emans , & Evert Van De Vliert. Patterns of interdependence in work teams: A two ~ level investigation of the relations with job and team satisfaction [J]. Personnel Psychology. 2001 , 54 (1) : 51 ~ 69
- [22] Pearce , J L , & Gregersen , H B. Task interdependence and extrarole behavior: A test of the mediating effects of felt responsibility [J]. Journal of Applied Psychology , 1991 , 76 : 838 ~ 844.
- [23] Van de Ven , AH , & Delbecq AL. A Task contingent model of work ~ unit structure [J]. Administrative Science Quarterly , 1974 , 19 : 183 ~ 197.
- [24] 黄家齐 , 蔡达人. 团队多元化与知识分享、知识创造及创新绩效 [J]. 台大管理论丛 13 (2) 2003 (6) : 233 ~ 280.
- [25] Williams LJ , & Anderson SE. Job satisfaction and organizational commitments as predictors of organizational citizenship and inrole behaviors [J]. Journal of Management , 1991 , 17 : 601 ~ 617
- [26] Van Scotter , JR , & Motowidlo , S. J. Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance [J]. Journal of Applied Psychology , 1996 , 81 : 525 ~ 531.
- [27] Luthans F. Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths [J]. Academy of Management Executive , 2002 , 16 (1) : 57 ~ 75.
- [28] Hunter & Schmidt F. Quantifying the effects of psychological interventions on employee job performance and work ~ force productivity [J]. American Psychologist , 1983 , 38 (4) , 473 ~ 478.

(下转第 47 页)

- 2007 , 16 (1) : 69 ~ 90
- [16] Trigeorgis L. Real options: Managerial flexibility and strategy in resource allocation [M]. Cambridge , Massachusetts: The MIT Press , 2006: 58 ~ 70.
- [17] Norman , PM. Knowledge acquisition , knowledge loss , and satisfaction in high technology alliances [J]. Journal of Business Research , 2004 , 57: 610 ~ 619.
- [18] Bárcena-Ruiz JC , Espinosa MP. Should multiproduct firms provide divisional or corporate incentives? [J]. International Journal of Industrial Organization , 1999 , 17 (5) : 751 ~ 764.

Effects of Knowledge Acquisition Ability on the Stability of Technology Innovation Alliance under Uncertainty

JIANG Zhang-sheng , HU Long-ying

(School of Management , Harbin Institute of Technology , Harbin 150001 , China)

Abstract: Integrated with real options theory , this paper applies Cournot-Nash game theory and dynamic optimization methods to research effects of knowledge acquisition ability on the evolutionary of technology innovation alliance under different periods and statuses. In this model , this paper explores knowledge acquisition ability of members how to affect their strategic decisions including maintenances , mergers or dissolutions under the uncertain production costs and synergies. The results may provide some theoretical supports for selections of the optimal dynamic competitive and cooperative relationship and managerial flexibility among members.

Key words: knowledge acquisition ability; uncertainty; alliance stability; game theory; real options

责任编辑: 杜 健

(上接第 35 页)

The Impact of Human , Social , and Psychological Capital on Job Performance: Total Effect , Respective Effect and Moderators

KE Jiang-lin¹ , SUN Jian-min² , SHI Jin-tao³ , GU Qin-xuan³

(1. School of Management , Beijing Normal University , Beijing 100875 , China ;

2. School of Labor Relations and Human Resources , Renmin University of China , Beijing 100872 , China ;

3. School of Economics and Management , Shanghai Jiao Tong University , Shanghai 200030 , China)

Abstract: Employees' human , social , and psychological capital are the positive strengths for improving their job performance and gaining organizational advantage. However , none of researches analyzed their total and respective effects on job performance and the moderators. By empirical study based on 221 employees , it was indicated that human , social , and psychological capital are correlated significantly and all of them have positive effects on task performance and contextual performance , total effect is 0. 229 and 0. 577 (R^2). Specially , psychological capital's effect is largest , and social capital's effect is the second , and human capital's effect is the smallest. Under the environment of task uncertainty , the effects of psychological , and human capital on task performance become stronger , but social capital's effect on task performance decreased. No evidence has been founded to support task independence's moderating role on the relationship between human , social , and psychological capital on contextual performance. Finally , the results and management practice have been discussed.

Key words: human capital; social capital; psychological capital; job performance; task uncertainty; task independence

责任编辑: 杜 健