

# 心理资本：本土量表的开发及中西比较<sup>\*</sup>

柯江林<sup>1</sup> 孙健敏<sup>2</sup> 李永瑞<sup>1</sup>

(<sup>1</sup>北京师范大学管理学院, 北京 100875) (<sup>2</sup>中国人民大学劳动人事学院, 北京 100872)

**摘 要** 开发了本土心理资本量表, 并将之与西方量表进行了比较。结果显示, 本土心理资本构念具有二阶双因素结构: 事务型心理资本(自信勇敢、乐观希望、奋发进取与坚韧顽强)与人际型心理资本(谦虚谨慎、包容宽恕、尊敬礼让与感恩奉献)。事务型心理资本与西方心理资本基本相似, 人际型心理资本则具有本土文化气息。本土量表具有良好的效标关联效度, 人际型心理资本、事务型心理资本和任务绩效、周边绩效、工作满意度、工作投入及组织承诺显著正相关, 人际型心理资本与传统性、相依我正向关系显著。相比西方量表, 本土量表的信效度更好, 对工作绩效有更强的解释能力, 尤其是对周边绩效。建议进行心理资本研究时应充分考虑中西文化差异, 对组织而言, 则应重视对雇员本土心理资本各要素的开发与管理。

**关键词** 心理资本; 本土量表开发; 工作绩效; 文化差异

**分类号** B849:C93

## 1 引言

如何通过提高雇员的工作绩效来增强组织竞争优势, 在“资本”理论演进路径上, 最初形成了人力资本理论, 随后是社会资本理论, 最近的进展是心理资本理论。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, 社会资本则是通过关系投资形成的人际关系网络。发源于经济学的人力资本理论以及来自社会学的社会资本理论, 大约在 20 世纪 80 年代与 90 年代对人力资源管理理论产生了重要影响, 组织管理的一项重要内容是如何测量、保留、开发与利用雇员的人力资本与社会资本。进入 21 世纪后, 随着组织面临的竞争环境越来越激烈和个体需要承担的任务愈来愈复杂多变, 研究者与实务者意识到仅有上述两类资本还远远不够。著名组织行为学家、美国前管理学会主席 Fred Luthans 在积极心理学运动的影响下, 创立了积极组织行为学(POB), 在 2004 年提出了能揭示组织竞争优势来源的第三个视角——心理资本。这一概念在国内外引起了共鸣, 愈来愈多的学者意识到心理资本与人力资本、社会资本同等重要, 甚至在某些

复杂多变环境中有过之而无不及, 是将潜力转化为现实能力的工具(蒋建武, 赵曙明, 2007)。

对心理资本概念与维度的认识是一个渐进过程(参见 Luthans, Avolio, Avey, & Steven, 2007; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; 仲理峰, 2007a)。经济学家将心理资本看作是个体在早年生活中形成的相对稳定的心理倾向或特征, 如 Goldsmith, Veum 和 Darity(1997)认为心理资本主要由自尊和控制点两个因素构成。在组织管理领域, Luthans, Luthans 和 Luthans (2004)主张心理资本是指人的积极心理能力, 并按照 POB 标准(可测量、可开发和可用来提高工作绩效), 列举了自信/自我效能感、希望、乐观和韧性等四个维度。他们依据这个标准区分了它与自尊、自我评价、情绪智力、积极心理特质等容易被混淆的相关概念, 体现了心理资本可经后天开发的“类状态(state-like)”特征。Luthans, Avolio, Avey 和 Steven(2007)通过比较法进一步阐明了心理资本的这种“类状态”特征。他们从“测量的稳定性”以及“改变与开发的开放性”两个方面, 将“状态”与“特质”类概念划分成四组: ① 积极状态变量(具有瞬时性、非常容易改变。代表一种感

收稿日期: 2008-09-23

<sup>\*</sup> 国家社会科学基金(08BJY045)、北京师范大学新教师青年科学基金资助。

通讯作者: 柯江林, E-mail: kejianglin@126.com

觉,例如快乐、积极情绪);②类状态变量(比较容易改变和开发。不仅包括自我效能感、希望、韧性和乐观,甚至还包括智慧、幸福感、感恩之心、宽恕之心等);③类特质变量(比较稳定和难以改变。包括人格因素和力量,如大五人格维度、核心自我评价、性格力量与美德等);④积极特质变量(非常稳定和难以改变。包括智力、天赋与可遗传的积极性格特征)。心理资本既不是心理特质变量也不是状态变量,而是介于两者之间的类状态变量,这意味着不是所有的积极的心态都属于心理资本。尽管学者们对心理资本的内涵基本认同,但如何去衡量心理资本,观点还不是很统一。Jensen 和 Luthans (2006)、Luthans, Avolio, Walumbwa 和 Li(2005)使用了乐观、希望与韧性维度, Larson 和 Luthans(2006)采用的是自信/自我效能感、乐观、希望与韧性维度。Luthans, Youssef 和 Avolio(2007)在认同上述四个维度的基础上,认为可以考虑将创造力、智慧、幽默、真实性、感恩之心等纳入心理资本构念范畴。总之,根据现有文献,笔者认为心理资本是符合 POB 标准的一种类状态积极心理能力,包括自信/自我效能感、乐观、希望与韧性等维度,但由于这些维度是经列举形成,外延尚不明朗,不排除还有添加其他构成要素的可能性。

在职场内外,个体心理资本都具有积极作用。非职场的研究开展较早,心理学家以普通大众或学生为样本,发现乐观、希望等心态对个人健康状况、适应和调整能力、缓减压力、计划行为、就业等正向效果显著。在职场领域,研究稍为滞后但发展势头迅猛。近年来,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,降低了下属的缺勤率,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(Avey, Patera, & West, 2006; Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005; Norman, Luthans, & Luthans, 2005; Papenhausen, 2006; Peterson & Luthans, 2003; Schulman, 1999)。目前国内出现了介绍性的论文(蒋建武, 赵曙明, 2007; 王垒, 2005; 仲理峰, 2007a; 王雁飞, 朱瑜, 2007),也有实证研究者发现心理资本对员工的组织承诺、组织公民行为与工作绩效等有积极影响(仲理峰, 2007b)。毫无疑问,

心理资本是提升雇员工作绩效与组织竞争优势的一种积极力量,实证结果进一步推动了心理资本理论的蓬勃发展。

值得庆幸的是,心理资本概念诞生不久就有国内的学者参与进来,对其理论作了重要的介绍与检验。然而不像自然科学法则放之四海而皆准,从西方导入组织行为构念必须谨慎察看文化差异所造成的影响,否则所移植的构念将“橘逾淮而为枳”(郑伯坝, 2005)。Aroian, Schappler-Morris, Neary, Spitzer, & Tran(1997)研究来自前苏联的美国移民时就发现,西方韧性量表中的某些项目就不符合集体主义文化下人们的行为方式。Luthans, Youssef 和 Avolio(2007)意识到了这个问题,认为与 Hobfoll 的“资源大棚观”(resource caravans)一致,文化区别性会影响人在其一生中获得的资源集,不同心理能力在个人主义和集体主义的文化中受到鼓励的程度将会不同。因此,他们认为心理资本的跨文化运用将是未来的一个研究方向,鼓励研究者在跨文化背景下去探索新的心理资本要素。中国是一个高度重视人际关系的社会,与他人发生人际关系冲突,不利于工作绩效提高与职业成功。由于人际关系的建立有赖于他人对个体态度与行为的认同,因此个体在有效处理人际关系时所需的积极心态必然与社会能够普遍接受的规范或文化紧密相关。这也说明与“独立我”行为模式下的西方人相比,“相依我”的中国人在“为人”方面所需要的积极心态很可能与之有系统性的偏差。需要补充说明的是,由于心理资本概念产生的时间很短,研究者仍然对其维度保持开放的态度,除了四个核心维度之外,尚有很多未定的构成要素亟需开发与检验。

为此,本研究以 POB 标准为基准,根据扎根理论,采用归纳法,在中国文化背景下探索既符合心理资本内涵本质又能体现当代中国组织雇员实情的积极心态。首先通过深度访谈等多种手段收集心理资本行为事件的陈述句并进行归类整理,形成初始量表。再利用调查数据进行项目分析、信效度分析以及验证性因素分析,进一步精炼项目和检验量表信效度。然后比较中西量表,检验信效度及分析对工作绩效的影响差异。最后对研究结果进行讨论。

## 2 本土心理资本构念的陈述句收集与归类

### 2.1 陈述句收集途径

通过四种途径收集心理资本陈述句:(1)深度

访谈。要求受访者工作三年以上、绩效优秀,并综合平衡年龄、性别、位阶、地区、所在单位性质等特征。在受访者列举某项职场成功的积极心态后,让其判断是否可以后天培养。有电话采访、网聊与面谈等类型,共访谈 32 人,每次约 1 小时。受访者男性占 59%,女性为 41%;年龄在 25 至 45 岁为 78%,其他为 22%;管理岗为 38%,技术岗为 47%,其他为 15%;本科学历占 47%,研究生学历占 40%,其他为 13%;工作单位企事业 63%,政府占 25%,其他为 12%;单位所在地北京占 47%,其他占 53%。(2) 文献阅读。由于深度访谈的受访者主要是中层的管理人员和技术人员,组织高层管理者的代表性不足。对李嘉诚等 10 余位企业家和政界名人的访谈录、传记等资料进行收集分析。(3) 开放式问卷调查。调查对象是上海师范大学的一个在职专科班学员以及成都市某企业的普通员工,偏向基层管理人员和技术人员,以与前两类人员形成互补。共发问卷 180 份,回收 110 份。收集符合心理资本内涵的行为事件。(4) 专家访谈。邀请三位组织行为方向的学者进行访谈,主题为中国文化背景下心理资本的维度与行为表现。

## 2.2 陈述句整理与归类

将录音资料逐字转化成电脑文本,再结合其他所收集的文本资料,运用内容分析方法,以陈述句为分析单元进行编码,共得到 1023 条初始陈述句。对初始陈述句进行整理,删除 36 条与心理资本含义明显不符合的和 42 条语义含糊不清的陈述句,对剩下的陈述句进行初步归类,合并内容相近、仅以不同方式说明的陈述句。在这个阶段主要是以直观的判断而没有作过多的陈述句内涵延伸。归类结束后,获得 101 条陈述句。继续对陈述句进行概念层次的合并以形成概念的维度类别。由包括本文作者之一在内的三位参与者(一位博士与二位博士生),独自对这些陈述句进行归类。最终各类别的名称、讨论前的初始归类与讨论后的最终归类的相似度见表 1。

为了检验上述归类范畴的适当性,让第三方进行反向归类,即先让归类者知道各类别及其操作性定义,然后让其将各题项放入类别中。实施主体由三位未参加前面研究程序的人员组成(两位博士和一位硕士生)。结果:(1) 完全一致:三位评判者都将该陈述句分配到预想的类别中,共有 72 题,比例 71%;(2) 两人一致:三位评判者有两位将该陈述句分配到预想的类别中,共有 18 题,比例 18%;(3) 两人不一致,三位评判者仅有一位将该陈述句分配

到预想的类别中,共有 8 题,比例 8%;(4) 完全不一致,三位评判者都没有将该陈述句分配到预想的类别中,共有 3 题,比例 3%。删除完全不一致的三题,还剩 98 题。

98 个项目归类形成了本土心理资本构念的 13 个类别。“奋发进取、自信、乐观希望、勇敢、坚韧顽强与沉着冷静”等 6 个类别与西方心理资本构念基本相似,“谦虚、尊敬他人、乐于奉献、知恩图报、礼貌让人、稳重诚信、包容宽恕”等 7 个类别具有本土特色。姜定宇,郑伯坝,任金刚,黄政玮(2003)在进行组织忠诚的本土研究时,针对中西方差异,经陈述句归类形成了两个二阶类别:共同组织忠诚与特有组织忠诚。本研究虽然有类别与现在的西方心理资本要素不同,如勇敢、包容、奉献等,但很难说它们仅属于我国本土文化的产物,故难以从共同与特有两个方面归纳要素。经多次讨论,我们发现上述类别中的谦虚、尊敬他人、包容宽恕、乐于奉献、知恩图报、稳重诚信、礼貌让人与人际关系处理有关,而奋发进取、自信、乐观希望、坚韧顽强、勇敢、沉着冷静则偏向于事务处理。Chen 和 Farh(1999)在中国组织背景下将变革型领导划分为关系导向变革型领导与任务导向变革型领导。类似地,本研究根据要素内涵将本土心理资本 13 个一阶类别归纳成事务型心理资本与人际型心理资本两个二阶类别,并将本土心理资本构念定义为:中国组织情景下个体在为人处事过程中所拥有的一种可测量、可开发和对工作绩效有促进作用的积极心态或心理能力。诚然,上述类别的划分只是经归纳形成,目的是增强构念体系的理论逻辑和内容效度,实际结构如何还尚需数据的检验。

## 3 本土心理资本量表的预试与分析

### 3.1 被试

根据上述 98 个陈述句编写量表,采用 Likert 式 6 点量表评价法,从“非常不同意”到“非常同意”。被试均为在职人员,来自中国人民大学三个 MBA 班以及上海师范大学的一个在职专科生班。总共发出问卷 300 份,回收 182 份,有效问卷 160 份,回收率占 61%,有效率 53%。男性占 56%,女性占 44%;年龄平均为 33 岁;83%的人已婚;本科占 46%(未获硕士学位算本科),专科占 48%,高中及以下占 6%,参加工作的平均长度为 12 年;45%的工作岗位是管理,技术为 36%,其他的为 19%。单位所在地北京的占 51%,上海的占 42%,其他占 7%。

表 1 本土心理资本构念的陈述句归类

类别	定义	典型陈述句	频次	相似度(%)
奋发进取	有很高的个人抱负, 追求高目标, 喜欢挑战, 渴望获得成功, 并表现在改进做事方式与能力提升上	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 有抱负</li> <li>◆ 渴望成功</li> <li>◆ 喜欢有挑战的任务</li> <li>◆ 不断改进做事方式</li> </ul>	120	82
自信	认为自己具有很强的工作胜任力	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 对工作能力自信</li> <li>◆ 相信能胜任工作</li> <li>◆ 相信能完成领导交办的任务</li> <li>◆ 有自卑感<sup>R</sup></li> </ul>	112	86
乐观希望	对不确定的、未发生的事情, 会抱以乐观的态度, 期待好结果出现, 对于已发生的不利事情, 认为是短暂的和有办法解决的, 不容易沮丧和绝望	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 不确定的事会往好的方面想</li> <li>◆ 觉得自己倒霉<sup>R</sup></li> <li>◆ 遭遇不愉快的事能很快调整情绪</li> <li>◆ 遇到麻烦相信有解决的办法</li> </ul>	98	87
谦虚	能客观认识和坦白自己相对他人的不足之处, 且能对他人长处, 加以学习和利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 提醒自己相对他人的不足</li> <li>◆ 善于发现他人优点</li> <li>◆ 认为同事中有胜过自己的方面</li> <li>◆ 遇到难题会虚心向他人求助</li> </ul>	90	74
尊敬他人	对他人的年龄、位阶等社会属性给予尊重, 不刻意贬低他人才能, 能照顾到别人的面子	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 尊敬领导</li> <li>◆ 不顶撞领导</li> <li>◆ 尊敬长者</li> <li>◆ 不对同事不敬</li> </ul>	86	90
坚忍顽强	遇到困难或危机时, 能够适应和忍耐不利条件, 不轻易放弃, 有恒心毅力, 并极力想办法改变不利局面, 实现预设目标	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 不轻言放弃</li> <li>◆ 越是陷入困境越是顽强</li> <li>◆ 吃苦耐劳</li> <li>◆ 相信坚持就是胜利</li> </ul>	79	82
包容宽恕	对不同风格、性格与价值观的领导、同事能接纳, 对他人的不足、过失能给予理解包涵, 对他人给自己造成的伤害能给予宽恕	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 能适应不同风格的领导</li> <li>◆ 能与不同性格的人共事</li> <li>◆ 对别人的过失不会横加斥责</li> <li>◆ 能忘记不愉快的关系摩擦</li> </ul>	72	95
乐于奉献	认为人生的价值在于奉献, 愿意为领导、同事、新进员工等提供便利, 并能为单位利益着想	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 认为人生的价值在于奉献</li> <li>◆ 吃得亏</li> <li>◆ 为领导排忧解难</li> <li>◆ 帮助同事义不容辞</li> </ul>	68	92
知恩图报	能体察到他人对自己的帮助, 并会表示感谢, 给予长久记忆和寻求机会给予回报	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 认为自己的成功离不开别人的帮助</li> <li>◆ 对别人的帮助会表示感谢</li> <li>◆ 时常想起曾帮助过自己的人</li> <li>◆ 对帮助过自己的人想办法给予回报</li> </ul>	57	89
稳重诚信	为人慎重不轻易承诺别人, 一旦承诺就会守信, 对拿不准的事情, 会多听他人意见	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 不轻易承诺</li> <li>◆ 喜欢三思而后行</li> <li>◆ 作重要决定会多听他人意见</li> <li>◆ 鼓励他人多提意见</li> </ul>	51	72
勇敢	勇于在不同场合时机, 以说话办事等各种方式表现自己的工作才能	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 敢于提出个人见解</li> <li>◆ 勇于展示个人才能</li> <li>◆ 敢于与众不同</li> <li>◆ 敢于处理危机事务</li> </ul>	42	100
礼貌让人	重视礼节, 能在工作中让他人获得某种优先权	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 欣赏彬彬有礼的行为方式</li> <li>◆ 任务分配时愿意让他人先挑选</li> <li>◆ 能做到得理让人</li> <li>◆ 对无理要求能据理解决</li> </ul>	38	60
沉着冷静	在出现不利或有利局面, 以及在重要时刻或场合, 能保持清醒的头脑	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 顺境中的忧患意识</li> <li>◆ 关键时刻保持冷静</li> <li>◆ 危机时保持清醒</li> <li>◆ 重要场合不慌张</li> </ul>	32	58
总和		共 101 条陈述句, 典型 52 条, 省略 49 条	945*	

注: R—反向题



表 2 心理资本的因素模式矩阵

事务型心理资本					人际型心理资本				
Item	Component				Item	Component			
	1	2	3	4		1	2	3	4
我喜欢给自己不断设定更高的目标	0.79				与自己性格反差很大的人,我也能合作得很好	0.81			
我是一个雄心勃勃的人	0.78				无论遇到什么风格的领导,我都能适应	0.77			
我每天都在思考如何把工作做得更好	0.71				即使不赞成别人的价值观,我还是能与他们和睦相处	0.751			
我希望承担有挑战性的任务	0.69				我几乎跟什么样性格的人都能成为好朋友	0.71			
我的朋友说我是一个有抱负的人	0.66				当别人说对自己不利的闲话时,我会一笑而过	0.67			
我会尽自己最大努力将事情做到最好	0.61				工作中发生的一些不愉快,我很快就会忘记	0.64			
我每天在有计划地提高自己的工作能力	0.60				在工作中,我不会对别人反唇相讥	0.62			
我总是有一种危机感,它迫使我不断前进	0.55				当合作者犯了错误时,我会帮助纠正而不是斥责	0.57			
我是一个无事可做就十分难受的人	0.50				我经常遇到一些令人讨厌的人 <sup>R</sup>	0.53			
我是一个不到最后决不放弃的人		0.76			我认为同事也有胜过自己的地方		0.80		
哪怕工作再苦再累,我相信自己都可以熬过去		0.68			我善于发现别人的优点		0.75		
越是身处困境,我越是坚强		0.64			我经常提醒自己“山外有山,人外有人”		0.72		
我绝对是一个吃苦耐劳的人		0.61			遇到不懂的问题,我会虚心向同事求助		0.71		
即使身处地狱,我也想着要把它变成天堂		0.61			没有十足把握的事,我不会承诺别人		0.70		
我相信伟大是熬出来的,坚持就是胜利		0.59			我是一个说到就会做到的人		0.67		
遇到困难,我总是指望他人能帮助我 <sup>R</sup>		0.54			作重要决定时,我通常会多听听别人的看法		0.61		
我凡事都看得开,几乎每天都是开开心心的			0.79		我会向别人坦率承认自己能力上的不足之处		0.54		
发生了不愉快的事,我很快就能把自己的情绪调整好			0.77		向别人求助,我觉得丢面子 <sup>R</sup>		0.51		
我感觉自己很乐观,几乎没有沮丧的时候			0.75		我会时常想起以前帮助过自己的人			0.73	
对于不确定的结果,我总是往好的方向想			0.63		我认为自己所取得的成就与别人的帮助是分不开的			0.70	
我常常感觉自己很倒霉 <sup>R</sup>			0.62		我觉得下属有义务为领导排忧解难			0.65	
陷入困境时,我会想一定有脱离的办法			0.61		我觉得帮助同事是义不容辞的			0.64	
我觉得自己的职业很有前途			0.59		我觉得人生的价值在于奉献			0.62	
我相信自己的能力会越来越强			0.57		我会想办法回报以前帮助过自己的人			0.61	
我相信自己能够胜任本职工作				0.86	我觉得自己有义务帮助新进的职员融入到位中来			0.58	
我对自己的工作能力充满自信				0.81	我觉得员工应该把单位当成家来爱护			0.58	
我相信自己有能力完成领导交办的任务				0.77	我很感激现在工作给予我的一切			0.55	
我常常有一种自卑感,觉得自己的工作能力较差 <sup>R</sup>				0.73	对那些忘恩负义的人,我深恶痛绝			0.51	
我勇于提出自己的见解			0.65		我最欣赏的人就是彬彬有礼的君子				0.68
我会抓住机会表现自己的工作才能			0.56		我像儿女对待家长一样尊敬单位的领导				0.64
我会自告奋勇去化解部门的危机			0.53		对于年老的同事,我觉得要格外敬重				0.61
					即使领导的能力有限,我也决不会轻视他/她				0.60
					我几乎没有顶撞过领导				0.55
					在工作中,我没有对同事说过不敬的话				0.52
					分配工作任务时,我非常愿意让别人先挑				0.51
					即使别人有无理要求,我也不会火冒三丈,让其难堪				0.50
特征值	7.61	2.94	1.68	1.34	特征值	6.81	2.57	2.05	1.25
解释变异量百分比	28.18	10.88	6.20	4.97	解释变异量百分比	33.00	12.44	9.93	6.03
因素命名	奋发 进取	坚韧 顽强	乐观 希望	自信 勇敢	因素命名	包容 宽恕	谦虚 诚稳	感恩 奉献	尊敬 礼让

注:省略了 0.30 以下的载荷。R—反向题

### 3.2 探索性因素分析(EFA)与内部一致性信度分析

在 EFA 前进行项目分析。98 个项目难度值在 0.53~0.91, 删除难度值超过了 0.90 的两个项目。对剩下项目按 27%分位数进行独立样本  $t$  检验, 以考察项目的区分度, 三个项目没有通过 0.05 显著水平, 予以删除。对事务型与人际型心理资本, 用主成份因素分析法对余下项目进行 EFA。按照特征值大于 1 的原则和 Direct Oblimin 斜交旋转法抽取因素。删除因子载荷不足 0.50 以及跨载荷超过 0.40 的项目。经过多次 EFA, 分别删除 12 个与 15 个项目后, 得到收敛效度与区分效度良好的因素结构, 因素命名及变异解释程度如表 2 所示。接着进行内部一致性信度分析。有三项目删除后, 项目所在维度的 Cronbach's  $\alpha$  均提高, 故删除。事务型心理资本各维度信度值在 0.70~0.84, 总体为 0.81; 人际型心理资本各维度信度值在 0.71~0.83, 总体为 0.84; 本土心理资本总体为 0.86。都达到了 0.70 以上, 表明包含 63 个项目的本土心理资本量表信度良好。

### 3.3 短版量表的信效度分析

为减少被试的疲劳与填答抗拒心理, 按因素载荷值从高到低, 从每个因素中选择 5 项目, 形成短版量表。对短版事务型心理资本量表进行 EFA。得到四维因素结构模型, 各因素载荷均在 0.60 及以上, 测量项目跨因素载荷均小于 0.3, 表明此结构具有良好的收敛效度和区分效度。4 个因素总共解释了总方差的 54.68%。对人际型心理资本的 EFA 结果, 得到四维因素结构模型, 各因素载荷均在 0.60 及以上, 且各测量项目跨因素载荷均小于 0.3, 因素结构同样理想。4 个因素总共解释了总方差的 65.40%。事务型心理资本、人际型心理资本、总体心理资本及其各子维度的 Cronbach's  $\alpha$  信度值均高于 0.70。后续研究采用短版问卷。

## 4 本土心理资本构念的结构验证

### 4.1 被试

预试样本的数量较少且是在职学生, 验证性因素分析(CFA)将增强样本的代表性。采用本土心理资本短版量表, 共发出问卷 1200 份, 回收 816 份, 有效问卷 735 份, 回收率 68%, 有效率 61%。样本来自北京丰台科技园区的 4 家企业、丰台科技园区管委会、中国人民大学 MBA 班、重庆大学 MBA 班、中国行政学院培训班、中国人民大学在职硕士班(上海)。男性占 59%, 女性占 41%; 年龄平均 32 岁; 60%来自企事业单位, 28%来自政府机关, 其他占

12%; 管理岗位占 58%, 技术占 28%, 其他占 14%。

### 4.2 模型设定

设定 4 个备择模型: (1) 一阶单因素模型。假定 40 个项目拥有共同潜变量——本土心理资本; (2) 一阶八因素模型。根据 EFA 结果, 将事务型心理资本的 4 个维度与人际型心理资本的 4 个维度作为一阶的八因素; (3) 一阶双因素模型。假设事务型心理资本的 20 个项目有一个共同的潜变量, 人际型心理资本亦如此; (4) 二阶双因素模型, 即在一阶八因素的基础上形成两个二阶因素, 自信勇敢、乐观希望、奋发进取、坚韧顽强归为事务型心理资本, 而谦虚谨慎、包容宽恕、尊敬礼让与感恩奉献归于人际型心理资本; (5) 二阶单因素模型。在一阶八因素模型的基础上形成一个二阶因素——本土心理资本。

### 4.3 模型检验结果

运用 Lisrel 8.50 软件验证模型, 结果见表 3。Null 模型的卡方与自由度比接近 30, 拟合效果很差。一阶单因素模型与一阶双因素模型的拟合效果较接近, GFI、AGFI、NNFI、CFI 均只有 0.41~0.57, 低于 0.90 的门槛, SRMR 也超过了 0.08, RMSEA 均超过了 0.05, 表明模型拟合不理想。一阶八因素、二阶双因素与二阶单因素模型的拟合效果尚可接受, 需要进行卡方检验比较模型的优劣。首先, 比较一阶八因素模型与二阶双因素模型,  $\Delta\chi^2$  为 22.12,  $\Delta df=18$ , 没有达到 0.05 显著水平, 按照模型的简约原则, 接受自由度大的二阶双因素模型。然后将二阶单因素模型与二阶双因素模型进行比较  $\Delta\chi^2$  为 148.79,  $\Delta df=1$ , 达到 0.001 的显著水平, 接受拟合效果更好的二阶双因素模型。CFA 结果表明, 自信勇敢、乐观希望、奋发进取与坚韧顽强等与 EFA 结果相同, 它们虽然有一定相关性但具有独立结构不能直接聚合一个构念, 谦虚谨慎、包容宽恕、尊敬礼让与感恩奉献也是如此。二阶双因素的结构也表明在归类时将本土心理资本划为事务型心理资本与人际型心理资本两大类是比较合理的。

## 5 本土心理资本的效标关联效度

根据本土心理资本构念特点, 选择如下关联效标: 任务绩效、周边绩效、传统性、相依我、工作满意度、组织承诺、工作投入。心理资本是一种有助于工作绩效提高的积极心态, 事务型、人际型心理资本应与任务绩效、周边绩效正相关。人际型心理资本嵌入了很强的传统文化特征, 而“传统性”是

表 3 本土心理资本测量模型的拟合指数

模型	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	$\Delta\chi^2$	RMSEA	GFI	AGFI	NNFI	IFI	CFI	SRMR
Null 模型	21787.09	780	27.93								
一阶单因素模型	8305.48	739	11.24		0.15	0.51	0.45	0.41	0.44	0.45	0.12
一阶双因素模型	5767.65	740	7.79		0.13	0.60	0.55	0.55	0.57	0.57	0.11
一阶八因素模型	1428.81	713	2.00		0.048	0.86	0.84	0.89	0.90	0.90	0.075
二阶双因素模型	1451.02	731	1.98	22.21	0.048	0.86	0.84	0.90	0.91	0.91	0.069
二阶单因素模型	1599.81	732	2.19	148.79***	0.053	0.84	0.82	0.88	0.89	0.89	0.08

注: \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$ ; \*\*\* $p<0.001$ 。

国人对传统价值观的保留程度(杨国枢, 余安邦, 叶明华, 1989), 因此两者也应正相关。相对于西方文化强调个人独立、自主与能力的独立我, 东方文化强调的则是相依我(Markus & Kitayama, 1991)。在相依我的建构下个人行为的重点在于调整与他人的关系, 倾向于认为满足他人的期待或要求, 以维持社会关系的和谐(杨国枢, 1992)。因此, 本研究认为“相依我”与人际型心理资本正相关。此外, 自信、乐观、希望与具有韧性的雇员会积极处理所面临的问题与挫折, 国内外的研究证明了它与组织承诺、工作满意度等良好的态度正相关(仲理峰, 2007a; 仲理峰, 2007b), 而人际型心理资本高的个体由于善于维持人际和谐而得到情感支持, 对工作与组织的积极情感更强, 因此, 事务型与人际型心理资本均和工作满意度、工作投入以及组织承诺正相关。

### 5.1 被试与变量衡量

被试来源同上节。考虑到问卷长度, 将效标分成两组分别进行调查。任务绩效与周边绩效为一组,

样本数为 472。余下的为另一组, 样本数为 263。采用本土心理资本短版量表。其他变量衡量如下: (1) 任务绩效。采用 Williams 和 Anderson(1991)的量表, 共有 7 个测量项目; (2) 周边绩效。采用 Van Scotter 和 Motowidlo(1996)的量表, 包括工作奉献与人际促进两个子维度, 共 15 项目; (3) 相依我。采用陆洛(2000)量表的简短版, 包括归属、符合个人社会角色以及家庭融合等三个维度, 共九个项目, 用四分量表; (4) 传统性。采用 Farh, Early 和 Lin (1997)的 5 道题来衡量传统性; (5) 工作满意度。参考姜定宇, 郑伯坝, 任金刚和黄政玮(2003)的量表。从 0 到 100%; (6) 工作投入。根据 Lodahl 和 Kejner(1965)所编制的工作投入量表, 以六个项目来衡量; (7) 组织承诺。改编自 Meyer, Allen 和 Smith(1993)的量表, 仅使用情感性承诺题项。情感承诺是员工因情感性因素而停留于组织的倾向, 共有 6 个题目。除已说明的以外, 上述变量均采用 Likert 式 6 点量表进行评价。各变量信度值见表 4。

表 4 效标关联效度

	任务绩效 (0.81)	周边绩效 (0.78)	传统性 (0.72)	相依我 (0.85)	工作 满意度	工作投入 (0.76)	组织承诺 (0.74)
事务型心理资本 (0.84)	0.43**	0.60**	—	—	0.15*	0.41**	0.21**
人际型心理资本 (0.87)	0.42**	0.68**	0.17**	0.52**	0.31**	0.45**	0.47**
样本数	472	472	263	263	263	263	263

注: ① \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$ ; ② Cronbach's  $\alpha$  信度值见括号内。

### 5.2 本土心理资本的效标关联效度分析

事务型、人际型心理资本与各变量的相关性见表 4。结果显示, 事务型、人际型心理资本和选定的效标都具有正向关。其中, 与任务绩效的相关性达到 0.40 以上, 对周边绩效更是达到了 0.60。具体看来, 任务绩效与事务型心理资本的相关性更强, 而周边绩效则与人际型心理资本的关系更密切。人际型心理资本与传统性的相关系数为 0.17, 表明认

同中华传统价值观的个体在组织中具有更多的谦虚、包容、尊敬、奉献等心态。对于工作满意度、工作投入与组织承诺等员工态度, 事务型心理资本与人际型心理资本表现出了正相关。总体上看, 与工作投入的相关性最高, 组织承诺次之, 工作满意度最低。细察之, 人际型心理资本与它们的相关性高于事务型心理资本。但无论如何, 本土心理资本与效标的相关关系都得到验证, 表明量表的效标关

联效度较好。

## 6 本土量表与西方量表的比较

### 6.1 被试

使用自陈式问卷进行便利抽样。调查对象是中国行政学院的两个政府人员培训班、一个中国人民大学在职硕士班(上海)以及北京一家 IT 技术企业。这样设计的目的是保证有一定数量的私营部门组织与公共部门组织以及传统组织与高新技术组织,同时也考虑到了地域分布。共发出问卷 400 份,回收 286 份,有效问卷 251 份,回收率 71.5%,有效回收率 62.75%。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。在 251 个有效样本中,男性占 62%,女性占 38%;年龄最小为 19 岁,最大为 58 岁,平均 34 岁;学历最低为高中及以下,最高为博士,其中专科占 27%,本科占 48%,硕士占 17%;已婚人员占 67%,未婚占 33%;工作年限最低为半年,最高为 38 年,平均为 12 年半;47%来自企事业单位,41%来自政府机关,其他占 12%;岗位性质管理占 42%,技术占 40%,其他占 18%;单位所在地区北京占 52%,上海占 34%,其他占 14%。

### 6.2 变量衡量

采用本土心理资本短板量表,任务绩效与周边绩效的衡量方法同上节。已有两个心理资本的实证研究在中国本土进行。一个是 Luthans, Avolio, Walumbwa 和 Li(2005)从“希望、乐观与韧性”三个维度对 422 个中国工人进行的调查,另一个是仲理峰(2007b)运用该量表对中国内蒙古 4 家国有企业的 198 名员工进行的实证研究。Fred Luthans 是心理资本研究的先驱和权威。考虑到上述因素,本研

究以 Luthans, Avolio, Walumbwa 和 Li(2005)的量表为基准进行比较。为保证项目含义的一致性,请具有良好英语背景的多位专家进行翻译和回译验证。

### 6.3 信效度比较

内部一致性信度分析结果如表 5 所示。从信度值来看,本土心理资本量表总体及各维度均达到了 0.70 以上,而西方心理资本量表的“乐观”一项未能达到 0.60。本土心理资本量表仅略好一点,但总体上两者差别不大均接近 0.90。与其他两个研究的对比来看,我们的结果与 Luthans, Avolio, Walumbwa 和 Li(2005)基本相同:乐观、希望与韧性的 Cronbach's  $\alpha$  值分别为 0.56、0.64、0.84。都低于仲理峰(2007b)的结果:乐观、希望与韧性的 Cronbach's  $\alpha$  值分别为 0.80、0.90、0.88。

进一步检验中西方心理资本构念的构念效度。运用 Lisrel8.50 软件,通过验证性因素分析发现,西方心理资本的拟合结果是: $\chi^2=1324.35$ ,  $df=402$ ,  $\chi^2/df=3.29$ , GFI=0.74, CFI=0.69, RMSEA=0.083。拟合效果劣于此前的两个研究。而本土心理资本构念的验证性因素分析结果显示, $\chi^2=1469$ ,  $df=731$ ,  $\chi^2/df=2.01$ , GFI=0.85, CFI=0.90, RMSEA=0.070。从指标性能上看,本土心理资本具有更好的构念效度。

### 6.4 对工作绩效的影响比较

**6.4.1 描述性统计与相关性分析** 表 6 反映了研究变量的平均值、标准差与相关性情况。由表可知,本土、西方心理资本均与工作绩效有显著相关,具有良好的效标关联效度。事务型心理资本扩展了西方心理资本的内涵,但总体上两者的相关性比较高( $r=0.70$ ),高于西方心理资本与人际型心理资本的相关性( $r=0.53$ ),按照多质多法的思想,该结果对理论较为支持。此外,工作年限与年龄的相关性高

表 5 信度比较

构念		信度(Cronbach's $\alpha$ )	
本土心理资本(0.90)	事务型心理资本 (0.85)	自信勇敢	0.78
		乐观希望	0.71
		奋发进取	0.84
		坚韧顽强	0.78
	人际型心理资本 (0.87)	谦虚诚恳	0.82
		包容宽恕	0.76
		尊敬礼让	0.72
		感恩奉献	0.77
西方心理资本 (0.88)	希望		0.81
	乐观		0.57
	韧性		0.85



达 0.94, 为避免在后面的回归模型中出现严重的共线性, 去掉年龄因素。

**6.4.2 模型的回归分析** 分别以任务绩效、周边绩效为因变量进行回归分析。表 7 显示了心理资本对任务绩效的影响。各模型的 VIF 值均小于临界值 10, 说明模型 1~6 不存在严重的共线性问题。由模型 1 可知, 在控制变量中, 学历与工作年限对任务绩效有显著的正向影响, 笔者认为原因在于随着学历的提升与工作年限的延长, 雇员的人力资本更为丰富, 有助于工作职责的履行。

通过  $R^2$  值, 我们可以看到事务型心理资本相对西方心理资本能解释更多的任务绩效变异, 而人际型心理资本与西方心理资本的效应几乎相当。通

过模型 5 与模型 2 的比较可知, 本土心理资本与西方心理资本相比, 对任务绩效的预测能力更强。将人际型心理资本与西方心理资本同时进行回归后发现, 模型 6 相对模型 2 的  $\Delta R^2$  有显著增加, 表明本土的人际型心理资本相对西方心理资本具有增量效应, 因此, 人际型心理资本是西方心理资本在本土的重要补充。

接着分析对周边绩效的影响, 回归结果如表 8 所示。模型 7~12 的 VIF 均小于临界值 10, 同样说明模型不存在严重的共线性问题。控制变量的学历、工作年限像对任务绩效一样, 对周边绩效也产生了积极效应。对于自变量, 无论是事务型心理资本、人际型心理资本、本土心理资本还是西方心理

表 6 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	8	9
1.性别	0.38	0.49									
2.年龄	33.88	8.38	-0.39**								
3.学历	2.80	0.87	-0.07	0.08							
4.工作年限	150.11	109.03	-0.32**	0.94**	-0.07						
5.西方心理资本	4.29	0.51	-0.14**	0.07	0.13**	0.08					
6.事务型心理资本	4.37	0.57	-0.18**	0.14**	0.13**	0.10	0.70**				
7.人际型心理资本	4.47	0.55	-0.14**	0.24**	0.14**	0.23**	0.53**	0.46**			
8.本土心理资本	4.42	0.48	-0.19**	0.22**	0.16**	0.19**	0.72**	0.86**	0.85**		
9.任务绩效	4.51	0.61	-0.01	0.18**	0.14**	0.19**	0.43**	0.46**	0.45**	0.53**	
10.周边绩效	4.68	0.62	-0.12	0.25**	0.18**	0.24**	0.58**	0.61**	0.69**	0.76**	0.59**

注: ①性别 0=男, 1=女; 年龄单位为年; 1=高中以下, 2=专科, 3=本科, 4=硕士, 5=博士; 工作年限单位为月, 下同。②\* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$

表 7 心理资本对任务绩效影响的回归分析

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
常数项	3.967***	1.921***	1.923***	2.098***	1.245***	1.381***
控制变量						
性别	0.073	0.120	0.142*	0.095*	0.136	0.119*
学历	0.157*	0.103	0.102	0.094	0.074	0.080
工作年限	0.228***	0.207***	0.200***	0.136*	0.143*	0.155
自变量						
西方心理资本		0.421***				0.288***
事务型心理资本			0.453***			
人际型心理资本				0.416***		0.264***
本土心理资本					0.517***	
$R^2$	0.067	0.235	0.260	0.224	0.311	0.282
Adjusted $R^2$	0.052	0.223	0.248	0.211	0.299	0.267
F 检验	5.689***	18.897***	21.608***	17.715***	27.718***	19.258***
$\Delta R^2$		0.170	0.195	0.159	0.246	0.047
F 检验		54.804***	64.948***	50.382***	87.805***	16.070***

注: ① 表中的回归系数为标准化值; ② 模型 2、3、4、5 的  $\Delta R^2$  计算以模型 1 为基础, 模型 6 的  $\Delta R^2$  计算以模型 2 为基础; ③ \* $p<0.05$ ;

\*\* $p<0.01$ ; \*\*\* $p<0.001$

资本均对周边绩效有积极贡献,这说明具有积极心理能力的个体会努力工作奉献和促进人际关系。从单个模型的解释力来看,西方心理资本对周边绩效的影响最低,事务型心理资本次之,人际型心理资

本再次之,最高的是本土心理资本。这说明,本土心理资本对周边绩效的解释能力比西方心理资本强,从模型 12 的结果可知,西方心理资本缺少人际型心理资本的构成要素,削弱了对周边绩效的解释力。

表 8 心理资本对周边绩效影响的回归分析

变量	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10	模型 11	模型 12
常数项	4.109***	0.876***	1.458***	1.152***	0.219***	0.020***
控制变量						
性别	-0.030	0.043	0.059	0.005	0.059	0.042
学历	0.190**	0.105*	0.118*	0.091	0.073	0.069
工作年限	0.242***	0.209***	0.206***	0.096	0.121**	0.127**
自变量						
西方心理资本		0.559***				0.350***
事务型心理资本			0.583***			
人际型心理资本				0.652***		0.415***
本土心理资本					0.733***	
$R^2$	0.095	0.413	0.418	0.486	0.589	0.629
Adjusted $R^2$	0.084	0.405	0.408	0.473	0.582	0.622
F 检验	8.596****	64.821***	41.119***	58.151***	88.075***	83.210***
$\Delta R^2$		0.319	0.323	0.391	0.494	0.216
F 检验		211.520***	136.539***	187.361***	295.742***	76.835***

注: ① 表中的回归系数为标准值; ② 模型 8、9、10、11 的  $\Delta R^2$  计算以模型 7 为基础, 模型 12 的  $\Delta R^2$  计算以模型 8 为基础; ③

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

## 7 讨论与结论

### 7.1 结果讨论

(1) 本土心理资本的维度。自信与勇敢、谦虚与稳重诚信、乐于奉献与知恩图报、尊敬他人与礼貌让人出现合并现象,表明它们存在共同的深层次影响因素。从八个要素来看,它们都符合心理资本的 POB 准则。本土心理资本构念建立在规范的研究基础上,符合可测量的要求。在访谈与文献收集中,笔者注意察看某种心态是否可经后天培养。尊敬、礼让、包容、宽恕、感恩、奉献、诚信等可经修身养性形成,满足可开发性的条件。事务型心理资本相对西方心理资本构念,增加了奋发进取、沉着冷静、勇气等维度。奋发进取代表了一种进取心,中国父母有望子成龙、望女成凤的传统诉求,显然这种心态也不是先天就具备的。这里的勇气与自信一样,不是一般意义的具有特质性质的个性特征,而是与具体工作情景紧密结合在一起,可经开发形成。对绩效的影响方面,我们选择的访谈对象是高性能员工,开放式问卷调查则是要求被试回答“组织中高性能员工所具有的心态”,保证了所建构的

维度对工作绩效有积极影响。总之,程序与内容上都保证了本土心理资本构成要素符合心理资本内涵与 POB 标准,具有类状态变量性质,比较容易开发形成但又难瞬时改变。

(2) 事务型与人际型心理资本的关系。它们是否存在潜在的冲突,例如“自信”的人能否做到“谦虚”。笔者认为它们不是冲突的关系,不自信的人未必就会谦虚,相反在访谈与日常观察中发现它们更多的是相互促进关系。虽然谦虚、尊重、礼让、奉献等人际态度看似与自信、乐观、进取等做事心态矛盾,但为避免社会关系冲突或者以退为进,反而有积极效果。站在更深层的心理机制上它们可能存在统一性,即心理资本丰富的个体能主动积极地适应做人处事的有效规则。因此,现实中很多成功人士能做到自信与谦虚、进取与包容的统一。柯林斯(2006)在《从优秀到卓越》一书中描述能带领公司实现卓越的第 5 级经理人时认为他们是矛盾混合体,“既谦虚平和又无畏坚决”。相关性分析的结果也表明,事务型与人际型心理资本具有显著的正相关性(相关系数在 0.50 左右)。

(3) 本土心理资本维度与西方的区别和联系。

自信、乐观希望、韧性等事务型心理资本与西方心理资本维度基本相同, 呈现了跨文化有效性。无论在何种文化背景下, 要完成一件有挑战性的任务, 个体自身的积极因素都离不开自信、乐观希望等, 它们受价值观的影响很小, 表现了“文化无涉”的特征。但为什么**人际型心理资本是新增内容**? 原因之一可能是西方心理资本构念还不完善, 没有将人际方面的心理资本要素纳入。另一种解释则是西方社会在处理人际与事务方面所需的积极心态是相同的, 即可以用“自信、乐观、希望与坚韧”等心态来处理人际关系。虽然自信、乐观等对人际处理有一定帮助作用(从两类心理资本的正相关性可以验证), 但笔者更认同前者, 并且即使西方学者考虑了人际型心理资本, 其必然与中国文化情景下的人际型心理资本具有重大差异。这是因为相对事务型心理资本, 人际型心理资本将孤立的个体事务推向了联系的群体互动的心态决策, 人际互动效果如何与社会普遍推崇的价值规范有关。虽然不排除“感恩奉献”等心态在西方社具有跨文化适用性, 但谦虚谨慎、尊敬礼让、包容宽恕等之心具有较强的本土特色。

(4) 本土心理资本量表的效标关联效度。由相关性分析结果可知, 本土心理资本两个维度展现了良好的效标关联效度。它们与任务绩效、周边绩效以及工作满意度、工作投入与组织承诺显著相关, 说明心理资本的积极作用是不言而喻的。**同时我们也注意到, 人际型心理资本与周边绩效、工作满意度与组织承诺的相关性更强, 因此, 具有谦虚、奉献、包容与尊敬他人之心的员工, 对组织产生了附加的、不易显现的价值。而这种人际型心理资本与传统性和相依我正相关, 说明比较认同传统价值和遵从集体主义的个体拥有更多的人际型心理资本。在知识创造与技术创新时代, 知识工作者需要相互合作进行团队创新, 人际型心理资本的重要性越来越得到体现。**在开放的全球化经济背景下, 我们应看到部分传统文化的价值, 需要将之给予保留并在组织中善加开发与利用。

(5) 本土心理资本量表与西方量表的信效度比较。西方量表的信度低于本土量表, 尤其是“乐观”一项。Luthans, Avolio, Walumbwa 和 Li(2005)的研究结果与此大体相似。他们对此的解释是, 即使经过了系统的回译程序, 由于希望、乐观与韧性等构念是在美国开发出来的, 将其运用到另外一个背景下, 由于文化取向的不同导致结果偏差。笔者认为, 更深层的原因可能是测量项目的原逻辑关系在另

一文化背景不能成立。测量项目是构念的指标体系, 一个构念要具备良好的信度, 其内在逻辑关系应该是清晰的, 各测量项目是紧密关联的和确切能外显构念的内涵。在每个测量项目的评分上, 由于文化的差异, 对同一种现象、行为, 不同文化背景的群体对其理解与解释有差异, 即使评价结果相同, 反映的东西可能完全不同。另外西方量表的“乐观”使用了较多的反向题, 这些反向题不排除有填答者粗心大意, 但这些反向题可能代表了不同的构念, 而不是同一构念的另一端。Luthans, Avolio, Walumbwa 和 Li(2005)等人认为西方心理资本具有高阶结构, 然而本研究反映的拟合结果不太理想, 不如二阶双因素模型拟合得好。原因有信度以及跨样本有效性问题。Luthans, Avolio, Walumbwa 和 Li(2005)的结论是以工人为对象得出, 将其扩展到企业管理人员、IT 技术人员以及政府公务人员等混合群体时, 测量模型的恒等性可能不再成立。

(6) 本土心理资本与西方心理资本对工作绩效的解释力比较。尽管回归结果显示西方心理资本对任务绩效、周边绩效有正向影响, 这与 Luthans, Avolio, Walumbwa 和 Li(2005)和仲理峰(2007b)的研究发现相一致, 但是与本土心理资本相比, 无论是对任务绩效还是周边绩效的解释力都相对落后。回归结果显示人际型心理资本相对西方心理资本在各个绩效影响上都具有显著的增量效应, 说明西方心理资本构念忽视了人际型心理资本。Luthans, Youssef 和 Avolio(2007)试图将社会积极能力纳入心理资本范畴, 他们对感恩与宽恕的重视, 与我们的发现是相吻合的。事务型心理资本与西方心理资本基本相似, 但有细微的差别。如自信维度中加入了勇气。Luthans, Youssef 和 Avolio(2007)更广泛地探讨了勇气的内涵以及如何符合心理资本标准。在本研究中勇气是一种能力表现的胆量, 从而与自信良好地结合在一起。事务型心理资本相对西方心理资本多了一些元素, 增强了对任务绩效的解释力度。

## 7.2 理论贡献与管理启示

本研究的理论贡献, 首先是在跨文化背景下开发了一份信效度相对较好的本土量表, 为心理资本理论的跨文化研究奠定了一定的基础; 其次, 发现中西方心理资本构念维度具有差异性。本土心理资本构念不仅包括西方的“自信”、“乐观”、“希望”与“韧性”等典型要素, 还新添了“奋发进取”、“勇敢”等。人际型心理资本是西方心理资本构念在中国情

景下应用的盲区;再次,发现了本土心理资本与工作绩效、工作满意度与组织承诺正相关,人际型心理资本与周边绩效、工作满意度、组织承诺的相关性高于事务型心理资本;最后,采用了中西量表的比较研究方法,并且通过比较发现本土心理资本信效度更好,对工作绩效尤其是周边绩效的解释力度比西方心理资本构念更强。

对于管理启示,首先是组织雇员应该保持为人处事的积极心态。不仅在事务上保持积极进取、乐观希望、自信勇敢与坚韧顽强,更是在为人方面要保持谦虚谨慎、宽容包容、尊敬礼让与感恩奉献等。做人做事是相互关联的,只有调整好两方面的心态才有更大可能获得职场成功。其次,不要简单认为中国传统文化都已过时。虽然全球化在影响着民族的文化与国人的价值观,但许多传统的为人方式仍然得到了大众的认同,它们在当今职场具有很重要价值。必要的谦虚、低调、助人,而不是咄咄逼人和以自我为中心,有助于保持人际和谐和提升工作绩效。最后,组织应加强对员工心理资本的识别、开发与管理。在录用新员工时不仅要看其知识技能水平、社会关系资源,还要特别考量其心理状态。心理资本最为隐蔽却又十分重要,在工作比较独立的任务情景中,组织应着重考察应聘者的事务型心理资本,而在任务依赖性高时则要注意他们的人际型心理资本。组织可以通过有效的组织文化、领导方式、人力资源管理实践以及拓展训练等形式增强对雇员心理资本的开发。

### 7.3 研究局限与建议

首先,抽样的对象与样本数量问题。样本来源比较广泛和分散,所得结论对某些特殊的对象,如创业人员,可能有效性不足。未来的研究可以利用更多的样本进行检验。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同源偏差。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。对于心理资本,也可以尝试开发他评版的量表,并与自评版进行比较。最后,本研究是一项基础性工作,未来可以在中国本土组织情景下,深入研究本土心理资本理论。如可以探讨人力资本、社会资本与心理资本的相互关系及对工作绩效的效应差异与调节因素,也可以分析本土心理资本对主观幸福感、知识分享行为、创新行为、创新绩效、创业绩效等的影响,甚至也十分有必要从个体、群体与组织的系统角度研究本土心

理资本的形成原因。

### 7.4 结论

(1) 中国本土心理资本由事务型心理与人际型心理资本两个二阶因素构成。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,人际型心理资本包括谦虚谨慎、包容宽恕、尊敬礼让与感恩奉献。

(2) 中国本土心理资本量表具有良好的信效度。事务型心理资本、人际型心理资本与任务绩效、周边绩效、工作满意度、工作投入、组织承诺显著正相关,人际型心理资本与传统性、相依我显著正相关。相比西方量表,本土量表的信效度更好。

(3) 本土心理资本表现出了积极的效果,组织在甄选和使用雇员时应重视其心理资本水平,并采取一些措施进行培育与开发。

### 参 考 文 献

- Aroian, K. J., Schappler-Morris, N., Neary, S., Spitzer, A., & Tran, T. V. (1997). Psychometric evaluation of the Russian Language version of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 5, 151-164.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The Implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Chen, X. P., Farh, J. L., (1999). The effectiveness of transactional and transformational leader behaviors in Chinese organizations: Evidence from Taiwan. Chicago: *Paper presented at the National Academy of Management Meetings*.
- Cheng, B. S. (2005). The direction and strategy of research on Chinese organizational behavior: from westernization to indigenization. (in Chinese). *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, 12, 191-245.
- [郑伯坝.(2005).华人组织行为研究的方向与策略:由西化到本土化. *本土心理学研究*, 12, 191-245.]
- Collins, J. C. (2006). *Good to great*. (in Chinese). Beijing: China Citic Press.
- [柯林斯.(2006). *从优秀到卓越*. 北京: 中信出版社.]
- Farh, J. L., Early, P. C., & Lin, S. C. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 42, 421-444.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35, 15-829.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*, 18, 254-273.
- Jiang, D. Y., Cheng, B. S., Jen K. K., & Huang, C. W. (2003). Organizational loyalty: indigenous construct and its measurement. (in Chinese). *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, 19, 273-337.
- [姜定宇, 郑伯坝, 任金刚, 黄政玮.(2003). 组织忠诚:本土化的建构与测量. *本土心理学研究*, 19, 273-337.]

- Jiang, J. W., & Zhao, S. M. (2007). Psychological capital and its implication on strategic human resource management. (in Chinese). *Economic management*, 9, 55-58.
- [蒋建武, 赵曙明. (2007). 心理资本与战略人力资源管理, *经济管理*, 9, 55-58.]
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 75-92.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 249-271.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizon*, 47(1), 45-50
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press. Translated by Li, C. P. (2008). Beijing: China Light Industry Press.
- [Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). 心理资本. 纽约: 牛津大学出版社. 李超平译(2008). 心理资本——打造人的竞争优势. 北京: 中国轻工业出版社.]
- Luo, L. (2000). Self construction, cultural values and well-being—cross-culture comparison between Chinese and British. In *planning report of pursuing excellence at the Chinese indigenous psychology research*. Taipei: department of psychology in national Taiwan university.
- [陆洛. (2000). 《自我建构, 文化价值及幸福感——中国人和英国人的跨文化比较》. 见 华人本土心理学研究追求卓越计划办公室(主编): 《华人本土心理学研究追求卓越计划八十九年度计划执行报告书》. 台北: 国立台湾大学心理学系.]
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: implications for cognition, emotion, and motivation. *Journal of Psychological Review*, 98, 224-253.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Norman, S., Luthans, B., & Luthans, K. (2005). The proposed contagion effect of hopeful leaders on the resiliency of employees and organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12, 55-64.
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19, 31-37.
- Papenhausen, C. (2006). Half full half empty: the effects of top manager's dispositional optimism on strategic decision-making and firm performance. *Journal of behavioral and applied management*, 7, 103-125.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24, 26-31.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525-531.
- Wang, L. (2005). Psychological Capital: Competency Source in Harmonious Workplace. (in Chinese). *New Capital*, 9, 19-20.
- [王垒. (2005). 心理资本: 和谐工作场所的竞争力来源. *新资本*, 9, 19-20.]
- Wang, Y. F., & Zhu, Y. (2007). Theory of psychological capital and its advances. (in Chinese). *Foreign Economics & Management*, 29, 32-39.
- [王雁飞, 朱瑜. (2007). 心理资本理论与相关研究进展. *外国经济与管理*, 29, 32-39.]
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitments as predictors of organizational citizenship and inrole behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.
- Yang, K. S. The social orientation of Chinese: the viewpoint of social interaction. In Yang K. s., & Yu, A. B. (1993). *The psychology and behavior of Chinese—the theory and method*. Taipei: Guiguan Press.
- [杨国枢. (1992). 中国人的社会取向: 社会互动的观点. 见: 杨国枢, 余安邦 主编. (1992). *中国人的心理与行为——理念及方法篇*. 台北: 桂冠图书公司.]
- Yang, K. S., Yu, A. B., & Ye, M. H. (1989). Chinese personal traditional values and modern values: concept and measurement. (in Chinese ). In Yang, K. S., & Huang, K. G. (1989). *Chinese Psychology and Behavior*. Taipei: Guiguan Press.
- [杨国枢, 余安邦, 叶明华. (1989). 中国人的个人传统性与现代性: 概念与测量. 见杨国枢, 黄光国主编. (1989). *中国人的心理与行为*. 台北: 桂冠图书公司.]
- Zhong, L. F. (2007a). Review of psychological capital research. (in Chinese). *Advances in Psychological Science*, 15, 482-487.
- [仲理峰. (2007a). 心理资本研究评述与展望. *心理科学进展*, 15, 482-487.]
- Zhong, L. F. (2007b). Effects of psychological capital on employee's job performance, organizational commitment, organizational citizenship behavior. *Acta Psychological Sinica*, 39, 328-334.
- [仲理峰. (2007b). 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. *心理学报*, 39, 328-334.]



## Psychological Capital: Chinese Indigenous Scale's Development and Its Validity Comparison with the Western Scale

KE Jiang-Lin<sup>1</sup>, SUN Jian-Min<sup>2</sup>, LI Yong-Rui<sup>1</sup>

(<sup>1</sup>*School of Management, Beijing Normal University, Beijing 100875, China*)

(<sup>2</sup>*School of Labor Relations and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, China*)

### Abstract

Originated from positive psychology, psychological capital is regarded by some researchers and practitioners in the field of human resource management as one of the individual competitive advantage sources beyond human capital and social capital. As defined by Fred Luthans, a pioneer scholar in this research area, psychological capital is the positively-oriented human resource strengths and psychological capacities that can be measured, developed, and effectively managed for performance improvement in the workplace. Generally, this construct consists of four dimensions, self-efficacy/confidence, hope, optimism, and resiliency. Some empirical research indicated that employee's psychological capital has positive impacts on good work attitudes, behaviors and performance. It would be worthwhile to examine the external validity of psychological capital in a transition society such as China considering the cultural differences, which is the core root of psychological capital. Although there are already a few empirical studies about psychological capital in China, those are mostly replications of western studies. We need more indigenous studies to demonstrate the potential differences in psychological capital between different cultures.

The main purpose of this study is to develop a scale of indigenous psychological capital construct in the context of Chinese culture. Several methods were taken to collect the measurement items of indigenous psychological capital scale, including depth interview, literature review, successful person's biography material, and unstructured questionnaire survey. After that, we used item analysis, reliability analysis, factor analysis, correlation analysis and regression analysis to test the liability and validity of the developed scale.

The results indicated that indigenous psychological capital construct has two high-order factors, task-oriented psychological capital and *guanxi*-oriented psychological capital. Each dimension has four sub-dimensions respectively. Task-oriented psychological capital includes self-confidence and courage, optimism and hope, spirit of enterprise and diligence, resiliency and perseverance. *Guanxi*-oriented psychological capital consists of toleration and forgiveness, respecting and courtesy, modesty and prudence, thanksgiving and dedication. To a great extent, task-oriented psychological capital is similar to the structure of western psychological capital, but *guanxi*-oriented psychological capital is very special for its characteristics with Chinese culture. Indigenous scale of psychological capital has good criterion-related validity. Both task-oriented psychological capital and *guanxi*-oriented psychological capital are significantly related with task performance, contextual performance, job satisfaction, job involvement and organization commitment, meanwhile *guanxi*-oriented psychological capital is related with traditional values and dependent self. Regression analysis indicated that indigenous psychological capital can explain more variances of employee's task performance and contextual performance than western psychological capital.

The authors suggest that the cultural differences between the Chinese and western should be considered when building the indigenous psychological capital theory and Chinese organizations should pay attention to developing and managing employee's psychological capital.

**Key words** psychological capital; indigenous scale's development; job performance; cultural difference