

# 心理资本对企业自主创新的作用机理研究

## ——基于组织学习视角的整合框架

杨 燕,高山行

(西安交通大学 管理学院,陕西 西安 710049)

**摘 要:**在将心理资本构念从心理学引入管理学并在团队层面和组织层面对其拓展的基础上,从心理资本影响个体层面、团队层面和组织层面的学习出发,构建了不同层面的心理资本影响企业创造力和自主创新的路径模型。从认知、情感、行为等角度分析心理资本对组织学习的影响,以及组织学习在心理资本与企业自主创新之间的中介作用。试图为企业管理者提供自主创新管理的新角度,同时获得理论研究上的适度突破。

**关键词:**心理资本;组织学习;企业自主创新;作用机理

**DOI:**10.3969/j.issn.1001-7348.2010.23.019

**中图分类号:**F406.3

**文献标识码:**A

**文章编号:**1001-7348(2010)23-0079-06

## 0 引言

全球化经济竞争的加剧和科学技术知识的迅速更新,把企业推向多变动荡的超竞争环境中。企业如何在动荡不确定的环境中赢得竞争优势、持续创造价值,得到了很多学者的关注。对于知识型组织而言,创新常常被认为是竞争优势的一个基本来源<sup>[1]</sup>。随着国外企业的大量涌入,国内市场竞争日趋激烈,单纯依靠引进吸收和简单模仿的企业已经难以在竞争中立足。为了应对日趋激烈的国际化竞争,国家提出了自主创新战略,鼓励企业自主创新,以期建立一定的竞争优势,但却往往因为员工心理状态不佳,而影响其创造力的发挥和企业创新能力的提升。企业创新的主体是知识所有者,知识所有者的心理状态、能力、积极性等都会对企业的创新绩效产生影响。因此,提升企业的创新绩效离不开心理资本管理。实际上,随着心理资本从心理学领域借鉴到管理学领域,心理资本与企业创新之间的关系也日益得到关注。故有必要深入探索心理资本能够促进企业自主创新的原因,以弄清心理资本对企业自主创新的作用机理。

## 1 心理资本研究回顾及构念拓展

### 1.1 心理资本内涵和研究视角

心理资本概念最早出现在经济学、投资学和社会学等

文献中,而后随着积极心理学和积极组织行为学得到发展和修订,研究视角从心理特征、心理状态发展到二者的结合。①“心理特征”研究视角。Goldsmith, Veum & Darity 以及 Goldsmith, Darity & Veum<sup>[2-3]</sup>认为,心理资本是指能够影响个体生产效率的个性特征,反映了一个人的自我观点或自尊感,支配着个人动机和对工作的态度。它是个体在早年生活中形成的相对稳定的心理倾向或特征,主要包括个体的自我知觉、工作态度、伦理取向和对生活的一般看法。Hosen<sup>[4]</sup>认为心理资本是个体通过学习等途径获得的具有持久性和相对稳定性的心理内在基础构架,包括个性品质和倾向、认知能力、自我监控和有效的情绪交流。②“心理状态”视角。在积极心理学<sup>[5]</sup>和组织行为学的研究框架下,Luthans 发展了积极组织行为方法<sup>[6-7]</sup>,提出了心理资本高阶构念<sup>[9]</sup>。积极组织行为是“可以测量、发展、有效管理以提高绩效的心理能力的研究和应用”,不同于相对固定的自我评价构念、五大人格特质、自尊和情感智力<sup>[7]</sup>。心理资本被定义为个体一般积极性的核心心理要素,具体表现为符合积极组织行为标准的心理状态。它包括自信或自我效能感、希望、乐观和坚韧性,超出人力资本和社会资本,能够使个体获得竞争优势<sup>[8]</sup>。Avolio<sup>[9]</sup>认为心理资本是有助于预测个体高绩效工作和快乐工作指数的积极心理状态的综合,能够导致积极的组织行为和个体较好的工作绩效和工作满意度。③“特性和状态兼容”视角。这种观点认为,心理资本同时具有特质性和状态性,

收稿日期:2010-03-25

作者简介:杨燕,(1983—),女,山东聊城人,西安交通大学博士研究生,研究方向为自主创新、知识管理;高山行(1963—),男,陕西兴平人,西安交通大学教授,研究方向为知识产权管理、技术竞争。

是个体拥有的积极心理资源,其构成部分(自信或自我效能感、希望、乐观和坚韧性)是“类状态”的,既具有状态性,可以通过干预措施来开发;又具备特质性,相对比较稳定<sup>[10]</sup>。

### 1.2 心理资本的构成要素和测量

积极心理资本是由自信或自我效能、希望、乐观和坚韧性4个要素构成,它们都是个体的基本心理力量和状态,都符合积极、独特、可以测量、可以开发、与绩效相关等积极组织行为(POB)的标准<sup>[8]</sup>。对于每个构成因素的含义借鉴了已有文献的研究成果,“自信”是个体对于成功完成特定情境下的特殊任务所拥有的能力的信心,其中能力包括可以充分利用自身动机、认知资源和行为过程<sup>[11]</sup>;“希望”是一种积极的动机状态,建立在目标导向和实现目标的路径之间的成功交互作用基础之上<sup>[12]</sup>;“乐观”是倾向于把好的事件看作是内部的、持久的,把坏的事件看作暂时的、外部的<sup>[13]</sup>;“坚韧性”是坚定地接受现实且有能力强适应巨大变化<sup>[14]</sup>。Luthans, Avolio & Avey<sup>[15]</sup>开发出24个题项对心理资本进行测量,每个维度有6个题项。该问卷经过了心理计量学的检验和分析,得到了涵盖服务业、生产制造业、教育业、高技术产业样本的支持。

### 1.3 心理资本构念的拓展

作为继人力资本和社会资本之后出现的一种无形资产,心理资本在自主创新管理中的研究还不多见。人力资本从知识和技能角度,社会资本从联系和关系角度分别对企业自主创新产生影响。那么,心理资本怎样对企业创新产生影响?这其中的机制是什么?本文以解决这个问题为导向,从构成企业的基础单位——个人出发,从本体论的角度,分析心理资本作为员工的一种兼有状态性和特质性的资本,怎样影响组织学习进而对企业创新发生作用。国内外对心理资本的研究还集中于个体层面,为了从心理学和管理学结合的角度研究它与企业自主创新的关系,探讨其对企业自主创新的影响机制,需要对心理资本构念进行拓展。拓展到高层面的心理资本既直接作用于对应层面的学习,也作为一个调节变量影响低层面心理资本与组织学习之间的关系。心理资本的4个维度以不同的机制对个体学习和团队学习产生影响。

已有的心理资本在管理学领域的研究主要集中在组织行为学领域,并且理论研究和实证研究都是在个体层面进行,考察个体心理资本对于个体工作绩效、工作满意度、离职率、承诺水平以及组织公民行为等的影响。组织是个多层次系统,许多理论都潜在假设组织的多层面性。但是在现实的研究中,各个学科只关注了某一层次(比如,社会学倾向于从宏观组织层面探讨,心理学倾向于从微观个体层面来研究)。将微观和宏观结合起来的多层面理论(Multilevel Theory)作为组织研究中的一个新范式,研究不同层面之间的交互,更有利于整合地理解组织不同层面的现象,探索组织内部各种机制。微观现象渗透在宏观现象中,而宏观现象由微观元素通过交互作用形成。行为是人与环境交互作用的结果,低层面元素通过交互作用“突

现”成为高层现象。同时,组织或团体因素对个体行为或知觉产生潜在影响。

Morgeson & Hofmann<sup>[16]</sup>认为可以根据功能和组织把不同层面结构的差异区分开来。结构的功能/作用表明它与其它结构或结果之间的关系;而结构的组织是指这些作用形成的过程。集体层面结构的类型体现结构的性质,结构的性质影响其组合方式和测量方法。根据Kozlowski & Klein<sup>[17]</sup>对集体层面结构的3种分类以及各种结构的特征,集体层面(包括团队层面和组织层面)心理资本属于共享结构,产生于集体成员个体对集体的经验和认知,并且在集体成员中发挥作用;在不同层面上(主要指团队层面和组织层面)有相似内容(效能、希望、乐观、坚韧性)、意义和结构,以突现中的“组合”方式结合而成;是集体成员共同具有的特征,只有当集体内的个体共享相似知觉时才存在。需要注意的是,在使用共享结构的集体层面心理资本时,需要阐明个体特征的组内一致性,以及集体成员之间的交互作用过程。

在Chan<sup>[18]</sup>总结的5种构成模型的基础上,我们认为个体层面的心理资本通过参照点转换模型构成集体层面的心理资本,结构的参照点从个体转换到集体。例如测量心理资本中的“效能”,个体层面和团队层面心理资本的测量项目是不同的:前者是“我相信我能完成任务”,后者是“我相信我们团队能完成任务”。区别在于参照点发生了变化,产生了两个不同的结构;前者是个体层面的效能,后者是集体层面的效能。集体层面心理资本的其它构成部分(希望、乐观、坚韧性)所用测量项目的变化与此相似。

## 2 心理资本与组织学习

### 2.1 组织学习的内涵与多层次性

自March & Simon于1958年提出组织学习概念以来,对组织学习的研究已形成多学科交叉研究的趋势。从管理组织学角度,组织学习是指组织为了实现愿景或适应环境变化,在个体、团队、组织内和组织间进行的、不断产生和获得新的知识和行为,并对其进行解释、整合和制度化的循环上升的社会互动过程。学者们对组织学习有不同的分类,常见的有March提出的利用式学习和探索式学习、Argyris等划分的单环学习和双环学习、Senge提出的适应性学习和产生性学习。Crossan等<sup>[19]</sup>把利用式学习和探索式学习看作知识的两个流动过程。利用式学习是知识由组织层向团队层和个体层流动,将组织知识转化为个体知识,再转变为个体认识和行为的过程,其本质是把组织已学习到的知识进行应用;探索式学习是知识由个体层向团队层和组织层流动,将个体拥有的新知识或新行为整合、转化为组织知识,从而逐步改变组织层特征(如组织文化、组织战略)的过程。

不同层面的组织学习和组织知识是相互影响并转化的。Kim<sup>[20]</sup>认为个体心智模式与共享心智模式之间的相互影响把个体层面和组织层面的学习联系起来:个体心智

模式影响共享心智模式,使个体学习转化为组织层学习;同时,组织共享心智模式影响个体心智模式,使组织层学习转化为个体学习。Crossan<sup>[19]</sup>提出的组织学习动态模型从组织战略出发,包括个体、团队和组织 3 个学习层次,4 个心理和社会互动过程(直觉、解释、整合、制度化),2 个信息流动过程(反馈和前馈),强调组织学习的动态性以及潜在直觉的学习。本文从组织学习作为知识流动过程的研究视角出发,认为探索式学习使个体知识转化为团队知识和组织知识的过程中,团队层面和组织层面心理资本都发挥至关重要的作用。

## 2.2 组织学习的情境特性和过程特性

组织学习是一种社会结构,与发生情境/条件紧密相关。知识嵌入在情境之中,个体和群体学习嵌入在组织的系统、结构、程序以及战略中,组织记忆体现在组织学习和决策制定活动中。组织学习过程有明显的阶段划分<sup>[19]</sup>:①知识获取(从外部获取或者内部发展);②知识扩散(知识在组织成员之间扩散);③共享理解(个体分享并整合他们的知识,达到共享的理解及决策的协调);④组织记忆(储存知识在专门的组织系统中或者以惯例、程序及其它系统中为将来所用)。组织学习不仅需要把更多知识放入组织记忆的载体,更需要使用各种方法将知识吸收整合到组织中,包括知识获得、与以往经验的结合、知识利用<sup>[21]</sup>。

## 2.3 心理资本对组织学习过程的影响机制

学习的主体是组织成员,组织学习实质上是组织中或组织间人与人的交互作用过程。在此过程中主要是通过心理和社会互动实现知识或信息的产生和流动。组织学习是人的交互以及知识或信息的流动同时进行的过程。个体通过行动产生某种知识,然后通过集体学习使个体知识转化为集体知识,最后集体知识通过制度化转化为组织知识;同时,制度化的、权威的组织知识又会对个体未来的行动产生影响,是一个循环的过程。“行动”、“集体学习”、“制度化”过程都受到相应层面心理资本的影响。由此,我们认为心理资本影响组织学习过程的路径如图 1 所示。

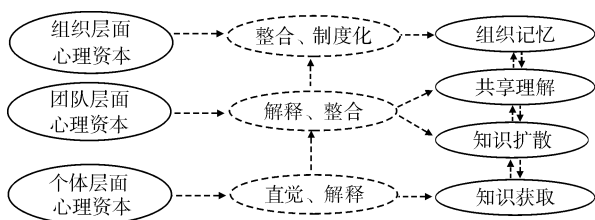


图 1 心理资本影响组织学习路径

## 3 心理资本、组织学习与自主创新——概念模型构建

心理资本不同于人力资本(“你知道什么”:个体的知识、技能和经验)和个体的社会资本(“你认识谁”),关注的是“你是谁”以及“你将成为什么”<sup>[22]</sup>。3 种资本之间存在协同,具有高水平自尊和信心的个体更有可能实现目标,更

快地学习(人力资本技能发展)以及发展更健康的社会联系(社会资本),成功的经验和健康的社会关系(支持网络)也能够加强自我价值感(心理资本)以及促进人力资本发展(比如通过头脑风暴和网络)。整合人力资本、社会资本和心理资本,对于真正发挥人的潜能具有核心作用。心理资本相对稳定,但同时也具有可延展性,在特殊情况下可能会发生改变<sup>[23]</sup>。可延展性允许个体通过培训和心理疗法而获得心理资本的成长和发展。由此我们提出命题:

命题 1:心理资本动态促进员工学习及潜能发挥。

员工的心理资本与工作满意度、使命感和组织承诺显著正相关,而且比人力资本和社会资本对工作态度的影响作用更大<sup>[25]</sup>。拥有希望的员工通常都有明确的工作目标,制定了切实可行的计划并能努力实现目标<sup>[25]</sup>。坚韧的员工能更好地应对难题和逆境并取得成功<sup>[22]</sup>。Cole<sup>[26]</sup>的研究结果表明,心理资本通过影响个体的主观满意感影响个体的动机,进而影响到员工的行为。因此,心理资本在个体内部发挥作用的过程,是通过影响主观感知、情感和动机进而影响员工行为的过程。由此我们提出命题:

命题 2:心理资本通过感知、情感和动机影响员工行为与绩效。

Oldham & Cummings<sup>[27]</sup>将影响创造性工作的决定性因素集中在对创造者人格的研究上。从特质论角度出发,心理资本通过影响创造者人格来影响员工创造性发挥。创造性过程是一个认知过程和文化过程,包含学习特征;心理资本兼有特质性和状态性,影响员工的认知和学习以及创造性的发挥。认知方式导向和内在动机水平是影响员工创造力的核心特征<sup>[24]</sup>。心理资本的效能维度、希望维度和乐观维度作用于员工的内在动机水平,效能维度、乐观维度和坚韧性维度作用于员工的认知导向。此外,工作群体被认为对于员工创造力有社会影响<sup>[29]</sup>。团队心理资本和组织心理资本作为群体情境因素,在影响创造性发挥的过程中起着调节作用。从心理学视角出发,创造力是从内部被激发的过程,外部报酬的使用(比如财务激励)可能对激励创造性工作起到相反作用<sup>[30]</sup>。从内部激发创造力的过程与员工积极心理资本有密不可分的关系,可以通过对心理资本的积极干预得以实现。由此我们提出命题:

命题 3:心理资本有利于员工创造性的发挥。

迅速的组织变革正在给员工压力,要求他们不断提高技能并改变行为以适应新的组织环境。心理资本可以解释为什么一些个体能够较快适应变化,而另一些个体不能及时调整自身以适应组织环境变化,从而能够从员工的角度解释组织之间柔性和动态能力为什么存在差异。同时,心理资本是组织价值创造的重要来源,可以为组织带来竞争优势并使组织获得可持续发展<sup>[22]</sup>。创新是新想法的成功技术实施和经济实现,员工通过思考产生新想法的过程就是个体创造力产生的过程,它是组织创新的基石。创造性绩效恰恰来自于潜在的创造者和他们的工作环境的相互作用<sup>[24]</sup>,而团队心理资本和组织心理资本影响着这种交互。由此我们提出命题:

命题 4:心理资本影响创新并为组织带来竞争优势。

在以上基础上,我们提出了心理资本、学习行为和创造/创新之间的简单模型图。

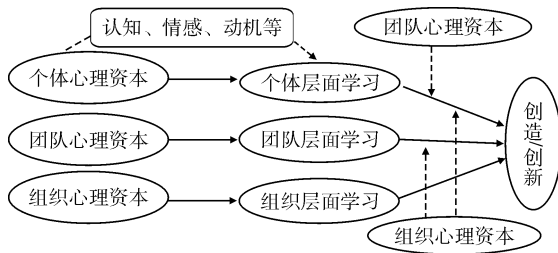


图2 多层面心理资本、组织学习和创新框架

心理资本可以影响个人知识共享的动机,动机是产生、引导及维持行为的力量综合<sup>[30]</sup>。高动机水平的个体一般会付出更多的工作努力,在组织内部更多地共享知识,促进组织学习。目标设定理论、期望理论都认为具有高效能水平的员工个体会被更好地激励,对达成目标的承诺也更高。他们更可能从积极的角度评价负面或消极的事件和结果,而且在遇到困难状况时也能坚持不懈,自认为有能力完成期望的结果;同时,他们也会努力达到更高的预期,更有可能从积极的角度看待自身的力量和失败之后的成功<sup>[31-32]</sup>。心理资本水平较低的员工却可能减少他们的努力或者放弃<sup>[33]</sup>。

希望包括3个方面的要素:拥有自我重视的目标、达到目标的路径/策略的感知能力,以及把路径/策略应用到目标追寻过程的动机<sup>[12]</sup>。高希望水平的人能够带来更好的绩效,因为他们能够制定清晰的目标以及实现目标的各种方法,在使用常规方法失败之后使用备用策略。认知上和行为上参与目标追求过程可以增加已选择的路径/策略的成功几率。一旦目标实现,作为结果的积极情感反馈会进一步加强目标追寻过程。在组织学习中,高希望水平的员工拥有明确的知识获取、分享、扩散和知识创造的目标,并且结合知识的特征制定实现这些目标的具体路径。从内部动机的角度,他们乐于在组织内部进行知识交流;从外部行为的角度,他们有能力结合目标和预定策略实现知识的分享和创造,将个体层面的知识通过整合和制度化的过程保存在组织记忆中。

乐观被定义为积极的结果期望,不仅包括对现在的认知和评价,也包括未来预期,是最接近调整和适应的决定性因素<sup>[34]</sup>。对未来的积极信念可以减少心理焦虑和沮丧,提高工作满意度和心理健康水平。乐观与满意度、积极心情、自尊正相关,与对外界的适应和调整有潜在关系<sup>[35]</sup>。在团队情境和组织情境中,乐观水平的高低影响着员工对未来组织学习和创新的期望,促使员工在低水平焦虑的心态下不断调整自身的学习行为和创造性行为,以适应动态变化的组织文化环境和技术环境。

美国心理学会把坚韧性定义为个人面对生活逆境、创伤、威胁或其它生活重大压力时良好的适应能力,意味着面对生活压力和挫折的“反弹能力”。它包括压力和风险机制、处理和保护机制、缓冲或调节机制<sup>[36]</sup>,是成功处理重要变化、逆境或风险的能力,并随时间而变化,受保护性因

素的影响可以得到加强<sup>[37]</sup>。它是一个动态过程和在任何生命点都可以学习的系统,通过风险和保护过程的交互、内部和外部因素的交互改变有害事件的影响。“一个人怎样从脆弱到坚韧是一个过程,但是坚韧性的特征并不是一个过程”。坚韧性和脆弱性是一个连续集合的两个相反端点,人对逆境的反应取决于保护性因素和交互性过程的动态作用,落在这个集合的某个点上。从心理学意义上来看,坚韧性不仅意味着个体能在创伤或应激之后回复最初状态,在压力威胁下能够坚忍不拔,更强调个体在挫折后的成长和新生。坚韧性可以缓冲压力的负面影响并促进调整 and 适应<sup>[38]</sup>。坚韧的人拥有自尊、自信和自我约束,面对不幸时的勇气和乐观,以及高于平均水平的认知能力。

良好的团队氛围和组织关系、一致的行为规范和价值观、亲密的友谊、导师式的指导、良好的角色榜样、和谐的社会环境等保护性因素对于坚韧性至关重要。坚韧性发挥作用的过程就是个体的保护性因素与高危情境(如工作挫折)相互作用的结果。坚韧性的层次模型认为,最低层次的韧性仅仅具有生存意义,人们通过暴力侵犯和情感压抑来保护自我;中间层面的韧性具有防御意义,个体拒绝与别人交往以抵御外界生活的不良刺激;最高层面的韧性才具有健康、成长的含义,能积极调动个人资源以获得更多的社会支持并灵活处理压力。在组织学习和创新中我们强调的是最高层面的坚韧性,员工在创新导向和学习型的企业文化中,提高技术能力和学习能力,解决挑战性和新颖性问题的过程同时也是员工的坚韧性发挥作用的过程,其对于突变性创新极为重要。

综上所述,我们把个体心理资本和团队(尤其创新型团队)心理资本之间相互作用的机制,以及它们通过组织学习中介影响创造力和团队创新的过程概括在图3中。组织心理资本和组织创新的过程关系与此类似,不再赘述。

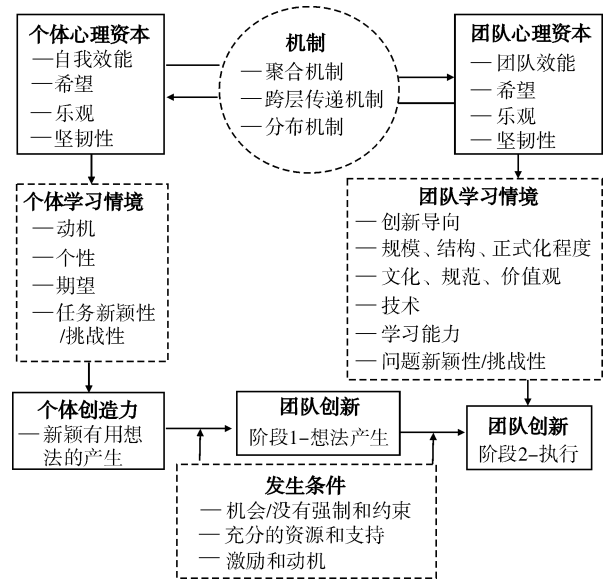


图3 心理资本通过组织学习影响创新的机理

## 4 研究总结与展望

本文在文献回顾与分析的基础上,提出了基于组织学习视角的心理资本与企业创新关系的整合框架。个体心理资本通过对员工学习行为的影响作用于个体创造力;团队和组织心理资本通过团队和组织层面的学习来影响团队创新和组织创新。从研究思路来看,从组织学习入手是一条可行的途径,可以找到既为心理资本所影响,又能导致竞争优势和价值创造的变量。组织学习是从心理资本到组织创新因果链中的关键一环。需要说明的是,本文仅提出了一个概念模型,还有许多问题有待深入研究。首先,本文所揭示的作用机理在知识型企业(主要是高新技术企业)表现得比较明显,但可能并不适合于所有的企业;其次,不同层面的心理资本对不同层面的创新的影响可能存在差异;此外,更重要的是,我们还必须对该理论框架进行实证检验,并明确心理资本在我国的具体构成,以便为我国企业的创新活动和自主创新实践提供指导。

(1)在当前国际金融危机的大环境下,不确定性、压力和焦虑易导致知识型员工对自己在日益变化的环境中处理问题的能力缺乏信心。失业或岗位变动带来的高度紧张,会使知识型员工面临更大的不确定性和压力。在发生原始性创新的知识型企业和科研院所中,知识和技术更新迅速,急剧的社会和经济环境变革,使知识型员工面临更大的心理焦虑和压力。如果不能适当处理他们的紧张心理状态,容易降低员工满意度,最终影响自主创新的产生。因此,组织要保持竞争优势,成功实现自主创新,发展员工的心理资本就特别重要。

(2)在我国越来越重视人力资源的背景下,为了全面认识和开发企业人力资源,改善企业绩效和提升企业竞争力,不仅要重视人力资本的投资与开发,还应该关注心理资本的研究、开发和管理。投资于员工的长期主动性可以提高其心理资本,帮助员工发展坚韧性,提高员工应对社会变革和经济变革的能力。通过培训性项目,帮助员工变得更具有适应性,更愿意参加组织学习和发展。在提高个人绩效的同时,也能够使企业绩效得到改善。

(3)组织可以通过鼓励知识型员工学习并提高其适应组织变革的能力来建立和改善员工心理资本。组织内学习比如员工开发和培训,在帮助员工技能提高的同时,可以向员工展示现实的乐观主义、希望和坚韧性,提高员工积极面对逆境的能力;组织间知识学习,有利于外部新知识的获取和使用,新文化和新氛围的注入,加强组织内知识型员工与组织外部同行的交流与合作,拓展视野以及启发新的思路,提高员工的希望水平和坚韧性,提供产生自主创新的前提条件和人力储备。

(4)加强领导和知识型员工之间、员工和员工之间的有效沟通和互动,增强组织中的心理资本,可以提高自主创新水平。员工直接向管理者反映对科研条件和自身福利待遇的要求,管理者为下属创设支持性工作环境,为研发活动提供必不可少的保障,免去其后顾之忧。员工和员

工之间有效沟通和互动,促进知识传播以及隐性知识转移效率提高;交流过程中会形成一些体现为显性知识的共识,提高隐性知识转化为显性知识的效率。此外,有效的沟通和互动有助于形成群体中良好的研究学习氛围,提高员工的乐观水平和希望水平。强大的团队后盾能够帮助员工发展效能和坚韧性。知识型员工通过培育和发展的心理资本越多,处理自主创新需求的能力就越强。

### 参考文献:

- [1] TIDD J, BESSANT J, PAVITT KLR. *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organisational Change*[M]. Wiley: Chichester, 2000.
- [2] GOLDSMITH A H, VEUM J R, DARITY W. The impact of psychological and human capital on wages[J]. *Economic Inquiry*, 1997(35): 815-829.
- [3] GOLDSMITH A H, DARITY W, VEUM J R. Race, cognitive skills, psychological capital and wages[J]. *Review of Black Political Economy*, 1998(26): 13-22.
- [4] HOSEN R, SOLOVEY H D, STERN L. Education and capital development: Capital as durable personal, social, economic and political influences on the happiness of individuals[J]. *Education*, 2003, 123(3): 496-513.
- [5] GABLE S L, HAIDT J. What (and why) is positive psychology? [J]. *Review of General Psychology*, 2005(9): 103-110.
- [6] LUTHANS F. The need for and meaning of positive organizational behavior[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2002(23): 695-706.
- [7] LUTHANS F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths[J]. *Academy of Management Executive*, 2002(16): 57-72.
- [8] LUTHANS F, LUTHANS K W, LUTHANS B C. Positive psychological capital: Beyond human and social capital[J]. *Business Horizons*, 2004(47): 45-50.
- [9] AVOLIO B J, GARDNER W L, WALUMBWA F. Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors[J]. *Leadership Quarterly*, 2004, 15(6): 801-823.
- [10] AVOLIO B, LUTHANS F. *The high impact leader: Moments matter in accelerating authentic leadership development*[M]. New York: McGraw Hill, 2006.
- [11] STAJKOVIC A D, LUTHANS F. Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches[J]. *Organizational Dynamics*, 1998(26): 62-74.
- [12] SNYDER C R, IRVING L M, ANDERSON S A. Hope and health: Measuring the will and the ways[M]. In *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective*, ed. Snyder C R and Forsyth D R, 285-305. Elmsford, NY: Pergamon, 1991.
- [13] SELIGMAN M E P. *Authentic happiness*[M]. New York:

- Free Press, 2002.
- [14] COUTU D L. How resilience works[J]. *Harvard Business Review*, 2002(80):46-55.
- [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):541-572.
- [16] MORGESON F P, HOFMANN D A. The structure and function of collective constructs: implications for multilevel research and theory development[J]. *Academy of management review*, 1999(24):249-265.
- [17] KOZLOWSKI S W J, KLEIN K J. A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes[M]. In *Handbook of Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions*. San Francisco: Jossey-Bass, 2000.
- [18] CHAN D. Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: a typology of composition models[J]. *Journal of applied psychology*, 1998(83):234-246.
- [19] CROSSAN M, LANE H, WHITE R. An organizational learning framework: from intuition to institution[J]. *Academy of management review*, 1999, 24(3):522-537.
- [20] KIM, D H. The Link between Individual and Organizational Learning[J]. *Sloan Management Review*, 1993:37-50.
- [21] STEVEN A CAVALERI. Leveraging organizational learning for knowledge and performance[J]. *The Learning Organization*, 2004, 11(2):159-176.
- [22] LUTHANS F, YOUSEF C, AVOLIO B. Psychological capital: developing the human competitive edge[M]. New York: Oxford University Press, 2007.
- [23] ROBBINS S, WATERS-MARSH T, CACCIOPE R, et al. *Organizational Behaviour*[M]. Melbourne: Prentice Hall, 2004.
- [24] AMABILE T M. A model of creativity and innovation in organizations[M]. Greenwich, CT: JAI Press, 1988.
- [25] LARSON M, LUTHANS F. Potential Added value of psychological capital in predicting work attitudes[J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2006(13):45-62.
- [26] COLE K. Wellbeing, Psychological Capital, and Unemployment: An Integrated Theory[C]. Paper presented at the joint annual conference of the International Association for Research in Economic Psychology (IAREP) and the Society for the Advancement of Behavioural Economics (SABE), 2006.
- [27] OLDHAM G R, CUMMINGS A. Employee creativity: Personal and contextual factors at work[J]. *Academy of Management Journal*, 1996(39):607-634.
- [28] WOODMAN R W, SAWYER J E, GRIFFIN R W. Toward a theory of organizational creativity[J]. *Academy of Management Review*, 1993(18):293-321.
- [29] AMABILE T M, CONTI R, COON H, et al. Assessing the work environment for creativity[J]. *Academy of Management Journal*, 1996(39):1154-1184.
- [30] JEWELL L. *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*[M]. USA: West Publishing Company, 1985.
- [31] JUDGE T, EREZ A, BONO J. The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance[J]. *Human Performance*, 1998(11):167-187.
- [32] [32] DODGSON P, WOOD J. Self-esteem and the cognitive accessibility of strengths and weaknesses after failure[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1998(75):178-197.
- [33] GOLDSMITH A, VEUM J, DARITY W. Working hard for the money? Efficiency wages and worker effort[J]. *Journal of Economic Psychology*, 2000(21):351-385.
- [34] SCHEIER M F, CARVER C S. Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies[J]. *Health Psychology*, 1985(4):219-247.
- [35] CHANG E C. Cultural differences in optimism, pessimism, and coping: Predictors of subsequent adjustment in Asian American and Caucasian American college students[J]. *Journal of Counseling Psychology*, 1996(43):113-123.
- [36] EGELAND B, CARLSON E, SROUFE L A. Resilience as a process[J]. *Development and Psychopathology*, 1993(5):517-528.
- [37] STEWART M, REID G, MANGHAM C. Fostering children's resilience[J]. *Journal of Pediatric Nursing*, 1997(12):21-31.
- [38] WAGNILD G M, YOUNG H M. Development and psychometric evaluation of the resilience scale[J]. *Journal of Nursing Measurement*, 1993(1):165-178.

(责任编辑:陈晓峰)