

doi:12.3969/j.issn.1672-0598.2011.03.008

# 中国企业青年职工心理资本维度研究<sup>\*</sup>

尹小龙, 邹琼, 刘祚, 文豹堂, 张帅, 何思婷

(武汉科技大学管理学院, 湖北武汉 430081)

**摘要:**现今企业核心竞争力越来越取决于员工的心理资源。本文探究了我国企业青年职工心理资本的构成维度及其受年龄、性别、学历、收入水平等因素的影响程度,以期能对企业开发员工心理资源提供理论基础。采用访谈、问卷调查的方法并通过因素分析得到心理资本的三个维度,且问卷的信度和效度都较好。研究表明,心理资本由为目标感、责任感和回复力三个维度组成,年龄对责任感和回复力有显著的影响,而性别对目标感有显著的影响。

**关键词:**企业青年职工;心理资本;心理资源;横断研究;目标感;责任感;回复力

**中图分类号:**F272.92 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-0598(2011)03-0046-05

## 一、问题的提出

知识经济、信息化和全球化的今天,我国企业拥有了更多的机遇,同时它们也大都面临着各式的变革,企业所面临的压力也越来越大<sup>[1]</sup>。在如今企业和员工所处的“超竞争”环境下,越来越多的企业组织成员,特别是年轻员工,出现了各种与工作压力相关的生理或心理问题,极大地影响了个人和组织的工作效率。从近年来发生的一系列企业年轻员工自杀事件可见,员工心理问题在中国越来越不可忽视。因此,如何开发并利用员工的心理资源,从而提高组织人力资源的质量和投资收益,进而使组织获得竞争优势,已经成为当前企业人力资源管理面临的重要问题<sup>[2]</sup>。而首先了解心理资本的内涵和组成维度,是开发这一资源的关键。

心理资本这个概念是由国外学者提出的,这一专业词汇最初在经济学、投资学和社会学的各

种著作中被简要的提及。国外学者对心理资本进行了较为系统的研究,并在积极心理学运动中提炼出心理资本的定义。心理资本是在经济资本、人力资本和社会资本的特点和区别的基础上提出的强调人的积极心理力量的“积极心理资本”概念<sup>[3]</sup>。

较早的国外研究中,经济学家 Gold Smith、Darity 和 Veum(1997)认为,心理资本是指能够影响个体的生产率的一些个性特征,这些特征反映了一个人的自我观点或自尊感,支配着一个人的动机和对工作的一般态度。他们认为心理资本就是自尊<sup>[4]</sup>。

Hosen 等(2003)则认为,心理资本是个体通过学习等途径进行投资后获得的一种具有耐久性和相对稳定性的心理内在基础构架。他认为,心理资本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品质等<sup>[5]</sup>。

\* [收稿日期]2011-01-29

[作者简介]尹小龙(1989—),男,湖北人,武汉科技大学管理学院学生,主要从事组织行为与人力资源管理研究。

Luthans 等(2004)则明确提出心理资本的定义,认为心理资本是指“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学标准的心理状态,它超出了人力资本和社会资本之上,并能够通过有针对性的投入和开发而使个体获得竞争优势”<sup>[6]</sup>。他们认为,心理资本是一个由多种因素构成的综合体,主要包括希望、乐观、回复力和自我效能四个构成要素。

Cole(2006)认为,心理资本是一种影响个体行为与产出的人格特质<sup>[7]</sup>。并提出心理资本由自尊、自我效能感、控制点和情绪稳定性四个要素构成。

Luthans、Youssef 和 Avolio(2007)又对心理资本的定义进行了修订,认为心理资本是指“个体的积极心理发展状态”<sup>[8]</sup>,认为积极心理资本是指自信或自我效能感、希望、乐观和坚韧性四种积极心理能力。

综观国内外文献,国外进行了较多的心理资本相关研究,然而国外的研究主要是以经济高度发达的西方国家为背景的,这些研究成果是否能够完全适用于政治体制和民族文化完全不同的中国?而在国内对心理资本领域的研究还较少,并且其中较多的是关注如何开发员工的心理资本,而不是心理资本本身。对于我国企业员工,特别是对企业年轻员工的心理资本构成维度的研究还很缺乏。

本研究将立足于我国的实际文化制度背景,通过对多个城市企业职工的问卷调查,探讨我国企业青年职工的心理资本构成维度。

## 二、研究方法

### (一)被试

访谈选取北京、上海、广州、武汉四个城市的青年职工 22 人,其中男性 10 人,占 45.5%;女性 12 人,占 54.5%;经严格筛选,剔除 1 份不合格访谈。问卷选取了在职青年职工 213 人作为被试,此样本随机分布在北京、上海、广州、武汉、昆明、沈阳等城市和相关地区。最后共回收 209 份问卷,回收率为 98.12%,经严格筛选,剔除 10 份无效问卷,得到 199 份有效问卷。其中男性 87 人,

占 43.7%;女性 112 人,占 56.3%;来自农村 88 人,占 44.2%;来自城镇 111 人,占 55.8%。

### (二)研究流程

本研究结合查阅的文献、个人访谈及已有的研究问卷,编制员工心理调查问卷。研究的主要流程为访谈→整理访谈结果→提取问卷题项→投放问卷→数据分析→得出结果。

第一,国内外相关文献检索。其中,与本研究关系密切的是希望、乐观、回复力等国内外通用量表。同时,组织调研小组对相关概念和量表进行学习,经过小组讨论,形成较为规范的访谈流程。如:访谈之前,研究员会与受访者沟通,介绍访谈的学术研究目的,并强调“回答不分对错”、“访谈记录将会保密”;访谈过程中,规范提问的先后顺序等。

第二,员工个人访谈。访谈以个人深度访谈的方式进行,对象为国内主要城市年轻在职人员 22 人。本访谈采用即时聊天程序进行并记录相关访谈内容,再对访谈记录进行整理,经处理形成结果,最后从访谈结果中提取典型问题。

第三,问卷整合。对访谈中提取的典型问题进行处理,根据句意简单明了、无歧义、无主观引导等原则整理出问题,再结合国内外通用量表整合成问卷题项。为保证问卷有效性,向心理学和管理学专家发放 20 份问卷,请他们就问卷题项的表述恰当程度、命中目标程度、单维性等项目特征进行评估,收回 20 份评估问卷。经过修订后,最终确定 30 个问卷题项。问卷量表采用李克特五点计分:1 表示“完全不同意”,2 为“不同意”,3 为“一般”,4 为“同意”,5 为“完全同意”。

第四,问卷投放。通过网络和现场两种方式发放问卷,问卷发放之前,研究员会与调查对象沟通,介绍调查的学术研究目的以及采用匿名填写的方式,并强调“回答不分对错”、“个人独立完成”,确保问卷填写质量。本研究最终收回 209 份问卷,其中 10 份为无效问卷,经统计有效问卷填写人和无效问卷填写人在性别、年龄、企业性质等因素上无显著差异。

第五,对回收的问卷进行数据汇集,再运用统

计软件进行分析,归纳出结果。

**(三)统计方法**

运用 SPSS13.0 进行因子分析、方差分析、信度分析和描述统计。

**三、数据分析**

在访谈与正式问卷调查的基础上,将正式调查所取得的 199 样本数据输入进 SPSS 软件,做进一步的探索性因子分析。

本研究首先结合访谈问题,对问卷题项进行主成分分析,进而将原有的 30 个题项分为若干部分,对归类后的题项进行维度命名,最终得出心理资本的构成。

**(一)项目分析**

首先对问卷的题项进行项目分析,运用 t-text 检验,得出的报表中,显著性很低的题项有 7 个,对应的 sig 值分别是 0.155、0.437、1.000、0.450、0.212、0.060、0.261、0.698,其显著性不达标,不适合做因素分析,应当予以剔除。

**(二)因素分析**

在剔除显著性不达标的题项后,将剩余 23 个题项对应的 199 组数据输入 SPSS 中进行因素分析,结果显示的 KMO 值为 0.805,证明这些题项适合进行因素分析。然后根据旋转后的因子系数矩阵,得出大量因子,再剔除相关程度很低的题项和分布程度很高的题项,最后得到 15 个题项。KMO 值和旋转后的因子系数矩阵如表 1 和表 2。

表 1 KMO 样本测度和 Bartlett's 球体检验

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 样本测度	0.805
X <sup>2</sup>	932.191
Bartlett's 球体检验 自由度	105
显著性水平	0.000

通过数据分析得到具有 3 个维度、15 个题项的心理资本正式量表,共解释总变异的 51.879%。第一个因素可命名为目标感,是一种强烈的动机存在,能够激励员工努力工作和实现自我,包括“我心中有自己的目标,并一直努力达到它”、“目

前,我正精力充沛的追求自己的目标”、“我感觉有种内在驱动力让我努力工作”等 8 个题项。第二个因素可命名为责任感,测量的是对于责任所产生的主观意识,包括“不管工作的难度有多大,我都会坚持到底”、“我会尽职尽责完成我的工作”、“在工作中我会尽我所能完成任务”、“工作上不管困难多大,我都会尽力承担下来”4 个题项。第三个因素可命名为回复力,指是在面对重大的风险或困境时的积极应对或适应的能力,包括“我能很快从负面情绪中走出来恢复正常”、

表 2 旋转后的因子系数矩阵

	因子负荷		
	F1	F2	F3
22. 我心中有自己的目标,并一直努力达到它	0.711		
18. 我喜欢有挑战性的工作	0.701		
9. 目前,我正精力充沛的追求自己的目标	0.689		
15. 我坚信通过自己的努力一定可以达成目标	0.661		
5. 我感觉有种内在驱动力让我努力工作	0.590		
20. 我努力工作就是为了让家人过得更好	0.550		
26. 我相信能够胜任自己的工作岗位	0.544		
2. 我对事业上的成功有强烈的渴求	0.505		
11. 不管工作的难度有多大,我都会坚持到底		0.797	
23. 我会尽职尽责完成我的工作任务		0.785	
19. 在工作中我会尽我所能完成任务		0.764	
24. 工作上不管困难多大,我都会尽力承担下来		0.533	
6. 我能很快从负面情绪中走出来恢复正常			0.798
1. 每次遭遇挫折后,我长时间处于消沉状态			0.724
27. 在受到批评后,我的心情能够很快的恢复正常			0.661

“每次遭遇挫折后,我长时间处于消沉状态”、“在受到批评后,我的心情能够很快的恢复正常”3个题项。心理资本量表各维度的 Cronbach's Alpha 系数分别为 0.814、0.754、0.639,总量表的 Alpha 系数为 0.84。信度的基本要求是大于 0.70 (Kline,1998),而在探索性的分析当中,高于 0.60 的信度系数是可以接受的 (Peterson,1994;Slater,1995)。由此可见,这一心理资本量表的信度是符合研究需要的。

### (三)描述性分析

对心理资本的三个维度进行描述性分析,得到目标感、责任感、回复力的平均得分分别为 3.826、3.927、3.551,最大值均达到了 5 分,最小值目标感为 2 分,责任感为 1.25 分,回复力为 1 分。其中目标感的平均得分集中在 3.63 到 4 分之间,以 4 分所占比例最大,达到 14.1%;责任感的平均得分集中在 3.75 到 4.5 分之间,以 4 分所占比例最大,达到 14%;回复力的平均分集中在 3 到 4 分之间,以 3.67 分所占比例最大,达到 22.6%。

### (四)心理资本各维度的单变量方差分析

为了考察年龄、性别、学历、收入水平等因素对心理资本各维度的影响,以年龄、性别、学历、收入水平为自变量,心理资本的维度目标感、责任感、回复力为因变量,进行单变量方差分析。结果表明,性别与学历之间的相互影响接近显著性水平,其余自变量之间无任何交互作用;年龄对责任感和回复力有显著的影响,分别为  $p=0.017$  和  $p=0.012$ ,性别对目标感的影响接近显著水平,  $p=0.048$ ;而学历和收入水平对心理资本各维度的影响很小,基本可以忽略不计,其影响程度需要进行更进一步的分析,本次研究以人口变量中的年龄和性别为主。

探究年龄对维度的影响,首先将年龄分为三组 G1(18 到 24 岁)、G2(25 到 28 岁)和 G3(28 到 32 岁)。分析结果显示,G1 组三个维度(排序为目标感、责任感和回复力)总分的平均分为 30.75、15.48、10.74;G2 组三维度总分的平均分为 31.46、15.90、10.88;G3 组三个维度总分的平均分为 31.60、15.92、10.90。对每一维度的得分比

较,均是 G3 组最大,G2 组其次,G3 组最小。

探究性别对维度的影响,男性目标感、责任感、回复力的总分的平均分为别为 31.30、15.77、10.91;女性分别为 30.07、15.66、10.45。对三个维度性别之间的分析比较发现,男性与女性在三个维度的总分均没有显著差异,目标感  $p=0.243$ ,责任感  $p=0.248$ ,回复力  $p=0.127$ 。男性三个维度的总分略大于女性的总分。

## 四、讨论

本文研究了企业青年职工的心理资本维度构成和年龄、性别两个人口变量对其的影响。通过访谈和问卷数据分析,企业青年职工心理资本的量表具有较好的信效度。和以往的研究结果相似,心理资本是一个多维度的结构,由目标感、责任感和回复力组成,与国外研究的维度构成存在差异,这是由我国具体文化和经济发展程度造成的。这一研究结论的得出,对我国企业的员工心理资本开发更具有实践意义。

分析数据显示,目标感、责任感和回复力的三个维度的平均值均大于 3.5,这表明国内企业青年职工的心理在总体上是积极向上的。中国经济整体的快速稳定发展使员工对于未来充满自信,同时,工作环境的改善和工资福利的提升,也正面促进了员工心理素质的健全和发展。心理资本的总分在年龄上有显著差异,年龄越大,心理资本得分越高。因此,在较年轻职工心理资本的开发上,企业应该格外重视,及早的心理干预和引导会形成企业发展宝贵的财富。从三个维度上来看,责任感和回复力在年龄上存在显著差异。工龄时间长的员工对企业忠诚度较高,经历的挫折让他们能比较从容面对工作的挑战。同时,从性别上探讨,男性员工的总分比女性员工高,即男性员工完成目标、自我成就的动力比女性员工要强,这与中国男女性的社会传统分工有较大联系。随着国际化的深入和社会的发展,这一差异会越来越小,而男性与女性的三个维度的总分均没有显著差异也体现了这种社会发展趋势。

本文属于探索性研究,今后的研究应对得出的三个维度做进一步的验证。同时,为了进一步丰富心理资本的内涵,今后的研究还需验证和探

索企业青年职工心理资本的影响因素和前因变量,从而促进企业心理资本的开发与利用。

#### [参考文献]

- [1] 张茜. 开发员工的心理资本[J]. 兰州学刊, 2008(11):4-5.
- [2] 张墨. 企业员工心理资本的模型及其验证[D]. 西南大学硕士学位论文, 2009:27-28.
- [3] LUTHANS F, LUTHANS K W, LUTHANS B C. Positive psychological capital: Beyond human and social capital [J]. *Business Horizons*, 2004, 47:45-50.
- [4] GOLDSMITH A H, VEUM J R, DARITY W. The impact of psychological and human capital on wages [J]. *Economic Inquiry*, 1997, 35:815-829.
- [5] HOSEN, R, YOUSSEF C M. Human, social, and now positive Psychological capital management; Investing in

people for competitive advantage [J]. *Organizational Dynamics*, 2004, 33(2):143-160.

- [6] LUTHANS F, LUTHANS K W, LUTHANS B C. Positive psychological capital: Beyond human and social capital [J]. *Business Horizons*, 2004, 47:45-50.
- [7] COLE K. Wellbeing, psychological capital, and unemployment: An integrated theory [R]. Paper presented at the joint annual conference of the International Association for Research in Economic Psychology (OAREP) and the Society for the Advancement of Behavioral Economics (SABE), Paris, France, 2006.
- [8] LUTHANS E, YOUSSEF C M. Emerging positive organizational behavior [J]. *Journal of Management*, 2007, 33:321-349.

(责任编辑:夏东,朱德东)

## Exploration on the Dimensions of Chinese Young Employees' Psychological Capital

YIN Xiao-long, ZOU Qiong, LIU Zuo, WEN Bao-tang, ZHANG Shuai, HE Si-ting

(School of Management, Wuhan University of Science and Technology, Hubei Wuhan 430081, China)

**Abstract:** Nowadays, the corporations' core competence depends more and more on employees' psychological resources. This paper explores the component dimensions of young workers' psychological capital and the influence generated by the factors such as age, gender, education condition, income level, etc, hoping to provide theoretical basis for domestic enterprises to develop their employees' psychological resources. After individual interviews, a group questionnaire and factor analysis, this study points out three dimensions of psychological capital and the questionnaire shows good reliability and validity. The main conclusions of the study are that the psychological capital is composed of three dimensions such as sense of purpose, responsibility and restoring force, that age has significant influence on responsibility and restoring force, and that gender has significant influence on sense of purpose.

**Key words:** enterprise young employee; psychological capital; psychological resource; cross-sectional study; sense of purpose; sense of responsibility; restoring force