

[文章编号] 1009-3729(2014)03-0064-06

# 非营利组织员工的心理资本构成维度研究

许颖<sup>1,2</sup>

(1. 郑州轻工业学院 经济与管理学院, 河南 郑州 450002;  
2. 国家行政学院 政治学教研部, 北京 100089)

**[摘要]**使用初始的心理资本问卷进行预测试,采用主成分分析方法对预测试问卷进行探索性因子分析,筛选出正式研究调查问卷条目,通过问卷调查,归纳提取出我国非营利组织员工心理资本构成维度为:希望、乐观、自我克制、自强和坚韧与自信心。对这五因子模型进行拟合优度检验,结果表明五因子模型与观测数据比较契合,探索模型得到较好的验证。与一因子模型、二因子模型、三因子模型、四因子模型等竞争模型进行拟合优度指数比较,发现五因子模型是竞争模型中较为理想的模型;对五因子模型进行信度检验,发现本研究采用的心理资本问卷具有相当高的稳定性,因而问卷测量结果是可靠的。我国非营利组织员工心理资本构成的希望、乐观、自我克制、自强和坚韧与自信心5个维度与Fred Luthans、惠青山提出的心理资本构成维度在内容结构、测量题项方面均有所差别。

**[关键词]**非营利组织;心理资本;五因子模型

**[中图分类号]**F272.92;C936;C912.21 **[文献标志码]**A **[DOI]**10.3969/j.issn.1009-3729.2014.03.012

“心理资本”这一概念是在21世纪初提出的,截至目前,国内外关于心理资本方面的研究成果主要集中在心理资本的概念界定<sup>[1]</sup>、心理资本的构成维度<sup>[2-3]</sup>、心理资本的前因变量、结果变量等。基于不同的文化背景,心理资本的构成维度有所差别,国外学者Fred Luthans等<sup>[2]</sup>结合积极组织行为学研究成果,提出心理资本的构成维度应包括4个方面,即自信心、希望、乐观、坚韧力。这4个维度提出来以后,学者对心理资本构成的研究大多直接借用或者稍加改变。Fred Luthans等<sup>[4]</sup>结合中国2家私人企业和1家国有企业的的核心情境,提出了跨文化背景下心理资本应包含的3个维度:希望、乐观和坚韧力;惠青山<sup>[3]</sup>基于中国文化背景结合不同类型企业(国营、民营和三资)进行研究,提出心理资本的构成维度应包括冷静、乐观、希望、自信。大量相关文

献提出环境(组织)支持感、工作挑战性和自我强化等前因变量对心理资本的影响,以及心理资本与工作满意、组织工作绩效、组织承诺和组织公民行为这些结果变量的关系。对于心理资本理论未来的研究重点,不同学者虽提出了不同的看法,但几乎都集中在以下几个方面:对于心理资本构成维度的研究;跨文化研究(心理资本前期研究几乎都集中在欧美);特定组织研究(将研究对象情景限于某一行业来探索心理资本理论在特定群体中的适用性)<sup>[2-9]</sup>

鉴于国内对心理资本构成维度研究较少,同时惠青山<sup>[3]</sup>提出的心理资本构成维度有别于国外研究,其研究又是以营利性组织为样本,因此,在国内开展对非营利组织心理资本构成维度的研究就显得非常必要。本文拟探讨我国非营利组织员工心理资本的构成维度,以期深化该问题的理论研究。

**[收稿日期]**2014-03-10

**[基金项目]**国家自然科学基金项目(71202179);河南省教育厅人文社会科学研究项目(2013-QN-029);郑州轻工业学院博士科研基金项目

**[作者简介]**许颖(1978—),男,河南省原阳县人,郑州轻工业学院讲师,博士,国家行政学院在站博士后,主要研究方向:人力资源管理。

## 一、预研究

### 1. 研究假设

心理资本探讨实际上是从另一个角度考察员工的积极组织行为。根据以往的积极组织行为理论,员工的积极组织行为大多是多维的。实际上,员工在组织中所表现的积极组织行为也体现在多个方面。基于此,我们提出如下假设:我国非营利组织员工心理资本应是一个多维结构。为了检验这一假设,我们以中国各地区非营利组织为研究对象,从访谈和开放式问卷调查开始,逐步探讨非营利组织员工心理资本的构成维度。

### 2. 项目收集和初始问卷编制

结合国内外文献(国内外关于组织中心理资本问卷的文献相对较少,本文主要参考国外学者 Fred Luthans 等<sup>[2]</sup>研制的心理资本问卷和国内学者惠青山<sup>[3]</sup>开发的心理资本问卷),对部分非营利组织员工进行访谈,利用非营利组织系部组织会议进行小组座谈,先从理论和实践上深入理解心理资本含义,然后再设计开放式问卷。本文将心理资本定义为组织中个人可发展和能被开发的积极的心理状态,具体表现为:自我效能感,即有信心呈现和投入必要的努力以完成挑战性的工作;乐观,即把积极的事件归因于内部、持久、普遍深入的原因;希望,即期待达到某种目的或出现某种情况;坚韧力,即当面临困难和危机时,持续保持韧劲,从中迅速恢复,从而摆脱困难,走向成功。

开放式问卷设置这样一个问题:您认为在组织中个体应该拥有什么样的积极心理要素,具体表现在哪些方面?针对这个问题,让每位员工尽可能多地写出自己的看法。

本次开放式问卷调查在河南、浙江、新疆等地的非营利组织中进行,组织类别涉及到高等学校、红十字会和公立医院等。本次问卷共抽取有效样本 53 人,其中男性 29 人,女性 24 人。将所收集问卷进行归类、合并,按条目出现频率进行排序,整理出 45 个条目。根据通俗易懂、与工作相关、意义明确等标准对条目内容进行筛选,删去只有 2 人或 1 人提出的条目,同时结合过去文献中的资料,最后确定 22 个条目作为预试问卷。

### 3. 预试

#### (1) 研究工具和被试

使用初始的心理资本问卷进行预测试,以便为正式研究筛选出可使用的工具。本研究采用 Likert 5 点

等级法(1 代表非常不同意,2 代表不太同意,3 代表一般,4 代表有些问题,5 代表非常同意)记分,用以调查员工积极的心理状态。被试群体同样来自上述 3 个地区的非营利组织,共发放问卷 139 份,回收问卷 133 份,其中有效问卷 131 份,有效问卷率为 98.5%。

#### (2) 项目区分度分析

问卷中的项目分析主要包括区分度分析和难度分析。难度分析相对来说比较简单,因此项目分析主要是区分度的计算<sup>[10]</sup>,即计算问卷各个问项的 CR(临界比)值。根据测量总分区分出高低分组,将得分前 27% 的视为高分组,后 27% 的视为低分组,求得 2 组在每个条目上得分平均数差异的显著性系数( $T$ )。如果  $T$  值显著,那么说明该条目具有鉴别力。

#### (3) 预试问卷的结构考察

使用 SPSS for Windows 15.0 统计软件对数据进行主成分分析,使用正交方差极大法抽出 5 个可解释的有效因子,能解释的总变异量为 63.39%。

在进行因素分析之前,必须先进行相关指标检验,以确定研究中收集的数据能否进行探索性因素分析,其中主要检验指标为 KMO 值和 Bartlett's 球形检验的卡方值。KMO 检验是依据变量间的简单相关与偏相关的比较,其计算公式为所有原变量简单相关系数的平方和除以简单相关系数平方和加偏相关系数平方和。与反向相关检验的本质一样,如原变量间相互作用较大,则变量间的偏相关系数就会相对较小,简单相关系数就会相对较大。从上面的公式可以看出,KMO 值较大则适合进行因子分析,反之,KMO 值较小则不适合做因子分析。Kaiser 提供的判断标准是:KMO > 0.9,非常适合;0.8 < KMO < 0.9,适合;0.7 < KMO < 0.8,一般;0.6 < KMO < 0.7,适合度较低;KMO < 0.6,适合度很低。<sup>[11]</sup>本研究预试问卷 KMO 值 = 0.873,达到显著水平表明预测试数据可以进行因子分析。

在对预测试问卷进行探索性因子分析时,本文采用主成分分析方法来提取因子,决定以 22 个条目作为下一步正式调查问卷。但是问卷需要反复修订。笔者通过邀请 2 位教授、2 位副教授、3 个博士生一起经过 2 轮修订,最后得到 22 个条目作为正式研究调查问卷。

## 二、非营利组织员工心理资本构成维度探讨

### 1. 研究方法

本研究使用经预测试筛选的由 22 个条目组成

的正式心理资本问卷,采用 Likert 5 点等级法记分。由于调查对象是非营利组织员工(文化水平和文化程度相对较高,对于反向表述的条目理解应该较好),为了提高问卷的有效性,问卷中有 3 个题项采用反向计分,实行集体施测方式。正式调查在国内 40 余个非营利组织中进行,涉及湖北、河南、河北、内蒙古、黑龙江、吉林、辽宁、新疆、广西、重庆、四川、江苏、安徽、福建、北京、天津、湖南、山东、广东 19 个省、直辖市和自治区,非营利组织类型包括公立高等学校、红十字会和公立医院等。共抽取样本 892 人,经过筛选,得到有效问卷 821 份,其中 496 份样本被用来做心理资本构成维度探讨,剩余 325 份样本被用来做心理资本构成维度验证。使用 SPSS for Windows 15.0 统计软件对正式调查的数据进行统计处理。

## 2. 研究结果

### (1)非营利组织员工心理资本的构成维度

本研究采用主成分分析法,正交旋转,共提取出 5 个因子( $F_1$ 、 $F_2$ 、 $F_3$ 、 $F_4$ 、 $F_5$ ),方差总解释量达到 60.35%,因子负荷也都在 0.50 以上(见表 1)。由表 1 可知,所提取的 5 个因子的结果和预试研究结果接近。其中, $F_1$  属于员工工作自信心方面,可命名为自信心因子; $F_2$  属于员工对自己未来工作的认可,可命名为希望因子; $F_3$  属于员工在组织中遇到情绪事件后凭意志控制的能力,可命名为自我克制因子; $F_4$  属于员工在工作中处理问题需要自强和坚韧的能力,可命名为自强和坚韧因子; $F_5$  属于员工在工作中能够用积极的方式解释和看待正在发生的各种事情和面临的困难,可命名为乐观因子。同时,本研究结果证实心理资本问卷具有较好的结构效度(见表 2)。

### (2)心理资本构成维度验证

通过探索性因子分析可以获得非营利组织员工

表 1 心理资本问卷各项目的因子负荷(样本数为 350)

项目	因子				
	$F_1$	$F_2$	$F_3$	$F_4$	$F_5$
1. 我相信自己可以分析长远战略性问题,并能找到解决方案	0.631				
2. 和自己单位中的管理层一起开会时,在陈述自己工作范围之内的事情方面我很自信	0.684				
3. 我相信自己对组织战略发展方向的讨论有所贡献	0.712				
4. 在我的工作范围内,我相信自己能够帮助设定自己的目标和方向	0.802				
5. 我相信自己能够向自己的同事陈述信息	0.674				
6. 如果我发现自己在工作中陷入了困境,我能想出很多办法摆脱出来	0.515				
7. 在自己的工作中,我可以精力饱满地完成自己的工作目标		0.609			
8. 工作中任何问题都会有很多解决方法		0.518			
9. 我认为自己在工作目标的设定上相当成功		0.763			
10. 我能想到很多办法来实现我目前的工作目标		0.739			
11. 目前我正在向我自己设定的工作目标(比如职称和学术研究)靠近		0.584			
12. 在工作中面对消极评价,我比较能控制我的感情和状态			0.609		
13. 在工作中,我无论如何都会去解决遇到的难题				0.515	
14. 如果不得不去做某项工作,我相信自己可以并且能独立迎战				0.524	
15. 我通常对工作中的压力和困难能泰然处之				0.653	
16. 由于在之前的经历中遇到很多磨难,所以我现在能挺过工作上的困难时期				0.700	
17. 在我目前工作中,很多事情同时发生时我感觉自己能同时处理				0.649	
18. 在工作中,当遇到不确定的事情发生时,心情能很快恢复				0.546	
19. 生活中遇到棘手的事情,我很容易会将这种情绪带到工作中			0.730		
20. 对于自己现在的工作,我总能看到事情积极的一面				0.665	
21. 在目前的工作中,事情总没有我想象地那样顺利发展					0.965
22. 在工作中,我一直相信情绪低落是暂时的,要积极应对					0.962
方差解释量/%	16.68	15.53	13.35	9.26	5.53
方差总解释量/%	60.35				

表2 心理资本各项目的共同度(样本数为496)

项目	共同度	项目	共同度
1	0.525	12	0.720
2	0.549	13	0.648
3	0.559	14	0.560
4	0.685	15	0.623
5	0.528	16	0.526
6	0.556	17	0.528
7	0.571	18	0.539
8	0.56	19	0.594
9	0.677	20	0.508
10	0.756	21	0.959
11	0.588	22	0.958

心理资本的五因子模型,但是模型构想效度仍需要通过验证性因子分析进行检验。为保证验证性因子分析的客观性,本研究进行验证性分析的数据来自正式调研收回的325份有效问卷(有效问卷共821份,去除探索性因子分析所用的496份)作为验证性因子分析的样本。

本研究采用预试筛选出的22个条目,使用Likert 5点等级法,问卷中要求被测试者在符合自己情况的选择项上标出记号。

在统计分析方法的选用上,本研究采用结构方程模型方法。结构方程模型是一种建立、估计和检验因果关系模型的统计方法,它是实证分析模型,主要通过寻找变量间的内在联系,来验证某种结构联系或模型假设是否合理。现在已经有多种软件可以处理结构方程模式,本研究使用的是AMOS 7.0统计软件。

### 3. 模型拟合评价指标选择

模型是否与数据拟合,需要比较再生协方差矩阵 $E$ 和样本协方差 $S$ 间的差异。以往的文献中先后出现了40种左右的拟合指数,用于评价和选择模型,将众多的拟合指数按功能进行分类,有助于对拟合指数的理解和合理使用。但是大部分拟合指数是以卡方值为基础的,只是加上各种各样的修正。侯杰泰等<sup>[12]</sup>认为理想的拟合指数应该具有以下3个特征:一是与样本量大小无关或者说比较小;二是拟合指数根据模型参数多少来做调整,惩罚参数多的模型;三是对误设模型敏感。当用同一总体的不同样本拟合同一个模型时,理想指数的波动应当较小;当用同一个样本拟合误设模型与真模型时,理想指数应该能够进行明显的辨别,即对误设模型具有敏感性。学者Bogozzi等<sup>[13]</sup>提出可从3个方面对模型

进行评判,即初步拟合优度、整体拟合优度、内部结构拟合优度。结构方程模型理论认为,模型评价是一个复杂的问题,在进行模型评价时,不同拟合指标评定的侧重点不同。因此,一个模型的好坏,不能以1个而应以多个指标进行综合评价。本文对模型拟合评价指标的选择是结合学者侯杰泰等人的观点,以及Bogozzi等提出的理论来进行综合考评。

## 三、模型验证结果

根据上述结构方程理论,本研究需要对构建模型进行拟合优度检验。具体检验如下。

### 1. 初步拟合优度检验

分析数据显示:非营利组织员工心理资本构成维度五因子模型中,估计参数均达到显著性水平。一般认为,各维度之间的相关系数必须低于0.85,否则会形成多重共线性的问题。本研究中各构成维度彼此之间相关的绝对值最大为0.85;因子负荷量最大为0.959,最小值为0.508,因子负荷都在0.500以上(见表2),没有大的标准误差,因此,符合初步拟合优度检验。

### 2. 模型整体拟合度检验

验证性因子分析主要是检验一个模型拟合优度,暂不涉及到多个模型的比较,我们选择的模型整体拟合优度的3类统计量分别是绝对拟合优度统计量、增值拟合优度统计量和简化拟合优度统计量。

由表3可以看出,非营利组织员工心理资本构成维度五因子模型的拟合优度指数基本上能达到要求,说明5因子模型与观测数据比较契合,探索模型得到了较好的验证。

## 四、竞争模型比较

### 1. 结构维度验证

结构方程还有一个功能,就是通过对比多个模型,选择出最佳契合模型。本研究的竞争模型有一因子模型、二因子模型、三因子模型、四因子模型。非营利组织员工心理资本构成维度五因子模型与一因子模型、二因子模型、三因子模型、四因子模型的拟合优度指数比较具体情况见表3。

从表3的竞争模型拟合3类共12个指标横向比较可以看出,非营利组织员工心理资本构成维度五因子模型是比较理想的,其余4种竞争模型在较多指标上未通过检验或者是没有五因子模型拟合得更好。可见,从拟合优度指数来看,探索性因子分析得到的心理资本五因子模型是竞争模型中较为理想

表3 心理资本各构成维度竞争模型拟合优度指数比较表

模型类型	绝对拟合优度统计量				增值拟合优度统计量					简化拟合优度统计量		
	残差均方根	近似误差均方根	拟合优度指数	调整拟合优度指数	规范拟合指数	比较拟合指数	相对拟合指数	不规范拟合指数	增量拟合指数	规范后的卡方值	简化调整后的标准拟合指数	简化后的适配度指数
一因子模型	0.133	0.153	0.569	0.674	0.541	0.569	0.493	0.524	0.572	8.559	0.489	0.515
二因子模型	0.070	0.082	0.823	0.785	0.829	0.875	0.811	0.862	0.876	3.195	0.747	0.677
三因子模型	0.070	0.066	0.875	0.846	0.872	0.921	0.857	0.911	0.921	2.412	0.778	0.712
四因子模型	0.110	0.082	0.852	0.817	0.834	0.869	0.812	0.864	0.880	3.166	0.737	0.687
五因子模型	0.062	0.052	0.894	0.865	0.899	0.939	0.874	0.929	0.939	2.126	0.768	0.703
评判标准	<0.05	<0.05	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	1~5	>0.5	>0.5

的模型。

## 2. 五因子模型信度检验

所谓信度就是对同一事物进行反复测量时,所得结果的一致性程度,它反映了测量工具的稳定性或者可靠性,一般用信度系数来评价。被试样本来自于某非营利组织的42名员工,再测时间间隔为2个月,剔除污染后的问卷,有效问卷共40份,对问卷的再测信度检验就使用这40个有效样本的数据。内在信度检验采用克朗巴哈(Cronbach $\alpha$ )一致性系数,被测试人数共450人。从表4可以看出,心理资本问卷总体的外在信度和一致性程度分别为0.843和0.855,同时各维度之间的外在信度和一致性程度都在0.800以上。这些结果足以表明问卷具有相当高的稳定性,所以问卷测量结果是可靠的。

表4 心理资本五因子模型信度指标

问卷测试因子	外在信度 (样本数为40)	一致性程度 (样本数为450)
自信心因子	0.852	0.865
希望因子	0.835	0.811
自我克制因子	0.826	0.841
自强和坚韧因子	0.807	0.806
乐观因子	0.856	0.909
问卷总体指标	0.843	0.855

## 五、结果与讨论

通过分析非营利组织员工心理资本的探索性因子和验证性因子,结果发现,非营利组织员工心理资本内容应该涵盖5个维度,即希望、乐观、自我克制、自强和坚韧与自信心。但是Fred Luthans等<sup>[2]</sup>提出心理资本的4个维度为自信心、希望、乐观、坚韧力,惠青山<sup>[3]</sup>提出中国文化背景下员工心理资本应有的4个维度为:冷静、希望、乐观、自信。本研究结果与Fred Luthans等、惠青山的研究结果存在以下2方面的差别。

### 1. 内容结构方面

与Fred Luthans等的研究结果相比,本研究结果中除自我克制因子外,其余4个因子与Fred Luthans等的大致相同。这主要是因为非营利组织员工属于特殊的群体,员工服务的客体是公众,面对的群体是人,这方面接近于服务性行业。Fred Luthans等早期在对心理资本研究时就提出,开发组织中员工心理资本量表时所选样本是基于营利性组织——企业,而对非营利组织中员工的心理资本量表开发是今后需研究的内容。非营利组织中的员工是以教书育人、科研和服务大众为主,其中教学科研又占据相当大的比例,而组织对员工的绩效评估来自于公众和领导,公众和领导的评估会不可避免地带有不客观的评价。由于非营利组织员工的特殊性要求,一要代表整体组织形象,二要树立榜样,所以公众和领导的不客观评价所带来的负面情绪需要员工凭意志去进行克制。因此,对非营利组织的员工来说,积极的组织行为就需要自我克制这个因子,看他们能否凭意志控制自己的情绪。自我克制因子与惠青山提出的冷静因子也有所不同,冷静因子侧重于工作中要以平常心对待,而非凭主观意志去克制情绪。

### 2. 测量题项方面

在测量题项上,虽然有3个因子与Fred Luthans等的研究是相同的,但是每个因子的测量题目有所差别。可见,即使条目相同,测量的题项也可能存在差别。究其原因,笔者认为:一是由于在使用和开发量表时,本研究采用以直接翻译取向为主、以修改和开放式问卷为辅,加上东西方文化的差异显著,很难非常恰当地翻译,往往导致翻译后的测验项目不是最佳的中文表达方式;二是翻译过程中有时只能实现语义上的对等性,而无法解决目标概念在不同文化背景下的不对等性;三是由于采用了修改取向,所以修改后的问卷与初始问卷不一定在测量内容上保

持一致;四是在开放式问卷中有部分问卷内容不符合中国文化情境,进行了较大程度的修改。

## 六、结语

上述分析重新验证了国内一些著名学者的研究结论,即在中国文化背景下,组织行为学领域的很多问题与欧美文化背景下同一条目的涵义有所差别。<sup>[14]</sup>根据本研究结果,可以认为,在中国文化背景下,我国非营利组织员工的心理资本是一个五维结构,即希望、乐观、自我克制、自强和坚韧、自信心。这一多维结构正是非营利组织员工积极心理的反映。我们认为,心理资本五维模型相对于原有的四维模型来说,更能反映非营利组织员工的积极心理状态。

### [参 考 文 献]

- [1] Luthans F, Avey J B, Avolio B J, et al. Psychological capital development: toward a micro-intervention[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006(27):387.
- [2] Fred Luthans, Youssef C M. Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage[J]. *Organizational Dynamics*, 2004(33):143.
- [3] 惠青山. 中国职工心理资本内容结构及其与态度行为变量关系实证研究[D]. 广州:暨南大学, 2009.
- [4] Fred Luthans, Bruce J Avolio. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction[J]. *Personnel Psychology*, 2007(60):541.
- [5] Fred Luthans, 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):219.
- [6] 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.
- [7] 仲理峰. 心理资本研究评述与展望[J]. *心理科学进展*, 2007(8):482.
- [8] 田喜洲, 谢晋宇. 组织支持感对员工工作态度与行为的影响:心理资本中介作用的实证研究[J]. *南开管理评论*, 2010(1):23.
- [9] 王雁飞, 朱瑜. 心理资本理论与相关研究进展[J]. *外国经济与管理*, 2007, 29(5):32.
- [10] 吴明隆. SPSS 统计应用实务: 问卷分析与应用统计[M]. 北京:科学出版社, 2003.
- [11] 余建英, 何旭宏. 数据统计分析与 SPSS 应用[M]. 北京:人民邮电出版社, 2003.
- [12] 侯杰泰, 温忠麟, 成子娟. 结构方程模型及其应用[M]. 北京:教育科学出版社, 2004.
- [13] Bagozzi, Richard P, Youjae Y. On the evaluation of structural equation models[J]. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 1988(16):74.
- [14] 陈加州, 凌文铨, 方俐洛. 企业员工心理契约的结构维度[J]. *心理学报*, 2003, 35(3):404.