

The Effect of Psychological Capital on Contextual Performance in Grassroots Young Civil Servants: The Mediating Role of Leader-Member Exchange

Yi Tang¹, Ju Zhou²

¹Emergency Management Training Center, Chongqing School of Administration, Chongqing

²Public Administration Department, Chongqing School of Administration, Chongqing

Email: tangy436@126.com

Received: Apr. 8th, 2019; accepted: Apr. 23rd, 2019; published: Apr. 30th, 2019

Abstract

A total of 211 grassroots young civil servants who have been employed for one year participated in this study. They anonymously filled out questionnaires regarding psychological capital, leader-member exchange (LMX) and contextual performance. The results showed that: 1) compared with female grassroots young civil servants, male grassroots young civil servants were significantly higher at self-confidence and hope dimension in psychological capital; 2) the psychological capital level of grassroots young civil servants has a significant positive predictive effect on their contextual performance; 3) LMX has a significant intermediary effect between psychological capital and contextual performance. These findings demonstrated the important role of psychological capital in contextual performance and the mechanism of LMX mediated the relationship between psychological capital and contextual performance among grassroots young civil servants.

Keywords

Psychological Capital, Contextual Performance, Leader-Member Exchange, Grassroots Young Civil Servants

基层青年公务员心理资本对情境绩效的影响： 领导 - 部属交换的中介作用

唐 溢¹, 周 矩²

¹重庆行政学院应急管理培训中心, 重庆

文章引用: 唐溢, 周矩(2019). 基层青年公务员心理资本对情境绩效的影响: 领导 - 部属交换的中介作用. *心理学进展*, 9(4), 772-780. DOI: 10.12677/ap.2019.94095

²重庆行政学院公共管理教研部, 重庆
Email: tangy436@126.com

收稿日期: 2019年4月8日; 录用日期: 2019年4月23日; 发布日期: 2019年4月30日

摘要

本研究采用问卷法对211名入职1年的基层青年公务员进行调查, 探讨基层青年公务员心理资本与情境绩效之间的相互关系。结果发现: 1) 男性基层青年公务员在心理资本的自信、希望维度显著高于女性基层青年公务员; 2) 基层青年公务员的心理资本水平对其情境绩效具有显著正向预测作用; 3) 领导-部属交换在心理资本与情境绩效间具有显著中介效应。综合表明, 基层青年公务员管理应开展基于心理资本的人力资源管理实践, 同时基层青年公务员的领导应适度介入下属的工作适应过程。

关键词

心理资本, 情境绩效, 领导-部属交换, 基层青年公务员

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题提出

公务员的绩效与社会政治、经济、文化等多方面的有序运行都直接相关。但仅从公务员工作绩效的任务方面来评价公务员的全部贡献, 显然不能满足工作环境的需要。特别是基层青年公务员, 入职一年以内为试用期, 这既是他们工作适应的重要阶段, 也是组织考察人才的关键阶段。如果我们仅仅关注他们的任务绩效, 不仅不能进行全面客观的评价, 同时还会限制他们做出重要的奉献性行为、组织公民化行为等, 因为, 他们的这些活动未必与其工作任务直接相关, 比如主动承担困难的任务; 自愿做一些不属于自己职责范围内的工作; 帮助同事、主动合作等, 这些行为不仅对他们自身的组织适应有帮助, 同时对组织的整体发展也非常重要, 可称为情境活动(contextual activities)。Borman 和 Motowidlo (1993)提出, 情境活动对任务活动的完成具有促进作用, 应将绩效划分为任务绩效(task performance)和情境绩效(contextual performance), 即二维绩效模型。有研究者验证了在中国文化背景下二维绩效模型在结构上是可以区分开的(王辉, 李晓轩, 罗胜强, 2003)。

已有研究发现, 心理资本对员工绩效有正向预测作用(倪艳, 熊胜绪, 2012; 周小虎, 曹甜甜, 2011), 不过, 也有研究发现, 心理资本需通过积极情感才能对员工态度及员工行为产生影响(Avey, Wernsing, & Luthans, 2008), 工作中的高质量领导-部属交换(leader-member exchange, LMX)关系会促使员工愿意为领导付出更多的工作努力, 由此赢得较高的个人绩效、领导绩效和团队绩效(Liden & Graen, 1980)。也就是说, 心理资本对员工情境绩效的影响是直接作用的结果, 还是通过其他因素的中介作用, 当前并没有一致的结论。本研究的目的在于通过分析入职一年的基层青年公务员的心理资本对其情境绩效的影响, 以及领导-部属交换在其中的中介作用, 探讨应采取怎样的措施对基层青年公务员进行人力资源管理实践, 增强他们的工作适应能力。

2. 理论与假设

2.1. 心理资本

心理资本是积极心理学中的重要概念, Luthans 等人认为, 心理资本是个体超越经济资本、社会资本和人力资本的一种核心心理要素(Luthans, Youssef, & Avolio, 2006), 它包括四个维度: 自信或效能感、希望、韧性和乐观(Youssef & Luthans, 2007)。具体而言, 自信指人们在多大程度上相信自己能够在动机的驱使下, 运用认知资源和有计划的行动成功完成特定的任务(Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007)。希望是指一种积极的、基于认知的动机状态, 由成功的意愿、达到目标的路径以及追求实现目标的能力组成(Snyder & Lopez, 2002)。乐观是对积极结果的预期和对事件的积极归因, 即把正向的事件归因于内部、稳定的一般性原因, 而把消极事件归因于外部、暂时和偶然的原因(Seligman, 1998)。韧性是指人们在面对逆境、失利、冲突和压力等负面事件时, 调整自身的状态并迅速恢复的能力(Masten & Reed, 2002)。Luthans 和 Youssef (2004)发现, 个体的家庭背景、教育经历、社会环境等因素会不同程度地影响其心理资本水平。男性大学生的心理资本在自信、希望和韧性方面强于女生, 而乐观维度不存在显著差异(童佳瑾, 王垒, 2009)。因此, 本研究提出以下研究假设:

H1: 基层青年公务员在心理资本的一些子维度存在性别差异。

2.2. 心理资本与情境绩效的关系

如前所述, 二维绩效模型已经得到广泛认可, 并且获得许多研究证据的支持。在工作中, 情境绩效与任务绩效具有强制性不同, 情境绩效指一系列自愿的、人际间的、面向组织的行为, 在组织中, 情境绩效不会出现在岗位说明书的正式描述中, 不直接贡献于组织的技术核心, 也不被组织正式的奖惩系统所识别, 但它能营造良好的组织氛围和和谐的心理环境, 有利于提高整个团队或者组织的绩效(陈胜军, 2010)。研究者认为, 除了智力能力、生理能力和社会资源外, 心理资本是影响个体认知和行动的另一个极为重要、但却被以往研究所忽视的因素(Luthans, Avey, Clapp-Smith, & Li, 2008)。大量研究都支持个体的心理资本与其工作绩效、工作态度显著相关。比如, 希望对个体的工作绩效和满意度有积极影响(Snyder & Lopez, 2002), 乐观会改变个体的归因风格, 乐观者通常进行积极归因并经历积极的情感, 这都能帮助他们应对工作压力, 从而获得较高的绩效和积极的情绪(Carr, 2004)。韧性既可以帮助员工从逆境中恢复并变得更加坚强, 还能帮助员工适应顺境并在积极的状态中取得进步和成功(Luthans et al., 2007)。研究也发现员工工作绩效、组织承诺的优势均来自于心理资本的子维度(隋杨, 王辉, 岳旖旎, Luthans, 2012)。同时, 研究者发现, 心理资本对情境绩效的影响效应显著大于对任务绩效的影响(周浩, 2011)。综合来讲, 心理资本的每个维度都与个体积极的行为结果相关联。因此, 本研究提出以下研究假设:

H2: 基层青年公务员的心理资本对情境绩效具有显著正向影响。

2.3. 领导 - 部属交换在心理资本与情境绩效间的中介作用

领导效果的好坏一直是组织绩效的重要影响因素, 而领导效果的好坏则取决于一定时期内领导与其下属之间的互动与影响。Graen 和 Cashman (1975)首次提出领导 - 部属交换理论(Graen & Cashman, 1975), 研究者认为, 领导 - 部属交换关系代表下属与主管领导之间在工作过程中建立起来的关系, 是个体组织经验中重要的组成部分(Graen & Uhl-Bien, 1995), 在高领导 - 部属交换关系情况下, 领导会给予员工更多的支持, 这种支持既有分享权力等工具性支持, 也包括鼓励、赞扬等情感性支持(Nishii & Mayer, 2009), 从而影响员工产生更多帮助行为(刘蕴, 李燕萍, 涂乙冬, 2016)、组织公民行为(储小平, 周妮娜, 2010)等, 这些行为又与员工的情境绩效密切相关。研究显示, 员工心理资本及其各纬度与领导 - 部属交换也有常密切的关系(唐娟娟, 2010)。中国文化被认为具有关系导向(Mao, Peng, & Wong, 2012)的特征, 使得

领导-部属交换关系及其积极产出成为组织情境中的重要议题(涂乙冬, 2013)。研究发现, 希望水平较高的管理人员其管理的部门工作绩效较高, 下属的留职率和满意度也较高(Peterson & Luthans, 2013)。对于新入职的员工, 良好的领导-部属交换关系直接结果就是员工可以得到主管的保护, 能分配到更具挑战性的任务, 促使员工做出更多责任承担、帮助行为等, 进而导致具有高水平情境绩效的员工也会有更多的提升机会。因此, 本研究提出以下研究假设:

H3: 基层青年公务员的心理资本对领导-部属交换具有显著正向影响。

H4: 领导-部属交换在基层青年公务员心理资本与情境绩效间起显著中介作用。

3. 研究方法

3.1. 样本情况

本研究被试主要来源于重庆市全市入职1年的基层选调生, 共发放调查问卷234份, 最终回收有效问卷211份, 问卷有效率为90.17%。对所收集的数据样本进行统计, 结果显示: 被试平均年龄为24.09 $SE = 2.94$; 男性101人占总人数47.90%, 女性110人占中人数52.10%; 被试学历构成方面, 专科及以下3人占总人数1.4%, 本科147人占总人数69.7%, 硕士61人占总人数28.9%; 被试所在单位级别, 科级单位131人占总人数62.1%, 处级单位80人占总人数37.9%。

3.2. 测量工具

3.2.1. 心理资本

采用了温磊等人修订的中文版心理资本问卷, 该问卷以Luthans的心理资本问卷的项目和结构为基础, 包含4个维度: 自信, 希望, 韧性和乐观, 共16项题目。问卷采用李克特5点计分, 1表示“非常不同意”, 5表示“非常同意”。问卷的整体克隆巴赫一致性系数Cronbach α 为0.93, 16个题目在四个维度自信, 希望, 韧性和乐观上的系数分别为: 0.80, 0.85, 0.79, 0.84。遵循以往研究的做法, 我们将4个维度的总得分作为心理资本的测量值。

3.2.2. 情境绩效

情境绩效的测量采用Van Scotter, Motowidlo和Cross(2000)编制的, 由王辉等人2003修订的量表, 该量表包括15项题目, 问卷采用李克特5点计分, 1表示“非常不同意”, 5表示“非常同意”。问卷的整体克隆巴赫一致性系数Cronbach α 为0.90, 15个题目在两个维度人际促进、工作奉献上的系数分别是0.82和0.89。遵循以往研究的做法, 我们将2个维度的总得分作为情境绩效的测量值。

3.2.3. 领导-部属交换

领导-部属交换研究采用王辉, 牛雄鹰和Law(2004)的16个题目的领导-部属交换的量表, 测量他们在工作中的领导-部属交换情况。问卷采用李克特5点计分, 1表示“非常不同意”, 5表示“非常同意”。问卷的整体克隆巴赫一致性系数Cronbach α 为0.96, 16个题目在四个维度情感、忠诚、奉献和专业尊敬上的系数分别为: 0.92, 0.85, 0.89, 0.90。遵循以往研究的做法, 我们将4个维度的总得分作为领导-部属交换的测量值。

3.3. 研究程序和数据处理

本研究调查问卷发放在重庆市委党校选调生培训班进行, 在调查对象确定后, 对指导语、问卷发放与回收流程、数据的录检等都进行了严格规定。整个过程采取统一发放、分散作答、统一收回的策略, 保证了数据收集的时效性和被试作答的真实性。

采用SPSS22.0和Amos24.0统计软件包进行数据管理与统计分析。

4. 结果

4.1. 变量区分效度的验证性检验

首先,我们对心理资本、领导-部属交换和情境绩效3个变量进行CFA以检验变量的区分效度,除了基准模型外,我们还建立了另外3个假设模型,分别是:心理资本合并领导-部属交换模型1、心理资本合并情境绩效模型2与领导-部属交换合并情境绩效模型3。表1报告了基准模型以及其他3种替代模型的拟合指数。结果显示,观测数据与基准模型的拟合度最好($\chi^2/df=2.56$, $CFI=0.97$, $RMSEA=0.08$),基准模型能够更好地代表测量的因子结构,变量的区分效度得到验证。

Table 1. The model fit index among psychological capital, contextual performance and LMX

表 1. 心理资本、情境绩效与领导-部属交换的模型拟合度分析

模型	χ^2	df	χ^2/df	GFI	TLI	CFI	$RMSEA$
基准模型	81.98	32	2.56	0.92	0.95	0.97	0.08
模型1	465.18	34	13.68	0.60	0.66	0.74	0.24
模型2	100.62	34	2.96	0.90	0.94	0.96	0.10
模型3	202.08	34	5.94	0.83	0.86	0.90	0.15

注: GFI : 拟合优度指数; CFI : 比较拟合指数; $RMSEA$: 近似误差均方根。

4.2. 人口学变量与心理资本、领导-部属交换和情境绩效

相关分析显示,基层青年公务员年龄与学历显著正相关,性别与单位级别显著负相关。除被试的单位级别与领导-部属交换存在显著相关关系外,被试的其他人口学信息与心理资本、情境绩效和领导-部属交换均无显著相关关系。具体见表2所示。

Table 2. The correlations among demographic variables, psychological capital, contextual performance and LMX

表 2. 人口学变量与心理资本、领导-部属交换、情境绩效的相关系数

变量	1	2	3	4	5	6	7
年龄	1						
性别	-0.12	1					
学历	0.38**	-0.03	1				
单位级别	-0.05	-0.23**	-0.02	1			
心理资本	0.03	-0.13	0.03	0.12	1		
情境绩效	0.04	0.01	0.03	0.09	0.75**	1	
领导-部属交换	0.04	-0.09	0.09	0.14*	0.60**	0.60**	1

注: Pearson 相关性; *在 0.05 水平双侧上显著相关; **在 0.01 水平双侧上显著相关。

另外,对人口学变量与心理资本、情境绩效和领导-部属交换子维度的相关分析显示,除性别与心理资本的子维度自信($\gamma=-0.15$, $p<0.05$)、希望($\gamma=-0.14$, $p<0.05$)呈显著负相关,单位级别与心理资本的子维度自信($\gamma=0.18$, $p<0.01$)显著正相关,单位级别与领导-部属交换的情感($\gamma=0.14$, $p<0.05$)、奉献($\gamma=0.14$, $p<0.05$)、专业尊敬($\gamma=0.17$, $p<0.05$)呈显著正相关外,其他均无显著相关。进一步对被试的心理资

本状况进行单因素方差分析。结果显示, 男生与女生在自信、希望两个维度存在显著差异, 其统计值分别为: $F(1, 209) = 4.99, p < 0.05$; $F(1, 209) = 4.34, p < 0.05$ 。不同学历被试的心理资本水平无显著差异。H1 得到了验证。

4.3. 心理资本与情境绩效的关系

心理资本、情境绩效各维度的均值、标准差以及相关系数如表 3 所示。

Table 3. The mean, standard deviation and correlations between subitems of psychological capital and contextual performance
表 3. 心理资本、情境绩效各维度的均值、标准差及相关系数

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1心理资本	90.07	11.92	1							
2自信	22.68	3.12	0.87**	1						
3希望	22.40	3.25	0.92**	0.77**	1					
4韧性	22.29	3.38	0.92**	0.75**	0.81**	1				
5乐观	22.70	3.57	0.87**	0.61**	0.73**	0.74**	1			
6情境绩效	59.07	6.22	0.75**	0.73**	0.70**	0.68**	0.59**	1		
7人际促进	27.77	3.00	0.63**	0.63**	0.57**	0.55**	0.50**	0.86**	1	
8工作奉献	31.30	3.96	0.71**	0.68**	0.67**	0.65**	0.54**	0.92**	0.59**	1

注: Pearson 相关性; *在 0.05 水平双侧上显著相关; **在 0.01 水平双侧上显著相关。

表 3 显示, 心理资本与情境绩效显著正相关($\gamma = 0.75, p < 0.01$), 心理资本的各子维度自信($\gamma = 0.74, p < 0.01$)、希望($\gamma = 0.70, p < 0.01$)、韧性($\gamma = 0.68, p < 0.01$)、乐观($\gamma = 0.58, p < 0.01$)均与情境绩效显著正相关; 同时, 心理资本与情境绩效的两个子维度: 人际促进($\gamma = 0.63, p < 0.01$)和工作奉献($\gamma = 0.71, p < 0.01$)也显著正相关。这些相关性与理论预期的关系相一致, H2 得到验证。

4.4. 领导 - 部属交换中介作用的检验

为了检验假设: 领导 - 部属交换在基层青年公务员心理资本与情境绩效间起中介作用, 研究首先构建了中介效应路径图, 具体见图 1。

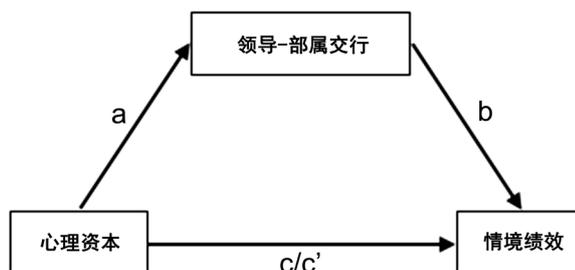


Figure 1. The hypothesized mediation model of psychological capital, contextual performance and LMX
图 1. 心理资本, 情境绩效和领导 - 部属交换的中介模型假设

我们遵循 MacKinnon 等人(2004)的建议, 使用 Bootstrap 方法来检验中介路径的显著性(MacKinnon, Lockwood, & Williams, 2004), 具体为利用 Preacher 和 Hayes (2008)开发的 SPSS 宏 PROCESS 进行中介效应分析。即心理资本通过领导 - 部属交换到情境绩效的间接效应($a*b$)是否显著异于零。Bootstrap 方法不

需要假设抽样的正态分布, 而是通过反复抽样来估计间接效应及其抽样分布, 并据此分布特征来估计间接效应的置信区间(CI), 因此许多学者建议使用该方法(Shrout & Bolger, 2002)。我们将 Bootstrap 的参数设定为 5000 次运行中介效应检验的宏。结果显示, 心理资本对领导 - 部属交换具有显著正向影响($\beta = 0.60$, $p < 0.001$, $CI = [0.49, 0.71]$), 心理资本通过领导 - 部属交换对情境绩效($a*b = 0.14$, $p < 0.001$, $CI = [0.07, 0.23]$)的间接效应显著, 而且 Bias corrected CI 都不包含零。路径分析的结果还表明, 领导 - 部属交换部分地中介了变革型领导对工作绩效($c' = 0.60$, $p < 0.001$), 验证了 H3 和 H4。

5. 讨论

5.1. 理论意义

迄今为止, 尽管关于员工心理资本与工作绩效关系的研究已经取得了较大进展, 但是要全面理解它们的关系, 还需要进一步探索其发挥作用的机理。

先前研究显示, 个体的心理资本会因为成长环境、性格特征等存在差异, 比如, Luthans 和 Youssef (2004)发现, 个体的家庭背景、教育经历、社会环境等因素会不同程度地影响其心理资本水平。童佳瑾和王磊(2009)也发现, 男性大学生的心理资本在自信、希望和韧性方面强于女生, 而乐观维度不存在显著差异。因此, 本研究对基层青年公务员心理资本的情况进行了分析, 支持了先前研究的结果, 发现男性青年公务员在心理资本的自信和希望维度显著高于女性青年公务员。这可能与现实中女性公务员职务晋升空间相对狭窄有关, 有研究者发现, 职务等级越高, 女性所占比例越小, 认为我国女性公务员的职务发展仍不容乐观, 女性公务员在职务晋升中仍处于劣势(李永康, 赵海燕, 2012)。因此, 针对这种现象, 组织在基层青年公务员的培养过程中, 应当更加重视对女性基层青年公务员自信与希望的塑造。

当今中国, 政府组织正面临着迅速变化的科学技术以及日益复杂的社会环境, 政府组织对公务员的工作创造性、灵活性以及变化适应性提出了更高的要求。对于基层青年公务员, 入职第一年既是组织考察他们的重要阶段, 也是他们工作适应的关键阶段。当前公务员招聘对于学历与专业方面的考察已经非常成熟, 这对基层青年公务员完成组织分配的任务绩效是一种有效保障。但在工作中, 他们还要完成一些情境活动, 即与其工作任务并不直接相关的内容, 比如主动承担困难的任務; 自愿做一些不属于自己职责范围内的工作等。有研究发现, 心理资本对情境绩效的影响效应显著大于对任务绩效的影响(周浩, 2011)。他们认为, 员工的希望、乐观和韧性具有感染性, 这种积极态度传导给同事和企业, 表现为关心帮助同事, 为组织付出额外的努力等。同事、企业对于这种积极的行为表现必然给予积极的回应, 从而使得员工的心理资本对其关系绩效的影响产生倍增效应。也就是说, 心理资本对情境绩效的影响与团队的人际关系有一定联系。而已有研究较少关注领导 - 部属交换关系在员工心理资本与情境绩效间是否产生影响。本研究基于中国人际文化大环境的背景, 通过对入职一年的基层青年公务员进行调查, 结果发现, 基层青年公务员的心理资本对工作的情境绩效具有积极影响, 并且这种影响部分是通过领导 - 部属交换关系的中介影响起作用, 即基层青年公务员心理资本正向影响领导 - 部属交换, 进而使得基层青年公务员表现出更好的情境绩效。说明心理资本对情境绩效的影响, 存在其他因素作为中介的间接影响过程, 进一步拓宽了心理资本对情境绩效影响的研究内容。

5.2. 实践意义

在政府的动态工作情境中, 不可能将所有工作都标注在工作说明书上, 但公务员的情境活动对组织的高效运转具有促进和催化作用。对于当前不断变革和充满挑战的时代, 组织成员, 尤其是新加入组织的青年公务员的自信、乐观、希望、韧性等积极心理状态对政府组织的发展起着尤为重要作用。本研究基于积极组织行为学的视角, 拓展了心理资本理论的适用范围, 为提升基层青年公务员的情境

活动行为提供了重要理论支持, 也为如何提高基层青年公务员的情境绩效的组织管理实践提供了有效的途径。

本研究发现, 心理资本可以对基层青年公务员的工作态度、行为产生积极影响, 表现出更多帮助行为和责任承担行为, 而且还存在领导-部属交换的中介效应。因此, 在组织管理过程中, 应当重视青年公务员积极心理资本的培养与开发, 尤其是领导应该关注与部属的关系培养。通过培训提升基层青年公务员的心理资本, 提升领导的积极情绪表达能力, 将自己积极的心理资本传递给基层青年公务员, 促进他们产生更多情境活动行为。并且, 心理资本具有状态性、可以开发的特性(Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010), 组织可以通过特定的训练程序有计划地提升基层青年公务员的心理资本。

5.3. 局限性与未来研究方向

本研究虽然在研究设计上采用了成熟的量表, 同时控制了人口统计学及教育、工作经验等额外变量对研究变量的影响, 但是仍然存在一定的局限性。不同职业、不同组织在组织文化、员工福利等方面存在较大差异, 因此, 本研究的结论在向其他行业与组织推广时应持有谨慎的态度。本研究属于横断研究, 无法推断出严格意义上的因果联系。

未来研究可以从以下三方面进一步开展: 第一, 在更多样的组织进行取样, 考虑行业、组织等因素, 以提升研究的外部效度; 第二, 采用自评、他评等多种方法相结合的形式进行测量, 更全面地了解变量之间的关系; 第三, 采用纵向研究设计, 为研究结论的因果推论提供更有力的证据。

基金项目

重庆市科会科学规划项目(2018QNSH39)。

参考文献

- 陈胜军(2010). 周边绩效模型研究——基于高科技企业中层管理人员的实证研究. *软科学*, 24(9), 28-31. <https://doi.org/10.7748/ns.24.28.31.s36>
- 储小平, 周妮娜(2010). 苛责式领导与员工组织公民行为: 领导-部属交换的中介作用. *软科学*, (07), 84-88.
- 李永康, 赵海燕(2012). 女性公务员职务晋升存在的问题及对策. *中国人力资源开发*, (10), 107-109.
- 刘蕴, 李燕萍, 涂乙冬(2016). 员工为什么乐于助人?多层次的领导-部属交换对帮助行为的影响. *心理学报*, 48(4), 385-397. <https://doi.org/10.1111/evj.12507>
- 倪艳, 熊胜绪(2012). 员工心理资本与工作绩效的关系研究——领导成员交换的中介作用. *管理现代化*, (04), 96-98.
- 隋杨, 王辉, 岳旖旎, Luthans(2012). 变革型领导对员工绩效和满意度的影响: 心理资本的中介作用及程序公平的调节作用. *心理学报*, (09), 1217-1230.
- 唐娟娟(2010). *大连地区私营企业员工心理资本对领导-成员交换的影响研究*. 硕士学位论文, 长春: 吉林大学.
- 童佳瑾, 王垒(2009). 性别与创新: 心理资本的中介作用. *第十二届全国心理学学术大会*.
- 涂乙冬(2013). 领导-部属交换与员工帮助行为: 一项三维交互研究. *管理科学*, (5), 30-38.
- 王辉, 李晓轩, 罗胜强(2003). 任务绩效与情境绩效二因素绩效模型的验证. *中国管理科学*, 11(4), 79-84.
- 王辉, 牛雄鹰, Law, K. S. (2004). 领导-部属交换的多维结构及对工作绩效和情境绩效的影响. *心理学报*, 36(2), 179-185.
- 周浩(2011). 心理资本对任务绩效、关系绩效的影响效应研究. *中国科技论坛*, (07), 122-128.
- 周小虎, 曹甜甜(2011). 民族坚忍性: 员工心理韧性对工作绩效双重影响. *南京理工大学学报(社会科学版)*, (04), 52-58.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71-98). New York: Wiley.
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*. New York: Brunner-Routledge.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *The Leadership Quarterly*, 6, 219-247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Graen, G., & Cashman, J. F. (1975). *A Role-Making Model of Leadership in Formal Organizations: A Developmental Approach*. Kent, OH: Kent State University.
- Liden, R. C., & Graen, G. (1980). Generalizability of the Vertical Dyad Linkage Model of Leadership. *Academy of Management Journal*, 23, 451-465. <https://doi.org/10.2307/255511>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More Evidence on the Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 818-827. <https://doi.org/10.1080/09585190801991194>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior. In C. L. Cooper, & D. Nelson (Eds.), *Positive Organizational Behavior: Accentuating the Positive at Work* (pp. 9-24). Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 99-128. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Mao, Y., Peng, K. Z., & Wong, C. S. (2012). Indigenous Research on Asia: In Search of the EMIC Components of Guanxi. *Asia Pacific Journal of Management*, 29, 1143-1168. <https://doi.org/10.1007/s10490-012-9317-5>
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in Development. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 74-88). Oxford: Oxford University Press.
- Nishii, L. H., & Mayer, D. M. (2009). Do Inclusive Leaders Help to Reduce Turnover in Diverse Groups? The Moderating Role of Leader-Member Exchange in the Diversity to Turnover Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1412-1426. <https://doi.org/10.1037/a0017190>
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2013). The Positive Impact and Development of Hopeful Leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24, 26-31. <https://doi.org/10.1108/01437730310457302>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-445. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of Task Performance and Contextual Performance on Systemic Rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85, 526-535. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.526>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

知网检索的两种方式：

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择：[ISSN]，输入期刊 ISSN：2160-7273，即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入，输入文章标题，即可查询

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：ap@hanspub.org