

# The Impact of the Psychological Capital and the Big Five Personality to the Organization Behavior

Xingguizhang, Rui Wang, Yi Xiong

Management School & Research Institute of Cantonese Merchants, Guangdong University of Foreign Studies, Guangzhou, China 510420

Email: xingguiz@163.com

**Abstract:** Through the empirical study about two hundreds and forty-nine direct leaders and staff, the thesis discussed the relationship between the psychological capital and job satisfaction and job performance, the relationship between the Big Five Personality and job satisfaction and job performance and the relationship between psychological capital and Big Five Personality. Results showed that: Psychological Capital and Big Five Personality both have a positive impact on the job satisfaction and job performance; In addition, Psychological Capital can also predict the job satisfaction and job performance.

**Keywords:** Psychological Capital; Job Satisfaction; Job Performance; Big Five Personality

## 心理资本与大五人格对组织行为预测作用的比较研究

张兴贵, 王蕊, 熊懿

广东外语外贸大学国际工商管理学院及广东外语外贸大学粤商研究所, 广州, 510420

Email: xingguiz@163.com

**摘要:** 通过对 249 名企事业单位员工的调查,探讨了心理资本以及大五人格与员工的工作满意度、工作绩效之间的关系,以比较心理资本与大五人格对组织行为结果的预测效应。结果表明:心理资本及其子维度“自我效能”、“希望”、“乐观”、“韧性”与工作满意度、工作绩效存在显著正相关,“乐观”是工作满意度主要且稳定的预测因素,“自我效能”和“希望”是工作绩效主要且稳定的预测因素。大五人格中外向性、责任心和宜人性能够预测工作满意度,责任心是工作绩效的稳定的预测因素,神经质并不能预测工作满意度和工作绩效。心理资本对工作满意度、工作绩效的预测作用优于大五人格,而心理资本与大五人格的结合能增强对工作满意度和工作绩效的预测力。

**关键词:** 心理资本; 大五人格; 工作满意度; 工作绩效

### 1. 引言

心理资本是指有助于绩效提升的各种“积极导向”的人力资源优势和心理能力。1997年,著名经济学家 Goldsmith 等在分析人力资本及心理资本对员工工资影响的研究中,提出了心理资本的概念<sup>[1]</sup>。2004年,Luthans, Luthans 和 Luthans 以积极心理学(positive psychology)的观点为思考框架,提出了强调人的积极心理力量为核心的“积极心理资本”的概念<sup>[2]</sup>,包括自信或自我效能感(Confidence or self-efficacy)、希望(Hope)、乐观(Optimism)和韧

性(Resilience)等四个方面。他们认为心理资本是指人的积极心理状态,它超出财力资本、人力资本和社会资本之上。他们认为心理资本主要

心理资本概念一经提出即引起了学者的广泛关注,学者们围绕心理资本的构成要素与测量,心理资本的影响因素尤其是心理资本对组织行为结果变量的影响效应进行了大量的研究。许多研究都表明,心理资本能够对领导或员工的工作绩效和工作态度产生积极影响,是组织行为重要的预测因素。在组织行为学中,作为个体工作结果重要而且稳定的预测因素,大五人格对工作结果的预测作用得到了越来越多研究的支持。本文所关注的事,同为组织行为重要的预测源,大五人格与心理资本对工作行为的预测作用孰大孰小?二者对工作满意度、工作绩效本研究旨在探讨心理资本、大五人

基金项目:本研究受到广东省自然科学基金、广东外语外贸大学校级“211工程”重点学科建设项目及广东外语外贸大学国际服务外包研究院的资助(项目编号分别为 10151042001000007、GDUFS-211-m、fwwb0904)。

格与工作满意度和工作绩效等组织行为变量的关系。效的预测作用是否存在交互和增值作用?关于此方面的研究国内外并不多见。虽然以往研究取得了不少成果和较一致的结论,但仍然存在两个问题,一是很少对大五人格和心理资本对组织行为的预测力纳入同一个研究框架进行比较,因此对它们的贡献大小无从得知;二是以往的研究结论多来自西方文化背景,其结论的跨文化普遍性,尤其是在中国文化背景中的适应性仍然有待检验。

## 2.文献回顾与研究假设

### 2.1 心理资本与工作满意度、工作绩效的相关研究

在西方文化背景下,大量研究表明,心理资本是组织价值创造的重要来源,它对工作绩效、工作满意度及组织承诺等变量具有积极的影响。Luthens & Jensen<sup>[3]</sup>; Larson & Luthens<sup>[4]</sup> Avey 等<sup>[5]</sup>的研究发现,员工的心理资本与其工作满意度和组织承诺显著正相关; Jensen & Luthens 由希望、乐观和坚韧性合并的心理资本能预测创业型领导行为的有效性<sup>[6]</sup>。在中国文化背景下的研究也表明,心理资本对工作绩效、工作满意度及组织承诺等结果变量也具有积极的作用<sup>[7][8]</sup>。

以上研究表明:心理资本对工作绩效和工作满意度有积极影响。本研究拟对这一结论的有效性进行检验,由于心理资本对个体行为的具有动力作用,因此提出假设:(1)员工的心理资本及其各个维度与工作满意度和工作绩效存在正相关,对员工的工作满意度、工作绩效有正向预测作用。

### 2.2 大五人格与工作满意度、工作绩效的相关研究

近 20 年来,“大五”人格模型得到普遍的认可,并在跨文化跨情境的研究中取得较一致的结论。

#### 2.2.1 大五人格与工作满意度

Judge, Heller 和 Mount 经过元分析发现,神经质与工作满意度的相关最强 ( $\rho=-0.29$ ,  $\rho$  为估计的真分数相关),紧接着是责任心 ( $\rho=0.26$ ) 和外倾性 ( $\rho=0.25$ ),宜人性 ( $\rho=0.17$ ) 和经验开放性与工作满意度的相关很弱 ( $\rho=0.02$ )。神经质和外倾性与工作满意度的平均相关显著,且在跨研究中取得一致的结果。尽管责任心和宜人性与工作满意度的平均相关也显著,但并未取得一致的结果(在约 10% 的研究中,责任心与工作满意度的相关为零或为负)。他们还发现:外倾性、责任心

和神经质都是工作满意度的显著预测源,而大五人格模型与工作满意度的复相关显著 ( $R=0.41$ )。<sup>[9]</sup>可见大五人格是探求人格特质和工作满意度关系的有效工具。

以上结论得自西方文化背景,其结论是否同样适用于中国员工?鉴于大五人格的跨文化普遍性已经得到越来越多的证实。因此,我们预期“大五”人格与工作满意度关系的结论也同样适合于中国员工,由于外倾者易于关注生活中的积极方面,更容易体验到幸福感,对工作和生活的满意度更高,而情绪不稳定者易于关注生活中的消极方面,易于体验到威胁、不满和不幸,其对工作和生活的满意度更低,高责任心的个体因为积极的工作态度与行为,因此,会产生高的工作满意度。因此提出假设(2):大五人格与工作满意度显著相关,其中外倾性、责任心和神经质三个维度对工作满意度有显著的预测作用。

#### 2.2.2 大五人格与工作绩效

自从 Barrick 和 Mount 开创“大五”人格和工作绩效关系的研究以来,关于这方面的研究有如雨后春笋般涌现<sup>[11]</sup>。大量的元分析发现<sup>[12][13]</sup>,在“大五”人格维度中,责任心与情绪稳定性都与工作绩效具有显著的相关性,并且在不同的组织背景和绩效标准下,都能发挥稳定而有效的预测作用,具有跨行业的稳定性。其余三个“大五”人格维度(外倾性、宜人性和经验开放性)的预测力局限于特定职业群体或绩效指标:其中宜人性对服务类工作绩效能较好预测;经验开放性的预测效率变异较大,主要发现它对培训类工作绩效和创造性(如艺术类、广告类)的绩效有中等程度的预测作用<sup>[14]</sup>。我们认为,大五人格中,除了开放性的理论构想和结构不甚明确,致使其与工作绩效的关系不明确,其余四个维度均与工作绩效存在显著相关,尤其责任心、情绪稳定性对工作绩效的影响是普遍存在的,因此提出假设:(3)大五人格与工作绩效显著相关,其中责任心、情绪稳定性对工作绩效有显著预测作用。

既然心理资本与大五人格都对工作满意度和工作绩效有显著预测作用,那么它们的预测力哪个更大?是大五人格还是心理资本?在大五人格中只有责任心和情绪稳定性两个维度是工作绩效稳定的预测源,在大五人格与工作满意度的关系中,外倾性、责任心和神经质三个维度对工作满意度有预测作用,而心理资本的各个维度均对工作满意度和工作绩效有显著预测作用<sup>[7][8]</sup>,因此,提出假设:(4)心理资本对工作满意度和工作绩效的预测作用要大于大五人格。

既然心理资本与大五人格都对工作满意度和工作绩效有显著预测作用,它们必定存在着一定的联系或相互作用,它们的结合同样也应该对工作满意度和工作绩效产生影响。因此提出假设:(5) 大五人格与心理资本对工作满意度和工作绩效存在交互作用,能够增强对工作满意度、工作绩效的预测作用。

### 3. 研究过程与方法

#### 3.1 研究对象

本文采用分层随机抽样的方法,对唐山供电局、唐山发电厂、唐山钢铁集团、建设银行、唐山百货公司、人民商场等企事业单位的员工进行了问卷调查。共获得有效样本 249 份,其中 83 份为私营企业员工,94 份为国营企业员工,72 份为事业单位员工。

#### 3.2 测量工具

##### 3.2.1 大五人格量表

该量表是由 McCrea 和 Costa 编制的简式人格问卷,由 60 道题目组成。5 个分量表的内部一致性信度范围分别是:外倾性 0.71~0.78、神经质 0.78~0.87、开放性 0.66~0.73、宜人性 0.65~0.68、严谨性 0.80~0.87<sup>[15]</sup>。

##### 3.2.2 心理资本量表

由 Luthans 等编制,李超平编译,问卷的中文版是得到验证的具有良好的信度和效度的量表<sup>[16]</sup>。

##### 3.2.3 工作满意度量表

工作满意度量表由 Judge 编制。量表共 5 道题目,他们的两次研究表明内部一致性信度分别为 0.88-0.90<sup>[17]</sup>

##### 3.2.4 工作绩效量表

工作绩效问卷由 Campbell 等编制<sup>[18]</sup>,问卷由工作奉献、任务绩效、人际促进和总绩效四个维度组成共 19 个题目。四个问卷的  $\alpha$  系数分别为 0.80,0.78,0.79,0.78,总量表的  $\alpha$  系数为 0.82。

## 4 结果与分析

### 4.1 大五人格与工作满意度、工作绩效的关系

#### 4.1.1 大五人格与工作满意度的相关分析

除了开放性之外,大五人格维度均与工作满意度存在显著相关。其中“外向性”、“宜人性”、“责任心”与工作满意度存在显著的正相关,相关系数分别是  $r = 0.210, p < 0.01, r = 0.282, p < 0.01, r = 0.278, p < 0.01$ 。“神经质”与工作满意度存在显著负相关, $r = -0.179, p <$

0.01。假设 2 中“大五人格与工作满意度显著相关”的假设得到证实。

#### 4.1.2 大五人格与工作绩效的相关分析

“神经质”与各个绩效指标存在负相关,尤其是与任务绩效、人际促进存在显著负相关,其相关系数分别为  $r = -0.139 (p < 0.05), r = -0.152 (p < 0.05)$ ;除了宜人性与总绩效的相关不显著外,大五人格的外倾性、责任心、开放性和宜人性均与各个绩效指标存在显著正相关。工作奉献、任务绩效、人际促进和总绩效都与“外向性”存在显著正相关,相关系数分别为  $r = 0.282 (p < 0.01), r = 0.206 (p < 0.01), r = 0.308 (p < 0.01), r = 0.179 (p < 0.01)$ ;工作奉献、任务绩效、人际促进和总绩效都与“开放性”存在显著正相关,相关系数分别为  $r = 0.317 (p < 0.01), r = 0.159 (p < 0.05), r = 0.200 (p < 0.01), r = 0.195 (p < 0.01)$ ;工作奉献、任务绩效、人际促进都与“宜人性”存在显著正相关,相关系数分别为  $r = 0.185 (p < 0.01), r = 0.138 (p < 0.05), r = 0.261 (p < 0.01)$ ;工作奉献、任务绩效、人际促进和总绩效都与“责任心”存在显著正相关,相关系数分别为  $r = 0.482 (p < 0.01), r = 0.375 (p < 0.01), r = 0.346 (p < 0.01), r = 0.324 (p < 0.01)$ 。假设 3 中“大五人格与工作绩效显著相关”的假设被证实。

### 4.2 心理资本与工作满意度、工作绩效的关系

#### 4.2.1 心理资本与工作满意度的相关分析

工作满意度与自我效能、希望、韧性、乐观都存在显著正相关,其相关系数分别为  $r = 0.231 (p < 0.01), r = 0.229 (p < 0.01), r = 0.215 (p < 0.01), r = 0.381 (p < 0.01)$ ;也与“心理资本”总分存在着显著正相关, $r = 0.321 (p < 0.01)$ 。因此,假设 1 中“心理资本与工作满意度相关显著”的假设得到证实。

#### 4.2.2 心理资本与工作绩效的相关分析

工作奉献、任务绩效、人际促进和总绩效都与“自我效能”存在显著正相关,相关系数分别为  $r = 0.522 (p < 0.01), r = 0.418 (p < 0.01), r = 0.396 (p < 0.01), r = 0.447 (p < 0.01)$ ;工作奉献、任务绩效、人际促进和总绩效都与“希望”存在显著正相关,相关系数分别为  $r = 0.477 (p < 0.01), r = 0.471 (p < 0.01), r = 0.427 (p < 0.01), r = 0.393 (p < 0.01)$ ;工作奉献、任务绩效、人际促进和总绩效都与“韧性”存在显著正相关,相关系数分别为  $r = 0.391 (p < 0.01), r = 0.342 (p < 0.01), r = 0.291 (p < 0.01), r = 0.384 (p < 0.01)$ ;工作奉献、任务绩效、人际促进都与“乐观”存在显著正相关,相关系数

分别为  $r = 0.242 (p < 0.01)$ ,  $r = 0.187 (p < 0.01)$ ,  $r = 0.215 (p < 0.01)$ ; 工作奉献、任务绩效、人际促进和总绩效都与它们的总和即“心理资本”存在显著正相关, 相关系数分别为  $r = 0.519 (p < 0.01)$ ,  $r = 0.453 (p < 0.01)$ ,  $r = 0.423 (p < 0.01)$ ,  $r = 0.414 (p < 0.01)$ 。总之, 心理资本及其各个维度均与工作绩效的各个指标存在显著正相关。假设 1 中“心理资本与工作绩效显著的相关”的假设得到证实。

### 4.3 心理资本与大五人格对组织行为结果影响的比较研究

#### 4.3.1 大五人格与工作满意度和工作绩效的回归分析

为了解大五人格对工作满意度、工作绩效的预测力以及这种预测力稳定性与变异, 以大五人格为自变量, 以工作满意度和工作绩效为因变量, 分别在样本中进行了回归分析。如表 1 所示。

表 1 大五人格维度预测工作满意度、工作绩效的多元回归分析结果

自变量	B 值					R	R <sup>2</sup>	F
	神经质	外向性	开放性	宜人性	责任心			
工作满意度		0.131		0.183	0.122	0.359	0.129	10.634***
工作奉献			0.203		0.363	0.513	0.263	43.920***
任务效能					0.269	0.375	0.140	40.314***
人际促进		0.199		0.115	0.156	0.424	0.180	17.909***
总绩效					0.151	0.324	0.105	28.974***

注:\*\*\*  $p < 0.001$

入选工作满意度回归方程的人格维度依次为外向性、宜人性和责任心, 三个变量能联合预测工作满意度 11.7% 的变异量, 回归方程显著,  $F=10.634, p < 0.001$ 。外向性和责任心能够预测工作满意度, 但与以往结论不同的, 本研究发现, 宜人性也能够预测工作满意度, 神经质并不能预测工作满意度, 这与假设 2 以及以往的研究结论不一致。

入选工作奉献回归方程的人格维度依次为开放性和责任心, 两个变量能联合预测工作奉献 25.7% 的变异量, 回归方程显著,  $F=43.920, p < 0.001$ 。入选任务效能回归方程的人格维度为责任心, 它能预测任务效能 13.7% 的变异量, 回归方程显著,  $F=40.314, p < 0.001$ 。入选人际促进回归方程的人格维度依次为外向性、宜人性和责任心, 三个变量能联合预测人际促进 17.0% 的变

异量, 回归方程显著,  $F=17.909, p < 0.001$ 。入选总绩效回归方程的人格维度为责任心, 能预测总绩效 10.1% 的变异量, 回归方程显著,  $F=28.974, p < 0.001$ 。

概括而言, “责任心”是工作绩效主要且稳定的预测因素, 其标准回归系数介于 0.122~0.363 之间。说明, 责任心高者工作绩效也相对较高。但研究并没有证实“情绪稳定性”能够预测工作绩效的假设, 这也与以往研究的结论不同。

#### 4.3.2 心理资本与工作满意度对工作绩效作用的回归分析

为了解心理资本对工作满意度、工作绩效的预测力以及这种预测力稳定性与变异, 以心理资本为自变量, 以工作满意度和工作绩效为因变量, 分别在样本中进行了回归分析。如表 2 所示。

表 2 心理资本维度预测工作满意度、工作绩效的多元回归分析结果

自变量	B 值					R	R <sup>2</sup>	F
	自我效能	希望	韧性	乐观	心理资本			
工作满意度				0.492		0.381	0.145	36.889***
工作奉献	0.445	0.277				0.554	0.307	54.396***

任务效能	0.200	0.333			0.495	0.245	39.818***
人际促进	0.214	0.287			0.455	0.207	32.131***
总绩效	0.180	0.118	0.122	-0.136	0.502	0.252	20.499***

入选工作满意度回归方程的心理资本维度为乐观,它能预测工作满意度 14.1%的变异量,回归方程显著, $F=36.889, p < 0.001$ 。

入选工作奉献回归方程的心理资本维度依次为自我效能和希望,入选任务效能回归方程的心理资本维度依次为自我效能和希望,入选人际促进回归方程的心理资本维度依次为自我效能和希望,入选总绩效回归方程的心理资本维度依次是自我效能、希望、韧性和乐观,这些变量能联合预测总绩效 23.9%的变异量,回归方程显著, $F=20.499, p < 0.001$ 。

概括而言,“乐观”是工作满意度主要且稳定的预测因素,对工作满意度有较强的预测作用,自我效能、希望、韧性对工作满意度并没有预测作用。

“自我效能”和“希望”是工作绩效主要且稳定的预测因素,其标准回归系数介于 0.118~0.445 之间。说明,自我效能和希望对工作绩效有预测作用,其值越高越显著。自我效能和韧性对工作绩效没有显著预测作用,假设 1 的部分内容被证实。

### 4.3.3 心理资本与大五人格对工作满意度预测作用的比较

由表 1 和表 2 可知,心理资本与大五人格都对工作满意度、工作绩效有预测作用,为了了解心理资本与大五人格两个变量,哪个对工作满意度和工作绩效更有预测性,对心理资本与大五人格的预测作用进行了回归分析,并就它们的总和对工作满意度和工作绩效的预测力进行了回归分析。结果如表 3 所示。

表 3 心理资本、大五人格预测工作满意度、工作绩效的回归分析

变量	工作满意度			工作绩效		
	R	R <sup>2</sup>	F	R	R <sup>2</sup>	F
大五人格	0.359	0.129	10.634***	0.324	0.105	28.974***
心理资本	0.381	0.145	36.889***	0.502	0.252	20.499***
大五人格+心理资本	0.438	0.192	25.590***	0.502	0.252	20.602***

如表 3 所示,大五人格单独能预测工作满意度 11.7%的变异量,回归方程显著, $F=10.634, p < 0.001$ ,还能预测工作绩效 10.1%的变异量,回归方程显著, $F=28.974, p < 0.001$ 。

心理资本单独能预测工作满意度 14.1%的变异量,回归方程显著, $F=36.889, p < 0.001$ ,能预测工作绩效 23.9%的变异量,回归方程显著, $F=20.499, p < 0.001$ 。这表明,心理资本比大五人格对组织行为具有更强的预测力。假设(4)“心理资本对工作满意度和工作绩效的预测作用要大于大五人格”被证实。

心理资本与大五人格的结合能预测工作满意度 18.4%的变异量,回归方程显著, $F=25.590, p < 0.001$ ,能预测工作绩效 24.0%的变异量,回归方程显著, $F=20.602, p < 0.001$ 。假设 5“大五人格与心理资本对工作满意度和工作绩效存在交互作用,能够增强对工

作满意度、工作绩效的预测作用”被证实。

## 5. 小结

(1) 心理资本及其子维度“自我效能”、“希望”、“乐观”“韧性”与工作满意度、工作绩效存在显著正相关,“乐观”是工作满意度主要且稳定的预测因素,“自我效能”和“希望”是工作绩效主要且稳定的预测因素。

(2) 大五人格的“外向性”、“宜人性”和“责任心”与工作满意度显著正相关,与“神经质”显著负相关,“开放性”与工作满意度的相关不显著。外向性、责任心和宜人性能够预测工作满意度,神经质并不能预测工作满意度。

(3) 大五人格的外倾性、责任心、开放性和宜人性均与各个绩效指标存在显著正相关,神经质与各个绩效指标存在负相关。“责任心”是工作绩效主要且稳定的

预测因素。但研究并没有证实“情绪稳定性”能够预测工作绩效

(4) 心理资本对工作满意度、工作绩效的预测作用优于大五人格,而心理资本与大五人格的结合能增强对工作满意度工作绩效的预测力。

## 致谢

李超平博士对本研究提供了心理资本的测量工具,衷心感谢!

## References (参考文献)

- [1] Goldsmith, Arthur H, Jonathan etal. The Impact of Psychological and Human Capital on Wages, Economic Inquiry, October 1997,815-29
- [2] Luthans,F,and Youssef,C M. Human,social,and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage .Organizational Dynamics, 2004, 33(2): 143-160.
- [3] Luthans,K W,and Jensen,S M. The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission:A study of nurses .Journal of Nursing Administration. 2005, 35(6): 304-310
- [4] Larson,M D and Luthans,F. Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes .Journal of Leadership&Organizational Studies. 2006, 13(2) :75-92 .
- [5] Avey, J B, Patera, J L,and West,B J. The implications of positive psychological capital on employee absenteeism .Journal of Leadership&Organizational Studies. 2006, 13(2) : 42-60 .
- [6] Jensen,S M,and Luthans,F. Relationship between entrepreneurs'psychological capital and their authentic leadership .Journal ofManagerial Issues. 2006, 18(2):254-273
- [7] Luthans, F B, Avolio,B J,Walumbwa,F O,and Li,Weixing. The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationshipwith performance .Management and Organization Review. 2005, 1(2) :249-271
- [8] Zhong Lifeng, the impact of psychological capital to job performance, Organizational commitment and organizational citizenship behavior.[J]psychological paper,2007,39(2):328~334  
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,2007,39(2): 328~334
- [9] Judge T A,Heller D&Mount M K.:Five-factor model of personality and job satisfaction:a meta-analysis.Journal of Applied Psychology,2002,87(3):530~541
- [10] Judge, T.A.,&Bono,J.E. Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem generalized self-efficacy,locus of control,and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis.Journal of Applied Psychology,2001,86(1),80–92
- [11] Barrick,M.R.,Mount,M.K.,&Judge,T.A..Personality and performance at the beginning of the new millennium:What do we know and where do we go next?International Journal of Selection and Assessment,2001,9,9–30.
- [12] Barrick,M.R.,&Mount,M.K. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance:AMeta-analysis Personnel Psychology, 1991,44:1-2
- [13] Zhao Guoxiang,Wang Minghui,Ling Wenqun,A research on the relationship between Management responsibility and job performance[J] Psychological Science,2004,27(5): 1261-1262  
赵国祥,王明辉,凌文铨.管理者责任心和工作绩效关系的研究[J].心理科学, 2004, 27(5): 1261-1262.
- [14] Salgado,J.F. The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. Journal ofApplied Psychology,1997,82:30-43
- [15] Zhang, L. F., & Huang, J. F. (2001). Thinking styles and the five-factor model of personality. *European Journal of Personality*, 15, 465-476.
- [16] Fred Luthans , Carolyn M. Youssef,Bruce J.Avolio,Li Chaopin Translation, psychological capital [M]. China Light Industry Press,2008.
- [17] Timothy A Judge,Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction:The Role of Core Evaluations [J].Applied Psychology, 1998,83(1):17~34.
- [18] Campbell P, Mc Cloy, R A Oppler, & Sager,CE. A theory of performance[J].Personnel Selection in Organizations, an Francisco: Josseu-Bass,1993,1:35-70