

经济·管理学研究：人力资源专题研究

团队心理资本研究：综述与展望

张宏如，周翔，彭伟，李群

摘要：作为心理资本研究的新趋势，团队心理资本体现出巨大的研究价值，越来越被国内外学者所重视。运用文献资料法，对团队心理资本的基本概念、结构与测量、前因变量和结果变量等进行了梳理和总结，并结合现有研究存在的局限和不足，对未来的研究进行了展望，提出了建议，以期为相关研究提供参考。

关键词：心理资本；团队心理资本；积极组织行为

作者简介：张宏如，管理学博士，常州大学商学院教授、硕士研究生导师；周翔，常州大学商学院硕士研究生；彭伟，管理学博士，常州大学商学院教授、硕士研究生导师；李群，管理学博士，常州大学商学院副教授、硕士研究生导师。

基金项目：国家哲学社会科学基金重点项目“供给侧结构性改革视阈中的新生代农民工就业转型研究”（16ASH005）。

中图分类号：C936 **文献标志码：**A **Doi：**10.3969/j.issn.2095-042X.2019.03.006

随着我国经济快速转型升级，人才竞争日趋激烈。越来越多的组织意识到“人”在创新发展中的重要性，更加关注“人”如何帮助组织获得持续的核心竞争力。积极组织行为学认为人的潜力是无穷的。管理者可以通过积极的方式激发雇员的潜能来提高员工的工作绩效，从而增强组织的竞争优势^[1]。心理资本是能将员工潜力转化为现实能力的重要工具^[2]，它超越了人力资本和社会资本，对个体绩效产生显著影响^[3]。随着团队在组织中的作用凸显，研究者意识到心理资本不仅体现在个人层面还体现在团队层面。与个体心理资本相比，团队心理资本具有一致性、连贯性，强调与组织核心价值观的互动和联系，更容易帮助组织建立竞争优势。虽然团队心理资本是心理资本研究的趋势，但是相关研究成果不多，系统性梳理和述评成果更少。因此，对团队心理资本的理论基础、结构与测量、前因变量和结果变量等研究内容进行梳理，并对研究趋势进行展望，是十分必要的。

一、团队心理资本的界定

Luthans等^[4]认为心理资本是个体在成长和发展过程中所拥有的、符合POB标准的一种积极心理状态，具体体现为自我效能、乐观、希望和韧性等。现阶段国内外学者对于心理资本的研究，逐渐从微观个体层面转移到集体和组织层面。如何最大限度地集体层面利用团队成员的心理资本，为组织创造竞争优势，已成为当下心理资本研究领域的热点话题。

Kozlowski等^[5]认为更高层面的心理资本可以划分为团队心理资本、集体心理资本和群体心理资本等三个层面。这三个层面既有相似之处,又各不相同^[6]。团队心理资本、集体心理资本和群体心理资本均具有共同目标利益的特征,但集体心理资本具有更宽泛的外延,包含了团队心理资本的内容,群体心理资本则凸显了个体归属感的特点。国外学者更多使用集体心理资本(collective psychological capital)的概念。Bandura等^[7]基于自我效能引申出了集体效能的概念,为集体心理资本研究奠定了理论基础。国内学者对这一概念的翻译各不相同,团队心理资本、集体心理资本和群体心理资本均有涉及。大多数研究者没有详细地区分这三个概念,直接使用团队心理资本的概念。心理资本又是如何从个体层面拓展到集体组织层面的呢?社会感染理论认为,团队成员在互动协同的过程中会产生情绪感染和行为感染。被感染者会呈现出趋同的情绪和行为,同时又通过交互作用影响感染者。这样,个体成员不断地调整自我以适应环境,最终达成团队认知趋同并产生影响团队绩效的心理能力集合^[8]。Bandura等^[9]从社会认知理论的角度研究发现:外部环境可以影响和制约人的心理和行为,个体可以通过自己的主体特征支配和引导自身行为进而改变环境。因此,人不仅是环境的适应者,也是环境的贡献者和生产者。笔者认为团队心理资本不仅是交互协同和动态协调的产物,也是团队全体成员对团队成功和组织绩效主动追求的结果。

国内外学者对于团队心理资本的概念已经有了一些初步的认知。Walumbwa等^[10]指出,团队心理资本是团队成员在互动合作中产生的积极心理状态,可以促进团队的成长和发展。Chan^[11]认为团队心理资本是由个体心理资本衍生出来的概念,具有互动性、收敛性和完整性的特点。Luthans等^[12]认为,团队心理资本是可测量、可开发的,并能用来提高团队创新绩效的积极心理能力。Peterson等^[13]指出,团队心理资本是团队成员对自身所处环境具有较高水平的满意度和认同感,并依靠互动默契和共同努力来实现团队成功的积极心理素质。Mckenny等^[14]认为,团队心理资本是指团队成员在互动协作中共有的一种积极心理状态。李林英等^[15]认为,团队心理资本是团队成员在共享个体优势的基础上形成的一种积极心理能力集合。于兆良等^[16]指出,团队心理资本是由个体心理能力的协同集约而形成的,体现为组织和集体层面的积极心理品质和心理特征。显然,大多研究者认为团队心理资本是在个体心理资本的基础上发展而来的,两者相互影响,具有高度一致性和相关性。然而,团队心理资本却并非个体心理资本的简单相加,而是在复杂的动态交互作用下产生的。个体通过示范影响团队,团队通过交互融合个体,两者相互促进共同提升。学术界对团队心理资本的内涵已形成基本共识,对团队心理资本概念的形成原因也有探讨,但对团队心理资本的性质问题却鲜有涉及。团队心理资本同时具有状态性和特质性。状态性使团队心理资本可以通过干预措施进行开发,而特质性则使团队心理资本兼具稳定性的特点。因此,团队心理资本是团队在组织和实施过程中所拥有的,介于类状态变量(易于改变和开发)和类特质变量(相对稳定而难于改变)之间,可以有效促进团队快速发展的积极心理资源。

二、团队心理资本的结构和测量

(一) 团队心理资本的结构

有关团队心理资本结构的研究主要包括两个方面的内容:一是具有普适性的团队心理资本的

结构维度，二是特定群体的团队心理资本的结构维度（见表 1）。

表 1 团队心理资本的结构与测量

学者（年份）	结构维度	测量工具	研究对象	是否建立信效度资料
West 等 ^[17] (2009)	团队效能、团队乐观、团队韧性	改编自 Luthans 等 ^[4] 《心理资本量表》(PCQ-24)	所有工作人群	是
Walumbwa 等 ^[10] (2011)	团队效能、团队乐观、团队希望、团队韧性	改编自 Luthans 等 ^[4] 《心理资本量表》(PCQ-24)	所有工作人群	是
Harty 等 ^[18] (2016)	团队效能、团队希望、团队乐观、总体健康、工作满意度	自我效能、乐观、希望、总体健康、工作满意度 5 个量表	所有工作人群	是
Luo Xia 等 ^[19] (2014)	集体效能、集体希望、集体韧性	自编的集体心理资本量表	所有工作人群	是
Vanno 等 ^[20] (2014)	团队效能、团队乐观、团队希望、团队韧性	改编自 Luthans 等 ^[4] 《心理资本量表》(PCQ-24)	所有工作人群	是
张红芳等 ^[21] (2009)	群体效能感、信任、合作	无	所有工作人群	否
于兆良等 ^[16] (2011)	团体效能感、共同愿景、共同合作、相互信任	无	所有工作人群	否
徐振亭等 ^[22] (2016)	群体希望、群体效能感，群体乐观、群体韧性	改编自 Luthans 等 ^[22] 《心理资本量表》(PCQ-24)	所有工作人群	是
项高悦等 ^[8] (2016)	共同愿景、团队效能感、团队韧性、团队乐观、团队归属感	无	所有工作人群	否
李丹 ^[23] (2014)	团队自信、团队愿景、团队合作感、团队信任感	自编的团队心理资本问卷	基层员工团队	是
卞国珺等 ^[24] (2013)	团队效能、团队期望、团队凝聚力、团队异质性	无	高层管理团队	否
魏荣等 ^[25] (2008)	显性心理资本（团队效能、韧性、乐观、共同愿景），潜在心理资本（认知优势、情绪智力、特质性动机、价值观念）	无	企业科技创新团队	否
张晓燕 ^[26] (2011)	团队效能感、团队信任、团队合作、团队韧性	无	企业科技创新团队	否
吴清津等 ^[27] (2012)	团队效能、团队乐观、团队愿景、团队复原力	无	服务型企业团队	否
翟玉荣 ^[28] (2014)	团队效能感，团队信任，团队合作，共同愿景	自编的团队心理资本量表	大学生科技创新团队	是
李林英等 ^[29] (2017)	团队自信、团队希望、团队乐观、团队韧性、团队合作和团队责任	无	重大科研项目团队	是

1. 具有普适性的团队心理资本结构

多数研究者认为团队心理资本的结构维度和个体心理资本的结构维度密切相关，团队心理资本结构可以由个体心理资本结构引申而来。Mckenny 等^[14]运用计算机辅助文本分析法研究得出，团队层面的四维度结构（团队效能、团队乐观、团队希望、团队韧性）与团队心理资本密切相关。Vanno 等^[20]证实了团队心理资本的结构维度与个体心理资本相对应的部分（自我效能、乐观、希望、韧性）存在正向相关关系。Dawkins 等^[30]认为，可以通过团队成员情感信息互动来实现心理资本共享，从而形成团队效能、团队乐观、团队希望和团队韧性。这些研究强调团队心理

资本和个体心理资本的密切关系,关注集体和组织层面上团队心理资本的特征。研究的样本数据涉及不同行业、从事不同工作类型、所处不同层次和阶段的员工,因此研究结论具有普遍意义。

2. 特定群体的团队心理资本结构

不同类型员工的团队心理资本是不一样的。李丹^[23]研究认为,基层员工团队的心理资本结构包括团队自信、团队愿景、团队合作和团队信任等。卞国珺等^[24]研究指出,高层管理团队的团队心理资本是高层管理人员在日常工作和交流中所形成的,具体包括团队效能、团队期望、团队凝聚力、团队异质性等四个维度。李林英等^[29]研究发现,重大科研项目团队的团队心理资本结构涵盖了团队自信、团队希望、团队乐观、团队韧性、团队合作和团队责任等六要素。魏荣等^[25]研究指出,科技创新团队的团队心理资本可以分为显性心理资本和潜在心理资本,显性心理资本主要体现在团队效能、工作韧性、乐观归因、共同愿景等四个方面,潜在心理资本则包含认知优势、情绪智力、特质性动机和价值观念等四个层面。除此之外,国内学者对教师工作团队、服务型企业团队和大学生科技创新团队等特定群体的团队心理资本结构也进行了相关研究^[27-28,31]。

除了团队效能、团队乐观、团队希望、团队韧性等从个体心理资本衍生而来的四个维度以外,作为团队或集体的积极心理状态,团队心理资本结构维度还包括团队愿景、团队信任、团队合作、团队责任、团队凝聚力和团队异质性等维度。但针对不同行业类型的团队和不同发展阶段的员工,团队心理资本结构维度亦存在一定的差异。

(二) 团队心理资本测量

团队心理资本的测量方法主要包括个体心理资本总和法、个体评估平均法和团体讨论法。个体心理资本总和法,利用个体心理资本量表计算团队成员的心理资本得分,并将所有得分相加,得到团队心理资本得分。这一方法既没有考虑团队的整体性特征,忽略了团队内部的互动协调过程,又没有体现团队成员间的差异性。毕竟团队领导和普通成员对于组织的意义有区别,团队领导对团队心理资本的影响显然不能通过个体心理资本得分求和来衡量。个体评估平均法有两种测量方式:一是先以个体心理资本量表测量团队成员的心理资本得分,再计算团队成员心理资本得分的算术平均数,并以此来评估团队心理资本;二是用团队心理资本问卷测量每一成员的团队心理资本得分,并计算其平均数作为最后的评估结果。第一种方式没有反映团队的整体意义;第二种方式虽然将团队视为一个整体,但忽略了团队成员的个体差异,而且忽略了信度和效度对结果的影响。团体讨论法为团队提供一个单一的团队心理资本问卷,以团队成员的最终共识来评估团队心理资本。这种方法考虑了团队的整体性特征,兼顾了成员间的互动和差异,具有一定的可靠性。团体讨论法受团队负责人的影响较大,具有良好信誉和领导力的团队负责人可以考虑采用此方法。学界尚缺乏成熟、独立团队心理资本测量量表,多数研究者仍借鉴 Luthans 等^[4]编制的《个体心理资本量表》来测量团队心理资本。Luo Xia 等^[19]、李丹^[23]、翟玉荣^[28]虽然自行编制了不同类型的团队心理资本问卷或量表,但都没有得到学术界的广泛认可。

三、团队心理资本的前因变量和结果变量

随着团队心理资本研究的深入,探讨团队心理资本前因及结果的实证研究相继出现,且都是围绕个体和组织两方面展开的(如图1)。

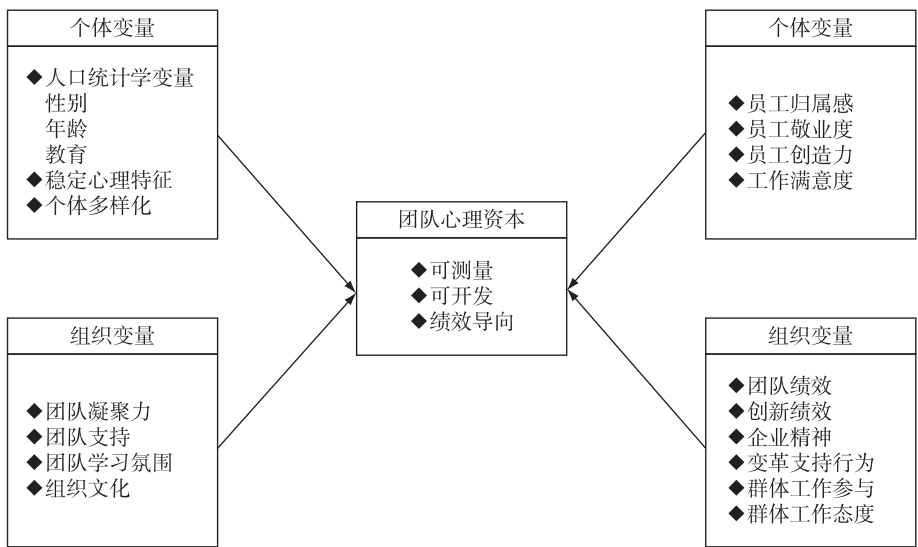


图1 团队心理资本的前因变量和结果变量

（一）团队心理资本的前因变量

1. 个体变量

个体变量主要包括人口统计学变量、稳定心理特征和个体多样化等，它们都对团队心理资本产生一定的影响。性别、年龄和教育对于心理资本水平的高低有预测作用。李力等^[32]发现，男性员工的心理资本水平总体上要高于女性；方必基^[33]发现，青少年的心理资本水平会随着年龄的增长而逐渐提升；Babalola^[34]认为个体受教育程度越高，对自身的优越感越强，也更容易产生高水平的自信和乐观状态。就心理特征而言，内控型人格对心理资本水平具有正向影响。West等^[17]研究表明，具有内控型人格的员工表现出更高的韧性，能够更好地面对困难和处理压力。个体多样化对团队心理资本也有显著影响。卞国珺等^[24]认为具有不同知识背景及价值观念的团队成员之间观念想法的碰撞和融合可以增强员工的自我满足感，从而提升团队的心理资本水平。

2. 组织变量

与组织相关的因素包括团队凝聚力、团队支持、团队学习氛围和组织文化等。Sargent等^[35]认为，团队凝聚力会影响团队效能感和群体潜能，团队凝聚力越高对团队效能的促进作用越强。吴清津等^[27]对服务型团队进行实证研究发现，组织对团队成员的支持以及成员间的相互支持，对员工逆境压力能起缓冲作用，进而提升团队韧性，从而提升团队心理资本。邹艳春等^[36]研究发现，安全气氛、参与决策、开放交流等与团队学习气氛相关的三个指标，均对团队心理资本产生显著正向影响。项高悦等^[8]认为建立积极的组织文化和价值体系，能够有效提升团队心理资本水平，帮助团队及其成员从逆境、冲突、失败、责任和压力中迅速复原。

虽然有学者探讨了个体和组织等因素对团队心理资本的影响，但研究成果还比较匮乏。团队心理资本研究本来就是一个较新的研究领域，且团队心理资本的影响因素非常多，各因素间的相互关系也极为复杂。即便如此，团队心理资本的影响因素也将会是该领域的研究趋势和热点。

（二）团队心理资本的结果变量

1. 团队心理资本对个体行为的影响

团队心理资本对员工行为能力（员工敬业度、员工创造力、组织公民行为）和员工职业成功

(员工归属感、工作满意度)都有显著影响。张巧利^[37]指出,团队心理资本及其各维度与员工敬业度显著正相关,并且团队心理资本可以有效提升员工敬业度。吴清津等^[27]发现,服务型企业团队心理资本提高团队成员的敬业度,并通过员工敬业度对组织绩效产生显著影响。卞国珺等^[24]研究指出,高层管理团队心理资本能够有效地影响团队成员的心理归属感,增强团队成员对组织的心理依赖。徐振亭等^[22]研究表明,团队心理资本对员工创造力和团队反思能力具有显著的正向预测效果,且团队反思在团队心理资本与员工创造力之间起中介作用。毛晋平等^[31]研究发现,教师工作团队人际型心理资本对团队成员工作满意度和组织公民行为具有积极的促进作用。

2. 团队心理资本对组织效能的影响

既然团队心理资本能对个体的敬业度、创造力、态度和行为产生显著影响,必然也会提升团队成员所在团队的组织效能。李林英等^[29]研究指出,重大科研项目团队心理资本及其各维度对创新绩效具有积极作用。张爽等^[38]研究发现,团队事务型心理资本及其各维度与创新绩效显著正相关。Carver等^[39]研究发现,团队心理资本对群体工作参与、群体工作态度等具有积极正向影响。Zhao Zhengguo等^[40]指出,团队心理资本可以帮助管理者强化和提升企业精神。李硕^[41]研究发现,团队心理资本对变革支持行为存在显著的正向影响。翟玉荣等^[28]研究发现,团队心理资本对团队绩效产生显著正向影响,可以有效提升组织的团队绩效水平。团队心理资本能帮助团队成员积极地面对失败并更好地适应环境。当团队心理资本处于稳定状态时,团队成员对新事物以及组织的发展变革具有更高的接受度,此时员工更具开放性,能够更积极地参与组织变革。

四、总结与展望

团队心理资本作为心理资本研究领域的重要组成部分,受到了学界和业界的关注。通过梳理和回顾相关研究文献发现,团队心理资本的相关研究主要集中在团队心理资本基本理论研究方面,实证研究还稍显不足,且已有研究也存在不成熟之处。未来,学者们可以围绕以下方面进行深入研究。

第一,进一步确定团队心理资本要素的选择标准,明晰概念和结构,为开展实证研究奠定理论基础。团队心理资本是心理资本从个体层面拓展至团队层面的概念。受到文化背景、团队类型和样本数据的影响,研究者对团队心理资本概念和结构的理解不完全相同。当前有关团队心理资本结构的研究主要是基于POB标准开展的,而这一标准主要适用于组织情景中的团队成员,对于非组织情景中的特殊群体(如志愿者团体、青少年群体、流动务工人员等)未必适用。因此,特殊群体团队心理资本要素的选择标准可以作为后续研究的一个重点方向,这不仅可以验证不同群体间心理资本概念和结构的差异性,也可以完善团队心理资本的理论研究体系。

第二,构建团队心理资本作用机制的理论模型。已有研究局限于团队心理资本前因变量和结果变量的相关性研究,鲜有涉及团队心理资本的中介和调节变量。而且,多数研究者也仅仅对团队心理资本的前因变量和结果变量分别进行了单独的研究,并未将两者纳入统一的研究框架。因此,未来的研究不仅可以重点关注团队心理资本的中介与调节效应,还可以继续探索团队心理资本前因变量和结果变量间的整合机制,以完善团队心理资本作用机制的理论模型。

第三,探讨中国情境下团队心理资本本土化量表的开发与验证。当前学术界尚缺乏成熟的团队心理资本测量工具,我国也未形成受到广泛认可的具有本土化特征的团队心理资本测量量表。

研究者多依赖《个体心理资本量表》(PCQ-24)来测量团队心理资本,而该量表是以国外研究理论为基础的,较少考虑中西方文化背景下团队心理资本结构差异。因此,后续研究可以将西方团队心理资本理论和中国组织情境下团队心理资本的管理实践结合起来,确立本土化的团队心理资本结构维度,编制具有较高信度和效度的团队心理资本本土化量表。

参考文献:

- [1] 张宏如, 谢世军, 李群. 新常态下新生代农民工的人力资本开发: 基于员工帮助计划视域 [J]. 常州大学学报 (社会科学版), 2015, 16 (6): 28-32.
- [2] 蒋建武, 赵曙明. 心理资本与战略人力资源管理 [J]. 经济管理, 2007, 29 (9): 55-58.
- [3] LUTHANS F, 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.
- [4] LUTHANS, FRED, YOUSSEF, et al. Psychological capital: developing the human competitive edge [J]. Journal of asian economics, 2007, 8 (2): 315-332.
- [5] KOZLOWSKI S W J, KLEIN K J. A multilevel approach to theory and research in organizations: contextual, temporal, and emergent processes [M] // KATHERINE J K, STEVE W J K. Multilevel theory, research, and methods in organizations: foundations, extensions, and new directions. San Francisco: Jossey Bass, 2000: 3-90.
- [6] 徐礼平, 李林英. 团队心理资本: 内涵、测量、作用机理与研究展望 [J]. 科技进步与对策, 2016 (23): 123-127.
- [7] BANDURA, ALBERT. The social foundations of thought and action: a social cognitive theory [J]. Journal of applied psychology, 1986, 12 (1): 169.
- [8] 项高悦, 沈甦, 沈永健. 团队心理资本的形成机制及相关开发研究 [J]. 领导科学, 2016 (8): 45-48.
- [9] BANDURA A. Toward a psychology of human agency [J]. Perspectives on psychological science, 2010, 1 (2): 164-180.
- [10] WALUMBWA F O, LUTHANS F, AVEY J B, et al. Retraction Statemet: authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust [J]. Journal of organizational behavior, 2014, 35 (5): 746.
- [11] 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 (2): 234-246.
- [12] LUTHANS F, AVOLIO B J, WALUMBWA F O, et al. The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance [J]. Management & organization review, 2005, 1 (2): 249-271.
- [13] PETERSON S J, ZHANG Z. Examining the relationships between top management team psychological characteristics, transformational leadership, and business unit performance [M]. New York: Edward Elgar, 2011: 127-149.
- [14] MCKENNY A F, SHORT J C, PAYNE G T. Using computer-aided text analysis to elevate constructs an illustration using psychological capital [J]. Organizational research methods, 2013, 16 (1): 152-184.
- [15] 李林英, 李健. 心理资本研究的兴起及其内容、视角 [J]. 科技管理研究, 2011, 31 (22): 147-151.
- [16] 于兆良, 孙武斌. 团队心理资本的开发与管理 [J]. 科技管理研究, 2011, 31 (2): 157-160.
- [17] WEST B J, PATERA J L, CARSTEN M K. Team level positivity: investigating positive psychological capacities and team level outcomes [J]. Journal of organizational behavior, 2009, 30 (2): 249-267.
- [18] HARTY B, GUSTAFSSON J A, BJÖRKDAHL A, et al. Group intervention: a way to improve working teams' positive psychological capital [J]. Work, 2015, 53 (2): 387-398.
- [19] LUO X, CHEN W Z. The structure and effects of the collective psychological capital research [M] // Proceedings of the eighth international conference on management science and engineering management. Berlin: Heidelberg Springer-Verlag, 2014: 1385-1395.
- [20] VANNO V, KAEMKATE W, WONGWANICH S. Relationships between academic performance, perceived group psychological capital, and positive psychological capital of Thai undergraduate students [J]. Procedia-social and behavioral sciences, 2014, 116: 3226-3230.
- [21] 张红芳, 吴威, 杨畅宇. 论心理资本的维度与作用机制 [J]. 西北大学学报 (哲学社会科学版), 2009, 39 (6): 52-56.

- [22] 徐振亭, 罗瑾琰, 孙秀明. 群体心理资本对员工创造力的跨层次影响 [J]. 科技进步与对策, 2016, 33 (15): 139-144.
- [23] 李丹. 基于中国企业基层员工团队的团队心理资本问卷的编制 [D]. 上海: 上海师范大学, 2014: 56-60.
- [24] 卞国珺, 车丽萍. 高层管理团队心理资本研究 [J]. 金融经济, 2013 (18): 152-154.
- [25] 魏荣, 黄志斌. 企业科技创新团队心理资本结构及开发路径 [J]. 中国科技论坛, 2008 (11): 62-66.
- [26] 张晓燕. 基于心理资本的企业科技创新团队开发策略 [J]. 中国矿业大学学报(社会科学版), 2011, 13 (3): 85-89.
- [27] 吴清津, 王秀芝, 李璇. 服务团队心理资本的培养和作用机制研究 [J]. 贵州财经学院学报, 2012 (6): 105-109.
- [28] 翟玉荣. 大学科技创新团队心理资本对团队绩效的影响研究 [D]. 哈尔滨: 哈尔滨工业大学, 2014: 1-59.
- [29] 李林英, 徐礼平. 重大科研项目团队心理资本维度及与创新绩效的关系 [J]. 科技进步与对策, 2017, 34 (20): 132-138.
- [30] DAWKINS S, MARTIN A, SCOTT J, et al. Advancing conceptualization and measurement of psychological capital as a collective construct [J]. Human relations, 2015, 68 (6): 925-949.
- [31] 毛晋平, 唐晨. 教师团队心理资本与成员组织公民行为的关系: 工作满意度的中介作用 [J]. 中国临床心理学杂志, 2015, 23 (4): 736-740.
- [32] 李力, 廖晓明. 积极心理资本: 测量及其与工作投入的关系——基于高校积极组织管理的视角 [J]. 江西社会科学, 2011, 31 (12): 204-207.
- [33] 方必基. 青少年学生心理资本结构、特点、相关因素及团体干预研究 [D]. 福州: 福建师范大学, 2012: 1-190.
- [34] BABALOLA S S. Women entrepreneurial innovative behaviour: the role of psychological capital [J]. International journal of business & management, 2009, 4 (11): 184-192.
- [35] SARGENT L D, SUE-CHAN C. Does diversity affect group efficacy? the intervening role of cohesion and task interdependence [J]. Small group research, 2001, 32 (4): 426-450.
- [36] 邹艳春, 彭坚, 印田彬. 团队学习气氛对团队心理资本的影响: 社会信息加工理论的视角 [J]. 心理与行为研究, 2018, 16 (3): 402-407.
- [37] 张巧利. 群体心理资本对员工敬业度的影响研究 [D]. 西安: 西北大学, 2012: 1-66.
- [38] 张爽, 沙飞, 张志华. 事务型心理资本、交互记忆系统对创新绩效的影响——以物联网研发团队为例 [J]. 商业研究, 2014 (3): 92-100.
- [39] CARVER C S, SCHEIER M F, SEGERSTROM S C. Optimism [J]. Clinical psychology review, 2010, 30 (7): 879-889.
- [40] ZHAO Z G, HOU J L. The study on psychological capital development of intrapreneurial team [J]. International journal of psychological studies, 2009, 1 (2): 35-39.
- [41] 李硕. 团队心理资本与变革支持行为的关系: 组织支持感与变革开放性的作用研究 [D]. 广州: 华南理工大学, 2016: 1-65.

Team Psychological Capital Research: A Review and Prospects

Zhang Hongru, Zhou Xiang, Peng Wei, Li Qun

Abstract: Psychological capital is an important guarantee for high performance of an organization. Team psychological capital, as the emerging trend of psychological capital research, shows great research value and attracts more and more attention of domestic and foreign scholars. Through the literature research, this article combs and summarizes the basic concept, structure and measurement, antecedents and consequences of team psychological capital. Combined with the limitations and inadequacies of the existing research, it looks into future research and puts forward some suggestions in order to provide reference for related research.

Keywords: psychological capital; team psychological capital; positive organizational behavior

(收稿日期: 2019-03-06; 责任编辑: 沈秀)