

Research Review and Prospect of Employee's Psychological Capital

—Based on the Perspective of Methods and Variable Factors Cross-Layer

Zhong Yang¹, Yu Zhao¹, Yingkui Chen^{1,2*}

¹School of Educational Science, Guizhou Normal University, Guiyang Guizhou

²School of Economics and Management, Guizhou Normal University, Guiyang Guizhou

Email: yzhongpsy@163.com, *chen_yingkui@126.com

Received: Dec. 28th, 2015; accepted: Jan. 17th, 2016; published: Jan. 20th, 2016

Copyright © 2016 by authors 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

Abstract

Currently, as propelled by economic globalization and the background of cultural differences, a systematic study for employee's psychological capital is an important means and the key point for an enterprise to fully understand and control enterprise of human resource and provide the corresponding management strategies. Based on the comprehensive review of present situation research of psychological capital in this field, this article concludes and organizes the definition, dimension and measuring method of psychological capital. This paper discusses separately the antecedent and the function of employee's psychological capital from individual and organization; on this basis, the paper points out the hot topics and the future development tendency of psychological capital research and suggestions are put forward.

Keywords

Psychological Capital, Methods, Variable Factors, Research Review, Prospect

员工心理资本研究述评与展望

—基于方法与变量跨层的视角

杨 忠¹, 赵 宇¹, 陈英葵^{1,2*}

*通讯作者。

¹贵州师范大学, 教育科学学院, 贵州 贵阳

²贵州师范大学, 经济与管理学院, 贵州 贵阳

Email: yzhongpsy@163.com, *chen_yingkui@126.com

收稿日期: 2015年12月28日; 录用日期: 2016年1月17日; 发布日期: 2016年1月20日

摘要

当前企业处于经济全球化的推动与文化差异背景下, 系统的研究员工心理资本是全面了解和掌控企业人力资源的重要手段和提出相应管理对策的关键点。基于国内外心理资本现状研究的综合回顾, 归纳与梳理了心理资本的界定、维度及测量方法。从个体和组织两个层面, 分别探讨员工心理资本的影响前因以及作用机制, 在此基础上, 对心理资本后续研究的热点问题与发展趋势进行展望并提出建议。

关键词

心理资本, 方法, 变量, 研究述评, 展望

1. 引言

在全球竞争加剧的知识经济时代和随着科技不断进步的步伐, 企业管理者深刻认识到企业要改善和提升绩效、持久的保持竞争优势, 不仅要依靠经济资本(economic capital) (如设备、资金)的支撑, 还需依靠人力资本(human capital)、社会资本(social capital)的管理与开发。自心理资本(psychological capital, PsyCap)概念提出后逐渐成为了经济学、管理学以及心理学颇有影响的话题。进而 Luthans, Jensen (2005)研究表明心理资本基于传统人力资源管理的基础上转变开发模式, 被认为是未来组织竞争优势的关键决定因素和企业真正有价值的资产, 其超过了社会资本与人力资本的管理与开发。Luthans, Youssef (2007)研究还证实了对个体的情感、态度与行为都起着积极的作用, 其作用比任何单独维度都大, 如工作满意度、组织公民行为、工作绩效等。近几年来诸多研究关注和探讨心理资本的内涵、维度、影响前因与作用机制, 但总体而言较为零散及从单一的层面(个体层面或组织层面)研究探讨。为此本研究将对心理资本及相关研究进行综述, 进而从不同层面阐述员工心理资本的影响前因和作用机制并进行归纳、分析, 以期引起学术界关注。

2. 心理资本的界定

心理资本的概念界定最早来源于经济学、社会学等领域, 如 Goldsmith, Veum & Darity (1997)的观点, 是指心理资本蕴含着个体的自我认知、价值取向、生活态度等在早期经验中形成的相对稳定的心理状态或特征。Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004)基于积极心理学(positive psychology)和积极组织行为学(positive organizational behavior)视域下提出心理资本理论定义: 积极心理资本(Positive Psychological Capital, PPC)是个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态, 包括自我效能感或自信(self-efficacy or confidence)、希望(hope)、韧性(resilience)、乐观(optimism)四个维度, 强调心理资本是加以测量、可以管理与开发, 并给予具体的开发方法。接着 Luthans & Jensen (2005)明确的界定了心理资本概念, 指出心理资本是具有竞争优势的心理资源。Luthans & Youssef (2007)进一步修订心理资本的定义是指个体的积极心理发展状态。

关于心理资本的特征观点，学术界主要认可三类：第一种是状态论(state)，研究者认为心理资本是可以变化的积极心理状态(Goldsmith, 1997; Tettegah, 2002; Luthans, 2004)。第二种是特质论(trait)，研究者认为心理资本是一种比较稳定的内在特质(Hosen R, Youssef, 2004; Letcher, 2004; Cole, 2006)。第三种是综合论，研究者认为心理资本同时具备类状态(state-like) (可以管理与开发)与类特质(trait-like) (相对较为稳定)两种特点(Avolio, 2006; Luthans, 2007)。目前研究的热潮逐渐倾向于综合论，即认为心理资本是可以测量、开发积极的心理资源，并能维持稳定的一段时限，进而探索心理资本的影响因素并对心理资本进行加以干预，澄清其维度要素是必要的。

3. 心理资本的维度与测量

通过分析以往的文献可以看出，学者们对心理资本的认识是个逐步发展的过程，对心理资本的理解有了新的认识，加入了更多组织行为学和积极心理学等要素赋予其新的更为丰富的内涵：心理资本不仅是种状态，也是一种特质；心理资本不仅是种主观认知，也是一种客观存在。本研究对相关的维度要素论证观点进行阐述与归纳，具体如表(表 1)所示。

根据现有研究及结合表(表 1)分析可知，研究者基于不同的研究视角阐述了不同的维度要素观点，如状态论视角出发以 Judge (2001)由自尊(self-esteem)与控制点(locus of control)组成为代表；特质论视角出发以 Goldsmith (1997)的二维说与 Letcher (2004)的四维说为代表；综合论视角出发以 Luthans (2004)、Avey (2006)、田喜洲(2008)、曹鸣岐(2006)等四维说与多维说为代表，综上可知心理资本的结构目前以 Luthans (2004)四维说为主流观点。基于文化背景的差异，国内研究者也开发了本土化的量表，并表明本土化比西方心理资本量表的信效度更佳(柯江林, 孙健敏, 李永瑞, 2009; 侯二秀, 陈树文, 长青, 2013)，说明本土化量表在中国情境下适用的重要性，进而助推本土化心理资本的研究。

4. 心理资本的管理与开发

心理资本概念提出后，诸多研究尝试说明心理资本的开发与完善是员工个体或组织保持高绩效的重要措施。具体而言，如郑国娟(2008)基于前人的基础上进行开发干预并取得成果，其内容主要包含：建立希望，提升乐观态度，培养自我效能感/自信，增强坚韧性。孙晓龙(2009)从不同层面(员工和组织层面)分析心理资本开发方法有效应用的可行性，指出需要微观上员工的配合和宏观上组织的支持。温磊，七

Table 1. The definition of psychological capital main focuses on dimensional comb

表 1. 心理资本的概念关注维度梳理

阶层	名称	代表	关注维度	特性
一阶	二维说	Goldsmith (1997)	自尊、控制点	特质
	三维说	Jensen (2003)	希望状态、乐观状态、回复力	综合
	四维说	Judge (2001)	自尊、自我效能感、控制点、情绪稳定性	状态
		Luthans, Avey (2006)	自我效能感/自信、希望、乐观、韧性	综合
	五维说	Letcher (2004)	情绪稳定性、外向性、开放性、宜人性、责任感	特质
	六维说	田喜洲(2008)	自信、希望、乐观、坚韧、积极能力	综合
	七维说	曹鸣岐(2006)	希望、乐观、主观幸福感、情绪智力、韧性、公民组织行为	综合
	八维说	Luthans (2007)	自信、希望、乐观、韧性、创造力、智慧、幽默、真实性、感恩之心	综合
	二阶	二维说	柯江林等(2009)	事务型心理资本、人际型心理资本

资料来源：作者根据相关文献加工整理而成。

十三(2009)以企业员工为被试,采用前后测的实验方法,研究表明干预后心理资本总体水平及其各维度显著提高。江洪,武春友(2011)提出了心理资本干预路径模型,研究表明干预后能显著提升人力资源绩效。

在对心理资本总体水平干预的同时,也对其各结构要素进行干预。其中以一群无家可归的老兵为被试,采用实验法对希望维度的干预研究,研究表明希望水平显著提升(Mille, 1992; Tollett et al., 1994)。关于韧性维度干预研究。诸多研究论证了韧性是可以被挖掘和改善的心理资源,并对员工的发展以及自身的绩效产生重大影响(Larson & Luthans, 2006)。

4.1. Luthans 的心理资本干预模型(PCI)

研究者们呼吁对心理资本进行进一步的管理与开发,显然认为开发心理资本的重要性。现整理Luthans (2006)的心理资本干预模型(PCI),以便于未来研究的借鉴,见图(图 1)。

心理资本干预(PCI)模型主要是通过对其维度(自我效能感/自信、希望、乐观、韧性)的具体管理与开发,目的在于加以利用心理资本这个潜在资源并从中获益,具体如下:

4.1.1. 开发员工自我效能感/自信的方法

主要内容:让员工体验成功(绩效目标的实现与成功经验的积累);员工揣摩或观察与自身相似情景并能持续努力而取得成功的体验;引导者的劝说、暗示技巧促使生理或心理的觉醒。并能在体验过程中因地制宜、调整自我,从而提升员工的自我效能/自信。

4.1.2. 开发员工韧性的方法

主要内容:(1) 危险中心策略(重点是减少可能增加不期望的结果的危险和紧张刺激);(2) 资源中心策略(强调和增加可带来积极结果而没有危险的资源);(3) 过程中心策略(聚集适应系统的能量,以满足运用员工的资源来管理危机因素的需要)。

4.1.3. 开发员工希望的方法

主要内容:员工根据个体或组织目标进行路径设计,并对消除障碍制定相应策略。在体验过程中让员工将自身情境与相应的岗位要求、工作目标相结合,体验目标实现过程的乐趣,并能通过训练进而坦然面对挫败及提升希望水平。

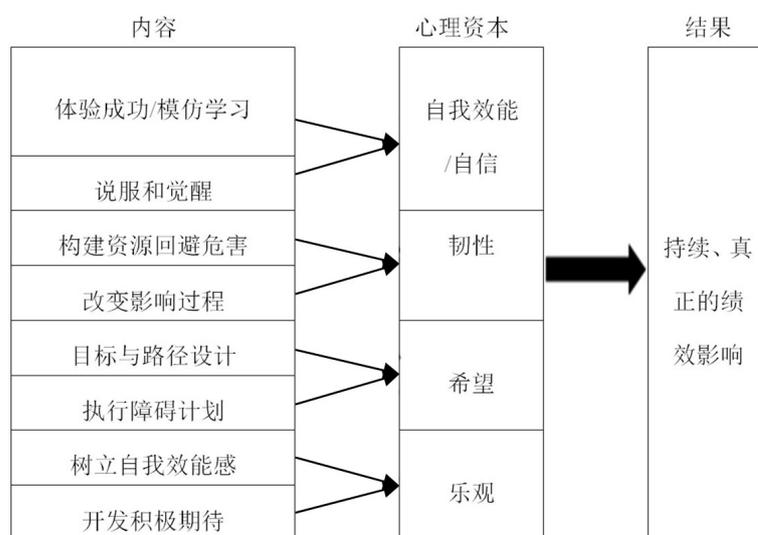


Figure 1. Psychological capital intervention (PCI)

图 1. 心理资本干预(PCI)

4.1.4. 开发员工乐观的方法

主要内容：员工通过训练并探索克服困难而达成目标的方法，进而学会重新认识自我及接受自身以往的错误、过失；对现在生活的积极的一面产生满足感与自豪感，从而提升自信能力；积极应对未来不确定因素的事件，至员工对成功的信心期待增大。

Luthans, Youssef 和 Avolio (2006)的微观干预(micro-intervention)研究及效用分析(utility analysis)结论都表明了被试(管理专业学生、企业员工)被干预后的心理资本水平明显得以提升，这为后续的实证研究提供行之有效的的方法和手段。

4.2. 企业家心理资本开发的 E-PCI-S 模型

研究者张铭，胡祖光，谭江涛(2013)依据心理资本干预(PCI)模型开发企业家心理资本上的局限性和企业家群体的心理与行为特殊性推导出来，并提出了兼具直接开发与间接开发、微观开发与宏观开发、主动开发与被动开发的开发企业家心理资本的拓展模型——E-PCI-S 模型，其模型如下图(图 2)所示。

研究者还将 E-PCI-S 模型与 PCI 模型进行比较(如开发主体、对象、层次、维度、方法、效果)并得出有不同之处的结论，如下表(表 2)所示。

5. 心理资本的影响前因与作用机制

自心理资本提出后已有众多的实证研究，但较为零散，不利于该领域深入的探讨和有效的推进。目

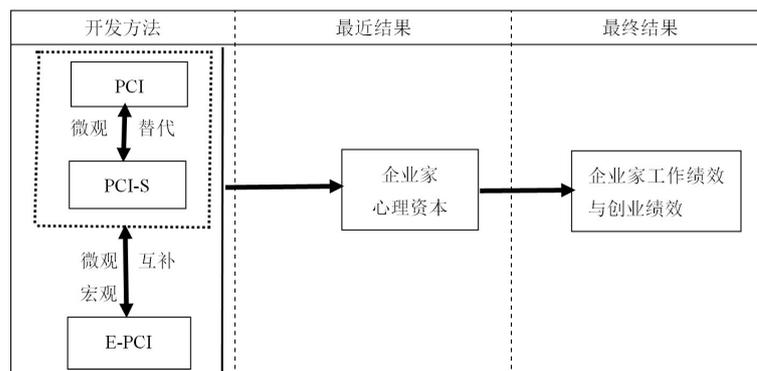


Figure 2. The E-PCI-S model of entrepreneurial psychological capital developed
图 2. 企业家心理资本开发的 E-PCI-S 模型

Table 2. The comparison of E-PCI-S model and PCI model

表 2. E-PCI-S 模型与 PCI 模型比较

比较维度	PCI	E-PCI-S
开发主体	外部专家	外部专家或企业家自己与环境承载者
开发对象	易于集中且愿意接受外部治疗式开发的企业	所有企业家
开发层次	微观	微观、宏观
开发维度	希望、乐观、韧性、自我效能	作为整体的心理资本，涵盖的维度更广
开发方法	短期、高聚焦的面对面或基于网络	外部环境优化；短期、高聚焦的面对面或基于网络，或心理资本干预替代
开发效果	短期见效，持续时间和是否存在反复有待检验	短期见效或长期见效；持续时间和是否存在反复有待检验

资料来源：作者根据相关文献加工整理而成。

前对组织心理资本的研究范式主要分为两类：一是从研究层面看，分为个体层面和组织层面研究，二是从变量地位看，分为把心理资本作为自变量和因变量的研究。为此本研究尝试梳理国内外心理资本的实证研究结果并加以整合，以求更全面地阐述心理资本的影响前因及作用机制相关理论模型，以便于加深对心理资本的理解。

5.1. 组织层面的影响前因

5.1.1. 组织文化

组织文化是组织赖以生存和发展的精神支柱。研究表明企业组织文化对员工心理资本产生影响，企业重视组织的文化为员工提供培训和支持，员工势必能表现出高度的自我效能与心理韧性；企业管理者时常充满希望和保持乐观的心态，进而能影响员工的希望和乐观水平(Wright, 2003; Harland, Knight, Lamming & Walker, 2005; 李霞, 张伶, 谢晋宇, 2011)。

5.1.2. 组织支持感

组织支持感是助推员工提升归属感、不断进步的潜在变量。如田喜洲, 谢晋宇(2010)等研究表明组织支持感能提升员工的心理资本。企业拥有高组织支持感, 使得企业员工在工作生活中更能体现出乐观和自信, 应对困难的方式多样化与突出的能力。而有研究者基于心理资本各维度视角分析得出: 如唐强(2008)对人力资源等不同部门的员工进行了一系列针对性的访谈, 在高组织支持感的氛围与情境中, 企业员工会表现出高度的心理资本。

5.1.3. 变革型领导

当前, 诸多研究证实了变革型领导对心理资本(包含一些维度)的影响。如仲理峰等(2013)在以往的研究基础上研究证实了变革型领导通过愿景鼓励、关怀、激发及魅力行为影响心理资本水平, 进而增强其自信与韧性水平。胡晰, 毛晋平(2015)证实了变革型领导风格对教师任务型心理资本和人际型心理资本产生积极的影响。

5.2. 个体层面的影响前因

5.2.1. 自我强化与工作挑战

自我强化是对某个领域或某个技能的掌控能力, 研究表明自我强化高的个体能提升心理资本的水平, 如唐强(2008)对企业员工的访谈结果论证了这一点。心理资本与工作挑战的关系是呈倒 U 型的, Averill 和 Hackman 等学者的研究发现, 适度的工作挑战能增强员工的积极性与创造力, 同时能提升员工的希望和韧性水平, 否则将会造成员工消极与懈怠的动机与情绪。

5.2.2. 人口学变量

关于人口学变量与个体心理资本的关系已有一些研究。如柯江林等(2009)证实了工作年限、学历、年龄、性别与本土心理资本有显著性相关。Cole (2009)等证实了员工的经济与社会地位对心理资本产生影响。

5.3. 心理资本的中介、调节作用

心理资本作为中介调节作用是研究的热点之一。如仲理峰等(2013)研究发现变革型领导通过员工的心理资本在组织公民行为和任务绩效间起到完全中介作用。叶新风等(2014)研究表明了心理资本在安全氛围对员工安全行为的影响中起到中介作用。

赵晨、高中华(2014)研究表明员工心理资本在其政治自我效能对组织公民行为的影响中起调节作用。

甄美荣等(2015)研究发现心理资本在目标取向和回避目标取向起反向调节作用。

5.4. 组织层面的作用机制

5.4.1. 组织承诺

关于组织承诺影响前因的研究中,大量实证研究表明心理资本对组织承诺产生积极的影响,且心理资本作为高阶因子的影响力超过了单独维度的影响力。国内外学者研究还证实了心理资本在一定程度上提升企业员工的组织承诺感,进而加强自身工作进度,努力工作,进一步的提升自我,尽心尽力的为企业服务并从中获益(Luthans et al., 2005; 仲理峰, 2007; Luthans, 2008; 唐强, 2008; 孔芳等, 2011)。

5.4.2. 组织公民行为

心理资本和组织公民行为同样源于积极组织行为,一定程度上存在着某种必然的关联,根据心理资本对后果变量的效应模型原理。研究者从领导层面研究领导(工作团队)心理资本通过员工心理资本为跨层次中介变量影响员工组织公民行为表现,而且组织管理者将自身的心理资本作为积极的榜样行为传递给员工,并能提升员工心理资本水平(Walumbwa, Hartnell, & Oke, 2010; 任皓, 温忠麟, 陈启山, 2013)。

5.5. 个体层面的作用机制

5.5.1. 工作满意度

工作满意度是个体在工作环境下所表现出的积极态度,包括生理与心理的满意程度。李志勇等(2011)研究证实了中小学教师的心理资本与工作满意度呈正向相关并起到预测作用;吴伟炯等(2012)研究也发现,心理资本在很大程度上能促进员工幸福指数的提升,从而调动员工的工作积极性与满意度。

5.5.2. 工作绩效

工作绩效是心理资本作用机制模型中最先研究的后果变量,其与心理资本各结构要素之间的关系也是模型中的研究重点。如田喜洲,谢晋宇(2012)研究证实了心理资本对工作绩效的积极影响,能够推动员工对企业创造更多的资源与价值。吴庆松,游达明(2011)研究表明员工的心理资本对企业技术创新绩效产生正向作用,说明积极心理资本的重要性。

根据现有心理资本与结果变量的关系研究可知,研究者将模型细分为直接效应模型、调节效应模型、缓冲效应模型、动态效应模型(李斌,马红宇,郭永玉,2014),尤其动态效应模型目前较少研究。总体而言,这些模型助推了心理资本与相关变量的整合研究。

6. 小结与展望

纵览心理资本研究,其在积极心理学与积极组织行为学领域中引起了学者们的关注,并在实证研究中积累了丰富的硕果,但存在的不足之处还有待研究者们加以考量与探讨,如国内心理资本研究比国外较之薄弱;心理资本维度界定的不确定性;影响前因与作用机制较为零散;缺乏构建统一、权威的跨层次研究及研究工具的单一性。为此基于以往的研究并为后续研究提供借鉴,本研究认为未来从以下几个方面入手:

6.1. 开展跨文化、跨领域的实证性研究

在中国文化情景下,关于“什么是心理资本?如何测量心理资本?通过哪些机制开发和提升心理资本?”等问题有待加以验证,答案可能是因东西方不同文化存在差异,基于不同的视角,研究者们研究的结果也有所不同,因而扩展心理资本的研究广度,进而开展跨文化、跨领域的实证性研究是很有探索意义的。

6.2. 变量中介调节作用、动态效应模型的跨层次研究

回顾心理资本以往研究更多关注的是个体的积极心理资源(positive psychological resources)的测量、管理与开发致用,对个体行为与态度产生正向作用。仲理峰(2013)研究证实了群体、组织心理资本是团队中所拥有的积极心理资源,能够在企业竞争产生巨大的优势,激发团队活力与创新,推动企业的发展。以往大多研究主效应模型,现从不同层面研究心理资本中介调节模型,尤其是变量跨层次的动态效应模型整合和完善研究值得考量。

6.3. 多样化研究方法 with 测量工具的创新

目前,心理资本的研究方法较单一、大多基于问卷调查的横断研究方式。缺乏长期的纵向研究,Avey, Luthans 等(2010)提倡采用纵向研究更为合理,通过查阅相关的文献得知为数不多。再者,随着心理学研究方法和技术(如 ERP、fMRI)发展和多样化, Peterson 等(2008)呼吁利用脑电相关电位观测可能有差异,并未得以实证研究的支持。为此进一步统一与界定心理资本的维度, Avey 等(2011); 李启念, 吴丹萍, 陈英葵(2014)积极倡导内外结合的测量工具与创新,因此基于心理学神经机制视角探讨心理资本,揣摩心理资本背后的黑箱使之更为准确把握。

6.4. 加以考量不同年龄阶段心理资本干预方法

心理资本干预的方法已得到研究的论证,如留守儿童、大学生、员工、老年人等不同年龄阶段,方法虽有差异,但加以考量的结果都是将有效干预理论落实到实践操作中填补心理资本的空白。综上,在后续研究中应将心理资本内容得以扩展与加深,提升研究方法 with 探寻变量跨层的作用,助推企业管理者提出有效的管理手段,从而为中国企业的发展提供有价值的资源。

基金项目

教育部人文社会科学项目“中国本土企业‘管理科学性—实用性平衡机制’的建构——基于中国式管理模式层的探索”研究成果(项目编号:10XJA630001)。

参考文献 (References)

- 侯二秀,陈树文,长青(2013). 企业知识员工心理资本维度构建与测量. *管理评论*, 25(2), 115-125.
- 胡晰,毛晋平(2015). 中学教师工作满意度与职业倦怠的关系:心理资本的中介作用. *中国健康心理学杂志*, 23(9), 1334-1337.
- 江洪,武春友(2011). 心理资本干预下的人力资源绩效的影响因素研究. *现代管理科学*, 5, 35-37.
- 柯江林,孙健敏,李永瑞(2009). 心理资本:本土量表的开发及中西比较. *心理学报*, 41(9), 875-888.
- 李斌,马红宇,郭永玉(2014). 心理资本作用机制的研究回顾与展望. *心理研究*, 7(6), 53-63.
- 李启念,吴丹萍,陈英葵(2014). 工具,开发与绩效:员工心理资本的研究述评与展望. *领导科学*, 32, 47-50.
- 李霞,张伶,谢晋宇(2011). 组织文化的影响:心理资本的中介作用. *华南师范大学学报:社会科学版*, 6, 120-126.
- 李志勇,吴明证,张爱群(2011). 心理资本与工作满意度,生活满意度的关系:工作家庭促进的中介作用. *中国临床心理学杂志*, 19(6), 818-820.
- 任皓,温忠麟,陈启山(2013). 心理资本对企业员工职业成功的影响:职业承诺的中介效应. *心理科学*, 36(4), 960-964.
- 孙晓龙(2009). 心理资本干预与开发研究. *经济与管理*, 23(10), 65-67.
- 唐强(2008). *企业员工心理资本结构维度及其因果关系的初步验证*. 硕士学位论文,浙江大学,杭州.
- 田喜洲,谢晋宇(2010). 组织支持感对员工工作行为的影响:心理资本中介作用的实证研究. *南开管理评论*, 1, 23-29.
- 田喜洲,谢晋宇(2012). 人力资本,社会资本及心理资本对员工绩效和工作态度的影响差异. *科学学与科学技术管理*, 8(33), 174-180.

- 温磊, 七十三(2009). 企业员工心理资本干预的实验研究. *中国健康心理学杂志*, 6, 672-675.
- 吴庆松, 游达明(2011). 员工心理资本, 组织创新氛围和技术创新绩效的跨层次分析. *系统工程*, 29(1), 69-77.
- 吴伟炯, 刘毅, 路红, 谢雪贤(2012). 本土心理资本与职业幸福感的关系. *心理学报*, 44(10), 1349-1370.
- 张铭, 胡祖光, 谭江涛(2013). 企业家的心理资本开发: E-PCI-S 模型. *中国工业经济*, 12, 102-114.
- 郑国娟(2008). 心本管理背景下心理资本的嵌入. *经济管理*, 15, 8-9.
- 仲理峰, 王震, 李梅, 李超平(2013). 变革型领导、心理资本对员工工作绩效的影响研究. *管理学报*, 10(4), 536-544.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0016998>
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. (1997). The Impact of Psychological and Human Capital on Wages. *Economic Inquiry*, 35, 815-829. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1465-7295.1997.tb01966.x>
- Harland, C., Knight, L., Lamming, R., & Walker, H. (2005). Outsourcing: Assessing the Risks and Benefits for Organisations, Sectors and Nations. *International Journal of Operations & Production Management*, 25, 831-850.
<http://dx.doi.org/10.1108/01443570510613929>
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 75-92. <http://dx.doi.org/10.1177/10717919070130020601>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
<http://dx.doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47, 45-50. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The Linkage between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35, 304-310.
<http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200506000-00007>
- Peterson, S. J., Balthazard, P. A., Waldman, D. A., & Thatcher, R. W. (2008). Neuroscientific Implications of Psychological Capital: Are the Brains of Optimistic, Hopeful, Confident, and Resilient Leaders Different? *Organizational Dynamics*, 37, 342-353. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.07.007>
- Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Oke, A. (2010). Servant Leadership, Procedural Justice Climate, Service Climate, Employee Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior: A Cross-Level Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95, 517-529. <http://dx.doi.org/10.1037/a0018867>
- Wright, T. A. (2003). The Positive Organizational Behavior: Incubator an Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442. <http://dx.doi.org/10.1002/job.197>