

积极心理学运动对组织行为学 及人力资源管理的影响

田喜洲^{1,2} 谢晋宇¹

(1.重庆工商大学管理学院,重庆 400067;

2.复旦大学管理学院,上海 200433)

摘要 积极心理学是 21 世纪心理学研究的一个新方向,而积极心理学运动(PPM)则在全社会掀起了一场积极运动,其影响是广泛而深远的。文章着重探讨 PPM 对组织行为学及人力资源管理的影响,研究结论是:PPM 促进了积极组织行为学(POB)的形成与发展,推动了积极组织学术(POS)的兴起,同时也改变了人力资源管理实践中关于招聘与选拔、培训与考核的内容和方式。

关键词 积极心理学运动;组织行为学;人力资源管理

积极心理学运动

20 世纪末,以美国心理学学会主席 Seligman 和 Csikzentmihalyi 为代表的几位著名心理学家开启了以探究“人的发展潜力和美德等积极品质为主要内容的心理学研究新视角”^[1]。人们把这场以重视人的积极心理体验、人格特征与力量的心理学价值回归的研究与实践活动统称为积极心理学运动(Positive Psychological Movement, PPM)。Seligman^[2]在 1998 年美国心理学会年会上指出:“20 世纪心理学研究的一个主要缺憾就是对人的积极品质和积极力量重视不够”。因为在此之前,主流心理学主要研究人的心理问题、消极情绪与矫正功能,心理学实际成为了病理心理学或消极心理学^[3]。2000 年 1 月, Seligman 和 Csikzentmihalyi 在世界著名的心理学杂志《美国心理学家》上发表了《积极心理学导论》一文,详细介绍了积极心理学的研究内容、方法与发展方向,使积极心理学为世人所熟悉^[4]。2001 年 3 月该杂志又设立了一个积极心理学的研究专栏,专门发表积极心理学的最新研究成果,同年冬天美国《人本主义心理学杂志》也出版了积极心理学的专辑,而 2002 年 Snyder 与 Lopez 合作的《积极心理学手册》的正式出版,则标志着 PPM 取得了阶段性成果,积极心理学正式形成^[5]。积极心理学强调个体与群体的积极心理力量,研究内容主要包括以下三个层面(如表 1 所示):一是主观层面:着重研究个体对过去(成就感、满意度等)、现在(快乐、幸福、愉悦等)、将来(希望、乐观等)的积极主观体验。二是个体层面:主要研究积极人格特征(自尊、友好等)与个人良好品德(智慧、勇气、仁爱、正义等)的形成机理与测量、培育方式。三是集体层面:着眼于建设有利于发展人的积极力量与品质的积极社会制度。

PPM 从 1998 年发起,到现在才不过十二年,可它的影响已经超出美国,波及世界各国的心理学研究,同

收稿日期:2009-04-13

基金项目:国家自然科学基金项目(70773022);教育部人文社科规划基金西部项目(10XJA630009)。

作者简介:田喜洲,重庆工商大学管理学院教授,硕士生导师,复旦大学管理学院博士后;谢晋宇,复旦大学管理学院教授,博士生导师。

时还影响到社会的其它领域。积极心理学的许多理论、观点、方法已经渗透到社会学、教育学、经济学、管理学等领域,对一些旧的公认的研究视角提出了挑战。在管理学方面,过去不少研究者研究员工的“职业倦怠”问题(包括 Freudenberger 等一大批研究者),但是受积极心理学运动的影响,目前,组织行为学与人力资源管理的研究者开始从“职业幸福”的角度用积极的方法研究如何吸引住员工,让员工把提高工作效率作为一种成就感,而不是像“职业倦怠”研究者那样,研究如何用被动的方法去防止员工流失,让员工把提高工作效率当成了一种负担^[6]。在经济学领域,积极的思想与研究视角使美国普林斯顿大学心理学和公共关系学教授卡尼曼成为 2002 年诺贝尔经济学奖的得主之一,原因就是他将不确定条件下人的判断和决策思想结合到经济科学中提出的“前景理论”引起了世人的广泛关注。从一定程度上说,卡尼曼教授的经济理论可以称为“积极经济学理论”^[7]。此外,积极的思想还在公共管理和社会政治活动中得到体现。总之,PPM 的影响是广泛而深远的,并在全社会掀起了一场积极运动。本文就 PPM 对组织行为学及人力资源管理的影响展开探讨(见表 1)。

表 1 积极心理学的研究内容及其影响

积极心理学研究领域	主观层面 积极的情绪体验(成就感、幸福感、希望等)。代表性研究者 Seligman, Fredrichson 等。	个体层面 积极人格(自尊、自信等)与良好品质(智慧、勇气等)。代表性研究者 Peterson, Seligman 等	集体层面 积极的社会组织制度(国家与组织制度、积极教育与家庭系统)。代表性研究者 Robinson 等。
对组织行为学的影响	促进了积极组织行为学的形成与发展。代表性研究者 Luthans, Wright 等。	对传统人格理论的再认识。代表性研究者 Judge, Bono 等。	推动了积极组织学术的兴起。代表性研究小组 Michigan group
对人力资源管理的影响	基于积极心理资本与积极人格理论的员工招聘选拔与培训考核。代表性研究者: Luthans 等	建立积极工作制度,增加员工满意度。代表性研究者 Youssef 等	

资料来源:根据研读的相关文献整理而成。

积极心理学运动对组织行为学的影响

PPM 倡导积极人性论,充分体现了以人为本的思想,改变了消极心理学过分注重问题心理研究的片面性,这与现代管理思想相吻合,因此被组织行为学所接受。Luthans^[8]指出,PPM 对管理理论至少产生了两个主要影响:一是组织行为学家开展了积极组织学术研究,探讨如何提升组织潜能与培养积极的组织特征;二是积极组织行为学(Positive Organizational Behavior, POB)的出现。此外,积极心理学的研究方法概念对组织行为学大有裨益^[9]。

1、积极心理学运动促进了积极组织行为学的形成与发展

美国内布拉斯加大学(Nebraska University)的 Luthans 教授是第一个将积极心理学的理论与观点应用到组织行为学领域,并提出积极组织行为学概念的学者。Luthans^[10]认为,积极心理学,特别是有关积极情绪状态的研究成果引入组织行为学目的是开发与提高领导效能与员工绩效。虽然在 PPM 之前,组织行为学也研究员工的正向强化、积极关怀、积极情绪及其与工作绩效的关系,但是像传统心理学一样,研究重点落到了员工消极问题的处理上。例如,过分关注员工压力与离职,而不是如何使他们轻松快乐,过多研究员工的低效率与组织机能失调,而不是他们的心理潜能与积极力量^[11]。心理学者 Robinson 和 Bennett^[12]甚至还开发了一种测量员工“异常工作行为”的量表。然而,在这个经济变数加大、地区政治不稳、全球竞争加剧、科技进步无休止的时代,Wright^[13]等认为,应该借鉴 PPM 成果,采取积极的方法去研究组织行为学与社会学,并把这种以积极视角去研究组织行为学新内容的体系称为积极组织行为学。POB 着眼于微观层面有关人的积极心理状态(如乐观、希望、快乐等),主要研究积极导向的人力资源优势和心理力量的测量、开发、运用和管理,从而实现改善工作绩效的目标^[14]。用 Luthans 等人^[14]的研究成果来概括 POB 的特点就是:POB 是针对那些具有积极导向的、可测量的、可开发的、能有效管理的人力资源优势和心理能力所进行的研究及运用,其目的是提升组织中的工作绩效,它与传统组织行为更关注管理控制和克服员工弱点的特点形成鲜明对比。不仅 POB 的研究思想与 PPM 相同,而且它的研究内容、方法、概念也都留有积极心理学的痕迹。

首先,POB 借鉴了 PPM 积极的研究思想与导向。组织行为学的研究对象是组织的行为特征与规律,目的在于通过对个体、群体和组织行为的研究提高组织的运行效率,提高员工满意度,减少离职率与缺勤率。但是传统组织行为学过多研究组织、团队及员工存在的问题,而不是他们的优点,靠监督惩罚员工来校正他们的

行为,而不是通过授权、表扬来激励他们的表现。正是受 PPM 影响,POB 提出了积极的研究思想与视角,将积极心理学关于乐观、希望、主观幸福感等积极情感纳入了自己的体系之中。Luthans^[9]就提出,POB 应借用积极心理学的思想研究组织与人的积极心理状态和个性特征。同时,受积极研究导向的影响,戈尔曼以心理学为基础提出的情绪智力(EI)也被 POB 理论吸收,改变了人力资源管理注重员工智商(IQ)轻视情商(EQ)的局面。

其次,POB 吸收了积极心理学的相关概念与研究方法。Luthans 等研究者提出 POB 的概念是习得的、发展的、可测量的、易于开发的。其中易于开发这一标准要求 POB 所包括的概念是状态性(state-like)的,而不是相对稳定的特质性(trait-like)变量。总之,POB 研究的概念不仅要与积极性相联系,而且必须与传统组织行为学概念有所不同,最重要是可以通过开发它们来提高组织与员工的绩效。根据这个标准,学者们提出以下 POB 的概念:自我效能、希望、乐观、主观幸福感、情绪智力。很显然,这些概念大多来自积极心理学关于积极情绪体验的研究成果。在研究方法,POB 也大量借鉴了心理学的观察、实验与测量的技术与方法,特别是纵向比较研究的使用^[15]。

2、积极心理学运动推动了积极组织学术的兴起

就在积极组织行为学提出的同时,2003 年美国密歇根大学的一群学者受 PPM 的影响,认识到对组织的学术研究也要转变价值取向,以积极的视角去挖掘组织的力量与效率,这就是积极组织学术(或称“积极组织学术研究”,Positive Organizational Scholarship,POS)的指导思想^[16]。实际上,POS 是由密歇根大学商学院倡导建立的积极组织学术研究小组发起的,以研究组织及成员的积极特征、积极过程和积极结果为主要内容的学术活动。与传统组织研究不同,POS 着眼于人的积极动机(无私、利他、奉献)、积极现象的促成因素(如过程、能力、结构与方法)与结果(活力、意义、高兴与质量)的关系,试图解释什么是人性中最美好的东西以及如何发掘与利用它来实现组织、个人及研究者的共同目标。

POS 的研究思路与内容受到 PPM 与 POB 后期研究的影响,以下从三个方面进行论述。首先,关于“积极性(Positive)”。POS 理解的积极是一种状态(如善意),以及与这种状态相联系的力量或结果(如感激)^[17]。POS 研究积极状态并不意味着传统组织研究着眼于消极状态有什么过错,而只是说传统组织研究没有给予积极状态、积极力量足够的重视。POS 也研究典型的个人与组织行为模式,而且并不回避有关人与组织的障碍、弱点或伤害行为,但它倾向于良好行为模式的培养,强调能使个体、群体、组织产生积极结果的因素,这与 PPM 的思想基本相同。其次,关于“组织性(Organizational)”。POS 不仅重视积极组织环境、组织的积极现象,而且更强调与组织环境相联系的积极状态与过程,它根据组织理论全方位地理解、解释、预测被传统组织忽略了积极行为的发生原因与结果。例如,组织如何在复杂情境下通过能力建设、员工承诺、领导力提高等措施产生更积极的结果,这与传统组织行为的研究取向完全不同^[18],而与 POB 理解的现代组织是完全一致的。最后,关于“学术性(Scholarship)”。在现实生活中,关于如何取得幸福、成就、效率等积极结果方面,并不缺少一些自助性的通俗读物,如《谁动了我的奶酪》、《一分钟经理》、《七个习惯》等,但这些成果缺乏可信的实证与理论的支持,而且这些描述性的研究无法解释什么样的行为能产生什么样的结果^[19]。受积极心理学重视实验、实证与纵向研究的规范学术思想影响,POS 注重研究的科学性、理论性、系统性及应用性,要求严格定义与规范学术术语,以此约束组织学术研究的范围,其目的是发展理论,进而为实践服务,所以说,POS 成果是建立在理论研究与实践应用基础上的。从这一点可以看出,POS 的理论基础与学术规范来源于积极心理学的研究成果。

值得提出的是,POS 不仅仅受 PPM 的影响,而且还受到诸如人本主义心理学、组织公民行为学的影响,并与它们一起构成以“积极”为导向的学术研究新动态。POS 与 POB 的主要区别是,POS 倾向于研究宏观的组织层面,它致力于研究究竟什么能代表和最接近组织最好的因素与状态,而 POB 主要从更微观的组织个体层面出发,致力于研究能提高个体绩效的心理潜能与优势。此外,POS 主要涉及一些对员工工作绩效有影响,但有可能是无法开发的建构,如仁爱和善良等;而 POB 中所包括的构念正像本文所说,是状态性(state-like)的,是可以开发的建构,如“自我效能”等。

3、积极心理学运动改变了组织行为学对人格理论的认识

在 PPM 之前,人格心理学强调对问题人格与影响人格形成的消极因素的研究。正如 Seligman^[2]所说“现在心理学家已经能够精确地测量和定义以前很模糊的概念,如消沉、精神分裂、酒精成瘾等,我们似乎只学会了

把人类从不幸或痛苦中拯救出来而忘记了怎样帮助人类过上幸福生活”。PPM 倡导研究积极人格特征(自尊、自控)、良好品质(如智慧、勇气、仁爱、正义、节制、卓越等)以及积极人格的实现途径(如增进积极体验、培养良好自尊),改变了“大五”(神经质、外倾性、开放性、宜人性、尽责性)人格理论关于人格是稳定不变特质的观点。积极人格理论强调个体的能力和潜在在积极人格形成中的重要作用。现代西方社会兴起的积极教育与积极管理在很大程度上就得益于积极人格理论^[7]。正是积极人格理论的影响, Judge 和 Bono^[20]开始研究人格特征的培育以及它们对工作绩效的影响。他们的研究成果表明,积极人格的核心价值,如自尊、自控与情感稳定与员工满意度和工作绩效存在显著的正相关。Judge 还在《积极的力量》一文中提出积极自我概念,并对积极自我概念与员工绩效的关系以及如何培养、开发积极人格进行了研究。这些研究成果转变了传统组织行为学对人格理论,特别是问题人格的认识。

如果说, PPM 在理论上的贡献是推动了组织行为学的再认识,那么它对实践的贡献则是人力资源管理的新动向。

积极心理学运动对人力资源管理的影响

虽然 PPM 对人力资源管理的影响不像对 POB 和 POS 的影响那么直接,但在管理实践中,伴随着积极心理资本概念的提出,也出现了人力资源管理的新趋势。概括而言,这种管理新趋势更加重视个体积极心理潜能的开发与培养而不是单纯强调雇员的学历与经验,希望通过建立积极的工作制度来激励员工工作,而不是通过惩戒性的规则来提高员工绩效。PPM 对人力资源管理的影响开始于心理资本概念的提出。

1、积极心理资本概念的提出

心理资本这一概念最早出现在经济学、投资学和社会学等文献中。近年来, Luthans 等^[21]把积极组织行为学中的自信、希望、乐观、坚韧四种积极心理状态合并成为更高层次的核心概念,称之为积极心理资本(Positive Psychological Capital, PPC)或心理资本,并特别指出, PPC 是个体积极的核心心理要素,它超出了人力资本与社会资本,通过有针对性的培育与开发而使个体获得竞争的优势。心理资本具有以下本质特点:(1)属于积极心理学范畴,强调个人的心理潜能和积极性,反映个体的优点,而不是缺点。(2)是基于积极组织行为学标准的一种心理状态。(3)不同于人力资本与社会资本,而是超越二者的价值。人力资本强调“你知道什么”,它明确了员工应该具备的受教育程度与技能;社会资本强调“你认识谁”,注重关系网络和人际沟通;而心理资本则强调“认识你自己”以及“你想成为什么”,即关注重点是个体的心理状态。(4)具有投资收益特性,可以通过特定方式进行投资与开发,将其潜力挖掘出来,促使个体实施积极的行为并产生高绩效,进而使组织获得竞争优势。(5)心理资本既可以被感知,又能对员工的行为与态度产生重要影响,而且智力资本只有在强大的心理资本的推动下才能发挥作用。心理资本与智力资本的结合能产生生气勃勃而又具有竞争优势的个体与组织,因此,企业应把这两种资源协调配置,最大限度地发挥其作用。

2、人力资源管理的新趋势

积极心理学运动,特别是 PPC 的提出,使企业管理者认识到,要想提高工作效率,达到员工与顾客满意,必须加强员工 PPC 的培养。具体而言, PPC 对人力资源管理实践的影响主要表现在以下几个方面。

首先,招聘与选拔重视员工的 PPC。与传统企业招聘与选拔重视员工的学历与经验相比,基于 PPC 的员工招聘与选拔更倾向于考查员工的心理资本与情绪智力。例如,乐观主义就被用于像选拔人才这样的人力资源管理程序中。人人折扣店(Men's Warehouse)的人力资源总监认为要雇用乐观、热情、能兴奋、有精力的人,而不是那些只有学历与经验的人。美国西南航空公司也只雇用那些有非常积极人格特点的员工,其公司创办者赫布·凯莱赫索说:“我们需要那些带着笑容与善意把工作干好的员工”^[14]。另外,情绪智力(或情商)因素在招聘、选拔、职业发展、绩效评估和晋升中也受到了重视,改变了人力资源管理的一系列传统模式。近几年,积极心理学家与盖洛普基金会合作共同编制的关于测量个人积极品质的量表——心理健康的源泉(Well-springs)^[22]被广泛应用于组织员工的招聘与选拔中。所有这些改变都说明,越来越多的组织注意到了 PPC 与情绪智力因素在组织招聘与选拔中的作用。

其次,培训与考核内容的改变。从理论上讲,个体的积极心理资本是可以开发、管理、培育的,如果能够在

PPC 开发过程中,有针对性地培训干预,就能起到良好的作用。与传统人力资源管理重视知识与技能的培训相比,现代企业更注意培育员工积极体验、良好品质与乐观向上的心理。例如,美国快递财务顾问公司将“乐观主义”纳入员工的培训内容。蓝盾公司和香港电信公司也把情绪智力(EI)作为培训与咨询的内容,培养员工处理涉剧烈情绪与工作情境变化的良好心态^[12]。另外,一些组织在制定绩效考评体系时,也把 PPC 纳入绩效管理之中,强调员工之间、团队之间的合作,个人绩效与团体绩效的协调。

最后,建立积极工作制度,提高员工满意度。PPM 对人力资源管理的影响还体现在建立积极工作制度,提高员工满意度上。多数研究者认为,薪水、工作本身、同事关系、职务晋升是影响员工满意度的主要变量,然而积极心理学运动使人们认识到积极工作制度对提高员工工作满意度,进而提高员工生活满意度的重要意义。根据 PPM 的研究成果,要想提高员工满意度,首先要按照不同个体对自身工作性质的定位(把工作看成是职业、事业还是天职),建立包括管理、分配、晋升、休假等多方面的综合制度来满足不同员工的心理需要。其次,建立充分授权与激励机制,为员工提供足够的组织支持,改善组织领导效能与领导风格,培育良好文化氛围也能增加员工满意度,提高工作绩效。此外,还可以使用盖洛普工作场所调查量表(Gallup Workplace Audit)来评估与测量组织工作制度是否具有积极性,以便制定有针对性的工作制度。

最后需要指出的是,积极心理学运动虽然对组织行为学、人力资源管理实践产生了重要影响,但并不意味着这些影响完全都是正面的,例如,PPM 大力提倡乐观,但是盲目乐观会导致障碍、机能失调与损失,对组织和个人都是有害的。Peterson 和 Seligman^[22]就指出,乐观主义驱动的行为可能会指向一些无意义的或不现实的目标,有些工作,适度的悲观主义是有益的(如财务控制、安全系统)。另外,不管 PPM 的影响有多大都无法从根本上改变传统组织行为学及人力资源管理的学科地位与实践作用。

参考文献:

- [1] Sheldon, K. M., King, L. Why Positive Psychology is Necessary[J]. *American Psychologist*, 2001,56(5):216-217
- [2] Seligman, M. *Authentic Happiness*[M]. New York: Free Press, 2002
- [3] Snyder, C. R. *Handbook of Hope*[M]. San Diego: Academic Press, 2000
- [4] Seligman, M., Csikszentmihalyi, M. Positive Psychology: An Introduction[J]. *American Psychologist*, 2000,55(3):5-14
- [5] Diener, E. Subjective Well-being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index[J]. *American Psychologist*, 2000, 55(6):34-43
- [6] Fredrickson, B. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-build Theory of Positive Emotions[J]. *American Psychologist*, 2001,56(1):218-226
- [7] 任俊. *积极心理学*[M]. 上海:上海教育出版社, 2005
- [8] Luthans, F., Youssef, C. Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage[J]. *Organizational Dynamics*, 2004,33(4):151-152
- [9] Luthans, F. Positive Organizational Behavior Development and Managing Psychological Strengths[J]. *Academy of Management Executive*, 2002,16(1):57-78
- [10] Luthans, F. *Positive Psychology Approach to Organizational Behavior*[M] // Luthans, F. *Organizational Behavior* (9th edition). New York: McGraw-Hill/Irwin, 2002
- [11] Luthans, F. The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2002,23(3):695-706
- [12] Robinson, S. L., Bennett, R. J. A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multi-dimensional Scaling Study[J]. *Academy of Management Journal*, 1995,38(4):555-572
- [13] Wright, T. Positive Organizational Behaviour: An Idea whose Time has Truly Come[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003,24 (1):437-442
- [14] Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*[M]. London: Oxford University Press, 2007
- [15] 侯奕斌,凌文铨. 积极组织行为学内涵研究[J]. *商业时代*, 2006,27(4):4-7
- [16] Luthans, F. The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance[J]. *Management and Or-*

- ganization Review, 2005,11(1):249-271
- [17] Cameron, K., Dutton, J., Quinn, R. Foundations of Positive Organizational Scholarship[M]// Cameron, K., Dutton, J.,Quinn, R..Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline. San Francisco: Berrett-Koeller, 2003
- [18] 曾晖,韩经纶.积极组织学术研究——当代组织管理中的新运动[J]. 心理科学, 2005,28(6):1479-1482
- [19] Luthans, F., Jensen, S. M. Positive Organizational Behavior: A New Approach to Global Management[J]. Nanyang (Singapore) Business Review, 2002,12(1):17-30
- [20] Judge, T., Bono, J. 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[J]. Journal of Applied Psychology, 2001,86(5):80-92
- [21] Luthans, F., Luthans, K. W., Luthans, B. C. Positive Approach to Leadership: Implications for Today's Organizations[J]. The Journal of Leadership Studies, 2002,22(8):3-20
- [22] Peterson, C., Seligman, M. Positive Organizational Studies: Lessons from Positive Psychology[M]// Cameron, K., Dutton, J.,Quinn, R.. Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline. San Francisco: Berrett-Koeller, 2003

The Influence of PPM on Organizational Behavior and Human Resource Management

Tian Xizhou^{1,2} and Xie Jinyu¹

(1.Management School, Chongqing Technological & Business University, Chongqing 400067;

2.Management School, Fudan University, Shanghai 200433)

Abstract: Positive Psychology is a new trend of psychology research in the 21st century. Positive Psychology Movement (PPM) starts a positive movement throughout the society and it has a far-reaching and critical influence. The paper focuses on the influence of PPM on Organizational Behavior (OB) and Human Resource Management (HRM). The conclusion is that PPM promotes the formation and development of POB, and the emergence of POS. On the other hand, PPM also changes the ways and contents of employment, promotion, training and performance test in the traditional HRM.

Key words: PPM, organizational behavior, human resource management