

# 高校图书馆员心理资本:概念、测量及其有效性研究

王芳 张辉

**摘要** 心理资本是员工所拥有的一系列符合积极组织行为学标准的积极心理能力的集合,能够给员工的工作绩效带来积极影响。本文通过探索性因素分析发现,高校图书馆员心理资本包括自信、希望、乐观、韧性、尊敬、进取、谦虚和奉献八个维度,并通过验证性因素分析证实了高校图书馆员心理资本八因素模型的合理性。相关分析表明,高校图书馆员心理资本的八个维度与馆员的工作满意度、情感承诺、工作投入和职业生涯满意度有显著的正相关关系,表明高校图书馆员心理资本具有良好的效标效度。综合实证结果表明,本研究开发的高校图书馆员心理资本问卷具有良好的信度和效度,可以应用于今后高校图书馆员心理资本的实证研究。图3。表8。参考文献24。

**关键词** 心理资本 高校图书馆员 心理资本量表

**分类号** G251.6

## University Librarians' Psychological Capital: Definition, Measurement and Validity

WANG Fang & ZHANG Hui

### ABSTRACT

Psychological capital is a positive psychological abilities combination. The combination includes a series of POB (positive organizational behavior) that staff should own and it brings positive influence to staff working performance. Nowadays new information technology is being applied faster and faster and trans-industrial competitions are more and more serious. Under this situation, university libraries are facing unprecedented challenges ever. University librarians are direct provider of information service and core power that manages university libraries' three main sources. Thus to utmost inspire university librarians' subjective initiatives is the key to keep sustainable development for university libraries. However academia is not putting sufficient care on university librarians' psychological capital. What detailed contents that university librarians' psychological capital should cover and how to measure are all questions should be solved. This study is aimed at discovering the intension, structure and effectiveness of university librarians' psychological capital.

This paper is written on the basis of one-to-one interviews from 25 different university librarians of 23 universities. This study induces the content and structure of university librarians psychological capital, explores initial project pool of university librarians psychological capital. This study is based on 211 questionnaires from 8 universities. This study analyses and finds that university librarians capital includes 8 dimensions of confidence, hope, toughness, modesty, optimism, ambition, honor and devotion. This conclusion is made through exploratory factor analyzing revealing university librarians psychological capital structure. Afterwards we collect 695 effective questionnaires from 26 universities' librarians and carry out

通信作者:张辉,Email:nkzhanghui@163.com (Correspondence should be addressed to ZHANG Hui, Email:nkzhanghui@163.com)

proving factor analyzing. The analysis result proves that the 8 dimensions structure of university librarians psychological capital possesses ideal converging validity and distinguishing validity, and university librarians psychological capital is a high order construct. This study also investigates the influence that university librarians psychological capital brings to their working results. Clear proportional relation is found between psychological capital and university librarians' working satisfaction degree, emotion promise, working devotion and career satisfaction degree. It means university librarians psychological capital owns good criterion validity.

As an exploratory study, it has some limitations. Firstly this study is only carried out among some university librarians, which may affect representativeness of sample. Future study may be carried out in larger group for further validity. Secondly this study does not consider other types of libraries and future study may validate if university librarians psychological capital is workable for other types of librarians.

The feature of this study locates at comprehensive documents review and personal interviews. Also it defines the intension of university librarians psychological capital, explores and proves the structure of university librarians psychological capital, explores measuring sheet and validates the criterion validity of university librarians psychological capital. Administrators of university libraries may evaluate university librarians psychological capital situations and carry out effective management via this study results. 3 figs. 8 tabs. 24 refs.

#### KEY WORDS

Psychological capital. University librarians. PCQ.

## 0 引言

高校是传播知识、引领研究和服务社会的机构。高校图书馆作为一个服务支持系统,其任务就是满足教师和学生的信息需求。在当今新信息技术发展越来越迅速和跨行业竞争越来越激烈的背景下,高校图书馆面临着前所未有的挑战。高校图书馆员是信息服务的直接提供者,是驾驭高校图书馆三大资源(馆藏资源、技术资源、空间资源)的核心力量。因此,最大限度地激发馆员的主观能动性成为高校图书馆可持续发展的关键。Green 等指出,为确保图书馆员能够提供优质的信息服务,较高的主观能动性(motivation)是最重要的因素<sup>[1]</sup>。Miner 等的研究同样发现,组织竞争力实际上在很大程度上取决于员工主观能动性<sup>[2]</sup>。员工的主观能动性与观念、性格、态度和学习力一样,是影响行为的一个很重要的因素<sup>[3]</sup>。因此,如何激发和长久保持高校图书馆员的主观能动性成为管理者在新经济时代面临的严峻挑战。

Dalton 指出,对于图书馆这个行业,图书馆

特有的工作性质并不利于保持员工的主观能动性。他认为,图书馆特有的组织结构使得图书馆员有较少的晋升机会,限制了他们的职业生涯发展,图书馆员每天都需要进行大量重复性的工作,缺乏挑战性,而且大多数图书馆员将工作视为安逸的港湾,使得他们在工作中只求不出差错,而不求上进。另外,图书馆的财政资源往往是有限的<sup>[4]</sup>。除此之外,部分高校图书馆员的职业倦怠、消极情绪等也对他们的主观能动性产生负面影响。因此,如何最大限度地现有薪酬和奖金等人力资源管理模块基本完善的情况下,寻求一种积极导向的、管理新范式的支持,成为高校图书馆管理者面临的重要问题。研究表明,培养和提升员工的积极心理能力可以激发员工的主观能动性,提高员工绩效<sup>[5]</sup>。这种积极的心理能力是心理资本研究的重要范畴。

心理资本同人力资本和社会资本一样,有助于组织和个人获得战略性资源,增强其可持续竞争的优势。简单地说,人力资本关注的是“你知道什么”,社会资本关注的是“你认识谁”,而心理资本关注的是“你是谁”和“你将变成谁”<sup>[6]</sup>。心理资本是一种与特定环境相关的,可

累积的、可更新的、很难被模仿的资源。相对于人力资本和社会资本来说,心理资本能够更好地提升个人和组织的绩效。心理资本自提出以来,已被广泛应用于多个学科领域,研究内容涉及心理资本的内涵、测量、前因变量、结果变量、中介及调节变量等。涉及的研究对象有企业员工、教师、学生、护士、公务员等。综观现有文献,有关高校图书馆员心理资本的研究主要停留在理论引用与理论构建上,相应的实证研究还很少,至今尚未发现有关高校图书馆员心理资本结构的研究。而问卷调查法常常作为实证研究中得出结论的一种重要方法。因此,高校图书馆员心理资本结构的设计关系到馆员心理资本研究结果的适切性。

本研究以高校图书馆员为调查对象,探索体现高校图书馆员心理资本特征的内容结构,并对其进行实证检验。

## 1 心理资本内涵与结构

### 1.1 心理资本内涵

Luthans 是心理资本研究的开拓者,被誉为“心理资本之父”。Luthans 基于积极心理学和积极组织行为学理论,将心理资本定义为:个体一般的核心心理能力,并符合积极组织行为学标准(有理论与研究基础,可以有效测量,可被开发,类状态,对绩效有积极的影响),特别是通过有针对性地投资或开发,能够超越人力资本和社会资本而使个体获得竞争优势<sup>[5]</sup>。此定义表明:①心理资本是一种积极的心理能力,又不是一般的积极心理能力;②心理资本必须符合积极组织行为学的标准,特别是其中的类状态标准,既比较容易改变,又相对比较稳定;③具有投资和收益特性,通过有针对性地干预,心理资本能够提升个人及组织的绩效,使组织获得竞争优势。

鉴于 Luthans 及其团队在心理资本研究领域的影响力,大部分学者在界定心理资本时都参考了这个定义<sup>[7]</sup>。在界定单一群体心理资本时,学者们主要是在遵循积极组织行为学标准

的基础上,结合具体的行业特征,推导出该群体的心理资本内涵。如蒋苏芹研究了大学生的心理资本,并将其定义为能够引导大学生积极行为的,具备可开发性、可测量性以及相对稳定性的积极心理因素<sup>[8]</sup>;吴伟炯将中小学教师心理资本定义为,中小学教师教育教学工作中符合心理资本评估标准的心理能力的协同集合体,对工作绩效有积极促进作用<sup>[9]</sup>;王飞将国家公务员心理资本定义为,公务员在工作和发展过程中表现出来的一种积极的心理状态,比如积极工作、乐观向上等,它是超越公务员人力资本和社会资本的一种核心心理要素,是促进公务员个人成长和工作绩效提升的心理资源<sup>[10]</sup>。

### 1.2 心理资本结构

在心理资本的结构方面,大部分学者在参考 Luthans 及其团队研究的基础上,进行局部拓展。Luthans 等最初将心理资本视为包括自我效能(self-efficacy)、希望(hope)、乐观(optimism)和韧性(resiliency)四种积极心理力量的高阶概念<sup>[11]</sup>。Luthans 等随后又指出,心理资本不只包括上述四种积极的心理能力,随着积极心理学和积极组织行为学理论的不断丰富和发展,许多符合积极组织行为学标准的心理能力也应该被逐步纳入到心理资本的内容结构中<sup>[12]</sup>,这一观点为后来多维度心理资本的产生提供了理论基础。例如,在 Luthans 四维度基础上,后来的学者又将冷静、感恩、诚信、创造力等积极心理能力纳入到心理资本的范畴之内。上述成果为本研究提供了丰富的理论基础。

高校图书馆员心理资本是心理资本的一个子类型,它与不同文化背景下的心理资本以及不同群体的心理资本相比,有一些共同的成分。但是,文化区别性会影响人在一生中获得的资源集<sup>[5]</sup>,受行业文化的影响,高校图书馆员心理资本也有其独特性。因此,本研究综合前人研究成果,基于文献演绎方法,并利用访谈等探索性研究方法,界定高校图书馆员心理资本的内涵及结构,以便获得能全面反映高校图书馆员

心理资本的量表。

## 2 研究方法

### 2.1 高校图书馆员心理资本的内涵

本研究同样借鉴 Luthans 等人的观点,将高校图书馆员心理资本定义为:高校图书馆员在工作中所拥有的一系列符合积极组织行为学标准的积极心理能力的集合,能够对高校图书馆员工作绩效产生积极影响。

在构念域确定后,接下来开始收集和开发高校图书馆员心理资本的测量项目。

### 2.2 开发项目池

项目产生包括两种方法:一种是演绎法,即基于以往的相关研究,发展和改编现有的量表题目;一种是归纳法,即通过访谈等定性方法搜集与研究问题相关的事件。一般而言,研究者在设置量表题项时,大多同时结合使用这两种方法。这样既可以保证量表的内容效度,也使量表在应用时更贴近研究情境<sup>[13]</sup>。本研究也综合使用演绎法和归纳法产生项目池。

具体而言,本研究项目池产生的方法和流程如下。①演绎法,在借鉴 Luthans 和 Youssef 的《心理资本量表(PCQ-24)》<sup>[12]</sup>、柯江林的《心理资本本土量表》<sup>[7]</sup>和吴伟炯《中小学教师心理资本量表》<sup>[9]</sup>的基础上,根据高校图书馆员的工作特征加以修改。②归纳法,通过访谈法提炼与高校图书馆员心理资本相关的主题或关键词句。为了使访谈对象多样化,本研究采用面谈和网上访谈两种方式,对个别图书馆员进行了电话回访。访谈流程为,首先向被访谈者介绍高校图书馆员心理资本的内涵,然后邀请他们结合自己的工作经历,列举“高校图书馆员在工作中所具备的积极心态”以及“哪些积极心态有利于提升高校图书馆员的工作绩效”。访谈对象主要包括中国图书馆网(学院馆)群、2012 年南开实证研究会议群、2013 图书馆学实证研究群中的高校图书馆员,共 25 名,每人的访谈时间大约是

30—40 分钟。受访者中男性占 32%,女性占 68%;年龄在 30 岁以下占 20%,31—50 岁占 76%,51—60 岁占 4%;馆员占 68%,副研究馆员占 20%,研究馆员占 12%;高校所在地涵盖了广东、河北、天津、陕西、广西、福建、山东、辽宁、贵州、湖南、湖北、云南、浙江、江苏、安徽、重庆等省市。

### 2.3 初始维度划分

本研究对访谈资料进行分析,具体流程如下。首先,将录音资料转化为文本资料,以语句作为分析单元进行编码,共得到初始陈述句 287 条。其次,按照三个标准对上述语句进行筛选:①语句描述的涵义必须清晰;②与本研究界定的高校图书馆员心理资本的内涵高度相关;③符合高校图书馆员在工作中表现出的行为或特征。根据上述三条标准,删除了 41 条语句。

接下来,对剩余的 246 条陈述句进行初步归类,通过合并相近的语句后共保留 82 条;然后,笔者与团队小组成员(3 名图书馆学研究生和 2 名心理学研究生)分别对 82 条陈述句进行概念层次上的归类。归类完成后,编码小组成员进一步对彼此的归类结构进行讨论,最终达成共识,共归纳为八个维度,其中有 6 条陈述句经讨论无法归类到上述八个维度中,予以删除,最后得到 76 条陈述句。归类的维度名称、陈述句举例、频次及讨论前后的归类相似度见表 1。

为了验证上述归类的有效性,笔者邀请 3 名图书馆学研究生作为评判者对上述归类结果进行反向归类<sup>[14]</sup>。即先让每位评判者了解这八个维度的名称和内涵,让他们将 76 条陈述句归入相应的这八个维度中。最终各陈述句的归类结果是:三位评判者的归类与编码者的归类完全一致的陈述句有 55 条,占 72.36%;两位评判者的归类与编码者的归类一致的陈述句有 16 条,占 21.05%;三位评判者中,没有一位评判者的归类与编码者的归类是一致的陈述句有 5 条,经过小组讨论,决定将这 5 条陈述句予以删除,最终剩余陈述句 71 条。

表 1 项目归类

维度	定义	陈述句举例	频次	相似度 (%)
自信	对自己完成本职工作的信心	出色地完成别人认为不可能完成的任务 有能力胜任高校图书馆中的不同岗位 可以轻松面对每天的工作 对自己的工作能力充满自信 相信自己能够胜任本职工作	38	86
希望	主动设定工作目标或计划,并采用相应的途径或方法予以实现	有清晰的工作目标 努力实现当前的工作目标 对工作未来充满希望 一步一个脚印地朝长期目标努力	17	92
乐观	对未发生的事情,会抱以乐观的态度,对于已发生的事情,有积极的解释和归因	遇到不好的事能很快调整情绪 困难总是暂时的 相信通过自己的努力会改变现实 感觉自己很幸运 黑暗过后就是光明	23	78
韧性	遇到困难或危机时,能够承受压力和克服困难,最终实现预设目标	遇到问题会想尽一切办法解决 肯吃苦耐劳 工作责任迫使已不断地克服困难 从容面对工作中遇到的压力 工作再苦再累,自己都可以熬过去	42	89
奉献	愿意为领导、同事、读者等主动提供帮助而不期望回报	时刻主动为读者提供服务 乐意做自己岗位以外的工作 积极为读者解决各类问题 加班不计回报 提供超出读者期望的服务	34	95
谦虚	能客观认识和坦白自己相对他人的不足之处,且能对他人的长处,加以学习和利用	时常向同事请教问题 虚心听取领导的建议 乐意接受读者的批评和忠告 善于发现别人的优点 善于反省自己的不足	45	83
进取	有很高的个人抱负,渴望获得成功,并表现在改进做事方式与能力的提升上	善于发现工作中存在的问题 在工作中应用新方法 深化及拓展图书馆服务内容 提出改进工作的建议 积极主动地申请课题	26	80
尊敬	对他人给予尊重,不刻意贬低他人,能照顾到他人的面子	尊敬领导 敬重年老同事 与同事团结友爱 关怀读者 平时背后不论人短处	21	91
总计		共 71 条陈述句,典型 39 条,省略 32 条	246	

## 2.4 初始问卷编制

将上述 71 条陈述句按照各自归属类别重新整理,然后由 6 名图书馆学研究生、1 名图书馆学教授和 1 名心理学副教授组成了专家小组,就每个题项的可读性及代表性、内容清晰性及相关性、量表的格式编排等进行了充分的讨论。对一些题项的语义进行修订,并删除了一些语义含糊、不具有代表性、表达太绝对的题项,共计 13 个。专家小组决定对每个题项采用国际通用的 Likert 5 分等级量表进行评定计分,1 代表“非常不同意”,2 代表“不同意”,3 代表“不确定”,4 代表“同意”,5 代表“非常同意”。之后,将形成的问卷交给参与访谈的五位受访者,五位受访者均表示该问卷基本涵盖了当代高校图书馆员所应具备的积极心态。最后,将修改后的问卷,又让 35 名高校图书馆员进行了填答,将他们提出的表达不当和含义模糊的语句进行修

改。通过上述流程,本研究确定了高校图书馆员心理资本初始问卷,包含了自信、乐观、希望、韧性、奉献、进取、谦虚、尊敬八个维度,58 个题项。

接下来,经过数据收集,对该初始问卷进行探索性因素分析、验证性因素分析、信度检验、聚合效度和区分效度检验以及效标效度检验,以最终形成切合高校图书馆员心理资本实际内容的测量问卷。

## 2.5 探索性因素分析

### 2.5.1 数据收集

本次样本来自曲阜师范大学、云南大学、河西学院、河北工业大学、湖南理工大学、长治医学院、河南工业大学和华南师范大学八所高校的图书馆员。共发放问卷 240 份,回收有效问卷 211 份,回收率为 87.9%。样本结构见表 2。

表 2 样本结构描述

项目	项目内容	数量	百分比(%)	项目	项目内容	数量	百分比(%)
性别	男	46	21.8	职称	助理馆员	22	10.4
	女	165	78.2		馆员	110	52.1
年龄	30 岁以下	16	7.5		副研究馆员	46	21.8
	31—40 岁	73	34.6		研究馆员	6	2.9
	41—50 岁	101	47.9	其他	27	12.8	
	51 岁以上	21	10.0	职务	普通员工	180	85.3
学校类型	211 高校	91	43.1		中层管理	23	10.9
	非 211 高校	120	56.9		馆级领导	8	3.8

### 2.5.2 项目分析

项目分析的目的是检验编制的量表或测验个别题项的適切性或可靠程度。本研究的项目分析基于如下标准:决断值 $\geq 3$ 、题总相关 $\geq 0.4$ 、校正题总相关 $\geq 0.4$ 、删除后信度 $\leq$ 分量表信度、共同性 $\geq 0.2$ 和因素负荷量 $\geq 0.45$ <sup>[15]</sup>。项目分析删除了 zb4、zb16、zb18、zb27、zb43 共 5 个题项。

### 2.5.3 探索性因素分析

本研究利用 SPSS 20.0 软件,采用主成分分析法,并采用方差最大化正交旋转(Varimax),

以特征根值 $\geq 1$ 作为提取因子的标准,进行探索性因素分析。数据分析发现,KMO 值为 0.841, Bartlett's 球形检验显著( $p < 0.000$ ),表明题项变量间的关系良好,适合进行探索性因素分析。分析中,删除了共同度以及因素负荷值低于 0.5 的题项,以及聚在一个因子但含义却与其他题项不相关的题项。经过多轮探索性因素分析后,本研究得到包括 32 个题项、八个维度的高校图书馆员心理资本量表,累积解释方差为 65.433%。具体分析结果见表 3。

表3 “高校图书馆员心理资本量表”探索性因素分析结果

因素命名	成分							
	自信	希望	韧性	谦虚	乐观	进取	尊敬	奉献
我相信自己能够胜任本职工作	<b>0.860</b>	0.072	0.168	0.033	0.165	-0.013	0.036	0.039
我对自己的工作能力充满自信	<b>0.826</b>	-0.051	0.131	0.146	0.175	0.032	0.144	0.193
我相信自己有能力完成领导交办的任务	<b>0.825</b>	0.074	0.153	0.027	0.032	0.095	0.239	0.107
我能够胜任高校图书馆中的不同岗位	<b>0.707</b>	0.169	0.110	0.197	0.009	-0.019	-0.175	0.115
我经常会为自己设定每一阶段的目标	0.057	<b>0.827</b>	0.148	0.145	0.015	0.073	0.054	0.043
我不会放弃我的长远目标,我会尝试多种方法实现	0.068	<b>0.737</b>	0.047	0.024	0.088	-0.051	0.142	0.148
我是一个不到最后绝不放弃的人	0.057	<b>0.729</b>	0.175	0.126	0.186	-0.043	0.060	0.092
我正在为实现我当前的目标而努力	0.057	<b>0.687</b>	0.156	0.108	0.190	-0.036	0.266	-0.025
工作的责任迫使我不断地克服困难	0.195	0.185	<b>0.740</b>	0.085	0.067	0.027	0.215	0.171
工作中遇到问题,我会想尽一切办法解决	0.107	0.091	<b>0.724</b>	0.090	0.131	-0.038	0.185	0.222
我绝对是一个吃苦耐劳的人	0.245	0.106	<b>0.692</b>	0.328	0.089	-0.071	0.063	0.128
工作中遇到挫折时,我能够很快恢复过来,继续工作	0.134	0.279	<b>0.640</b>	0.210	0.127	-0.090	0.087	0.100
我认为同事也有胜过自己的地方	0.119	0.020	0.113	<b>0.774</b>	0.032	0.026	0.125	0.229
我经常提醒自己“山外有山,人外有人”	-0.010	0.186	0.087	<b>0.668</b>	0.101	-0.023	0.021	0.135
我善于发现别人的优点	0.086	0.199	0.168	<b>0.667</b>	0.019	-0.041	0.138	0.118
遇到不懂的问题,我会虚心向同事求助	0.247	-0.010	0.207	<b>0.649</b>	0.096	0.006	0.215	0.176
我凡事看得开,几乎每天都是开开心心的	0.059	0.175	0.062	-0.105	<b>0.802</b>	0.064	0.129	0.107
我感觉自己很轻松,几乎没有沮丧的时候	0.224	0.095	0.166	0.048	<b>0.791</b>	0.057	0.031	0.026
我常常感觉自己很幸运	0.105	0.029	0.175	0.091	<b>0.739</b>	0.066	0.051	0.101
发生了不愉快的事,我很快就能把自己的情绪调整好	-0.031	0.164	-0.059	0.220	<b>0.651</b>	-0.014	0.186	-0.081
我能不断深化及拓展图书馆服务内容	0.084	0.029	-0.037	-0.073	0.005	<b>0.856</b>	-0.038	-0.014
我能自觉地突破固有的思维局限,在工作中应用新方法	0.025	-0.083	-0.041	0.101	-0.040	<b>0.787</b>	-0.060	-0.149
我善于发现工作中存在的问题	0.040	0.079	-0.044	-0.215	0.132	<b>0.756</b>	0.046	-0.036
我会积极主动地申请课题	-0.066	-0.064	0.000	0.106	0.062	<b>0.733</b>	-0.032	0.002
我几乎没有顶撞过领导	-0.008	0.121	0.006	0.056	0.109	0.025	<b>0.812</b>	0.114
我坚决执行领导指令	0.130	0.116	0.077	0.155	0.043	-0.133	<b>0.677</b>	0.129
即使领导的能力有限,我也绝不会轻视他/她	0.108	0.242	0.261	0.048	0.073	0.024	<b>0.672</b>	0.142
我绝不在背后论人短处	0.002	0.053	0.237	0.205	0.190	-0.022	<b>0.654</b>	0.111
工作中,即使不是分内之事,我也会积极主动完成	0.132	0.136	0.010	0.117	0.035	-0.069	0.102	<b>0.753</b>

续表

因素命名	成分							
	自信	希望	韧性	谦虚	乐观	进取	尊敬	奉献
我往往会提供超出读者期望的服务,令他心满意足	0.066	0.002	0.218	0.196	0.047	-0.040	0.203	<b>0.724</b>
不管发生什么,我都会尽最大力量保持读者第一的态度	0.179	0.029	0.140	0.305	-0.049	-0.044	0.062	<b>0.719</b>
我会想尽一切办法为读者找到他们所需的资料	0.072	0.146	0.308	0.104	0.169	-0.089	0.161	<b>0.670</b>
特征值	8.026	2.845	2.456	1.945	1.696	1.509	1.275	1.187
解释变异量百分比(%)	25.080	8.891	7.676	6.079	5.299	4.714	3.983	3.710

从上述分析结果可以发现,探索性因素分析得出的高校图书馆员心理资本结构与本研究最初构想的八维度结构是一致的。

## 2.6 验证性因素分析

根据上述分析结果,本研究重新将问卷调整为32个题项,重新收集数据,对探索性因素分析得到的八维度结构进行验证。

### 2.6.1 数据收集

本研究采用分层抽样的方法,先将我国高校按现有行政区域(东北、华北、华东、华中、华南、西南和西北地区,港澳台除外)进行划分,然后对每个行政区域中的高校进行简单随机抽

样。但是,鉴于人力、物力等限制,本次调查的样本只涉及普通本科高等院校,共计26所。

问卷发放采用结构式自填问卷,发放形式采用了人工实地发放,参与问卷发放的人员主要是高校图书馆员,为了保证调查的科学性与严谨,对参与调查的人员事先告知他们发放问卷的具体操作步骤及注意事项。问卷发放与回收时间为2014年4—6月。本研究共发放问卷1040份,剔除以下无效问卷:空白题目超过总题目1/3的,明显呈规律性填答的,连续填答同一选项超过10个的,填答“不确定”选项超过总题目一半的,最终获得有效问卷695份,回收率为66.83%。样本结构见表4。

表4 样本结构描述

项目	项目内容	数量	百分比(%)	项目	项目内容	数量	百分比(%)
性别	男	160	23.0	职称	助理馆员	107	15.4
	女	535	77.0		馆员	363	52.2
年龄	30岁以下	88	12.7		副研究馆员	124	17.8
	31—40岁	267	38.4		研究馆员	20	2.9
	41—50岁	274	39.4		其他	81	11.7
	51岁以上	66	9.5	普通员工	591	85.0	
学校类型	211高校	241	34.7	职务	中层管理	88	12.7
	非211高校	454	65.3		馆级领导	16	2.3

### 2.6.2 模型构建与拟合

本研究利用AMOS 17.0软件对高校图书馆员心理资本的八维度结构进行验证,模型结构

见图1。模型数据拟合结果见表5。验证性因素分析发现,模型1的各项拟合指数均符合判别标准<sup>[16]</sup>,并且八因素的标准化因素负荷量在

0.587—0.866 之间,大于最小值 0.3<sup>[17]</sup>,这表明,观测数据很好地拟合了高校图书馆员心理资本的八因素结构,与初始理论构想一致,表明高校图书馆员心理资本问卷具有较好的建构效度。

鉴于一阶模型的拟合结果非常好,本研究又在模型 1 的基础上构建了两个高阶模型:二阶单因素模型和二阶双因素模型。二阶单因素模型,是根据 Luthans 等的研究<sup>[11]</sup>,假设这八个因素载荷到更高阶的高校图书馆员心理资本(f0)上(见图 2);二阶双因素模型,是根据柯江林等的研究<sup>[7]</sup>,假设将自信、希望、乐观、韧性、进取载荷到事务型心理资本上,尊敬、谦虚、奉献载荷到人际型心理资本上(见图 3)。然后对这两个模型进行检验,各模型的数据拟合结果见表 5。验证性因素分析发现,模型 2 和模型 3 的绝大多数指标都符合判别标准,只有 GFI 和 NFI 指数略低于 0.9,但也可以接受,并且在模型 2 中,一阶因素的标准化因素负荷量在 0.554—0.859 之间,均大于 0.3,说明各个题项均较好地测量了其相应的因素。而且,上述八个因素到高校图书馆员心理资本的标准化因素负荷量在 0.466—0.847 之间,均大于 0.3,表现出较强的聚合性,说明一阶因子与二阶因子之间的相关性较强,支持了二阶因子高校图书馆员心理资本的存在。在模型 3 中,一阶因素的标准化因素负荷量在 0.553—0.857 之间,均大于 0.3,说明各个题项均较好地测量了其相应的因素。而且,自信、希望、乐观和进取到事务型心理资本的标准化因素负荷量在 0.478—0.866 之间,尊敬、谦虚和奉献到人际型心理资本的标准化因素负荷量在 0.675—0.780 之间,均大于 0.3,表现出较强的聚合性,说明一阶因子与二阶因子之间的相关性较强,支持了二阶因子事务型心理资本和人际型心理资本的存在。综上所述,高校图书馆员心理资本的二阶单因素和二阶双因素的结构模型也是合理的。

### 2.7 信度检验

本研究采用内部一致性 α 系数进行信度检

验(分析结果见表 6),由表 6 可知,高校图书馆员心理资本各维度及其总体 α 值均在 0.7 以上,说明该问卷具有良好的信度<sup>[18]</sup>。

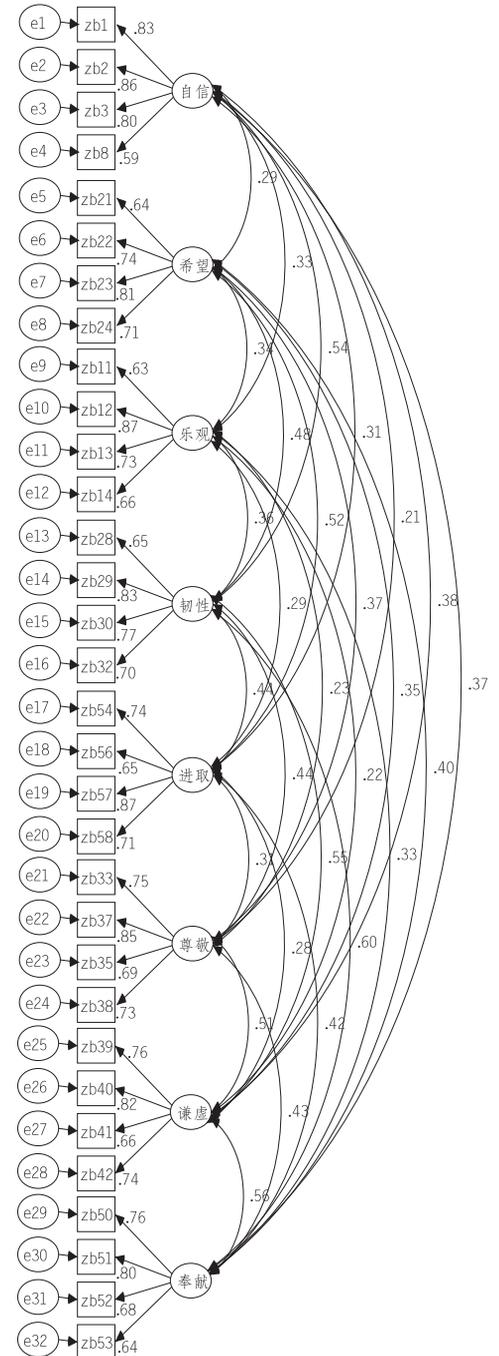


图 1 模型 1

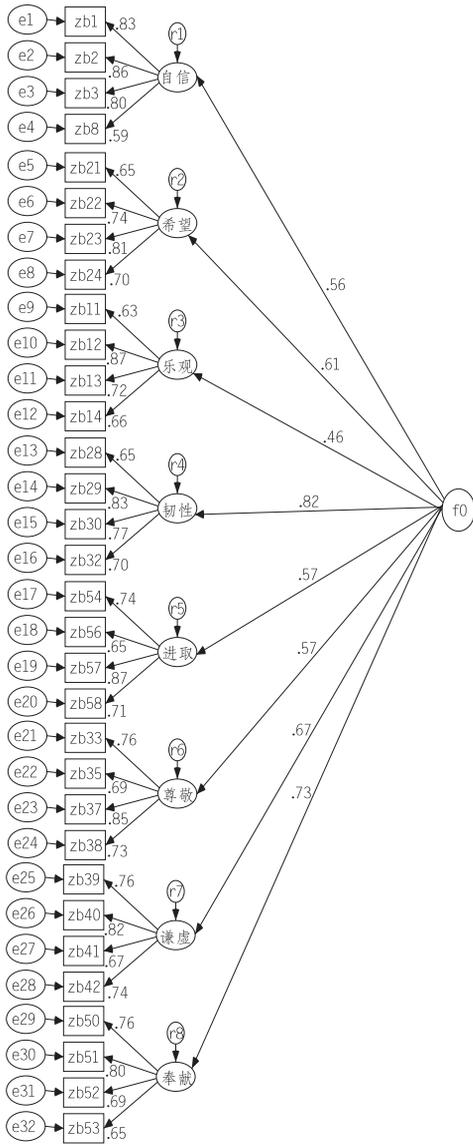


图2 模型2

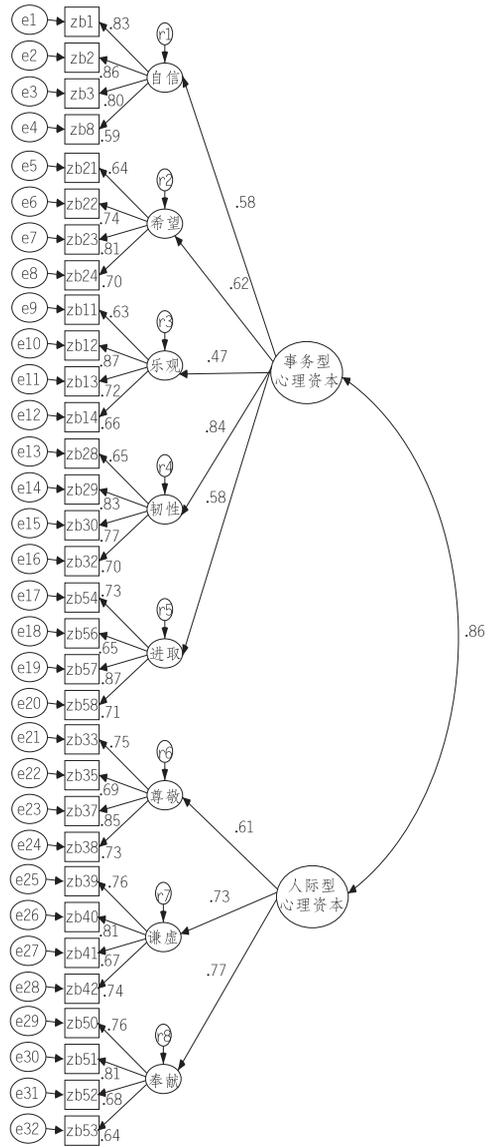


图3 模型3

表5 验证性因素分析模型拟合指数

判别指标	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	RMSEA	NFI	IFI	TLI	CFI
判别标准	越小越好		<5	>0.9	<0.05	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9
模型1	1 055. 618	436	2. 421	0. 910	0. 045	0. 900	0. 939	0. 930	0. 938
模型2	1 170. 130	456	2. 566	0. 898	0. 048	0. 889	0. 929	0. 923	0. 929
模型3	1 142. 801	455	2. 512	0. 900	0. 047	0. 892	0. 932	0. 925	0. 932

表6 “高校图书馆员心理资本”问卷内部一致性α系数

维度	α 值	维度	α 值	维度	α 值
自信	0.845	谦虚	0.830	进取	0.826
希望	0.810	乐观	0.801	奉献	0.812
韧性	0.816	尊敬	0.835	高校图书馆员心理资本总体	0.911

2.8 聚合效度和区分效度检验

2.8.1 聚合效度

在验证性因素分析的结果(见图1)中,高校图书馆员心理资本八因素的标准化因素负荷量在0.587—0.866之间,均大于统计研究中建议的最小值0.3,并且都达到显著性水平。同时,八个因素所代表的潜变量的平均方差提取量(AVE)分别为自信(0.600)、希望(0.528)、乐观(0.526)、韧性(0.549)、进取(0.557)、尊敬(0.573)、谦虚(0.560)、奉献(0.527),均大于统

计研究中建议的最小值0.5<sup>[19]</sup>,说明高校图书馆员心理资本问卷具有较好的聚合效度。

2.8.2 区分效度

为了进一步了解高校图书馆员心理资本各个维度之间的区分程度,本研究通过比较各维度间完全标准化相关系数与所涉及各维度自身的AVE的平方根值大小,即当各维度的AVE的平方根值大于该维度与其他维度的标准化相关系数时,则表明该问卷具有良好的区分效度<sup>[19]</sup>。结果如表7所示。

表7 区分效度分析

变量	自信	希望	乐观	韧性	进取	尊敬	谦虚	奉献
自信	0.775							
希望	0.295	0.727						
乐观	0.328	0.344	0.725					
韧性	0.535	0.479	0.361	0.741				
进取	0.311	0.519	0.286	0.442	0.746			
尊敬	0.215	0.373	0.234	0.445	0.307	0.757		
谦虚	0.381	0.349	0.220	0.553	0.279	0.514	0.748	
奉献	0.371	0.403	0.334	0.598	0.421	0.427	0.556	0.726

注:表中对角线的数值为每个维度的平均方差提取量(AVE)的平方根值

由表7可知,高校图书馆员心理资本各维度的AVE的平方根值介于0.725—0.775之间,而各维度间的相关系数介于0.215—0.598之间,可以发现,各维度的AVE的平方根值都大于该维度与其他维度的标准化相关系数,从而表明,高校图书馆员心理资本问卷具有良好的区分效度。

2.9 效标效度检验

心理资本有助于让员工保持积极的心态,

提升工作绩效。因此,本研究在相关文献研究的基础上,经过专家小组成员的讨论,选择将工作态度(工作满意度、情感承诺、工作投入)和职业生涯满意度作为高校图书馆员心理资本的结果变量。工作满意度的测量参考了Agho<sup>[20]</sup>的研究,情感承诺的测量参考了Allen和Meyer<sup>[21]</sup>的研究,工作投入的测量参考了Kanungo<sup>[22]</sup>的研究,职业生涯满意度的测量参考了王瑶芬等<sup>[23]</sup>的研究。数据来源与验证性因子分析的样本相同。相关分析的具体结果见表8。

表8 效标效度分析

变量	平均数	标准差	工作满意度	情感承诺	工作投入	职业生涯满意度
乐观	3.578	0.713	0.422**	0.385**	0.271**	0.358**
希望	3.730	0.598	0.405**	0.401**	0.384**	0.315**
韧性	4.013	0.536	0.417**	0.366**	0.344**	0.204**
尊敬	3.910	0.589	0.329**	0.365**	0.328**	0.201**
谦虚	4.285	0.461	0.296**	0.318**	0.187**	0.122**
奉献	4.009	0.535	0.448**	0.415**	0.400**	0.239**
进取	3.598	0.590	0.320**	0.344**	0.372**	0.281**
自信	4.215	0.552	0.222**	0.155**	0.143**	0.081*
总体	3.917	0.369	0.559**	0.536**	0.474**	0.361**

注: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$

数据表明,高校图书馆员心理资本各维度及总分与各效标变量呈显著正相关,说明高校图书馆员心理资本问卷具有良好的效标效度。

### 3 结论、讨论及管理建议

#### 3.1 结论

本研究在文献回顾、深度访谈的基础上,界定了高校图书馆员心理资本的内涵,开发了高校图书馆员心理资本问卷。另外,还证实了高校图书馆员心理资本问卷的效标效度,发现高校图书馆员心理资本与其工作满意度、情感承诺、职业生涯满意度等有显著的正相关性。本研究在一定程度上填补了该领域理论研究的空白。

第一,界定了高校图书馆员心理资本的内涵。通过梳理相关文献,发现大部分学者对心理资本的界定已逐渐趋于相同。在界定单一群体心理资本时,学者们主要是在遵循积极组织行为学标准的基础上,结合具体的行业特征,推导该群体的心理资本内涵。鉴于此,本研究将高校图书馆员心理资本定义为,高校图书馆员在工作中所拥有的一系列符合积极组织行为学标准的积极心理能力的集合,能够对高校图书馆员工作绩效产生积极影响。

第二,开发了高校图书馆员心理资本问卷。通过探索性因素分析发现,高校图书馆员心理资本包括乐观、自信、希望、韧性、进取、谦虚、尊敬和奉献八个维度,验证性因素分析证实上述八个维度是成立的。而且,二阶单因素结构模型验证表明,高校图书馆员心理资本是由上述八个维度构成的更为高阶的核心构念,这与Luthans等的研究是一致的;二阶双因素结构模型验证表明,高校图书馆员心理资本可以分为事务型心理资本和人际型心理资本,这与柯江林等的研究是一致的。本文设置的高校图书馆员心理资本问卷是在以往研究的基础上,结合实地调查编制而成的,相比以往其他学者编制的心理资本问卷更具针对性,能够更好地反映高校图书馆员的职业特点。综合实证分析表明,该问卷具有较好的信度和效度,并较为简短,易于操作,有助于后续高校图书馆员心理资本的实证研究。

第三,本研究证实了高校图书馆员心理资本问卷的效标效度。研究表明,高校图书馆员心理资本各维度及其总体均与工作满意度、情感承诺、工作投入和职业生涯满意度呈显著的正相关关系,证实了高校图书馆员心理资本问卷具有良好的效标效度。另外,从相关系数的大小看,除尊敬、谦虚和进取外,其他五个维度

与工作满意度的相关系数均大于与其他几个效标变量的相关系数,而且从高校图书馆员心理资本总体与各个效标变量的相关系数来看,结果也是一样,这就表明,高校图书馆员心理资本对其工作满意度的影响较大。最后,奉献与工作满意度、工作投入和情感承诺的相关系数均超过了其他七个变量,可见奉献对于高校图书馆员有更为重要的作用。

### 3.2 讨论

第一,高校图书馆员心理资本的八个维度均满足积极组织行为学的标准,符合高校图书馆员心理资本的内涵。首先,本研究在规范研究的基础上,对这八个维度进行了测量,因此它们具有可测量性。其次,这八个维度都是高校图书馆员在工作时应具备的,它们与工作情境紧密联系在一起,是可以经过后天培养的,并且它们一旦被改变之后,又具有相对稳定性,因此它们具备可开发性和类状态属性。最后,在效标效度的验证过程中,证明了这八个维度与高校图书馆员的工作态度呈正相关,而工作态度又影响员工的工作绩效<sup>[24]</sup>,从而说明它们对高校图书馆员的工作绩效具有积极的作用。总之,这八个维度满足积极组织行为学标准,符合高校图书馆员心理资本的内涵。

第二,在高校图书馆员心理资本八个维度中,自信、希望、乐观、韧性四个维度与其他群体的是一样的,进取、尊敬、奉献、谦虚四个维度是高校图书馆员心理资本所特有的。首先,我们知道在高校中,教师才是学校人力资源中的主体,而高校图书馆员的工作则常常被人忽略。因此,高校图书馆员往往是默默无闻地在工作,他们最具有的就是博大无私的奉献精神,只有拥有这种精神,他们才能全心全意为读者服务。其次,在默默无闻的工作中,不断追求进取是当前高校图书馆员的真实写照。在当前的信息社会中,面对科学技术的飞速发展,高校图书馆员的工作方式也在不断改变,同时,随着现代高校图书馆对员工素质的要求越来越高,高校

图书馆员之间的内部竞争也在不断加大。因此,高校图书馆员只有不断学习,不断完善自身的知识结构,才能更好地适应今后的工作需求,由此,保持一颗进取的心是现代高校图书馆员必不可少的。除此之外,尊敬和谦虚对于高校图书馆员也很重要。高校图书馆工作环境比较稳定,而且有些高校图书馆中馆员主要来自教师的家属,因此,在这样的工作环境和人事背景下,如果高校图书馆员之间缺少应有的尊敬和谦虚,人际关系极易被冻结,从而影响工作绩效。另外,谦虚的高校图书馆员很容易给读者带来一种亲切感,对提升读者的阅读兴趣有很大的帮助。因此,除了自信、希望、乐观、韧性、进取这样的事务型心理资本外,谦虚、尊敬和奉献这样的人际型心理资本对于我国高校图书馆员的重要性是不可忽略的。

### 3.3 管理建议

本研究对于高校图书馆管理者具有重要的实践启示。首先,应重视高校图书馆员心理资本的重要性。高校图书馆员心理资本注重挖掘员工所具有的优势,对激发员工潜能及提升员工工作态度和工作绩效具有重要的作用,因此,高校图书馆管理者应当重视高校图书馆员心理资本的重要性,在招聘新员工时,不但要看其专业技能,还要考量其心理状态。其次,应全面评估高校图书馆员心理资本。可以从自信、希望、乐观、韧性、进取、奉献、谦虚和尊敬八个方面全面评估高校图书馆员心理资本水平。第三,应加强高校图书馆员心理资本的培养。高校图书馆管理者可以通过各种人力资源管理实践、实地拓展培训等干预方式来加强员工心理资本的开发。

### 4 研究局限和展望

作为一项探索性研究,本文还存在一些局限,这也是未来需要进一步研究的方向。首先,本研究分析出的高校图书馆员心理资本八维

度,可能会受到访谈对象人数、所在地区、问卷发放范围等的限制,有必要在今后的研究中,做进一步的检验和完善。其次,由于人力、财力等方面的限制,本研究只针对高校图书馆员进行,其他类型的图书馆员(如公共图书馆员)并没有被列入本次调查中。另外,由于其他类型图书馆所属的上级领导、服务对象、工作重点、组织文化等都与高校图书馆不同,这就导致了其他类型图书馆员与高校图书馆员之间也有所不

同,因此,其他类型图书馆员心理资本是否也由以上八个维度构成,尚需进一步的验证。最后,现今心理资本的实证研究已在多个学科领域展开,并涉及多个群体,而有关图书馆员的心理资本研究至今还停留在理论引用及构建上,实证研究几乎没有,这并不利于图书馆人力资源管理理论的发展,因此,今后应加大对图书馆员心理资本的实证研究。

### 参考文献

- [ 1 ] Green J, Chivers B, Mynott G. In the librarian's chair: an analysis of factors which influence the motivation of library staff and contribute to the effective delivery of services[J].*Library Review*, 2000, 49(8): 380-386.
- [ 2 ] Miner J B, Ebrahimi B, Wachtel J M. How deficiencies in motivation to manage contribute to the United States' competitiveness problem (and what can be done about it)[J].*Human Resource Management*, 1995, 34(3): 357-387.
- [ 3 ] Tella A, Ayeni C O, Popoola S O. Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria[J].*Library Philosophy and Practice*, 2007(4): 1-16.
- [ 4 ] Dalton P, Mynott G, Nankivell C, et al. Cross-sectoral mobility in the LIS profession[R].*Library and Information Commission*, London, 1999.
- [ 5 ] Luthans F, Avolio B J. The psychological capital of Chinese workers: exploring the relationship with performance[J].*Management and Organization Review*, 2005(1): 249-271.
- [ 6 ] Luthans F, Luthans K W, Luthans B C. Positive psychological capital: beyond human and social capital[J].*Business Horizons*, 2004, 47(1): 45-50.
- [ 7 ] 柯江林,孙健敏,李永瑞.心理资本:本土量表的开发及中西比较[J].*心理学报*, 2009, 41(9): 875-888. (Ke Jianglin, Sun Jianmin, Li Yongrui. Psychological capital: Chinese indigenous scale's development and its validity comparison with the western scale[J].*Acta Psychologica Sinica*, 2009, 41(9): 875-888.)
- [ 8 ] 蒋苏芹.大学生心理资本内涵与结构研究[D].南昌:南昌大学,2010:16-17. (Jiang Suqin. The research on connotation and structure of college students' psychological capital[D].Nanchang: Nanchang University, 2010:16-17.)
- [ 9 ] 吴伟炯.中小学教师心理资本及其相关因素研究[D].广州:广州大学,2011:31-32. (Wu Weijiong. The primary and secondary school teachers' psychological capital and its relative factors[D].Guangzhou: Guangzhou University, 2011:31-32.)
- [ 10 ] 王飞.国家公务员心理资本开发[D].呼和浩特:内蒙古大学,2011:18-19. (Wang Fei. The development of civil servants' psychological capital[D].Hohhot: Inner Mongolia University, 2011:18-19.)
- [ 11 ] Luthans F, Youssef C M. Human, social, and now positive psychological capital management[J].*Organizational Dynamics*, 2004, 33(1): 143-160.
- [ 12 ] Luthans F, Youssef C M. 心理资本——打造人的竞争优势[M].李超平,译.北京:中国轻工业出版社,2007: 221-222. (Luthans F, Youssef C M. Psychological Capital: developing the human competitive edge[M].Peking:

China Light Industry Press, 2007; 221-222. )

- [13] 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法[M]. 北京: 北京大学出版社, 2008; 332-333. (Chen Xiaoping, Xu Shuying, Fan Jingli. Empirical methods in organization and management research[M]. Peking: Peking University Press, 2008; 332-333. )
- [14] 徐云杰. 社会调查设计与数据分析——从立题到发表[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2011; 56-58. (Xu Yunjie. Survey design and data analysis: from research proposal to publication[M]. Chongqing: Chongqing University Press, 2011; 56-58. )
- [15] 吴明隆. 问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2011; 192-193. (Wu Minglong. Questionnaire statistical analysis practices: the operation and application of SPSS [M]. Chongqing: Chongqing University Press, 2011; 192-193. )
- [16] 吴明隆. 结构方程模型——AMOS 的操作与应用[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2011; 52-53. (Wu Minglong. Structural equation modeling: the operation and application of AMOS [M]. Chongqing: Chongqing University Press, 2011; 52-53. )
- [17] McDonald R P. Principals and practice in reporting structural equation analyses[J]. Psychological Methods, 2002, 7(1): 64-82.
- [18] Devellis R F. Scale development theory and application[M]. London: Sage, 1991.
- [19] Fornell C, Larcker D F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement errors [J]. Journal of Marketing Research, 1981, 18(2): 39-50.
- [20] Agho A O. Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1992, 65(3): 185-196.
- [21] Allen N J, Meyer J P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization [J]. Journal of Occupational Psychology, 1990, 63(1): 1-18.
- [22] Kanungo R N. Measurement of job and work involvement [J]. Journal of Applied Psychology, 1982, 67(3): 341-349.
- [23] 王瑶芬. 国际观光旅馆餐饮部员工组织承诺、生涯满意、工作价值观、适配水平之因果关系研究 [J]. 观光休闲学报, 2008, 14(3): 277-302. (Wang Yaofen. The causal model of organizational commitment, career satisfaction, work values and P-O fit: evidence from the employees at food and beverage department in international tourist hotels [J]. Journal of Tourism and Leisure Studies, 2008, 14(3): 277-302. )
- [24] 单明. 工作态度与员工工作绩效的关系研究——基于成都地区国有商业银行的实证分析 [D]. 成都: 西南财经大学, 2009; 41-55. (Shan Ming. The research on correlation between work-related attitude and employee performance: an empirical study based on Chengdu state-owned commercial bank [D]. Chengdu: Southwestern University of Finance and Economics, 2009; 41-55. )

王芳 南开大学信息管理系博士研究生。

通信地址: 天津市南开区白堤路南开大学西区公寓 8 楼 C 座 3-104。邮编: 300071。

张辉 中山大学旅游学院讲师。

通信地址: 广东省珠海市唐家镇中山大学珠海校区榕园 1 号 402 室。邮编: 519082。

(收稿日期: 2014-10-22; 修回日期: 2014-11-19)