

建设项目管理者心理资本影响项目管理绩效的 理论模型研究*

乐云 马亮 符勇 周舜尧 段运峰

(同济大学建设管理与房地产系, 上海 200092)

摘要: 建设项目管理者正受到环境多变性和项目复杂化的新挑战。增强项目管理者的心理资本, 促进合作, 提高其对项目这一临时性组织的认同, 成为提高项目管理绩效的重要途径。以建设项目管理者的心理资本对项目管理绩效的影响为主线, 以系统组织理论为基础, 考察合作的中介作用, 引入并分析组织认同和任务复杂性作为调节变量在影响项目管理绩效中的作用, 提出了相关假设和模型框架, 从而为建设项目管理者心理资本影响项目管理绩效的相关研究提供新的思路, 并对项目管理的理论研究与实践探索提供借鉴和指导。

关键词: 心理资本; 合作; 项目管理绩效; 组织认同; 任务复杂性

0 引言

随着全球化时代的到来, 组织所处环境的不确定性日益加剧, 项目型工作方式日益成为组织执行其战略决策的首选。由于项目是变化环境中的临时性集合体, 因而需要以特殊的方式进行管理, 这些特殊的管理方式都集中在“项目管理”这一总称之下^[1]。同时, 现代建设项目变得越来越复杂, 使得项目管理者不断面临着更加严峻的挑战, 要求其必须具备更全面、更综合的心理素质和行为表现, 以发挥其对项目的影响力, 提高项目管理绩效。

心理资本是当代管理科学中的新概念, 历史性地突破了传统经济资本、人力资本和社会资本的思维方式, 是源于实践、基于研究的重要理论, 它的提出标志着资本新时代的到来。心理资本作为一种积极的心理能力, 促使产生积极行为和生产力, 从而提升组织绩效和帮助组织维持竞争优势。然而, 目前针对心理资本与绩效的研究多集中于直接效应方面, 有哪些因素会对该直接效应起到中介或调节作用的研究较少, 而在建设项目管理领域的研究则更为少见。因此, 研究建设项目管理者的心理资本及其对项目管理绩效的

深层影响机制, 对开拓心理资本的研究领域和理清其对绩效影响的内部机理与外部条件具有重要价值, 并且对于提高项目管理者的工作能力和建设项目的管理水平具有重要的理论和实践意义。

1 概念分析与研究现状

1.1 心理资本概念的提出

心理资本的概念始于经济学、社会学和投资学等研究文献, 是随着积极心理学的兴起及其在经济学、组织行为学和管理学研究领域的应用而提出的全新理论概念。以个体积极心理力量为核心, 前美国管理协会主席 Luthans 教授和同事们首次提出了积极心理资本的概念, 他们将心理资本定义为个体在成长和发展过程中表现出的一种积极心理状态, 包括自我效能、希望、乐观和韧性四个方面。自我效能意指个体在面对挑战性的工作时有信心同时付出努力来获得成功; 希望意指对目标锲而不舍并且必要的时候能调整达到目标的途径以取得成功; 乐观意指对现在和将来的成功能够积极地进行归因; 韧性意指即使身处逆境和被问题困扰, 也能够持之以恒并迅速

* 基金项目: 国家自然科学基金面上项目 (70972071), 国家自然科学基金青年项目 (70902045), 国家留学基金委公派联合培养博士生项目 (2010626113), 教育部人文社科基金项目 (09YJAZH067)。

复原超越而取得成功^[2]。大多数学者目前都认可和支持自我效能、希望、乐观和韧性所组成的心理资本四维度结构,这也是学术界研究心理资本及其相关影响的基本出发点。

1.2 心理资本及其对绩效影响作用模型的研究现状

大量研究表明:心理资本是一种同时具有特质性和状态性的心理素质^[3]。这意味着心理资本既是项目管理者的一种特质,同时也是可以进行开发和培养的状态。学术界对心理资本的研究主要集中在构成维度、测量量表、前因变量和结果变量等四个方面。其中,前三个方面的研究已经取得了许多重要成果,形成了很多公认的结论。目前,研究者们越来越开始注重心理资本对各种结果型绩效变量的作用机理的研究,这也是心理资本研究中最具理论和应用价值,也是存在较大争议的领域,主要存在直接效应、间接效应、中介效应、调节效应和动态效应五种研究模型。直接效应模型认为:独立于其他变量,心理资本能直接影响个体、群体和组织层面的相关结果变量。而间接效应模型认为心理资本与结果变量之间还存在着其他中介变量,通过影响中介变量来最终影响结果变量。中介效应和调节效应则是指分别把心理资本当作中介或调节变量来研究其对结果变量的中介作用或调节作用。动态效应模型则强调了复合关系,即心理资本影响结果变量的过程具有复杂性,可能同时存在直接效应模型和间接效应模型;而且,心理资本对结果变量的影响作用也与外部组织环境、工作条件或管理模式等联系密切,这些要素的不同,将导致心理资本所发挥的作用也不相同^[4]。基于美国心理学家班杜拉的社会认知理论,即人的认知因素及其与行为、环境之间的三方互惠决定论^[5],本文倾向于采用动态模型的研究范式,该范式更有利于全面认识心理资本对绩效影响的深层机理。

2 变量确定与研究假设

根据上述心理资本的动态模型研究范式,本文将综合其对因变量项目管理绩效的直接效应和

间接效应两种影响方式,同时引入调节变量对该影响方式的作用程度和条件进行分析。

2.1 研究变量的界定与内涵

组织理论是项目管理学的母学科,如果把一个建设项目视为作为一个系统,组织因素是其建设目标能否实现的决定性因素^[6]。系统组织理论创始人、现代管理理论之父巴纳德认为:人是组织和管理最原始的起点,组织不过就是合作行为的集合,组织的本质是合作关系,当两个或两个以上的个人进行合作,即系统地协调彼此间的行为时就形成了一个组织^[7]。合作是指两个或两个以上的个体为了共同目标而协同活动,以促使既利于自己又利于他人的结果得以实现的行为^[8]。建设项目中,与他人合作工作的能力是建设项目管理者应具备的重要条件和能力之一^[9]。因此,要实现项目目标,提高项目管理绩效,项目管理者之间的合作就显得尤为重要。基于此,本文引入合作这一变量作为建设项目管理者心理资本影响项目管理绩效的中介变量。

组织认同是指个体用组织成员的身份来定义自我的程度,是个体感知到的和组织的同一性^[10]。组织效果(有效性)实际上是组织成员对于共同目标实现所认同的程度以及所贡献的程度,当组织成员认同组织目标并愿意为此付出努力时,组织效果最大^[11]。建设项目具有临时性特征,而对这一临时性,组织的认同往往会影响到项目管理者的工作投入和工作态度,从而也将会影响到其心理资本对项目管理绩效的作用,因而引入组织认同作为本研究的调节变量之一。复杂性是建设项目的本质属性,而任务复杂性是其重要组成部分^[12],具有客观性。任务复杂性是工作特征的具体表现,在复杂多变的任务环境下,组织和环境将对个体提出更高的胜任要求。因此,引入任务复杂性作为另一个调节变量,研究其对建设项目管理者心理资本与项目管理绩效之间关系的调节效应。

综上所述,本文以建设项目管理者为研究对象,以心理资本为自变量,项目管理绩效为因变量,以合作为中介变量,同时选取组织认同和任务复杂性作为调节变量。

2.2 研究假设的提出

2.2.1 心理资本对项目管理绩效的影响

人力资本、社会资本与心理资本三个概念既有联系又有区别,并被先后认为是提升工作绩效和体现组织竞争优势的积极作用力。人力资本注重人们应该具备的受教育程度与技能,它强调“你知道什么”;社会资本注重人的关系网络和与其他人的交往和沟通,强调“你认识谁”;而心理资本的关注重点聚焦在个体的心理状态,它强调“你是什么样的人”以及“你想成为什么样的人”。研究表明,心理资本与绩效正相关的程度与社会资本、人力资本相比更加明显,这也符合内因决定外因的哲学思想,充分说明个体的心态在影响其行为和相关绩效中的作用是十分重要的^[13]。

领导或员工的心理资本对工作态度和绩效的积极影响在管理领域的许多研究中都得到了证明^[14]。由Luthans主持的对422位中国员工的心理资本的实证研究表明:中国员工的希望、乐观和韧性三种积极心理能力都与他们的工作绩效显著相关,而且相比三者单独对绩效的影响,合并后组成的整体心理资本对工作绩效的影响更加显著^[15]。以往的很多研究文献也充分证明了自我效能和工作绩效之间的关系。例如,针对114项研究的元分析结果显示,自我效能和工作绩效之间有着强的正相关关系(0.38)^[2]。Avey等学者研究了105名电子和机械行业工程管理者心理资本与组织行为(旷工行为)之间的关系,结果表明,希望、乐观对非自愿和自愿旷工有负向影响,而心理资本作为整体概念,其预测自愿旷工行为的效果比自我效能、希望、乐观和韧性单独作用时更显著^[16]。综合上述分析可得出研究假设:建设项目管理者的心理资本及其各要素对项目管理绩效有显著的正向影响。

2.2.2 合作的中介作用

Lwarsous的研究发现,积极情绪与合作呈显著正相关^[17],而心理资本本质上就是个体的一种积极情绪与心理潜能,因而其对合作应该有显著的促进作用。建设项目常常涉及来自不同组织的多个参与者,而参与者合作与协作对项目管理

绩效与结果有重要影响。Iyer和Jha两位学者的系列实证研究表明,项目参与者之间的合作被认为是许多项目成功变量的一个重要决定因素^[18]。同时,合作经常被当作中介变量进行研究,如卢俊义和程刚的实证研究表明,合作在创业团队内认知冲突与公司绩效的关系中起完全中介作用^[19]。对于巨项目而言,合作是指在建设过程中,各参与主体的团队凝聚力与外部团队的协作能力^[20]。因而,在建设项目中,可以将合作分为内部合作与外部合作两个维度。综上可以得出研究假设:合作(包括内部合作与外部合作)对项目管理绩效有显著的正向影响,并且在建设项目管理者心理资本影响项目管理绩效的机制中起中介作用。

2.2.3 组织认同和任务复杂性的调节作用

结合2.1的分析,本文认为,心理资本与项目管理绩效之间的关系既会受到主观认知(如组织认同)的调节作用,也会受到工作特征(如任务复杂性)的调节作用。

(1) 组织认同的调节作用。Steven M. Norman等学者对199名美国工作人员的研究发现,组织认同会调节心理资本与组织公民行为之间的关系,还会调节心理资本与越轨行为之间的关系,表现为在强组织认同的调节下,则强心理资本的人员表现出组织公民行为的可能性越大,表现出越轨行为的可能性越小^[21],而组织公民行为与绩效有显著正相关。张一驰等学者也发现,个人与组织匹配度在员工离职倾向决定过程中具有明显的调节效应^[22]。同时,在建设项目管理领域,熊明良在以383名建筑企业员工为样本开展的研究中发现,组织认同在员工离职倾向决定过程中具有调节效应^[23]。

(2) 任务复杂性的调节作用。Robert W. Verner在其博士课题研究中通过实证得出任务复杂性在目标影响绩效的关系中起着调节作用^[24]。赵西萍等学者研究了工作复杂性对心理资本和员工满意度之间的关系,结果表明:工作复杂性对心理资本和员工满意度之间的关系具有调节作用^[25]。柯江林等学者的研究表明,任务不确定性在心理资本对任务绩效的影响中具有调节作用,心理资

本随着任务不确定性的增加对任务绩效的正向作用增强^[13]。

可见,组织认同和任务复杂性在心理资本影响绩效类结果变量(包括行为绩效和结果绩效)中往往起着调节作用,而项目管理绩效是正向绩效,因此,结合前述分析可得出研究假设:组织认同和任务复杂性分别正向调节项目管理者心理资本与项目管理绩效之间的关系。

3 理论模型框架的构建

综合以上关于建设项目管理者心理资本影响项目管理绩效的直接效应、合作的中介作用以及组织认同与任务复杂性调节作用的文献分析,可以得出如图1所示的理论模型框架。图1中,建设项目管理者的心理资本及其各要素(包括自我效能、希望、乐观、韧性)对项目管理绩效有显著的正向影响;合作(包括内部合作与外部合作)对项目管理绩效有显著的正向影响,并且在建设项目管理者心理资本影响项目管理绩效的机制中起中介作用;组织认同和任务复杂性分别正向调节项目管理者心理资本与项目管理绩效之间的关系。

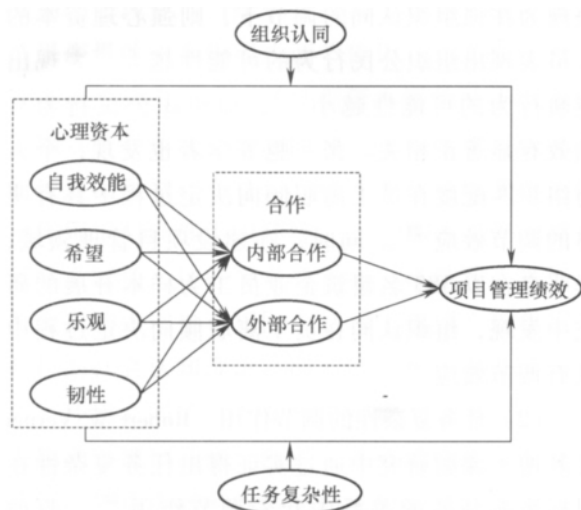


图1 建设项目管理者心理资本影响项目管理绩效的理论模型框架

人内在的心理状态深刻影响着外在的行为方式,而人是构成组织的基本要素,组织中人与人的合作构成了一个系统^[7],个体行为上升到群体

行为则会对外界环境和组织自身产生影响。在上述的理论模型中,以建设项目管理者心理资本及其构成要素作为出发点和基础,通过项目中人与人之间的合作行为的中介作用,最终会影响项目管理的绩效。在此过程中,组织认同和任务复杂性分别作为主、客观因素还会对心理资本影响项目管理绩效的程度产生调节效应。通过该理论模型和后续实证分析,可得出建设项目管理者心理资本影响项目管理绩效的基本路径,以及对该路径产生调节效应的作用因素,从而能够探清内外关系和深层机理。

4 结语

本文在界定建设项目管理者心理资本概念及综述现有的心理资本对绩效影响模型的基础上,以系统组织理论为基础,引入合作这一中介变量,将其分为内部合作与外部合作两个维度,分析了建设项目管理者的心理资本、合作以及项目管理绩效之间的关系。同时,分别引入组织认同和任务复杂性作为调节变量,分析了其对建设项目管理者心理资本和项目管理绩效之间关系的调节作用。基于此,提出了具体的研究假设并构建了建设项目管理者心理资本影响项目管理绩效的完整模型,从而提高建设项目管理者的工作能力和建设项目的管理水平提供借鉴。受实验条件和时间限制,本文仅提出了研究假设和模型框架,并未对此进行实证检验,这也是下一步研究的工作方向。

参考文献

- [1] Graham R J. Project management: combining technical and behavioral approaches for effective implementation [M]. New York: Van Nostrand Reinhold, 1985.
- [2] Fred Luthans, Carolyn M Youssef, Bruce J Avolio. 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, 2008.
- [3] Avolio B J, Luthans F. The high impact leader: moments matter in accelerating authentic leadership development [M]. New York: McGraw-Hill Professional, 2005.

- [4] 李颖玲, 朱锦鸿. 心理资本理论研究评述 [J]. 科技管理研究, 2011 (8): 203-208.
- [5] A 班杜拉. 思想和行动的社会基础——社会认知论 [M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2001.
- [6] 丁士昭. 工程项目管理 [M]. 北京: 中国建筑工业出版社, 2006.
- [7] Chester I Barnard. 组织与管理 [M]. 曾琳, 赵菁, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2009.
- [8] Margaret Mead. Cooperation and competition among primitive people [M]. Boston: Peter Smith, 1961.
- [9] 丁士昭. 建设监理与工程项目管理 [M]. 上海: 上海快必达软件出版发行公司, 1990.
- [10] Ashforth B E, Mael F A. Social identity theory and the organization [J]. Academy of Management Review, 1989, 14 (1): 20-39.
- [11] Chester I Barnard. 经理人员的职能 [M]. 王永贵, 译. 北京: 机械工业出版社, 2007.
- [12] Gerhard Girmscheid, Christian Brockmann. The inherent complexity of large scale engineering projects [J]. Project Perspectives: The annual publication of International Project Management Association, 2008: 22-26.
- [13] 柯江林, 孙健敏, 石金涛, 等. 人力资本、社会资本与心理资本对工作绩效的影响——总效应、效应差异及调节因素 [J]. 管理工程学报, 2010, 24 (4): 29-35.
- [14] 许萍. 心理资本: 概念、测量及其研究进展 [J]. 经济问题, 2010 (2): 34-38.
- [15] Luthans F, Avolio B J, Walumbwa F O, et al. The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance [J]. Management and Organization Review, 2005 (1): 249-271.
- [16] Avey J B, Patera J L, West B J. The implications of positive psychological capital on employee absenteeism [J]. Journal of Leadership & Organizational Studies, 2006, 13 (2): 42-60.
- [17] 赵俊茹, 李江霞. 关于合作行为的研究述评 [J]. 天津市教科院学报, 2002 (3): 59-62.
- [18] 许劲. 项目关系质量对项目绩效的影响——基于建设工程项目的实证研究 [D]. 重庆: 重庆大学, 2010.
- [19] 卢俊义, 程刚. 创业团队内认知冲突、合作行为与公司绩效关系的实证研究 [J]. 科学学与科学技术管理, 2009 (5): 117-123.
- [20] 晏永刚. 巨项目组织联盟合作协调机制研究 [D]. 重庆: 重庆大学, 2011.
- [21] Steven M Norman, James B Avey, James L Nimnicht, et al. The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors [J]. Journal of Leadership & Organizational Studies, 2010, 17 (4): 380-391.
- [22] 张一弛, 高莹, 刘鹏. 个人—组织匹配在外资医药企业员工离职倾向决定中的调节效应研究 [J]. 南开管理评论, 2005, 8 (3): 37-41.
- [23] 熊明良. 组织认同在员工离职倾向决定中的调节效应研究 [J]. 软科学, 2008, 22 (7): 64-69.
- [24] Robert W Verner. The effect of task strategy interventions as moderators of the goal-performance relationship for complex tasks: a meta-analysis [D]. Lisle: Benedictine University, 2001.
- [25] 赵西萍, 杨晓萍. 复杂工作环境下心理资本的研究 [J]. 科技管理研究, 2009 (6): 409-411. **PMT**
- 收稿日期: 2012-06-25