

职业成功观清晰度的前因变量及其作用机制*

——社会认知生涯理论(SCCT)视角

辛璐¹ 周文霞² 唐方成¹

(1. 北京化工大学经济管理学院, 北京 100029;

2. 中国人民大学劳动人事学院, 北京 100872)

内容提要: 本文从建构主义的视角, 提出职业成功观清晰度的构念, 并根据社会认知生涯理论(SCCT), 从人格、环境和行为三个方面入手, 探讨了影响职业成功观清晰度的前因变量及其作用机制。通过对 253 名被试在两个时间点的追踪调查发现: 主动性人格与职业成功观清晰度之间存在显著的正相关关系; 职业探索与职业成功观清晰度之间存在显著的正相关关系; 职业探索在主动性人格与职业成功观清晰度的关系中起到了部分中介的作用; 主动性人格通过职业探索对职业成功观清晰度的间接效应受到了家庭收入的负向调节作用; 主动性人格通过职业探索对职业成功观清晰度的间接效应受到了母亲职位级别的负向调节作用。

关键词: 职业成功 主动性人格 职业探索 家庭社会经济地位 社会认知生涯理论

中图分类号: C936 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002—5766(2019)04—0127—15

一、研究背景

Baruch 等(2015)^[1]提取了 1990—2012 年之间职业领域中出现的所有构念, 按照研究频次从高到低排列, 发现职业成功出现 158 次, 位列第一, 是近年来的研究热点和重点。尽管不同学者对职业成功的定义有所不同, 但大家普遍认可职业成功是以个人心理上和工作上的成就为标志的(王婷和杨付, 2018)^[2]。在探索职业成功内涵的过程中, 学者们或使用客观视角挖掘社会、组织和他人对个体职业成功评价的标准, 如收入、晋升、职位等(Dries 等, 2008^[3]; Ng 和 Feldman, 2010^[4]), 或采用主观的视角关注个体对职业发展状况的认识和感受, 如安全感、威望、社会回报、尊重等(Friedman 和 Greenhaus, 2000^[5]; 闫文昊等, 2018^[6])。虽然客观职业成功与主观职业成功的评价主体及研究视角不同, 但事实上, 客观职业成功与主观职业成功的内涵存在很多重叠和交叉的现象, 比如地位和收入是客观表象, 但是是否把它纳入职业成功则取决于个人的主观判断, 所以在探讨人们心中对职业成功的评价标准时, 不应只关注普适的标准, 更要挖掘人们对自己职业成功的具体想法, 体现不同个体的多元化(Mayrhofer 等, 2016)^[7]。

收稿日期: 2018-11-14

* 基金项目: 中央高校基本科研业务费专项资金资助项目“无边界职业生涯时代职业成功观及其清晰度对就业质量的作用机制研究”(ZY1926)。

作者简介: 辛璐, 女, 讲师, 管理学博士, 研究领域是组织行为学、职业生涯发展、创新管理, 电子邮箱: xinlu@mail.buct.edu.cn; 周文霞, 女, 教授, 博士生导师, 管理学博士, 研究领域是组织行为学、人力资源管理、职业生涯发展, 电子邮箱: zhouwx@ruc.edu.cn; 唐方成, 男, 教授, 博士生导师, 管理学博士, 研究领域是人力资源管理、创新管理, 电子邮箱: tangfc@mail.buct.edu.cn。通讯作者: 周文霞。

周文霞(2008)^[8]从职业价值观的角度着手,探讨人们心中对成功的评价标准,提出了职业成功观的构念,关注不同的人如何定义职业成功以及这种定义对他们职业发展的影响。具体来讲,职业成功观是个体心中评价职业成功标准,具体包括三个维度:内在满足、外在报酬、和谐平衡。这一构念的提出不仅丰富了职业成功领域的理论研究,也解释了很多职场中的现象。例如,为什么有人会为了高工资可以加班、出差、频繁跳槽,而有人为了接送孩子甘愿换到鲜有发展的“闲职”?为什么有人为了工作中的晋升机会积极应酬、拓展人脉,也有人为了稳定的公务员岗位独自学习、连年备考?这正是由于不同个体拥有不同的职业成功观所致:有人看重外在报酬,有人将和谐平衡放在首位,还有人更加重视内在的提升。于是,他们在职场中有了不同的追求,从而产生不同的行为。然而,尽管职业成功观三个维度的内涵不同,但本身并没有优劣之分。不同的维度代表着不同的职业成功目标,而不同的目标又转化为不同的动机(Dietrich等,2013)^[9],促使人们选择不同的职业发展路径。这些路径之间并没有绝对的好坏之分,都可以达到成功。Visagie和Koekemoer(2014)^[10]对24名来自金融机构的高层管理者进行访谈,发现他们对职业成功都有独特的定义和看法,即拥有不同的职业成功观,但都获得了自己感知的和他人认可的职业成功。正所谓“条条大路通罗马”,成功犹如人们心中的罗马,无论它在哪儿,都有千万种路径可以到达。只要它清晰地存在着,就有到达的路径和实现的可能。所以,无论职业成功观的内容是什么,只要足够清晰,就有助于成功的实现。因此,关注影响职业成功观的前因变量有助于解释个体的多样性,了解为什么人人心中的“罗马”各不相同;而探寻影响职业成功观清晰度的前因变量和中介机制则可以帮助个体明确“罗马”的位置,有助于人们实现职业成功。因此,本研究在接受职业成功观内容多元化的基础上,采用崭新的视角,关注职业成功观的清晰程度,并致力于探寻提升职业成功观清晰度的路径,旨在推动职业成功理论的深化,为后续研究提供测量工具和研究框架,并为个体的职业生涯发展和高校的职业辅导工作提供理论支持和对策建议。

二、职业成功观清晰度

1. 职业成功观清晰度构念的提出

职业成功观是个体所期望获得的职业成功,体现了职业生涯的最终目标(Hall,1996)^[11]。由于目标和结果之间的关系繁琐复杂,所以职业成功观与成功就业以及职业成功之间的关系并没有得到很好的证明(Sortheix等,2015)^[12]。根据目标设置理论,清晰度是目标的重要属性(Locke和Latham,1990)^[13]。模糊的目标,比如“尽力做好”不会带来最好的绩效,因为它不能起到有效的激励作用,而且让人们为“做不好”这种低绩效的结果找到了借口,所以目标的清晰程度会直接影响目标实现的情况(Locke和Latham,2006)^[14]。因此,以职业成功观清晰度作为切入点,有助于深化职业成功观的研究,揭示其与职业成功之间的关系。

此外,从职业成功观构建的视角来看,清晰度的研究是十分必要的。根据Hall和Mirvis(1995)^[15],每个人的职业发展历程都会经过多个探索、试错、建立和掌控的阶段。个体通过连续的学习,寻找不同的机会,不断地试错,来建立完善相关的职业认知,并确定最适合自己的职业生涯领域。所以说,无论每个人的职业成功观如何,即无论内容如何,都存在着一个构建的过程。当前对于职业成功的研究都是从内容的角度出发,探索其内涵;而清晰度的研究是从构建主义的角度出发,探索其形成和构建的程度。越清晰的职业成功观说明其构建的程度越高,越完善;反之,职业成功观越模糊不清,则说明其构建的越不完备。这一研究思路来源于Campbell等对自我概念清晰度的一系列研究(Campbell,1990^[16];Campbell等,1996^[17])。他们在其他学者从内容和影响因素的角度对自我概念展开研究的同时,提出从构建的角度探索自我概念,即通过开发自我概念清晰度这一构念来展现个体自我概念构建的程度,具体是指“个体自我概念内容被定义的清晰和自信程度”。

Campbell 在后续的研究中还检验了自我概念清晰度的稳定性和与人格等变量之间的相关关系,不仅证明了对自我概念清晰度进行研究的必要性,也为其他领域的学者提供了研究的新思路——从构建主义的视角对原有构念进行内容探索以外的拓展和延伸。由于职业成功观同自我概念有相似的特点,都是复杂的认知模式,是整合过的知识结构,包括自身的性格特质、价值观以及对自身相关信息等的控制等(Campbell,1990)^[16],借鉴这种研究思路,基于目标设置理论,本研究提出职业成功观清晰度这一构念,将其定义为“人们对自身职业成功观认知的清晰、坚定和自信的程度”。

另外,职业成功观相关研究的一个主要“瓶颈”是其组合型多维构念的性质,即构念所包含的各个维度是离散组合而成,并不能进行简单的加总,所以现有的相关研究都停留在维度的层面,无法对构念进行整体研究,缺乏理论意义。同时,由于各个维度的预测作用都不相同,甚至相反,例如在职业高原与职业倦怠的关系中,外在报酬存在负向调节作用,和谐平衡存在正向调节作用,内在满足不存在调节作用,而个体在三个维度上的得分独立,有人在三个维度上的得分都高,而有人得分都低,因此,对结果变量的解释并不能直接对应到个体身上,缺乏实践意义(Law 和 Mobley,1998)^[18]。而职业成功观清晰度作为合并型多维构念,各个维度可以直接加总,可以在构念的层面开展研究,研究结果也可以在个体层面直接运用,弥补了职业成功观研究的不足,拓展了职业成功观领域研究的理论和实践意义。

2. 职业成功观清晰度与相关概念的区别

(1)职业成功观清晰度与职业成功观。如前所述,职业成功观是指个体对职业成功的评价标准,强调的是内容,而职业成功观清晰度是从构建主义的视角出发,考察职业成功观的形成和构建的程度。

(2)职业成功观清晰度与职业清晰度。由于职业清晰度这个概念抽象化和概括化程度较高,不同学者给出的定义和内涵差异较大。有的学者认为它泛指职业生涯中各个方面的清晰程度,包括职业目标、职业困难、职业转换、职业路径等(郭悦等,2005)^[19];也有学者用来特指求职过程的清晰程度(王丹平和刘妍君,2012)^[20];还有学者更加细化,具体到求职目标的清晰程度(仲蕾蕾等,2013)^[21]。按照逻辑种属关系,如果说职业清晰度是一个种概念,那么它可以包括很多抽象层次低于它的属概念,例如求职清晰度、职业决策清晰度、职业困难清晰度等。而职业成功观清晰度就是其中的一个属概念,特指职业成功评价标准的清晰度。由此可见,职业成功观清晰度与职业清晰度的抽象层次不同,所包括的内涵也不同。

(3)职业成功观清晰度与未来工作自我清晰度。Strauss 等(2012)^[22]提出了未来工作自我清晰度(future work self salience)的概念,指个体对自己未来在职业领域中形象的清晰和易于想象的程度,这种形象反映了个体对工作的希望和抱负。虽然两个构念都体现了个体在职业生涯中的目标,但未来工作自我是一种外显的形象,而职业成功观是内在的价值取向。未来工作自我的形象可以很泛化,例如“成为像某某一样的专家”,或是“与创业团队一起忙碌”,也可以很具体,例如包括详细的工作岗位、工作地点、工作内容、薪资水平等。这种形象的产生有可能是经过深思熟虑的,也有可能是一时兴起的。而价值取向的形成必然是日积月累的,所以说,职业成功观清晰度高的个体大概率拥有较为清晰的未来工作自我,但是未来工作自我清晰度的高的个体则不一定拥有较高的职业成功观清晰度。

3. 职业成功观清晰度的测量

在提出职业成功观清晰度的构念之后,开展相关研究之前,首要的工作是开发其测量工具。虽然有一些研究使用“您的职业 XX 是否清晰”这种简单直白的条目来测量员工对职业某个方面认知的清晰程度,但本研究认为使用“您的职业成功观是否清晰”去衡量职业成功观清晰度是不准确的,缺乏明确的内涵。而另一方面,由于职业成功观清晰度是对职业成功观构建程度的考察,而非内容上的探索,不需要使用归纳法来探索其包含的条目和维度,所以本研究以职业成功观量表为依据,在保留其内容的基础上进行清晰度的测量。具体来说,被试先对职业成功观的条目进行选择判

断,之后再行清晰程度的测量。比如首先对“职业成功就意味着通过工作获得丰厚的物质回报”的同意程度进行判断,之后再对“进行上述选择,我是清晰明确的”的同意程度进行判断,前者测量的是内容,后者测量的是清晰度。为了保证职业成功观清晰度量表的有效性,为本研究及后续相关研究提供测量工具,本研究通过预研究对该量表的题目质量以及信度、效度进行检验。

三、理论基础及假设推导

根据社会认知生涯理论(Social cognitive career theory, SCCT),个体差异、环境因素和行为这三者会通过交互作用影响个体的职业生涯发展,包括职业兴趣、职业目标、职业价值观等(Lent和Brown, 1996)^[23]。所以本研究在探索影响职业成功观清晰度的前因变量时,会从人格、环境因素和行为三个方面考虑。根据认知发展理论,主动性人格在认知发展过程中起到了非常关键的作用,驱动个体学习和发展。Major等(2006)^[24]发现,与大五人格因素相比,主动性人格对学习动力有更强的预测作用。因此,在各类人格变量中,本研究将考察主动性人格对职业成功观清晰度的预测作用。在选择代表行为的变量时,考虑到预测某一领域内的结果变量时,该领域专属的前因变量往往会有更高的预测力(Guan等, 2015)^[25],本研究将关注职业领域内的专属行为。在职业发展过程中,人们想要了解自己的职业兴趣、职业目标、职业能力以及职业价值观时,需要对自己进行不断的探索,而在了解外部的职业世界时,在考虑什么样的职业适合自己时,需要对外部世界进行不断的探索,这两个方面的探索行为被合称为职业探索,是发展职业能力和实现职业目标的重要行为(Lee等, 2016)^[26]。因此,本文选择职业探索作为另一个前因变量,检验其对职业成功观清晰度的预测作用。另外,对于高校学生而言,在各类环境因素当中,影响其时间最长,作用最深的当属家庭环境,所以本研究选取家庭的社会经济地位作为环境变量,进而通过构建理论研究模型,检验这些变量在预测职业成功观清晰度时的作用机制。

1. 主动性人格与职业成功观清晰度

主动是现代社会中一个关键的竞争优势,特别是在职业生涯发展的过程中,员工需要积极主动地应对变幻莫测的职场(沈雪萍和顾雪英, 2018)^[27]。Crant和Bateman(2000)^[28]描述主动性人格为五大人格模型以外独特的人格特质,将其定义为积极改进或创造新环境,主动对现状进行挑战而非被动适应当前条件的特质。主动性人格有三个重要特征:自发性、面向变革,以及聚焦于未来(Griffin等, 2010)^[29]。具有主动性人格的个体视野长远,愿意在被分配的任务以外做更多的工作以完成期望的目标,能够积极寻求新的信息、新的做法和新的方式去改善现状(张颖和杨付, 2017)^[30]。在职业生涯发展的过程中,主动性人格被证明会积极影响职业适应性(Cai等, 2015)^[31],工作满意度、整体工作绩效和情感承诺(Chen, 2006)^[32],创新绩效等(Horng等, 2016)^[33]。除了直接影响以外,主动性高的员工会与他们的领导建立更高质量的交换关系,并通过这种关系提高组织公民行为和工作满意度(Li等, 2010)^[34]。另外有研究表明,主动性强的个体在就业之前,即在他们受教育的期间就会朝他们的专业方向逐步发展,积极地规划和发展自己的职业生涯,其程度明显高于主动性低的个体(Hunter等, 2007)^[35]。

除此之外,个体的认知过程也离不开主动性。Sternberg(1999)^[36]曾强调主动性在认知发展过程中的关键作用,并对认知过程中如何发挥个体的主动性进行了深入的探讨,认为主动探索、主动发现、主动建构等主动性都会影响认知的发展。由于职业成功观体现了个体在职业成功、职业目标等方面的认知情况,其形成和发展的过程亦会受到主动性人格的积极影响。因此,本文提出如下假设:

H₁: 主动性人格与职业成功观清晰度之间存在正相关关系。

2. 职业探索与职业成功观清晰度

职业探索是个体收集、分析关于自身特征和职业方面(包括工作、组织和职位等)信息的行为

(Stumpf等,1983)^[37]。大多数研究者都根据探索对象的不同,把职业探索分为自我探索和环境探索两部分(Greenhaus,2003)^[38]。许多学者通过研究证明职业探索行为会影响各种短期或长期的职业结果,比如更好的职业决策,更多的面试机会,更高的可雇佣性、工资、工作满意度、工作效能感和幸福感等(Cheung和Jin,2016)^[39]。

无边界职业生涯中,职业探索贯穿终生,它不仅帮助青少年从学校走向工作场所,也有助于成年人从一个工作转换到另一个工作(Flum和Blustein,2000)^[40]。首先,职业探索是发展职业身份不可或缺的部分,是新职业生涯时代的主要能力之一(Hall和Mirvis,1995)^[15]。个体必须经历了解自我和了解环境的过程,才能形成职业生涯发展中连贯的自我意识,从而发展自己所构建的、有适应性的职业身份(Flum和Blustein,2000)^[40]。其次,在形成职业认同感的过程中,个体需要通过职业探索来了解他们的个人特征,如兴趣、价值观和能力等;同时也需要基于对外部世界进行直接和间接的探索,来考虑什么样的职业适合他们的个人特征(叶宝娟等,2016)^[41]。此外,职业探索还是人们进行职业发展、获得积极的职业结果的重要因素。Lee等(2016)^[26]的研究表明,青年人积极主动的工作探索行为与其获得的面试机会、工作机会、可雇佣性和获得高工资的机会呈正相关关系。

综上所述,职业探索行为贯穿于整个职业生涯,与各种短期或长期的职业结果积极相关,这种行为不仅会帮助个体了解自己的个人特征,也有助于获得整个劳动力市场以及市场中的企业、职业等信息,从而帮助个体克服职业生涯中的挑战和困难,进一步引导他们选择适合自己的职业等。随着对自身和职业环境的了解,人们逐步清晰和确定自己的职业目标、成功标准以及职业价值观等。因此,本文提出如下假设:

H₂:职业探索与职业成功观清晰度之间存在正相关关系。

3. 职业探索的中介作用

大量的研究表明,很多职业结果(比如职业满意度)都直接受到主动性人格的影响,但缺乏对其作用机制的探讨。Crant和Bateman(2000)^[28]提出的主动行为理论认为,主动性人格强的个体会通过积极主动的尝试和各种行为来获得更强的能力去适应、控制甚至创造周边的环境。这些行为包括主动搜索信息、主动寻求反馈等,而职业探索则包含了这些行为,由此推测主动性人格对职业探索行为有着促进的作用,所以它们对职业成功观清晰度的影响并不是独立的。另外,二者之间的关系也得到了一些实证研究的检验:曲可佳等(2015)^[42]证明了主动性人格与职业探索之间呈显著正相关关系;Cai等(2015)^[31]认为主动性人格代表着以行为为导向,验证了主动性人格对职业探索的正相关关系以及其在自我实现与职业探索之间的调节作用。同时,对于职业探索而言,当前的研究表明,外部的刺激和个人的特征都会影响个体在职业探索行为上的投入程度,据此,本文推测,在职业成功观形成和构建的过程中,主动性强的个体会更加积极地进行职业探索行为,主动收集关于自身和职业环境中的信息,从而逐步明确和清晰自己的职业成功观,因此,本文提出如下假设:

H₃:职业探索在主动性人格和职业成功观清晰度之间的关系中起中介作用。

4. 家庭社会经济地位的调节作用

如前所述,环境因素对职业探索以及职业成功观认知的清晰度也起到了不容忽视的作用。环境因素在SCCT模型中的作用受到大量学者的关注,Flores等(2017)^[43]概述了包含SCCT和家庭社会经济地位(SES)变量在内的47个实证研究,总结了SES对职业生涯发展的重要作用。具体来说,SES与大学生自我效能感、大学生学分绩点、教育和职业目标之间存在正相关关系(Aguayo等,2011)^[44]。另外有研究表明,家庭的社会经济背景是发展学生的自信心以及他们对学术和生活成功期望的关键因素,会长久地影响学业和职业的发展(Fan和Williams,2010)^[45]。Lent等(2000)^[46]通过访谈法发现,较差的家庭背景在职业选择中被拒绝的情况很常见,它们会导致人们做出替代选择,而不是理想的选择,相反地,良好的经济条件可以提供更好的环境,如更多优质的学

习机会和更多的课外活动,有助于职业选择。另外,经济资源的赤字也会增加家庭成员的心理压力,从而产生更高心理问题的风险。同时,个体的家庭社会地位也反映了其可能拥有的社会关系,而社会关系的数量和质量会对职业发展有直接的影响(Whitbeck等,1997)^[47]。Kim(2014)^[48]通过实证研究表明,家庭经济条件与预期的职业成功之间存在显著正相关关系。

综上所述,大量的学者验证了家庭社会经济地位会对个体职业生涯发展产生的影响,而作为环境因素,它对行为和认知所产生的影响更多的是间接而非直接的。根据特征激活理论,个体对情境的感知会调节其个人特征对行为的作用效果(Tett和Burnett,2003)^[49]。该理论认为,情境可以根据其强度分为强情境和弱情境两类。在强情境中,个体受到较为明确和统一的要求或期望,因此产生相对一致的反应。例如,地震时,不同性格的个体都会选择快速逃生,也就是说强情境下,个人特征会被模糊化,其对行为的影响会减弱。相反地,弱情境对个体行为的要求或期望并不明确,个体的行为反应主要由个体差异和人格特质决定,因而有较大的差异。国内外的很多实证研究都证明了特征激活理论的观点,例如个体的积极工作情景知觉会负向调节即弱化责任心、宜人性等人格特质对职场偏差行为的负向预测力。也就是说,当工作情景知觉比较积极的时候,属于强情境,即使员工的责任心或宜人性较低,也会较少出现职场偏差行为(Colbert等,2004)^[50];类似地,张振刚等(2016)^[51]证明了创新氛围在主动性人格与员工创新行为之间的负向调节作用。据此推测,家庭社会经济地位作为情境因素,会对主动性人格与职业探索以及主动性人格与职业成功观清晰度之间的关系产生负向调节作用。具体来说,当家庭社会经济地位高时,个体处于强情境中,即使是主动性程度较低的个体,由于父母提供了更便利的条件以及受到家庭氛围的感染,也会表现出较为积极的职业探索行为,树立更清晰的职业成功观;而当个体处于家庭社会经济地位低的弱情境中时,个体主动性特质的差异被激活,主动性程度较高的个体会积极地探索自身和环境,并积极构建自身的职业成功观,而主动性程度较低的个体则会表现出更多的顺从行为,较少地参与职业探索,而职业成功观的构建过程也较为缓慢。因此,本文提出如下假设:

H₄:家庭社会经济地位负向调节了主动性人格与职业成功观清晰度之间通过职业探索的间接关系。具体而言,这一间接关系对于家庭社会经济地位高的个体而言相对较弱,而对于家庭社会经济地位低的个体而言相对较强。

通过参考Flores等(2017)^[43]关于家庭社会经济地位的元分析以及其他一些研究,发现家庭收入、父母教育程度以及父母职业地位通常被结合使用来衡量被试的家庭社会经济地位。因此,假设H₄可以被细化为:

假设H_{4a}/H_{4b}/H_{4c}/H_{4d}/H_{4e}:家庭收入/父亲受教育程度/母亲受教育程度/父亲职业级/母亲职业级别负向调节了主动性人格与职业成功观清晰度之间通过职业探索的间接关系。具体而言,这一间接关系对于家庭收入/父亲受教育程度/母亲受教育程度/父亲职业级别/母亲职业级别高的个体而言相对较弱,反之较强。

根据以上的理论推演和分析得到职业成功观清晰度前因变量及作用机制的整合模型,如图1所示。

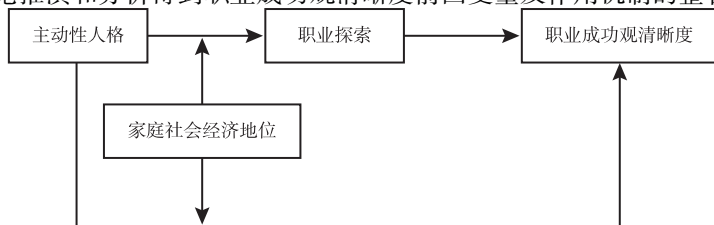


图1 研究模型

资料来源:本文绘制

四、研究设计

1. 预研究

预研究的目的在于检验职业成功观清晰度量表的题目质量以及信、效度。研究对象为北京市三所高等学校的在校本科生和研究生,共发放问卷300份,有效问卷231份,有效率为77%。被试的平均年龄为21.91岁($SD = 0.96$)。大一、大二、大三、大四及研究生学生分别占总人数的6.8%、20.3%、51.7%、16.9%及4.4%。职业成功观清晰度的测量是在简版职业成功观量表的基础上,新增个体对清晰程度的判断。具体操作方法为,在回答完职业成功观的每一个条目后,均要求被试对“做出上述判断,我是清晰明确的”做同意程度的回答。

由于新编问卷的所有题项均来自于职业成功观问卷,而该问卷的题项通过大量访谈而得到,且被多个研究证明其具有较高的内容效度和结构效度(潘静洲等,2016^[52];辛璐等,2017^[53]),依此推测本问卷同样具有良好的内容效度。另如表1所示,职业成功观清晰度的10个测量条目都通过了CR决断值、CITC以及EFA三种检验,题目质量良好。另外,本研究中量表的Cronbach's α 值为0.937,信度良好;AVE为0.585,大于0.5,具有良好的汇聚效度;同时,AVE值均大于两者相关系数的平方(0.3782),具有足够的区分效度。

表1 职业成功观清晰度的测量条目的CR、CITC、EFA结果($N = 231$)

条目	CR 显著性	CITC	因素负荷
晋升到组织高层	0.000	0.637	0.700
工作中获得更多权力	0.000	0.701	0.758
通过工作赚很多钱	0.000	0.753	0.805
潜能得到充分发挥	0.000	0.838	0.877
从事自己喜欢的职业	0.000	0.818	0.862
从事有挑战性的工作	0.000	0.816	0.859
工作中感到充实	0.000	0.779	0.829
工作之余享受生活	0.000	0.762	0.814
工作家庭平衡	0.000	0.718	0.775
身心健康	0.000	0.629	0.695
特征值			6.393
累计解释变异%			63.931

资料来源:本文整理

2. 样本与程序

本研究选择处于择业期的大学生作为研究对象,主要基于以下几方面的考虑。首先,根据对职业生涯阶段的划分,虽然不同学者的划分结果不同,但普遍认为20岁左右的青年人处于探索期,该阶段他们不断进行尝试,逐步形成职业价值观并发展职业相关的认知(Super,1953)^[54]。其次,全球经济的不稳定和雇佣模式的快速改变给年轻人建立职业生涯带来了更多的挑战,大量研究表明,学校到职场的转换过程会影响个体未来的职业发展以及职业结果,制定清晰的职业发展的方向和目标,并开展以职业目标为导向的行为是这个年龄段非常重要的生命任务(Dietrich等,2012)^[55]。所以说,择业期是职业成功观构建的重要时期,且对该阶段的关注和研究可以为高校的职业生涯指导工作提供理论和心理依据。

具体来说,本研究选取来自北京和太原两地多所高校的应届毕业生作为研究对象,由于生源来自全国各地,可以满足样本多元化的要求。为减少同源方法偏差,通过两个时间点进行数据的收集。第一个时间点让学生填写主动性人格和职业探索的量表,三个月后测量其职业成功观、职业成

功观清晰度以及家庭社会经济地位的情况,并通过微信号进行配对,第一次发放问卷共 600 份,回收 413 份有效问卷,第二次回收 253 份,有效率为 42%。共有 38 个专业的学生参加了本次研究;女生占 66.4%;平均年龄为 21.78 岁($SD = 1.79$)。

3. 测量工具

职业成功观:采用潘静洲等(2016)^[52]的简版职业成功观量表,共 10 个条目,如“职业成功就是在职位上不断获得晋升,直到组织高层”。该量表的 Cronbach's α 值为 0.876。

职业成功观清晰度:在职业成功观量表的基础上新编而成,共 10 个条目,在回答完职业成功观的每一个条目后回答“做出上述判断,我是清晰明确的”。该问卷的 Cronbach's α 值为 0.945。

主动性人格:采用由商佳音和甘怡群(2009)^[56]修订的中文版主动性人格量表,共有 11 个条目,如“如果我相信一个观点,没有什么障碍能够阻止我实现它”。该量表的 Cronbach's α 值为 0.892。

职业探索:使用 Stumpf 等(1983)^[37]编制的职业探索问卷(Career Exploration Scale;CES),共计 11 个项目,如“获取过我所期望的职业领域相关的特定工作或公司的信息”。该量表的 Cronbach's α 值为 0.924。

家庭社会经济地位:通过询问家庭在当地的收入水平、父亲受教育程度、母亲受教育程度、父亲职业级别、母亲职业级别五个指标来测量。

控制变量:由于人口结构的差异性可能会对主要变量产生影响,本研究将性别、年龄等人口统计学变量列为控制变量。

除家庭社会经济地位和控制变量以外,本研究其他变量的测量均采用 Likert 7 点法进行测度。

五、结果分析

1. 描述性统计和相关性分析

本研究中所涉及各个变量的平均数、标准差及相关系数如表 2 所示。

表 2 变量均值、标准差和相关系数($N = 253$)

变量	均值	标准差	1	2	3	4
1 主动性人格, T1	5.39	.97				
2 职业探索, T1	3.48	.77	.57**			
3 家庭社会经济地位, T2	2.60	.30	.06	.12		
4 职业成功观清晰度, T2	5.37	1.47	.46**	.39**	.01	

注: $N = 253$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; T1 表示数据在时间点 1 收集, T2 表示数据在时间点 2 收集

资料来源:本文整理

由表 2 可知,职业成功观清晰度与主动性人格呈显著正相关关系($r = 0.46, p < 0.01$),假设 H_1 成立;职业成功观清晰度与职业探索呈显著正相关关系($r = 0.39, p < 0.01$),假设 H_2 成立。职业探索与主动性人格之间的相关系数为 0.57($p < 0.01$)。

2. 中介效应的检验

本研究使用层级回归法对中介作用进行检验,结果如表 3 所示。首先,职业成功观清晰度对主动性人格的回归系数是显著的($\beta = 0.47, p < 0.001$);其次,职业探索对主动性人格的回归系数也是显著的($\beta = 0.59, p < 0.001$);最后,当把主动性人格、职业探索和职业成功观清晰度都放入回归方程时,职业探索的回归系数是显著的($\beta = 0.19, p < 0.01$),但主动性人格的回归系数仍然是显著的($\beta = 0.36, p < 0.001$)。这说明,职业探索在主动性人格与职业成功观清晰度之间的关系中起部分中介作用,假设 H_3 成立。

表 3 职业探索中介主动性人格与职业成功观清晰度关系的回归系数

变量	职业探索		职业成功观清晰度		
	Step 1 β	Step 2 β	Step 3 β	Step 4 β	Step 5 β
性别	-.08	-.06	-.03	-.02	-.01
年龄	-.08	.14*	-.01	.04	.01
主动性人格		.59***		.47***	.36***
职业探索					.19**
调整后的 R ²	.01	.35	-.01	.21	.23
F	1.76	42.17***	.13	21.26***	18.04***
ΔR^2		.34		.22	.02

注: N = 253, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

资料来源: 本文整理

(3) 调节作用及整体模型检验。本研究通过回归效应和置信区间依次对社会家庭经济地位、家庭收入、父亲受教育程度、母亲受教育程度、父亲职位级别以及母亲职位级别的调节作用进行检验, 在检验前先对自变量和调节变量进行了中心化, 结果表明, 家庭收入和母亲职位级别的调节作用显著, 而其他变量不存在调节作用。

表 4 家庭收入为调节变量时模型中的非标准化回归系数以及置信区间

变量		职业探索 (M)		职业成功观清晰度 (Y)		
		系数 (SE)	95% 置信区间	系数 (SE)	95% 置信区间	
主动性人格 (X)	$a_1 \rightarrow$.46*** (.04)	.3945, .5289	$c'_1 \rightarrow$.53*** (.11)	.3473, .7065
职业探索 (M)				$b_1 \rightarrow$.39** (.14)	.1563, .6216
家庭收入 (W)	$a_2 \rightarrow$.24*** (.05)	.1490, .3232	$c'_2 \rightarrow$	-.11 (.12)	.3015, .0872
X × W	$a_3 \rightarrow$	-.11* (.05)	-.1862, -.0269	$c'_3 \rightarrow$	-.07 (.10)	-.2420, .1027
截距	$i_M \rightarrow$	3.47*** (.04)	3.4076, 3.5377	$i_Y \rightarrow$	4.02*** (.50)	3.2011, 4.8407
		$R^2 = .39$		$R^2 = .24$		
		$F(3, 231) = 48.92, p < .001$		$F(4, 230) = 18.50, p < .001$		

注: N = 253, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001; 括号内为标准误差

资料来源: 本文整理

如表 4 所示, 当把家庭收入作为调节变量放入整体模型中时, 主动性人格强的个体展现出更多的职业探索行为 ($a_1 = 0.4617, 95\% CI = 0.3945 \text{ to } 0.5289, p < 0.001$), 并且拥有更加清晰的职业成功观 ($c'_1 = 0.5269, 95\% CI = 0.3473 \text{ to } 0.7065, p < 0.001$), 更多的职业探索行为也可以预测清晰度更高的职业成功观 ($b_1 = 0.3889, 95\% CI = 0.1563 \text{ to } 0.6216, p < 0.01$)。除此以外, 主动性人格 × 家庭收入对职业探索也有显著的预测作用 ($a_3 = -0.1065, 95\% CI = -0.1862 \text{ to } -0.0269, p < 0.05$)。在对整体模型的检验中, 职业探索的中介效应为 $-0.0414 (95\% CI = -0.1310, -0.0034)$, 置信区间不包括 0, 表明模型成立 (如图 2 所示)。具体来说, 主动性人格通过职业探索对职业成功观清晰度在家庭收入低的群体中的间接效应为 $0.2107 (95\% CI = 0.0687 \text{ to } 0.3883)$, 在家庭收入高的群体中的间接效应为 $0.1484 (95\% CI = 0.0407 \text{ to } 0.3100)$, 在家庭收入低的群体中, 主动性人格通过职业探索为中介对职业成功观清晰度的效应显著大于在家庭收入高的群体中的效应。如图 3 所示, 简单斜率图中的两条线有明显的交叉趋势, 表明调节效应显著, 故假设 H_{4a} 成立。

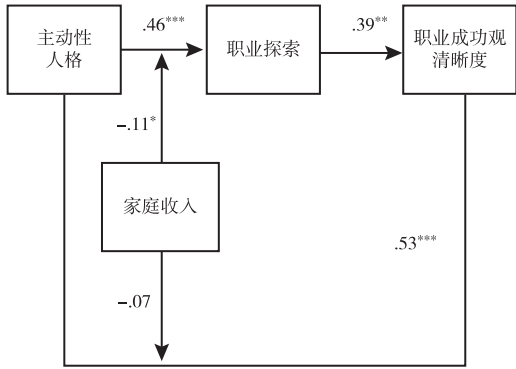


图2 家庭收入作为调节变量的整体模型检验结果
资料来源:本文绘制

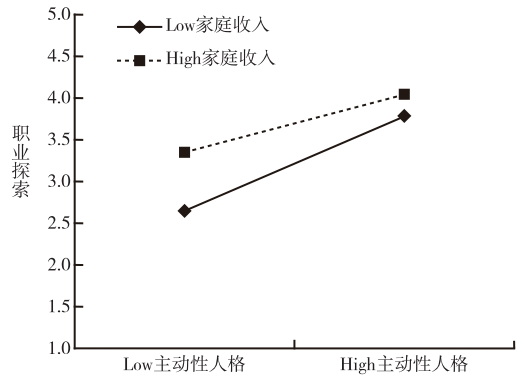


图3 家庭收入在主动性人格对职业探索关系中的调节作用
资料来源:本文绘制

另如表5所示,当把母亲职位级别作为调节变量放入整体模型中时,主动性人格强的个体展现出更多的职业探索行为($a_1 = 0.4954, 95\% CI = 0.4263 \text{ to } 0.5644, p < .001$)并且拥有更加清晰的职业成功观($c_1 = 0.5125, 95\% CI = 0.3242 \text{ to } 0.7008, p < .001$),更多的职业探索行为也可以预测清晰度更高的职业成功观($b_1 = .0.3736, 95\% CI = 0.1400 \text{ to } 0.6073, p < 0.01$)。而且,主动性人格 \times 母亲职位级别对职业探索也有显著的预测作用($a_3 = -0.1018, 95\% CI = -0.1748 \text{ to } -0.0289, p < 0.05$)。在对整体模型的检验中,职业探索的中介效应为 $-0.0380 (95\% CI = -0.1195, -0.0006)$,置信区间不包括0,表明模型成立(如图4所示)。具体来说,主动性人格通过职业探索对职业成功观清晰度在母亲职位级别低的群体中的间接效应为 $0.2019 (95\% CI = 0.0551 \text{ to } 0.3680)$,在母亲职位级别高的群体中的间接效应为 $0.1530 (95\% CI = 0.0407 \text{ to } 0.3086)$,在母亲职位级别低的群体中,主动性人格通过职业探索为中介对职业成功观清晰度的效应显著大于在母亲职位级别高的群体中的效应。如图5所示,简单斜率图中两条线有明显的交叉趋势,表明调节效应显著,假设 H_{4e} 成立。

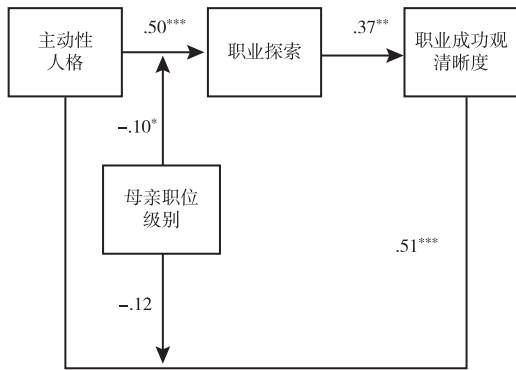


图4 母亲职位级别作为调节变量的整体模型检验
资料来源:本文绘制

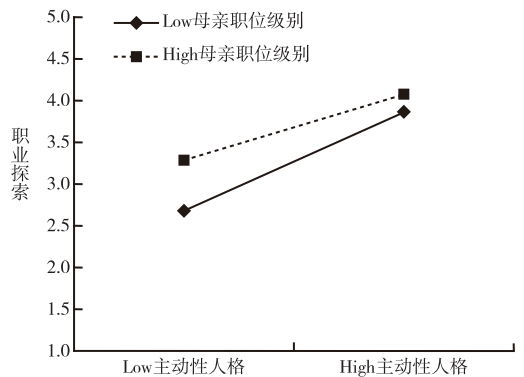


图5 母亲职位级别在主动性人格对职业探索关系中的调节作用
资料来源:本文绘制

而对其它几个模型进行检验时,调节中介效应的95%置信区间均包括0,具体来说,当调节变量为家庭社会经济地位时,职业探索的中介效应为 $-0.0332 (95\% CI = -0.1339 \text{ to } 0.0166)$;当调节变量为父亲职位级别时,职业探索的中介效应为 $-0.0292 (95\% CI = -0.1125 \text{ to } 0.0093)$;当调节变量为父亲受教育程度时,职业探索的中介效应为 $-0.0247 (95\% CI = -0.1033 \text{ to } 0.0156)$;当调节变量为母亲受教育程度时,职业探索的中介效应为 $0.0017 (95\% CI = -0.0409 \text{ to } 0.0381)$,由此可见,假设 H_4 、假设 H_{4b} 、假设 H_{4c} 以及假设 H_{4d} 均不成立。

表 5 母亲职位级别为调节变量时模型中的非标准化回归系数以及置信区间

变量		职业探索 (M)		职业成功观清晰度 (Y)		
		系数 (SE)	95% 置信区间	系数 (SE)	95% 置信区间	
主动性人格 (X)	$a_1 \rightarrow$.50*** (.04)	.4263, .5644	$c'_1 \rightarrow$.51*** (.11)	.3242, .7008
职业探索 (M)				$b_1 \rightarrow$.37** (.14)	.1400, .6073
母亲职位级别 (W)	$a_2 \rightarrow$.21*** (.05)	.1296, .2849	$c'_2 \rightarrow$.05 (.11)	-.1293, .2185
X × W	$a_3 \rightarrow$	-.10* (.04)	-.1748, -.0289	$c'_3 \rightarrow$.12 (.10)	-.0430, .2743
截距	$i_M \rightarrow$	3.47*** (.04)	3.4000, 3.5303	$i_Y \rightarrow$	4.09*** (.50)	3.2653, 4.9085
			$R^2 = .39$			
			$F(3, 231) = 50.09, p < .001$			
				$R^2 = .24$		
				$F(4, 230) = 18.55, p < .001$		

注: $N = 253$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; 括号内为标准误差

资料来源: 本文整理

六、结论与讨论

1. 研究结论

职业成功观体现着个体的职业目标和价值观, 根据 SCCT, 其构建的过程会受到人格变量的影响。以往研究表明主动性强的个体会积极主动设置自己的职业目标, 推进职业生涯的发展, 实现职业成功(余捷婷和刘电芝, 2010)^[57]。本研究结果与此一致, 证明了主动性人格与职业成功观清晰度之间的正相关关系, 说明在对自身职业成功观的构建过程中, 以及在对自身职业目标的认知过程中, 主动性人格都起到了重要的作用。

随着无边界和易变性职业生涯的到来, 一方面, 职场环境在不断地发生着变化; 另一方面, 个体的兴趣、目标、价值观也在不断地发生变化(Hall 和 Mirvis, 1995)^[15]。于是个体需要终身进行职业探索, 通过收集、分析关于自身特征和职业信息的行为来发展职业生涯。先前大量研究证明了职业探索与更好的职业决策、更高的可雇佣性、工资、工作满意度等结果变量之间的相关关系(Cheung 和 Jin, 2016)^[39]。本研究则进一步发现职业探索对职业成功评价标准的形成以及职业目标、价值观的构建有积极的作用, 且研究结果表明职业探索部分中介了主动性人格与职业成功观清晰度之间的关系, 说明主动性强的个体会采取一些积极的策略和行为来完善自己对职业目标的认知, 从而构建职业成功观, 这其中包括职业探索行为, 也包括一些其它行为, 比如坚持不懈、充分利用资源、额外工作等。

根据 SCCT, 情境因素与人格变量之间会产生交互作用, 从而影响职业目标、兴趣和成功。大量的学者证明了家庭收入水平对自我效能感、职业选择、预期的职业成功以及职业发展的影响, 然而较少讨论其调节作用(Kim, 2014)^[48]。本研究发现, 家庭收入与职业探索之间存在正相关关系, 即家庭收入越高, 个体的职业探索行为越多, 但同时家庭收入负向调节了主动性人格与职业成功观清晰度之间通过职业探索的间接关系。也就是说, 生长于低收入家庭中的个体, 其主动性人格对职业探索的影响更加明显, 产生这种情况的原因可能是由于良好的经济条件为他们进行职业探索提供了更多的便利, 比如高的家庭收入允许他们参加一些相关的课程培训、使用网络资源以及相应的设备, 父母也可以提供给他们高质量和充足数量的社会资源; 另一方面, 家庭收入在一定程度上代表了父母的职业成功, 子女会享受到职业成功带来的收益, 比如经济收益、社会地位、权利等。那么, 处于家庭收入高这样的“强情境”中, 即使主动性程度较低, 也会受到环境的影响和感染, 产生较多的职业探索的行为, 从而较快的构建职业成功观。而生长于低收入的家庭中, “弱情境”激活了个体人格特质, 主动性人格与职业探索之间的关系更为紧密, 个体差异更加显著的预测了行为的差异, 从而进一步影响了职业成功观的清晰程度。

本研究中比较有趣的发现是,在父亲受教育程度、母亲受教育程度、父亲职位级别和母亲职位级别这四个调节变量中,只有母亲职位级别对主动性人格与职业探索之间关系具有调节作用,可以据此推测:1)在职业生涯领域的认知发展过程中,家庭环境更多是通过家长的职位级别和家庭收入来产生影响,而家长受教育程度的影响不大;2)母亲的职位级别比父亲对孩子的影响更为显著,可能是因为在家庭中子女教育问题上,母亲比父亲扮演更重要的角色,孩子接触母亲的时间更长,所以与母亲交流的机会也更多,潜移默化受到母亲的影响更深,而且在子女成长过程中的一些决定也更多是由母亲完成,比如从小参加什么样的课外兴趣辅导班、购置什么样的玩具等,所以母亲职位级别会给孩子更直接的影响,当母亲职位级别高的时候,会“抵消”掉一些非主动性人格的负面影响,即低主动性人格的个体在母亲职位级别高的家庭中,也会受到母亲的影响以及母亲提供的便利条件如高质量的社会资本,从而参与到职业探索中,对自身和外界环境有一定的了解。

2. 研究贡献

本研究在职业成功观的基础上,从构建主义的角度对其进行拓展,提炼出职业成功观清晰度的新构念。不同于以往研究对职业成功评价标准进行内容上的探索,职业成功观清晰度是对职业成功观构建程度的深度挖掘,响应了在职业领域对清晰度展开研究的呼吁。其次,新开发的职业成功观清晰度量表为将理论用于实践奠定了基础,也为未来的相关研究提供了测量工具。此外,本研究证明了人格特质与探索行为对职业成功观清晰度的影响,支持并拓展了 SCCT 模型,并为职业领域中其它认知变量的研究提供了思路,对家庭社会经济地位中家庭收入和母亲职业级别的调节作用的检验,证明了 SCCT 中情境因素的重要性,同时,环境因素对人格特质的激活作用也在职业生涯发展领域验证并发展了特征激活理论。

除上述理论贡献之外,本研究结果也可用于就业指导工作。由于研究对象为应届毕业生,且结果表明职业探索、主动性人格都会影响职业成功观的清晰度,职业辅导机构可以从这两个方面加以调整,帮助大学生顺利度过择业阶段,获得满意的职位。同时,本研究为个人及组织的职业生涯管理提供了评价工具,可以帮助员工更加了解自己职业成功观的清晰程度从而进行个人职业生涯管理,也可以帮助企业更加了解自己员工的职业成功观以及清晰程度来进行组织职业生涯管理。当今越来越多的组织意识到抛开员工而单纯追求组织成功是不可能的,只有帮助员工实现个体的职业成功,才能充分调动员工的积极性,实现组织目标,而帮助员工实现职业成功的第一步就应该是了解员工心中的职业成功标准,即职业成功观以及其清晰程度,这样才能有的放矢地给员工提供帮助,制定有针对性的方案。

3. 研究局限性与未来展望

本研究还存在一些不足有待进一步完善,首先,虽然本研究使用了双波段数据收集的方法,但是依然属于横截面研究法,相对于纵向研究而言,截面研究对于因果关系的推论和作用机制的说服力相对较弱,难以反应主动性人格、职业探索和职业成功观清晰度的动态过程,因此,在后续研究中希望通过追踪研究,更为深入的探讨各变量之间的关系。其次,由于职业生涯早期是职业相关认知发展形成的重要阶段且从学校到职场的转换过程一直被认为会影响个体未来的职业发展以及职业结果,所以本研究选择择业期的大学生作为研究对象,未来研究可以以职场员工为样本来检验本研究的结论,乃至进一步探索其他的影响因素和机制作用。最后,本研究通过回顾 SCCT 的相关研究以及综合考虑学生样本的情况,选取了家庭社会经济地位作为情境因素,未来的研究可以探索学校环境、职场环境等情境因素的调节作用。

参考文献

- [1] Baruch, Y., N. Szücs, and H. Gunz. Career Studies in Search of Theory: The Rise and Rise of Concepts[J]. Career Development International, 2015, 20, (1) :3 - 20.

- [2] 王婷, 杨付. 无边界职业生涯下职业成功的诱因与机制[J]. 北京: 心理科学进展, 2018, (8): 1488 - 1500.
- [3] Dries, N., R. Pepermans, and O. Carlier. Career Success: Constructing a Multidimensional Model[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2008, (73): 254 - 267.
- [4] Ng, T. W. H., and D. C. Feldman. Organizational Tenure and Job Performance[J]. *Journal of Management*, 2010, 36, (5): 1220 - 1250.
- [5] Friedman, S. D., and J. H. Greenhaus. Work and Family—allies or Enemies? What Happens when Business Professionals Confront Life Choices[M]. New York: Oxford University Press, 2000.
- [6] 闫文昊, 于广涛, 林琳. 生涯适应力对主观职业成功的影响——工作形塑的中介和组织支持感的调节[J]. 北京: 经济管理, 2018, (8): 105 - 119.
- [7] Mayrhofer, W., J. P. Briscoe, D. T. Hall, M. Dickmann, N. Dries, and A. Dysvik. Career Success Across the Globe: Insights from the 5c Project[J]. *Organizational Dynamics*, 2016, 45, (3): 197 - 205.
- [8] 周文霞. 职业成功观的结构、测量与差异检验[D]. 北京: 中国人民大学博士论文, 2008.
- [9] Dietrich, J., S. Shulman, and J. E. Nurmi. Goal Pursuit in Young Adulthood: The Role of Personality and Motivation in Goal Appraisal Trajectories across 6 Years[J]. *Journal of Research in Personality*, 2013, 47, (6): 728 - 737.
- [10] Visagie, S., and E. Koekemoer. What It Means to Succeed: Personal Perceptions of Career Success Held by Senior Managers[J]. *South African Journal of Business Management*, 2014, 45, (1): 43 - 54.
- [11] Hall, D. T. Protean Careers of the 21st Century[M]. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1996.
- [12] Sortheix, F. M., A. Chow, and K. Salmela-Aro. Work Values and The Transition to Work Life: A Longitudinal Study[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, (89): 162 - 171.
- [13] Locke, E. A., and G. P. Latham. A Theory of Goal Setting and Task Performance[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1990.
- [14] Locke, E. A., and G. P. Latham. New Directions in Goal-setting Theory[J]. *Current Directions in Psychological Science*, 2006, 15, (5): 265 - 268.
- [15] Hall, D. T., and P. H. Mirvis. The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1995, 47, (3): 269 - 289.
- [16] Campbell, J. D. Self-esteem and Clarity of the Self-concept[J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 1990, 59, (3): 538.
- [17] Campbell, J. D., P. D. Trapnell, S. J. Heine, I. M. Katz, L. F. Lavallee, and D. R. Lehman. Self-Concept Clarity: Measurement, Personality Correlates, and Cultural Boundaries[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1996, 70, (1): 141 - 156.
- [18] Law, K. S., and W. H. Mobley. Toward a Taxonomy of Multidimensional Constructs[J]. *Academy of Management Review*, 1998, 23, (4): 741 - 755.
- [19] 郭悦, 陈景秋, 王垒. 职业清晰度: 概念、调查分析与应用[J]. 北京: 中国人力资源开发, 2005, (2): 22 - 25.
- [20] 王丹平, 刘妍君. 大学生求职渠道及影响因素研究[J]. 呼和浩特: 前沿, 2012, (13): 153 - 155.
- [21] 仲蕾蕾, 王超, 司继伟, 王同军. 理智型决策风格大学生的自我管理策略、求职清晰度与职业决策困难的关系[J]. 开封: 心理研究, 2013, (3): 88 - 94.
- [22] Strauss, K., M. A. Griffin, and S. K. Parker. Future Work Selves: How Salient Hoped-for Identities Motivate Proactive Career Behaviors[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97, (3): 580 - 598.
- [23] Lent, R. W., and S. D. Brown. Social Cognitive Approach to Career Development: An overview[J]. *Career Development Quarterly*, 1996, 44, (4): 310 - 321.
- [24] Major, D. A., J. E. Turner, and T. D. Fletcher. Linking Proactive Personality and the Big Five to Motivation to Learn and Development Activity[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91, (4): 927.
- [25] Guan Y., F. Wang, H. Liu, Y. Ji, X. Jia and Z. Fang. Career-specific Parental Behaviors, Career Exploration and Career Adaptability: A Three - wave Investigation among Chinese Undergraduates[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, (86): 95 - 103.
- [26] Lee, B., E. J. Porfili, and A. Hirschi. Between- and Within-Person Level Motivational Precursors, Associated with Career Exploration[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2016, (92): 125 - 134.
- [27] 沈雪萍, 顾雪英. 大学生主动性人格与职业决策困难的关系: 职业自我效能和职业使命感的中介作用[J]. 南昌: 心理学探新, 2018, (6): 546 - 550.
- [28] Crant, J. M., and T. S. Bateman. Charismatic Leadership Viewed from above: The Impact of Proactive Personality[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2000, 21, (1): 63 - 75.
- [29] Griffin, M. A., S. K. Parker, and C. M. Mason. Leader Vision and the Development of Adaptive and Proactive Performance: A Longitudinal Study[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95, (1): 174.
- [30] 张颖, 杨付. 主动性人格: 机智与未来走向[J]. 北京: 心理科学进展, 2017, (9): 1544 - 1551.

- [31] Cai, Z., Y. Guan, H. Li, W. Shi, K. Guo, and Y. Liu. Self-esteem and Proactive Personality as Predictors of Future Work Self and Career Adaptability: An Examination of Mediating and Moderating Processes[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, (86): 86–94.
- [32] Chan, D. Interactive Effects of Situational Judgment Effectiveness and Proactive Personality on Work Perceptions and Work Outcomes[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91, (2): 475–481.
- [33] Horng, J. S., C. Y. Tsai, T. C. Yang, and D. C. Hu. Exploring the Relationship between Proactive Personality, Work Environment and Employee Creativity among Tourism and Hospitality Employees[J]. *International Journal of Hospitality Management*, 2016, (54): 25–34.
- [34] Li, N., J. Liang, and J. M. Crant. The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95, (2): 395–404.
- [35] Hunter, A. B., S. L. Laursen, and E. Seymour. Becoming a Scientist: The Role of Undergraduate Research in Students' Cognitive, Personal, and Professional Development[J]. *Science Education*, 2007, 91, (1): 36–74.
- [36] Sternberg, R. J. *The Nature of Cognition*[M]. MIT Press, 1999.
- [37] Stumpf, S. A., S. M. Colarelli, and K. Hartman. Development of the Career Exploration Survey (CES) [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1983, 22, (2): 191–226.
- [38] Greenhaus, J. H. Career Dynamics. W. C. Borman, D. R. Ilgen, and R. J. Klimoski (Eds.). *Comprehensive Handbook of Psychology* [M]. Industrial and Organizational Psychology, New York: Wiley, 2003.
- [39] Cheung, R. and Q. Jin. Impact of a Career Exploration Course on Career Decision Making, Adaptability, and Relational Support in Hong Kong[J]. *Journal of Career Assessment*, 2016, 24, (3): 481–496.
- [40] Flum, H., and D. L. Blustein. Reinvigorating the Study of Vocational Exploration: A Framework for Research [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2000, 56, (3): 380–404.
- [41] 叶宝娟, 郑清, 刘林林, 方小婷. 职业探索对大学生求职行为的影响: 求职自我效能感的中介作用与情绪调节的调节作用[J]. *北京: 心理发展与教育*, 2016, (6): 691–697.
- [42] 曲可佳, 鞠瑞华, 张清清. 大学生主动性人格、职业决策自我效能感与职业生涯探索的关系[J]. *北京: 心理发展与教育*, 2015, (4): 445–450.
- [43] Flores, L. Y., R. L. Navarro, and S. R. Ali. The State of SCCT Research in Relation to Social Class: Future Directions[J]. *Journal of Career Assessment*, 2017, 25, (1): 6–23.
- [44] Aguayo, D. K. Herman, L. Ojeda, and L. Y. Flores. Culture Predicts Mexican Americans' College Self-efficacy and College Performance[J]. *Journal of Diversity in Higher Education*, 2011, (4): 79–89.
- [45] Fan, W. and C. M. Williams. The Effects of Parental Involvement on Students' Academic Self-efficacy, Engagement and Intrinsic Motivation[J]. *Educational Psychology*, 2010, (30): 53–74.
- [46] Lent, R. W., S. D. Brown, and G. Hackett. Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis [J]. *Journal of Counseling Psychology*, 2000, 47, (1): 36–49.
- [47] Whitbeck, L. B., R. L. Simons, and R. D. Conger, K. A. S. Wickrama, K. A. Ackley, and G. H. Elder. The Effects of Parents' Working Conditions and Family Economic Hardship on Parenting Behaviors and Children's Self-efficacy[J]. *Social Psychology Quarterly*, 1997, (60): 291–303.
- [48] Kim, M. Family Background, Students' Academic Self-Efficacy, and Students' Career and Life Success Expectations [J]. *International Journal of Advanced Counseling*, 2014, (36): 395–407.
- [49] Tett, R. P., and D. D. Burnett. A Personality Trait-based Interactionist Model of Job Performance [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, (88): 500–517.
- [50] Colbert, A. E., M. K. Mount, J. K. Harter, L. A. Witt, and M. R. Barrick. Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2004, (89): 599–609.
- [51] 张振刚, 余传鹏, 李云健. 主动性人格、知识分享与员工创新行为关系研究[J]. *北京: 管理评论*, 2016, (4): 123–133.
- [52] 潘静洲, 赵煜, 周文霞等. 得到的并非我想要的一职业成功观与职业成功感知的差异对幸福感的影响[J]. *北京: 中国人力资源开发*, 2016, (11): 6–17.
- [53] 辛璐, 周文霞, 冯晋等. 职业成功观与生涯适应力: 一个多步多重中介模型[J]. *北京: 中国人力资源开发*, 2017, (5): 29–36.
- [54] Super, D. E. A Theory of Vocational Development[J]. *American Psychologist*, 1953, 8, (5): 185–190.
- [55] Dietrich, J., P. Parker, and K. Salmelaaro. Phase-adequate Engagement at the Post-school Transition [J]. *Developmental Psychology*, 2012, 48, (6): 1575.
- [56] 商佳音, 甘怡群. 主动性人格对大学毕业生职业决策自我效能的影响[J]. *北京大学学报(自然科学版)*, 2009, (3): 548–554.
- [57] 余捷婷, 刘电芝. 主动性人格对大学生职业生涯发展的影响[J]. *宁波大学学报(教育科学版)*, 2010, (32): 94–97.

Antecedents of Career Success Criteria Clarity: Based on Social Cognitive Career Theory

XIN Lu¹, ZHOU Wen-xia², TANG Fang-cheng¹

(1. School of Economics and Management, Beijing University of Chemical Technology, Beijing, 100029, China;

2. School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing, 100872, China)

Abstract: The careers landscape has remarkably changed for last few decades due to the fast-changing employment patterns. In the old days, most people developed linear careers within one organization with align interests and targets, such as salary increase and promotions, which are considered as objective career success criteria. Nowadays, the concept of boundaryless career as well as protean career have been advanced and supported by the fact that employees play an increasing active role in career development and move voluntarily across organizational boundaries for better employability and career success. They now pursue jobs that are personally meaningful to them and assess career success with more subjective criteria based on their own standards, needs, values, and aspirations.

As a multi-dimension construct, career success criteria (CSC) encompass fulfillment of intrinsic psychological needs, balance between work and non-work lives, and extrinsic rewards. In reality, individuals with successful career have different priorities and vary in the degree of each dimension, which means that the content of the criteria could not determine one's career success. Given that career success criteria represent employees' ultimate career goal and expectation, a crucial question of how CSC affect career success has arisen.

Based on goal setting theory, the degree of certainty or clarity is a significant concomitant of a goal, which could have strong impact on goal achievement. Therefore, this study empirically proposed an operational definition of career success criteria clarity (CSCC) in order to get deeper understanding of career success criteria from the perspective of constructivism. It is a structural aspect of career success criteria and is defined as the extent to which the criteria of assessing career success are clearly and confidently constructed. Furthermore, drawing upon social cognitive career theory, the current study focused on personal, contextual as well as behavioral facets to identify the main antecedents that have impact over CSCC.

To be specific, this piece of work examined whether proactive personality (measured at Time 1), career exploration (measured at Time 1) and family social economic status (including family income, mother's education level, mother's career position level, father's education level, and father's career position level; measured at Time 2) would contribute to CSCC (measured at Time 2). In support of hypothesized moderated mediation model, results based on a two-wave survey among a sample of 253 college students showed that 1) proactive personality positively predicted CSCC; 2) career exploration positively predicted CSCC; 3) career exploration partly mediated the relation between proactive personality and CSCC; 4) positive indirect effect of proactive personality on CSCC through career exploration was stronger among the students with lower family income; 5) positive indirect effect of proactive personality on CSCC through career exploration was stronger among the students whose mothers with lower career position level.

Overall, the current research did not only provide new perspective in the study of CSC by proposing the construct career success criteria clarity, but also discovered crucial indicators in predicting CSCC. The findings revealed a novel interaction between proactive personality and CSCC. It also illustrated that career exploration served as a key explanatory link between proactive personality and CSCC. In addition, it confirmed that both the family income and mothers' career position level were two important contextual factors during the effect processing of proactive personality on CSCC through the mediation role of career exploration. These results enriched the literature of social cognitive career theory and deepened the cognition of the academic field in career success. It verified goal setting theory and trait activation theory in career domain. Meanwhile, as individuals with high level of proactive personality were more likely to develop salience career success criteria through engaging in more career exploration activities, educators as well as career counselors could diagnose the problems in developing CSCC by testing employees' proactive personality and help to improve employees' CSCC by promoting their career exploration skills.

Key Words: career success; proactive personality; career exploration; social economic status; social cognitive career theory

JEL Classification: J62, M54

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2019.04.008

(责任编辑: 闫梅)