

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

闫文昊 于广涛 林琳

(中央财经大学商学院,北京 100081)

内容提要:生涯适应力作为生涯建构理论的核心概念,已经被大量的研究证实其对个体职业发展有积极的作用。本研究基于生涯建构理论构建了生涯适应力影响职业成功的概念模型,认为工作形塑是生涯适应力和主观职业成功之间的关键中介,组织支持感可能负向调节生涯适应力和工作形塑之间的正向关系。之后,本研究以A银行和B证券公司的374名处于初级管理岗位的员工为样本,对模型进行了验证。研究结果表明:(1)生涯适应力对主观职业成功有正向影响;(2)生涯适应力对工作形塑有正向影响,并且工作形塑在生涯适应力和主观职业成功之间起到了部分中介作用;(3)组织支持感负向调节生涯适应力和工作形塑的关系。本研究解释了工作形塑在职业生涯发展中的中介机制,以及组织支持感在职业生涯发展中潜在的负向作用。最后,讨论了本研究的理论和实践意义以及研究的不足和展望。

关键词:生涯适应力 主观职业成功 工作形塑 组织支持感

中图分类号:F272.92 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2018)08—0105—15

一、引言

近几年,《哈佛商业评论》的多篇文章都提到了“VUCA时代”,VUCA是易变性(Volatility)、不确定性(Uncertainty)、复杂性(Complexity)和模糊性(Ambiguity)的缩写,概括了当今信息时代商业世界的特征。在VUCA时代,信息不断更新迭代,各个领域暂时达成平衡的局面不断被打破,无论是商业组织还是个人,很容易陷入一团乱麻。如今,周而复始的恒常运转正在远去,取而代之的是“快速的变革”与“爆炸式的技术发展”。很多曾经被证明行之有效的规范和秩序正在被颠覆,传统的工作观念、价值观和行为方式已逐渐变得无所适从,人们在职业生涯中的恐慌感在VUCA时代也愈演愈烈,按部就班的职业规划很可能在时代的洪流中被一招即碎。因此,人们逐渐意识到长远的职业规划不再“长远”,适应才是这个时代核心的命题。雷·库兹韦尔在《奇点临近》一书中提到:“理智的人总在适应这个世界,不理智的人总是试图让世界适应自己。”在这个充满机遇又前途未卜的时代,面对着不确定和难以预测的职业生涯,更加需要的是“适应的能力”,在适应

收稿日期:2018-05-04

* 基金项目:中央高校基本科研业务费专项资金资助项目“中国情境中的矛盾领导力研究”(QL18011)。

作者简介:闫文昊,男,博士研究生,研究领域是职业生涯发展、组织与人力资源管理,电子邮箱:18811563468@163.com;于广涛,男,教授,理学博士,研究领域是人际动力、职业生涯发展、中国人的价值观,电子邮箱:yugtsd@163.com;林琳,女,副教授,理学博士,研究领域是工作设计、员工激励与压力管理,电子邮箱:linlin@cufe.edu.cn。通讯作者:于广涛。

课题组其他成员:韩雪,硕士研究生;朱飞,教授,管理学博士;谢健乔,北京北森睿正人才管理咨询有限公司副总经理,经济学硕士。

中不断发展。因此,职业生涯发展的研究需要重点关注个体的“生涯适应力”对个体职业发展的影响。

VUCA时代为每个人敲响了“蜕变”的警钟,但也为人们带来了巨大的心理压力。易变、不确定、复杂、模糊的商业环境使得更换工作、调整业务、改变工作内容等职业变化成为一种“新常态”,甚至人工智能的发展也会威胁到许多人的职业生涯。这些复杂的职业环境变化会给人们的职业生涯带来诸多挑战和困难(Monteiro and Almeida,2015)^[1],给人们造成了巨大的压力和焦虑。所以,人们越来越关注工作中的内心感受和状态,客观报酬不再是职业的单一评价标准,在工作中感到满意和幸福显得更为重要。因此,本文将更侧重于关注个体的“主观职业成功”。

Savickas(1997)^[2]提出了生涯适应力(Career Adaptability)的概念,它被定义为“愿意应对工作中可预见的任务,与不可预见的工作和工作条件上的变化”。由其内涵可知,面对职业变化,最好的办法就是“积极地适应”。具备高的生涯适应力可以帮助人们更好地适应变化、应对困境,从而获得职业成功(Guan等,2015)^[3]。本研究基于生涯建构理论,构建了一个理论模型,来具体探究生涯适应力对个体主观职业成功的影响机制,该模型将工作形塑作为生涯适应力和主观职业成功之间的中介变量,将组织支持感作为生涯适应力和工作形塑关系的调节。其中,工作形塑起到正向中介作用,而组织支持感起到负向调节作用。

就研究意义而言,首先,本研究将工作形塑作为中介机制,丰富了生涯建构理论的内涵。其次,本研究验证了组织支持的负向调节作用,即对于具备高生涯适应力的个体,其组织支持感越高(低),工作形塑的行为就会减少(增加)。这里,组织支持感的负向作用是值得引起注意的。最后,本研究对个人和组织的职业生涯管理都有一定的实践意义,为个人更好地适应职业变化提供了理论依据和指导,也为组织如何帮助员工适应职业转变、培养积极的员工提供了参考。

二、理论与假设

Savickas等(2012)^[4]认为,生涯适应力是一种心理资源和自我调节能力,可以用来应对和解决职业生涯中不熟悉的、复杂的、不清楚的问题,这些问题往往是由于任务加重、职位转变、工作挫折造成的。可见,生涯适应力就是一种适应生涯变化而与环境进行交互作用的心理能力(关晓宇和于海波,2015^[5];辛璐等,2017^[6]),具备这种能力就可以更好地适应职业中的变化。Savickas和Porfeli(2012)^[4]构建了生涯适应力的维度模型(4C)和测量工具(CAAS),生涯适应力有四个资源维度:关注(Concern)、自主(Control)、好奇(Curiosity)、自信(Confident)。这四个资源维度贯穿个体整个生涯适应力的发展过程,使个体形成特定的态度、信念和能力,并最终影响个体的行为和结果。

生涯适应力是基于生涯建构理论(Career Construction Theory)提出的,生涯建构理论认为,个体的职业生涯是需要个体发挥主动性去努力建构的,推动个体生涯发展的是“适应”动态的环境,而不是个体内在结构的成熟(Savickas,2002)^[7]。在“适应”的过程中,个体通过一系列有意义的职业行为和工作经历来建构自己的职业生涯,建构有意义的生涯故事,实现自我概念(Savickas,2005)^[8]。换言之,个体职业生涯的发展是其积极适应环境的结果,是靠个体在环境中“打拼”出来的。生涯建构理论的核心思想就是“适应”,核心概念就是生涯适应力(关翩翩和李敏,2015^[9];Savickas,2002^[7])。

所以,根据生涯建构理论,个体在面对职业和环境中的变化时,就需要积极地去适应(Savickas,2002^[7];Savickas,2005^[8])。生涯建构理论认为,“适应”的过程有四个方面:适应性准备(Adaptive Readiness)、适应力资源(Adaptability Resource)、适应反应(Adapting Responses)和适应结果

(Adaption Results) (Savickas 和 Porfeli, 2012^[4]; Savickas, 2013^[10])。适应性准备是指面对职业生涯上的转变时,个体自身所具备的一些心理资源或特质,它可以影响个体的生涯适应力。适应力资源就是指生涯适应力的四个资源维度(4C)。适应反应是指面对职业生涯转变时,具备生涯适应力资源的个体表现出的一些适应性的行为或心理反应。适应结果就是个体最后成功地适应了转变,主要表现为成功、满意和发展。在面对变化时,个体自身具备的一些资源或特质可以作为激发生涯适应力准备条件(适应性准备),具备生涯适应力资源的个体会表现出一些适应性的行为或心理反应(适应反应),从而成功地适应这些转变(适应结果),它们的关系(关翩翩和李敏, 2015)^[9]如图1所示。



图1 生涯建构理论的适应模型

资料来源:整理自关翩翩和李敏(2015)^[9],有改动

近几年,学者们基于生涯建构理论对生涯适应力进行了很多研究,如研究适应性准备对适应力资源的影响(Johnston, 2016)^[11],适应力资源所引起的适应反应和导致的适应结果等(Rudolph等, 2017^[12]; Rudolph等, 2017^[13])。关于适应性准备,学者们集中于研究人格特质和心理资本对生涯适应力的影响,比如大五人格特质(Li等, 2015^[14]; Zacher, 2014^[15])、主动性人格(于海波等, 2016^[16]; Hirschi和Valero, 2015^[17])、自我调节(Merino-Tejedor等, 2016)^[18]、自我效能(Guan等, 2016)^[19]等。关于适应反应,学者们主要研究了生涯适应力所引起的心理和行为反应,比如职业认同(Negru-Subtirica等, 2015)^[20]、弹性(Buyukgoze-Kavas, 2016)^[21]、职业探索(Urbanaviciute等, 2014)^[22]、工作投入(Nilforooshan和Salimi, 2016)^[23]等。关于适应结果,生涯适应力产生的大都是在主观或客观上正向的结果,如工作满意(Zacher, 2015^[24]; Fiori等, 2015^[25])、工作绩效(Ohme和Zacher, 2015)^[26]、职业幸福(Maggiori等, 2013)^[27]等。

首先,对于适应结果,前人研究得出的适应结果都是正向的、积极的结果(如工作满意、高工作绩效等),这些结果在职业上可以归结为职业成功。其中如工作满意、职业幸福,则可以进一步归结为主观职业成功(Rudolph等, 2017)^[13]。主观职业成功是指个体在工作经历中积累的积极心理结果(Seibert等, 1999)^[28],即个体对其职业生涯或工作感到满意和有成就感(Seibert等, 1999)^[28],是对职业的一种主观评价(Abele和Spurk, 2009)^[29]。本文认为,具备高生涯适应力的个体能更好地适应环境,更容易获得主观职业成功。

其次,对于适应反应来说,在之前的研究中,不管是心理上的还是行为上的适应反应,都具有主动性。比如,弹性是主动地对环境中出现的困难做出反应并进行自我恢复(Buyukgoze-Kavas, 2016)^[21],而职业探索是主动地对职业角色和环境的进一步认识和了解(Li等, 2015)^[14]。与此类似,工作形塑也是一种主动性的行为(Kulik等, 1987)^[30],同时,工作形塑还具有对环境的适应性(Berg等, 2010)^[31]。所以,本研究提出,将工作形塑作为一种适应反应,来进一步解释生涯适应力对主观职业成功的影响。工作形塑是指无论上级是否参与,员工都可以主动地和自发地重新设计自己的工作(Kulik等, 1987)^[30],它是个体根据工作或人际关系,做出的生理和认知方面的改变(Wrzesniewski和Dutton, 2001)^[32],是一种积极的、主动的探索行为。那些具备高生涯适应力的个体可以主动地改变工作任务、关系和认知(Wrzesniewski和Dutton, 2001)^[32],即进行工作形塑,从而更好地适应变化,促进主观职业成功。

最后,生涯建构理论认为,个体的发展是靠适应社会环境来推动的,适应的目的就是要达到人与环境相融合(Savickas, 2002)^[7]。生涯适应力不仅是个体的内部资源,还强调人与环境的交互作用(Savickas和Porfeli, 2012^[4]; 赵小云和郭成, 2010^[33])。适应的过程与周围环境是离不开的,但目

前的研究对环境因素的考虑较少。个体处在组织中,组织支持会显著影响个体的适应过程(Tian和Fan,2014)^[34]。本研究将组织支持感作为生涯适应力对适应反应(工作形塑)的情境变量。一般情况下,人们希望有更多的组织支持,认为有了支持就会有更多的努力和探索,或者说组织支持会正向调节生涯适应力和工作形塑的关系。本研究则从生涯建构理论出发提出相反的观点,认为职业生涯发展是动态过程,而生涯适应力是个体的适应性概念,组织支持越少,环境越消极,生涯适应力就越活跃,作用就越大。相反,过多的组织支持可能会使员工更倾向于安于现状,减少员工积极探索的行为,从而减弱生涯适应力和工作形塑之间的关系。即组织支持可能会负向调节生涯适应力和工作形塑之间的关系。

总之,本研究基于生涯建构理论,研究个体在面对职业中的变化时,生涯适应力所引起的适应反应(工作形塑)和导致的适应结果(主观职业成功),并探讨组织支持感在生涯适应力和工作形塑之间的负向调节作用。本研究的理论模型如图2所示。

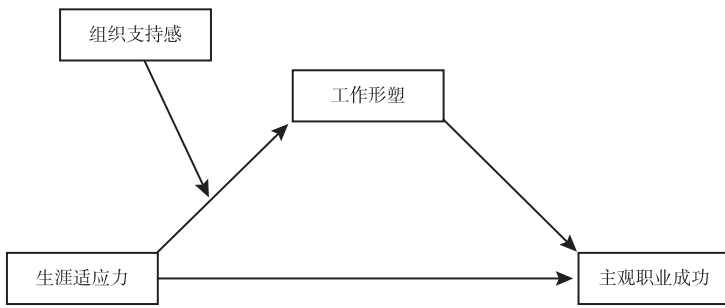


图2 本研究的概念模型

资料来源:本文绘制

1. 生涯适应力和主观职业成功的关系

积极的适应结果可以表现为成功、满意和发展(Savickas和Porfeli,2012)^[4]。根据生涯建构理论,具备高生涯适应力的个体拥有更多的心理资源和更强的能力来适应工作与生涯中的需求及变化(Savickas和Porfeli,2012)^[4],也就意味着其能成功地调整和发展其职业(Zacher,2014)^[35],达到对职业满意的状态。生涯建构理论认为,只有适应才能实现发展,具体来说,一方面,具备高生涯适应力的个体能更好地适应工作角色和环境(Savickas,2013)^[10],更好地投入到工作中,拥有良好的工作状态,从而提高了工作绩效;另一方面,具备高生涯适应力的个体会对周围的环境进行探索,从而改善与周围环境的关系(Chong和Leong,2015)^[36],比如发展出良好的人际关系,提高了关系绩效。当个体拥有良好的工作绩效和关系绩效时,其报酬通常会提高,也会拥有更多的晋升机会。这样,个体就会对工作感到更加满意,即实现了主观职业成功。可见,具备高生涯适应力的个体更容易实现主观职业成功。因此,本研究提出如下假设:

H₁: 个体的生涯适应力对其主观职业成功具有显著的正向预测作用。

2. 生涯适应力和工作形塑的关系

根据生涯建构理论,生涯适应力包括四个资源维度(Savickas和Porfeli,2012)^[4],分别为:(1)关注,是指个体会关心和预想职业未来的方向、任务、变化和挑战,这有助于个体着眼未来,为未来的发展做准备;(2)自主,是指个体对未来的职业发展负责,这使个体为了满足今后的生涯要求而采取自律的方式来塑造自己或周围的环境,并能掌控与自己职业相关的领域;(3)好奇,是指对未来愿景和机会的思考和探索,这使个体发现未来可能性的选择并采取相关的行动;

(4) 自信,是指个体相信自己有能力完成其职业目标,这使个体在职业发展中相信自己能克服障碍,实现成功。

工作形塑是一种主动的、自发的探索行为(Kulik等,1987)^[30]。通过工作形塑,个体主动地将自己的动机、兴趣和热情匹配到工作中,从而扩展了工作的内容和意义(Wrzesniewski和Dutton,2001)^[32]。这就意味着,个体通过工作形塑做了更多角色外的工作(张春雨等,2012)^[37]。通过仔细地检视生涯适应力四个资源维度的内涵,可以发现,这四个资源维度均会促进工作形塑这种主动的行为。第一,关注可以使个体对未来不同的情境进行预测,为将来的任务、变化和挑战做出相应的应对计划(Zacher,2014)^[35],以便调整工作内容,所以,关注可以促进个体进行工作形塑。第二,自主会使个体以自律的方式对自己和环境进行塑造,以掌控自己的职业,达到人与职业相匹配。换句话说,自主就是在进行工作形塑,是对职业发展负责的行为。第三,好奇会使人发现未来存在的可能性(如自身和职业可能的机会),并使人思考有哪些机会会影响工作角色和工作环境,要如何利用这些机会,促进个体进行生涯规划(Hirschi和Valero,2015^[17];Taber和Blankemeyer,2015^[38])和生涯探索(Urbanaviciute等,2014)^[22],从而赋予工作更多的可能性和意义,故好奇也会促进个体进行工作形塑。第四,自信是一种自我效能的体现,有自信的人更相信自己能够克服困难,也更愿意去尝试多种机会来证明自己的能力(Cenciotti等,2016)^[39]。所以,有自信的人更愿意重新设计自己的工作,完成更多的任务,即自信可以促使个体进行工作形塑。可见,生涯适应力的四个资源维度都有助于促进个体进行工作形塑。因此,本研究提出如下假设:

H₂: 个体的生涯适应力对其工作形塑具有显著的正向预测作用。

3. 工作形塑的中介作用

既往研究已经指出,工作形塑对主观职业成功具有正向影响(Cenciotti等,2016^[39];Akkermans和Tims,2017^[40])。首先,工作形塑使个体积极地构建了自己和工作的关系,把工作的特点与自己的需求和能力相匹配(Wingerden等,2017)^[41],从而使个体更加胜任工作,并更好地协调工作中的各项任务(Cenciotti等,2016)^[39],实现了工作满意。第二,个体可以通过工作形塑改变工作的任务量和完成方式,增加了对工作的控制感(Wrzesniewski和Dutton,2001)^[32]。第三,个体可以通过工作形塑重新设计工作的特点,改善工作所需的资源和环境(Rudolph等,2017)^[42],提高个体的工作动力和工作投入(Harju等,2016)^[43],从而提高了个体的工作绩效(Gordon等,2018)^[44]。最后,个体还可以通过工作形塑使工作变得更加有意义(Petrou等,2017)^[45],也使工作的意义更符合自己的价值观和信念。这些都提高了个体在工作中的满意度(Wingerden等,2017)^[41],即实现了主观职业成功。

结合假设 H₁ 和假设 H₂,根据生涯建构理论,工作形塑可以作为一种适应反应来解释适应结果。在个体的职业发展过程中,具备生涯适应力可以促进个体进行工作形塑,进而实现主观职业成功。因此,本研究提出如下假设:

H₃: 工作形塑中介了个体的生涯适应力和其主观职业成功之间的关系。

4. 组织支持感的调节作用

根据生涯建构理论,生涯适应力的特点之一是人与环境具有交互作用(Savickas和Porfeli,2012)^[4],适应的过程必然会受到周围环境的影响。假设 H₂ 中提出生涯适应力会促进个体进行工作形塑,在生涯建构理论中,这是一个适应的过程,此过程会受到周围环境的影响。本研究主要关注组织支持对这个适应过程的影响,并选择个体感知到的组织支持感作为生涯适应力和工作形塑关系的调节变量。组织支持感是个体对组织如何评价他们的贡献和关注他们利益的感知,当员工感受到来自组织的支持、关心和认同时,他们就会有较高的组织支持感,高的组织支持感会使员

工对当前的职业和周围的环境感到满意(Eisenberger等,1986)^[46]。

之前的很多研究都认为,高组织支持感会促进员工的积极行为,并产生积极的结果,比如,高组织支持感会提高工作投入度和角色内的工作绩效,并带来工作满意(Rhoades和Eisenberger,2002)^[47]。但是,生涯建构理论强调,在职业发展过程中,个体通过与环境的互动实现个体的成长,因此,本研究认为,较高的组织支持感可能会减弱生涯适应力和工作形塑的正向关系,即对于具备高生涯适应力的个体,当其组织支持感较高时,其工作形塑的行为会比组织支持感较低时有所减少。而对于低生涯适应力的个体,由于其不会过多地进行工作形塑,所以,组织支持感的高低不会显著影响其工作形塑行为。

由之前的分析可知,工作形塑是个体主动地对工作的内容、关系和认知进行重塑和扩展,是一种探索性的行为。通过工作形塑,个体会完成更多自己认为有意义的工作,而且这些工作很多是职业角色外的,属于工作中自发的主动性行为。可见,工作形塑具有超出现有工作职责且具有非物质回报性的特点(胡睿玲和田喜洲,2015)^[48]。通常而言,个体内在的高生涯适应力会促使其产生工作形塑的行为,主动地去扩展工作内容和关系,探索更多的可能性。但是,当个体感受到周围环境对其有较高的支持时,会对现在所处的工作状态感到愉悦和满足,即高的组织支持感产生了好心情和满足感。这会使个体更愿意保持现有的状态(Rhoades和Eisenberger,2002)^[47],从而减少了探索的行为。职业探索(如工作形塑)是在探索未来工作自我(Guan等,2017)^[49],意味着具有一定的风险,自己主动地改变现在的工作内容,一旦出现失误,就会降低组织对自己的支持和看法,破坏现有的组织对自己的支持。换言之,较高的组织支持感会使个体更倾向于满足现在的状态,减少了工作形塑的行为。

另外,个体存在于组织中,组织支持感也会影响人与组织之间的关系(Rhoades和Eisenberger,2002)^[47]。根据社会交换理论,当个体的组织支持感较高时,个体对组织的情感承诺会更高,对组织安排的认同感和参与度会更高(Rhoades等,2001)^[50],也更愿意维持组织安排的工作内容,对工作进行重新设计和调整的意愿就会降低。同时,高的组织支持感使个体更愿意与他人合作,完成团队工作(Sheng等,2010)^[51],作为对组织的一种回报,个体会参与更多的团队工作。而当个体参与到团队协作中时,就会产生社会惰化效应(Social Loafing),即个体作为团体中的一员完成一项工作时,就不会像自己独立完成时那样努力(Latane等,1979)^[52]。由于个体在团队中不会像独自行动时那样直接感觉到自己的努力和最终结果之间的关系(Latane等,1979)^[52],所以,会产生行为上的懈怠,工作不再像独立完成时那样积极,比如面对工作上的问题更加依赖于集体(Earley,1989)^[53],而不会主动地探索解决方法。这种行为上的懈怠就体现在工作形塑等积极行为的减少,即个体在团队中扩展工作内容、改变工作关系和重塑工作认知的行为会减少。因此可以得出,高组织支持感会削弱生涯适应力与工作形塑的关系。

反之,当个体的组织支持感较低时,其内在的高生涯适应力会促使其更加努力地通过工作形塑来整合其所需要的资源,以更好地适应环境(Berg等,2010)^[31]。换言之,在低组织支持下,由于缺乏情感、技能等方面的支持,高生涯适应力的个体只能依靠自己来寻求和整合相关资源,所以,其会表现出更多的工作形塑行为。所以,当组织支持感较低时,高生涯适应力的个体会更多地进行工作形塑。

综上所述,高的组织支持感使个体心理上感到满足,更愿意安于现状,维持现在满足的状态,而不愿意冒更多风险去进行工作上的探索。并且,高组织支持感还会提高个体对组织工作安排的认同感,减少个体改变工作安排的意愿。同时,高的组织支持感还会促使个体参与更多的团队工作,在团队工作中的社会惰化效应使得个体积极进行工作形塑的行为减少。而低的组织支持感会增加个体对工作形塑行为的需求。因此,本研究提出如下假设:

H₄:组织支持感负向调节生涯适应力和工作形塑之间的关系。当组织支持感高时,生涯适应力与工作形塑的正向关系会减弱;当组织支持感低时,生涯适应力与工作形塑的正向关系会增强。

三、研究方法

1. 样本

本研究采用问卷调查法。调查了 A 银行和 B 证券公司的 378 名员工,他们都处于公司的初级管理岗位。本研究收集到 378 份问卷,剔除 4 份无效问卷,最终得到 374 份有效问卷。在有效的调查样本中,男性有 192 人,占 51.3%;学历在本科以上的有 368 人,占 98.4%;样本的平均年龄为 31.26 岁(SD = 2.64 岁);平均工作年限为 7.39 年(SD = 1.96 年)。

2. 变量测量

(1)生涯适应力。采用 Savickas 和 Porfeli(2012)^[4]开发的量表(CAAS),该量表已经在中国进行过统计检验,信度和效度都得到了很好的验证(Hou 等,2012^[54];于海波和郑晓明,2013^[55])。该量表分为四个子维度(关注、自主、好奇、自信),每个子维度有六题,共 24 题。题目例如:我对自己未来的样子有很好的思考;我能自己做决定;我对新的机遇保持好奇心;我对工作竭尽全力。在本研究中,量表的内部一致性系数为 0.91。(2)工作形塑。采用 Niessen 等(2016)^[56]开发的量表,共有九题。题目例如:我会在工作中寻找我的个人价值,使工作更适合我;我会与那些相处最融洽的人进一步加强联系,使工作更适合我;我承担或寻求额外的工作任务,使工作更适合我。在本研究中,量表的内部一致性系数为 0.65。(3)主观职业成功。主观职业成功主要表现在对职业和工作的满意程度上。所以,本研究采用 Greenhaus 等(1990)^[57]设计的职业满意度量表,共有五题。题目例如:我对自己职业上所取得的成就感到满意;我对自己在收入目标上所取得的进步感到满意。在本研究中,量表的内部一致性系数为 0.84。(4)组织支持感。采用 Shanock 和 Eisenberger(2006)^[58]开发的组织支持感量表,共有六题,题目例如:公司会考虑我的意见;公司确实会顾及我的福利;如果我有特殊的需要,公司会给予帮助。在本研究中,量表的内部一致性系数为 0.82。(5)控制变量。本研究将员工的年龄、工作年限和性别(0 = 男,1 = 女)作为控制变量。本研究的测量均采用 5 点式李克特量表,其中“1”表示“非常不同意”,“5”表示“非常同意”。

四、研究结果

1. 描述性统计分析

本研究是在构念水平上进行分析,对研究中的构念求其包括的所有题目的平均数。表 1 表示各变量的均值、标准差以及各变量间的相关关系。变量的均值、标准差都正常,各变量间的相关系数都小于 0.7,说明各变量间不存在潜在的共线性问题。从结果中可以看出,生涯适应力与主观职业成功($r = 0.356, p < 0.001$)、工作形塑($r = 0.601, p < 0.001$)均存在显著的正相关关系,工作形塑与主观职业成功($r = 0.324, p < 0.001$)也存在显著的正相关关系。

表 1 各变量的均值、标准差、简单相关系数及信度系数

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
年龄	31.26	2.64							
工作年限	7.39	1.96	.605***						

续表 1

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
性别	.49	.50	.066	.115*					
生涯适应力	3.25	.43	-.008	-.034	-.052	(0.91)			
工作形塑	3.00	.43	-.017	-.067	-.049	.601***	(0.65)		
组织支持感	2.76	.61	-.018	.006	-.042	.490***	.425***	(0.82)	
主观职业成功	2.69	.72	-.051	-.138**	-.014	.356***	.324***	.449***	(0.84)

注: $N = 374$; *** 表示 $p < 0.001$, ** 表示 $p < 0.01$, * 表示 $p < 0.05$; 对角线上的数值代表该变量的内部一致性系数

资料来源: 本文整理

2. 共同方法偏差检验

本研究采用 Harman 单因素检验法和潜在误差变量控制法来对同源误差进行判断(周浩和龙立荣,2004)^[59]。在 Harman 单因素检验法中,将所研究变量的所有条目一起进行探索性因子分析后,共呈现出九个特征根大于 1 的公因子,累计可解释方差为 59.024%,单因子的最大方差解释量为 27.707%,占总方差的 46.942%,不存在单一因子解释大部分方差的情况。在潜在误差变量控制法中,利用结构方程模型,把共同方法偏差当作一个潜变量(称作 CMV),并可以负载所有的显变量(周浩和龙立荣,2004)^[59],利用 EQS6.4 软件分别对不含 CMV 的模型和含有 CMV 的模型进行测度,结果显示,含有 CMV 的模型($CFI = 0.941, RMSEA = 0.064, \chi^2_{df} = 2.47$)并不显著优于不含 CMV 的模型($CFI = 0.961, RMSEA = 0.053, \chi^2_{df} = 2.02$),说明共同方法偏差效应并不影响模型关系。总的来说,通过统计分析表明了本研究的共同方法偏差造成的潜在影响并不严重。

3. 区分度检验

在进行假设检验之前,本研究利用极端组检验法和同质性检验法对测量数据进行了区分度检验。在极端组检验中,首先,将样本中每个构念的总分按高低排序;其次,对总分进行高低分组(前 27% 为高分组,后 27% 为低分组);最后,以独立样本 T 检验来检验高低组在每个条目上的差异,检验结果每个条目的 T 值均显著。在同质性检验中,各条目与总分的相关系数均在 0.5 以上,且均达到显著。绝大多数删除题项后的值均比之前降低,只有三个条目的删除题项后的值有所增加,但增加均不明显。由上可见,本研究量表所测量的数据区分度良好。

4. 假设检验

本研究用 SPSS24.0 软件包通过多元线性回归分析来验证假设 H₁、假设 H₂ 和假设 H₃,回归结果如表 2 所示。假设 H₁ 提出,生涯适应力可以促进个体实现主观职业成功。如表 2 模型一所示,在控制了年龄、工作年限和性别后,生涯适应力对主观职业成功有显著的正向影响($\beta_1 = 0.577, p < 0.001$),假设 H₁ 得到验证。假设 H₂ 提出,生涯适应力会促进个体进行工作形塑。如表 2 模型二所示,在控制了年龄、工作年限和性别后,生涯适应力对工作形塑有显著的正向影响($\beta_2 = 0.596, p < 0.001$),假设 H₂ 也得到验证。假设 H₃ 提出,工作形塑在生涯适应力和主观职业成功之间起到正向的中介作用。如表 2 中模型三所示,当生涯适应力和工作形塑同时对主观职业成功进行回归时,工作形塑对主观职业成功具有显著的正向影响($\beta_3 = 0.266, p < 0.01$),而生涯适应力对主观职业成功也有显著的正向影响($\beta_4 = 0.419, p < 0.001$),但 $\beta_4 < \beta_1$,这说明,工作形塑在生涯适应力和主观职业成功是部分中介作用,假设 H₃ 得到了部分的验证。

表 2 工作形塑的中介作用的层次回归分析结果

变量	模型一	模型二	模型三
因变量	主观职业成功	工作形塑	主观职业成功
截距	0.893	1.027***	0.620
年龄	0.010	0.005	0.008
工作年限	-0.054*	-0.015	-0.050*
性别	0.023	-0.014	0.027
生涯适应力	0.577***	0.596***	0.419***
工作形塑			0.266**
R^2	0.140	0.362	0.144
F	14.677***	51.322***	13.334***

注: $N = 374$; *** 表示 $p < 0.001$, ** 表示 $p < 0.01$, * 表示 $p < 0.05$

资料来源: 本文整理

假设 H_4 预测的是组织支持感会负向调节生涯适应力和工作形塑之间的关系。本研究将中心化的生涯适应力和组织支持感的乘积项引入了对工作形塑的回归模型。如表 3 所示, 在控制了年龄、工作年限、性别、生涯适应力和组织支持感后, 生涯适应力和组织支持感的乘积项对工作形塑有显著的负向作用 ($\beta = -0.108, p < 0.01$), 即验证了组织支持感的负向调节作用。

表 3 组织支持感的调节作用的层次回归分析结果

变量	模型一	模型二	模型三
截距	2.967***	0.934***	1.161***
年龄	0.006	0.006	0.005
工作年限	-0.019	-0.017	-0.016
性别	-0.044	-0.010	-0.011
生涯适应力		0.511***	0.451***
组织支持感		0.033***	0.126***
乘积项(生涯适应力 × 组织支持感)			-0.108**
R^2	0.008	0.385	0.397
ΔR^2	0.008	0.377***	0.012**
F	0.974	45.129	39.459

注: $N = 374$; 因变量: 工作形塑; *** 表示 $p < 0.001$, ** 表示 $p < 0.01$

资料来源: 本文整理

然后, 本研究根据 Aiken 和 West (1991)^[60] 提供的方法进行了简单斜率检验并绘制了交互作用图 (如图 3 所示)。当组织支持感高时 (高于均值 1 个标准差, $b = 0.39, t = 5.73, p < 0.05$), 生涯适应力对工作形塑的正向作用比组织支持感低 (低于均值 1 个标准差, $b = 0.52, t = 11.34, p < 0.05$) 时会明显减弱。假设 H_4 得到了验证。从图 3 中可以看出, 对于高生涯适应力的个体, 较高的组织支持感会减少其工作形塑的行为; 而对于低生涯适应力的个体, 组织支持感对其工作形塑的行为没有显著影响。

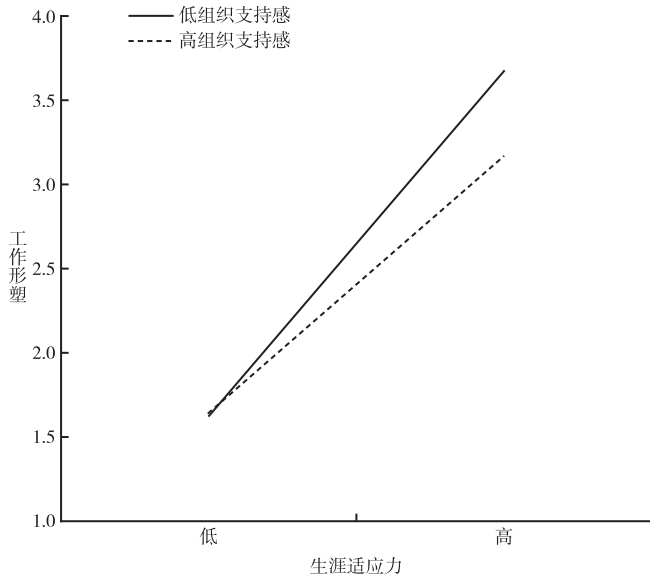


图3 生涯适应力与组织支持感的交互效应对工作形塑的影响

资料来源:本文绘制

五、讨论

1. 研究结论

本研究基于生涯建构理论,构建了一个有调节的中介模型,探讨了生涯适应力对主观职业成功的深层影响机制。在模型中,本研究将工作形塑作为生涯适应力对主观职业成功影响的中介变量。同时,模型还探讨了组织支持感在生涯适应力和工作形塑间的负向调节作用。通过对A银行和B证券公司的374名员工的调查和数据分析,得到的结果显示:首先,生涯适应力对主观职业成功有正向促进作用,该结果与Zacher等的研究结果是一致的(Zacher,2014)^[35];其次,生涯适应力对工作形塑也有正向的促进作用,而且工作形塑在生涯适应力和主观职业成功之间起到了部分中介作用;最后,组织支持感在生涯适应力和工作形塑之间起到了负向调节作用,即当组织支持感高时,生涯适应力与工作形塑的正向关系会减弱;当组织支持感低时,生涯适应力与工作形塑的正向关系会更强。

2. 理论贡献

首先,本研究基于生涯建构理论,将工作形塑作为一种“适应反应”来影响“适应结果”,研究了生涯适应力对工作形塑的影响以及工作形塑在生涯适应力和主观职业成功之间的部分中介作用。在前人的研究中,生涯适应力引起的“适应反应”还未涉及到工作形塑,本研究认为,高生涯适应力的个体由于具备关注、自主、好奇、自信等适应力资源,会主动地进行工作形塑,从而更好地去适应工作中的转变。这符合生涯建构理论认为的职业发展需要个体积极适应和努力建构的观点(Savickas,1997^[2];Savickas,2002^[7];Savickas,2005^[8]),工作形塑就是一种积极主动的建构行为,将工作形塑作为“适应反应”也丰富了生涯建构理论的内涵。本研究的研究结果还表明,工作形塑在生涯适应力和主观职业成功之间起到了部分中介作用,这个结果是合理的。因为生涯适应力所引起的“适应反应”不止工作形塑一种,在特定的情境中,生涯适应力还会引起一些其他的心理或行为上的反应,比如自我效能、工作投入等,这些反应也是可以促进主观职业成功的因素(Rudolph等,2017)^[13]。所以,工作形塑是生涯适应力促进主观职业成功的部分解释。

其次,本研究还探讨了组织支持感与生涯适应力对工作形塑的交互作用。大多数研究是在探讨组织支持感的正向作用(Rhoades和Eisenberger,2002)^[47],而本研究则从生涯建构理论的视角出发,提出组织支持感在生涯适应力和工作形塑的关系中起到的是负向调节作用。当个体的组织支持感较高时,个体会更多地满足现状、认同组织安排以及参与团队工作后产生懈怠,从而减少了其工作形塑的行为。可见,组织支持对个体的影响不一定是正向的。过多的组织支持也会带来负向的作用,反而较低的组织支持却能激发更多的工作形塑行为,在本研究中,组织支持感高会减少个体对工作的积极探索,个体在较高的组织支持中更倾向于满足和维持现状,更愿意待在自己的舒适区并固守既有的工作安排,一定程度上会减少个体的创新行为,不利于个体和组织的长期发展。这种效应类似于经济学家提出的“资源诅咒”(Resource Curse)假说,丰裕的自然资源会导致过度的资源依赖从而对经济的长期增长产生限制作用(陈耀和陈钰,2012)^[61],组织支持是一种社会资源(张伶等,2017)^[62],也会使员工产生资源依赖而降低工作形塑等职业探索,妨碍长期发展。关于组织支持的负面作用可以作为今后的一个研究议题。

最后,本研究还丰富了对职业成功的研究。虽然前人已经分别从不同的视角研究过生涯适应力(Zacher,2014)^[35]或工作形塑(Cenciotti等,2016)^[39]对主观职业成功的影响,但本研究通过生涯建构理论的视角,将三者整合到同一个模型中,研究了它们之间的关系,生涯适应力会促进主观职业成功,并且部分通过工作形塑的中介促进其主观职业成功。

3. 实践意义

本研究对个体和组织都有一定的实践意义。对个体而言,处在一个快速变化和发展的VUCA时代,在职业和工作上经常会面临不确定的变化,比如:公司业务调整导致的工作内容变化;公司重组导致的失业、调岗;个人因追求理想主动地换工作、跳槽;无边界生涯理念(Arthur等,2005)^[63]促使个体的身兼多职;甚至人工智能的发展会取代很多人的工作等。面对这些不断出现的变化,很难用长期的职业生涯规划来解决职业生涯中的问题,所谓“计划赶不上变化”。面对变化,更重要的是“适应”变化,所以,本研究更强调个体内在的能力,“生涯适应力”便是对这种能力很好的诠释。生涯适应力作为一种内在的能力资源,使个体可以适应工作中的变化、克服工作中困难。个体可以通过关注、自主、好奇、自信四个维度来提高生涯适应力,并通过工作形塑来主动地更新工作内容,改变自我认知、改善自我与工作的关系,从而适应变化。在这个不断变化时代,人们会承受更多的心理压力,拥有财富不等于幸福(Hsee等,2008)^[64],收入、地位、晋升不再是评价职业成功的唯一标准(刘宁和张正堂,2006)^[65],内心和主观的幸福显得更加重要。所以,本研究更关注生涯适应力对个体主观感受的影响。结果也表明,具备生涯适应力可以提高个体的工作满意度,使个体达到主观职业成功。

对组织而言,首先,组织要在职业生涯管理中培养员工的生涯适应力,这样,在组织采取一些变革措施的时候,员工才能更好地适应组织的变革,而不会因为不适应导致绩效下滑。组织可以通过关注、自主、好奇、自信四个维度来对员工进行培训和指导,从而提高员工的生涯适应力,以应对快速变化的商业环境。本研究表明,提高员工生涯适应力会使员工实现主观职业成功,即员工对工作满意的状态,像这样满意的、积极的员工会给组织带来更高的绩效(Guan等,2015)^[3]。

其次,组织还要充分认识组织支持的复杂作用,组织支持会提高员工的工作满意度,但也可能会让员工安于现状,待在自己的舒适区,减少其对工作的探索行为。对于员工而言,这也是一种个体层面的“资源诅咒”,过多的组织支持反而阻碍了其职业发展。所以,高组织支持在组织的发展中不一定是好事,组织应该根据其发展情况适当地调整人力资源管理策略。比如,组织发展到一个瓶颈期时,可以考虑减少组织支持,给予员工挑战和刺激,重新激发员工的探索和斗志,使组织持续地发展。

4. 研究局限和展望

本研究仍然存在一定的局限性。首先,本研究测量的变量如生涯适应力、工作形塑、组织支持

感、主观职业成功都侧重于个体的主观认知,均以自我报告的方式进行测量,缺少客观数据的支持。比如个体自我认为的工作形塑和实际上的工作形塑行为是有差别的,利他主义强的个体扩展自己的职责范围,可能就不会觉得完成职业角色外的的工作是在进行工作形塑(Morrison,1994)^[66]。这就需要未来的研究通过他评收集客观评价的数据,使解释更加准确。

其次,职业成功包括主观职业成功和客观职业成功,本研究更侧重地探讨了生涯适应力对主观职业成功的影响及机制,但已经有研究证明生涯适应力也会促进个体的客观职业成功,工作形塑是否会在生涯适应力和客观职业成功间起到中介作用,未来的研究可以对此进行更加深入地探讨。

再次,本研究发现了组织支持感的负向作用,但并没有产生负面消极的结果,而是对正面积结果的减弱。本研究认为,个体感知到的组织支持和组织实际给予的支持是不一样的,感知到的更多的是认知和情感上的支持,本研究所选量表中的题目(Shanock和Eisenberger,2006)^[58]也更侧重于个体感知到的认知和情感支持,反映的是一种总体的感受,比较笼统。感知到的组织支持对生涯适应力和工作形塑的关系有负向调节作用,但组织实际给予的支持可能就会有所不同。因为组织实际所给予的支持除了情感性的支持,还有工具性的支持、职业相关的支持(邵芳和樊耘,2013)^[67]等多个维度,而这些支持对个体的工作本身具有辅助作用,可能会促进个体进行工作形塑。所以,未来的研究可以更进一步探索不同类型的组织支持对生涯适应过程的作用,以及组织支持对员工职业发展可能存在的“双刃剑”效应。

最后,本研究只探讨了组织支持感在生涯适应力和工作形塑间的调节作用,根据生涯建构理论,适应的过程会受到很多外部环境因素的影响,未来的研究可以探讨更多外部情境因素对适应过程的影响,如工作的复杂程度、社会支持等。

参考文献

- [1] Monteiro S., and L. Almeida. The Relation of Career Adaptability to Work Experience, Extracurricular Activities, and Work Transition in Portuguese Graduate Students[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2015,91,(19):106-112.
- [2] Savickas M. Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-span Life-space Theory[J]. *The Career Development Quarterly*,1997,45,(3):247-259.
- [3] Guan Y., W. Zhou, And L. Ye. Perceived Organizational Career Management and Career Adaptability as Predictors of Success and Turnover Intention among Chinese Employees[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2015,(88):230-237.
- [4] Savickas M., and E. Porfeli. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2012,80,(3):661-673.
- [5] 关晓宇,于海波. 员工生涯资本投资对组织的价值——生涯适应力对工作敬业和离职意向的影响[J]. *天津:科学学与科学技术管理*,2015,(11):169-180.
- [6] 辛璐,周文霞,冯晋,管延军. 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.
- [7] Savickas M. Career Construction: A Development Theory of Vocational Behavior [M]. San Francisco: Jossey-Bass,2002.
- [8] Savickas M. The Theory and Practice of Career Construction [M]. Hoboken, NJ: Wiley, 2005.
- [9] 关翩翩,李敏. 生涯建构理论:内涵、框架与应用[J]. *北京:心理科学进展*,2015,(12):2177-2186.
- [10] Savickas M. Career Construction Theory and Practice [M]. Hoboken, NJ: Wiley,2013.
- [11] Johnston C. A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook[J]. *Journal of Career Assessment*,2016,26,(1):1-28.
- [12] Rudolph C. W., K. Lavigne, and I. Katz. Linking Dimensions of Career Adaptability to Adaptation Results: A Meta-Analysis[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2017,(102):151-173.
- [13] Rudolph C. W., K. Lavigne, and H. Zacher. Career Adaptability: A Meta-Analysis of Relationships with Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2017,(98):17-34.
- [14] Li Y., Y. Guan, and F. Wang. Big-Five Personality and BIS/BAS Traits as Predictors of Career Exploration: The Mediation Role of Career Adaptability[J]. *Journal of Vocational Behavior*,2015,(89):39-45.

- [15] Zacher H. Individual Difference Predictors of Change in Career Adaptability over Time[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 84, (2) :188 – 198.
- [16] 于海波,侯悦,何雪梅. 主动性人格与职业成功关系研究——领导 - 成员交换关系中生涯适应力的作用[J]. *成都:软科学*, 2016, (7) :78 – 81.
- [17] Hirschi A. , and D. Valero. Career Adaptability Profiles and Their Relationship to Adaptivity and Adapting [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, (88) :220 – 229.
- [18] Merino-Tejedor E. , P. Hontangas, and J. Boada-Grau. Career Adaptability and Its Relation to Self-Regulation , Career Construction , and Academic Engagement among Spanish University Students[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2016, (93) :92 – 102.
- [19] Guan P. , A. Capezio, and S. Restubog. The Role of Traditionality in the Relationships among Parental Support, Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Adaptability[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2016, (94) :114 – 123.
- [20] Negru-Subtirica O. , E. Pop, and E. Crocetti. Developmental Trajectories and Reciprocal Associations between Career Adaptability and Vocational Identity: A Three-Wave Longitudinal Study with Adolescents[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, (88) :131 – 142.
- [21] Buyukgoze-Kavas A. Predicting Career Adaptability from Positive Psychological Traits [J]. *The Career Development Quarterly*, 2016, 64, (2) :114 – 125.
- [22] Urbanaviciute I. , A. Kairys, and B. Pociute. Career Adaptability in Lithuania: A Test of Psychometric Properties and a Theoretical Model[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 85, (3) :433 – 442.
- [23] Nilforooshan P. , and S. Salimi. Career Adaptability as a Mediator between Personality and Career Engagement [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2016, (94) :1 – 10.
- [24] Zacher H. Daily Manifestations of Career Adaptability: Relationships with Job and Career Outcomes [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, (91) :76 – 86.
- [25] Fiori M. , G. Bollmann, and J. Rossier. Exploring the Path through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction and Lowers Job Stress: The Role of Affect[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, (91) :113 – 121.
- [26] Ohme M. , and H. Zacher. Job Performance Ratings: The Relative Importance of Mental Ability, Conscientiousness, and Career Adaptability [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, (87) :161 – 170.
- [27] Maggiori C. , C. Johnston, and F. Krings. The Role of Career Adaptability and Work Conditions on General and Professional Well-Being [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2013, 83, (3) :437 – 449.
- [28] Seibert S. , J. Crant, and M. Kraimer. Proactive Personality and Career Success [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84, (3) :416 – 427.
- [29] Abele A. , and D. Spurk. The Longitudinal Impact of Self-Efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2009, 74, (1) :53 – 62.
- [30] Kulik C. T. , G. R. Oldham, and J. R. Hackman. Work Design as an Approach to Person-Environment Fit [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1987, 31, (3) :278 – 296.
- [31] Berg, J. , A. Wrzesniewski, and J. Dutton. Perceiving and Responding to Challenges in Job Crafting at Different Ranks: When Proactivity Requires Adaptivity [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2010, 31, (2 – 3) :158 – 186.
- [32] Wrzesniewski A. , and J. Dutton. Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work [J]. *Academy of Management Review*, 2001, 26, (2) :179 – 201.
- [33] 赵小云,郭成. 国外生涯适应力研究述评 [J]. *北京:心理科学进展*, 2010, (9) :1503 – 1510.
- [34] Tian Y. , and X. Fan. Adversity Quotients, Environmental Variables and Career Adaptability in Student Nurses [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 85, (3) :251 – 257.
- [35] Zacher H. Career Adaptability Predicts Subjective Career Success above and beyond Personality Traits and Core Self-Evaluations [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 84, (1) :21 – 30.
- [36] Chong S. , and F. Leong. Antecedents of Career Adaptability in Strategic Career Management [J]. *Journal of Career Assessment*, 2015, 25, (2) :268 – 280.
- [37] 张春雨,韦嘉,陈谢平,张进辅. 工作设计的新视角:员工的工作重塑 [J]. *北京:心理科学进展*, 2012, (8) :1305 – 1313.
- [38] Taber B. , and M. Blankemeyer. Future Work Self and Career Adaptability in the Prediction of Proactive Career Behaviors [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, (86) :20 – 27.
- [39] Cenciotti R. , G. Alessandri, and L. Borgogni. Psychological Capital and Career Success over Time: The Mediating Role of Job Crafting [J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2016, 24, (3) :372 – 384.
- [40] Akkermans J. , and M. Tims. Crafting Your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting [J].

Applied Psychology,2017,66,(1):168-195.

[41] Wingerden J. V., B. Bakker, and D. Derks. Fostering Employee Well-Being via a Job Crafting Intervention [J]. Journal of Vocational Behavior,2017,(100):164-174.

[42] Rudolph C., Katz I., and Lavigne K. Job Crafting: A Meta-Analysis of Relationships with Individual Differences, Job Characteristics, and Work Outcomes [J]. Journal of Vocational Behavior,2017,(102):112-138.

[43] Harju L., J. Hakanen, and W. Schaufeli. Can Job Crafting Reduce Job Boredom and Increase Work Engagement? A Three-Year Cross-Lagged Panel Study [J]. Journal of Vocational Behavior,2016,95,(6):11-20.

[44] Gordon H., E. Demerouti, and P. Blanc. Individual Job Redesign: Job Crafting Interventions in Healthcare [J]. Journal of Vocational Behavior,2018,(104):98-114.

[45] Petrou P., A. Bakker, and M. Heuvel. Weekly Job Crafting and Leisure Crafting: Implications for Meaning-Making and Work Engagement [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology,2017,90,(2):129-152.

[46] Eisenberger R., R. Huntington, S. and Hutchison. Perceived Organizational Support [J]. Journal of Applied Psychology,1986,(71):500-507.

[47] Rhoades L., and R. Eisenberger. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature [J]. Journal of Applied Psychology,2002,87,(4):698-714.

[48] 胡睿玲, 田喜洲. 重构工作身份与意义——工作重塑研究述评 [J]. 上海: 外国经济与管理, 2015, (10): 69-81.

[49] Guan Y., M. Zhuang, and Z. Cai. Modeling Dynamics in Career Construction: Reciprocal Relationship between Future Work Self and Career Exploration [J]. Journal of Vocational Behavior,2017,(101):21-31.

[50] Rhoades L., R. Eisenberger, and S. Armeli. Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support [J]. Journal of Applied Psychology,2001,86,(5):825-836.

[51] Sheng C., Y. Tian, and M. Chen. Relationships among Teamwork Behavior, Trust, Perceived Team Support, and Team Commitment [J]. Social Behavior & Personality an International Journal,2010,38,(10):1297-1305.

[52] Latane B., K. Williams, and S. Harkins. Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing [J]. Journal of Personality & Social Psychology,1979,37,(6):822-832.

[53] Earley P. Social Loafing and Collectivism: A Comparison of The United States and the People's Republic of China [J]. Administrative Science Quarterly,1989,34,(4):565-581.

[54] Hou Z., S. Leung, and X. Li. Career Adapt-Abilities Scale—China Form: Construction and Initial Validation [J]. Journal of Vocational Behavior,2012,80,(3):686-691.

[55] 于海波, 郑晓明. 生涯适应力的作用: 个体与组织层的跨层面分析 [J]. 北京: 心理学报, 2013, (6): 680-693.

[56] Niessen C., D. Weseler, and P. Kostova. When and Why Do Individuals Craft Their Jobs? The Role of Individual Motivation and Work Characteristics for Job Crafting [J]. Human Relations,2016,69,(1):1287-1313.

[57] Greenhaus J., S. Parasuraman, and W. Wormley. Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes [J]. Academy of Management Journal,1990,33,(1):64-86.

[58] Shansock L., and R. Eisenberger. When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance [J]. Journal of Applied Psychology,2006,91,(3):689-695.

[59] 周浩, 龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法 [J]. 北京: 心理科学进展, 2004, (6): 942-950.

[60] Aiken L. S., and S. West. Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions [M]. Newbury Park, CA: Sage, 1991.

[61] 陈耀, 陈钰. 资源禀赋、区位条件与区域经济发展 [J]. 北京: 经济管理, 2012, (2): 30-39.

[62] 张伶, 连智华, 聂婷. 社会支持如何提高员工绩效? ——通过工作-家庭促进为中介的调节效应 [J]. 北京: 经济管理, 2017, (6): 116-128.

[63] Arthur M., S. Khapova, and C. Wilderom. Career Success in a Boundaryless Career World [J]. Journal of Organizational Behavior,2005,26,(2):177-202.

[64] Hsee K., R. Hastie, and J. Chen. Hedonics: Bridging Decision Research with Happiness Research [J]. Perspectives on Psychological Science,2008,3,(3):224-243.

[65] 刘宁, 张正堂. 无边界职业生涯时代职业成功的评价标准 [J]. 北京: 经济管理, 2006, (9): 66-70.

[66] Morrison E. Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective [J]. Academy of Management Journal,1994,37,(6):1543-1567.

[67] 邵芳, 樊耘. 基于人力资源管理的双视角组织支持模型构建 [J]. 成都: 软科学, 2013, (7): 109-114.

The Influence of Career Adaptability on Subjective Career Success: The Mediation of Job Crafting and Moderation of Perceived Organizational Support

YAN Wen-hao, YU Guang-tao, LIN Lin

(Central University of Finance and Economics Business School, Beijing, 100081, China)

Abstract: Today, we are in the era of VUCA, many of the norms and orders that have proved to be effective are being subverted. Traditional ideas, values, and ways of doing things have become disoriented. People also face professional changes, such as changing jobs, adjusting business, and aggravating tasks. They gradually realize that “long-term career planning” is no longer, and “long-term” and “adaptation” is the core of this era. What’s more, the changeable, uncertain, complex and fuzzy business environment have brought great psychological pressure to people. Adjusting business, changing job content and other career changes become a “new normal”, even the artificial intelligence also threatens the careers of many people. These changes will bring people many difficulties in their careers. How do individuals deal with these changes, and how to deal with the career dilemmas that has gradually become a concern. Savickas proposed the concept of career adaptability. It is defined as “the readiness to cope with the predictable tasks of preparing for and participating in the work role and with unpredictable adjustments promote by changes in work and working conditions”. From its content, we can see that the best way to face changes is to “actively adapt”. Having high career adaptability can help people to adapt and respond to changes in their careers and achieve professional success.

Therefore, this study builds a mediation model based on the Theory of Career Construction to specifically explore the impact of career adaptability on individual subjective career success. This model takes job crafting as a mediating role in the relationships of career adaptability and subjective career success, takes organizational support as a moderating role in the relationships of career adaptability and job crafting. In this study, 374 employees in junior management positions of bank A and securities company B were sampled to verify the model. The research results show that: (1) career adaptability has a positive impact on subjective career success; (2) career adaptability has a positive effect on job crafting, and job crafting plays a partial mediating role in the relationships of career adaptability and subjective career success; (3) Organizational support negatively moderates the relationship of career adaptability and job crafting. That is, when the organizational support is high, the positive relationship between career adaptability and job crafting will be weakened; when the sense of organizational support is low, the positive relationship between career adaptability and job crafting will be stronger.

There are theoretical contributions in this study. Firstly, based on the theory of career construction, this study uses job crafting as an “adaptation response” to influence the “results of adaptation” and explores the mediating role of job crafting in the relationships of career adaptability and subjective career success. Secondly, this study also explores the interaction between organizational support and career adaptability on the job crafting and finds the negative moderation effect of organizational support.

This study also has some practical significance for individuals and organizations. For individuals, when they face changes in their jobs, career adaptability is very important because it is an inherent ability that enables individuals to actively update work content, change self-knowledge, and improve self-work relationship through job crafting, then improve job satisfaction and achieve subjective career success. For the organization, the organization needs to cultivate the career adaptability of its employees in the career management to adapt to the environmental changes. What’s most important, the organization must fully understand the role of organizational support. Organizational support will increase the employee’s job satisfaction, but it may also make the staff comfortable with the status quo and reduce their exploration of the work.

Key Words: career adaptability; subjective career success; job crafting; perceived organizational support

JEL Classification: D23, O15, M12

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2018.08.007

(责任编辑:舟山)