

# 未来工作自我清晰度对主动职业行为的影响<sup>\*</sup>

## ——一个有调节的中介模型

高洁 林燕滢 崔佳 温忠麟

(华南师范大学心理学院/心理应用研究中心, 广州 510631)

**摘要:**基于主动性行为模型和生涯建构理论探讨未来工作自我清晰度对主动职业行为的影响机制。采用主动职业行为量表、未来工作自我清晰度量表、生涯适应力量表、同事支持量表对广深两地13所民营企业的195名员工进行调查分析。结果显示:(1)未来工作自我清晰度影响主动职业行为;(2)生涯适应力在其中起到部分中介作用;(3)同事支持在中介模型的前半路径起到调节作用。

**关键词:**主动职业行为;未来工作自我清晰度;生涯适应力;同事支持

**中图分类号:**B848

**文献标识码:**A

**文章编号:**1003-5184(2018)05-0475-06

### 1 引言

在优胜劣汰的竞争性时代,企业员工需要扮演更加主动的角色以获取理想职位。Thompson (2005)指出,主动性个体不仅能更好地履行核心任务,而且能较好地进行职业生涯管理,从而取得成功。因此,从个人职业发展的角度看,了解主动职业行为的影响因素及作用机制对当代职业生涯管理有现实意义。

Strauss, Griffin 和 Parker (2012)提出未来工作自我(future work self)的概念,认为个体对未来职业期望的自我表征为个体的职业行为改变提供了动力,引起主动职业行为。Guan 等(2013)及 Taber 和 Blankemeyer (2015)分别从主动性行为模型和生涯发展理论的角度探讨了未来工作自我与生涯适应力及主动职业行为的关系。但由于未来工作自我概念较新,相关的研究有待深入和拓展。

主动性行为模型及生涯发展理论均十分强调工作情境对个体职业发展的作用。Parker (2006, 2010)认为,工作情境不仅与个体差异共同影响个体的角色自我效能感,从而影响主动性行为,而且在个体设定工作目标并影响目标坚持的过程中起着调节作用。生涯发展理论也强调了工作环境影响着个体的生涯适应力,个体生涯发展是一个与环境不断交互的过程。本文同时考虑生涯适应力这一个体因素和同事支持这一工作环境因素,探讨未来工作自

我清晰度对主动职业行为的影响机制。

### 2 假设提出

#### 2.1 主动职业行为

Crant (2000)将主动性行为定义为“个体为了改变现有环境或者创造新环境而主动进行的行为”,并提出了主动性行为模型,认为个体差异及背景因素会对主动性行为产生影响。Parker, Williams 和 Turner (2006)在此模型的基础上进行了拓展,认为个体差异与工作背景共同影响了员工的角色自我效能感及角色定位,进而影响主动性结果。Parker, Bindl 和 Strauss (2010)将自我效能感及角色定位进行了细化,认为这个过程属于动机和目标设置的过程。个体差异及工作背景影响了动机的产生,进一步影响了目标产生及目标坚持的过程;而在这个影响过程中,工作情境变量起调节作用。

主动职业行为(proactive career behavior)作为主动性行为的一个分支,是指在职业生涯中个体表现出的具有主动导向的行为(Seibert, Kraimer, & Crant, 2001),包含四个主要维度:职业规划、技能发展、职业咨询和人际关系建立。与其他主动性行为不同,主动职业行为可以超出固定的工作界限,不局限于当前的工作领域。

#### 2.2 未来工作自我

Strauss 和 Parker (2012)为了更深入地了解主动职业行为,提出了未来工作自我的概念。未来工作

<sup>\*</sup> 基金项目:国家自然科学基金(31771245)。

通讯作者:温忠麟, E-mail: wenzl@snu.edu.cn。

自我是指个体对未来工作希望与职业期望的自我表征。这一概念脱胎于可能自我理论(Markus & Nurius, 1986),是与工作相关的自我概念与行为、动机之间的关联纽带。

未来工作自我包括未来工作自我清晰度(salient)和精细度(elaboration)两个部分(Strauss & Parker, 2012),本文只考虑未来工作自我清晰度。清晰的可能自我会促使个体按照这一自我所指向的方向产生行动(Leonardi, Syngollitou, & Kiosseoglou, 1998)。Oyserman 和 Markus(1990)提出可能自我是个体用以控制和指引自身行动的动机来源,激发个体行动,从而产生改变或实现个人发展(Hoyle & Sherrill, 2006; Markus & Nurius, 1986)。与之相一致,未来工作自我也为个体行动提供动机来源。

自我调节理论的观点认为,当个体将当前自我与未来自我进行比较时,所产生的差异是主动行为产生的基础。Kosslyn(1987)提出,可能自我通过使个体在脑海中模拟期望的未来图像,让个体能更清晰地识别未来的需求。这种脑海模拟的方法有助于个体发现未来的机遇,并通过计划行为实现它(Taylor, Pham, Rivkin, & Armor, 1998)。清晰的未来工作自我可为员工提供目标和动力,促进主动职业行为的发生。因此提出假设 1 如下:

H1:未来工作自我清晰度影响主动职业行为。

### 2.3 未来工作自我清晰度对主动职业行为的影响机制

#### 2.3.1 生涯适应力的中介作用

生涯适应力(career adaptability)是指个体应对生涯中的任务、问题、转折甚至是重大事件时的心理资源,是个体应对职业变化和职业发展的一种资源(Savickas & Porfeli, 2012)。生涯建构理论将生涯适应力概括为 4C:生涯关注、生涯自主、生涯好奇以及生涯自信。生涯适应力作为一种心理资源和心理建构,会受到其他因素的影响。秦晨曦(2016)证实了生涯适应力在未来工作自我与主动职业行为中间起部分中介作用。Taber 和 Blankemeyer(2015)的研究表明生涯适应力的自信和自主维度在其中中介效应显著。因此结合生涯适应力的理论及前人研究,可以推测个体对未来工作自我的形象越清晰,对当前环境越适应,越明确自己的当前目标,对职业行为主动性越强。由此提出假设 2a 和假设 2b:

H2a:未来工作自我清晰度影响生涯适应力。

H2b:生涯适应力在未来工作自我清晰度与主

动职业行为之间起中介作用。

#### 2.3.2 同事支持的调节作用

出于主动性行为模型对情境变量的重视,我们考虑将同事支持作为情境变量考察其在未来工作自我对主动职业行为影响中的作用。同事支持(co-worker support)是社会支持的一个重要组成部分,是指在工作背景下,个体从组织中其他同等地位的成员处获得的关怀和照顾(Settoon & Mossholder, 2002)。苏红玲(2008)的研究发现,在同事支持程度高的情境下,员工一方面能获得更多信息;另一方面,更愿意向其他员工寻求帮助,采取更好的工作策略。

虽然生涯适应力理论强调了人与环境的相互作用,但对于生涯适应过程中同事支持的影响作用未有学者探讨。同事支持主要在两个方面起作用:为员工提供良好的学习和咨询环境以及营造健康积极的工作氛围。Barone, Aguirre-Deandreis 和 Trickett(1991)研究发现,来自朋友和家庭的社会支持程度越高,适应新环境的困难就越少。可以推测,同事支持高的时候,员工的生涯适应力和主动职业行为都会比较高,而两者受到未来工作自我的影响比较小;反之,影响会较大。

由此我们提出假设 3a 和假设 3b 并建立有调节的中介模型如图 1。

H3a:同事支持在未来工作自我清晰度对主动职业行为的直接影响中起调节作用。

H3b:同事支持调节中介模型的前半路径,也即在未来工作自我清晰度与生涯适应力的关系中起调节作用。

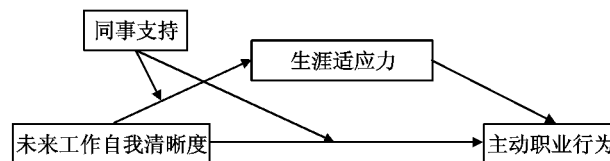


图1 理论假设模型:一个有调节的中介模型

## 3 方法

### 3.1 被试

本研究调查对象为位于广州、深圳的 13 所民营企业的员工。共发放问卷 230 份,回收问卷 201 份,剔除无效问卷 6 份,有效问卷共 195 份。其中男性 126 人,女性 69 人。年龄分布在 25~60 岁之间。

### 3.2 变量测量

主动职业行为、未来工作自我清晰度及生涯适应力量表均为英文版本,研究者请了 1 位剑桥大学

留学生及 2 位新加坡国立大学毕业生分别独立将量表从英文翻译成中文,整合翻译结果后请另外 2 位新加坡国立大学毕业生独立将中文版量表翻译成英文以对照原意。所请 5 位翻译者均在国外学习或工作 5 年以上。

(1) 主动职业行为

采用 Claes 和 Ruiz - Quintanilla (1998) 组合的主动职业行为量表,共 11 个项目,5 点计分。共四个维度:主动技能发展维度 3 个题目:如“我培养了未来工作岗位中可能需要的技能”;职业咨询维度 3 个题目:如“我会让主管/上司了解我的工作”;人际关系建立维度 2 个题目,如“我和同事或其他人之间建立了良好的人际关系,由此获得更多增加工作机会的帮助或建议”;职业规划维度 3 个题目,如“对于未来几年的工作我有一个比较完整的计划”。删去 3 个因子负荷低于 0.40 的项目:1 道测量主动技能发展,2 道测量职业咨询。测量模型拟合良好( $\chi^2 = 24.62, df = 27, RMSEA = 0.05, CFI = 0.99, TLI = 0.99, SRMR = 0.03$ )。各维度  $\alpha$  系数,主动技能发展:0.79,职业咨询:0.78,人际关系建立:0.84,职业规划:0.80。使用双因子模型计算整份问卷的同质性系数(叶宝娟,温忠麟,2012),结果为 0.69,说明可以使用题目平均分作为主动职业行为得分进行分析。

(2) 未来工作自我清晰度

采用 Stauss,Griffin 和 Parker(2012)编制的未来工作自我清晰度量表,共 5 个项目,5 点计分,单维

度量表。测量模型拟合良好( $\chi^2 = 9.77, df = 15, RMSEA = 0.05, CFI = 0.98, TLI = 0.96, SRMR = 0.03$ ),  $\alpha$  系数为 0.90。

(3) 生涯适应力

采用 Hou, Leung, Li 和 Xu(2012)修订的中文版生涯适应力量表,共 24 个项目,5 点计分。包括四个维度:控制,如“学习新的技能”;自信,如“坚持自己的信念”;好奇,如“对新的机会感到好奇”;关注,如“我会为未来做准备”每个维度 6 道题。删去因子负荷低于 0.40 的 3 个项目,1 道测量自信,1 道测量自主,1 道测量好奇。测量模型拟合良好( $\chi^2 = 326.28, df = 69, RMSEA = 0.06, CFI = 0.92, TLI = 0.90, SRMR = 0.05$ )。各维度  $\alpha$  系数,控制:0.79,自信:0.82,好奇:0.75,关注:0.87。整份量表的同质性系数为 0.84,说明可以使用题目平均分作为生涯适应力得分进行分析。

(4) 同事支持量表

采用苏红玲(2008)的单维度同事支持量表,共 7 个项目,5 点计分,单维度量表。测量模型拟合基本可以接受( $\chi^2 = 130.86, df = 18, RMSEA = 0.07, CFI = 0.86, TLI = 0.83, SRMR = 0.06$ )。 $\alpha$  系数为 0.86。

4 研究结果

4.1 变量之间的描述统计分析结果

数据使用 SPSS20.0 及 MPLUS7.0 进行统计分析。从表 1 中可以看出:员工性别年龄等人口学变量与各个变量之间相关不显著,因而不用加以控制。

表 1 各变量描述统计分析结果(N = 195)

变量	M	S	1	2	3	4	5	6	7	8
1 性别	—	—	—							
2 年龄	28.54	6.40	-0.49	—						
3 学历	—	—	0.065	0.221*	—					
4 收入	—	—	0.035	0.100	0.560**	—				
5 主动职业行为	3.91	0.57	-0.057	0.138	0.097	0.119	—			
6 未来工作自我	3.60	0.83	-0.111	0.007	0.105	0.048	0.619**	—		
7 生涯适应力	4.32	0.51	-0.041	0.100	0.187	0.108	0.803**	0.503**	—	
8 同事支持	4.19	0.57	0.008	0.140	0.036	0.003	0.630**	0.289**	0.606**	—

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ 。

4.2 共同方法偏差效应检验

采用 Harman 单因子法检验表明,特征根大于 1 的因子共有 11 个,且第一个因子解释的变异量为 32%,小于临界标准 40%。说明本研究不存在严重的共同方法偏差。

4.3 未来工作自我对主动职业行为的影响:一个有调节的中介模型

温忠麟和叶宝娟(2014)提出了完整的有调节的中介效应检验程序,根据他们提出的程序进行模型检验,结果见表 2。

表2 有调节的中介模型检验:未来工作自我清晰度对主动职业行为的影响

	$\beta$	$t$	$\Delta R^2$	$R^2$	$F$
第一步:以主动职业行为为因变量				0.61	101.46***
未来工作自我清晰度 $c_1$	0.47	9.97***	39.6%		
同事支持 $c_2$	0.49	10.47***	20.9%		
未来工作自我清晰度 $\times$ 同事支持 $c_3$	-0.10	-2.17*	1.0%		
第二步:以生涯适应力为因变量				0.51	65.11***
未来工作自我清晰度 $a_1$	0.35	6.49***	36.7%		
同事支持 $a_2$	0.50	9.45***	11.7%		
未来工作自我清晰度 $\times$ 同事支持 $a_3$	-0.15	-2.87**	2.1%		
第三步:以主动职业行为为因变量				0.75	113.68***
未来工作自我清晰度 $c_1'$	0.28	6.68***	6.2%		
同事支持 $c_2'$	0.26	5.57***	3.5%		
未来工作自我清晰度 $\times$ 同事支持 $c_3'$	-0.07	-1.60	—		
生涯适应力 $b_1$	0.51	9.93***	64.0%		
生涯适应力 $\times$ 同事支持 $b_2$	0.11	2.59*	1.0%		

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

第一步中,  $c_1$  显著, 说明未来工作自我清晰度对主动职业行为有正向影响, 支持了假设 1;  $c_3$  显著, 说明同事支持在未来工作自我清晰度对主动职业行为的直接影响中起调节作用, 支持了假设 3a。

第二步中  $a_1$  显著, 说明未来工作自我清晰度对生涯适应力有正向影响, 支持了假设 2a。第三步中,  $b_1$  显著, 说明生涯适应力正向影响主动职业行为; 但  $c_1'$  仍显著, 说明生涯适应力在未来工作自我清晰度和主动职业行为之间起部分中介作用, 支持了假设 2b。

第三步中,  $c_3'$  不显著, 说明在考虑了中介路径后, 直接路径没有受到同事支持的调节作用;  $a_3$  和  $b_2$  均显著, 也即前后路径均受到调节。生涯适应力的中介效应大小应为(见图 2):

$$(a_1 + a_3 U)(b_1 + b_2 U) = (0.346 - 0.147U)(0.514 + 0.107U)$$

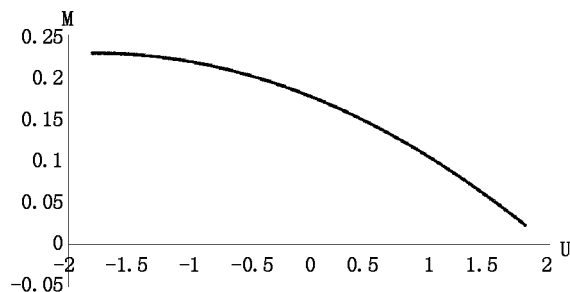


图2 中介效应随调节变量变化图

由于中心化后调节变量  $U$  平均值为 0, 标准差 SD 为 0.57。  $U = -1SD$ 、 $0$ 、 $1SD$  时, 中介效应值分别为 0.20、0.18、0.15。相应地, 未来工作自我清晰度通过生涯适应力对主动职业行为的间接效应占总效应的比例分别为 43%、38%、32%。当同事支持水

平较低时, 间接效应变大, 直接效应变小; 当同事支持水平较高时, 间接效应变小, 直接效应变大。

不过, 第三步中虽然  $b_2$  显著, 但对应的  $R^2$  变化只有 1%, 缺乏实质性意义(温忠麟, 叶宝娟, 2014)。这从图 3 也能看出来, 虽然是二次曲线, 但在合理的取值区间范围与直线近似。因而可以认为中介路径只有前半路径受到同事支持的调节, 这就验证了假设 3b。

生涯适应力

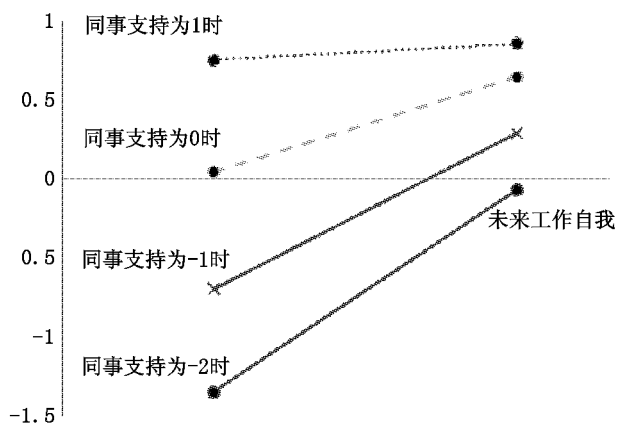


图3 同事支持对未来工作自我与生涯适应力关系的调节

考察一下不同的同事支持水平上, 未来工作自我如何影响生涯适应力。如图 3, 当同事支持较低时, 未来工作自我对生涯适应力的影响比较大(斜率较大), 而随着同事支持的增高, 未来工作自我对生涯适应力的影响变小乃至消失。

综合以上结果, 未来工作自我清晰度是主动职业行为的影响因素; 生涯适应力起部分中介作用; 同事支持调节了中介路径的前半路径: 同事支持水平

越高,未来工作自我对生涯适应力的影响越小,相应的,生涯适应力的中介作用也越弱。

## 5 讨论

本文的贡献在于从主动性行为模型出发,以个人情境为线索,结合生涯适应理论,探讨了主动职业行为的影响因素未来工作自我清晰度,建立模型分析了生涯适应力的中介作用以及同事支持的调节作用。

未来工作自我清晰度是主动职业行为的一个重要前因变量,这一结果支持了未来工作自我清晰度为主动性行为提供动力来源的理论(Strauss et al., 2012)。在当前无边界职业生涯发展特点的情境下,个体在进行职业生涯管理的过程中,一个清晰、容易想象的未来工作自我形象才能对未来指向的行为(如主动职业行为)提供目标性指引以及行为驱动力。

同时,本文结果也为个体角色身份在主动性行为中的动机作用(Parker et al., 2010)提供了明确证据。该理论认为个体主动性行为产生的重要原因除了工作的乐趣和价值观外,还有一个很重要的原因是与个体的身份角色信息相关,未来工作自我清晰度对主动职业行为有正向作用的结果恰好为这一说法提供了支持。

生涯适应力对员工的主动职业行为存在正向预测作用,这一结果是对主动性行为模型的补充,同时也为生涯建构理论和Strauss等(2012)关于未来工作自我清晰度的作用与主动职业行为成因理论提供了实证支持。

未来工作自我代表的是主动职业行为产生的原因,也即驱动力;而生涯适应力则代表了行为产生的可能性,也即能力。未来工作自我清晰度为员工的主动职业行为产生提供了源动力,而未来工作自我对生涯适应力的促进作用则是指个体通过改变自我来应对职业生涯的不确定性或是在面临职业改变时采取相应的措施或做出合理的反应,从而促进主动职业行为。这就容易理解生涯适应力的中介作用。

鉴于主动性行为模型和生涯理论对情境作用的强调,我们考察了同事支持这一情境变量对上述中介过程的调节作用。结果表明,同事支持在中介模型的前半路径起到负向调节作用。这是因为,同事支持水平高时,无论个体的未来工作自我清晰度如何,都会有很高的生涯适应力,个体通常也会更依赖于那些他们信赖和在乎的人。外部资源多了,需要自身投入的心理资源则相对减弱。同事支持水平变低时,个体的未来工作自我清晰度对生涯适应力的影响明显增强,所以外部支持少的时候,自己的投入

和努力就更加重要。

以往学者们多认为社会支持对个体具有增益作用。然而随着研究深入,这一观点开始受到质疑。如果把增益作用理解为主效应,那么本文结果还是支持了社会支持的增益作用;如果把增益作用理解为调节作用,社会支持的调节效应却是负面的,降低了自己的投入和努力的后继影响。

本文还存在一些不足。首先,生涯适应力在未来工作自我清晰度和主动职业行为模型中起部分中介作用,说明存在其他中介变量可在后续研究中去探讨。其次,当前关于同事支持的研究十分匮乏,主要集中在医疗领域和压力情况下,在理论支持上尚存许多可进一步研究之处。再者,目前关于同事支持的研究考察的均为其对个体的积极作用,而本文揭示出工作环境中也有可能存在削弱个体内驱力的作用,这一结果有待更多的检验。

## 参考文献

- 秦晨曦.(2016). 未来工作自我:结构与动机作用(硕士论文). 华中师范大学.
- 苏红玲.(2008). 组织内工作伙伴支持影响员工创造力的过程模型研究(博士学位论文). 浙江大学.
- 温忠麟,叶宝娟.(2014). 有调节的中介模型检验方法:竞争还是替补. *心理学报*, 46(6), 714-726.
- 叶宝娟,温忠麟.(2012). 测验同质性系数及其区间估计. *心理学报*, 44(6), 1687-1694.
- Barone, C., Aguirre - Deandreis, A. I., & Trickett, E. J. (1991). Means - ends problem - solving skills, life stress, and social support as mediators of adjustment in the normative transition to high school. *American Journal of Community Psychology*, 19, 207-225.
- Claes, R., & Ruiz - Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 357-378.
- Grant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self - efficacy and outcomes: A three - wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 561-570.
- Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., et al. (2012). Career adapt - abilities scale - China form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 686-691.
- Hoyle, R. H., & Sherrill, M. R. (2006). Future orientation in the self - system: Possible selves, self - regulation, and behavior. *Journal of Personality*, 74, 1673-1696.
- Kosslyn, S. M. (1987). Seeing and imagining in the cerebral hemispheres: A computational approach. *Psychological Re-*

- view, 94, 148 – 175.
- Leondari, A. , Syngollitou, E. , & Kiosseoglou, G. ( 1998 ). Academic achievement, motivation and future selves. *Educational Studies*, 24, 153 – 163.
- Markus, H. , & Nurius, P. ( 1986 ). Possible selves. *American Psychologist*, 41, 954 – 969.
- Oyserman, D. , & Markus, H. R. ( 1990 ). Possible selves and delinquency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 112 – 125.
- Parker, S. K. , Bindl, U. K. , & Strauss, K. ( 2010 ). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36, 827 – 856.
- Parker, S. K. , Williams, H. M. , & Turner, N. ( 2006 ). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 636 – 652.
- Savickas, M. L. , & Porfeli, E. J. ( 2012 ). Career Adapt – Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661 – 673.
- Seibert, S. E. , Kraimer, M. L. , & Crant, J. M. ( 2001 ). A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845 – 874.
- Settoon, R. P. , & Mossholder, K. W. ( 2002 ). Relationship quality and relationship context as antecedents of person – and task – focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87, 255 – 267.
- Strauss, K. , Griffin, M. A. , & Parker, S. K. ( 2012 ). Future work selves: How salient hoped – for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97, 580 – 598.
- Taber, B. J. , & Blankemeyer, M. ( 2015 ). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20 – 27.
- Taylor, S. E. , Pham, L. B. , Rivkin, I. D. , & Armor, D. A. ( 1998 ). Harnessing the imagination: Mental simulation, self – regulation, and coping. *American Psychologist*, 53, 429 – 439.
- Thompson, J. A. ( 2005 ). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1011 – 1017.

## Future Work Self Salience and Proactive Career Behavior: A Moderated Mediation Model

Gao Jie   Lin Yanying   Cui Jia   Wen Zhonglin

( School of Psychology/Center for Studies of Psychological Application, South China Normal University, Guangzhou 510631 )

**Abstract:** Based on Proactive Behavior Model and Career Construction Theory, this study investigates how Future Work Self Salience influences Proactive Career Behavior. 195 employees from 13 private enterprises in Guangzhou and Shenzhen were invited to response 4 questionnaires, including Future Work Self Salience Questionnaire, Proactive Career behavior Questionnaire, Career Adaptability Questionnaire and Co – worker Support Questionnaire. The results show that: (1) Future Work Self Salience has a positive effect on Proactive Career behavior; (2) Career Adaptability is a partial mediator between Future Work Self Salience and Proactive Career Behavior; (3) the first stage of the mediation path is moderated by Co – worker Support.

**Key words:** proactive career behavior; future work self salience; career adaptability; co – worker support