

职业乐观对组织承诺、求职行为的影响： 有调节的中介模型*

巩振兴^{1,2}, 张娜³, 李精精⁴, 闫俊蕾¹

(1. 聊城大学商学院, 聊城 252000; 2. 威斯康星大学麦迪逊分校, 美国;

3. 北京信息科技大学经济管理学院, 北京 100101; 4. 北京工业大学经济与管理学院, 北京 100124)

摘要:职业乐观是影响个体职业适应的重要因素之一。尽管以往文献大多认为职业乐观是有利的, 然而职业乐观的个体也会出现求职行为, 导致对现有工作的专注程度降低的负面影响。为了探讨职业乐观的双刃剑效应及其边界条件, 通过2个时间点问卷调查法对581名企业员工进行调查, 结果发现: (1) 职业乐观对求职行为和组织承诺均有正向影响; (2) 易变职业生涯定向在职业乐观对求职行为影响中起中介作用, 工作归属感在职业乐观对组织承诺影响中起中介作用; (3) 心理授权在职业乐观对易变职业生涯定向的影响中起负向调节作用, 在职业乐观对工作归属感的影响中起正向调节作用。

关键词:职业乐观; 心理授权; 易变职业定向; 求职行为; 组织承诺

中图分类号:B848

文献标识码:A

文章编号:1003-5184(2022)01-0083-08

1 引言

技术进步、工作结构调整使职业发展的可预测性降低, 个体需要变得更加灵活地适应职业发展和工作变化。因此, 职业发展研究的重点从使个人的兴趣、需求和价值观与组织要求保持一致转移到使个体能力与未来职业发展、工作调整要求保持一致上来(Savickas & Baker, 2005)。这些能力不仅包括职业技能, 还包括可转移的非智力能力, 如应变、尽职尽责、应对不确定情境等(Garcia, Restubog, Bordia, Bordia, & Roxas, 2015)。已有研究发现, 职业乐观是影响个体职业适应的重要因素之一(Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005)。

职业乐观是个体对未来职业发展最佳结果的期待和积极态度(Rottinghaus et al., 2005)。对自己的职业生涯持有乐观态度的个体对自身未来职业发展感兴趣, 职业障碍对他们而言只是暂时的, 他们倾向于为想象中的未来做好准备, 并感到正走向职业成功(Haratsis, Hood, & Creed, 2015)。研究发现, 职业乐观有助于个体明确职业目标进行职业选择和探索, 提高职业适应能力(Haratsis et al., 2015; Rottinghaus, Buelow, Matyja, & Schneider, 2012)。尽管仅有的几项研究考察了个体职业乐观对工作满意度、组织承诺的促进作用(Haratsis, Creed, & Hood, 2016),

但是也研究认为, 个体会由于职业乐观出现离开组织的想法而不断去寻求新的工作, 在没有正当理由时寻求晋升或新的工作机会影响对现有工作的专注程度(Eva et al., 2020)。两种不同的结论使组织陷入是否应该促进员工的职业乐观两难境地。因此, 促进员工职业乐观固然重要, 但组织也有必要采取措施增加组织承诺使其专注于现有工作。

基于此, 本文旨在解决以下三个问题: (1) 对组织而言, 员工职业乐观总是有利的吗? 还是有利和不利并存? (2) 如果存在不利的方面, 那么导致双刃剑效应背后的机制如何? (3) 面对其双刃剑效应, 组织应该如何管理促进有利、削弱不利? 本文基于社会认知职业理论, 将探讨职业乐观通过易变职业生涯定向对求职行为的影响, 和通过工作归属感对组织承诺的影响, 并分析心理授权在其中的调节作用。

研究主要的贡献表现在: 首先, 探讨了职业乐观的双刃剑作用, 丰富了对职业乐观的认识。以往研究多关注了职业乐观对个体的积极作用, 对组织的消极作用仅有几项研究涉及。尽管研究者提出了职业乐观可能的负面作用, 但也仅限于理论层面(Eva et al., 2020)。虽然研究发现了职业乐观有助于个体职业发展、提高组织承诺, 但盲目乐观带来的求职

* 基金项目: 国家自然科学基金项目(71801120, 71901031), 山东省高等学校青创科技支持计划(2021RW031), 聊城市社科规划课题成果。

行为会降低对工作的专注度(Eva et al., 2020)。然而看似矛盾的组织承诺和求职行为却由于职业乐观的存在而共同存在于个体的职业发展中,员工离职还是留任的冲突能够让个体更加理智地认识职业乐观。

其次,挖掘了职业乐观双刃剑效应的内在机制,拓展了社会认知职业理论的应用。社会认知职业理论认为,经验是通过认知的调节作用而指导职业行为,个人所要达到的目标是对最有影响的信息源,而结果期待是个体对自己的某一行为会导致某一结果的推测。尽管环境事件和个人的历史帮助塑造行为,但它不是自动起作用,而是通过人们的自我导向的目标激发起来的。职业乐观的个体注重对个体未来发展的期待,并为达到期待的目标从行为和态度上做预期准备。个体注重职业生涯目标实现中的自主管理行为,主动探索和追求目标,而非被动接受现实,所形成的易变职业生涯定向会激发求职行为(Briscoe, Henagan, Burton, & Murphy, 2012)。职业乐观得益于组织支持,作为回报,职业乐观的个体能以积极的态度融入组织,组织归属感的认知能够增强组织承诺(Gautam, Van Dick, & Wagner, 2004)。

最后,从企业可以操控的治理机制视角出发,探讨了如何削弱职业乐观的消极作用、增强其积极作用。在行为的自我约束上,社会认知职业理论提出了在目标、自我效能和结果期待之间复杂的相互作用,强调个体认知的作用。Conger 和 Kanungo (1988)指出,授权寓于深刻的自我效能的动机内涵,是个体在组织中提高自我效能感的动态过程。而心理授权是授权的个体内心体验的综合体,组织通过授权行为增加个体的心理授权认知。心理授权高的个体由于其在组织内部的影响力和工作意义感知,更倾向于在组织内部不断发挥自我效能,感受更多的自我决定感,会增强职业乐观对工作归属感的正向影响,削弱职业乐观对易变职业生涯定向的影响。鉴于此,本文认为心理授权能够成为解决职业乐观导致消极效果的一个突破点。

1.1 职业乐观通过易变职业生涯定向的中介影响求职行为

职业乐观高的个体着眼于自身兴趣和未来职业发展,为达到想象中未来的自我做准备,并感到正在走向职业成功(Haratsis et al., 2015)。求职行为是指个人为了获取新工作的信息而从事的活动,包括求职准备工作和与实际求职有关的主动行为(Blau, 1994)。社会认知职业理论认为,结果期望是一种

实施特定行为以达到想象结果的个人信念,根据预期的学习经验,结果期望可以衡量一个人预测某项行为的潜在结果的能力。职业乐观的个体着眼于未来职业发展,有助于个体明确未来职业发展目标,并做出更多积极主动的行为(如求职行为)(Kaminsky & Behrend, 2015)。人格开放性、乐观、求职自我效能感都是影响求职行为的重要因素,职业乐观有期望的涵义,期望良好结果的个体认为自己会影响自己就业成功,倾向于个体的积极行动来解决压力大的问题,更可能在寻找工作上花费时间和精力,倾向于为自身未来做职业计划并探索新的工作岗位。

假设 1a: 职业乐观显著正向影响求职行为。

易变职业生涯定向是指个人通过自主地管理职业生涯来实现主观职业成功的一种倾向(Direnzo, Greenhaus, & Weer, 2015),具有自我导向和价值观驱动双重属性。社会认知职业理论强调个人认知、背景和学习对职业选择行为的影响。职业乐观高的个体倾向于根据自己的标准定义职业成功,并积极采取行动以达到这些标准(Direnzo & Greenhaus, 2011)。Bravo 及其同事(2015)研究发现,职业乐观的个体会做好准备,愿意并且能够适应不断变化的职业环境,并且倾向于表现出更多的适应性行为,例如获得新技能和能力,促进易变职业生涯定向的提高。

以往研究表明,易变职业生涯取向与职业规划、职业目标发展有关(Direnzo et al., 2015)。易变职业生涯取向高的个体渴望寻找符合自身价值观而非组织价值观的职业发展机会。研究发现,易变职业生涯定向高的大学生具有较高地获取与职业相关的信息和资源的强烈意愿(Li, Ngo, & Cheung, 2019)。易变职业生涯定向高的个体有更高的职业抱负,他们倾向于主动地寻找更合适的工作环境,往往表现出较高水平的职业探索行为,他们的离职倾向也会较高(Supeli & Creed, 2016)。因此,提出以下假设。

假设 1b: 易变职业生涯定向在职业乐观和求职行为之间起中介作用。

1.2 职业乐观通过工作归属感的中介影响组织承诺

组织承诺是个人对所属组织的目标和价值观的认同和信任,以及由此带来的积极情感体验。社会认知职业理论认为,结果期待影响成绩目标的水平,较强的结果期待提高抱负目标,有助于人们使其作业行为更稳定和持久。职业乐观是个体坚持目标追求的最强有力的行为预测指标。职业乐观可能包含对有利结果的期望,即使可能会出现不利结果。职

业乐观的人能够有效应对压力(Chemers, Watson, & May, 2000)。职业乐观的个体在适应不确定的环境中会认为,尽管职业选择受到负面影响,但个体曾经在组织中获得的成就和组织成员的接纳使其认为值得留在组织中(Brisette, Scheier, & Carver, 2002)。职业乐观的个体在实现职业目标上花费了更多的精力,由此他们会以更大的职业乐观感会维持这种努力,进而可能导致更大的组织承诺(Carver, Scheier, & Segerstrom, 2010)。

假设 2a:职业乐观显著正向影响组织承诺。

工作归属感是指个体对组织及其从属关系的划定、认同和维系的心理表现(Malone & Issa, 2013)。社会认知职业理论认为,以增强自我效能和积极结果期望的形式产生强化的作用对于培养职业目标以及最终职业发展至关重要。个体具有与他人进行积极互动、维持良好关系的需求,归属具有进化适应功能。当满足归属需要,个体希望别人关系自己的幸福和健康并接受自己(O'Reilly & Robinson, 2009)。职业乐观反映了个体被接纳的积极状态,从反馈回路角度看,作为对职业乐观的个体正反馈,外部对积极个体将给予积极反馈继而增加对职业乐观个体的接纳程度。

组织承诺强调接受组织价值观并表现出为组织效力的行为。工作归属感体现了个人与组织在价值观上的一致性,成员出于对组织吸引和预期,进而保持在情感上的自我定义。工作归属感使个体具有与组织一致的自我构念,带有一定持久性,具体表现为组织成员情愿留在组织中延续组织承诺。工作归属感能够提高个体的社会身份认知,并代表其所属的组织进行思考和行动(Gautam et al., 2004)。组织成员因此感觉自己拥有社会认可,进而提高了成员的组织承诺。

假设 2b:工作归属感在职业乐观和组织承诺之间起中介作用。

1.3 心理授权的调节作用

社会认知职业理论强调个体对外部行为的内部建构,继而影响后续态度和行为。在行为的自我约束上,提出了在目标、自我效能和结果期待之间复杂的相互作用。比如目标影响自我效能的发展,反过来,自我效能和结果期待又影响目标的选择和努力。心理授权包括工作意义、自我效能、自主性和工作影响四个维度。回顾以往研究,心理授权可能会影响到个体对职业乐观的归因,从而影响到其心理倾向

和感知(即易变职业生涯定向和工作归属感)。具体而言:①工作意义能够激发个体的工作热忱和兴趣,使个体在自我价值和工作角色间形成恰当的匹配。②自我效能感的感知能够有效激励个体为了组织、团队的利益而付出额外的努力。③自主性能够使个体掌控工作角色并主动参与相关决策中,这种掌控感不仅能使员工保持积极、健康的心态,缓解心理压力,而且能为了组织的利益牺牲自己的部分兴趣和爱好。④工作影响力的感知使员工感受到自身工作对组织的重要性,从而从属于特定组织。

有较高心理授权感的员工更倾向为将自身职业的乐观归因于组织的特定环境,感到更强的工作归属感,并在职业生涯发展上更倾向于在本组织内部发展。Spreitzer(1995)研究表明感知到被授权的员工觉得自己具有较强的能力,会以积极的方式影响组织,从而愿意在工作中投入更多精力。相对而言,心理授权低的个体在组织中的价值感较差,自身没有影响力且自我效能感和工作自主性也比较低,将自身的职业乐观归因于个体,自己职业生涯要实现职业成功就要靠自己,而不是依靠当前组织。因此就会有易变职业生涯定向,而对组织的归属感较弱。整合以上的讨论提出以下假设:

假设 3a:心理授权调节了职业乐观与易变职业生涯定向之间的关系。具体而言,这一关系对于低心理授权的员工而言相对较强,而对于高心理授权的员工而言相对较弱。

假设 3b:心理授权调节了职业乐观与工作归属感之间的关系。具体而言,这一关系对于高心理授权的员工而言相对较强,而对于低心理授权的员工而言相对较弱。

2 研究方法

2.1 研究过程与样本

采用整群抽样法,选取山东省、安徽省、四川省等6个省37家企业的742名员工作为样本。考虑到共同方法偏差的可能影响,研究根据相关研究经验,在间隔3个月的两个时间点发放两个不同的问卷,在程序上对共同方法偏差进行控制。员工回答包括人口统计学变量、职业乐观、易变职业生涯定向、心理授权、工作归属感在内的第一套问卷。3个月后,员工回答包括人口统计学变量、求职行为、组织承诺在内的第二套问卷。最终前后两次匹配成功且作答有效问卷共581份,有效回收率为78.30%。员工的年龄为 31.76 ± 9.52 岁,其他员工信息见表1。

表 1 人口统计学信息

变量	类别	人数	百分比(%)
性别	男	127	21.9
	女	454	78.1
学历	高中及以下	123	21.2
	专科	55	9.5
	本科	329	56.6
	研究生及以上	74	12.7
工龄	5 年及以下	311	53.5
	6-10 年	52	9.0
	11-15 年	91	15.7
	16-20 年	69	11.9
	21 年及以上	58	10.0

2.2 测量工具

问卷计分方式为 Likert 5 点计分(1 = 非常不同意, 5 = 非常同意)。

职业乐观。采用 Rottinghaus、Day 和 Borgen (2005) 编制的 11 个条目的职业乐观量表。样题为“我渴望达到我的职业理想”, 内部一致性系数为 0.94。

易变职业生涯定向。采用 Briscoe 等(2012) 开发的包括 14 个条目的量表, 其中 8 个条目测量自我导向职业生涯定向, 6 个条目测量价值观驱动职业生涯定向。总体量表内部一致性系数为 0.97。

求职行为。采用 Blau (1994) 编制的包括 14 个条目的求职行为问卷, 其中 6 个条目测量求职行为准备和 8 个条目测量主动寻求工作。由于该量表于 1994 年首次开发, 求职的方式已发生很大变化, 例如, 求职者在求职中越来越多地转向互联网。参照以往文献, 有必要在测量条目中体现求职策略的变

化, 录入将“通过报纸找工作”替换为“使用互联网查找职位空缺”等。内部一致性系数为 0.90。

心理授权。采用 Spreitzer (1995) 编制的 12 个条目的心理授权量表, 包括工作意义、自我效能、自我决定、工作影响四个维度, 每个维度 3 个条目。内部一致性系数为 0.88。

工作归属感。采用 Malone、Pillow 和 Augustine Osman (2012) 开发的工作归属感量表, 共包括 12 个条目。内部一致性系数为 0.95。

工作承诺。采用 Mowday、Porter 和 Steers (1984) 开发的工作承诺量表简化版, 共包括 9 个条目。内部一致性系数为 0.97。

控制变量。选取与员工离职相关的为性别、年龄、教育程度、工龄和人格开放性为控制变量。

3 数据分析与结果

3.1 变量之间区分效度的验证性因素检验

验证性因素分析结果表明, 单因素模型拟合情况较差 ($\chi^2 = 625.16, p < 0.01$; $CFI = 0.87$; $TLI = 0.84$; $RMSEA = 0.13$; $SRMR = 0.05$)。说明不存在严重的共同方法变异问题。

3.2 各变量的相关分析

表 2 结果显示, 职业乐观和易变职业定向、求职行为、工作归属感和组织承诺呈显著正相关 ($ps < 0.01$); 求职行为和心理授权、工作归属感、组织承诺呈显著负相关 ($ps < 0.01$); 组织承诺和心理授权、工作归属感呈显著正相关 ($ps < 0.01$); 人格开放性、年龄、性别和虚拟化后的学历和工龄与职业乐观、求职行为和组织承诺显著相关, 因此需要控制人格开放性等变量。

表 2 各变量的均数、标准差及相关系数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 职业乐观	(0.94)															
2. 心理授权	0.61**	(0.88)														
3. 易变职业生涯定向	0.55**	0.67**	(0.97)													
4. 求职行为	0.37**	-0.37**	0.35**	(0.90)												
5. 工作归属感	0.55**	0.52**	0.56**	-0.35**	(0.95)											
6. 组织承诺	0.39**	0.51**	0.34**	-0.23**	0.49**	(0.97)										
7. 开放性	0.50**	0.56**	0.53**	0.35**	0.65**	0.51*	(0.85)									
8. 性别	0.34	0.41	0.11**	-0.04	0.17**	0.16**	-0.01	-								
9. 学历虚拟 1	-0.05	-0.12**	-0.06	-0.01	-0.14**	-0.27**	-0.23**	-0.17**	-							
10. 学历虚拟 2	-0.03	-0.07	-0.15**	0.01	-0.08*	0.02	0.03	-0.15**	-0.16**	-						
11. 学历虚拟 3	0.14**	0.26**	0.19**	0.13**	0.24**	0.32**	0.21**	0.18**	-0.59**	-0.36**	-					
12. 工龄虚拟 1	-0.03	-0.11**	0.13**	0.11**	0.06	-0.19**	0.04	0.18**	-0.32**	-0.05	0.19**	-				

续表 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
13. 工龄虚拟 2	0.07	0.01	0.03	0.01	0.21**	0.08*	0.16**	-0.16**	0.09*	0.02	-0.08*	-0.33**	-			
14. 工龄虚拟 3	0.27**	0.23**	0.02	0.12*0.04		0.13**	0.01	-0.09*	0.24**	-0.01	-0.10*	-0.46**	-0.13**	-		
15. 工龄虚拟 4	-0.21**	0.09*	-0.01	-0.20**0.00		0.13**	0.02	0.04	-0.07	0.09*	0.08*	-0.39**	-0.14**	-0.15**	-	
16. 年龄	0.02	0.04	0.11**	-0.04	0.16**	0.17**	-0.02	-0.14**	-0.17**	-0.15**	0.18**	0.17**	-0.16**	-0.09*	-0.03	-
M	3.61	3.63	3.79	3.41	3.57	3.50	3.42	-	-	-	-	-	-	-	-	31.76
SD	0.95	0.82	0.99	0.79	0.90	1.15	0.96	-	-	-	-	-	-	-	-	9.52
CR	0.96	0.94	0.97	0.96	0.97	0.97	0.93	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AVE	0.68	0.59	0.72	0.70	0.79	0.82	0.86	-	-	-	-	-	-	-	-	-

注：学历转化为虚拟变量是以高中及以下个体为参考类别，在学历虚拟 1、2、3 上编码为 0，专科、本科、研究生及以上的个体分别在学历虚拟 1、2、3 上编码为 1；工龄转化为虚拟变量是以 5 年及以下个体为参考类别，在工龄虚拟 1、2、3、4 上编码为 0，6-10 年、11-15 年、16-20 年、21 年及以上的个体分别在工龄虚拟 1、2、3、4 上编码为 1。

3.3 假设检验

运用 Bootstrap 法进行中介效应的检验，重复抽样 5000 次。从表 3 中可以发现：(1) 职业乐观对求职行为有正向影响 (模型 2, $\beta = 0.19, p < 0.01$)，验证假设 1a。职业乐观对易变职业定向有正向影响 (模型 1, $\beta = 0.45, p < 0.01$)。将职业乐观、易变职业生涯定向共同放入方程预测求职行为后，易变职业生涯对求职行为 (模型 3, $\beta = 0.12, p < 0.01$) 影响显著，而职业乐观对求职行为 (模型 3, $\beta = 0.13, p$

< 0.05) 影响变小。职业乐观通过易变职业定向对求职行为的间接效应为 0.06，其 95% 的置信区间为 [0.01, 0.10]，置信区间内不包含 0，易变职业生涯定向的中介作用成立，中介效应率为 $ab/c = 0.06/0.19 = 31\%$ ，验证假设 2a。职业乐观与心理授权的交互项对易变职业生涯定向的效应显著 (模型 4, $\beta = -0.07, p < 0.05$)，说明心理授权在职业乐观与易变职业生涯定向之间起调节作用。

表 3 职业乐观对求职行为和组织承诺的影响

自变量	因变量							
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
	易变职业生涯定向	求职行为	工作归属	组织承诺				
常量	0.30	2.17	2.14	2.81	0.13	0.02	0.01	1.13
职业乐观	0.45**	0.19**	0.13*	0.22**	0.33**	0.17**	0.08*	0.30**
易变职业生涯定向			0.12**	0.52**				
职业乐观 * 易变职业生涯定向				-0.07*				
工作归属感							0.28**	0.17**
职业乐观 * 工作归属感								0.07**
R ²	0.49	0.27	0.30	0.60	0.56	0.44	0.46	0.57
△R ²	0.12	0.02	0.03	0.30	0.08	0.02	0.02	0.14
F	48.75**	18.17**	20.39**	65.91**	66.12**	39.54**	39.60**	58.62**

(2) 职业乐观对组织承诺有正向影响 (模型 6, $\beta = 0.17, p < 0.01$)，验证假设 1b。职业乐观对工作归属感有正向影响 (模型 5, $\beta = 0.33, p < 0.01$)。将职业乐观、工作归属感共同放入方程预测组织承诺后，工作归属感对组织承诺 (模型 7, $\beta = 0.28, p < 0.01$) 影响显著，而职业乐观对组织承诺 (模型 7, $\beta = 0.08, p < 0.01$) 影响变小，验证假设 2b。职业乐观通过工作归属感对组织承诺的间接效应为 0.09，其 95% 的置信区间为 [0.04, 0.16]，置信区间内不包含 0，易变职业生涯的中介作用成立，中介效应率

为 $ab/c = 0.09/0.17 = 53\%$ ，验证假设 5。职业乐观与心理授权的交互项对易变工作归属感的效应显著 (模型 8, $\beta = 0.07, p < 0.01$)，说明心理授权在职业乐观与工作归属感之间起调节作用。

为进一步分析心理授权如何调节职业乐观与易变职业生涯、职业乐观与工作归属感职业倦怠的关系，进行简单斜率分析。如图 1 所示，对于心理授权低的群体 (低于平均值 1 个标准差) 来说，职业乐观对易变职业生涯定向的影响较为明显 ($\beta = 0.04, p < 0.01$)，而对于心理授权高的群体 (高于平均值 1

个标准差),这一关系明显较弱($\beta = 0.02, p < 0.01$)。

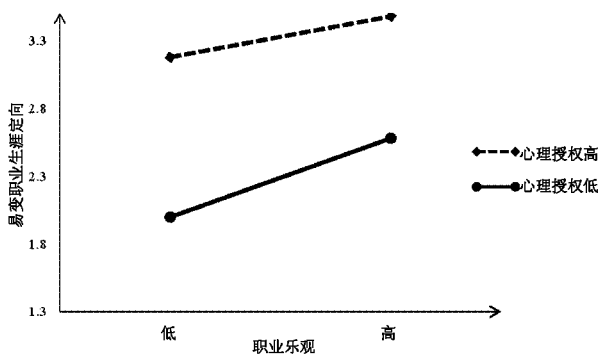


图1 心理授权对职业乐观-易变职业
生涯定向关系的调节效应

图2显示,在心理授权高的群体组内,职业乐观和工作归属感的关系较为强烈($\beta = 0.36, p < 0.01$),而对心理授权低的群体,这一关系也是显著

的正相关,但是相对较弱($\beta = 0.24, p < 0.01$)。

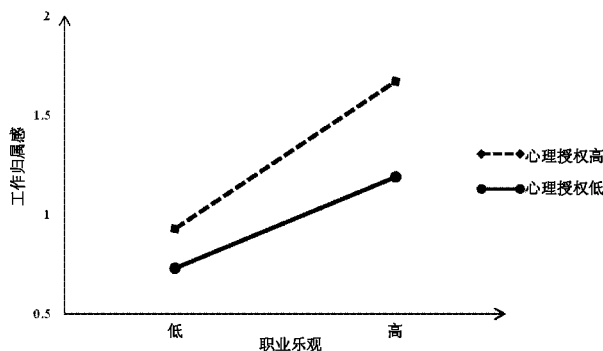


图2 心理授权对职业乐观-工作归属感关系的调节效应

由表4可知,心理授权分别取均值加减一个标准差时,职业乐观对求职行为、组织承诺的间接影响效应的差异分别达到0.02($p < 0.01$)和0.12($p < 0.01$),差异显著(Hayes & Rockwood, 2020)。

表4 有调节的中介效应检验结果

中介路径	调节变量	效应值	标准误	95% 置信区间
职业乐观→易变职业生 涯定向→求职行为	心理授权低	0.04	0.02	[0.01 - 0.07]
	心理授权高	0.02	0.01	[0.00 - 0.04]
	差异	0.02	0.01	[0.01 - 0.03]
职业乐观→工作归属 感→组织承诺	心理授权低	0.24	0.04	[0.16 - 0.32]
	心理授权高	0.36	0.05	[0.27 - 0.45]
	差异	0.12	0.01	[0.11 - 0.13]

对有调节中介检验显示,职业乐观对求职行为有调节的中介检验的判定指标为-0.01,95%的置信区间为[-0.02,0.00],置信区间内不包含0。工作乐观对组织承诺有调节的中介检验的判定指标为0.02,95%的置信区间为[0.00,0.04],置信区间内不包含0,验证假设3a、3b。

4 讨论

对职业乐观影响组织承诺、求职行为影响机制的考察不但有助于回答职业乐观的双刃剑效应通过什么起作用,更能显示如何发挥其积极作用、削弱消极效应。具体而言,研究探讨了职业乐观通过易变职业生
涯定向对求职行为的影响,和职业乐观通过工作归属感对组织承诺的影响,并分析了心理授权的调节作用。

研究发现,易变职业生
涯定向在职业乐观对求职行为影响中起中介作用。这与先前研究相同(Eva et al., 2020),即过度的职业乐观会产生负面影响。职业乐观还经由易变职业生
涯定向进而影响求职行为。这一研究结果,一方面支持了职业乐观对职业生
涯定向的预测作用(Direnzo & Greenhaus,

2011),验证了易变职业生
涯定向对求职行为的促进作用;另一方面说明易变职业生
涯定向在其中的桥梁作用,职业乐观个体对未来目标期待指引个体主动职业探索进而诱发更多的求职行为,为社会认知职业理论提供实证依据。

研究结果表明,工作归属感在职业乐观对组织承诺影响中起中介作用。与以往关于职业乐观的元分析类似,职业乐观高的个体能够体会更多的工作满意度进而增加组织承诺(Eva et al., 2020)。在内在影响机制上,社会认知职业理论强调自我认知在自我约束和学习经验中的作用。一方面,个体对实现职业成功所带来职业乐观的过程中是由于投入的大量精力而来,为了得到更多的职业乐观就需要维持或进一步投入精力,另一方面,职业乐观个体自身的乐观魅力及其对社会交往的需要,能够增加其工作归属感,进而促进组织承诺的提高(Carver et al., 2010)。

心理授权在职业乐观对易变职业生
涯定向的影响中起负向调节作用,在职业乐观对工作归属感的影响中起正向调节作用。这一结论验证了Conger

和 Kanungo (1988) 的结论,授权行为本身就包括了自我效能的动机内涵,是个体在组织中提高自我效能感的动态过程。和社会认知职业理论一致,目标、自我效能和结果期待的相互作用于个体行为和态度,强调个体认知的作用。心理授权是对组织授权的个体认知,个体和对环境的感知相互作用于未来行为,如求职行为和组织承诺。值得关注的是,心理授权负向调节了职业乐观的消极作用,正向调节了职业乐观的积极作用,为组织通过实施授权行为提高个体心理授权认知继而更大程度地发挥职业乐观积极作用提供实证依据。

在不确定的就业环境和职业发展背景下,提高心理授权尤为必要。组织应该能够发展员工能力、提高员工责任的工作,增强提高团队合作能力的机会。明确定义员工可以自由行动的范围,通过设定明确的期望,赋予员工做出决策的权限,确保决策符合公司目标。能够接受员工以不同于领导或同事的方式完成任务,避免进行操作流程上的细微管理。为员工提供必要的解决问题的工具、资源并鼓励其反馈、建言和咨询。领导清晰地传达组织的愿景以及团队及其个人如何为愿景做出贡献,使员工了解他们的贡献正在发挥作用,从而赋予他们权力。

研究的局限和未来研究方向为:第一,尽管应用的调查法未被检验有共同方法偏差,但为了排除或减少通用方法偏差的可能性,未来的工作应寻求利用客观数据或获得来自多个来源的数据,还可以考虑采用经验抽样方法来检查职业乐观是否在较短的时间范围内发生了变化以及影响因素导致这种变化。第二,研究没有考虑或者控制诸如职业兴趣和社会经济地位的作用。由于这些因素可能会影响职业发展决定,应在以后的研究中加以控制。第三,研究仅专注于易变职业生涯导向,没有考虑其他类型的职业导向,例如传统的、无边界的职业导向。需要未来研究探讨用于识别和评估影响不同职业取向的关键机制个人对未来职业选择的期望。

参考文献

- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2), 288-312.
- Bravo, J., Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2015). Measuring career orientations in the era of the boundaryless career. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 1-24.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308-316.
- Brissette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality & Social Psychology*, 82(1), 102-110.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889.
- Chemers, M. M., Watson, C. B., & May, S. T. (2000). Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison of self-esteem, optimism, and efficacy. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 26(3), 267-277.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). *Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness*. Jossey-Bass Publishers.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538-560.
- Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36(3), 567-589.
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103287.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88(6), 10-18.
- Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.
- Haratsis, J. M., Creed, P. A., & Hood, M. (2016). Cross-lagged relationships between person-based resources, self-perceptions, and career and life satisfaction in young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 169-188.
- Haratsis, J. M., Hood, M., & Creed, P. A. (2015). Career goals in young adults personal resources, goal appraisals, attitudes, and goal management strategies. *Journal of Career Development*, 42(5), 123-164.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2020). Conditional process analysis: Concepts, computation, and advances in the modeling of the contingencies of mechanisms. *American Behavioral Scientist*, 64, 19-54.

- Kaminsky, S. E. , & Behrend, T. S. (2015). Career choice and calling: Integrating calling and social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 23(3), 383 – 398.
- Li, H. , Ngo, H. Y. , & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self – efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 115(2019), 103 – 322.
- Malone, E. K. , & Issa, R. R. A. (2013). Work – life balance and organizational commitment of women in the U. S. construction industry. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 139(2), 87 – 98.
- Malone, G. P. , Pillow, D. R. , & Osman, A. (2012). The general belongingness scale (GBS) : Assessing achieved belongingness. *Personality & Individual Differences*, 52(3), 311 – 316.
- Mowday, R. , Porter, L. , Steers, R. , & Trice, H. (1984). Employee – organization linkages: The psychology of commitment, Absenteeism, and turnover. *Contemporary Sociology*, 13(1), 90.
- O’Reilly, J. , & Robinson, S. L. (2009). The negative impact of ostracism on thwarted belongingness and workplace contributions. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, (1), 1 – 7.
- Rottinghaus, P. J. , Buelow, K. L. , Matyja, A. , & Schneider, M. R. (2012). The career futures inventory – revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123 – 139.
- Rottinghaus, P. J. , Day, S. X. , & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career – related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3 – 24.
- Savickas, M. L. , & Baker, D. B. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin, and early development. In N. J. Mahwah(Ed.) , *Handbook of vocational psychology*(pp. 15 – 50). London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishes. (Reprinted).
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442 – 1465.
- Supeli, A. , & Creed, P. A. (2016). The longitudinal relationship between protean career orientation and job satisfaction, organizational commitment, and intention – to – quit. *Journal of Career Development*, 43(1), 105 – 133.

The Research on the Double – edged Sword Effect of Career Optimism and Boundary Conditions

Gong Zhenxing^{1,2}, Zhang Na³, Li Jingjing⁴, Yan Junlei¹

(1. School of Business, Liaocheng University, Liaocheng 252000;

2. Department of Communication Arts, University of Wisconsin – Madison, USA;

3. School of Economics and Management, Beijing Information Science & Technology University, Beijing 100101;

4. School of Economics and Management, Beijing University of Technology, Beijing 100124)

Abstract: Career optimism is one of the important factors for successfully adapting to career changes. Although most of the existing literature considers career optimism to be beneficial, individuals with career optimism will also exhibit job search behaviors, resulting in a negative impact on the reduction in the concentration of current job. For exploring the double – edged sword effect of career optimism and boundary conditions, 581 employees’ data were collected through two separate occasions. The results indicated that: (1) Career optimism significantly and positively affected the job search behavior and organizational commitment; (2) Protean career orientation partially mediated the relationship of career optimism and job search behavior, the sense of belonging partially mediated the relationship of career optimism and organizational commitment; (3) Psychological empowerment negatively moderated the relationship of career optimism and protean career orientation, and positively moderated the relationship of career optimism and sense of belonging, that is, the higher the level of psychological empowerment, the lower are the positive relationship of career optimism and protean career orientation, the higher are the positive relationship of career optimism and sense of belonging.

Key words: career optimism; psychological empowerment; protean career orientation; job search behavior; organizational commitment