积累积极心理资源:求职重塑与求职自我效能感的良性循环效应

何 斌,胡卫敏,孙 旭

(广东工业大学 管理学院,广东 广州 510520)

摘 要: 以往研究主要从资源消耗的视角探索新求职者的求职自我效能感。文章利用社会认知理论,探讨"新求职者如何积累求职自我效能感"的问题及其结果。针对76名新求职者,通过历时四个月的追踪调查获取数据。MPLUS7.4软件多层次结构方程模型分析发现:每周求职重塑显著正向影响每周求职自我效能感;每周求职自我效能感显著正向影响次周求职重塑,并中介每周求职重塑对次周求职重塑的影响,即求职重塑与求职自我效能感之间相互促进形成良性循环效应;每周求职自我效能感显著正向影响就业机会,并中介每周求职重塑对就业机会的影响。研究结果拓展了求职自我效能感形成及其良性循环效应的认识,对如何积累新求职者的求职自我效能感、促进其求职成功具有实践意义。

关键词: 求职重塑;求职自我效能感;良性循环效应;就业机会;积极心理资源

中图分类号: F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2023)03-0081-13

DOI:10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2023.03.006

Accumulating Positive Psychological Resources: The Virtuous Circle Effect of Job Search Crafting and Job Search Self-efficacy

HE Bin, HU Weimin, SUN Xu

(*School of Management, Guangdong University of Technology, Guangzhou 510520, China*)

Abstract: Previous studies have mainly explored the job search self-efficacy of new job-seekers from the perspective of resource consumption. This research uses social cognitive theory to explore the issue of "how new job-seekers accumulate job search self-efficacy" and its results. Based on 76 new job seekers, data were collected through four months of follow-up. Multi-level structural equation model, MPLUS 7.4 software, was used to analyze the data. Three results are showed as follows: job search crafting this week has a significant positive effect on job search self-efficacy this week; this week's job search self-efficacy has a positive effect on the next week's job search crafting, and this week's job search self-efficacy plays an intermediary role between this week's job search crafting and next week's job search crafting, that is, job search crafting and job search self-efficacy promote each other to form a virtuous cycle effect; the job search self-efficacy this week is significantly positively correlated with employment chances, and this week's job search self-efficacy plays an intermediary role between this week's job search crafting and employment chances. The results of this study expand the understanding of the formation of job search self-efficacy and its virtuous circle effect, and they have practical significance for cultivating the job search self-efficacy of new job-seekers and promoting their job-seeking success.

收稿日期: 2022-12-29

基金项目: 国家自然科学基金项目"问题求解的知识拓展机制研究"(72071049);教育部人文社会科学规划基金项目"转型期企业伪社会责任行为的动因及发生机理"(16YJAZH014)

作者简介: 何斌,男,教授,博士生导师,管理学博士,主要从事人力资源管理与组织行为研究;胡卫敏,女,博士研究生,主要从事人力资源管理与组织行为研究;孙旭(通讯作者),男,副教授,管理学博士,主要从事人力资源管理与组织行为研究。

Key words: job search crafting; job search self-efficacy; virtuous cycle effect; employment chances; positive psychological resources

一、引 言

新冠疫情的暴发以及数字化转型的迫切需要对我国高校毕业生的就业环境造成重大影响[1-2],使当今的求职环境愈加多变且难以捉摸。新求职者要想在这种环境中存活下来并取得成功,就要培育和发展积极心理资源。积极心理资源指那些能够使人成功的积极力量,包括自我效能感、主观幸福感、希望、乐观、情绪智力以及复原力等[3-4]。求职自我效能感是求职过程中重要的积极心理资源,它指新求职者自我完成各种求职活动、实现求职目标的内在能力信念[5-6]。求职自我效能感带来的信心促使新求职者积极参与求职活动,即使在反复失败的情况下也能不断为实现求职目标努力[7-8]。新求职者可以通过求职自我效能感的作用促使求职目标的实现[9]。因此,求职自我效能感的培育和发展仍是当前求职领域相关学者以及实践界关注的重要问题。

研究发现,工作搜寻经历、大五人格、社会支持等显著影响求职自我效能感[10],感知求职进展等因素正向影响个体内求职自我效能感[11]。这些研究从个体间、个体内视角探索求职自我效能感的前因,有助于求职领域相关学者澄清求职自我效能感的关键影响因素,为培育求职自我效能感提供思路。个体产生求职自我效能感的前因通常源于求职目标逐渐被趋近,而目标被趋近的方式之一是个体在求职过程中通过主动付诸行为实践来塑造求职环境条件、促进求职目标的实现[12]。但已有研究忽略了个体为实现求职目标塑造求职环境条件而实施的主动性行为对求职自我效能感的影响。主动性行为是个体自发主动实施的、有助于改善环境及其结果的行为[13]。求职重塑(Job Search Crafting)是个体通过优化可用资源、现有需求和挑战等方式来增强个体与环境的契合,重新塑造求职环境条件的自发性、主动性行为[14]。根据社会认知理论,个体发挥主动性投入行为塑造环境[15],若求职重塑使个体的求职过程不断被推进,求职目标不断被趋近,个体的求职自我效能感最终会得到提升。但求职自我效能感在求职过程中是不断变化的,在个体内每周水平是波动的[16]。因此,本研究从个体内视角探索每周求职重塑对每周求职自我效能感的影响,从理论上拓展求职自我效能感的前因研究,实践上为培育求职自我效能感提供新的切入点。

求职重塑促进求职自我效能感产生的观点,很好地解释了求职自我效能感形成的原因,但根据社会认知理论的“行为与个人信念相互作用”观点[17],也引出一个新问题,即求职自我效能感是否会影响求职重塑、二者是否会相互作用导致求职自我效能感的积累?已有研究认为求职自我效能感可以激发个体主动实施求职行为来塑造求职环境条件促使求职目标的实现[18-19],但忽略了求职自我效能感对求职重塑行为的激发。此外,大多学者认为求职自我效能感在求职过程中逐渐被消耗,即新求职者为实现求职目标在持续性投入的过程中,需要在注意力、情绪等方面进行自我调整,逐渐消耗有限的心理资源[20]。该观点很好地解释了求职自我效能感在求职行为作用下的结果,拓展了求职行为与求职自我效能感之间的作用机制研究。但“求职自我效能感在求职过程中是否一定会逐渐被消耗”是尚未被解决的问题。根据社会认知理论,若个体发挥能动性投入的行为促进了塑造环境目标的实现,自我效能感将得到增强,且会进一步激励个体投入塑造环境的行为,行为与自我效能感之间相互作用[17]。因此,若求职重塑促进个体求职目标的实现,那么求职自我效能感将得到增强,且会进一步促使求职重塑的实施。换句话说,求职重塑与求职自我效能感之间相互促进会导致积极心理资源“求职自我效能感”的积累,即求职重塑与求职自我效能感相互作用导致求职自我效能感的积累,两者之间会形成良性循环效应。这里,良性循环效应指事物之间相互关联、依托,组成循环滋生链条,形成共同促进的因果关系的现象[21]。鉴于以上分析,本研究尝试进一步探讨每周求职自我效能感对每周求职重塑的影响,探究是否存在“每周求职重塑—每周求职自我效能感—次周求职重塑”的良性循环机制。该良性循环机制的研究,有助于深入了解求职自我效能感及其在求职过程中的价值。

假若每周求职重塑与每周求职自我效能感相互作用导致每周求职自我效能感循环积累,得到循环积

累的每周求职自我效能感如何影响新求职者的求职结果?已有文献认为求职自我效能感可以增加收到工作邀请的数量[22],提高求职期望[23],提升面试绩效[24],促进求职目标的实现[25]。这些文献很好地探索了求职自我效能感对求职结果的影响,但未探究得到循环积累的求职自我效能感对求职结果的影响。借鉴社会认知理论[15],得到积累的求职自我效能感,使新求职者更加坚信自己可以塑造外部求职环境条件,增加远期求职目标实现的可能性,提高就业机会。就业机会是新求职者在求职市场中的重要外部环境[14],也是决定其求职结果的关键因素。因此,本研究尝试探索每周求职重塑引发得到积累的每周求职自我效能感对就业机会的影响,深入剖析"每周求职重塑—每周求职自我效能感—就业机会"的中介机制。这有助于解释每周求职重塑引发积累的每周求职自我效能感对就业机会的影响,深化积极心理资源良性效应的认识和理解。

综上,本研究整体思路可通过图1表示。新求职者每周求职重塑行为与每周求职自我效能感相互促进,导致求职自我效能感的积累,从而促使新求职者增加就业机会,获得积极的就业结果。

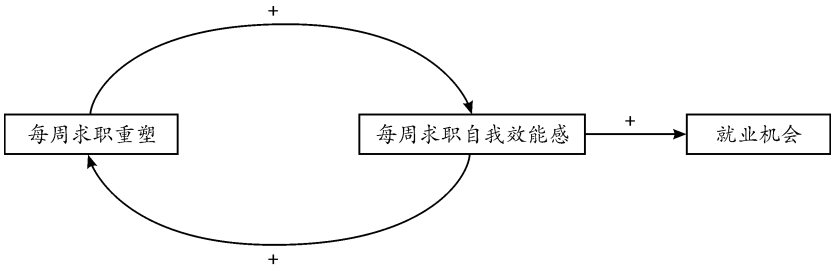

图1　本研究整体思路

二、理论基础和研究假设

(一) 社会认知理论

班杜拉的社会认知理论认为人类活动是环境、行为与个人信念三因素之间两两相互作用,影响人类发挥能动性塑造外部世界的过程[15]。个人信念是个体自身拥有的内在属性,人们最熟悉的代表性个人信念是自我效能感。自我效能感是关于人们对完成某个特定行为或实现某种结果的能力信念[26]。作为社会认知理论的核心构念,自我效能感的形成源于个体投入行动塑造环境的过程[17]。在这一过程中,如果人们通过行为塑造环境的结果与自我追求的目标一致,则"我能行"的自我效能感将会增强;反之,自我效能感将会降低[27]。自我效能感作为激励人们不断行动塑造世界的心理动力,其高低水平直接影响个体与环境互动时塑造环境行为的主动性和努力程度。相信"我能行"的自我效能感形成后,作为个体能否影响世界的内在信念,激励人们利用各种机会不断投入行为,主动塑造环境、掌控生活和改变人生。社会认知理论还认为,人们塑造世界的信念和行为之间的关系,不仅仅是简单的静态的相互影响,在时间序列上它们之间的影响是循环往复的[26]。

(二) 每周求职重塑与每周求职自我效能感

依据社会认知理论,新求职者每周主动重塑求职环境条件的求职重塑行为显著影响每周"我能行"的求职自我效能感的形成。社会认知理论认为,个体能够发挥能动性投入行为塑造环境,若个体投入行为塑造环境的努力,促进了自我目标的实现,将坚定个体有能力影响环境、掌控自我命运的信念,显著提升个体在与外部环境互动中"我能行"自我效能感的形成[27]。

求职过程中,新求职者能够发挥能动性投入每周求职重塑行为去塑造求职环境条件[14]。具体来说,新求职者根据求职目标安排每天求职任务、自主选择实施求职任务的时间和顺序,构建获取和传递求职信息的、有利于求职目标实现的求职人际关系网络,实施任务重塑和关系重塑行为[12]。随着行为的不断投入,

每周的求职任务不断被完成,求职人际关系网络逐步健全,远期的求职目标不断被趋近[12]。这将坚定新求职者有能力掌控和主导求职环境的信念,显著提升新求职者在与求职环境互动中“我能行”的求职自我效能感的形成。综上,新求职者每周投入的求职重塑行为,将创造出有利于求职目标实现的良好环境,促进新求职者“我能行”的求职自我效能感的形成。因此,本研究提出以下假设:

假设1:每周求职重塑与每周求职自我效能感正相关。

(三) 每周求职自我效能感与次周求职重塑

新求职者每周逐步形成的求职自我效能感影响次周求职重塑行为的投入。根据社会认知理论,作为内在信念,自我效能感使个体相信自己有能力塑造环境。这会影响个体与环境互动中投入塑造环境行为的主动性、努力程度以及个体对行为结果的评价,激励个体后续投入更多行为塑造外部环境[17]。具体到求职过程中,一方面,每周较高的求职自我效能感水平,意味着新求职者具有更强“我能行”的信念,更加相信自己有能力塑造求职环境条件。“我能行”的信念作为内在心理动力[17,28],使新求职者在与求职环境互动的过程中表现出更多的主动性、更加愿意付出努力塑造环境[29]。因此,新求职者愿意投入更多塑造求职环境条件的求职重塑行为。另一方面,新求职者在决策是否投入求职重塑行为时,会评估求职重塑行为塑造求职环境条件的可能性[30]。每周求职自我效能感水平较高的新求职者,对行为努力塑造环境实现的可能性评价较高[12,31]。因此,在后续个人与求职环境的互动中,新求职者更加愿意付出行为努力[31-33],次周投入更多塑造环境的求职重塑行为。综上,新求职者前一周求职自我效能感的增强,激励其后续次周投入更多的求职重塑行为。因此,本研究提出以下假设:

假设2:每周求职自我效能感与次周求职重塑正相关。

(四) 每周求职重塑—每周求职自我效能感—次周求职重塑的良性循环机制

社会认知理论认为,人们会发挥能动性不断通过投入行为来塑造外部环境。如果行为努力促进了塑造环境目标的实现,则个体会认为自己有能力塑造环境,增强“我能行”的自我效能感信念,即成功塑造环境的行为增强个体的自我效能感信念。随着内在自我效能感信念的增强,个体对于自己能够塑造环境充满信心,愿意付出更多行为和努力来塑造环境,即内在自我效能感信念激励个体投入更多塑造环境的行为。由此,形成“行为—自我效能感信念—行为”随时间循环影响的效应[15]。

依据社会认知理论“行为—信念—行为”的循环影响,新求职者每周求职重塑行为可能通过每周求职自我效能感信念的中介影响次周的求职重塑行为。在每周求职过程中,为促进求职目标的实现,新求职者发挥能动性通过安排实施求职任务、构建求职人际关系网络等投入求职重塑行为来塑造外部求职环境条件。求职任务逐步被完成、求职人际关系网络逐步被完善,促进了求职目标的实现,使新求职者认为自己有能力塑造求职环境条件,提升“我能行”的求职自我效能感水平[34]。求职自我效能感的增强使新求职者更加相信自己可以塑造求职环境条件,更加愿意付出行为努力去塑造环境,即求职自我效能感激励新求职者主动投入塑造环境的求职重塑行为[15,35]。综上,依据社会认知理论“行为—信念—行为”影响链条,新求职者可能形成“求职重塑行为—求职自我效能感信念—后续求职重塑行为”影响路径,每周求职重塑可能通过每周求职自我效能感的中介影响次周的求职重塑行为。因此,本研究提出以下假设:

假设3:每周求职重塑通过每周求职自我效能感的中介作用正向影响次周求职重塑。

(五) 每周求职重塑远端的求职结果

新求职者每周的求职自我效能感影响其就业机会。根据社会认知理论,作为内在信念的自我效能感,使个体相信自己可以创造出有利的外部环境、提高对行为结果的评价,增强自我目标实现和成功的可能性[17]。每周求职自我效能感水平较高时,新求职者更有信心通过制作简历、准备面试、与面试官互动等行为来增加就业机会[36-37]。此外,较高的每周求职自我效能感有助于提高新求职者对求职行为结果的评价,使新求职者更愿意积极乐观看待外部求职环境[38]、主动收集求职相关信息,开展求职环境探索[39]。在环境探索中可能收到面试、工作邀请、建议与反馈等[40],从而获得额外的途径增加就业机会[14]。综上,新求职者的每周求职自我效能感可以增加就业机会。因此,本研究提出以下假设:

假设4:每周求职自我效能感与就业机会正相关。

新求职者每周求职重塑可能通过每周求职自我效能感的中介影响就业机会。由社会认知理论可知,个体可以通过发挥主观能动性实施行为塑造外部环境。如果行为的实施有利于塑造环境目标的实现,个体将坚定“我能行”的自我效能感信念。自我效能感使个体对塑造环境充满信心,愿意实施行为来塑造环境。由此,个体行为影响自我效能感信念,自我效能感信念又反过来影响后续行为,后续行为再次增强初始自我效能感,二者循环影响,导致后续自我效能感信念的积累增强。得到积累的自我效能感信念,使个体更加坚信自己可以塑造外部环境,增加远期目标实现的可能性[15]。

处于求职过程中的新求职者每周积极主动地通过参加就业指导培训等实施求职重塑行为,丰富求职相关的知识[14],获得求职领域相关信息[41-42],来塑造外部求职环境条件。这有利于塑造环境目标的实现[12],激发“我能行”的每周求职自我效能感。每周求职自我效能感产生的信心使新求职者愿意再次实施求职重塑行为来塑造求职环境条件[29]。因此,新求职者的每周求职重塑行为影响每周求职自我效能感信念,每周求职自我效能感又反过来影响次周求职重塑,次周求职重塑再次影响每周求职自我效能感,在二者循环影响的作用下,每周求职自我效能感得到积累。每周求职自我效能感信念得到积累的新求职者更加坚信自己可以塑造有利于自我就业的求职环境,增加远期求职目标实现的可能性。综上,在每周求职重塑行为的作用下,新求职者的每周求职自我效能感得到积累,从而增加就业机会,即每周求职自我效能感在每周求职重塑与就业机会之间具有重要的中介作用。因此,本研究提出以下假设:

假设5:每周求职重塑通过每周求职自我效能感的中介作用正向影响就业机会。

综上,本研究的理论模型如图2所示。

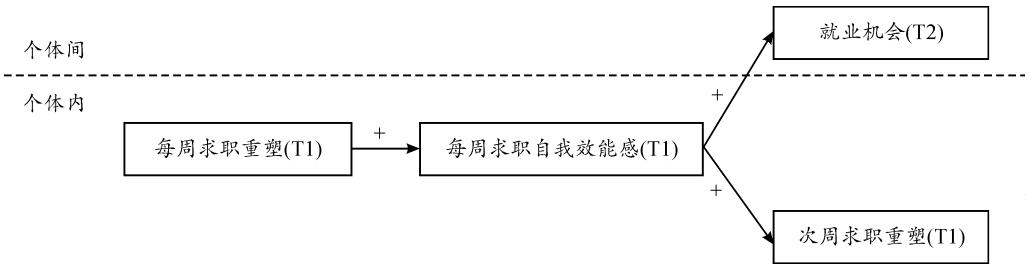

图2　理论模型

注:T 为调研阶段,T1为第一阶段,以此类推。

三、研究方法

(一) 样本和数据收集过程

本研究采用便利抽样。对广州高校毕业生进行宣讲,招募正在工作搜寻过程中的新求职者作为研究对象。招募工作遵循自愿原则、承诺保密、提供职业测评和求职指导,并给予一定报酬,最终100名新求职者自愿参与。

问卷收集共分三个阶段:

(1)初始阶段(T0)测量新求职者的人口统计学变量和一般自我效能感(9月底)。

(2)初始阶段两周后,实施第一阶段(T1)的每周问卷调查,选择10月下旬的2周、11月的4周、12月的4周实施每周问卷的测量。中国学生在10—12月进行积极的工作搜寻,这一时段是下半年对新求职者工作搜寻进行追踪调查的良好时段[16]。每周问卷由被试使用手机进行网络填写,每周问卷包括周三问卷和周日问卷两个部分。为了减轻被试答题负担,每部分问卷需用时1—2分钟。周三问卷于19:00发送网络链接给被试,并提醒被试答题,20:00作者核查数据,再次提醒未答题者答题,有效问卷限定在22:00之前。类似地,周

日问卷于19:00发送链接给被试并提醒被试答题,20:00作者核查数据,再次提醒未答题者答题,有效问卷限定在22:00之前。

(3)第二阶段(T2)问卷调查在第一阶段问卷调查结束后一个月内进行,要求被试评价求职过程中获得工作邀请(Job Offer)的数量。完成三个阶段问卷测试的新求职者给予一定报酬。在第一阶段10周测量中,如果个体缺失3次以上即将该个体的数据删除,最终个体样本量为76,问卷回收率为76/100 = 76%。个体内样本 $N = 753$(完整76 × 10 = 760,存在7个缺失值),数据缺失率为7/760 = 0.92%。

(二) 测量

1. 每周求职重塑的测量。采用 Hulshof 等(2020)[14]编制的每周求职重塑量表。该量表共10个条目,包含资源搜寻(3条目)、追求挑战性要求(4条目)、减少阻碍性要求(3条目)三个维度。各维度代表条目如"这一周,我向他人寻求反馈信息改善工作搜寻""这一周,我比原计划投入更多的工作搜寻活动"和"在这一周的求职中,我努力减少心理的紧张"。量表采用5点计分,1 = 完全不符合我的情况,5 = 完全符合我的情况。在10个不同时点,该量表的 Cronbach's α 系数从0.92到0.96,均值 M = 0.94,标准差 SD = 0.01。由于每周求职重塑嵌入在个体中,我们使用 MPLUS 进行一个两层面的验证性因子分析(Multilevel Confirmatory Factor Analysis),各个条目负载在各自的维度上,三个维度负载于求职重塑构念上,两个层面同时运行结构相同的二阶验证性因子分析。结果表明,各条目因子负载系数的范围从0.64到0.78,均达到显著性水平($p < 0.01$),二阶验证性因子模型拟合良好($\chi^2/df = 3.37$, $CFI = 0.95$, $TLI = 0.93$, $RMSEA = 0.06$, $SRMR = 0.03$)。

2. 每周求职自我效能感的测量。采用 Liu 等(2014)[11]编制的每周求职自我效能感量表。该量表共3个条目,代表条目如"我有能力完成这一周的工作搜寻",量表采用5点计分,1 = 完全不同意,5 = 完全同意。10个时点,该量表的 Cronbach's α 系数从0.69到0.87,均值 M = 0.78,标准差 SD = 0.05。虽然有一个时点的 Cronbach's α 系数为0.69,但这一数值与以往研究中的信度系数结果基本一致[10]。二阶验证性因子分析表明,各条目因子负载系数范围从0.59到0.70,均达到显著性水平($p < 0.01$),二阶验证性因子模型拟合良好($\chi^2/df = 2.76$, $CFI = 0.98$, $TLI = 0.95$, $RMSEA = 0.05$, $SRMR = 0.01$)。

3. 就业机会的测量。采用 Hulshof 等(2020)[14]的单条目测量方法,在第二阶段问卷结束一个月后,要求个体评价求职过程中获得工作邀请的数量。

4. 控制变量的选择。选择性别、年龄、教育程度三个人口统计学变量作为控制变量。同时,由于个体的一般自我效能感可能与某领域的具体自我效能感(如求职自我效能感)显著相关,因此将一般自我效能感作为控制变量。采用 Scholz 等(2002)[43]的一般自我效能感问卷,该量表共10个条目,代表条目如"如果我尽力去做的话,我总是能够解决问题"。量表采用5点计分,1 = 完全不同意,5 = 完全同意。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为0.76,单因子验证性因子分析表明,各条目因子负载系数范围从0.55到0.86,均达到显著性水平($p < 0.01$),整体模型拟合良好($\chi^2/df = 3.21$, $CFI = 0.99$, $TLI = 0.96$, $RMSEA = 0.06$, $SRMR = 0.03$)。

(三) 数据分析方法

使用 SPSS25.0进行描述性统计分析、计算信度系数 Cronbach's α 值。使用 MPLUS7.4进行验证性因子分析、计算内部一致信度 ICC 值。采用多层次结构方程模型(Multilevel Structural Equation Models, MSEM)方法在 MPLUS 中构建1-1-1和1-1-2模型进行间接效应检验,其中,间接效应置信区间由 Preacher 的网络计算器(http://www.quantpsy.org/medmc/medmc.htm)进行 Monte Carlo 模拟计算获得[44]。由于 MSEM 采用潜变量方法(Latent Approach)将 level-1的自变量和结果变量作为潜变量处理,方差分解在两个层面,因此,level-1的自变量和结果变量无须中心化,而 Hofmann 和 Gavin(1998)[45]根据中心化策略,对 level-2的变量一般自我效能感和就业机会进行总体中心化(Grand Mean)处理。

四、研究结果

(一) 描述性统计分析和相关分析

表1给出了所有变量的均值、标准差、相关系数和信度系数。在个体内水平 t 期的求职重塑与 t 期的求职自我效能感显著相关($r=0.42$,$p<0.01$),t 期的求职重塑和 $t+1$ 期的求职重塑显著相关($r=0.67$,$p<0.01$),t 期的求职自我效能感和 $t+1$ 期的求职重塑显著相关($r=0.41$,$p<0.01$)。由于个体内变量的变异并没有在个体内和个体间进行分离,个体间变量与个体内变量之间的相关并无参考意义。

表1　变量的均值、标准差和相关系数

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
Level-2	N = 76									
1. 性别	1.58	0.49								
2. 年龄	27.91	5.45	−0.19**							
3. 教育程度	3.04	0.83	0.04	0.20**						
4. 一般自我效能感	4.25	0.65	0.09*	−0.01	0.23**	(0.76)				
5. 就业机会	2.13	0.74	−0.05	−0.13**	−0.10**	−0.48**				
Level-1	N = 753									
6. 求职重塑(t)	3.20	0.84	−0.05	0.01	0.01	−0.27**	0.26**	(0.94)		
7. 求职自我效能感(t)	2.59	0.63	0.01	0.01	0.02	−0.16**	0.15**	0.42**	(0.78)	
8. 求职重塑($t+1$)	3.19	0.84	−0.05	0.00	−0.01	−0.27**	0.26**	0.67**	0.41**	(0.94)

注:性别测量中“0 = 男,1 = 女”,年龄测量以年为计算单位,教育程度划分为5个等级“0 = 初中,1 = 高中或中专,2 = 大专,3 = 本科,4 = 研究生”。( )内为信度系数,个体内变量的信度系数为10个时点信度系数的平均值。**代表 $p<0.01$,*代表 $p<0.05$。

(二) 验证性因子分析

由于求职重塑和求职自我效能感变量在个体内水平测量,一般自我效能感在个体间水平测量,因此,使用二阶验证性因子分析将个体内和个体间变量同时纳入模型,进行验证性因子分析。同时,$t+1$ 期的求职自我效能感是由 t 期的求职自我效能感变换得到的,两者测量条目一致,因此,$t+1$ 期的求职自我效能感不纳入验证性因子分析[46]。考虑到求职重塑和一般自我效能感测量条目较多,模型无法识别,参照孙旭等(2014)[47]的方法对一般自我效能感测量条目进行打包,将其简化为三个条目的测量模型。求职重塑按照其三个维度划分对条目进行打包。验证性因子分析结果如表2所示,三因子模型与数据的拟合效果最为理想,且显著优于二因子模型和一因子模型。这说明本研究的3个变量代表不同的构念。

表2　验证性因子分析的结果

模型	因子	χ^2	df	χ^2/df	$\triangle\chi^2$	*RMSEA*	*TLI*	*CFI*	*SRMR*
三因子模型	JSC JSS GPS	39.96	32	1.25		0.02	0.99	0.99	0.05
二因子模型	JSC + JSS GPS	402.97	35	11.51	363.01(3)**	0.11	0.82	0.73	0.15
一因子模型	JSC + JSS + GPS	1804.78	36	50.13	1401.819(1)**	0.25	0.55	0.44	0.17

注:JSC 代表求职重塑(Job Search Crafting),JSS 代表求职自我效能感(Job Search Self-efficacy),GPS 代表一般自我效能感(General Perceived Self-efficacy)。一因子模型为一个单层的验证性因子模型,不考虑变量的分层结构。

本研究采用 Harman 单因子检验方法进行共同方法偏差检验。将求职重塑、求职自我效能感和一般自

我效能感的所有测量条目并入一个变量,进行验证性因子分析。结果表明,不存在可以解释大多数变异的单一因子,第一主成分解释的变异为34.6%,小于 Podsakoff 等(2003)[48]提出的临界标准40%。这一结果表明,本研究中数据同源误差问题并不严重。

(三) MPLUS 常数项模型

参照跨水平模型分析步骤[49],首先构建常数项模型(Intercept Only Model),计算各变量个体间变异占总变异的比重(ICC 值)。结果如表3所示,求职重塑(t)、求职自我效能感(t)和求职重塑($t+1$)均存在显著的个体间和个体内变异,三个变量个体间变异占总变异的比重均超过40%,这说明数据结构适合跨水平 MPLUS 分析。

表3 变量在个体间和个体内水平的变异

变量	截距 γ_{00}	个体内方差 σ^2	个体间方差 τ_{00}	个体间方差占总方差的比率 ICC
求职重塑(t)	3.19**	0.32**	0.38**	54.6%
求职自我效能感(t)	2.59**	0.23**	0.17**	42.2%
求职重塑($t+1$)	3.19**	0.31**	0.39**	56.0%

注:**代表 $p<0.01$

(四) 假设检验

1. 直接效应。采用 MSEM 方法,构建一个整体多水平路径模型(Simultaneous Multilevel Path Model),同时计算各变量之间的路径系数。模型结果如表4所示,每周求职重塑显著地预测每周求职自我效能感($B=0.17, p<0.01$)(如表4第4行第2列),假设1获得实证数据支持;每周求职自我效能感显著地预测次周求职重塑($B=0.22, p<0.01$)(如表4第5行第4列),假设2获得实证数据支持;每周求职自我效能感显著预测就业机会($B=0.38, p<0.01$)(如表4第5行第6列),假设4获得实证数据支持。整体多水平路径模型良好($\chi^2/df=1.66, CFI=0.98, TLI=0.95, RMSEA=0.03, SRMR=0.00$)。

表4 整体多水平路径模型结果

变量	求职自我效能感(t)		求职重塑($t+1$)		就业机会	
	B	SE	B	SE	B	SE
Level-1						
求职重塑(t)	0.17**	0.04	0.11*	0.05	-0.22	0.12
求职自我效能感(t)			0.22**	0.06	0.38*	0.22
Level-2						
性别	0.10	0.18	-0.13	0.18	-0.02	0.11
年龄	0.02	0.13	-0.01	0.14	0.05	0.08
教育程度	0.06	0.16	-0.04	0.16	0.02	0.09
一般自我效能感	0.01	0.17	-0.36**	0.14	0.40**	0.14

注:Level-1水平,求职重塑(t)、求职自我效能感(t)、求职重塑($t+1$)之间的预测关系同时进入模型,Level-2水平,求职重塑(t)、求职自我效能感(t)、求职重塑($t+1$)之间的预测关系作为控制路径进入模型;Level-2的一般自我效能感和就业机会进行整体中心化(Grand Mean)处理;**代表 $p<0.01$,*代表 $p<0.05$。N(Level-1)=753;N(Level-2)=76。

2. 间接效应。跨水平中介效应的检验需要使用 R 软件进行蒙特卡罗模拟计算间接效应的置信区间[50]。采用蒙特卡罗模拟方法计算本研究1-1-1模型和1-1-2模型间接效应的置信区间[44]。研究结果如表5所示,求职重塑(t)→求职自我效能感(t)→求职重塑($t+1$)的间接效应为0.02,95%的置信区间为[0.002,0.046],不包含零值,因此,假设3获得实证数据的支持。同时,求职重塑(t)→求职自我效能感(t)→就业机会的间接效应为0.038,95%的置信区间为[0.008,0.248],不包含零值,因此,假设5也获得实证数据支

持。需要说明的是,个体内每周或每周水平的间接效应值一般较小,本研究中95%置信区间的下限为0.002和0.038,虽然数值偏小,但并不影响间接效应的检验,具体参见文献[46]。

表5　整体多水平路径模型的间接效应

间接效应	点估计	95%的置信区间
求职重塑(t)→求职自我效能感(t)→求职重塑($t+1$)	0.020	[0.002,0.046]
求职重塑(t)→求职自我效能感(t)→就业机会	0.038	[0.008,0.248]

五、讨　论

(一) 研究结果讨论

第一,从求职重塑的新视角,探索积极心理资源求职自我效能感的前因,拓展个体内每周求职重塑如何影响每周求职自我效能感的研究。一方面,已有文献从工作搜寻经历、大五人格、社会支持[10]、感知可雇佣性[51]、职业探索[52]等方面研究了求职自我效能感的前因,为求职自我效能感的关键影响因素研究奠定了很好的基础,但忽视了求职自我效能感短期内变化的特点。因此,本研究以周为单位,探索每周求职自我效能感的前因。另一方面,Bandura 指出自我效能感主要来源于亲历的掌握性经验、替代性经验、言语说服、生理状况或情绪唤起四个方面[53],但这些因素对自我效能感的影响都是静态的,并未研究动态相关因素对自我效能感的影响。类似地,本研究弥补了该不足,从动态的视角研究每周求职自我效能感的前因,具体探究每周求职重塑行为对每周求职自我效能感的影响。

结果表明,每周求职重塑显著正向影响每周求职自我效能感($B=0.17$,$p<0.01$)。这说明,若新求职者每周投入求职重塑行为,每周求职自我效能感会显著增加。新求职者每周求职重塑行为是每周求职自我效能感形成的一个重要前因。本研究为深入了解求职自我效能感提供了新的切入点。

第二,利用社会认知理论的“行为—信念—行为”循环效应,揭示“每周求职重塑—每周求职自我效能感—次周求职重塑”的良性循环机制。已有研究主要利用资源保存理论、社会认知职业理论、自我决定理论研究求职自我效能感的形成[48,10,54]。关于积极心理资源求职自我效能感如何循环积累的问题,并未对其进行探索。本研究认为,求职自我效能感的高低是在求职重塑行为的作用下进行良性循环积累的结果,是个体行为与信念之间相互作用的体现。基于社会认知理论,本研究发现,每周求职重塑显著促进每周求职自我效能感的提升($B=0.17$,$p<0.01$)。这说明新求职者的求职重塑行为会正向作用于求职自我效能感,使得这种积极心理资源显著提升。同时,每周求职自我效能感对次周求职重塑也具有显著促进作用($B=0.22$,$p<0.01$),说明求职自我效能感也会反过来促进求职重塑行为的投入。

另外,本研究结果还证明了每周求职自我效能感在每周求职重塑与次周求职重塑之间具有显著中介作用($B=0.02$)。这充分说明求职自我效能感在求职重塑行为的持续努力过程中起着重要的中介作用,求职重塑行为的不断投入导致求职自我效能感的良性循环积累。这一结果与社会认知理论的预测完全一致,社会认知理论认为[15],个体行为与个体信念之间是相互作用的动态关系,行为的持续努力会促进信念的循环积累。

研究结果表明,新求职者的主动性行为与积极心理资源的双向互动引起心理资源的良性循环积累。“每周求职重塑—每周求职自我效能感—次周求职重塑”良性循环机制的提出和验证,深化了求职自我效能感形成机制的理解和认识。

第三,社会认知理论认为[15],个体行为与内在信念的相互作用导致信念的循环积累,从而增加个体目标实现的可能性。根据该观点,本研究探索每周求职重塑引起的积极心理资源积累是否影响求职结果,揭示“每周求职重塑—每周求职自我效能感—就业机会”的中介机制。在求职领域,尤其对于即将迈入陌生求职市场的新求职者来说,主动性行为引发的积极心理资源积累,是否会帮助新求职者塑造外部求职环境

条件,从而影响其就业结果?鲜有学者关注。本研究探索“每周求职重塑引发的每周求职自我效能感积累是否会影响外部就业机会”这一问题。

结果发现,在每周求职重塑正向显著影响每周求职自我效能感($B=0.17$,$p<0.01$)的基础上,由每周求职重塑作用积累的每周求职自我效能感也会显著促进新求职者就业机会的增加($B=0.38$,$p<0.01$),每周求职自我效能感在每周求职重塑与就业机会之间具有显著的中介作用($B=0.038$)。这意味着求职重塑不仅能激发求职自我效能感,且其产生的良性循环效应还会显著提高就业机会,从而帮助新求职者实现求职成功。即“每周求职重塑—每周求职自我效能感—就业机会”的中介机制验证了求职重塑导致的远端求职结果,强化了积极心理资源求职自我效能感的良性效应。

第四,以求职自我效能感为出发点,探索每周求职自我效能感的关键前因,研究每周求职重塑行为对每周求职自我效能感产生的近端和远端效应。以往文献侧重于研究求职自我效能感的单一效应[10],探索求职自我效能感如何对新求职者产生影响,缺少同时考虑求职自我效能感的近端和远端作用结果研究。本研究利用社会认知理论检验由求职重塑行为激发的求职自我效能感所产生的近端和远端效应。

研究结果表明,每周求职重塑与每周求职自我效能感显著正相关($B=0.17$,$p<0.01$),每周求职自我效能感与次周求职重塑($B=0.22$,$p<0.01$)以及就业机会($B=0.38$,$p<0.01$)也显著正相关,且每周求职自我效能感在每周求职重塑与次周求职重塑($B=0.02$)以及每周求职重塑与就业机会($B=0.038$)之间均发挥显著中介作用。这说明,由每周求职重塑行为激发的每周求职自我效能感可产生显著的近端效应和远端效应,同时考虑求职自我效能感的近端效应和远端效应是必要的。这有助于深入理解与认识求职自我效能感,发挥其应有的理论价值和实践价值。

(二) 理论意义

本研究根据社会认知理论,从求职重塑行为、良性循环机制、积极心理资源的远端效应、“行为—信念—行为”循环效应四个视角来提炼论文的理论意义和创新点:

第一,聚焦求职重塑这一主动性行为视角,探索个体内每周求职自我效能感的重要前因。结果证明,新求职者每周求职重塑行为促进积极心理资源“求职自我效能感”的形成。也就是说,个体内的每周求职自我效能感随着新求职者求职重塑行为的作用发生改变。以往文献主要从个体间、个体内视角研究求职自我效能感的前因,忽视了每周求职重塑行为对每周求职自我效能感的影响。因此,本研究有助于深入认识个体内的积极心理资源“求职自我效能感”及其产生原因与形成方式。

第二,从循环机制的视角,对“每周求职重塑—每周求职自我效能感—次周求职重塑”的良性循环机制进行了阐释,并进行了实证验证。对于求职行为与求职自我效能感之间的关系,资源保存理论[51]、自我决定理论[54]等仅从单方向的视角进行阐释,这并不合理。利用社会认知理论“行为与内在信念相互作用”的观点,解释了“新求职者每周求职自我效能感如何循环积累”的问题,有助于准确把握求职自我效能感循环积累的内在机理。

第三,从积极心理资源产生的远端效应视角,研究每周求职重塑行为激发的“求职自我效能感”产生的远端效应。结果表明,类似于员工塑造工作的方式[55],新求职者塑造求职环境条件的过程,有利于通过激发求职自我效能感产生远端求职结果,增加就业机会,拓展了求职自我效能感的研究视角。

第四,从“行为—信念—行为”循环效应视角,研究求职重塑对新求职者“求职自我效能感”的循环效应。结果表明,该循环效应可提高新求职者求职目标实现的可能性。也就是说,新求职者求职重塑行为与“求职自我效能感”信念相互影响可引起该信念的循环积累,进而提高个体求职目标实现的可能性。因此,本研究为探析个体内积极心理资源的形成及其良性循环效应具有重要借鉴意义。

(三) 实践启示

第一,求职重塑行为促进求职自我效能感的培育。这启示新求职者可以通过发挥主动性和能动性付出实际行动去搜寻工作来获取求职过程中所需的积极心理资源,避免心理资源匮乏。

第二,求职自我效能感在求职重塑行为的作用下可以进行良性的循环积累。基于此,新求职者应认识

到主动性行为求职重塑在其求职过程中的重要性,主动付出行动去培育和开发强大的积极心理资源,增强心理素质。

第三,鉴于求职重塑激发的求职自我效能感可显著增加就业机会,帮助新求职者实现求职成功,新求职者应主动进行求职环境条件塑造。通过行为努力获取求职过程中不可或缺的求职自我效能感,在该积极心理资源良性循环效应的作用下,新求职者可以获取更多的就业机会,避免心理资源缺乏影响求职目标的实现。

(四) 研究不足和进一步研究方向

第一,本研究的新求职者数据样本来源于广州高校毕业生,虽然研究假设得到了数据样本支持,但研究结果是否适用于其他地区其他高校的毕业生或即将进入求职市场的研究生,其外部效度有待进行更多的实证检验。

第二,本研究解释了新求职者如何进行求职自我效能感循环积累的问题,而如何充分发挥求职自我效能感在求职过程中的其他良性作用有待学术界与理论界进一步探讨。

第三,每周求职自我效能感的形成以及它与每周求职重塑之间的近端循环效应和远端求职结果是否受到其他边界条件的影响有待深入探究。例如,个人特质、就业核心能力、求职市场因素等可能对两者关系产生影响。

第四,社会认知理论中的“行为—信念—行为”循环效应与“该循环效应可提高个体目标实现可能性”的观点,是否适用于其他信念、行为之间关系的研究,如自主学习行为等,期待更多研究检验。

六、结　论

聚焦新求职者如何积累积极心理资源通过持续性努力增加就业机会的话题,本研究从社会认知理论的视角,探索求职自我效能感如何形成及其良性循环效应。研究发现:

第一,每周求职重塑行为在每周求职自我效能感的形成中起关键作用;

第二,每周求职重塑行为与每周求职自我效能感之间存在近端的良性循环效应,可帮助新求职者进行积极心理资源的循环积累;

第三,新求职者的每周求职重塑行为显著正向作用于每周求职自我效能感,可产生远端的良性效应提高新求职者的就业机会帮助新求职者实现求职成功。

参考文献:

[1]毛宇飞,曾湘泉.新冠肺炎疫情对高校毕业生就业的影响——来自招聘网站数据的经验证据[J].学术研究,2022(1):104-110.

[2]赵宸宇.数字化转型对企业劳动力就业的影响研究[J].科学学研究,2023(2):241-252.

[3]GILBERT E K,FOULK T A,BONO J E. Building positive psychological resources: the effects of mindfulness, work breaks, and positive reflection[M]. New York: John Wiley & Sons, Ltd, 2017:538-552.

[4]LUTHANS F. Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths[J]. Academy of Management Perspectives, 2002, 16(1):57-72.

[5]TROUGAKOS J P, BULL R A, GREEN S G, et al. Influences on job search self-efficacy of spouses of enlisted military personnel[J]. Human Performance, 2007, 20(4):391-413.

[6]SAKS A M, ZIKIC J, KOEN J. Job search self-efficacy: re-conceptualizing the construct and its measurement[J]. Journal of Vocational Behavior, 2015, 86(1):104-114.

[7]LENT R W, BROWN S D. Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span[J]. Journal of Counseling Psychology, 2013, 60(4):557-568.

[8]VAN RYN M, VINOKUR A D. How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior[J]. American Journal of Community Psychology, 1992, 20(5):577-597.

[9]GIST M E,MITCHELL T R. Self-efficacy:a theoretical analysis of its determinants and malleability[J]. Academy of Management Review,1992,17(2):183-211.

[10]KIM J G,KIM H J,LEE K H. Understanding behavioral job search self-efficacy through the social cognitive lens:a meta-analytic review[J]. Journal of Vocational Behavior,2019,112(1):17-34.

[11]LIU S,WANG M,LIAO H,et al. Self-regulation during job search:the opposing effects of employment self-efficacy and job search behavior self-efficacy[J]. Journal of Applied Psychology,2014,99(6):1159-1172.

[12]WRZESNIEWSKI A,DUTTON J E. Crafting a job:revisioning employees as active crafters of their work[J]. Academy of Management Review,2001,26(2):179-201.

[13]FRESE M,FAY D,Hilburger T,et al. The concept of personal initiative:operationalization,reliability and validity in two German samples[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology,1997,70(2):139-161.

[14]HULSHOF I L,DEMEROUTI E,LE BLANC P M. Reemployment crafting:proactively shaping one's job search[J]. Journal of Applied Psychology,2020,105(1):58-80.

[15]BANDURA A. Social foundations of thought and action[M]. Englewood Cliffs,NJ:Prentice Hall,1986:23-28.

[16]孙旭,张海霞.求职行为变化轨迹及其前因与后果分析:一个潜增长模型[J].中国人力资源开发,2019(4):73-84.

[17]BANDURA A. On the functional properties of perceived self-efficacy revisited[J]. Journal of Management,2012(1):9-44.

[18]PAJIC S,ULCELUSE M,KISMIHOK G,et al. Antecedents of job search self-efficacy of Syrian refugees in Greece and the Netherlands[J]. Journal of Vocational Behavior,2018,105(1):159-172.

[19]张淑华,郑久华,时勘.失业人员求职行为的影响因素及作用机制——基于沈阳市的一项研究[J].心理学报,2008(5):604-610.

[20] BAUMEISTER R F,VOHS K D,TICE D M. The strength model of self-control[J]. Current Directions in Psychological Science,2007,16(6):351-355.

[21]安云芳.黑龙江省国有林区森林生态经济系统良性循环度量研究[D].哈尔滨:东北林业大学经济管理学院,2010.

[22]MOYNIHAN L M,ROEHLING M V,LEPINE M A,et al. A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy,job interviews,and employment outcomes[J]. Journal of Business and Psychology,2003,18(2):207-233.

[23]DAHLING J J,MELLOY R,THOMPSON M N. Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy:a test of social cognitive career theory[J]. Journal of Counseling Psychology,2013,60(2):210-218.

[24]MATIJAS M,SERSIC D M. The relationship between career adaptability and job-search self-efficacy of graduates:the bifactor approach[J]. Journal of Career Assessment,2021,29(4):683-698.

[25]PETRUZZIELLO G,MARIANI M G,CHIESA R,et al. Self-efficacy and job search success for new graduates[J]. Personnel Review,2020,50(1):225-243.

[26]BANDURA A. Self-efficacy:toward a unifying theory of behavioral change[J]. Psychological Review,1977,84(2):191-215.

[27]郭本禹,飞月.自我效能理论及其应用[M].上海:上海教育出版社,2008:30-36.

[28]VANCOUVER J B,MORE K M,YODER R J. Self-efficacy and resource allocation:support for a nonmonotonic,discontinuous model[J]. Journal of Applied Psychology,2008,93(1):35-47.

[29]VOUGH H,PARKER S K. Work design research:still going strong[M]. London:Sage Publications,2008:411-427.

[30] MORRISON E W,PHELPS C C. Taking charge at work:extrarole efforts to initiate workplace change[J]. Academy of Management Journal,1999,42(4):403-419.

[31]TIMS M,BAKKER A B,DERKS D. Development and validation of the job crafting scale[J]. Journal of Vocational Behavior,2012,80(1):173-186.

[32]SALANOVA M,GRAU R M,MARTINEZ I M. Job demands and coping behaviour:the moderating role of professional self-efficacy[J]. Psychology in Spain,2006,10(1):1-7.

[33]SPEIER C,FRESE M. Generalized self efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative:a longitudinal field study in East Germany[J]. Human Performance,1997,10(2):171-192.

[34]KANFER R,WANBERG C R,KANTROWITZ T M. Job search and employment:a personality-motivational analysis and meta-analytic review[J]. Journal of Applied Psychology,2001,86(5):837-855.

[35]KANFER R. Motivation theory and industrial and organizational psychology[M]. California:Counsulting Psychologist Press,1990:75-170.

[36] PRICE R H, FRIEDLAND D S, VINOKUR A D. Job loss: hard times and eroded identity[C]// HARVEY J H. Perspectives on loss: A sourcebook. Philadelphia, PA: Taylor & Francis, 1998: 303-316.

[37] RIZZO J R, HOUSE R J, LIRTZMAN S I. Role conflict and ambiguity in complex organizations[J]. Administrative Science Quarterly, 1970, 15(2): 150-163.

[38] SOELBERG P O. A study of decision-making: job choice[D]. Alfred: Sloan School of Management, MIT, 1967.

[39] JORDAAN J P. Exploratory behavior: the formation of self and occupational concepts[M]. New York: College Entrance Examination Board, 1963: 42-78.

[40] VAN HOYE G, VAN HOOFT E A J, LIEVENS F. Networking as a job search behaviour: a social network perspective[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2009, 82(3): 661-682.

[41] STUMPF S A, COLARELLI S M, HARTMAN K. Development of the career exploration survey (CES)[J]. Journal of Vocational Behavior, 1983, 22(2): 191-226.

[42] ZIKIC J, KLEHE U C. Job loss as a blessing in disguise: the role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality[J]. Journal of Vocational Behavior, 2006, 69(3): 391-409.

[43] SCHOLZ U, DONA B G, SUD S, et al. Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries[J]. European Journal of Psychological Assessment, 2002, 18(3): 242-251.

[44] PREACHER K J, ZYPHUR M J, ZHANG Z. A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation[J]. Psychological Methods, 2010, 15(3): 209-233.

[45] HOFMANN D A, GAVIN M B. Centering decisions in hierarchical linear models: implications for research in organizations[J]. Journal of Management, 1998, 24(5): 623-641.

[46] FOULK T A, LANAJ K, KRISHNAN S. The virtuous cycle of daily motivation: effects of daily strivings on work behaviors, need satisfaction, and next-day strivings[J]. Journal of Applied Psychology, 2019, 104(6): 755-775.

[47] 孙旭,严鸣,储小平. 基于情绪中介机制的辱虐管理与偏差行为[J]. 管理科学,2014(5):69-79.

[48] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, LEE J Y, et al. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies[J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88(5): 879-903.

[49] HOX J J, MOERBEEK M, VAN DE SCHOOT R. Multilevel analysis: techniques and applications[M]. London: Routledge, 2017: 785-793.

[50] LIU Y, WANG M, CHANG C H, et al. Work-family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: the moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support[J]. Journal of Applied Psychology, 2015, 100(3): 793-808.

[51] 胡三嫚,申传刚. 大学应届毕业生感知可雇佣性对积极求职行为与主观幸福感的影响:一个有调节的中介模型[J]. 中国临床心理学杂志,2020(1):126-131.

[52] 叶宝娟,郑清,刘林林,等. 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]. 心理发展与教育,2016(6):691-697.

[53] BANDURA A. Self-efficacy: the exercise of control[M]. New York: Freeman, 1997: 477-525.

[54] DECI E L, OLAFSEN A H, RYAN R M. Self-determination theory in work organizations: the state of a science[J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2017, 4(1): 19-43.

[55] 苏凤然,林琳,李文,等. 为家奋斗:工作塑造视角下家庭动机对工作投入的影响[J]. 中国人力资源开发,2020(11):22-36.

(责任编辑　束顺民)