

核心自我评价对职业成功的影响

——工作投入和职业承诺的中介作用

陈燃进

摘 要：通过对8家企业的226位员工施测的核心自我评价量表、工作投入量表、职业承诺量表和职业成功量表进行分析，考察核心自我评价对职业成功的影响，以及工作投入和职业承诺在其中的作用。研究表明：（1）核心自我评价、工作投入、职业承诺、职业成功四者之间均显著正相关；（2）核心自我评价并不能直接影响职业成功，它影响职业成功的显著路径有两条，一是通过工作投入影响职业成功，二是通过工作投入影响职业承诺，进而影响职业成功。

关键词：核心自我评价；工作投入；职业承诺；职业成功

作者简介：陈燃进，男，助理研究员。（浙江传媒学院 党院办，浙江 杭州，310018）

中图分类号：F24 **文献标志码：**A **文章编号：**1008-6552 (2015) 03-0134-07

一、引 言

职业成功是人们普遍关心的一个话题，也是近年来学术界研究的热点。按照西方学者的观点，职业成功是指个体在其职业经历中累积起来的与工作有关的积极成果或心理成就感，包括主观和客观两种类型。^[1]在职业成功的影响因素方面，国外的一项元分析将其归纳为个体差异、组织支持、社会—人口和人力资本四个方面，其中前两项是当前研究关注的重点。本研究关注个体差异因素对职业成功的影响，主要考察作为人格特质变量的核心自我评价如何影响个体的职业成功。

人格特质是决定个体行为的基本特性，它具有稳定性和跨情境的一致性，从而使得对个人行为的预测成为可能。^[2]核心自我评价是一种新型的人格理论，是个体对自身能力和价值所持有的最基本的评价和估计。^[3]已有研究不仅表明核心自我评价所包含的四种人格特质（自尊、一般自我效能感、神经质和控制点）均能正向影响职业成功的一些衡量指标，还表明个体在童年和青年时代的总体核心自我评价能有效预测中年时代的收入水平，帮助个体在职业发展过程中以更快的速度提升职业威望和收入。国内的一项研究进一步指出，核心自我评价对主客观职业成功均有一定的影响。^[4]同时，与核心自我评价相关的变量，如工作投入、^[5]职业承诺^[6]等也对职业成功有着积极影响。且已有研究表明，核心自我评价与个体结果变量的关系受到某些中介变量^[7]或调节变量^[8]的影响。因此，有必要进一步探讨核心自我评价对职业成功的影响机制。

工作投入可能是核心自我评价影响职业成功的一个中介变量。工作投入是个人对目前工作的一种心理认知或信念状态，它以卷入、精力和效能感为特征。^[9]对工作投入的个体能有效地进入到工作中，且体验到一种精力充沛的感觉，并认为自己能够胜任工作所提出的要求。^[10]已有研究表明，人格特质中的责任心和神经质与工作投入显著相关，^[11]外向性、灵活性和神经质能有效预测员工的工作投入程度。^[12]而一般自我效能感和神经质均是核心自我评价所包含的核心特质。因此，本研究假设核心自我评价正向影响员工的工作投入。同时，工作投入能促进员工绩效的改善和提升，且工作投入的员工具有较高的工作满意度。^[13]同时，员工绩效的改善和提升往往也会带来薪酬的提升甚至职位的晋升，进而带

来工作满意度和职业满意度的提升。而收入水平、晋升状况是常见的客观职业成功的评价指标，工作满意度和职业满意度是两个常见的主观职业成功评价指标。^[14]可见，工作投入作为衡量员工工作状态的重要变量，一方面它可能受到核心自我评价这一新型人格变量的影响，另一方面它又影响员工主客观职业成功的某些评价指标，因此它可能在核心自我评价影响职业成功的过程中起重要的中介作用。

职业承诺可能是核心自我评价影响职业成功的另一中介变量。职业承诺是个人对职业或专业的认同和情感依赖，对职业或专业的投入和对社会规范的内化而导致的不愿变更职业的程度。^[15]一方面，在人格特质与职业承诺的关系方面，国内的一项综述表明，人格会间接影响个体的职业承诺，人格中的外向性和积极情绪与职业承诺显著正相关，内外控特质和情感承诺、规范承诺显著的负相关。^[16]同时，有研究表明，工作投入是职业承诺的前提条件，员工对职业的工作态度及投入程度影响他们职业承诺的高低。^[17]因此，本研究假设作为人格变量的核心自我评价既对职业承诺产生直接影响，又通过工作投入对职业承诺产生间接影响。另一方面，在职业承诺与职业成功的关系方面，国外的研究表明，职业承诺对晋升具有影响，^[18]职业承诺与职业满意度之间正相关，^[19]职业承诺能够预测主、客观职业成功。^[20]国内的研究也表明，职业承诺对职业成功的各维度均有正向影响，职业承诺在职业呼唤与职业成功之间起部分中介作用。因此，本研究假设职业承诺对职业成功具有显著的正向影响，职业承诺在核心自我评价与职业成功以及工作投入与职业成功之间起中介作用。

基于以上分析，本研究提出以下假设模型（图1）：

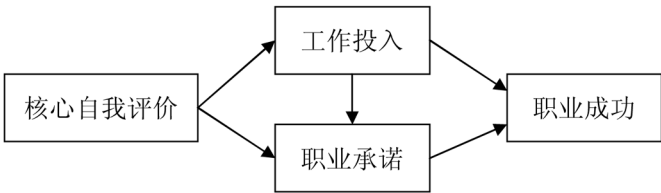


图1 研究假设模型

二、研究方法

（一）研究样本

对浙江省内8家企业的员工发放调查问卷300份，回收有效问卷226份，有效回收率为75.3%。研究样本的基本情况为：男性102人（45.1%），女性124人（54.9%）；在年龄上以25岁及以下为主（140人，占61.9%）；学历以专科和本科为主（193人，占85.4%）；工作年限以3年以内的为主（191人，占84.5%）；所在企业规模为100人以内、101-300人、301-500人、501人及以上的分别为104人（46.0%）、61人（27.0%）、35人（15.5%）、26人（11.5%）；在企业类别上选择生产型企业、商贸型企业、服务型企业、建筑企业、其他的分别为24人（10.6%）、57人（25.2%）、94人（41.6%）、24人（10.6%）、27人（11.9%）。

（二）研究工具

核心自我评价。采用Judge等（2003）的核心自我评价量表。^[21]共12个项目，采用5点计分，从“非常不同意”到“非常同意”分别计1—5分，其中偶数项为反向计分题。个体的得分越高表明其核心自我评价越积极。

工作投入。采用Kanungo编制的工作投入量表。共10个项目，采用5点计分，从“非常不同意”到“非常同意”分别计1—5分。个体的得分越高表明其工作投入程度越高。

职业承诺。采用龙立荣和李霞编制的教师职业承诺问卷。^[22]该问卷共16个项目，包括情感承诺、

规范承诺和继续承诺 3 个维度。龙建、王南南和龙立荣用该问卷对护士进行调查的结果表明信效度都非常好。^[23]采用 5 点计分,从“非常不同意”到“非常同意”分别计 1—5 分。个体的得分越高表明其职业承诺度越高。

职业成功。按照任皓、温忠麟和陈启山的做法,采用 Greenhaus 编制职业满意度量表来测量主观职业成功,该量表共 5 个项目;^[24]采用 Eby 等(2003)编制的职业竞争力量表来测量客观职业成功,该量表共 6 个项目。^[25]采用 5 点计分,从“非常不同意”到“非常同意”分别计 1—5 分。个体的得分越高表明其职业越成功。

(三) 统计方法

采用 EXCEL2007 录入并整理数据,运用 SPSS19.0 和 AMOS19.0 进行统计分析。

三、研究结果

(一) 数据的预分析

由于只对员工本人进行自陈量表式的测量,而没有调查员工的直接上级、同事以及下属对其的评价,因此,可能存在共同方法偏差。为了判断共同方法偏差影响的大小,先对四个研究变量做 Harman 单因素检验,即把所有变量放到一个 EFA(探索性因子分析)中,未旋转的因子分析结果显示共有 12 个特征值大于 1 的因子,累计解释了 64.326%的变异量,其中第一个因子解释的变异量为 21.377%,小于 40%的临界标准,由此推断共同方法偏差的影响不显著。

此外,对核心自我评价、工作投入、职业承诺、职业成功这 4 个研究变量测量量表的信度分析结果显示,内部一致性 α 系数分别为 0.718、0.777、0.870、0.811,表明研究工具具有良好的信度。

(二) 相关分析

对 4 个变量的相关分析结果如表 1 所示。

表 1 相关分析结果 (N = 226)

变量	M±SD	核心自我评价	工作投入	职业承诺	职业成功
核心自我评价	3.373±0.471	1			
工作投入	3.248±0.579	0.265**	1		
职业承诺	3.345±0.576	0.206**	0.566**	1	
职业成功	3.329±0.582	0.202**	0.411**	0.522**	1

注:相关系数为 Pearson 相关系数;*表示 $p < 0.05$,**表示 $p < 0.01$ (双尾检验)。

由表 1 可知,核心自我评价、工作投入、职业承诺、职业成功四者之间均显著正相关。

(三) 工作投入的中介效应检验

根据前述假设模型,本研究主要检验工作投入在两个关系中的中介效应,一为工作投入在核心自我评价与职业成功关系中的中介效应,二为工作投入在核心自我评价与职业承诺关系中的中介效应。本研究运用层级回归分析检验工作投入在上述关系中的中介效应。具体分析过程为:首先分析自变量(核心自我评价)对因变量(职业成功和职业承诺)的影响,再分析自变量(核心自我评价)对中介变量(工作投入)的影响,最后分析自变量(核心自我评价)和中介变量(工作投入)对因变量(职业成功和职业承诺)的影响。分析结果如表 2 所示:

表 2 工作投入的中介效应检验 (N = 226)

变量名称	Model 1 职业成功	Model 2 职业承诺	Model 3 工作投入	Model 4 职业成功	Model 5 职业承诺
Step1 控制变量					
性别	-0.009	-0.048	-0.114	0.033	0.013
年龄	0.089	0.157	0.151	0.035	0.077
学历	0.053	0.005	0.025	0.044	-0.009
工作年限	0.162 *	0.026	0.029	0.151 *	0.011
企业规模	0.077	0.014	0.039	0.063	-0.007
企业类别	-0.081	0.050	0.025	-0.090	0.037
Step2 预测变量					
核心自我评价	0.175 **	0.182 **	0.232 ***	0.092	0.058
工作投入				0.359 ***	0.533 ***

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

由表 2 可知，在控制人口学变量的影响后，首先，核心自我评价对职业成功 ($\beta = -0.175$, $p < 0.01$) 和职业承诺($\beta = 0.182$, $p < 0.01$) 的影响显著。其次，核心自我评价对工作投入($\beta = 0.232$, $p < 0.001$) 也有显著影响。最后，当同时加入核心自我评价和工作投入时，工作投入对职业成功($\beta = 0.359$, $p < 0.001$) 和职业承诺($\beta = 0.533$, $p < 0.001$) 的影响显著，而核心自我评价对职业成功和职业承诺的影响不再显著。这说明工作投入在核心自我评价与职业成功以及核心自我评价与职业承诺的关系中均起完全中介作用。

(四) 职业承诺的中介效应检验

由于前述研究结果表明，核心自我评价对职业承诺的影响完全通过工作投入产生，因此，假设模型中核心自我评价通过职业承诺影响职业成功的路径不成立。在此只检验职业承诺在工作投入与职业成功关系中的中介效应。运用层级回归分析检验上述中介效应。具体分析过程为：首先分析自变量（工作投入）对因变量（职业成功）的影响，再分析自变量（工作投入）对中介变量（职业承诺）的影响，最后分析自变量（工作投入）和中介变量（职业承诺）对因变量（职业成功）的影响。分析结果如表 3 所示：

表 3 职业承诺的中介效应检验 (N = 226)

变量名称	Model 1 职业成功	Model 2 职业承诺	Model 3 职业成功
Step1 控制变量			
性别	0.032	0.013	0.027
年龄	0.039	0.079	0.006
学历	0.061	0.002	0.060
工作年限	0.148 *	0.009	0.145 *
企业规模	0.069	-0.003	0.071
企业类别	-0.089	0.037	-0.105
Step2 预测变量			
工作投入	0.380 ***	0.547 ***	0.150 *
职业承诺			0.421 ***

注：* 表示 $p < 0.05$ ，*** 表示 $p < 0.001$ 。

由表 3 可知，在控制人口学变量的影响后，首先，工作投入对职业成功的影响显著 ($\beta =$

0.380, $p < 0.001$)。其次,工作投入对职业承诺也有显著影响($\beta = 0.547, p < 0.001$)。最后,当同时加入工作投入和职业承诺时,职业承诺对职业成功的影响显著($\beta = 0.421, p < 0.001$),而工作投入对职业成功的影响显著减弱(标准化回归系数由 0.380 降为 0.150),这说明职业承诺在工作投入与职业成功的关系中起部分中介作用。

（五）核心自我评价影响职业成功的路径分析

为了更清晰地了解核心自我评价对职业成功的影响机制,用 AMOS19.0 对假设模型进行路径分析,并对模型的整体拟合程度进行参数检验,所得结果如图 2 及表 4 所示。

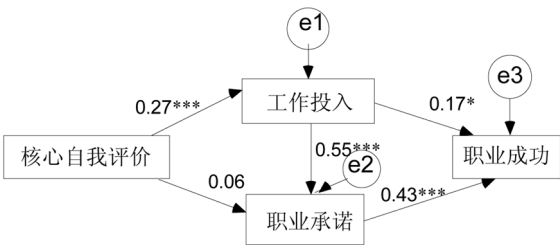


图 2 核心自我评价影响职业成功的路径模型

从图 1 可以看出,核心自我评价影响职业成功的显著路径有两条,即核心自我评价既通过工作投入影响职业成功,还通过工作投入和职业承诺的链式中介效应影响职业成功。

表 4 路径模型的拟合指标

χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
1.654	1	1.654	0.996	0.964	0.991	0.996	0.996	0.054

由表 4 可知,核心自我评价影响职业成功的路径模型各项拟合指标的拟合程度较好,说明该路径模型能够较好地解释各变量之间的关系。

四、讨 论

已有研究表明,核心自我评价对主客观职业成功均有一定的影响。本研究发现,核心自我评价并不能直接影响职业成功,而是通过工作投入和职业承诺间接影响职业成功。本研究结果在一定程度上解释了核心自我评价对职业成功的影响机制。一方面,核心自我评价通过工作投入影响职业成功。用核心自我评价预测工作投入具有适切性,因为核心自我评价较高的个体更容易在工作中充满活力,^[26]也更倾向于追求趋向成功的目标,且对自己的目标更加坚定,^[27]为了达到这一目标,他们更加积极地投入工作。而对工作的高度投入有利于取得更好的工作绩效,增强员工在职场中的竞争力,并带来薪酬的提升甚至职位的晋升,进而实现职业成功。曾担任中国管理研究国际学会(IACMR)第二任主席的华盛顿大学组织管理学系主任陈晓萍教授在介绍其研究经历时写道:“读完这篇论文之后,我就完全被资源困境的抽象性和复杂性迷住了,从此不能自拔……我记得那时我几乎无时无刻不在思索一个问题,那就是:在社会困境情境中,当个体的利益最大化与集体的利益最大化选择发生冲突的时候,到底有什么办法可以诱导群体成员为集体利益的最大化做出贡献?不管是在走路的时候还是吃饭的时候,不管是睡觉的时候还是上课的时候,大脑中总是不停地想着这个问题。”^[28]正是对研究工作的这种深度投入,让她产生了许多独到的想法,实施了一系列的实验研究,在国际顶级期刊上发表了一系列的研究论文,个人的职业生涯也取得了巨大的成功。

另一方面,核心自我评价还通过工作投入影响职业承诺,进而影响职业成功。对工作的高度投入能

提高员工的职业承诺，这有点类似于我们常说的“付出越多越珍惜”。其实，心理学中的承诺升级理论也能较好地解释这一现象。研究表明，个体容易陷入一些负面的行为后果中而难以撤出，即在面对一系列行为后果时仍然继续提高承诺。^[29]而且随着投入成本比例的增高，承诺升级倾向明显增强。^[30]本研究认为，员工在对工作的投入有利于工作绩效的情况下，更会提高对职业的承诺水平。同时，研究表明，内控特征越强的个体越容易在升级困境中发生承诺升级行为，^[31]在面临相同的沉没成本水平下，高自尊的决策者更容易做出承诺升级的行为。^[32]而控制点和自尊是核心自我评价四种特质中的两个。因此，根据承诺升级理论，拥有积极核心自我评价的个体应该更容易由于对工作的投入而提高职业承诺。而职业承诺越高的个体也更愿意为了获取职业成功而做出比别人更多的努力（如更愿意学习），在面对职业发展困难时也更能够克服。^[33]而更多努力以及持久的付出最终会带来个体的职业成功。

此外，国内一篇对职业承诺的研究述评指出，职业承诺是个人对特定职业的态度或行为倾向，所以其形成发展过程必然会受到个人稳定的人格特征的影响，因此研究个性特征对职业承诺的影响是非常必要的。本研究发现，核心自我评价这一新型的人格变量对职业承诺的直接影响不显著，工作投入在核心自我评价与职业承诺的关系中起完全中介作用。这提示未来的研究在探讨个体人格特质对职业承诺的影响时，要考虑其他相关变量的中介或调节效应。

通过对调查数据的统计分析，本研究得出以下结论：

（1）核心自我评价、工作投入、职业承诺、职业成功四者之间均显著正相关。

（2）核心自我评价并不能直接影响职业成功，它影响职业成功的显著路径有两条：一是通过工作投入影响职业成功，二是通过工作投入影响职业承诺，进而影响职业成功。

参考文献：

- [1] Ng T W H, Eby L T, Sorensen K L, Feldman D C. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis [J]. *Personnel Psychology*, 2005 (2): 367-408.
- [2] 宋宝香, 王玮. 人格对即时通讯服务持续使用影响的实证研究 [J]. *软科学*, 2011 (1): 95-101.
- [3] Judge T A, Locke E A, Durham C C. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach [J]. *Research in Organizational Behavior*, 1997 (1): 151-188.
- [4] 王震, 孙健敏. 核心自我评价、组织支持对主客观职业成功的影响：人—情境互动的视角 [J]. *管理学报*, 2012 (9): 1307-1313.
- [5] 任皓, 温忠麟, 陈启山. 心理资本对企业员工职业成功的影响：职业承诺的中介效应 [J]. *心理科学*, 2013 (4): 960-964.
- [6] 杨术, 周杨, 于桂兰. 职业呼唤、职业承诺及职业成功——以“985”高校女教授为例 [J]. *制度经济学研究*, 2014 (1): 176-194.
- [7] 马利军, 黎建斌. 大学生核心自我评价、学业倦怠对厌学现象的影响 [J]. *心理发展与教育*, 2009 (3): 101-106.
- [8] 张华磊, 袁庆宏, 王震, 等. 核心自我评价、领导风格对研发人员跨界行为的影响研究 [J]. *管理学报*, 2014 (8): 1168-1176.
- [9] Kanungo R N. Measurement of job and work involvement [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1982 (3): 341-349.
- [10] Maslach C, Leiter M P. *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it* [M]. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997: 221-223.
- [11] Kim H J, Shin K H, Swanger N. Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions [J]. *International Journal of Hospitality Management*, 2009 (1): 96-104.
- [12] Langelaan S, Bakker A B, Van Doornen L J P, Schaufeli W B. Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? [J]. *Personality and Individual Differences*, 2006 (3): 521-532.

- [13] Richardsen A M, Burke R J, Martinussen M. Work and health outcomes among police officers: The mediating role of police cynicism and engagement [J]. *International Journal of Stress Management*, 2006 (4): 555-574.
- [14] Heslin P A. Conceptualizing and evaluating career success [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2005 (2): 113-136.
- [15] 龙立荣, 方俐洛, 凌文铨等. 职业承诺的理论与测量 [J]. 心理学动态, 2000 (4): 39-45.
- [16] 王霞霞, 张进辅. 国内外职业承诺研究述评 [J]. 心理科学进展, 2007 (3): 488-497.
- [17] Goulet L R, Singh P. Career commitment: a reexamination and an extension [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2002 (1): 73-91.
- [18] Jones R G, Whitmore M D. Evaluating developmental assessment centers as interventions [J]. *Personnel Psychology*, 1995 (2): 377-388.
- [19] Day R, Allen T D. The Relationship between Career Motivation and Self-efficacy with Protégé Career Success [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2004 (1): 72-91.
- [20] June M L, Bangi. Career commitment and career success: moderating role of emotion perception [J]. *Career Development International*, 2004 (4): 374-390.
- [21] Judge T A, Erez A, Bono J E, Thoresen C J. The core self-evaluations scale: Development of a measure [J]. *Personnel Psychology*, 2003 (2): 303-331.
- [22] 龙立荣, 李霞. 中小学教师职业承诺研究 [J]. 教育研究与实验, 2002 (4): 51-56.
- [23] 龙建, 龙立荣, 王南南. 431名护士职业承诺状况的调查分析 [J]. 中华医院管理杂志, 2002 (7): 407-408.
- [24] Greenhaus J H, Parasuraman S J, Wormley W M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes [J]. *Academy Management Journal*, 1990 (1): 64-86.
- [25] Eby L T, Butts M, Lockwood A. Predictors of success in the era of the boundaryless career [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003 (6): 689-708.
- [26] 王婷, 高博, 刘君等. 科研技术人员核心自我评价与工作倦怠、工作投入的结构方程分析 [J]. 应用心理学, 2009 (2): 148-154.
- [27] Judge TA, Larsen RJ. Dispositional source of job satisfaction: A review and theoretical extension [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 2001 (1): 67-98.
- [28] 陈晓萍. 研究的起点: 提问 [A]. 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法 (第二版) [C]. 北京: 北京大学出版社, 2012: 33-62.
- [29] Brockner J. The escalation of commitment to a failing course of action: Toward theoretical progress [J]. *Academy of Management Review*, 1992 (1): 39-61.
- [30] 朱萍. 决策责任、决策框架及沉没成本对承诺升级的影响研究 [D]. 暨南大学, 2011.
- [31] 孙丽君, 徐建蓉. 决策者人格特征对承诺升级的影响研究 [J]. 商业研究, 2006 (23): 47-51.
- [32] 冯栋, 崔晓明, 姚凯. 基于自尊水平和项目沉没成本的承诺升级研究 [J]. 未来与发展, 2011 (6): 93-96.
- [33] Colarelli S M, Bishop R C. Career commitment: Functions, correlates and management [J]. *Group and Organizational Management*, 1990 (2): 158-176.