

职业潜能的测评、效度及作用机制的实证研究

翁清雄, 李妍霏

(中国科学技术大学管理学院, 安徽合肥 230026)

摘要: 结合 Holland 职业分类和情景判断测验技术, 以 Holland 企业型岗位为例, 开发了基于核心工作场景的职业潜能测评工具, 并基于个人-环境匹配理论构建了职业潜能通过人岗匹配和工作投入作用于任务绩效的中介模型, 探讨了个人-团队匹配在该模型中的调节作用. 通过对 471 个有效研究样本的实证分析发现: 职业潜能对任务绩效产生显著的正向影响; 人岗匹配和工作投入分别在职业潜能与任务绩效之间起显著的独立中介作用; 人岗匹配和工作投入在职业潜能与任务绩效之间起显著的链式中介作用; 个人-团队匹配正向调节职业潜能和人岗匹配、职业潜能和工作投入的关系, 并进一步调节职业潜能与任务绩效之间通过人岗匹配、工作投入的间接关系.

关键词: 职业潜能; 任务绩效; 人岗匹配; 工作投入; 个人-团队匹配

中图分类号: F272.92 **文献标识码:** A doi: 10.3969/j.issn.0253-2778.2020.04.013

引用格式: 翁清雄, 李妍霏. 职业潜能的测评、效度及作用机制的实证研究[J]. 中国科学技术大学学报, 2020, 50(4): 479-496.

WENG Qingxiong, LI Yanfei. Vocational aptitude: An empirical study of its assessment validity and effects[J]. Journal of University of Science and Technology of China, 2020, 50(4): 479-496.

Vocational aptitude: An empirical study of its assessment validity and effects

WENG Qingxiong, LI Yanfei

(School of Management, University of Science and Technology of China, Hefei 230026, China)

Abstract: Based on the Holland occupational classification and situational judgment tests, taking Holland's enterprising jobs as an example, a new vocational aptitude assessment tool was developed. A mediation model was developed and tested, which demonstrates the indirect effects of vocational aptitude on task performance via person-job fit and work engagement, and the moderating effects of person-group fit. Data from 471 effective samples was used to conduct an empirical analysis. The results revealed that: ① vocational aptitude exerts a significantly positive effect on task performance; ② vocational aptitude has an indirect effect on task performance through person-job fit and work engagement, respectively; ③ person-job fit and work engagement play significantly as serial mediators between vocational aptitude and task performance; ④ the examined mediating effects are moderated by person-group fit.

Key words: vocational aptitude; task performance; person-job fit; work engagement; person-group fit

收稿日期: 2020-02-28; 修回日期: 2020-04-06

基金项目: 国家自然科学基金重点项目(71910107003), 国家自然科学基金面上项目(71871209)资助

作者简介: 李妍霏, 女, 1995年生, 硕士. 研究方向: 组织与人力资源管理. E-mail: liyanfeiustc@163.com

通讯作者: 翁清雄, 博士/教授. E-mail: wqx886@ustc.edu.cn

0 引言

随着数字化时代的到来,传统职业的消亡与新兴职业的出现速度不断加快.与此同时,人们的职业生涯发展也变得日益动荡,职业转换和工作流动成为一种较为普遍的现象^[1].在这样模糊、多变的职业环境下,人们的职业决策变得更加复杂困难,且一生之中常常要做出多次重要的职业决策,包括变换雇主和职业领域^[2].此外,随着平均寿命的增加,人们的职业生涯跨度得以延长,不少人还要面对着退休后的第二次职业选择^[3].然而,并不是所有的个体都能很好地应对职业生涯中的各种决策.相反,很多人在面对职业决策时常感到十分迷茫,有的人甚至在更换了多个职业后仍然找不到适合自己的工作.因此,以职业发展和人才选拔为目的的职业评估研究近年来重新引起了人们的关注^[4-5].

对职业兴趣和职业潜能的评估是个体职业决策的基础,因为当所从事的职业是自己感兴趣的且有利于发挥自己潜能时人们往往更容易获得职业成功.在职业兴趣领域,过去研究已取得了一系列显著成果^[6-7].但是,在个体职业选择时仅评估职业兴趣是不够的,因为很可能个体喜欢的职业并不是其真正具备发展潜力的职业.如果发生这种情况,个体未来的职业发展就会受到影响,很容易遇到发展瓶颈,长远来看也不利于企业的发展. Sackett 等^[8]认为,职业潜在个人与工作的匹配过程扮演着重要的角色,也是职业决策过程中非常需要关注的因素.与职业兴趣相比,对职业潜能的有效评估可以衡量个人能力与岗位需要的匹配,在预测未来的绩效表现以及对个人的职业选择和发展具有重要意义^[9].因此,很有必要围绕职业潜能测评开展深入的研究,尤其是开发一套能够辅助个人进行职业决策的职业潜能测评工具.

以往对潜能的评估主要侧重于一般性的潜能,例如,管理潜能^[10]、沟通潜能^[11].这些潜能与具体职业的关联性较弱,较难预测个人入职后在具体工作上的表现,测评结果对个体职业决策和企业人才选拔的指导作用也非常有限.为解决过去研究的局限,本研究借鉴情景判断测验技术和相关学者的建议^[12],以 Holland 职业分类中企业型职业为例,开发并检验用于评估个人适应某一类职业核心工作场景的职业潜能测评工具.

有效的职业测评工具可以预测与员工职业发展

直接相关的结果^[13].例如,职业兴趣测评一般会选取工作满意度作为效标^[14].具有较高职业潜能的个体能够更好地应对岗位的主要工作内容,其知识、技能和能力与岗位需求更加匹配;而且个体与工作环境的匹配可以带来更突出的工作表现^[15]. Maslach 等^[16]根据个人-环境匹配理论提出个体特质与工作需求的匹配可以影响个体对于工作任务和岗位的态度及情绪,并进一步体现为工作投入或工作倦怠;这表明员工的工作投入也能被职业潜能所解释.根据这些前人研究的建议,本文选取任务绩效、人岗匹配、工作投入作为职业潜能的效标.

除了评估所开发的职业潜能测评工具的有效性,本研究还基于个人-环境匹配的理论框架,提出和检验职业潜能对任务绩效的影响机制.根据前人关于人岗匹配、工作投入在预测个人任务绩效、职业成功等职业发展性结果的研究发现^[17-20],我们提出人岗匹配、工作投入可能会中介职业潜能对任务绩效的影响.个人-环境匹配理论中的生态系统理论^[21]认为,个体在发展过程中会与多维度的环境产生互动,同时多维度环境也会相互影响.基于这一理论,本研究还进一步考虑个人与团队的匹配——一种对个体具有重要影响的支持性环境特征^[22]——对个体职业潜能在工作环境中的发挥产生的交互作用,以纵向扩展个人-环境匹配理论的多维度研究.

1 理论基础与研究假设

1.1 职业潜能

潜能最初是用于教育心理学的概念,表示个人可以有效理解特定情景并适应情景的能力,随着应用心理学的不断发展,逐渐被推广到职业情景^[23].职业潜能是一种与职业相关的潜在个体特质,在特定的工作情景和条件下,可进一步表现为积极的力量、行为和结果^[24]. Wilcock^[25]认为,职业潜能是一种促使个体在未来的职业发展中满足职业需求、实现工作目标并获得职业成功和幸福的能力. Ackerman^[26]的界定则着重强调了个体潜能对个人获得工作机会的重要性,认为职业潜能使个体有机会从事某种职业所要求的任务. Kormos 和 Trebits^[23]认为,潜能是知识、技能、天资以及成就的集合体.潜能不仅在个人与工作的匹配过程扮演着重要的角色,而且与个人的职业决策过程也有很强的相关性.个体在进行职业评估和职业选择时,对自己的职业潜能进行有效地评估有利于自身的职业选

择和发展. Sackett^[8]结合了过往学者的研究,将职业潜能定义为一种相对稳定的能力,这种能力可以帮助个体获得从事某种职业的机会并完成职业要求的工作任务.

1.2 个人-环境匹配理论

个人-环境匹配最被认可的定义是“人与环境之间的兼容性,它常发生在至少有一方的供给满足了另一方的需求;或双方具有相似的基本特征;或二者皆有”^[27].个人-环境匹配的本质是个体的态度、行为和其他个体层面变量不仅取决于个体本身或其所在环境,而是取决于两者之间的关系^[28].依据环境的不同层面,个人-环境匹配包括个人-组织匹配、个人-团队匹配、个人-领导匹配和人岗匹配,其中人岗匹配又可以分为需求-能力匹配和需求-供给匹配^[29].

现有文献中,个人-环境匹配的前因变量大致可分为个体、组织和社会文化三方面因素.个体因素层面,个体的价值观、人格、能力等会影响个人-环境匹配^[30-31].组织层面的人才资源策略,如招聘、选拔和社会化会影响员工的个人-环境匹配^[32].入职教育、培训和指导等组织社会化策略可以向员工传递组织文化、价值观、政策和行为规范等信息,促使员工适应组织环境,也会提高员工与环境的匹配程度^[33].

个体只有在与自身技能、兴趣、价值观和其他个人特质相匹配的环境中,才会更加活跃、愉悦^[34].因此,个人-环境匹配可以产生积极的态度和行为,如更高的工作满意度、更少的压力、更好的工作适应、更高的留职意愿、更高的工作绩效和职业成功^[31,35].例如,Greguras和Diefendorff^[36]发现,个体对个人-组织匹配、需求-供给匹配、个人-团队匹配的感知显著正向影响工作绩效和组织承诺.

尽管个人-环境匹配备受关注,但学者们对其内涵、结构等仍存在分歧,并且现有研究对其前因变量研究较少^[34],对其结果变量的探究也大多聚焦于对工作满意度、组织承诺、绩效等变量的直接作用,缺乏对结果变量的系统解释和作用机制研究.此外,王元元等^[21]认为,个人-环境匹配是一个包含不同环境维度的生态系统,多个维度的环境间可能存在相互影响.但目前的研究大多研究单维度环境,鲜少研究多重环境间的相互作用.

1.3 职业潜能与任务绩效

任务绩效是工作绩效中与工作主要内容有直接

关系的那一部分绩效,代表了与岗位关键任务相关的行为或结果的集合^[37].个人的任务绩效水平取决于个体完成任务的熟练程度、工作知识和技能^[38].Carroll^[39]认为,潜能部分解释了不同个体在工作任务承担量和完成质量上的差异.

过去的研究表明,特定的潜能可以预测个人在特定职位、工作场景中的绩效表现.例如,公务员的沟通潜能与其任务绩效显著相关^[11];主管的管理潜能与别人对其的管理绩效评价相关^[11,40].虽然过去的这些研究仅仅将职业潜能作为一种孤立于岗位特征的个体差异,但这些研究结果却表明,人们在某个方面或某个领域内的特定潜能可以有效预测他们与潜能相关的工作场景中的绩效表现.本研究中所界定和测量的职业潜能是通过评估个人在这一职业类型的核心工作场景中的行为有效性来进行度量.因此,当个人在指定的职业类型中的潜能评估得分越高,就越有可能在入职后实际的工作场景中表现出比较有效的行为,进而表现出更佳的任务绩效.因此,本研究提出假设:

H1:职业潜能与任务绩效正向相关.

1.4 人岗匹配的中介作用

个人-环境匹配理论认为,个体的态度、行为和其他个体层面变量不仅仅取决于个体本身或其所在环境,而是取决于这两者之间的关系^[28].当个体与其所处的外部环境相匹配时,个体会体验到更高的满意度,表现出更多的积极行为和更高的工作效率^[41].

在个人-环境匹配的多个维度中,人岗匹配是指员工入职后对其个人属性与其所从事岗位的属性之间的匹配程度的认知^[42].这种感知的匹配是基于可胜任的工作过程而产生,可以预测重要的工作结果^[43].人岗匹配包含两层含义,其中在职业测评研究中重点关注的需求-能力匹配,体现了员工自身知识、技能和能力与岗位要求的匹配程度^[44].

本研究中基于情景判断测验技术的职业潜能是一系列与具体的工作任务和情景相关的能力的集合,考察了个体在模拟的岗位核心工作场景中是否可以做出有效行为,是通过模拟情景下个体的表现进而预测其能力在真实的工作环境中满足岗位需求的程度.具有较高职业潜能的个体在入职后能够更好地应对岗位的主要工作内容,在可胜任的工作过程中产生更高的自我效能,感知到自身与岗位的良好匹配.另一方面,Eby等^[45]提出,工作能力可能影

响个体对岗位环境的认识. 职业潜能涵盖了个体对与工作核心场景的理解和应对能力, 因此, 高职业潜能的员工能够更快地理解和适应工作环境, 对岗位需求有更清晰透彻的认知, 可以更有针对性地提高自身能力以弥补差距, 为自己设定合适的职业发展目标, 更好地适应工作环境. 因此, 本研究提出:

H2: 职业潜能与人岗匹配正向相关.

根据个人-环境匹配理论, 个体与工作环境的匹配可以带来更突出的工作表现^[34]. 大量的实证研究检验了这一基本的理论设想, 涉及的结果变量主要包含工作绩效^[17-19]、工作满意度^[46-47]、离职倾向^[48-49]、职业成长^[50]等. 元分析表明, 个体感知的人岗匹配与工作绩效的相关性高于与工作满意度、工作能力和离职倾向等变量的相关^[35].

任务绩效体现了员工完成岗位既定的工作任务的程度, 是工作环境下个体与岗位互动最直接的结果^[51]. 与岗位匹配程度高的员工满足岗位对其能力和素质的要求, 可以更好地适应工作环境, 胜任本职工作, 并愿意应对工作中的挑战, 带来更高的任务绩效^[52].

结合 H2 以及人岗匹配对任务绩效的正向作用, 当个体在给定的职业中具有较高潜力, 其知识、能力、技能更可能满足岗位工作任务的需求, 可以理解和适应工作环境, 入职后个体在自己能够充分胜任的工作过程提高了自我效能感, 感受到自身与岗位的充分契合, 更加有能力、有意愿地完成岗位规定的任务. 因此, 本研究提出:

H3: 人岗匹配在职业潜能与任务绩效的关系中起中介作用.

1.5 工作投入的中介作用

工作投入是一种与工作相关的情感上的鼓励和满足感, 表现为对自己的工作和职责的热情、奉献和专注^[53]. Maslach 等^[16]将个人-环境匹配理论引入工作投入研究, 来解释个体和情景因素对工作投入的作用机理. 当个体的目标、价值观、人格、知识、能力等特质与所从事的工作相匹配时, 在一定程度上会影响个体对于工作任务和岗位的态度及情绪, 态度和情绪的高低进一步体现为工作投入或工作倦怠. 具体来说, 与工作要求相匹配的知识、技能和能力可以帮助个体有效应对工作任务中的压力和情绪衰竭, 使其充满热情^[54].

Kong^[55]的研究发现, 员工能力的不断提升可以带来职业满意度的提升, 增加个体对工作的认同

感, 进而提高工作投入度和责任感. 因此, 具备岗位需要的职业潜能的个体更容易在入职后的真实工作中体验到自我成长和成就感, 这种情绪上的激励因素在内部动机的强劲驱动下会促使个体对岗位和组织产生积极评价, 从而更主动地奉献于工作. 此外, 职业潜能预测了个体面对真实的工作情景做出有效行为的水平, 而这些有效行为包括主动制定职业发展目标、建立有利于职业生涯发展的社交网络、寻求工作资源和他人支持等, 对个体工作行为的研究证明, 这些行为有助于提高工作投入和工作满意度^[56]. 因此, 职业潜能可以帮助个体缓解工作压力和负面情绪, 专注于工作目标和任务, 体验到自我成长和成就感, 认同自己的工作并愿意为之奉献, 保持积极的投入状态. 因此, 本研究提出:

H4: 职业潜能对工作投入具有显著正向影响.

工作投入可以被看作与工作相关的积极情感的激活状态, 可增强员工的工作动机, 使其具备高水平的能量, 带来更高的任务绩效^[57]. 许多实证研究对工作投入和任务绩效的关系进行了检验^[58-60]. Christian 等^[61]的元分析表明, 在自我效能、工作态度等前因变量对任务绩效的作用中工作投入起中介作用.

结合 H4 和工作投入对任务绩效的正向作用, 高职业潜能的员工更容易在工作中获得积极放松的心态、自我成长和成就感, 专注于工作任务, 对自己的工作充满热情, 与工作产生更多的情感连接, 进而产生更强的奉献动机, 表现出积极的工作投入状态, 最终带来良好的任务绩效结果. 因此, 本研究提出:

H5: 工作投入在职业潜能与任务绩效的关系中起中介作用.

1.6 人岗匹配与工作投入的链式中介作用

Yu^[34]基于个人-环境匹配理论建立的扩展—建构模型提出, 个人对工作环境的良好适应可以对工作态度产生积极影响. 工作投入是个体将自我投入并反映在工作中, 强化个人与工作、他人连接的能动过程, 是一种积极的工作态度. Bui 等^[54]也提出, 员工与其工作角色之间的良好匹配, 对员工的心理状态起着重要的作用. 结合个人-环境匹配理论的扩展-建构模型, 当员工感知到自己与岗位的具有较高的匹配度时, 会觉得自己在工作中付出的努力、时间和精力是有价值的, 对自己的岗位和承担的角色产生较高的评价, 保持充沛的精力和较高的心理弹性, 专注于工作并愿意主动地克服困难, 从认知状态上

提高工作投入^[62]。

根据过去的文献结果,有实证研究验证了人岗匹配与工作投入的相关性,并且将工作投入作为人岗匹配和绩效、满意度等职业结果的中介变量^[43,63]。根据 H2 和 H4,职业潜能衡量了个体能力满足岗位需求的程度,直接影响个体对人岗匹配的感知;根据工作投入的产生机制(工作-个人匹配模型),职业潜能也是通过个人能力与工作的匹配而影响工作投入。基于个人-环境匹配的扩展-建构模型,个体对人岗匹配的感知可以影响个体对工作的态度和情感,进而影响工作行为和结果。因此,以职业潜能为起点,在个人-环境匹配的过程中,形成了一条“认知→情感→行为”的心理路径,即高职业潜能的个体在真实的工作环境中更能够满足工作要求,感知到自身和岗位的匹配,体会到工作意义和价值,以更加积极的工作态度专注于工作任务,带来更高的任务绩效。本研究提出假设:

H6:人岗匹配和工作投入在职业潜能与任务绩效的关系中起链式中介作用。

1.7 个人-团队匹配的调节作用

个人-环境匹配的生态系统理论认为,个人-环境匹配是一个包含不同环境维度(岗位、组织、团队、领导)的生态系统,多重环境间并不是孤立存在,而是相互制约、相互影响^[20]。随着团队合作日益成为主要的工作形式,在工作实践中个体与团队成员的互动对个体从事岗位工作的过程产生持续的、潜移默化的影响。个人-团队匹配外在表现为融洽的氛围、团结互助的文化,被视为一种重要的支持性环境特征^[64]。对个人-团队匹配的研究普遍认为,积极的团队环境可以满足员工的关系需求,减弱关系冲突带来的负面影响^[65]。因此,当个人-团队匹配程度较高时,个人有更大的空间释放出自己的职业潜能,来应对岗位任务的要求,同时,来自团队的支持也能补充个体的不足,使其更加适应自己的工作。而当个人与团队匹配程度较低时,个人要应对这种不匹配所带来的关系冲突,工作环境受到挤压,职业潜能难以得到有效释放;而且,个体应对团队合作有关的工作任务的难度也会增大,在这种情况下,职业潜能与人岗匹配的关系会被削弱。因此,本研究提出:

H7:个人-团队匹配正向调节职业潜能对人岗匹配的作用。

职业潜能高的个体能力可以满足工作要求,从而减轻自身的角色压力,提高自我评价,并带来追求更高的目标的动力,产生热情、专注、奉献等积极情感。这一作用机制同样受到个人-团队匹配的影响,个体在与自身契合度高的团队配合的过程中感受到认同、信任和尊重,满足了关系需求,带来了心理上的安全感,培养了自信和乐观,使其对未来职业目标的实现充满期待^[66]。这些积极的心理状态促进了个体在岗位工作环境中职业潜能的发挥,帮助个体缓解工作压力,保持积极的工作投入状态,与工作建立更紧密的情感连接。

相反,在匹配度低的团队中,个体难以融入团队,难以与团队成员保持积极正面的关系^[67]。团队的不匹配作为一种痛苦的人际互动体验,不断损耗员工的积极情感,使其感受到损害和威胁^[68],并影响员工的工作态度,使其难以专心投入工作,失去归属感,长久下来会对自己的价值观、人格和工作能力产生怀疑,产生抑郁、紧张、焦虑等负面心理,陷入低气压情绪漩涡中无法脱离^[69]。除了满足岗位任务要求,员工还需要应对个人-团队不匹配带来的心理困扰,这些负面情绪抵消了职业潜能发挥过程中带来的积极情感,削弱了职业潜能对工作投入的正向影响。因此,本研究提出:

H8:个人-团队匹配正向调节职业潜能对工作投入的作用。

2 研究方法

2.1 测评工具开发

2.1.1 理论基础

(I) Holland 职业分类

Holland^[70]在个人-环境匹配理论的基础上,结合职业心理学研究、广泛的调研和自身丰富的企业咨询经验,将职业划分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型、常规型,并做出以下假设:①工作环境也可划分为上述六种类型;②职业决策的目标是找到能充分发挥自己能力的工作环境;③个体的工作态度和行为受到他们的能力、人格、兴趣等特质与职业类型和工作环境匹配度的影响,当个体特质符合职业类型和工作环境的要求时,个体会会有更好的工作表现。

基于 Holland 职业分类理论提出的假设,职业心理学者^[71]认为,个人在具体职业中的潜能比宽泛

的综合潜能更能预测与职业发展相关的一系列变量。这是因为,个人在某一职业中的潜能考察了个体特质与职业特征之间的匹配程度,可以使个体更好地了解自身的职业能力,从而判断自己更适合哪一类型的职业,做出更好的职业选择,带来绩效提升和职业成功^[72]。

鉴于开发具体岗位的职业潜能测评工具的难度,有学者提出,根据 Holland 职业分类的重要推论,同一类型的岗位具有相似的工作环境,也具有相似的核心工作情景^[73]。因此,可以结合同一类型职业的核心场景,考察个人在某一职业类型中的潜能^[74]。

(II) 情景判断测验技术

根据行为一致性理论,个体在模拟情景中的行为与实际工作中的行为具有一致性^[75],因此,有学者提出可以通过模拟岗位核心工作情景的方法来测量既定职业的潜能^[76]。情景判断测验(situational judgement tests)技术是一种以情景模拟为基础且成本不高的选拔方法,通过书面或视频形式在题干中呈现工作相关的关键情景,在选项中设置多个该情景下可能的行为,要求被试者选择其中最有效的行为选项^[77]。

根据已有的文献分析,本研究赞同过去的研究中提出的情景判断测验适用于开发职业潜能测评工具的观点。首先,情景判断测验是考察个体在模拟工作情景中行为反应的测试,测试得分体现了个体在模拟情景中的绩效表现,在一定程度上反映了真实环境中个人能力符合岗位需求的程度,比较适用于个体的职业潜能测评^[78]。其次,各职业大类,在工作情景上有一些相近之处,通过提炼各职业大类的关键工作情景进而开发综合性的职业潜能测评工具,具有现实可操作性。最后,情景判断测验技术比较成熟,已经被用于测试员工的领导力等^[79]。因此,通过情景判断测验技术,结合岗位核心情景开发职业潜能测评工具,具有扎实的理论基础和广阔的应用前景。

2.1.2 开发过程

(I) 岗位选择

在 Holland 职业分类中,企业型岗位中的个体与环境互动情况最为复杂,涉及场景也较为多元和丰富^[70]。因此本研究聚焦企业型岗位的职业潜能测评。这是因为,选择场景较为丰富的职业类型,一方

面可提高研究结果的外部效度,便于推广到其他职业类型;另一方面,工作场景复杂的职业类型比较难以在入职前进行系统的评估,因此更需要职业潜能测评工具。

Holland 编制的岗位分类目录(Position Classification Inventory, 1991)中详细介绍了六大职业分类的特征和典型职业,企业型职业(enterprising)指要求具备经营、决策、劝服、管理、监督和领导等才能,以实现机构、政治、社会及经济目标的岗位。具体可划分为五个子分类:①监督管理(supervision & management),包括主管、企业高管、店长等;②市场营销(marketing & sales),包括销售、渠道运营、客户管理、广告营销等;③计划决策(planning & decision-making),包括项目经理、商业分析师等;④就业相关服务(employment-related services),包括人力资源、企业培训、薪酬管理等;⑤监管保护(regulation & protection),包括公务员、非营利机构工作人员等。本研究按照企业型岗位的五个子分类选择典型岗位,为提高测评在中国情境下的实用性,还参考了国内某求职招聘网站统计的企业和求职者关注的职业榜单,在每一个子分类的岗位中选择 1 个企业和求职者最关注的职业。最终选择了主管、销售人员、项目经理、人力资源专员、公务员 5 个岗位,构成本研究中企业型岗位职业潜能测评的典型职业。

(II) 题目编制

① 情景事件和反应选项收集

本研究中基于情景判断测验技术的企业型岗位职业潜能测评工具开发过程严格按照文献^[77]介绍的开发程序。在题目编制过程中首先进行情景事件和反应选项的收集。

本研究的情景事件和反应选项有两个主要来源:一是资料分析,本研究参考了美国国家标准职业分类系统(standard occupational classification system, SOC)和职业信息网站(The occupational Information Network, O*NET)对于 5 个典型岗位的定义、工作任务、典型活动内容、工具、知识与技能、工作价值和风格的具体描述,基于岗位分析,提炼该类型岗位的典型情景。二是关键事件法,也是情景判断测验中收集情景事件最常见的方法^[80]。本研究在每个典型岗位分别选取 5 名工作 3 年以下和 5 名工作 5 年以上的员工,共 50 人进行关键事件访

谈.要求受访者分别描述自己工作的日常情景、事件、任务,并按照重要性排序,详细说明起因、过程、涉及的人、不同的做法以及导致的结果等信息,并进行记录.通过岗位分析和访谈材料的转化、整理,最终提炼了25个常用情景,并得到每个情境下的4~6个行为选项,共117个行为选项.

②情景事件筛选

情景判断测验开发中,情景事件应满足典型性、非重复性和可读性原则.为提高测评的科学性,情景判断测验一般采用专家评定法对情景事件进行筛选.专家组包括2名管理学研究方向的教授、3名研究生以及5位从事企业型岗位十年以上的行业专家.首先按照非重复性原则进行筛选,专家组讨论后,将4个情景与其他相似的情景合并,第一轮筛选出21个情景.然后按照典型性原则,根据情景是否在工作实践中具有代表性进行筛选,请专家组成员对21个情景进行背靠背独立评分,根据评分结果,删除得分标准差 >1 的情景3个.最后,请专家对情景描述语句中的不可读和不恰当之处进行讨论并提出修改意见.在筛选和修订后,得到了包含18个企业型岗位核心情景事件.

③反应选项筛选

情景判断测验开发程序中,反应选项筛选也使用专家评定法.经过情景事件的筛选和修订,保留了18个核心情景事件,每个情景包含4~6个反应选项,共87个反应选项.专家小组通过背靠背独立评分方式对每个情景包含的所有反应选项中行为的优劣度进行评分.根据评分结果,删除得分标准差 >1 的选项12个,最终得到包含18个情景事件和72个选项的企业型岗位职业潜能测评工具,其中每个情景事件包含4个专家评分较为一致并具有优劣之分的选项.

④指导语设置

采用情景判断测验技术中典型的行为倾向型指导语,即让被试者假设自己在实际工作中出现题目中的情景时会如何应对,根据自己可能的应对方式用Likert五点量表对每道题目中的4个行为选项做出评价.

(III)计分方法

①选项判定

情景判断测验开发中,对于选项正误的判定一般采用被试均值法^[81].根据被试对各选项评分的均

值划分正确选项和错误选项,在Likert五点量表中,如果所有被试在某选项上的平均分 ≥ 3 ,认为该选项是正确的,反之为错误的.

②被试得分计算

Weng等^[78]系统介绍了五种不同的计分方法的程序和原理,并通过实证研究评估了不同计分方法对情景判断测验效度的影响.研究表明,二分法(dichotomous consensus)具有便于控制峰值和离散程度、操作简便易行等特点,较为适合作为情景判断测验技术的计分方式.因此,本研究中采用二分法确定被试在各选项的得分.如果一个被试在正确选项上的作答结果为3、4或5,则计1分,如果作答结果为1或2,则计0分;反之,如果一个被试在错误选项上的作答结果为3、4或5,则计0分,如果作答结果为1或2,则计1分.被试在每道题目4个选项上的得分之和作为该题目的得分,各题目得分的总和为测评总分.

(IV)预测试

以安徽省某企业新招聘的154名即将从事企业型岗位的毕业生为样本对开发的职业潜能测量表进行检验.通过SPSS20.0对收集的样本数据进行处理.预测试中各反应选项得分和测验总分之间的相关性均 >0.4 ,总体信度Cronbach's alpha为0.706,在过往研究中的情景判断测验的信度范围中表现良好^[75].

2.2 样本与数据收集

本研究中的职业潜能测评工具聚焦于Holland企业型岗位.由于职业潜能测评是通过被试在模拟的核心工作情景下进行有效工作行为的程度来预测入职后的表现,因此选择个体入职前测量职业潜能,并在入职后一段时间收集效标比较合适.此外,随着个体在入职后对岗位任务逐渐熟悉,与团队逐渐了解,职业潜能具有更强的动态变化性,这段时期也是员工认识和重塑自我,心理状态逐渐调整的重要阶段^[20].因此本研究的调查对象为即将入职并从事企业型岗位的毕业生.

为降低同源误差,本研究在程序上采用多时点收集数据的方式进行控制^[82].在2018年6月收集毕业生的人口统计学变量(性别、年龄、受教育程度、城市、行业、岗位)和职业潜能.2019年6月进行第二次调查,收集人口统计学变量、人岗匹配、工作投入、任务绩效、个人-团队匹配的数据.第一次共回收

563 份有效问卷,第二次有 498 个第一次调查的有效样本参与了调查,共回收 471 份有效问卷。

2.3 测量工具

本研究共有五个变量需要测量,包括职业潜能、人岗匹配、工作投入、任务绩效和个人-团队匹配。职业潜能测量采用矩阵量表,其他变量均采用 Likert 五点量表计分。

职业潜能:采用基于情景判断测验技术开发的 Holland 企业型岗位职业潜能量表,共 18 个题项,本研究中该量表的内部一致性系数为 0.732。样题如表 1 所示。

表 1 职业潜能量表样题

Tab. 1 Sample items of vocational aptitude scale

题目:你是一家企业的部门主管,你部门有一个员工平时工作很努力,但最近因为私人问题,工作状态很差,你会怎么做?(请根据您在该情景下可能的表现对每个选项打分,1=“完全不符合”、2=“比较不符合”、3=“不确定”、4=“比较符合”、5=“完全符合”)

选项	打分
A. 询问他的情况,帮助他尽快解决问题投入工作	
B. 让他休假一段时间调整状态	
C. 劝说他以工作为重,放下私人问题	
D. 减少他的工作量,直到问题得到解决	

人岗匹配:采用 Cable 和 De Rue^[83] 的量表,共 3 个题项,样题如“我的能力和接受的培训非常符合我的工作要求”。本研究中该量表的内部一致性系数为 0.862。

工作投入:采用 Schaufeli 等^[84] 编制的量表,共 9 个题项,样题如“在工作中,我感到自己精力充沛”。本研究中该量表的内部一致性系数为 0.876。

任务绩效:采用 Williams 和 Anderson^[85] 编制的量表,共 5 个题项,样题如“我充分完成了岗位要求的任务”。本研究中该量表的内部一致性系数为 0.923。

个人-团队匹配:采用 Seong 和 Kristof-Brown^[86] 编制的量表,共 9 个题项,样题如“我的价值观和团队的价值观和文化很契合”。本研究中该量表的内部一致性系数为 0.882。

控制变量:根据已有文献,样本的性别、年龄、受教育水平和本研究的变量存在一定的联系^[43],因此我们将其设定为控制变量。

2.4 数据分析和假设检验

2.4.1 共同方法偏差检验

由于本研究中的数据均采用自我报告的方式获取,为进一步检验各变量之间的区别程度,避免共同方法偏差,采用验证性因子分析进行 Harman 检验^[82],结果如表 2 所示。预设的五因子模型拟合良好,其中, $\chi^2=209.76$, $\chi^2/df=2.36<3$,CFI=0.93 >0.90 ,TLI=0.92 >0.90 ,RMSEA=0.08。其他替代模型与五因子模型的卡方差异均达到显著水平,说明五因子模型优于其他替代模型。此外,根据周浩和龙立荣^[87]的研究,共同方法偏差的检验可通过加入方法因子,经检验,加入方法因子后的模型拟合度无显著提升($\Delta\chi^2=21.54$, $df=22$, $p>0.05$),说明各量表存在不同构念,各变量间具有良好的区分效度,不存在严重的共同方法偏差。

2.4.2 描述性统计

各变量的均值、标准差以及变量之间的相关性如表 3 所示。可以看出,职业潜能与人岗匹配($r=0.49$, $p<0.01$)、工作投入($r=0.41$, $p<0.01$)和任务绩效($r=0.33$, $p<0.01$)都呈显著正相关,人岗匹配与工作投入($r=0.39$, $p<0.01$)和任务绩效($r=0.34$, $p<0.01$)呈显著正相关,工作投入与任务绩效($r=0.36$, $p<0.01$)呈显著正相关。

2.4.3 假设检验

(I) 中介效应检验

基于研究假设,本研究估计了 3 种变量间可能存在的关系(见图 1)。首先,构建链式中介全模型(模型 1);在模型 1 的基础上删除了人岗匹配→工作投入,构建替代模型 2;在模型 1 的基础上同时删除了职业潜能→工作投入、人岗匹配→任务绩效两条路径,构建替代模型 3。根据尹奎等^[88]使用的方法,选取各替代模型的 $\Delta\chi^2$ 、信息指数 AIC、BIC 以及基于样本大小调整 BIC 作为比较的依据。总体来说,信息指数越小,表明模型拟合效果越好。

本研究采用 Mplus7.0 进行建模,Bootstrap 方法重复抽样 5000 次。各个模型的估计结果如表 4 所示,将所有替代模型与基准模型 1 的 AIC、BIC 以及基于样本大小调整 BIC 进行比较,模型 1 的各项指标均低于其他替代模型,具有最小的信息量,拟合效果最好,故选择模型 1 作为最终模型。

表 2 变量区分的验证性因子分析
Tab. 2 Confirmatory factor analysis for variable distinction

模型	因子	χ^2	<i>df</i>	$\Delta \chi^2$	χ^2 / df	RMSEA	CFI	TLI
五因子模型	职业潜能,人岗匹配,工作投入,任务绩效,个人-团队匹配	209.76	89	—	2.36	0.08	0.93	0.92
四因子模型	职业潜能,人岗匹配,工作投入+任务绩效,个人-团队匹配	266.62	92	58.86**	2.90	0.09	0.91	0.90
四因子模型	职业潜能,人岗匹配+工作投入,任务绩效,个人-团队匹配	278.15	92	68.39**	3.02	0.09	0.91	0.90
四因子模型	职业潜能+任务绩效,人岗匹配,工作投入,个人-团队匹配	375.84	92	166.08**	4.09	0.10	0.85	0.82
四因子模型	职业潜能,人岗匹配+任务绩效,工作投入,个人-团队匹配	385.39	92	175.63**	4.20	0.11	0.84	0.81
三因子模型	职业潜能+任务绩效,人岗匹配+工作投入,个人-团队匹配	446.20	94	236.44**	4.75	0.13	0.81	0.77
三因子模型	职业潜能+人岗匹配,工作投入+任务绩效,个人-团队匹配	457.34	94	247.58**	4.87	0.13	0.80	0.76
双因子模型	职业潜能+人岗匹配+工作投入+任务绩效,个人-团队匹配	832.20	95	622.44**	8.76	0.16	0.68	0.61

[注] N=471,+代表变量合并,* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

表 3 描述与相关分析

Tab. 3 Descriptive statistics, correlations, and reliabilities for study variables

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1 性别	0.51	0.50	—							
2 年龄	1.38	0.30	0.06	—						
3 受教育程度	2.33	0.50	0.07	0.06	—					
4 职业潜能	3.68	0.70	0.04	0.08	0.11**	—				
5 人岗匹配	3.94	0.64	0.06	0.02	0.09*	0.49**	—			
6 工作投入	3.86	0.82	0.05	0.03	0.04	0.41**	0.39**	—		
7 任务绩效	3.78	0.61	0.04	0.07	0.10**	0.33**	0.34**	0.36**	—	
8 个人-团队匹配	3.74	0.73	0.03	0.05	0.06	0.07	0.06	0.12**	0.17**	—

[注] N=471.* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

由模型 1 可知,职业潜能对任务绩效具有显著的正向影响($\beta = 0.18, p < 0.01$),H1 得到支持.职业潜能对人岗匹配具有显著的正向影响($\beta = 0.42, p < 0.01$),H2 得到支持.职业潜能对工作投入具有显著的正向影响($\beta = 0.27, p < 0.01$),H4 得到支持.人岗匹配在职业潜能与任务绩效的关系中的中介作用显著($\beta = 0.22, p < 0.01$),通过迭代 20000 次的 R 程序计算 95% 无偏置信区间为 [0.08,

0.25],区间不包括 0,H3 得到支持.工作投入在职业潜能与任务绩效的关系中的中介作用显著($\beta = 0.16, p < 0.01$),95% 无偏置信区间为 [0.06, 0.17],区间不包括 0,H5 得到支持.“职业潜能→人岗匹配→工作投入→任务绩效”的中介效应显著($\beta = 0.08, p < 0.05$),95% 无偏置信区间为 [0.03, 0.09],区间不包括 0,链式中介成立,H6 得到支持.综上,本研究的链式中介模型显著路径如图 2 所示.

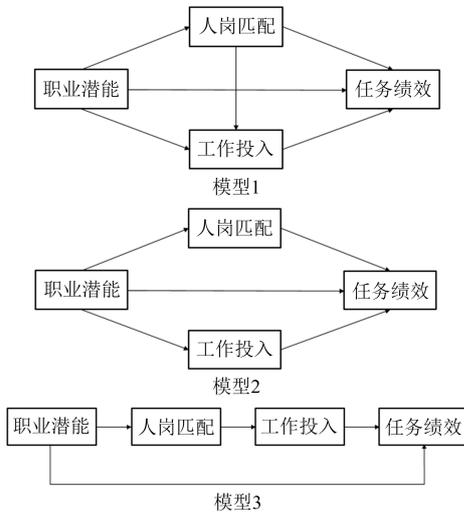


图 1 职业潜能、人岗匹配、工作投入和任务绩效之间的假设和替代关系

Fig. 1 Hypothesis and substitution relationship among vocational aptitude, person-job fit, work engagement and task performance

表 4 路径分析与假设检验

Tab. 4 Path analysis and hypothesis testing

	模型 1	模型 2	模型 3
χ^2	228.65	237.23	255.17
$\Delta \chi^2$	—	8.58**	27.52**
拟合指标			
df	89	90	92
AIC	11410.62	11422.86	11442.72
BIC	11614.22	11622.89	11639.18
调整后 BIC	11447.89	11459.73	11479.19
路径系数			
VP→P-J-F	0.42**	0.43**	0.45**
VP→W-E	0.27**	0.26**	—
P-J-F→W-E	0.44**	—	0.68**
VP→T-P	0.18**	0.17**	0.21**
P-J-F→T-P	0.33**	0.34**	—
W-E→T-P	0.35**	0.37**	0.62**
间接效应			
VP→P-J-F→T-P	0.22**	0.20**	—
VP→W-E→T-P	0.16**	0.16**	—
VP→P-J-F→W-E→T-P	0.08*	—	0.18**

[注] $N=471$. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. VP 代表职业潜能, P-J-F 代表人岗匹配, W-E 代表工作投入, T-P 代表任务绩效.

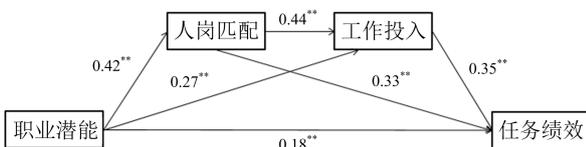


图 2 中介模型显著路径

Fig. 2 Significant paths of the mediation model

(II) 调节效应检验

① 第一阶段调节效应检验

本研究采用 Mplus7.0, 运用潜变量调节效应分析法^[89]和有调节的链式中介模型算法进行检验^[90], 结果显示:

职业潜能与个人-团队匹配的交互项对人岗匹配的影响路径显著($\beta=0.31, p < 0.01$), 说明个人-团队匹配显著调节了员工的职业潜能与人岗匹配之间的关系. 为进一步解释该调节效应, 本研究根据 Aiken 等^[91]的方法进行简单斜率分析并绘制调节效应分析图(图 3). 结果表明, 当个人-团队匹配较高时, 职业潜能对人岗匹配的正向影响较强($\beta=0.55, p < 0.01$); 当个人-团队匹配较低时, 职业潜能对人岗匹配的正向影响较弱, 但达到显著性水平($\beta=0.18, p < 0.01$); 高低两个群体有显著差异($\beta_{diff}=0.37, p < 0.01$).

职业潜能与个人-团队匹配的交互项对工作投入的影响路径显著($\beta=0.19, p < 0.01$), 说明个人-团队匹配显著调节了员工的职业潜能与工作投入之

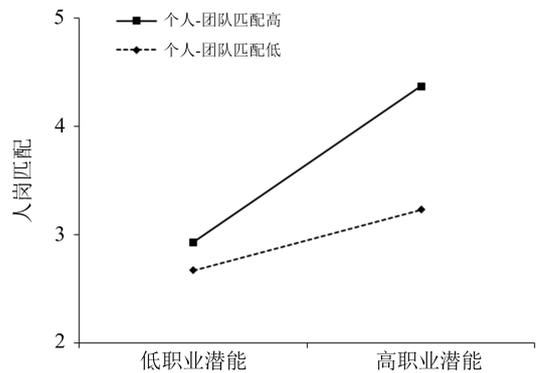


图 3 职业潜能和个人-团队匹配对人岗匹配的交互关系
Fig. 3 Interactive relationship between vocational aptitude and person-group fit and person-job fit

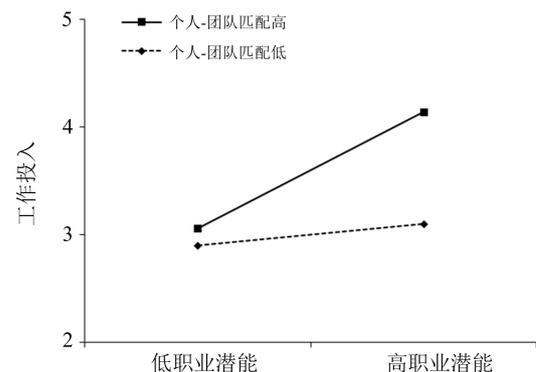


图 4 职业潜能和个人-团队匹配对工作投入的交互关系
Fig. 4 Interactive relationship between vocational aptitude and person-group fit and work engagement

间的关系(如图4所示)。当个人-团队匹配较高时,职业潜能对工作投入的正向影响较强($\beta = 0.36, p < 0.01$);当个人-团队匹配较低时,职业潜能对工作投入的正向影响较弱,未达到显著性水平($\beta = 0.07, p > 0.05$);高低两个群体有显著差异($\beta_{diff} = 0.29, p < 0.01$)。

②有调节的中介效应检验

为进一步探索个人-团队匹配对“职业潜能→人岗匹配→任务绩效”和“职业潜能→工作投入→任务绩效”两条中介路径的调节作用,本研究采用蒙特卡罗模拟方法,估计条件间接效应的95%无偏置信区间^[92],结果如表5所示。

当个人-团队匹配较高时(高于均值一个标准差),“职业潜能→人岗匹配→任务绩效”的中介效应显著($\beta = 0.28, p < 0.01, 95\%$ 无偏置信区间为

$[0.10, 0.29]$,不包含0);当个人-团队匹配较低时(低于均值一个标准差),“职业潜能→人岗匹配→任务绩效”的中介效应值显著($\beta = 0.11, p < 0.01, 95\%$ 无偏置信区间为 $[0.02, 0.16]$,不包含0);高低两组之间存在显著差异($\beta_{diff} = 0.17, p < 0.01, 95\%$ 无偏置信区间 $[0.04, 0.19]$,不包含0)。

当个人-团队匹配较高时,“职业潜能→工作投入→任务绩效”的中介效应显著($\beta = 0.21, p < 0.01, 95\%$ 无偏置信区间为 $[0.07, 0.20]$,不包含0);当个人-团队匹配较低时,“职业潜能→工作投入→任务绩效”的中介效应值不显著($\beta = 0.07, p > 0.05, 95\%$ 无偏置信区间为 $[-0.02, 0.13]$,包含0);高低两组之间存在显著差异($\beta_{diff} = 0.14, p < 0.01, 95\%$ 无偏置信区间 $[0.03, 0.17]$,不包含0)。

表5 被调节的中介效应分析

Tab. 5 Moderated mediating effect analysis

中介路径	调节变量	间接效应	p	SE	95%无偏置信区间
职业潜能→人岗匹配 →任务绩效	高个人-团队匹配	0.28**	0.000	0.07	[0.10, 0.29]
	低个人-团队匹配	0.11**	0.005	0.04	[0.02, 0.16]
	组间差异	0.17**	0.002	0.05	[0.04, 0.19]
职业潜能→工作投入 →任务绩效	高个人-团队匹配	0.21**	0.000	0.06	[0.07, 0.20]
	低个人-团队匹配	0.07	0.062	0.03	[-0.02, 0.13]
	组间差异	0.14**	0.003	0.05	[0.03, 0.17]

[注]** $p < 0.01$

综上所述,随着个人-团队匹配的提高,职业潜能对人岗匹配、工作投入的正向影响不断增强,“职业潜能→人岗匹配→任务绩效”、“职业潜能→工作投入→任务绩效”的中介效应也不断增强,即个人-团队匹配通过增强职业潜能对人岗匹配、工作投入的正向影响进而显著调节了两个中介效应,H7、H8得到支持。

3 结论

3.1 研究结论

本研究以Holland职业分类中的企业型岗位为例,基于情景判断测验技术开发了用于企业人才选拔和个人职业自我评估的职业潜能测评工具,并选取任务绩效、人岗匹配、工作投入三个职业发展中的关键效标进行效标关联效度验证;并基于个人-环境匹配理论,构建和验证了职业潜能通过人岗匹配和工作投入对任务绩效的作用机制;结合个人-环境匹

配中的生态系统理论,探究了个人-团队匹配对个人的职业潜能在工作环境中的发挥带来的影响。本研究对471名即将从事企业型岗位的毕业生进行了实证研究,结果发现:职业潜能正向预测任务绩效、人岗匹配、工作投入;人岗匹配和工作投入分别在职业潜能对任务绩效的正向影响中起独立中介作用;人岗匹配和工作投入在职业潜能对任务绩效的正向影响中起链式中介作用;个人-团队匹配通过正向调节职业潜能和人岗匹配、职业潜能和工作投入的关系,进而调节“职业潜能→人岗匹配→任务绩效”和“职业潜能→工作投入→任务绩效”两条中介路径。

3.2 理论意义

(I)提出了一种新的职业潜能测评方法,开发了基于岗位分类的职业潜能评估工具,并验证了这种职业潜能评估工具在预测个人职业发展结果方面的效标关联效度。

职业心理学研究认为,个人在某一职业中的潜能比宽泛的综合潜能更加能够预测与职业发展相关的一系列变量^[71].然而,针对具体岗位的职业潜能测评工具的应用范围和开发的可操作性有限.过去的实证研究中,职业潜能的测量主要建立在自我汇报的基础上.以自我汇报为基础的测量方法,测量结果很容易受题项的社会称许性所影响,导致测量结果与实际情况出现比较大的偏差.而基于情景判断测验技术的测评方法对职业潜能的测量,由于最佳选项难以辨别,个人的回答比较难受到社会称许性的影响.另一方面,由于 Holland 职业分类中同一类型的岗位具有相似的工作环境和核心工作场景,可通过挖掘该职业大类中共性的核心工作场景开发相应的情景判断测验,弥补只针对一个具体岗位的职业潜能测评工具的缺陷.为验证开发的职业潜能评估工具在预测个人职业发展结果上的效度,本研究选用任务绩效、人岗匹配和工作投入作为效标.结果表明,职业潜能测评结果对任务绩效、人岗匹配、工作投入均具有显著的正向预测作用.本研究补充和完善了职业潜能评估的方法体系,验证了基于岗位分类的潜能评估方法的有效性,以及情景判断测验技术用于职业潜能评估的可行性.

(II) 基于个人-环境匹配理论,阐释了职业潜能对任务绩效的作用机制,实证检验了人岗匹配、工作投入在职业潜能与任务绩效关系中的独立中介和链式中介作用.

尽管过去有学者认为,潜能可以部分解释个人在工作中的任务绩效,并尝试进行实证验证^[40],但这些研究大多数探讨了宽泛的潜能,忽略了与岗位特征和工作任务结合得更加紧密的职业潜能,并且对职业潜能与任务绩效的作用机制缺乏深入研究.本研究立足于企业型职业潜能的测评,基于个人-环境匹配理论,考察了职业潜能对任务绩效的作用机理.

个人-环境匹配理论认为,个体与所从事职业之间的匹配可以预测重要的工作结果.本研究揭示了职业潜能对提高个体与岗位匹配程度的重要影响及其对任务绩效的进一步作用.当个体在某类职业中具有较高潜能,其知识、能力、技能更可能满足岗位工作任务的需求,感受到自身与岗位环境的匹配,进而表现出与岗位要求相符合的行为,产生较高水平的任务绩效.该结果可以从以下两方面进行解释:首先,职业潜能是一系列与具体的工作任务和情景相

关的能力的集合,考察了个体在模拟的岗位核心工作场景中是否可以做出有效行为,而有效的工作行为是实现高任务绩效的重要前提.Boon 等^[52]的研究表明,需求-能力匹配对任务绩效具有积极影响.这与本研究的结论相符.其次,职业潜能与个体自我认知和环境认知的水平有关.Tims 等^[93]的实证研究反映了自我认知和环境认知对人岗匹配的正向影响,与本研究的结论相符,但该研究并未深入探讨认知背后的原因.Eby 等^[45]提出,工作能力可能影响个体对岗位环境的认知,但并未进行实证验证.本研究考察的职业潜能包括个体对与工作相关的核心场景的理解水平和应对能力,对自身和工作环境的认知具有重要意义,实证的验证了 Eby 等^[45]的推论并进一步做出解释,即高职业潜能的员工有更加清晰的自我认知,了解岗位需求和工作环境,从而有针对性地提高自身能力以弥补差距,更好地适应工作环境.

Maslach 等^[14]以个人-环境匹配理论的视角提出工作-个人匹配模型,用于解释工作投入的产生机制.Barbier 等^[94]提出,与工作有关的潜能是影响个体入职后工作投入的重要因素,但由于过去对潜能的界定比较宽泛,与工作的关联性较低,测量比较困难,这一推论未得到可靠的实证验证.本研究基于情景判断测验技术的测量方法,揭示了个体的职业潜能对工作投入的正向影响.具体来说,职业潜能可以帮助个体在持续的工作任务等能量消耗过程中提供能量,从而缓解工作压力,提高个体对岗位和组织的评价,使个体保持积极的投入状态.研究结果与 Barbier 等^[94]的推论相符.工作投入是一种与工作相关的积极情感,可增强个体的工作动机,带来更高的任务绩效,许多实证研究对工作投入和任务绩效的相关性进行了检验^[58-60].本研究验证了职业潜能对工作投入及其对任务绩效的进一步影响.结果表明,职业潜能可以帮助个体保持积极放松的心态,在工作过程中体验到自我成长和成就感,转化为更高的工作投入,成为提升任务绩效的重要内驱力.研究结论与理论预期一致.

个人-环境匹配理论的拓展—建构模型认为,个体与岗位之间的良好匹配,可以使其感受到工作意义和价值,保持充沛的精力和较高的心理弹性,专注于工作并愿意主动地克服困难,对个体积极的心理状态起到重要作用^[50,62-63].因此本研究在两条单中介路径的基础上,考虑到职业潜能发挥过程中“认知→情感→行为”的心理过程,建立“职业潜能→人岗

匹配→工作投入→任务绩效”的链式中介,并进行实证检验,结果表明,高职业潜能的个体在实际工作中更容易感知到自身和岗位的匹配,产生热情、专注和奉献等情感,使个体保持积极的工作状态,进而提高任务绩效。

(Ⅲ)识别了更有利于职业潜能发挥作用的外部环境条件,验证了个人-团队匹配在职业潜能发挥作用过程中的调节作用。

个人-环境匹配理论的研究普遍认为,环境与个体行为和结果密切相关^[27]。虽然个人-团队被视为一种重要的支持性环境特征^[64],但过去的研究大多数立足于团队层面的变量,少有学者对其在个体特质的表达过程中扮演的角色进行深入探讨。本研究从职业潜能出发,考察个人-团队匹配如何与工作环境进行交互,如何通过影响个体潜能的发挥,进而影响个体对工作的认知、态度及表现。结果表明,当个人与团队的匹配性更高时,个人的潜能有更大的可能在工作中得以释放并帮助个人应对工作任务对知识、技能、能力的需求,实现更高水平的人与岗位匹配;同时,积极的团队环境弥补了工作要求带来的能量消耗和负面情绪,带来更多的积极情感产出,即活力、奉献和专注的工作投入状态,进而产生高水平的任务绩效。本研究探讨了个人-团队匹配对职业潜能及其结果变量间作用的调节效应,阐明了团队环境对职业潜能发挥的重要性,验证了个人-环境匹配理论中多重环境形成的生态系统的叠加效应,对个人-环境匹配理论进行了延伸和拓展。

3.3 实践价值

(Ⅰ)为组织有效地选拔和合理利用人才提供了新策略。

职业潜能测评的研究成果可以帮助组织有效选拔和合理利用人才,做到人尽其才,才尽其用。一方面,本研究的研究成果可以帮助组织针对企业型岗位进行更加科学的人才测评,提升人才选拔的效度;另一方面,将个人-环境的多重匹配因素放在同一框架中去探讨有助于组织在人力资源管理实践中,招聘与岗位要求更加匹配的员工,并通过培训和合理的人员配置等措施来促进员工职业潜能的发挥,为员工提供更加适合的发展机会,提高其对岗位的适应性,改善其对工作的认知和态度,最终提高工作绩效。

(Ⅱ)帮助个人更好地进行职业自我评估。

不同的职业对个人的能力有不同的要求,不同

的个体其能力结构和潜能也不尽相同。本研究结合情景判断测验技术,开发了基于 Holland 职业分类的职业潜能测评工具,并验证了与人岗匹配、工作投入、任务绩效这些职业发展的重要目标的效标关联效度。该测评可以帮助个人在求职过程中更好地进行职业自我评估,了解自己更加适合和有潜力的发展方向,有利于个人职业生涯规划的实施。通过职业自我评估对潜能进行综合评价,可以帮助个体选择适合自己并能得到发展的职业,并制定切实可行的职业规划,扬长避短,实现职业成长。

(Ⅲ)有助于个人实现职业成功、提升职业幸福感。

进行有效的职业自我评估和职业选择是实现职业成功与提升职业幸福感的基础。在无边界职业生涯时期,个人通常需要通过组织间工作流动来获得职业发展,因此,职业评估与决策的作用更加凸显。本研究基于个人-环境匹配理论,阐明了职业潜能对任务绩效的内在过程机制,验证了职业潜能在职涯发展中对个人与岗位的匹配以及情感的积极投入的重要作用,进而带来绩效提升,为实现长期的职业成功和提升职业幸福感奠定基础。研究结果可以为个人制定职业生涯规划、实现职业成功和提升职业幸福感提供理论上的依据。

(Ⅳ)为个人进行职业选择提供新指导。

职业选择是就业的重要前提,职业选择的质量将对个人的事业和生活带来长期影响。以往对职业选择的研究大多立足于个人对岗位工作和性质的选择,忽略了团队这一重要的环境因素。而以往对个人-团队匹配的研究也更多聚焦于其对团队绩效的影响。本研究通过对个人-团队匹配对职业潜能与人岗匹配、工作投入的调节作用,以及到任务绩效的两条中介路径的调节作用,验证了个人-团队匹配对个人职业生涯发展的重要作用。研究结果拓展了个人-团队匹配研究的理论体系,同时为个人的职业选择提供了新指导,帮助个体系统全面地认识和考量工作环境以及自身与环境的匹配,关注自身与团队在价值观、个性特征等方面的一致性,在与自身匹配的团队中充分发挥自己的潜力,在更好的职业发展中赢得竞争优势。

3.4 研究局限与展望

本研究尚存在如下局限:第一,本研究仅聚焦 Holland 职业分类中的企业型岗位,开发了基于情景判断测验技术的职业潜能测评工具并验证其效

度,但如何将其推广到其他类型的岗位还需要进一步探讨,未来可对其进一步完善和拓展,形成覆盖六大职业类型的综合职业潜能测评工具;第二,职业潜能具有动态变化的特征,虽然本研究采用即将从事企业型岗位的毕业生为样本测量职业潜能并在一年后收集效标,在一定程度上削弱了时间因素对于职业潜能的影响,但是未来可进一步结合纵向的跟踪性调查,揭示职业潜能的发展规律,并深入探析影响职业潜能发展变化的相关要素;第三,本研究在理论上对链式中介进行了推导,但从数据上来讲,运用同一时段的数据验证链式中介效应具有一定的局限性,为了尽可能排除同时点数据带来的影响,我们在假设检验部分采用了模型比较的方法,未来研究中可以考虑用多时点数据做进一步验证;第四,本研究中采用自评方式测量任务绩效,为了提高客观性和全面性,未来可使用自评与他评相结合的综合评价方式;第五,未来可结合职业兴趣、人格等现有的职业自我评估方式,比较它们的特性、应用范围,以及对人岗匹配、工作投入、任务绩效等结果变量的影响,以帮助企业有效选拔人才,并且帮助个体进行更加科学的职业选择,从而实现职业成功,提升职业幸福感。

参考文献(References)

- [1] 翁清雄, 席酉民. 职业成长与离职倾向:职业承诺与感知机会的调节作用[J]. 南开管理评论, 2010, 13(2): 119-131.
WENG Qingxiong, XI Youmin. The impact mechanism of career growth on turnover intention: The mediated role of career commitment and perceived opportunities [J]. Nankai Business Review, 2010, 13(2): 119-131.
- [2] WENG Q X, MCELROY J C. Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness [J]. Journal of Vocational Behavior, 2010, 76(2): 234-243.
- [3] 张雪永. 积极应对人口老龄化视域下的涉老人才教育初探[J]. 西南交通大学学报(社会科学版), 2017, 1(7): 32-39.
ZHANG Xu Yong. A study on talents cultivation for aging population: An active response to aging [J]. Journal of Southwest Jiaotong University (Social Sciences), 2017, 1(7): 32-39.
- [4] AKKERMAN S J, KUBASCH S. Trending topics in careers: A review and future research agenda [J]. Career Development International, 2017, 22(6): 586-627.
- [5] LIPSHITS-BRAZILER Y, GATI I, TATAR M. Strategies for coping with career indecision: Convergent, divergent, and incremental validity [J]. Journal of Career Assessment, 2017, 25(2):183-202.
- [6] VAN IDEKINGE C H, ROTH P L, PUTKA D J. Are you interested? A meta-analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover [J]. Journal of Applied Psychology, 2011, 96(6): 1167-1194.
- [7] NYE C D, PERLUS J G, ROUNDS J. Do ornithologists flock together? Examining the homogeneity of interests in occupations [J]. Journal of Vocational Behavior, 2018, 107(3):195-208.
- [8] SACKETT P R, LIEVENS F, VAN IDEKINGE C H. Individual differences and their measurement: A review of 100 years of research [J]. Journal of Applied Psychology, 2017, 102(3): 254-273.
- [9] GOTTFREDSON L S. The challenge and promise of cognitive career assessment [J]. Journal of Career Assessment, 2003, 11(2): 115-135.
- [10] PANAGIOTIS T, PANAGIOTIS R. Leadership competencies profiles and managerial effectiveness in Greece [J]. Procedia Economics and Finance, 2014, 9(7): 380-390.
- [11] PAYNE H J. Reconceptualizing social skills in organizations: Exploring the relationship between communication competence, job performance, and supervisory roles [J]. Journal of Leadership and Organizational Studies, 2005, 11(2): 63-77.
- [12] MCDANIEL M A, HARTMAN N S, WHETZEL D L, et al. Situational judgment tests, response instructions, and validity: A meta-analysis [J]. Personnel Psychology, 2007, 60(1): 63-91.
- [13] ARMSTRONG P I, ROUNDS J. Integrating individual differences in career assessment: The atlas model of individual differences and the strong ring [J]. The Career Development Quarterly, 2010, 59(2): 142-153.
- [14] HIRSCHI A. Vocational identity as a mediator of the relationship between core self-evaluations and life and job satisfaction [J]. Applied Psychology, 2011, 60(4): 622-644.
- [15] TURNER S, UNKEFER L C, CICHY B E, et al. Career interests and self-estimated abilities of young adults with disabilities [J]. Journal of Career Assessment, 2011, 19(2): 183-196.
- [16] MASLACH C, SCHAUFELI W B, LEITER M P. Job burnout [J]. Annual Review of Psychology, 2001, 52(1): 397-422.

- [17] CHI N W, PAN S Y. A multilevel investigation of missing links between transformational leadership and task performance: The mediating roles of perceived person-job fit and person-organization fit[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2012, 27(9): 43-56.
- [18] FU H W, YANG H O, CHU K L. Correlations among satisfaction with educational training, job performance, job characteristics, and person-job fit [J]. *The Anthropologist*, 2014, 17(1): 65-74.
- [19] LIN Y C, YU C, YI C C. The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance [J]. *Social Behavior and Personality*, 2014, 42(9): 1537-1547.
- [20] 苏中兴, 杨姣. 让员工更加投入的工作:对高绩效工作系统影响组织绩效内在机制的检验[J]. *中国人力资源开发*, 2006, 11(9): 67-79.
SU Zhongxing, YANG Jiao. How HPWS lead to high performance for organization? The mediating role of employee work engagement [J]. *Human Resources Development of China*, 2006, 11(9): 67-79.
- [21] 王元元, 时勘, 殷融. 多重匹配因素对员工工作投入的影响机制:员工-主管匹配的调节效应[J]. *中国人力资源开发*, 2018, 35(1): 27-36.
WANG Yuanyuan, SHI Kan, YIN Rong. The mechanism of multiple fit factors to employees' work engagement: The moderated effect of person-supervisor fit[J]. *Human Resources Development of China*, 2018, 35(1): 27-36.
- [22] 钱宝祥, 蔡亚华, 李立. 个人团队匹配与团队创造力关系研究:团队认同的中介作用[J]. *科技进步与对策*, 2016, 33(18): 134-139.
QIAN Baoxiang, CAI Yahua, LI Li. Study on the relationship between person-group fit and group creativity: Mediating role of team identity[J]. *Science & Technology Progress and Policy*, 2016, 33(18): 134-139.
- [23] KORMOS J, TREBITS A. The role of task complexity, modality, and aptitude in narrative task performance[J]. *Language Learning*, 2012, 62(2), 439-472.
- [24] SNOW R E. Aptitude theory: Yesterday, today, and tomorrow[J]. *Educational Psychologist*, 1992, 27(1): 5-32.
- [25] WILCOCK A A. Reflections on doing, being and becoming [J]. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 1998, 65(5): 248-256.
- [26] ACKERMAN P L. Aptitude complexes and trait complexes [J]. *Educational Psychologist*, 2003, 38(2): 85-93.
- [27] KRISTOF-BROWN A L, ZIMMERMAN R D, JOHNSON E C. Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit [J]. *Personnel Psychology*, 2005, 58(2): 281-342.
- [28] EDWARDS J R, CAPLAN R D, VAN HARRISON R. Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence and direction for future research [M]// *Theories of Organizational Stress*. Oxford, England: Oxford University Press, 1998: 28-67.
- [29] SU R, MURDOCK C, ROUNDS J. Person-environment fit [M]// *APA Handbook of Career Intervention*. Washington, DC: American Psychological Association, 2015: 81-98.
- [30] ROBERTS B W, WOOD D. Personality development in the context of the neo-socioanalytic model of personality [M]// *Handbook of Personality Development*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2006:11-39.
- [31] MILLIMAN J, GATLING A, BRADLEY G, et al. The implications of workplace spirituality for person-environment fit theory[J]. *Psychology of Religion and Spirituality*, 2017, 9(1): 1-12.
- [32] KIM T Y, CABLE D M, KIM S P. Socialization tactics, employee proactivity, and person-organization fit[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(2): 232-241.
- [33] SAKS A M, UGGERSEV L, FASSINA N E. Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2007, 70(3): 413-446.
- [34] YU K Y T. Affective influences in person-environment fit theory: Exploring the role of affect as both cause and outcome of P-E fit [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(7): 1210-1226.
- [35] NYE C D, SU R, ROUNDS J, et al. Vocational interests and performance: A quantitative summary of over 60 years of research [J]. *Perspectives on Psychological Science*, 2012, 7(4): 384-403.
- [36] GREGURAS G J, DIEFENDORFF J M. Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(2): 465-477.
- [37] GRIFFIN M, NEAL A, NEALE M. The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: Investigating the role of situational constraints[J]. *Applied Psychology*, 2000, 49(3): 517-533.
- [38] KLUEMPER D H, DEGROOT T, CHOI S. Emotion

- management ability: Predicting task performance, citizenship, and deviance[J]. *Journal of Management*, 2011, 39(4): 878-905.
- [39] CARROLL J B. *Human Cognitive Abilities: A Survey of Factor-Analytic Studies*[M]. London: Cambridge University Press, 1993.
- [40] ACKERMAN P L, WOLMAN S D. Determinants and validity of self-estimates of abilities and self-concept measures [J]. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 2007, 13(2): 57-78.
- [41] DUFFY R D, AUTIN K L, BOTT E M. Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit [J]. *The Career Development Quarterly*, 2015, 63 (2): 126-140.
- [42] EDWARDS J R. Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique[M]// *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 1991, 6: 283-357.
- [43] LU Changqin, WANG Haijiang, LU Jingjing, et al. Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 84(6): 142-152.
- [44] RESICK C J, BALTES B B, SHANTZ C W. Person-organization fit and work-related attitudes and decisions: Examining interactive effects with job fit and conscientiousness[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92(5): 1446-1455.
- [45] EBY L T, BUTTS M, LOCKWOOD A. Predictors of success in the era of the boundaryless career [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24 (6): 698-708.
- [46] TSABARI O, TZINER A, MEIR E I. Updated meta-analysis on the relationship between congruence and satisfaction[J]. *Journal of Career Assessment*, 2005, 13(2): 216-232.
- [47] 王红芳, 杨俊青. 员工总体报酬、要求-能力匹配对工作满意度的影响——以非国有企业为例[J]. *经济问题*, 2015, 20(5): 73-78.
WANG Hongfang, YANG Junqing. The effect of employee total rewards and demands-abilities fit on job satisfaction: Taking non-state-owned enterprises for example[J]. *On Economic Problems*, 2015, 20(5): 73-78.
- [48] 王雪莉, 马琳, 张勉. 基于独生子女的调节作用的个人-工作匹配、工作满意度与员工离职倾向研究[J]. *管理学报*, 2014, 11(5): 691-719.
WANG Xueli, MA Lin, ZHANG Mian. Person-job fit, job satisfaction and turnover intention: The moderating effect of the only children in China [J]. *Chinese Journal of Management*, 2014, 11 (5): 691-719.
- [49] BOON C, BIRON M. Temporal issues in person-organization fit, person-job fit and turnover: The role of leader-member exchange [J]. *Human Relations*, 2016, 69(12): 2177-2200.
- [50] 翁清雄, 卞泽娟. 组织职业生涯管理与员工职业成长: 基于匹配理论的研究[J]. *外国经济与管理*, 2015, 37 (8): 30-42.
WENG Qingxiong, BIAN Zejuan. Organizational career management and career growth: A study from the perspective of fit theory[J]. *Foreign Economics & Management*, 2015, 37(8): 30-42.
- [51] BECTON J B, CARR J C, MOSSHOLDER K W, et al. Differential effects of task performance, organizational citizenship behavior, and job complexity on voluntary turnover [J]. *Journal of Business and Psychology*, 2017, 32(6): 495-508.
- [52] BOON C, HARTOG D, BOSELIE P, et al. The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: Examining the role of person-organization and person-job fit [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2011, 22 (1): 138-162.
- [53] SCHAUFELI W B, SALANOVA M, GONZÁLEZ-ROMÁ V, et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach [J]. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3 (1): 71-92.
- [54] BUI H, ZENG Y, HIGGS M. The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement [J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2017, 32(5): 373-386.
- [55] KONG H Y. Relationships among work-family supportive supervisors, career competencies, and job involvement [J]. *International Journal of Hospitality Management*, 2013, 33(9): 304-309.
- [56] SUUTARI V, MÄKELÄ K. The career capital of managers with global careers [J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2007, 22(7): 628-648.
- [57] PARKER S K, COLLINS C G. Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors [J]. *Journal of Management*, 2010, 36(3): 633-662.
- [58] BOTHMA F C, ROODT G. Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship [J]. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2012, 38(1): 1-17.

- [59] SHANTZ A, ALFES K, TRUSS C, et al. The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviors[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2013, 24(13): 2608-2627.
- [60] 杨坚, 吴悦, 张研. 医护人员工作投入、工作倦怠对离职倾向与任务绩效的预测[J]. *中国卫生事业管理*, 2017, 60(5): 60-64.
YANG Jian, WU Yue, ZHANG Yan. Correlation analysis of work engagement, job burnout, turnover intention and task performance among medical staffs[J]. *Chinese Health Service Management*, 2017, 60(5): 60-64.
- [61] CHRISTIAN M S, GARZA A S, SLAUGHTER J E. Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance[J]. *Personnel Psychology*, 2011, 64(11): 89-136.
- [62] CAI D, CAI Y, SUN Y, et al. Linking empowering leadership and employee work engagement: The effects of person-job fit, person-group fit, and proactive personality[J]. *Frontiers in Psychology*, 2018, 9(6): 1-12.
- [63] DEBEER L T, ROTHMANN S J, MOSTERT K. The bidirectional relationship between person-job fit and work engagement: A three-wave study[J]. *Journal of Personnel Psychology*, 2016, 15(1): 4-14.
- [64] 马金鹏, 蔡地, 徐伟涛, 等. 求同存异的力量: “个人-团队匹配”的研究述评与未来展望[J]. *中国人力资源开发*, 2018, 35(1): 6-18.
MA Jinpeng, CAI Di, XU Weitao. Be together, not the same: A literature review on person-team fit[J]. *Human Resource Development of China*, 2018, 35(1): 6-18.
- [65] VOGEL R M, FELDMAN D C. Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2009, 75(1): 68-81.
- [66] TUNG Y C, LIN Y P. Cross-level effects of deep-level diversity on person-group fit[J]. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2015, 7(2): 109-126.
- [67] SEONG J Y, CHOI J N. Effects of group-level fit on group conflict and performance: The initiating role of leader positive affect[J]. *Group & Organization Management*, 2014, 39(2): 190-212.
- [68] KRISTOF-BROWN A L, SEONG J Y, DEGEEST D S, et al. Collective fit perceptions: A multilevel investigation of person-group fit with individual-level and team-level outcomes[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35(7): 969-989.
- [69] KIM M S, KIM S Y, SHIN Y. Effects of gender similarity on relationships between person-group value fit and work attitudes[J]. *Asian Journal of Social Psychology*, 2011, 14(1): 1-14.
- [70] HOLLAND J L. A personality inventory employing occupational titles[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1958, 42(5): 336-342.
- [71] SWANSON J L, GORE P A. Advances in vocational psychology theory and research[M]// *Handbook of Counseling Psychology*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc, 2000: 233-269
- [72] ROTTINGHAUS P J, FALK N A, PARK C J. Career assessment and counseling for STEM: A critical review[J]. *The Career Development Quarterly*, 2018, 66(1): 2-34.
- [73] PREDIGER D, SWANEY K, MAU W C. Extending Holland's hexagon: Procedures, counseling applications, and research[J]. *Journal of Counseling & Development*, 1993, 71(4): 422-428.
- [74] CAMPION M A, FINK A A, RUGGEBERG B J, et al. Doing competencies well: Best practices in competency modeling[J]. *Personnel Psychology*, 2011, 64(1): 225-262.
- [75] JANSEN A, MELCHERS K G, LIEVENS F, et al. Situation assessment as an ignored factor in the behavioral consistency paradigm underlying the validity of personnel selection procedures[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98(2): 326-341.
- [76] 翁清雄, 余涵. 评价中心与情境判断测验: 两种人事选拔方法的对比研究[J]. *中国人力资源开发*, 2019, 36(10): 117-131.
WENG Qingxiong, YU Han. Assessment centers and situational judgment tests: A comparative study of two kinds of selection methods[J]. *Human Resources Development of China*, 2019, 36(10): 117-131.
- [77] WEEKLEY J A, PLOYHART R E. *Situational Judgment Tests: Theory, Measurement, and Application*[M]. New York: Psychology Press, 2006: 152-170.
- [78] WENG Q, YANG H, LIEVENS F, et al. Optimizing the validity of situational judgment tests: The importance of scoring methods[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2018, 104(6): 199-209.
- [79] CHRISTIAN M S, EDWARDS B D, BRADLEY J C. Situational judgment tests: Constructs assessed and a meta-analysis of their criterion-related validities[J]. *Personnel Psychology*, 2010, 63(1): 83-117.
- [80] MOTOWIDLO S J, DUNNETTE M D, CARTER G W. An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1990, 75(6): 640-647.

- [81] MCDANIEL M A, MORGESON F P, FINNEGAN E B. Predicting job performance using situational judgment tests: A clarification of the literature[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(4): 730-740.
- [82] 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.
- [83] CABLE D M, DE RUE D S. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(5): 875-895.
- [84] SCHAUFELI W B, BAKKER A B, SALANOVA M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study[J]. *Educational and Psychological Measurement*, 2006, 66(5): 701-716.
- [85] WILLIAMS L J, ANDERSON S E. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors[J]. *Journal of Management*, 1991, 17(9): 601-617.
- [86] SEONG J Y, KRISTOF-BROWN A L. Testing multidimensional models of person-group fit [J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2012, 27(6): 536-556.
- [87] 周浩, 龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法[J]. *心理科学进展*, 2004, 12(6): 942-950.
ZHOU Hao, LONG Lirong. Statistical remedies for common method biases[J]. *Advances in Psychological Science*, 2004, 12(6): 942-950.
- [88] 尹奎, 孙建敏, 陈乐妮. 基于串联中介模型的认知重塑对工作投入的影响研究[J]. *管理学报*, 2017, 14(4): 528-536.
- YIN Kui, SUN Jianmin, CHEN Leni. The effect of cognitive crafting on job engagement: A chain-mediation model[J]. *Chinese Journal of Management*, 2017, 14(4): 528-536.
- [89] 方杰, 温忠麟. 基于结构方程模型的有调节的中介效应分析[J]. *心理科学*, 2018, 41(2): 453-458.
FANG Jie, WEN Zhonglin. The analyses of moderated mediation effects based on structural equation modeling [J]. *Journal of Psychological Science*, 2018, 41(2): 453-458.
- [90] STRIDE C B, GARDNER S, CATLEY N, et al. Mplus code for the mediation, moderation, and moderated mediation model templates from Andrew Hayes' process analysis examples[EB/OL]. [2015-06-17]. <http://www.figureitout.org.uk>.
- [91] AIKEN L S, WEST S G, RENO R R. *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*[M]. Newbury Park, California: Sage, 1991.
- [92] EDWARDS J R, LAMBERT L S. Methods for integrating moderation and mediation: A general analytic framework using moderated path analysis[J]. *Psychological Methods*, 2007, 12(1): 1-22.
- [93] TIMS M, DERKS D, BAKKER A. Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2016, 92(8): 44-53.
- [94] BARBIER M, HANSEZ I, CHMIEL N, et al. Performance expectations, personal resources, and job resources: How do they predict work engagement[J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2013, 22(6): 750-762.