

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

王震¹ 孙健敏²

(1. 中央财经大学商学院; 2. 中国人民大学劳动人事学院)

摘要：以212名企业员工为研究对象，考察了核心自我评价、组织支持以及二者的交互作用对主客观职业成功的影响。研究表明：主观职业成功（工作、职业和生活满意度）和客观职业成功（收入、晋升次数和速度）是2种相关但不同的职业成功类型；核心自我评价和组织支持对主客观职业成功均有一定的影响，但它们对客观职业成功的影响效果弱于社会-人口和人力资本特征；与特质激发理论相一致，核心自我评价和组织支持在对职业成功的影响上存在一定的交互效应，表现为组织支持会强化核心自我评价对职业成功的正向影响，且高核心自我评价的员工在得到高组织支持时有最高的职业成功水平。

关键词：核心自我评价；组织支持；主观职业成功；客观职业成功；人-情境交互作用
中图分类号：C93 **文献标识码：**A **文章编号：**1672-884X(2012)09-1307-07

The Influence of Core Self-Evaluation, and Organizational Support on Subjective/Objective Career Success: An Interactionist Perspective

WANG Zhen¹ SUN Jianmin²

(1. Central University of Finance and Economics, Beijing, China;
2. Renmin University of China, Beijing, China)

Abstract: The influences of core self-evaluation, organizational support, and their interaction on subjective/objective career success are examined in this study by using a sample of 212 employees from 3 organizations. The results indicate that subjective (job, career and life satisfaction) and objective career success (income level, the number and speed of promotions) are two related but separate types within career success system. Both are positively correlated with core self-evaluation and organizational support, but the objective career success is more strongly related to socio-demographic and human capital variables. Consistent with trait activation theory, organizational support strengthens the positive effect of core self-evaluation on career success in such a way that career success would be highest for employees higher in both core self-evaluation and perceived organizational support.

Key words: core self-evaluation; organizational support; subjective career success; objective career success; individual-situational interactional effect

1 研究背景

职业成功在组织管理研究领域一直是一个重要课题。随着“无边界职业生涯”时代的到来，员工对自身职业成功的关注不断向组织提出新的问题和挑战，而在组织情境下，员工职业成功与组织成功紧密相连，因此，西方研究者围绕此课题进行了广泛探讨^[1]。在国内，尽管实

践界也提出了理论指导的需求，但学术界还未给予足够的重视。已有研究考察了职业生涯管理、职业承诺、社会网络等因素与部分职业成功指标的关系，在一定程度上揭示了职业成功的影响因素及其作用机制^[2,3]。然而，这些研究仍有可完善之处，具体如下：

(1) 职业成功的衡量指标 在测量上，以往研究主要使用职业满意度、晋升次数和收入水

平等指标衡量职业成功。实际上,职业成功是一个非常宽泛的概念,很长一段时间以来,学术界对它的测量缺乏统一的指标^[4]。近年来,一些研究者将工作满意度、生活满意度也纳入职业成功体系,并根据这些指标的性质将职业成功划分为主观和客观 2 种类型^[5]。本研究综合使用 6 种指标同时考察主观职业成功和客观职业成功,在厘清二者关系的基础上探讨它们与个体和情境特征的关系。

(2) 职业成功的影响因素 新近的一项元分析将职业成功的影响因素归纳为社会-人口、人力资本、个体差异和组织支持 4 种类型,并指出早期研究者主要关注前 2 种特征,当前研究通常持个体差异和组织支持取向^[5]。实际上,从个体差异角度进行考察能帮助人们了解具备何种个人特征的员工更有可能取得职业成功,对组织支持的关注则能为组织管理实践提供启示和现实意义。为较全面地考察职业成功,本研究将同时关注这 4 种特征,在控制社会-人口和人力资本特征后,重点考察国内研究还较少涉及的个体方面的核心自我评价以及组织方面的组织支持与职业成功的关系。

(3) 人-情境交互作用 根据人-情境互动理论,职业成功是员工个人特征(如人格、价值观、技能)和情境特征(组织支持、领导行为)共同作用的结果^[6],因此,仅从个人或情境方面进行考察往往缺乏系统性。本研究在考察核心自我评价和组织支持的基础上,进一步探讨两者的交互作用与职业成功的关系。对交互作用的关注能发现个体和情境特征影响职业成功的作用机制,也能帮助组织采取更有效的干预措施促进员工取得职业成功。

鉴于此,本研究以互动心理学为视角,在区分主观和客观 2 种类型的基础上从个人和情境 2 个方面对职业成功进行探讨,旨在加深研究者对职业成功影响因素及其作用机制的认识,并在一定程度上丰富职业成功领域的人-情境交互取向研究。

2 理论基础与研究假设

2.1 主观职业成功与客观职业成功

目前,学者们普遍将职业成功定义为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^[5]。这一定义揭示了职业成功包含 2 个方面:心理上的主观成果(如自我实现感、满意度)和工作上的客观成果(如收入、地位),它们被称为主观职业成功和客观职业成

功。在二者关系问题上,许多研究者认为它们有中低程度的正相关关系,受不同因素影响,互为因果^[5]。然而,一些研究者认为学术界在主观成功和客观成功的边界及区分标准上仍有争议,表现为缺乏统一的、被广泛认可的标准,以至于不同研究采用的测量指标有较大差异^[4,7]。例如,在以往研究中,收入水平、晋升状况、雇佣能力、职业威望等都被作为客观职业成功的测量指标;工作满意度、职业满意度、工作-家庭关系通常被用来考察主观职业成功。鉴于此,在考察核心自我评价、组织支持与职业成功的关系之前,首先综合使用多种指标进一步验证二者的关系。由此,提出以下假设:

假设 1 员工主观职业成功(工作、职业和生活满意度)和客观职业成功(收入水平、晋升次数和晋升速度)有中低程度的正相关关系。

2.2 核心自我评价与职业成功

核心自我评价是最近出现的新型人格理论,它将情绪稳定性、自尊、自我效能感和控制点 4 种重要的特质整合在一起,是对人格的潜在的深层次描述,其外在表现是个体对自身能力和价值所持有的最基本的评价^[8]。目前的研究已表明核心自我评价包含了“大五人格”框架未能充分描述的人格倾向,在预测个体态度和行为上有额外解释力^[9]。核心自我评价高的个体更有可能获得职业成功,原因在于这类员工通常受内部动机驱使,具有良好的工作表现且乐于接受富有挑战性的工作任务,因此,更有可能获得高的组织回报,如反映在客观职业成功方面的提高收入和晋升机会。在主观职业成功方面,高核心自我评价的员工乐观、自信、富有激情,这种对自我的积极性评价会给他们带来对外部事物,如工作、职业和生活的积极看法。

核心自我评价对职业成功的正向影响得到了以往研究的部分支持。例如,有研究发现情绪稳定性差的员工往往对自己的工作、职业和生活不满意,且在组织中仅有较少的提高收入和晋升机会^[10]。高自尊的员工则有较高的职业威望和收入^[11],以及较高的工作和生活满意度^[12]。DAY 等^[13]发现,职业自我效能感同主观职业成功感和收入水平有正相关关系。JUDGE 等^[12]证实了一般自我效能感对工作和生活满意度的正向影响。在控制点方面,已有研究证实内控型人格能显著预测个体的收入以及对工作、职业和生活的满意程度^[5,12]。虽然这些研究表明了核心自我评价体系中各成分与职业成功的关系,但这些成分的简单累加并不能

反映核心自我评价的本质^[9],因此,总体核心自我评价与职业成功的关系应得到更多的关注。此类研究直到最近才开始出现。例如,JUDGE等^[14]的研究表明,个体在童年和青年时代的自我评价能有效预测中年时代的收入水平,也能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^[15,16],从而填补了核心自我评价与职业成功关系研究的空白。在该研究的基础上,本研究将核心自我评价与更多的职业成功指标(如职业满意度、生活满意度、晋升次数和速度)相联系,以期更全面地考察核心自我评价与职业成功的关系。由此,提出以下假设:

假设 2a 核心自我评价对员工主观职业成功有正向影响。

假设 2b 核心自我评价对员工客观职业成功有正向影响。

2.3 组织支持与职业成功

组织支持是组织重视员工贡献、关心员工福祉的程度^[17]。学术界一般使用员工知觉到的组织支持来衡量这一概念。现有研究已证实组织支持对员工工作态度和行为有积极影响。首先,高组织支持意味着组织能为员工提供必要的物质资源(如理想的收入和晋升机会)和精神支持(如认可、尊重),这种物质和精神支持本身就是职业成功的一种体现。另一方面,根据社会交换理论,员工在得到组织的支持后会产生回馈组织的义务感,这种义务感通常以提升对组织的承诺、认同和满意程度,以及做出有利于组织目标的行为来体现,员工的这些积极性态度和行为会提升他们获得职业成功的可能性。在职业成功研究领域,一些研究者认为组织支持同员工职业满意度、晋升状况和收入水平存在正相关关系^[18]。由此,提出以下假设:

假设 3a 组织支持对员工主观职业成功有正向影响。

假设 3b 组织支持对员工客观职业成功有正向影响。

2.4 核心自我评价与组织支持的交互作用与职业成功

特质激发理论认为,个体拥有的某种类型的人格特质并不总是能影响个体态度和行为,只有在外部情境使个体意识到应该或适宜表现出这种特质时,它才能发挥作用,这种情境通常被认为是积极情境^[19]。例如,有研究表明,员工知觉到的领导有效性作为一种积极情境能增强核心自我评价与工作绩效的关系,即核心自我

评价高的员工在积极的情境下工作会有较高的绩效水平^[20]。员工知觉的组织支持也是一种积极情境因素,对员工有内在激发性。高自我评价者在高组织支持的情境中会有更好的情感体验(工作、职业和生活满意度)和工作表现(个人绩效),这是因为他们喜欢并且渴望在这种情境下工作^[14]。另外,提供支持的组织通常被员工认为是优秀的组织,高自我评价的员工认为自己富有能力,也希望他们的组织同样优秀,因此,他们在优秀的组织中工作,会更多地表现出尊重、认同和敬业,从而更有可能在满意度等主观职业成功方面,以及收入、晋升等客观职业成功方面有好的结果。由此,核心自我评价较高的员工在得到较多的组织支持时,自身的积极型人格能发挥更大的作用,使得他们对工作、职业和生活有更高的满意程度,在行为上受内部动机驱使努力工作,从而更有可能得到理想的收入和晋升状况。由此,提出以下假设:

假设 4 核心自我评价和组织支持对员工主观职业成功和客观职业成功有交互影响,表现为组织支持会强化核心自我评价对职业成功的正向影响,且高核心自我评价的员工在得到高组织支持时有最高的职业成功水平。

3 研究方法

3.1 研究程序和样本

本研究的调查样本来自北京某大型国有企业集团下属的3家公司。通过各家公司的人力资源部门发放了250份调查问卷,在收回230份问卷后进行废卷处理工作,将反应倾向过于明显、数据缺失过多的问卷剔除,最后得到有效问卷212份,问卷有效回收率为85%。其中,男性占63.2%,拥有本科或以上学历的员工占61.3%,平均年龄为35岁,平均工作年限为11年。

3.2 变量测量

(1) 核心自我评价 采用JUDGE等^[9]编制的CSES量表(如我有信心取得此生应当取得的成就)。有关研究表明,该量表的各项指标均达到了测量学要求,也具有跨文化适用性。

(2) 组织支持 采用CHENG等^[21]在中国组织情境下修订的SPOS简版量表(如公司能很好地考虑到我个人的目标和价值观)。

(3) 主观职业成功 使用工作、职业和生活满意度3个指标,分别采用TSUI等^[22]设计的工作满意度量表(如总体上讲,我对一起工作的同事很满意)、GREENHAUS等^[23]设计的职

业满意度量表(如就整个职业生涯来看,我对自己在获得新技能目标上的成绩感到满意),以及 DIENER 等^[24]设计的生活满意度量表(如我的人生基本上符合我的理想)。

核心自我评价、组织支持和主观职业成功均由员工根据实际情况填写,用“1~5”表示从“非常不同意”到“非常同意”。

(4) 客观职业成功 使用收入水平、晋升次数和晋升速度 3 个指标。研究者将收入设计成不同区间,由员工根据实际情况进行选择。晋升次数由员工填写自加入此公司后获得提升的总次数。晋升速度由员工根据实际情况选择,用“1~3”表示从“相对较慢”到“相对较快”,其参照物是公司其他与自己有可比性的员工。

(5) 社会-人口和人力资本特征 包括员工性别、年龄、教育程度和工作年限。这些变量已被证实对职业成功有一定影响^[5],因此,本研究将它们作控制变量。此外,考虑到员工的职位等级与收入和晋升状况密切相关,也将其列为控制变量。

3.3 量表信度和共同方法偏差问题检验

信度分析结果表明,核心自我评价、组织支持、工作满意度、生活满意度和职业满意度量表的内部一致性系数分别为 0.71、0.76、0.79、0.81 和 0.85,均大于 0.70 的水平,表明量表具有良好的信度。

考虑到核心自我评价、组织支持和主观职

业成功均由员工自我报告,可能存在共同方差偏差问题,因此,本研究使用 HARMAN 单因子检验方法对此进行考察。针对样本量偏少问题,先对数据进行了随机打包处理,然后进行模型比较。研究结果表明,五因素模型与数据有很好的拟合度($\chi^2/df = 2.44, NFI = 0.95, GFI = 0.95, CFI = 0.97, RMSEA = 0.083, RMR = 0.040$),且拟合效果远远好于单因素模型($\chi^2/df = 20.41, NFI = 0.25, GFI = 0.56, CFI = 0.26, RMSEA = 0.30, RMR = 0.35$)。由此,本研究使用的自陈测量未导致明显的共同方法偏差问题。

4 研究结果

控制变量、核心自我评价、组织支持与职业成功的相关关系见表 1。由表 1 可知,主观和客观职业成功各指标之间均有显著的正相关关系,相关系数在 0.12~0.25 之间,这与 NG 等^[8]的元分析结果($r = 0.18 \sim 0.30$)一致。进一步,主客观职业成功指标之间的相关程度明显小于同一类成功指标间的相关程度(主观职业成功 3 个指标的相关系数在 0.49~0.65 之间,客观职业成功 3 个指标的相关系数在 0.69~0.71 之间)。这一结果与以往研究相一致,证实了主客观职业成功确实是 2 类相关但不同的职业成功指标,两者共同构成了职业成功体系。由此,假设 1 得到支持。

表 1 研究变量的相关系数矩阵

类别	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 性别													
2 年龄	-0.08												
3 教育程度	0.06	-0.33											
4 工作年限	-0.07	0.84	-0.36										
5 职位等级	-0.13	0.20	0.30	0.15									
6 核心自我评价	-0.07	0.07	0.04	0.03	0.07								
7 组织支持	-0.14	-0.21	-0.06	-0.24	0.06	0.22							
8 工作满意度	-0.06	-0.06	0.06	-0.09	0.10	0.30	0.52						
9 生活满意度	0.07	0.04	-0.03	-0.02	0.06	0.26	0.46	0.49					
10 职业满意度	-0.14	0.02	-0.11	-0.06	0.09	0.33	0.57	0.65	0.55				
11 收入水平	-0.18	0.16	0.25	0.13	0.85	0.14	0.12	0.17	0.12	0.13			
12 晋升次数	-0.14	0.24	0.18	0.22	0.73	0.03	0.11	0.20	0.16	0.21	0.71		
13 晋升速度	-0.09	0.01	0.26	0.00	0.66	0.15	0.20	0.25	0.22	0.21	0.70	0.69	

注: $r \geq 0.12$ 在 $p < 0.10$ 下显著, $r \geq 0.14$ 在 $p < 0.05$ 下显著, $r \geq 0.18$ 在 $p < 0.01$ 下显著, 双尾检验。

由表 2 的回归分析结果可知,在控制了社会-人口、人力资本特征和职位等级后,核心自我评价和组织支持对 3 种主观成功指标均有显著的额外解释力,这与假设 2a 和假设 3a 是一致的。然而在对客观成功指标的影响上,核心自我评价和组织支持的作用不大,仅在个别指

标上有临界影响。由此,假设 2b 和假设 3b 仅得到部分支持。进一步,本研究考察了两者的交互作用与职业成功的关系。结果表明,在控制了其他变量后,核心自我评价与组织支持的交互效应对 2 个主观指标和一个客观指标有显著影响(见图 1)。具体地,在组织支持程度较

高时,核心自我评价对工作满意度、生活满意度和晋升次数的正向影响更强,且高核心自我评价的员工在组织支持较高的情境下对工作和生

活的满意度最高,晋升次数也最多。由此,假设4a和4b得到了部分支持。

表2 核心自我评价、组织支持以及交互作用对职业成功的影响

主观职业成功	工作满意度			职业满意度			生活满意度		
	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β
控制变量	0.02	0.02	—	0.07*	0.07*	—	0.02	0.02	—
核心自我评价	0.11**	0.09**	0.31**	0.17**	0.11**	0.33**	0.10**	0.07**	0.27**
组织支持	0.31**	0.19**	0.48**	0.38**	0.21**	0.50**	0.28**	0.18**	0.47**
核心自我评价×组织支持	0.32**	0.02*	0.14*	0.38**	0.00	0.03	0.30*	0.02*	0.14*

客观职业成功	收入水平			晋升次数			晋升速度		
	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β
控制变量	0.73**	0.73**	—	0.55**	0.55**	—	0.46**	0.46**	—
核心自我评价	0.74**	0.01+	0.06+	0.55**	0.00	-0.01	0.47**	0.01+	0.10+
组织支持	0.74**	0.00	0.06	0.56**	0.01+	0.09+	0.48**	0.01*	0.13*
核心自我评价×组织支持	0.74**	0.00	-0.03	0.57**	0.01*	0.12*	0.48**	0.00	0.05

注：**、*、+分别表示 $p < 0.01$ 、 $p < 0.05$ 、 $p < 0.10$, 双尾检验, 控制变量的回归系数未列出。

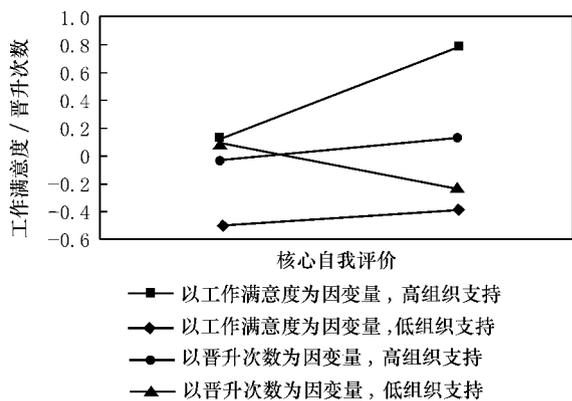


图1 核心自我评价与组织支持的交互作用对工作满意度和晋升次数的影响

注:工作满意度和生活满意度趋势一致,故仅画出了工作满意度。

5 结果与分析

本研究在中国组织情境中证实了职业成功中的主观成分和客观成分是2种相关但不同的类型,即有良好收入水平和晋升状况的员工并不总是对工作、生活和职业状况感到满意;反之亦然。一方面,根据归因理论和社会比较理论,员工的客观职业成功会让他们对工作、职业和生活有较高的满意度,因此,主客观职业成功存在一定的相关性;另一方面,受内部动机影响,个体主观职业成功并不完全取决于所取得的客观职业成功,因此,它们又是2种截然不同的职业成功类型。

核心自我评价和组织支持对主观职业成功(工作、职业和生活满意度)均有显著影响。作为评价体系的核心,自我评价的高低直接影响着个体对情境的感受和对外部事物的评价。

JUDGE等^[12]引入目标自我一致性理论对核心自我评价与工作、生活满意度的关系进行了考察。总体来看,高核心自我评价的个体对工作充满激情、对职业和生活充满希望。组织支持作为一种体现组织和员工互惠的交换关系,当员工知觉到他们被组织重视和支持时,他们对组织的承诺和认同感以及对工作和职业生涯的满意度会有所增加,这种积极的态度还会延伸到他们对生活状况的情感体验和评价。

相比主观职业成功,客观职业成功受核心自我评价和组织支持的影响相对较弱,其作用远远小于社会-人口和人力资本特征,这与NG等^[5]的元分析结果相吻合。他们认为在职业成功的4类影响因素中,个体特征和组织支持更多地与主观职业成功指标相关,而社会-人口和人力资本特征在一定程度上与客观职业成功指标联系相对密切。本研究认为其主要原因在于:①与主观职业成功相比,晋升、收入等客观职业成功与个人绩效的联系更紧密,而已有大量研究表明核心自我评价^[9]和组织支持^[17]对个体绩效的影响要弱于其对个人态度(如满意度)影响,因此,核心自我评价和组织支持对主观职业成功的影响较强,对客观职业成功的影响相对较弱。②尽管工作绩效是决定客观职业成功的因素之一,但二者在本质上有不同。工作绩效反映的是一个人完成某项特定任务的质量和水平,而客观职业成功反映的是组织对个体工作成效和贡献的物质性回报^[6,10]。除了工作绩效以外,这种物质性回报还取决于很多其他不可控因素,尤其是存在政治化现象的组织中,组织回报机制通常难以客观、公平地将工作绩

效与收入和晋升等客观职业成功指标相联系。由此,尽管有证据表明核心自我评价和组织支持与工作绩效有一定的关联,但它们对客观职业成功仅有微弱影响。

有趣的是,核心自我评价和组织支持在影响晋升次数上存在的交互作用($\beta = 0.12, p < 0.05$)支持了本研究给出的解释。由图1可知,当员工得到较多的组织支持时,自我评价对晋升次数有积极影响,而当组织支持程度较低时,自我评价反而会阻碍晋升。组织支持反映了组织对员工工作方面的支持与帮助程度,它包括资源的分配、工作的协助和贡献的评估。当员工得到较多的组织支持(如组织对个人绩效进行客观评估并将其与晋升机会等组织回报相联系)时,员工自信、乐观的自我评价得到了发挥的空间和平台,从而更能帮助他们获得职业成功。然而过高的核心自我评价有可能使员工不顾一切地追求个人成功,有时会被他人认为是自以为是、自负和咄咄逼人的^[25],尤其是在推崇中庸思想的中国组织中,当这类员工得不到组织支持时,他们的高自我评价反而会阻碍其晋升。与客观职业成功不同,员工对工作、生活的情感和评价是他们的自我感受,因此,不管是否得到组织支持,他们的自我评价都能提升他们对工作和生活的满意程度,只不过这种提升作用在得到组织支持时更加明显。

本研究对组织管理实践的启示意义在于:
①针对主观职业成功和客观职业成功不同,组织应分别采取相应的干预措施使员工在2个方面取得职业成功,而不应顾此失彼。
②组织在开展招募甄选、继任规划和人员晋升等人力资源管理活动时应有意识地关注员工对自我的评价。
③组织应向员工提供其在职业生涯发展过程中所需要的各种物质性和精神性支持,以加速员工的职业发展和职业成功。

本研究的不足之处在于:①职业成功是一个长期系统性过程,因此,横截面研究难以准确考察核心自我评价和组织支持影响职业成功的动态过程。
②样本来自国有企业,其研究结果能否推广到其他类型的组织,需要进一步探讨。

本研究也指出了今后2个亟待探讨的问题:①核心自我评价和组织支持不仅与主客观职业成功的关系不同,它们与同一类成功体系中不同指标(如收入和晋升、职业满意度和工作/生活满意度)的关系也有一定差异,因此,未来研究应在区分主客观职业成功的基础上,有针对性地考察某一成功指标的影响因素。
②在

职业成功影响因素的考察中继续关注交互效应,以更一步加深学术界对职业成功理论的认识,从而更好地帮助实践界围绕员工职业成功开展组织管理活动。

参 考 文 献

- [1] NG T W H, FELDMAN D C. Human Capital and Objective Indicators of Career Success: The Mediating Effects of Cognitive Ability and Conscientiousness[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83(1): 207~235.
- [2] 龙立荣,毛忞歆. 自我职业生涯管理与职业生涯成功的关系研究[J]. *管理学报*, 2007, 4(3): 312~317.
- [3] 周小虎,刘冰洁,吴雪娜,等. 员工导师网络对员工职业生涯成功的影响研究[J]. *管理学报*, 2009, 6(11): 1486~1491.
- [4] HESLIN P A. Conceptualizing and Evaluating Career Success [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2005, 26(2): 113~136.
- [5] NG T W H, EBY L T, SORENSEN K L, et al. Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis[J]. *Personnel Psychology*, 2005, 58(2): 367~408.
- [6] SEIBERT S E, KRAIMER M L. The Five-Factor Model of Personality and Career Success[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2001, 58(1): 1~21.
- [7] EBY L T, BUTTS M, LOCKWOOD A. Predictors of Success in the Era of Boundaryless Careers[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24(6): 689~708.
- [8] 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, 19: 151~188.
- [9] JUDGE T A, EREZ A, BONO J E, et al. The Core Self-Evaluations Scale: Development of a Measure [J]. *Personnel Psychology*, 2003, 56(2): 303~331.
- [10] BOUDREAU J W, BOSWELL W R, JUDGE T A. Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2001, 58(1): 53~81.
- [11] KAMMEYER-MUELLER J D, JUDGE T A, PICOLO R F. Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of A Dynamic Model[J]. *Applied Psychology: An International Review*, 2008, 57(2): 204~224.
- [12] JUDGE T A, BONO J E, EREZ A, et al. Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction; The

- Role of Self-Concordance and Goal Attainment[J]. Journal of Applied Psychology, 2005, 90(2): 257~268.
- [13] DAY R, ALLEN T D. The Relationship between Career Motivation and Self-Efficacy with Protégé Career Success[J]. Journal of Vocational Behavior, 2004, 61(1): 72~91.
- [14] JUDGE T A, HURST C. Capitalizing on One's Advantages: Role of Core Self-Evaluations [J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92 (5): 1 212~1 227.
- [15] JUDGE T A, HURST C. How the Rich (and Happy) Get Richer (and Happier): Relationship of Core Self-Evaluations to Trajectories in Attaining Work Success[J]. Journal of Applied Psychology, 2008, 93(4): 849~863.
- [16] JUDGE T A, HURST C, SIMON L S. Does It Pay to Be Smart, Attractive, or Confident (or All Three)? Relationships among General Mental Ability, Physical Attractiveness, Core Self-Evaluations, and Income [J]. Journal of Applied Psychology, 2009, 94(3): 742~755.
- [17] RHOADES L, EISENBERGER R. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature [J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(4): 698~714.
- [18] NABI G R. The Relationship between HRM, Social Support, and Subjective Career Success among Men and Women[J]. International Journal of Manpower, 2001, 22(5): 457~474.
- [19] TETT R P, BURNETT D D. A Personality Trait-Based Interactionist Model of Performance[J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88(3): 500~517.
- [20] KACMAR K M, COLLINS B J, HARRIS K J, et al. Core Self-Evaluations and Job Performance: The Role of Perceived Work Environment[J]. Journal of Applied Psychology, 2009, 94(6): 1 572~1 580.
- [21] CHENG B S, JIANG D Y, RILEY J H. Organizational Commitment, Supervisory Commitment, and Employee Outcomes in Chinese Context: Proximal Hypothesis or Global Hypothesis[J]. Journal of Organizational Behavior, 2003, 24(3): 313~334.
- [22] TSUI A S, EGAN T D, O'REILLY C A. Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment[J]. Administrative Science Quarterly, 1992, 37(4): 549~580.
- [23] GREENHAUS J H, PARASURAMAN S, WORMLEY W M. Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcomes[J]. Academy of Management Journal, 1990, 33(1): 64~86.
- [24] DIENER E, EMMONS R A, LARSEN R J, et al. The Satisfaction with Life Scale[J]. Journal of Personality Assessment, 1985, 49(1): 71~75.
- [25] COLVIN C R, BLOCK J, FUNDER D C. Overly Positive Self-Evaluations and Personality: Negative Implications for Mental Health[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1995, 68 (6): 1 152~1 162.

(编辑 郭恺)

通讯作者:王震(1985~),男,山东济宁人。中央财经大学(北京市 100081)商学院讲师,博士。研究方向为人力资源管理与组织行为学。E-mail: wangzhenruc@163.com

第四届管理创新国际研讨会

“第四届管理创新国际研讨会”将于10月中旬在北京召开,本届会议主题为“绩效和管理创新的评价”,重点讨论管理创新实践中与评价相关的问题。会议主题包括:(1)创新政策与绩效管理的理论与方法;(2)科研机构创新能力与绩效评价;(3)高等院校创新能力与绩效评价;大学评估与学科评估;(4)企业创新绩效管理与评价。

会议时间:2012-10-18

会议城市:北京市

主办单位:中国科学院科技政策与管理科学研究所
英国肯特大学商学院

承办单位:中国科学院管理创新与评估研究中心
英国肯特大学中英商业及管理联合研究中心

联系人:刘智渊

联系电话:010-59358414

E-mail: evaluation@casipm.ac.cn

会议网站: <http://iwpm2012.csp.escience.cn/det/page/1>