



引用格式:刘丽丽,闫艳玲.生涯适应力对员工离职创业意愿的影响机制研究[J].郑州轻工业大学学报(社会科学版),2021,22(1):57-64.

中图分类号:C936 文献标识码:A

DOI:10.12186/2021.01.007

文章编号:2096-9864(2021)01-0057-08

# 生涯适应力对员工离职创业意愿的影响机制研究

Study on influential mechanism of career adaptability on employee entrepreneurship intention

刘丽丽,闫艳玲

LIU Lili, YAN Yanling

郑州轻工业大学 经济与管理学院,河南 郑州 450001

**摘要:**基于生涯构建理论和工作嵌入理论,采用问卷调查实证研究的方法收集数据并建立研究模型,问卷发放对象覆盖了国有、外资和民营三种所有制的高新技术企业,通过对287份问卷数据进行挖掘分析,深入解读生涯适应力、工作嵌入两种因素与员工离职创业意愿之间的关系。调查结果表明:其一,在三种所有制企业中生涯适应力都是离职创业的重要前因变量;其二,工作嵌入的三个维度对离职创业的影响在三种所有制企业中不尽相同;其三,工作嵌入的联系维度和匹配维度在生涯适应力与离职创业意愿之间的关系中存在显著的中介作用。

**关键词:**

生涯适应力;

工作嵌入;

创业意愿

[收稿日期]2020-12-25

[基金项目]教育部人文社科青年项目(17YJC630192);河南省教育厅人文社科项目(2018-ZZJH-620);河南省重点研发与推广专项(202400410201)

[作者简介]刘丽丽(1984—),女,河南省南阳市人,郑州轻工业大学讲师,博士,主要研究方向:创新管理、组织行为、消费者行为。

在我国各级政府共同努力营造的“大众创业、万众创新”大环境下,我国各个行业均处在一场规模空前的创业热潮中,而其中的高新技术行业尤为突出,甚至出现了“华为系”“阿里系”和“腾讯系”等不同的员工离职创业阵营。在众多的员工创业影响因素中,既有企业(员工离职创业前所在企业)创造的、未被商业化或者未能充分商业化的新知识被一部分员工掌握而成为他们把握创业机会的重要因素,其通过离职创业的方式去更好地实现这些知识的商业价值。一般来说,离职员工创建的新企业与既有企业存在相似性,一部分企业还成为既有企业的竞争对手,使既有企业面临一定的经济损失。需要特别指出的是,对中小型民营企业来讲,由于存在着企业规模和行业话语权均较小的原因,其所属员工离职创业带来的影响相比大规模企业而言,更明显也更猛烈些。

计划行为理论指出,个人的创业行为主要取决于本人的创业意愿<sup>[1]</sup>。对于当前无工作个体(如大学生、自由职业者等)和有工作个体(如兼职创业和准备离职进行创业的个体)的创业意愿/行为的影响因素和决策过程并不相同。但是,多数现有相关研究并未对个体的当前职业状况进行区分,仅仅是针对所有个体的共性,从制度环境、经济环境和文化环境等环境层面和企业层面对其创业意愿/行为进行了探索分析<sup>[2-3]</sup>。然而,离职创业是员工离职后去向中的一种相对特殊的选择,其是人力资本流动的特殊形式。员工作为离职创业的主体,个人层面的因素直接影响其对创业机会的感知、评估和商业化能力。例如,较高的工作嵌入度既可能通过提高离职的机会成本而降低离职就业意愿,也有利于员工在既有企业中获取知识、人力资源等,提高员工识别创业机会的概率和获得创业资源的能力,进而提高员工的离职创业意愿。鉴于此,本文拟基于生涯构建理论和

工作嵌入理论从个体层面分析员工的离职创业意愿的形成机制,同时,针对我国不同所有制企业的企业制度和文化环境,逐一对三种不同所有制企业的员工分别就生涯适应力和工作嵌入两种因素对员工离职创业意愿的影响进行剖析。

## 一、研究模型与研究假设

### 1. 生涯适应力与离职创业意愿

按照生涯构建理论,生涯适应力属于社会心理资源,是员工在适应当前或未来职业生涯中的任务加重、生涯转折、重大挫折等生涯事件时的心理资源。目前关于生涯适应力在组织行为方面的研究中,生涯适应力对员工离职或离职意愿的影响作用的研究结论并不一致。Y. Guan等<sup>[4]</sup>基于645名中国员工的实证研究表明,员工生涯适应力不仅能够直接负向影响离职意愿,而且能够通过职业生涯管理间接地降低员工的离职意愿。而舒晓丽等<sup>[5]</sup>发现生涯适应力通过感知到的组织外职业竞争力对离职意向产生显著的正向影响。当前,相对稳定的传统雇佣关系被强调灵活性的新型雇佣关系所取代,员工的职业生涯不再局限于组织内,他们常常会跨越组织边界,进行自主创业。员工已然成为离职行为的主要决策者,员工本身的灵活性对其离职创业意愿产生更大的影响<sup>[6]</sup>。

创业行为本身与员工对机会的警觉性、面对问题的主动性和丰富的人力资本等有关。因此,如果员工离职后要自主创业,那么生涯适应力强的员工对创业机会的感知、对实施创业的创业能力和自我效能感相比其他员工更为突出。生涯适应力包括生涯关注、生涯控制、生涯自信和生涯好奇四个维度。具体来说,生涯关注和生涯好奇可以使员工利用工作中积累的知识和社会关系系统地进行梳理和探索,挖掘有价值的创业机会。发现创业机会后,员工在实

施创业时需要必要资源支持<sup>[7]</sup>,对于离职创业的员工而言,创业资源的整合并不是全部在离职后才进行的,而是有一部分会发生在离职前<sup>[8]</sup>。因此,资源整合的效率也会进一步影响员工的离职创业意愿。而生涯控制恰恰能够使员工在行为上进行自我约束,有助于员工创业资源的积累和创造。此外,离职创业会使员工的角色发生根本性的转变,同时也面临着巨大的风险挑战。生涯自信能够使员工拥有更强的自我效能感和越挫越勇的勇气,推进创业意愿的固化<sup>[9]</sup>。总之,具备较强生涯适应力的员工拥有更多的心理资源和更强的能力来适应离职后创业过程中工作的变化<sup>[10]</sup>。据此,本研究提出如下假设。

**假设 H1:**员工的生涯适应力与员工离职创业意愿正相关。

## 2. 工作嵌入与离职创业意愿

工作嵌入是一个多维概念,包含牺牲、联系和匹配三个核心构念。一方面,牺牲、联系和匹配是阻止员工离开组织的约束力量<sup>[11]</sup>;另一方面,工作嵌入是由不同类型的资源组成的一个集合,反映出员工在当前企业中拥有的各种资源和优势<sup>[12]</sup>。相对来讲,员工离职创业是企业的在职员工发现创业机会、开发并利用机会将其转化为市场价值的过程,是企业知识转移和技术外溢的一种重要方式,是区别于传统离职就业的一种特殊路径选择。因此,工作嵌入的三个维度对员工离职创业意愿的影响机制与其对离职就业的影响机制应是不同的。

基于工作嵌入概念中所包含的三个核心构念的影响权重不同,本文拟先从牺牲这一构念进行论述。牺牲是员工感知到的离开当前企业对其带来的各方面的损失<sup>[13]</sup>。离职带来的损失不仅包括薪酬等有形损失,也包括晋升机会、良好的合作关系以及在工作中获得的满足感、受尊重感等无形损失。这些损失构成员工的离

职成本,是其离职时心理和行为的障碍,牺牲越多则离职的成本越高。而资源保存理论则指出了个体总是努力获取、维持和建立有价值的资源。在企业中,员工工资的增长、资历的提高、晋升机会的累积等都是一次累加性投资,其收益随着时间的延长而增加<sup>[14]</sup>。因此,不管员工离职后的去向是创业还是去其他企业再就业,这些离职带来的损失都是员工个体所必须承担的。因此,本文认为离职带来的牺牲越多,员工的离职创业意愿越低。据此,本文提出以下假设。

**假设 H2a:**员工牺牲与员工离职创业意愿负相关。

联系是指员工与组织和其他员工之间存在的各种正式、非正式的关联,以及这些关联的紧密程度;匹配是指员工与其所在组织的融合性、相似性和舒适性<sup>[10]</sup>。员工在组织内建立起广泛、紧密的网络关系,并且与其他员工和组织在工作价值观、工作方式等方面有较高的匹配度,这些都反映了员工在组织中拥有的社会关系资源。研究表明,当员工与同事之间的联系越紧密,个人与组织越匹配,其从工作领域获得信息资源的途径越多,资源获取越容易<sup>[15]</sup>。员工通过工作中形成的社会关系网络获得行业的专业知识、产品的客户和市场的特定信息等,这些不仅有助于员工发现未被充分利用的新技术和潜在的市场需求,也有利于其对创业机会进行合理的分析,并评估它的潜在价值<sup>[16]</sup>。员工与企业内部的同事和外部的合作伙伴等建立的紧密的社会关系网络,可增强员工在创业过程中资源整合的便利性和有效性,提高员工自主创业竞争优势和成功的可能性。因此,员工的职业经历和构筑的社会网络对维持创业企业的成立和健康成长具有推动作用,进而提升员工的离职创业信心和意愿。据此,本研究提出以下假设。

**假设 H2b:**员工联系与员工离职创业意愿正相关。

**假设 H2c:**员工匹配与员工离职创业意愿正相关。

### 3. 生涯适应力与工作嵌入

工作嵌入体现了员工的价值观、能力、动机等与所在组织的相容和匹配程度,以及与所在企业的其他人存在联系的强度。生涯适应力高的员工相比其他员工在工作态度上体现出较高的主动性和专注力,他们积极地构建自己和工作之间的关系,主动地从心理和行为上进行调整和修正,使自己的价值观和能力与组织文化、工作需求等相匹配,从而实现个人与工作的动态平衡和匹配<sup>[17]</sup>;另外,为更好地协调工作中的各项任务,具备高生涯适应力的员工会主动与工作伙伴进行沟通,建立广泛、良好的人际关系。因此,高生涯适应力可以促进员工与组织的匹配和融合,提高员工的工作嵌入度。

同时,根据生涯构建理论,结合假设 2 可知,工作嵌入是员工主动适应工作的结果。对于有离职创业意愿的员工来说,较强的生涯适应力可以提高其与企业的联系和匹配程度,使员工在离职创业时拥有较大的资源优势,进而提升员工的离职创业意愿。据此,本文提出以下假设。

**假设 H3a:**生涯适应力与工作嵌入的牺牲维度正相关。

**假设 H3b:**生涯适应力与工作嵌入的联系维度正相关。

**假设 H3c:**生涯适应力与工作嵌入的匹配维度正相关。

**假设 H4a:**工作嵌入的联系维度中介生涯适应力与离职创业意愿之间的关系。

**假设 H4b:**工作嵌入的匹配维度中介生涯适应力与离职创业意愿之间的关系。

## 二、研究方法

### 1. 研究样本

本文主要探讨生涯适应力和工作嵌入两种因素对员工离职创业意愿的影响机制,调查问卷采用匿名的方式收集数据。研究样本来自郑州和北京的 9 家互联网和 IT 服务企业的 372 名员工。本研究问卷调查共分为两个阶段:第一阶段测量员工的性别、年龄、工龄、教育背景和工作嵌入等;四周之后,进行第二阶段的问卷调查,主要测量企业的所有制、员工的生涯适应力和离职创业意愿。两次问卷调查后,有效配对 287 份,问卷有效回收率为 77.2%。该数据样本的基础信息构成如表 1 所示,其中,男性 182 人,女性 105 人,工作年限从刚入职到 13 年,学历以本科和研究生为主。

表 1 样本的人口统计学特征

样本特征		数量	所占比例/%
性别	男	182	63.4
	女	105	36.6
年龄	小于 20 岁	1	0.5
	20—30 岁	82	28.4
	31—40 岁	147	51.0
	41—50 岁	52	18.4
	50 岁以上	5	1.7
教育水平	大专及其以下	26	9.1
	本科	154	53.6
	研究生以上	107	37.3
工龄	1 年以下	11	3.8
	1—3 年	43	15.0
	4—5 年	95	33.1
	6—10 年	123	42.9
	10 年以上	15	5.2

### 2. 变量测量

本文采用已成熟量表对离职创业意愿、生涯适应力、工作嵌入进行度量,且均采用 5 点式李克特量表,其中,“1”表示“非常不同意”,“5”表示“非常同意”。此外,考虑到以往研究显示员工人口统计学特征(如年龄、性别和学历)、

工龄、企业的所有制性质(国有企业、民营企业、外资企业)和企业规模对员工离职创业意愿产生的影响,因此,本研究将其作为控制变量。

### 3. 数据分析

#### (1) 信度和效度检验

本文中生涯适应力的四个子构念(生涯关注、生涯控制、生涯自信、生涯好奇),工作嵌入的三个子构念(牺牲、联系、匹配)和离职创业意愿为反映型构念,生涯适应力和工作嵌入为构成型构念。因此,本文将分别对这两种类型变量进行相应的信度和效度检验。

反映型构念的信度检验一般利用 Cronbach's  $\alpha$  和组合信度进行分析。反映型构念的信度和效度检验见表 2。由表 2 可知,本文中所有反映型构念的 Cronbach's  $\alpha$  和组合信度的值均大于 0.7,表明构念的信度较好。在效度方面,本文从聚合效度和区分效度来检验,结果如表 2 和表 3 所示。各构念的平均方差萃取值大于 0.5,表明方差萃取的比例较高,聚合效度较高<sup>[18]</sup>。表 3 中,对角线上的数值为平均方差萃取值的平方根,它们的值大于各构念之间的相关系数,表明测量模型具有较好的区分效度<sup>[19]</sup>。

构成型构念的信度和效度检验与反映型构念不同。首先,本文分别计算出生涯适应力和工作嵌入各子构念的方差膨胀因子  $VIF$  值检验多重共线性。构成型构念的信度和效度检验结

果见表 4。由表 4 可知,各构念的  $VIF$  值均小于 3.3,表明构念的信度较好<sup>[20]</sup>。对于效度的检验,本文利用 Smart PLS 2.0 得到各子构念的权重,再采用 bootstrapping 方法得到权重的  $T$  检验值<sup>[21]</sup>。由表 4 可知,各子构念的权重达到 0.05 的显著水平,具有较好的效度。

#### (2) 假设检验

在检验了测量模型的信度和效度后,本文利用 Smart PLS 2.0 进行假设检验。首先,本文检验了性别、年龄等控制变量对离职创业意愿的影响,结果表明:工龄和企业所有制对其有显著的影响作用。针对我国的国有企业、民营企业和外资企业,不同所有制性质的企业员工流动性存在差异,国有企业的员工离职率明显低于民营企业和外资企业,因此,虽然员工离职创业是个人行为,但是仍会受到员工所在企业的企业环境影响,所以,探讨不同所有制企业中员工的生涯适应力和工作嵌入对其离职创业意愿

表 2 反映型构念的信度和效度检验

构念	Cronbach's $\alpha$	组合信度	平均方差萃取值
生涯关注	0.798 0	0.907 3	0.730 5
生涯控制	0.722 0	0.775 6	0.633 6
生涯好奇	0.710 2	0.869 3	0.769 4
生涯自信	0.716 0	0.875 5	0.778 6
牺牲	0.769 6	0.907 3	0.575 8
联系	0.807 4	0.775 6	0.568 9
匹配	0.871 8	0.869 3	0.501 2
离职创业意愿	0.826 2	0.878 5	0.593 1

表 3 潜在变量间相关系数和平均方差萃取值的平方根

构念	生涯关注	生涯控制	生涯好奇	生涯自信	牺牲	联系	匹配	离职创业意愿
生涯关注	0.710 0							
生涯控制	0.516 1	0.740 0						
生涯好奇	0.229 5	0.261 7	0.870 0					
生涯自信	0.142 5	0.502 6	0.508 1	0.890 0				
牺牲	0.594 1	0.542 1	0.229 3	0.321 5	0.780 0			
联系	0.514 8	0.495 7	0.760 0	0.273 4	0.649 1	0.770 0		
匹配	0.740 6	0.804 4	0.218 1	0.380 2	0.633 2	0.603 7	0.880 0	
离职创业意愿	0.494 4	0.542 6	0.438 7	0.474 7	0.607 6	0.557 2	0.660 7	0.890 0

表4 构成型构念的信度和效度检验结果

构念	VIF 值	权重
生涯关注	1.263	0.630***
生涯控制	1.122	0.454***
生涯好奇	1.125	0.474***
生涯自信	1.371	0.551***
牺牲	1.695	0.317***
联系	2.337	0.669***
匹配	2.146	0.674***

注:\*\*\*、\*\*、\* 分别代表 1%、5%、10% 的显著性水平,下同。

表5 研究假设检验结果

假设	变量间关系	国有企业	外资企业	民营企业
H1	CA→EI	0.176**	0.244***	0.311***
H2a	JES→EI	-0.120	0.127	0.075
H2b	JEL→EI	-0.092	0.417***	0.332***
H2c	JEF→EI	-0.225**	0.384***	0.343***
H3a	CA→JES	0.502***	0.412***	0.378***
H3b	CA→JEL	0.473***	0.441***	0.627***
H3c	CA→JEF	0.625***	0.503***	0.422***
R <sup>2</sup>		0.276	0.311	0.327

注:CA 为生涯适应力,JES 为牺牲,JEL 为联系,JEF 为匹配,EI 为离职创业意愿。

的影响机制存在何种差异也是必要的。综上,本研究在控制了性别、年龄等控制变量的基础上,分别对来自国有企业、民营企业和外资企业的问卷数据进行了分析,结果见表5。

由表5可知,在三种所有制性质的企业中,员工的生涯适应力对其离职创业意愿均有显著的正向影响,假设H1得到验证。有一点需要明确,相较于国有企业,外资企业和民营企业中的员工生涯适应力更能够激发其离职创业意愿。假设H2a指出牺牲对员工离职创业意愿有显著的负影响,分析结果表明,在国有企业中牺牲的影响作用为负向(-0.120),而在外资企业和民营企业中其影响作用为正向的,但是两者都不显著,因此,假设H2a不成立(0.127, 0.075)。假设H2b指出员工联系与员工离职创业意愿正相关,然而,数据分析结果表明其影响作用在三种不同的所有制企业中并不一致。具体来说,在国有企业中,联系对离职创业意愿存在不显著的负向影响作用(-0.092),假设

H2b不成立。在外资企业和民营企业中,工作嵌入的联系维度存在显著的正向影响(0.417、0.332),假设H2b成立。对于假设H2c,在国有企业中,员工与企业越匹配,离职创业意愿越低(-0.225),假设H2c不成立。但是,在外资企业和民营企业中,该构念对员工离职创业意愿有显著的正向影响作用(0.384、0.343),假设H2c成立。研究假设H3a、H3b和H3c指出,生涯适应力对工作嵌入三个维度都存在显著的正向影响作用,分析结果表明在三种不同所有制性质的企业中这三个假设均得到支持。

### (3) 中介效应检验

本文利用K. J. Preacher等<sup>[22]</sup>提出的偏差纠正 Bias-Corrected Bootstrapping方法进行中介效应的显著性检验。由结构模型检验结果可知,在国有企业中,联系和匹配的中介作用不存在。因此,本文只检验联系和匹配在外资企业和民营企业中的中介作用的显著性。

对于外资企业来说,联系的中介效用的95%的 Bias-Corrected Bootstrapping 置信区间为[0.174 149 2, 0.204 931 64],匹配的置信区间为[0.053 261 2, 0.175 648 2],都不包含0,而且生涯适应力对离职创业意愿存在显著的正向影响。因此,在外资企业中,工作嵌入的联系和匹配两个维度对员工离职创业意愿具有显著的间接影响。

对于民营企业来说,联系和匹配的中介效用的95%的 Bias-Corrected Bootstrapping 置信区间分别为[0.131 990 3, 0.213 643 6]和[0.041 473 1, 0.220 753 4],都不包含0,中介效应显著。同时,生涯适应力对员工离职创业意愿存在显著的正向影响。因此,在民营企业中,生涯适应力不仅直接影响员工的离职创业意愿,同时还通过工作嵌入概念中的联系和匹配两个维度间接地影响离职创业意愿。

### 三、结论

在知识经济时代,企业在运行过程中需要投入更多的知识资源,且相对于物质资源,企业对知识资源存在更高的依赖性,这就导致了知识溢出的机会更大。与此同时,企业中的核心知识呈现却是隐性的,嵌入在了企业的人力资源中。因此,较高的生涯适应力和工作嵌入度有可能激发员工离职并迅速实现创业,这与传统员工离职的相关研究结论相悖。以9家企业287名员工的调研数据为样本,利用Smart PLS 2.0和SPSS17.0进行数据分析,结果表明:

其一,在国有企业、民营企业和外资企业中,生涯适应力是员工离职创业意愿的重要前因变量。本文区分了离职后的去向问题,将离职创业意愿作为最终的结果变量,数据分析结果表明离职创业与离职再就业不同,它是员工在职业生涯中的一个相对重要决策,是员工在权衡利弊后的理性选择,生涯适应力高的员工会主动管理并设计职业生涯,探索更多的职业道路,并且为自己新的职业发展积极准备<sup>[23]</sup>。因此,生涯适应力越高,员工的离职创业意愿越高。

其二,工作嵌入的三个维度对员工离职创业意愿的影响在三种所有制企业中不尽相同。具体来说,牺牲维度在国有企业中的影响作用为负,在外资企业和民营企业存在不显著的正向影响;而联系维度则在国有企业中对员工离职创业意愿存在不显著的负向影响,与其在外资企业和民营企业中存在显著的正向影响正相反;对于匹配维度来说,其在国有企业中对员工离职创业意愿有显著的负向影响,在外资企业和民营企业中对离职创业意愿存在显著的正向影响,导致这一结果的原因则可能是我国国有企业的企业文化一般集体主义倾向较强,在此文化背景下,生涯适应力和工作嵌入度较高的员工将具有较高的组织承诺水平。

其三,工作嵌入的联系维度和匹配维度在

生涯适应力与离职创业意愿之关系中存在着显著的中介作用。

本文的研究结论一定程度上可解释在“大众创业、万众创新”背景下,为什么越来越多优秀的员工选择离职创业,与一般认知相悖的是,以往公认的有效人才保留手段并未产生预期效果,甚至某些公认的有效人才保留手段直接导致了相反的结果即优秀人员离职,因此,本文的研究结论对我国的企业管理者正确制定优秀人才保留政策具有重要意义。首先,管理者应重视并正确区分优秀人才的离职就业和离职创业,关注并积极引导优秀员工职业生涯的成长,建立健全优秀人才培养机制,为具备丰富知识资源和创业意愿的员工提供内部创业条件,以期实现企业内部的创新创业;其次,企业应建立系统有效的知识管理体系,充分提升企业自身知识有形化的转化速度,并与员工签订保密协议等制约员工的离职创业行为;再次,企业管理者应根据企业的所有制性质和文化特点实行不同的人才保留政策,切忌照抄照搬。对于国有企业来说,管理者可以通过增加员工的工作嵌入度以减少离职创业行为的发生;而对外资企业和民营企业来说,在加强员工与企业之间的联系和匹配时应重点关注高嵌入度的员工职业生涯规划 and 预期。

由于采用有限问卷实证研究的样本限制,本研究还存在一些不足之处,具体可以概括为两个方面:一是本研究样本数据主要来自郑州和北京,未能包含高新技术企业蓬勃发展的沿海地区,存在一定局限性,缺陷甚多;二是本研究采用员工自我报告的方法收集数据,测量结果存在社会称许性问题,未来研究应采取他评和自评相结合的测量方式,以期获得更为准确的研究结论。

#### 参考文献:

- [1] 曲静,陈树文. 国有企业高管需求结构下各需求强度对离职倾向的影响[J]. 软科学,2018

- (1):67.
- [2] 李永慧,李华晶,庞雅宁,等. 绿色发展制度环境、创业活动与经济增长关系研究[J]. 中国科技论坛, 2019(11):146.
- [3] 吴亮,张建琦. 创业拼凑与中小企业新产品绩效研究:一个被调节的中介效应[J]. 技术与创新管理, 2019(6):654.
- [4] GUAN Y J,ZHOU W X,YE L H,et al. Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees [J]. Journal Vocational Behavior, 2015(2):230.
- [5] 舒晓丽,叶茂林. 生涯适应力和员工离职意向的关系:职业生涯成功的作用[J]. 心理科学, 2019(1):95.
- [6] 吴杲,杨东涛. 无边界生涯背景下的离职:重回决策者中心[J]. 心理科学进展, 2015(2):289.
- [7] TABER B. BLANKEMEYER J M. Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors [J]. Journal Vocational Behavior, 2015(2):20.
- [8] 王端旭,叶庆燕. 员工离职创业决策过程及多层面影响因素研究述评[J]. 经济管理, 2016(11):187.
- [9] ZHANG Y,ZHANG S S,HUA W Y. The impact of psychological capital and occupational stress on teacher burnout: mediating role of coping styles[J]. The Asia-Pacific Education Researcher, 2019(4):339.
- [10] SAVICKAS M L, PORFELI E J. Career adapt abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries[J]. Journal Vocational Behavior, 2012(3):661.
- [11] 温珂,于贵芳,吕佳龄,等. 工作嵌入、制度环境与离职意愿:中科院人才流动的影响因素分析[J]. 科学学与科学技术管理, 2018(11):130.
- [12] HALBESLEBEN J R B, WHEELER A R. The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave [J]. Work & Stress, 2008(3):242.
- [13] MITCHELL T R, HOLTOM B C, LEE T W, et al. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover [J]. Academy of Management Journal, 2001(6):1102.
- [14] 徐茜,张体勤. 工作嵌入与员工流动倾向:工作价值观为调节变量[J]. 管理工程学报, 2017(3):19.
- [15] KIAIAD K, HOLTOM B C, HOM P W, et al. Job embeddedness: a multifoci theoretical extension [J]. Journal of Applied Psychology, 2015(3):641.
- [16] AGARWAL R, SHAH S K. Knowledge sources of entrepreneurship: firm formation by academic, user and employee innovators [J]. Research Policy, 2014(7):1109.
- [17] WINGERDEN J V, BAKKER A B, DERKS D. Fostering employee well-being via a job crafting intervention [J]. J Vocat Behav, 2017(5):164.
- [18] FORNELL C, LARCKER D F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error [J]. Journal of Marketing Research, 1981(1):39.
- [19] STRAUB D, BOUDREAU M C, GEFEN D. Validation guidelines for IS positivist research [J]. Communications of the Association for Information Systems, 2004(24):380.
- [20] DIAMANTOPOULOS A, SIGUAW J A. Formative versus reflective indicators in organizational measure development: a comparison and empirical illustration [J]. British Journal of Management, 2006(4):263.
- [21] PETTER S, STRAUB D, RAI A. Specifying formative constructs in information systems research [J]. MIS Quarterly, 2007(4):34.
- [22] PREACHER K J, HAYES A F. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models [J]. Behavior Research Methods, 2008(3):879.
- [23] 于海波,董振华,晏常丽. 生涯适应力对主观生涯成功影响的多重中介效应元分析[J]. 软科学, 2019(7):133.