

趋近还是回避:无边界职业生涯对零工劳动者职业成功的影响

魏巍 黄杜鹃 韩志勇 丁晨阳

内容摘要:数字经济背景下,零工劳动者数量越来越庞大。无边界职业生涯在为零工劳动者带来高度工作自主性和丰富工作体验的同时,也存在诸多障碍和局限性。本文旨在全面揭示无边界职业生涯对零工劳动者职业成功的影响路径,以及在何种条件下无边界职业生涯将促进零工劳动者职业成功表现,进而为管理策略的提出提供理论依据。实证结果表明:无边界职业生涯通过趋近导向工作重塑和回避导向工作重塑的中介作用分别对零工劳动者职业成功产生正向和负向影响,平台职业支持负向调节无边界职业生涯与回避导向工作重塑的关系。研究结果进一步拓展了无边界职业生涯对职业成功的影响研究,同时也对揭示零工劳动者职业发展的过程机制具有一定的借鉴意义。

关键词:无边界职业生涯 职业成功 趋近导向工作重塑 回避导向工作重塑 零工劳动者
中图分类号:F272 **文献标识码:**A **文章编号:**1000-7636(2023)07-0075-15

一、问题提出

互联网和信息技术的发展催生了零工劳动者这一新兴工作群体。快递小哥、外卖骑手、网约车司机、网络主播等零工劳动者的数量越来越庞大且增长迅速。预计到2036年,中国将有多达4亿人参与到零工劳动中^[1]。与传统雇佣方式不同,零工劳动具有典型的无边界特征,跨越了组织边界,不再与某组织“绑定”或受其约束^[2]。与传统职业方式相比,无边界职业生涯具有高度的灵活性^[3],为零工劳动者带来了更多就业机会、收入来源^[4]以及丰富的工作体验^[5]。与此同时,由于工作流动性较高,零工劳动者面临培训和职业成长环境缺失的困境,限制了其职业发展机会。面对无边界职业生涯中组织环境的缺失,零工劳动者如何更好

收稿日期:2022-09-22;修回日期:2023-05-08

基金项目:国家自然科学基金青年科学基金项目“基于逻辑平衡的员工越轨创新行为及其创新绩效影响机制研究”(72002001);安徽省自然科学基金面上项目“组织平台化转型背景下柔性人力资源管理对员工准备度的影响机制研究”(2208085MG185);安徽省社会科学创新发展研究课题“网红经济背景下网络公众影响力对企业绩效的影响研究”(2021CX098)

作者简介:魏巍 安徽财经大学工商管理学院副教授,蚌埠,233030;

黄杜鹃 安徽财经大学工商管理学院副教授;

韩志勇 安徽财经大学工商管理学院副教授;

丁晨阳 安徽财经大学工商管理学院硕士研究生。

作者感谢匿名审稿人的评审意见。

地应对职业发展中的障碍和挑战,从而获得职业成功呢?这是在零工经济时代决定无边界职业生涯可持续发展的一个重要问题。

职业成功指个体在工作经历中所累积的与工作相关的成就^[6],是个体重要的职业发展结果。目前学术界涌现出大量关于无边界职业生涯背景下职业成功的研究。现有研究从正反两方面揭示无边界职业生涯对职业成功的影响。积极方面而言,伊比等(Eby et al.,2003)发现无边界职业生涯能够给劳动者带来更高的主观职业成功^[7]。阿什福德等(Ashford et al.,2018)提出通过培养适应性的认知和情感能力,并保持主动性和弹性,劳动者不仅可以在零工经济中生存下来,还可以活出精彩^[8]。彼得里格里里等(Petriglieri et al.,2019)研究了在组织环境缺失的情况下,个体无边界职业生涯能够塑造个性化的身份认同^[9]。消极方面而言,有研究指出,以自我为主体的无边界职业生涯存在诸多障碍和局限性^[10],零工劳动者难以获取职业发展所需的知识,限制了员工个人成长和学习的潜力及持续就业机会^[9,11],因而职业生涯很大程度上会停滞不前^[12],难以获得职业成功。面对这些相悖的研究结论,王忠军等(2020)指出应关注无边界职业生涯对职业成功影响结果不一致的问题^[13]。鉴于此,有必要重新审视无边界职业生涯与职业成功之间的关系,深入探索无边界职业生涯对零工劳动者职业成功的影响机制和边界条件。

个体的职业成功会受到自身对环境变化适应反应的影响^[14]。工作重塑相关研究认为,个体不是完全被动地接受组织规定给他们的工作^[15],而是可以根据自己的能力和偏好等主动调整、改变其工作任务和工作角色,以提高人-工作的适应度和匹配度^[16-17]。趋近导向和回避导向是工作重塑的两种不同类型。趋近导向工作重塑主要通过构建广泛的人际关系网、增加任务复杂性、增加工作范围等强化工作收益性。相比之下,回避导向工作重塑以预防为重点,通过加强核心关系网,降低任务复杂性来减轻压力,努力将可能的障碍或负面结果最小化,防止负面结果的发生。因此,当面对无边界职业生涯时,趋近导向工作重塑有助于劳动者探索多样化的工作技能,与具有不同专业知识的人建立广泛的社会联系,提升创新能力^[18]。而采取回避导向工作重塑的劳动者将注意力集中在风险较小的工作机会上,不利于零工劳动者获得跨越职业边界所需的多样性知识技能和社会网络。综上,本文拟基于自我决定理论,探析无边界职业生涯对零工劳动者职业成功的影响机制。

根据自我决定理论,平台职业支持能够增强零工劳动者跨越职业边界的自信心和控制感,进而影响其胜任需要、自主需要和情感需要的满足程度,从而影响零工劳动者应对无边界职业生涯的心理感受和行为表现,并有差异地驱动趋近导向工作重塑和回避导向工作重塑。因此,平台职业支持有助于解释零工劳动者对无边界职业生涯的感知状态,也有助于解释零工劳动者对压力的不同反应。根据上述分析,本文基于自我决定理论,探讨平台职业支持在无边界职业生涯与趋近导向工作重塑、回避导向工作重塑关系间的调节效应。

基于此,本文以自我决定理论为基础,从三个方面展开研究。第一,阐释无边界职业生涯与零工劳动者职业成功之间的关系,探讨无边界职业生涯是否及如何影响零工劳动者职业成功。第二,基于自我决定理论,构建无边界职业生涯通过趋近导向工作重塑正向影响零工劳动者职业成功、通过回避导向工作重塑负向影响零工劳动者职业成功的竞争模型。探索不同方向的工作重塑(趋近导向工作重塑和回避导向工作重塑)对零工劳动者无边界职业生涯与职业成功关系的影响。第三,引入平台职业支持作为调节变量,讨论在高平台职业支持和低平台职业支持条件下,无边界职业生涯对工作重塑策略,进而对职业成功的影响有无显著差异。本文试图通过上述研究弥补无边界职业生涯影响职业成功研究的缺口,在零工经济情境下,揭示“平台人”职业发展的过程机制,明确零工从业者职业发展的投射方向和效果,从而确定干预机制的作用点。

二、理论基础与研究假设

(一) 理论基础

1. 工作重塑

工作重塑是指个体可以依据自身需求发挥能动性和自主性,重新赋予自身工作意义感和身份感的行为^[16]。随着组织结构扁平化,工作正在发生变化,个体不是完全被动地接受组织规定给他们的工作^[15],提高生产力的责任更多地依赖于员工的主动性和自我管理^[19]。工作重塑与个体动机、情绪体验以及资源投入显著相关^[15]。工作重塑研究主要有三种理论视角:

(1) 角色视角。该视角关注角色改变的形式,认为员工会根据自己的需求采取主动行动,重塑任务和关系的边界,从而改变自己的角色,增强工作意义和工作认同。弗热什涅夫斯基和达顿 (Wrzesniewski & Dutton, 2001) 提出员工可以从任务、关系和认知三个维度展开工作重塑^[16]。其中,任务重塑指通过改变工作任务的数量、范围或类型来改变工作的任务边界;关系重塑指改变工作中与他人互动的质量和/或数量;认知重塑指改变看待工作的方式。角色视角下的相关研究表明,工作重塑会带来积极的结果,如提升员工的工作投入、工作满意度和韧性^[15]。

(2) 工作资源-需求视角。随着工作资源-需求理论的发展,学者认识到角色视角仅代表工作重塑的部分目的和方式。工作重塑不仅可以改变劳动者的任务和关系的边界,还可以被视为一种平衡工作资源和需求、实现人与工作相匹配的方式^[20]。工作资源-需求视角认为,工作重塑是员工改变工作任务和工作资源,以使其与个人能力和需求相匹配的方式^[17]。进一步地,蒂姆斯等 (Tims et al., 2012) 将工作重塑分为四个维度:增加结构性工作资源 (如增加个人的发展机会)、增加社会工作资源 (如向上司征求反馈)、增加挑战性工作的需求 (如承担额外任务)、减少工作阻碍的需求 (如确保自己的工作在情感上不那么紧张)^[20]。

(3) 整合视角。基于趋近-回避动机理论及调节定向理论,整合视角认为个人可以选择以探索性的方式增加现有工作量以最大化其收益 (即趋近导向的工作重塑), 或者以预防性的方式减少工作以避免损失 (即回避导向的工作重塑)^[18]。布鲁宁和坎皮恩 (Bruning & Campion, 2018) 建立了 2×2 的整合工作重塑模型, 包括趋近角色重塑、趋近资源重塑、回避角色重塑和回避资源重塑^[21]。瑞安和德西 (Ryan & Deci, 2000) 提出了一个三层次的工作重塑结构。第一个层次将工作重塑方向区分为趋近导向工作重塑和回避导向工作重塑,第二个层次区分了工作重塑的形式即行为重塑和认知重塑,第三个层次将工作重塑内容区分为工作资源重塑和工作要求重塑,进而通过组合提出了 8 种类型的工作重塑方式^[22]。基于整合视角,相关研究还探讨了个体工作重塑方向或策略对不同形式绩效 (如角色绩效^[16]、幸福感^[17]) 的影响。

通过对三种理论视角的分析,本文认为,零工劳动者不同方向的工作重塑策略 (趋近导向工作重塑和回避导向工作重塑) 可能有助于解释无边界职业生涯与职业成功之间的关系。因此,本文拟采用整合视角的观点,将工作重塑划分为趋近导向工作重塑和回避导向工作重塑。其中,趋近导向工作重塑指个人采用探索性工作方式来最大化工作收益,以问题和改进的目标为焦点。回避导向工作重塑指以安全为导向逃避或减少工作,以避免损失。

2. 自我决定理论

自我决定理论认为个体有三种普遍的心理需求:自主需求、胜任需求和关系需求^[22]。其中,自主需求是指个体在任务完成过程中渴望自由的内在愿望。胜任需求是指对自身能够熟练、高效完成目标或任务的需求。

关系需求是指与他人建立有意义的联系、感受他人的亲近、关心 and 理解的愿望。当所处的社会情境因素能够同时满足个体的基本心理需求,即满足自主需求、胜任需求与关系需求时,个体从事某工作的信心便会增强,进而其自主行为也会随之产生^[22]。如果个体所处的工作环境压力大或劳动规则严密,那么劳动者的受控动机就会被激活。不同形式动机对员工行为、态度和结果的影响具有差异性^[23]。研究发现,个体出于自主动机从事某工作时会更努力、更有毅力,而出于受控动机从事某工作则会表现出更多的抗拒^[24]。

(二) 研究假设

1. 无边界职业生涯与职业成功

无边界职业生涯对个人职业成功具有积极和消极两方面影响^[25]。从工作资源方面来看,多样化的无边界职业生涯以及具有灵活性的工作环境,为个体提供了丰富的学习机会,有助于其职业能力的提升、社会网络的构建以及职业资源的积累,因而无边界职业生涯有助于个体实现高水平的人-环境匹配,有利于个体的职业成功。已有研究证实,无边界职业生涯会带来工作满意度的提高、工资上涨、职位晋升等积极职业发展成果^[26]。

从工作要求方面看,伴随着工作职责、社会关系、工作环境和家庭生活的变化,无边界职业生涯需要劳动者将原有工作环境中积累的知识、技能和社会支持转移到新的工作环境中,这可能是一个令人疲惫的资源消耗过程^[27]。此外,有学者指出,无边界职业生涯可能引发无法预料的工作或与家庭相关的问题,对劳动者产生职业冲击^[25],消耗劳动者有限的时间和资源,对身体或心理健康带来风险。实证研究结果表明,无边界职业生涯与较少的晋升、较低的工作满意度和较低的职业满意度有关^[28]。

综上,在探讨无边界职业生涯对职业成功的影响时,需要同时考虑其消极面与积极面。无边界职业生涯对职业成功具有“双刃剑”式的影响。基于此,本文提出如下假设:

假设 1:无边界职业生涯对职业成功具有“双刃剑”作用。

2. 趋近导向工作重塑的中介作用

根据自我决定理论,自主需求、胜任需求与关系需求的满足是工作重塑的驱动力^[18]。无边界职业生涯可以通过对三大基本心理需求的满足而使零工劳动者对工作的自主性内化,催生趋近导向工作重塑。具体而言:(1)无边界职业生涯的工作时间、地点和方式更加自由^[4],使零工劳动者为不同需求者提供劳动力,丰富其工作体验^[5]。他们往往会积极规划以实现职业目标^[25],自主思考工作的价值、进展和未来发展方向,促进自主性需求的满足。(2)无边界职业生涯跨越了组织边界,不再与某组织“绑定”或受其约束,劳动者需要对自己的职业负责,进行自我管理,并注重与职业管理相关的职业胜任力的培养^[9],从而积累知识和发展职业技能。这些知识和技能既有助于劳动者应对不确定的工作环境,又能应用到其他就业背景中^[29],促进胜任需求的满足。(3)无边界职业生涯代表了一种新的生活方式,反映个体自发地追求跨岗位、跨部门和跨组织边界的工作关系的态度偏好^[30]。个体加入其中能够满足自身对闲暇与劳动时间合理分配的期望,获得工作-家庭平衡,从而促进关系需求的满足^[31]。因此,无边界职业生涯可使零工劳动者实现三大心理需求的满足,激发零工劳动者的自主动机,使其能够主动控制工作任务和角色的调整,从而进行自主提升工作能力、构建人际关系网络、参与多任务挑战等趋近导向工作重塑行为。

传统雇佣方式下,职业成功主要通过个人在公司职位和薪酬的提升加以反映^[32]。伴随无边界职业生涯时代的到来,职业成功的内涵发生了显著的变化。职业成功不再局限于职位、薪酬等客观衡量标准,个体主观感知的职业成功逐渐受到关注。趋近导向工作重塑可以通过提升职业胜任力、增加职业资源以及获取职

业机会等对零工劳动者职业成功产生重要影响。具体来说:(1)趋近导向工作重塑有利于个体能够更好地投入当前工作^[29],承担有挑战有意义的工作任务,并因而能在工作中获得更多的成就感^[29],增强主观职业成功感;(2)趋近导向工作重塑有利于个体增强职业发展的社会网络,获得和把握组织内外部的职业发展机会^[33],促进其职业成功;(3)采用趋近导向工作重塑的零工劳动者往往具有更可迁移的知识技能、更强的学习和适应能力^[34]。已有研究证实,个体通过趋近导向工作重塑可以获取更多的职业发展支持和信任,从而实现职业发展的螺旋式增长模式^[35],获得更高的职业成功感。因此,趋近导向工作重塑对职业成功具有正向影响。

由自我决定理论可知,外在情境因素是否满足个体自主、胜任和关系这三种基本心理需求是促使个体产生工作动机的主要路径^[36]。一旦这些需求得到满足,可以使个体获得更多自主性体验,激活其自主动机,增强其幸福感、职业满意度及职业生涯可持续性^[37-38]。与传统职业生涯相比,无边界职业生涯更加强调职业生涯开发中个人的主动性(自主需求满足),同时,灵活多变的职业生涯要求劳动者掌握更加丰富和深入的知识技能,具备足够的市场竞争力(胜任需求满足),进而满足自身对闲暇与劳动时间合理分配的期望,获得工作与家庭平衡(关系需求满足),从而提升零工劳动者的自主性动机,激发零工劳动者进行自主提升工作能力、构建人际关系网络、参与多任务挑战等趋近导向工作重塑行为。由于趋近导向工作重塑策略的采用,劳动者更易获得职业发展所需的能力和资源,提升其职业成长的预期和主观的职业成功感知。基拉等(Kira et al.,2010)研究发现,趋近导向工作重塑能够通过增加学习机会来开发个人资源,或者将现有资源转化为其他有价值的资产,从而有利于个人的职业生涯发展^[33]。本文预测无边界职业生涯将通过趋近导向工作重塑策略对零工劳动者的职业成功产生正向影响。基于此,本文提出如下假设:

假设2:趋近导向工作重塑在无边界职业生涯与零工劳动者职业成功的关系中具有正向中介作用。

3. 回避导向工作重塑的中介作用

无边界职业生涯为零工劳动者提供了工作自主性,也相应增加了零工劳动者的工作压力。首先,伴随无边界职业生涯的工作职责、社会关系、工作环境和家庭生活的变化会产生各种成本、风险和威胁^[27],增加零工劳动者的工作强度^[5]。其次,无边界职业生涯容易剥夺劳动者的人际关系空间,导致其被社会孤立^[31]。再次,无边界职业生涯中非确定雇主和不稳定的劳动关系,引发职业生涯碎片化,破坏劳动者的工作责任感和意义感^[10]。自我决定理论认为,动机来源会影响个体行为^[39]。当个体行为动机源于外部压力等外部需求时,个体则会获得消极的情感体验,产生非自主决定行为(如回避导向工作重塑)。零工劳动者的回避导向工作重塑策略更多是迫于职业压力的被动响应。他们避免从事自己不熟悉的工作任务^[32]、减少进入或退出不熟悉的工作环境和社交网络^[16]。布鲁宁和坎皮恩(2018)的研究证实,回避导向工作重塑是员工应对压力情境的重要选择^[21]。因此,本文推测,面对无边界职业生涯的压力,劳动者不得不采取回避导向工作重塑策略。

回避导向工作重塑可以通过削弱职业胜任力、减少职业资源及机会等对零工劳动者职业成功产生影响。具体而言:(1)回避导向工作重塑会削弱劳动者的职业情感和认知投入^[29],使其难以积累工作资源和社会资源,也难以发挥所学知识和技能,从而使其职业成功的必要条件受到抑制;(2)采取回避导向工作重塑策略的劳动者倾向于远离工作情境^[21],压力和焦虑会导致其产生职业倦怠^[36],从而减少其获得主观职业成功的机会;(3)回避导向工作重塑会削弱零工劳动者的职业效能感,妨碍个体对获得职业生涯成功的有效决策,削弱其获得职业成功的动机和激情。相关研究证实,回避导向工作重塑与劳动者工作投入和工作满意度呈负相关关系^[26]。

根据自我决定理论的观点,基本心理需求阻滞与基本心理需求满足是独立并存的。当个体的胜任、自主和归属三大基本心理需求受到阻碍时,个体在工作中就会体验到较强的被控制感,展现出控制性动机或无动机^[40],进而削弱员工的工作满意度、幸福感和自我实现感^[41]。就零工劳动者而言,无边界职业生涯带来的风险,可能导致劳动者的高工作压力和高劳动强度(自主需求阻滞)、人际关系空间的剥夺(关系需求阻滞),劳动关系的不稳定使劳动者难以获取职业发展所需的知识(胜任需求阻滞)。基本心理需求阻滞将提升受控性动机,促使零工劳动者通过减少工作任务和人际交往活动等回避导向工作重塑行为来应对。进一步地,回避导向工作重塑将导致零工劳动者失去职业发展的机会和资源。已有研究发现,回避导向工作重塑的劳动者更可能遭遇职业发展障碍,一方面,回避导向工作重塑意味着劳动者对工作投入的时间和努力较少,工作绩效下降^[34];另一方面,随着时间的推移,回避导向工作重塑会增加劳动者的工作量并导致其职业倦怠增加^[29],进而削弱职业胜任力、减少职业资源与机会,不利于职业成功。基于此,本文提出如下假设:

假设3:回避导向工作重塑在无边界职业生涯与零工劳动者职业成功的关系中具有负向中介作用。

4. 平台职业支持的调节作用

平台组织可以向零工劳动者提供各种正式或非正式的职业支持。平台职业支持可被视为零工劳动者处理无边界职业生涯压力时的应对资源。根据自我决定理论的观点,平台职业支持使零工劳动者的胜任需求、自主需求、情感需求更容易得到满足,有助于提升零工劳动者的自主性动机,在无边界职业生涯对工作重塑策略形成的影响中起着至关重要的作用。具体而言,首先,平台职业支持通过愿景激励,使零工劳动者逐渐将自己定义为平台组织中的一员,推动其从长远视角审视自己与平台组织的关系,让其觉得为掌握工作相关技能所承受的风险和代价是值得的,从而更易使其关系需求得到满足。其次,平台职业支持通过智力激发,提升零工劳动者的职业能力,并帮助他们实现事业成功^[42],这为零工劳动者提升胜任能力提供了条件。再次,平台职业支持可以帮助零工劳动者构建社会资本和人力资本,降低无边界职业生涯给零工劳动者带来的角色压力和环境不确定性,从而促进零工劳动者将注意力和时间投向构建新的社会网络和积累职业资源的活动中,从而使其自主需求得到满足。因此,平台职业支持能够增强零工劳动者的自主性动机,从而增强无边界职业生涯对趋近导向工作重塑的正向影响。基于此,本文提出如下假设:

假设4:平台职业支持对无边界职业生涯与趋近导向工作重塑间的关系具有正向调节作用。高平台职业支持下,无边界职业生涯对趋近导向工作重塑的正向影响较强;低平台职业支持下,无边界职业生涯对趋近导向工作重塑的正向影响较弱。

无边界职业生涯并不是绝对意义上的无边界,而是意味着劳动者需要跨越劳动力市场中存在的各种类型边界^[43],在此过程中伴随着工作职责、社会关系、工作环境和家庭生活的变化。这些都会给零工劳动者带来各种成本、风险和威胁,如导致无法预料的工作或家庭相关问题引发个体的压力感知,危害个人身体或心理健康^[43]及工作和生活平衡,并进一步限制了零工劳动者积极工作重塑策略的选择^[43]。平台职业支持作为零工劳动者职业发展的重要资源,有助于降低无边界职业生涯给零工劳动者带来的压力和成本。在低平台职业支持条件下,零工劳动者缺乏职业发展的自信心,处于压力情境下的劳动者不会通过积极趋近导向行为来实现职业目标^[44],而是倾向于通过回避导向工作重塑策略减少工作任务和人际交往活动。而高平台职业支持一方面可以为零工劳动者扩充工作资源;另一方面提高了零工劳动者的职业竞争力和自我效能感,减少了零工劳动者采取回避导向工作重塑策略的倾向。因此,平台职业支持对无边界职业生涯与回避

导向工作重塑间的关系具有负向调节作用。基于此,本文提出如下假设:

假设 5:平台职业支持对无边界职业生涯与回避导向工作重塑间的关系具有负向调节作用。低平台职业支持下,无边界职业生涯对回避导向工作重塑的正向影响较强;高平台职业支持下,无边界职业生涯对回避导向工作重塑的正向影响较弱。

三、研究数据与方法

(一) 研究样本与数据收集

2022年6月至2022年7月,课题组向平台零工劳动者发放问卷,涉及饿了么、美团、闪送等平台。为降低同源偏差,本文分两个阶段收集问卷信息,并且两阶段的时间间隔为1个月。第一阶段,课题组对人口统计学特征

以及理论模型中的无边界职业生涯、平台职业支持两个变量进行调查。第二阶段,对理论模型中的趋近导向工作重塑、回避导向工作重塑、职业成功三个变量进行调查。为激发被调查者的参与积极性,课题组承诺每个被调查者第一轮问卷填写完整将得到10元的酬劳,第二轮问卷填写完整也将得到10元酬劳。两阶段共获得440份问卷。剔除问卷数据匹配不完整和不合格的问卷,最终获得321份零工劳动者问卷,问卷有效回收率为73%。

从有效问卷的样本构成来看,男性和女性的占比分别为93.5%和6.5%,男性占比远高于女性。本文调查的零工劳动者以外卖骑手为主,根据饿了么发布的《2020 外卖骑手群体调研报告》,外卖骑手中有9%为女性,这反映出在外卖骑手行业中,男女比例不均表现明显。因此,本文的问卷结构与行业中性别实际构成情况较为符合。在321份有效问卷中,从年龄结构来看,25岁及以下占6.1%,26~30岁占59.9%,31~35岁占26.7%,36~40岁占5.7%,40岁以上占1.5%;从学历结构来看,高中及以下学历占31.8%,大专学历占40.5%,本科及以上学历占27.7%;从从业年限结构来看,1年及以下占28.7%,2~3年占32.4%,4~5年占31.4%,5年以上占7.5%。

(二) 变量测量

本文的调查问卷中包括人口统计学特征、无边界职业生涯、趋近导向工作重塑、回避导向工作重塑、职业成功和平台职业支持等变量。除人口统计学特征外,其他变量均采用李克特(Likert)5点量表,量表范围从1(很不符合)—5(非常符合)。

无边界职业生涯:采用布里斯科埃和霍尔(Briscoe & Hall,2006)^[30]开发的量表。该量表从无边际思维模式和组织流动性偏好两个维度测量了无边界职业生涯,量表共13个题项,如“我试着在工作中花更多的时间与各种各样的人在一起”。

趋近导向工作重塑:采用宾德等(Bindl et al.,2019)^[18]开发的量表。该量表包含趋近导向关系重塑、趋近导向任务重塑、趋近导向认知重塑、趋近导向能力重塑四个维度,共16个题项,如“我努力寻找能让我学到新东西的工作”。

回避导向工作重塑:采用宾德等(2019)^[18]开发的量表,该量表包含回避导向关系重塑、回避导向任务重塑、回避导向认知重塑、回避导向能力重塑四个维度,共12个题项,如“我试图简化我所做的一些任务”。

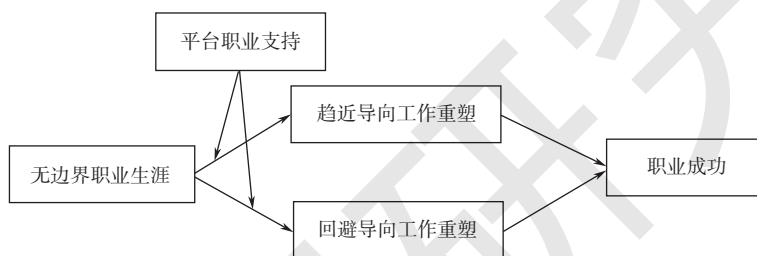


图1 理论模型

职业成功:采用格林豪斯等(Greenhaus et al.,1990)^[45]开发的职业满意度量表,从主观角度测量职业成功。该量表共5个题项,如“我对我在事业上取得的成功感到满意”。

平台职业支持:采用贝代安等(Bedeian et al.,1991)^[46]开发的组织职业支持量表,共2个题项,如:“在当前组织中,我能获得成长与发展”。

控制变量:以往研究指出性别、年龄、任职时间会对无边界职业生涯与职业成功之间的关系产生影响^[47],为了降低无关变量的干扰,本文将性别、年龄、学历变量以及本单位工作年限作为控制变量。

四、数据分析与假设检验

(一)信效度检验

从信度检验结果来看,本文所涉及变量无边界职业生涯、趋近导向工作重塑、回避导向工作重塑、职业成功以及平台职业支持的信度 α 值分别为0.939、0.927、0.821、0.816和0.927,均高于0.8临界值。这反映了本文中各变量的测量具有良好的信度。

对于区分效度,本文对无边界职业生涯、趋近导向工作重塑、回避导向工作重塑、职业成功、平台职业支持五个变量进行了验证性因子分析,结果如表1所示。其中,5因子模型的拟合值为 $\chi^2/df = 1.78$,CFI=0.91,TLI=0.90,RMSEA=0.05,结果达到拟合标准,反映了本文所涉及的五个构念之间具有良好的区分效度。

表1 验证性因子分析结果

模型	所含因素	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI
基本模型	5因素:BC, APPC, AVOC, CS, PCD	1 749.86	983	1.78	0.05	0.91	0.90
模型1	4因素:BC, APPC+AVOC, CS, PCD	2 221.64	987	2.25	0.06	0.85	0.84
模型2	3因素:BC+CS, APPC+AVOC, PCD	2 730.13	990	2.76	0.07	0.79	0.78
模型3	2因素:BC+CS+PCD, APPC+AVOC	3 523.12	992	3.55	0.09	0.69	0.69
模型4	1因素:BC+APPC+AVOC+CS+PCD	5 730.99	993	5.77	0.12	0.42	0.39

注:BC表示无边界职业生涯,APPC表示趋近导向工作重塑,AVOC表示回避导向工作重塑,CS表示职业成功,PCD表示平台职业支持。

(二)描述性统计分析

变量的均值、标准差和相关系数如表2所示。可以看出,无边界职业生涯与职业成功显著正相关($r=0.18, P<0.01$),无边界职业生涯与趋近导向工作重塑显著正相关($r=0.53, P<0.01$),与回避导向工作重塑也显著正相关($r=0.14, P<0.05$)。同时,趋近导向工作重塑与职业成功显著正相关($r=0.48, P<0.01$),回避导向工作重塑与职业成功显著负相关($r=-0.13, P<0.05$)。这为后续假设检验提供了初步支持。

表2 变量的均值、标准差和变量间的相关系数

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1 性别	1.06	0.24								
2 年龄	2.36	0.75	-0.14*							
3 学历	1.92	0.43	0.07	-0.01						
4 工作年限	2.33	0.84	-0.15*	0.50**	0.02					
5 无边界职业生涯	3.46	0.81	-0.04	0.01	0.09	0.02				
6 趋近导向工作重塑	3.81	0.41	-0.06	0.04	0.02	0.03	0.53**			

表2(续)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
7 回避导向工作重塑	2.44	0.90	0.01	-0.10	0.08	-0.08	0.14*	0.12*		
8 职业成功	4.05	0.59	0.03	0.02	0.11	0.07	0.18**	0.48**	-0.13*	
9 平台职业支持	3.08	0.90	-0.09	0.13*	0.01	0.09	-0.15**	0.12*	0.26**	0.05

注：*、** 分别表示在 5%、1%的水平上显著,后表同。

(三) 假设检验

表 3 模型 2 表明,当控制了性别、年龄、学历和工作年限后,无边界职业生涯对趋近导向工作重塑具有显著的正向影响($\beta = 0.13, P < 0.05$)。模型 6 表明,无边界职业生涯对回避导向工作重塑也具有显著的正向影响($\beta = 0.53, P < 0.001$)。在模型 10 中,趋近导向工作重塑对职业成功具有显著的正向影响($\beta = 0.52, P < 0.001$),回避导向工作重塑对职业成功具有显著的负向影响($\beta = -0.18, P < 0.001$)。模型 9 的回归结果表明,无边界职业生涯对职业成功具有显著的正向影响($\beta = 0.12, P < 0.05$)。当加入中介变量后(模型 10),无边界职业生涯对职业成功的影响由原来的 $\beta = 0.12 (P < 0.05)$ 变为 $\beta = -0.13 (P < 0.05)$ 。这说明趋近/回避导向工作重塑在无边界职业生涯与职业成功间具有部分中介作用,假设 2 和假设 3 得到验证。

表 3 无边界职业生涯对趋近导向工作重塑、回避导向工作重塑、职业成功的影响

变量类型	变量名称	趋近导向工作重塑				回避导向工作重塑				职业成功	
		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
控制变量	性别	-0.02	-0.01	-0.02	-0.01	-0.06	-0.04	0.05	-0.06	0.06	0.08
	年龄	-0.08	-0.05	-0.08	-0.08	0.03	0.04	0.05	0.03	0.00	-0.03
	学历	0.08	0.07	0.05	0.04	0.02	-0.03	-0.01	-0.05	0.08	0.11*
	工作年限	-0.05	-0.05	-0.07	-0.07	-0.00	-0.01	-0.01	-0.05	0.03	-0.03
自变量	无边界职业生涯		0.13*	0.13	0.09		0.53***	0.52***	0.57***	0.12*	-0.13*
中介变量	趋近导向工作重塑										0.52***
	回避导向工作重塑										-0.18***
调节变量	平台职业支持			0.06*	0.07			-0.12*	0.15***		
交互项	无边界职业生涯×平台职业支持				0.08				-0.12*		
	R^2	0.02	0.04	0.04	0.04	0.01	0.28	0.29	0.31	0.03	0.24
	ΔR^2	0.02*	0.02*	0.00	0.01	0.01	0.28**	0.01*	0.02*	0.03*	0.20**
	F	2.82	5.40	8.58	8.39	1.30	2.07	5.22	12.53	1.57	12.84

注：*** 表示在 0.1%的水平上显著。后表同。

本文通过软件 Mplus 7.0,进一步采用拔靴(bootstrap)方法验证中介效应的显著性,再抽样样本为 10 000。结果如表 4 所示,无边界职业生涯经由趋近导向工作重塑影响对职业成功的间接效应在 95%水平上的拔靴置信区间为[0.06,0.18],不包含 0,该间接效应显著。无边界职业生涯经由回避导向工作重塑影响对职业成功的间接效应在 95%水平上的拔靴置信区间为[-0.25,-0.01],不包含 0,该间接效应显著。因此,趋近导向工作重塑在无边界职业生涯与职业成功间具有正向的不完全中介作用,回避导向工作重塑在无边界职业生涯与职业成功间具有负向的不完全中介作用,假设 2 和假设 3 进一步得到验证。

综合假设 2 和假设 3 的检验结果,一方面,无边界职业生涯通过趋近导向工作重塑的中介作用对职业成功具有显著的正向影响;另一方面,无边界职业生涯通过回避导向工作重塑的中介作用对职业成功具有显著的负向影响。因此,无边界职业生涯对职业成功存在一正一反的“双刃剑”式的影响,假设 1 得到支持。

表 4 中介效应检验

中介效应	系数		95%置信区间	
	效应	标准误差	下限	上限
趋近导向工作重塑的中介效应(间接效应)	0.09	0.03	0.06	0.18
回避导向工作重塑的中介效应(间接效应)	-0.04	0.02	-0.25	-0.01
总效应	0.15	0.05	0.05	0.25
无边界职业生涯对职业成功的直接效应	0.03	0.05	-0.06	0.37

进一步对平台职业支持在无边界职业生涯与趋近/回避导向工作重塑之间的调节效应进行检验,由表 3 可知,在加入控制变量、无边界职业生涯以及平台职业支持变量后,无边界职业生涯与平台职业支持的交互项($BC \times PCD$)显著负向影响回避导向工作重塑($\beta = -0.12, P < 0.05$),表明平台职业支持对无边界职业生涯与回避导向工作重塑间的关系具有负向调节作用,故假设 5 成立,调节效应图如图 2 所示。而无边界职业生涯与平台职业支持的交互项($BC \times PCD$)对趋近导向工作重塑的影响不显著($\beta = 0.08, P > 0.05$),未能够调节无边界职业生涯与趋近导向工作重塑间的关系,假设 4 未得到验证。产生这种结果的可能原因在于,对零工劳动者而言,现阶段平台职业支持侧重于劳动权益的保障和重视,如平台为零工工作者购买商业保险以及提供必要的职业伤害保障^[48]。从对零工劳动者激励的角度来讲,平台职业支持可以看作是双因素理论中的保健因素。平台职业支持可以避免零工劳动者产生不满的情绪,但不能让零工劳动者达到满意,即平台职业支持并不会对零工劳动者产生激励效果,因而造成了平台职业支持对无边界职业生涯与趋近导向工作重塑间关系的调节作用不显著。

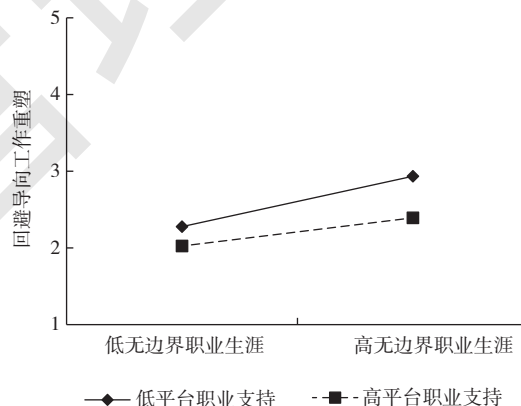


图 2 平台职业支持对无边界职业生涯与回避导向工作重塑关系的调节效应

五、结论与讨论

(一) 研究结论

本文提出基于无边界职业生涯、趋近导向/回避导向工作重塑、职业成功、平台职业支持之间关系的假设。通过向零工劳动者收集的 321 份有效问卷,实证检验了无边界职业生涯对零工劳动者职业成功的影响及其作用机制。研究表明:无边界职业生涯通过趋近导向工作重塑对零工劳动者职业成功具有显著的正向影响;通过回避导向工作重塑对零工劳动者职业成功具有显著的负向影响。这与本文的理论假设相一致。研究结果还表明,平台职业支持对无边界职业生涯与回避导向工作重塑间的关系具有显著的负向调节作用。这表明,平台职业支持作为资源,可以提升零工劳动者在无边界职业生涯中的自主性感知,同时

降低零工劳动者在无边界职业生涯中的职业压力感知,进而促进零工劳动者投入大量的时间和精力到职业发展活动中,减少回避导向工作重塑行为。因此,平台企业应给予无边界职业生涯的零工劳动者更多的职业发展支持,激发零工劳动者职业发展的积极性,促进无边界职业生涯对零工劳动者职业成功正面效应的发挥。

(二) 理论意义

本文从以下三个方面对无边界职业生涯及零工劳动者职业发展等领域的研究作出贡献:

首先,本文解释了无边界职业生涯对零工劳动者职业成功的影响路径,丰富了无边界职业生涯影响零工劳动者职业成功的文献资料。就无边界职业生涯对零工劳动者职业成功的影响而言,目前文献中的研究结论并不一致。针对这些争议,本文引入了趋近导向/回避导向工作重塑这一概念,系统探讨无边界职业生涯对零工劳动者职业成功的影响。对于零工劳动者而言,一方面,无边界职业生涯的高工作自主性有利于满足其心理成长和自我实现需求,激发趋近导向工作重塑,从而促进其职业成功。另一方面,无边界职业生涯的高不确定性和风险导致的压力感知不利于自我实现需求的满足,会激发其产生回避导向工作重塑行为,从而不利于其职业成功。该研究结论较为系统地回应了无边界职业生涯对职业成功影响结果不一致的问题^[13]。

其次,本文以工作重塑理论和自我决定理论为基础,对无边界职业生涯与零工劳动者职业成功之间的关系进行了新的解释,弥补了现有文献关于无边界职业生涯对职业成功影响的研究缺口。现有关于无边界职业生涯的中介机制研究相对较少,以往学者仅从职业胜任力^[49]、工作不安全感^[50]等视角出发,忽略了零工劳动者行为策略对其职业成功的影响。本文的研究结果表明,无边界职业生涯既可以引发零工劳动者的自主动机,也可以引发受控动机。在自主动机驱动下,零工劳动者倾向于采取趋近导向工作重塑策略;而在受控动机驱动下,零工劳动者倾向于采取回避导向工作重塑策略。在此基础上,本文构建了零工劳动者职业成功模型,提出促进零工劳动者职业成功的路径。本文有效回应了从职业视角探讨工作重塑行为动机的呼吁^[51],同时为打开无边界职业生涯与职业成功之间关系的“黑箱”提供了证据。

最后,从平台与零工劳动者协同视角出发,基于自我决定理论,探讨促进零工劳动者职业成功的边界条件。无边界职业生涯理论认为零工劳动者是无边界职业生涯的主要代理者,需要以自我为主体进行职业发展。与此同时,零工劳动者也存在着职业发展意愿不强、自身职业发展乏力等问题,这也是影响零工劳动者职业可持续发展的关键因素。王忠军等(2020)呼吁未来应从员工与组织的双重视角考察无边界职业生涯的影响^[13]。为此,本文引入了平台职业支持这一变量,研究表明,平台职业支持越强,无边界职业生涯所产生的受控动机就越小,弱化零工劳动者回避导向工作重塑的效果则更为明显。该研究结论回应了王忠军等(2020)^[13]提出的未来研究建议,有助于明确零工劳动者职业发展的投射方向和效果,从而确定干预机制的作用点。

(三) 管理启示

在零工经济迅速发展的背景下,劳动者的职业发展将直接关系到零工经济的高质量、可持续发展。本文的研究结论为此提供了一些有意义的启示:

首先,对零工劳动者职业成功的研究有助于管理者思维方式的改变。随着零工劳动者的数量越来越多,实践中也产生了一些问题和困惑,例如,如何促进零工劳动者的职业发展?在具体实施策略上应如何把握?本文强调了工作重塑策略在零工劳动者职业发展中的重要作用。本文的研究结果表明,无边界职业生

涯通过趋近导向工作重塑对零工劳动者职业成功产生正向影响,通过回避导向工作重塑对零工劳动者职业成功产生负向影响。因此,平台组织应该积极关注零工劳动者的工作重塑行为,激发零工劳动者的趋近导向工作重塑行为,抑制回避导向工作重塑行为,从而促进零工劳动者的职业成功。

其次,平台组织应该注重对零工劳动者的职业支持。零工劳动具有典型的无边界特征,与之相伴而生的是平台参与零工劳动者的职业发展意愿不强、零工从业者自身职业发展乏力等问题,这也是影响零工劳动者职业成功的关键因素。关注零工劳动者职业成功这种新兴的管理问题,进而为平台对零工劳动者的激励与管理提供实践策略。实践中,一些平台组织进行了积极尝试,2020年阿里巴巴集团给20名“饿了么”零工从业者颁发职业技能等级认定证书,助力零工从业者构建连贯职业发展渠道^[52]。本文的研究结果也显示,平台职业支持能够弱化无边界职业生涯对零工劳动者回避导向工作重塑的正向影响,因此,平台组织应转变职业发展思维,从零工劳动者以自我为主体的职业发展模式转变为平台积极为其提供职业发展机会的模式,为零工从业者赋能,提高个人和平台绩效。

最后,平台组织应该积极关注劳动者的职业发展状况。平台企业需加快从“传统层级型”向“平台共治型”的转型^[53],吸引和留住足够的零工劳动者,以保持对客户吸引力。为此,平台组织应扎根于中国管理实践中的零工经济情境,探索“平台人”在组织中职业发展的过程机制。一方面,平台组织要努力实现平台与劳动者协同,构建平台资源支撑零工劳动者职业发展、以零工劳动者职业发展推动平台持续性竞争优势;另一方面,应该识别、归纳零工劳动者职业可持续发展的类型,并在具体情境中运用职业可持续发展来管理零工劳动者。

(四) 研究不足与展望

本文尚存在以下研究不足:

第一,本文采用了横截面研究设计。无边界职业生涯感知是动态变化的,时间在无边界职业生涯感知中扮演着重要角色,因而仅从个体角度分析无法全面揭示无边界职业生涯与零工劳动者职业发展的关系。未来研究可以采用纵向研究设计,系统探究变量间的因果关系。

第二,本文从个体视角揭示了无边界职业生涯对零工劳动者职业成功的影响。基于个体视角的研究忽略了零工劳动者个体职业发展中存在的局限性,因此,未来研究可以从平台组织视角、平台与劳动者协同等多视角探讨零工劳动者的职业可持续发展,从而为无边界职业生涯研究提供更为有效的途径。

第三,本文仅探讨了无边界职业生涯对零工劳动者职业发展的影响,没有检验无边界职业生涯对平台组织及平台用户的影响,可能会忽略无边界职业生涯对不同类型主体影响上的差异性。未来可以进一步探讨无边界职业生涯对平台生态系统中不同主体的影响,通过对无边界职业生涯与不同类型主体结果变量的关系及影响机制和边界条件的研究,有针对性地提出具体的驱动平台生态系统发展的对策。

参考文献:

- [1] 郑祁,杨伟国. 零工经济的研究视角——基于西方经典文献的述评[J]. 中国人力资源开发, 2019, 36(1): 129-137.
- [2] DEFILLIPPI R J, ARTHUR M B. The boundaryless career: a competency-based perspective[J]. Journal of Organizational Behavior, 1994, 15(4): 307-324.
- [3] DUGGAN J, SHERMAN U, CARBERY R, et al. Algorithmic management and app-work in the gig economy: a research agenda for employment relations and HRM[J]. Human Resource Management Journal, 2020, 30(1): 114-132.

- [4] SWIDER B W, LIU J T, HARRIS T B, et al. Employees on the rebound: extending the careers literature to include boomerang employment[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102(6): 890-909.
- [5] WOOD A J, GRAHAM M, LEHDONVIRTA V, et al. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy[J]. *Work, Employment and Society*, 2019, 33(1): 56-75.
- [6] ARTHUR M B, KHAPOVA S N, WILDEROM CP M. Career success in a boundaryless career world[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2005, 26(2): 177-202.
- [7] 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): 689-708.
- [8] ASHFORD S J, CAZA B B, REID E M. From surviving to thriving in the gig economy: a research agenda for individuals in the new world of work[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2018, 38: 23-41.
- [9] PETRIGLIERI G, ASHFORD S J, WRZESNIEWSKI A. Agony and ecstasy in the gig economy: cultivating holding environments for precarious and personalized work identities[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2019, 64(1): 124-170.
- [10] KOST D, FIESELER C, WONG S I. Boundaryless careers in the gig economy: an oxymoron? [J]. *Human Resource Management Journal*, 2020, 30(1): 100-113.
- [11] GANDINI A. Labour process theory and the gig economy[J]. *Human Relations*, 2019, 72(6): 1039-1056.
- [12] ROCKMANN K W, BALLINGER G A. Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102(9): 1305-1316.
- [13] 王忠军, 杨彬, 汪义广, 等. 无边界职业生涯取向与青年员工职业成功: 职业胜任力的中介作用[J]. *心理与行为研究*, 2020, 18(6): 812-818.
- [14] 闫文昊, 于广涛, 林琳. 生涯适应力对主观职业成功的影响——工作形塑的中介和组织支持感的调节[J]. *经济管理*, 2018, 40(8): 105-119.
- [15] TIMS M, BAKKER A B. Job crafting: towards a new model of individual job redesign [J]. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2010, 36(2): 841.
- [16] WRZESNIEWSKI A, DUTTON J E. Crafting a job: revising employees as active crafters of their work[J]. *Academy of Management Review*, 2001, 26(2): 179-201.
- [17] 胡睿玲, 田喜洲. 重构工作身份与意义——工作重塑研究述评[J]. *外国经济与管理*, 2015, 37(10): 69-81.
- [18] BINDL U K, UNSWORTH K L, GIBSON C B, et al. Job crafting revisited: implications of an extended framework for active changes at work[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2019, 104(5): 605-628.
- [19] GRANT A M, PARKER S K. Redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives[J]. *Academy of Management Annals*, 2009, 3: 317-375.
- [20] 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.
- [21] BRUNING P F, CAMPION M A. A role-resource approach-avoidance model of job crafting: a multimethod integration and extension of job crafting theory[J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61(2): 499-522.
- [22] RYAN R M, DECI E L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being[J]. *American Psychologist*, 2000, 55(1): 68-78.
- [23] KOESTNER R, LOSIER G F. Distinguishing three ways of being highly motivated: a closer look at introjection, identification, and intrinsic motivation [M]//DECI E L, RYAN R M. *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press, 2002: 101-121.
- [24] DECI E L, RYAN R M. The general causality orientations scale: self-determination in personality[J]. *Journal of Research in Personality*, 1985, 19(2): 109-134.
- [25] GUAN Y J, ARTHUR M B, KHAPOVA S N, et al. Career boundarylessness and career success: a review, integration and guide to future research [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2019, 110(B): 390-402.
- [26] CARLESS S A, ARNUP J L. A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2011, 78(1): 80-91.
- [27] BARUCH Y, VARDI Y. A fresh look at the dark side of contemporary careers: toward a realistic discourse[J]. *British Journal of Management*,

- 2016, 27(2): 355-372.
- [28] VERBRUGGEN M. Psychological mobility and career success in the 'new' career climate[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 81(2): 289-297.
- [29] RUDOLPH C W, KATZ I M, LAVIGNE K N, et al. Job crafting: a meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2017, 102: 112-138.
- [30] BRISCOE J P, HALL D T. The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2006, 69(1): 4-18.
- [31] MORTENSEN M, NEELEY T B. Reflected knowledge and trust in global collaboration[J]. *Management Science*, 2012, 58(12): 2207-2224.
- [32] SEIBERT S E, CRANT J M, KRAIMER M L. Proactive personality and career success[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84(3): 416-427.
- [33] KIRA M, VAN EIJNATTEN F M, BALKIN D B. Crafting sustainable work: development of personal resources[J]. *Journal of Organizational Change Management*, 2010, 23(5): 616-632.
- [34] BRISCOE J P, HENAGAN S C, BURTON J P, et al. Coping with an insecure employment environment: the differing roles of protean and boundaryless career orientations[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80(2): 308-316.
- [35] ZHANG F F, PARKER S K. Reorienting job crafting research: a hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2019, 40(2): 126-146.
- [36] HALL D T. The protean career: a quarter-century journey[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 65(1): 1-13.
- [37] 郭功星,程豹. 顾客授权行为对员工职业成长的影响:自我决定理论视角[J]. *心理学报*, 2021, 53(2): 215-228.
- [38] 王琼. 职业可持续性视角下的工作重塑行为研究:动力、路径及干预机制[J]. *心理科学进展*, 2022, 30(3): 499-510.
- [39] DECI E L, RYAN R M. The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior[J]. *Psychological Inquiry*, 2000, 11(4): 227-268.
- [40] LONGO Y, GUNZ A, CURTIS G J, et al. Measuring need satisfaction and frustration in educational and work contexts: the need satisfaction and frustration scale (NSFS)[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2016, 17(1): 295-317.
- [41] GILLET N, FOUQUEREAU E, FOREST J, et al. The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2012, 27(4): 437-450.
- [42] CALLANAN G A, GREENHAUS J H. The baby boom generation and career management: a call to action[J]. *Advances in Developing Human Resources*, 2008, 10(1): 70-85.
- [43] PEIPERL M, ARTHUR M, GOFFEE R, et al. *Career frontiers: new conceptions of working lives*[M]. New York: Oxford University Press, 2000.
- [44] REN S, CHADEE D. Is guanxi always good for employee self-development in China? Examining non-linear and moderated relationships[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2017, 98: 108-117.
- [45] 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.
- [46] BEDEIAN A G, KEMERY E R, PIZZOLATTO A B. Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1991, 39(3): 331-343.
- [47] 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.
- [48] 龙立荣,梁佳佳,董婧霓. 平台零工工作者的人力资源管理:挑战与对策[J]. *中国人力资源开发*, 2021, 38(10): 6-19.
- [49] COLAKOGLU S N. The impact of career boundaryless on subjective career success: the role of career competencies, career autonomy, and career insecurity[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2011, 79(1): 47-59.
- [50] 谢义忠,宋岩. 员工就业能力、职业自我效能感、工作不安全感对主观职业生涯成功的影响[J]. *中国人力资源开发*, 2017(5): 18-28.
- [51] 王忠军,张丽瑶,杨茵茵,等. 职业生涯晚期工作重塑与工作中成功老龄化[J]. *心理科学进展*, 2019, 27(9): 1643-1655.
- [52] JUDGE T A, CABLE D M, BOUDREAW J W, et al. An empirical investigation of the predictors of executive career success[J]. *Personnel Psychology*, 1995, 48(3): 485-419.
- [53] 吴清军,杨伟国. 共享经济与平台人力资本管理体系——对劳动力资源与平台工作的再认识[J]. *中国人力资源开发*, 2018, 35(6): 101-108.

Approach or Avoidance: Influence of Boundaryless Career on Career Success of Gig Workers

WEI Wei, HUANG Dujuan, HAN Zhiyong, DING Chenyang
(Anhui University of Finance and Economics, Bengbu 233030)

Abstract: The development of the internet and information technology is creating a group of gig workers. The number of gig workers, such as deliverers, takeout riders, online car-hailing drivers, and online anchors, is growing rapidly in the digital economy. Unlike traditional forms of employment, gig workers are boundaryless and no longer tied to an organization. They have to take responsibility for their careers and actively adapt to the changing work environment. This new development mode is called the boundaryless career.

The boundaryless career mode offers gig workers a high degree of work autonomy and rich work experience, but presents obstacles and limitations. Using 321 questionnaires collected from casual workers, this paper identifies the impact of the boundaryless career on gig workers' career success. Then, it examines the circumstances under which the boundaryless career enhances their career success to provide a theoretical basis for management strategies. The empirical results show that the boundaryless career has a positive and negative impact on gig workers' career success through the mediation of approach-oriented and avoidance-oriented job crafting, respectively. Furthermore, platform career support negatively moderates the relationship between boundaryless careers and avoidance-oriented job crafting. Therefore, platform organizations should actively engage with the job reinvention behaviors of gig workers, focus on their career support, and pay more attention to their career development status. These findings not only extend the research on the influence of the boundaryless career on gig workers' career success, but also reveal the influence mechanisms and boundary conditions of the boundaryless career on their career success.

This paper makes contributions to the research on the boundaryless career and gig workers' career development from the following three aspects. First, it complements the previous research on the relationship between the boundaryless career and career success from the cognitive mechanism. Further, it reveals the process mechanism of gig workers' career development from the job crafting strategy mechanism. Second, it analyzes the double-edged sword effect of the boundaryless career on gig workers' career success and deepens the understanding of the effect of the boundaryless career. Third, it investigates the interaction between career support and boundaryless career in gig workers' job crafting strategies, enriches relevant research on the boundaryless career and extends career development theories, providing new research ideas and theoretical support for gig workers' career development.

Keywords: boundaryless career; career success; approach-oriented job crafting; avoidance-oriented job crafting; gig worker

责任编辑:李 叶