

职业未来时间观与职业成功： 工作重塑的中介作用

汪义广 王忠军 卢家钰 黄 蜜

【摘 要】基于社会情绪选择理论,采用三阶段的时滞研究设计,探讨职业未来时间观与职业成功的关联机制。研究发现:开放式职业未来时间观与促进定向工作重塑正相关;促进定向工作重塑与职业成功(组织内外职业竞争力)正相关;促进定向工作重塑在开放式职业未来时间观与组织内职业竞争力的关系中起中介作用,并且在开放式职业未来时间观与组织外职业竞争力的关系中存在遮掩效应。这表明职业生涯未来时间与机会的感知能激发员工特定类型的工作重塑行为,进而对职业生涯发展结果产生影响。

【关 键 词】工作重塑;职业未来时间观;职业成功;社会情绪选择理论

【作者简介】汪义广,华中师范大学心理学院,青少年网络心理与行为教育部重点实验室,湖北省人的发展与心理健康重点实验室;王忠军(通讯作者),华中师范大学心理学院,青少年网络心理与行为教育部重点实验室,湖北省人的发展与心理健康重点实验室,E-mail:wangzj@cnu.edu.cn;卢家钰,黄蜜,华中师范大学心理学院,青少年网络心理与行为教育部重点实验室,湖北省人的发展与心理健康重点实验室(武汉 430079)。

【原文出处】《心理科学》(沪),2023.3.677~684

【基金项目】本研究得到国家社科基金一般项目“工作重塑视角下生涯晚期工作中成功老龄化研究”(17BGL108)的资助。

1 引言

职业成功(career success)指的是“个体在工作经历的某一时点上所累积的想要获取的与工作相关的成就”(Athur et al.,2005)。在无边界职业生涯时代,Eby等(2003)提出员工在组织内外部劳动力市场上的职业竞争力,即个体认为他(她)对当前组织和组织外部雇主有价值的信念,是衡量职业成功的重要标准。个体提升职业竞争力,即实现职业成功,既是个人的追求,也能促进组织的成功,因此学界围绕职业成功的影响因素进行了大量研究(Guan et al.,2019)。这些因素既有个体特征也有来自环境的因素,例如人口学变量、心理资本和组织支持(王婷,杨付,2018)。然而,近年来工作场所出现的一些新的变化趋势,可能对个体职业成功产生潜在影响。

第一个趋势是全球人口老龄化快速发展,我国

人口老龄化更加严峻,导致劳动年龄人口也出现老化态势(胡杰成,2017),与年龄相关的因素变化可能对员工的工作行为和职业发展产生重要影响(Jex et al.,2018)。但在以往职业成功的研究中,年龄以及与年龄相关因素一般被作为控制变量,较少受到关注。“职业未来时间观”(occupational future time perspective,OFTP)是与年龄密切相关的可能影响职业成功的个体因素,指的是员工随着年龄的增长而产生的对职业生涯中“剩余时间”和“剩余机会”的主观感知,年龄越大,感知时间和机会越有限(Zacher & Frese,2009)。根据社会情绪选择理论(Carstensen,1991),OFTP是影响员工职业目标选择和工作动机变化的关键变量(Weikamp & Goritz,2016)。有学者指出当个体对职业未来保持积极、开放的时间知觉时,有助于实现积极充实的职业生涯(Nagy et al.,2019)。简单来说,未来时间的感知

会影响到员工是积极进取、追求进步,还是退缩保守、避免损失,进而可能影响职业成功(Wang & Wanberg, 2017)。因此,在当前劳动力老龄化的背景下,探讨 OFTP 与职业成功之间的关系既能回应现实问题,也有助于从毕生发展观的视角来审视个体职业成功。

第二个趋势是环境不确定性日益加剧。人们正生活在 VUCA 时代,工作场所越来越具有易变性、不确定性、复杂性和模糊性(Bennett & Lemoine, 2014)。为了适应快速变化的环境,员工在工作中“自下而上”地设计自己的工作主动性行为变得日益重要。这种主动性行为被称为“工作重塑”(job crafting),即“员工自主实施的,为了使自身动机、兴趣和激情与工作相一致而改变工作特征的主动行为”(Wrzesniewski & Dutton, 2001)。工作重塑概念提出后受到研究者们广泛的关注,其中工作重塑与职业发展开始逐渐受到重视(Dubbelt et al., 2019; Yoon et al., 2019)。研究者认为工作重塑是职业生涯发展的有效预测变量,并对工作重塑与职业成功进行研究(赵小云,李福华,2019; Akkermans & Tims, 2017)。但这些研究主要采用横断研究且研究对象较为特殊(例如教师),还缺乏针对企业员工工作重塑与职业成功关系的深入研究。

工作重塑具有不同的形式和类型,最近的研究根据调节定向理论将 Tims 和 Bakker(2010)提出四维度的工作重塑重新区分为“促进定向型工作重塑”(promotion - focused job crafting)(包括增加结构性工作资源、社会性工作资源和挑战性工作要求)和“预防定向型工作重塑”(prevention - focused job crafting)(包括减少妨碍性工作要求)。促进型工作重塑的目标是追求成功,实现自我成长,而预防型工作重塑的目标是避免失败,满足自身对于安全的需求(Lichtenthaler & Philipp, 2019)。OFTP 作为影响工作动机的因素是预测工作重塑的重要变量(Wrzesniewski & Dutton, 2001),探索不同类型的 OFTP 是否预测促进和预防定向的工作重塑是有必要的。另外,与早期的研究大多关注工作重塑的积极效应不同,近期工作重塑研究开始探讨工作重塑的消极效果(Lichtenthaler & Philipp, 2016, 2019),本研究也将响应这一趋势,探究促进型和预防型工作

重塑对职业成功可能的差异化效应。综上所述,本研究的主要目的是基于社会情绪选择理论,探讨不同类型的 OFTP(开放的/有限的)如何通过不同类型的工作重塑行为(促进型/预防型)的中介,与客观职业成功产生关联的作用机制。

2 理论与假设

社会情绪选择理论的核心观点是,随着年龄的增长,个体对未来时间长短的感知(即未来时间观, future time perspective, FTP)会发生变化,其目标的设定与优先级也会随之调整(Carstensen, 1995)。理论认为,人类有两类基本的社会目标:知识获得目标和情绪管理目标。前者是以获得知识为目的的动机,后者是关注现实的,以控制情绪状态为动机(Carstensen et al., 1999)。该理论提出,个体感知的未来剩余时间比实际年龄更能预测个体认知、情绪和动机。当个体拥有开放(open - ended)未来时间观,即感知未来时间充裕时,他们会追求长期目标,即通过获取知识寻求新的机会、学习新的技能等;而拥有有限的(limited)未来时间观,即认为未来时间有限时,人们会追求当下的、短期内能达到的情绪管理目标(敖玲敏等, 2011; Carstensen, 1995; Carstensen et al., 1999)。

Zacher 和 Frese(2009)将社会情绪选择理论拓展到职业和工作情境中,提出“职业未来时间观”(OFTP)的概念,指的是个体对自己余下职业生涯未来时间(剩余工作时间和剩余工作机会)的感知。具体而言,持开放式 OFTP 的个体倾向于认为职业生涯中的剩余时间和机会是充足的(关注机会),因而会注重知识获取和成长目标,通常采取促进定向的行为以达到目标(Kooij et al., 2014)。而持有限 OFTP 的员工倾向于认为自己职业生涯的时间和机会都很有限,会优先选择情绪管理目标,更关注短期的积极情绪体验,避免消极的情绪体验,因而在工作中表现出追求安全、避免损失的倾向。而当个体以避免消极结果为行动的目标时,会采取预防定向的行为以达到目标(Zacher & de Lange, 2011)。

以上理论观点在工作情境中能找到一些间接的研究证据。例如 Kooij 和 van De Voorde(2011)的研究发现,开放式的 OFTP 与工作相关的成长动机(如追求晋升)正相关,而关注局限的 OFTP 与代际

传承动机正相关(如培养、分享知识给年轻员工等)。当个体具有开放式的 OFTP 时,会表现出更多的工作投入(Schmitt et al., 2013)和更好的工作绩效(Zacher et al., 2010)。Armstrong 和 Schlosser (2008)的研究发现,以学习和发展为导向的员工更加积极主动,以确保工作为他们提供发展机会。持开放式 OFTP 的员工更可能采取积极的工作重塑行为来寻求职业成长和发展;而持有限 OFTP 的员工由于感知到的时间资源有限,会尽可能地避免损失来保存更多的资源,避免负性经历以减少负性情绪体验(Charles & Carstensen, 2010)。因此我们提出如下假设:

H1: 开放式 OFTP 与促进定向的工作重塑行为正相关。

H2: 有限的 OFTP 与预防定向的工作重塑行为正相关。

促进定向工作重塑行为的目标是追求成功,实现自我成长,而预防定向工作重塑行为的目标是避免失败和负性情绪体验,满足自身对于安全的需求(Lichtenthaler & Philipp, 2019)。因此我们预期前者与职业成功关系会更加积极,而后者与职业成功的关系会比较消极。

以往研究发现,增加结构性与社会性工作资源的工作重塑行为能够提升员工的知识、技能水平,构建良好的组织内外部社会网络关系,增强其工作目的感和意义感(Akkermans & Tims, 2017),能够激发员工的学习、成长和工作适应力(Hobfoll et al., 2003)。除此之外,促进定向的工作重塑行为能够显著提高员工的创新性绩效(Bindl et al., 2018)。而预防定向的工作重塑虽能帮助避免负性情绪体验和失败的经历,但可能无法促进职业成功。Lichtenthaler 和 Fischbach (2016)研究表明预防定向工作重塑与工作绩效存在负相关。此外,降低阻碍性工作要求还会对团队工作产生负面影响(Tims et al., 2015)。因此,当个体从事预防定向的工作重塑时,可能降低了自身对于挑战性工作要求的标准(Petrou et al., 2012),进而错过自身成长和发展的最佳机会。综上,提出如下假设:

H3: 促进定向的工作重塑与组织内职业竞争力(H3a)、组织外职业竞争力正相关(H3b)。

H4: 预防定向的工作重塑与组织内职业竞争力(H4a)、组织外职业竞争力负相关(H4b)。

综上分析, OFTP 作为与年龄相关并影响个体认知、目标和动机的变量,可能会影响员工的工作重塑,进而对职业成功产生影响(Zacher & de Lange, 2011)。对于持开放式 OFTP 的个体来说,采取促进定向工作重塑给职业发展带来更多的资源,进而对组织内外职业竞争力(即职业成功)产生积极影响。而持有限 OFTP 的员工更多地采取预防定向的工作重塑,导致员工很难满足组织的绩效期待,进而会对个体的组织内外职业竞争力产生不利影响。因此,提出假设:

H5: 促进定向工作重塑在开放式 OFTP 与组织内职业竞争力(H5a)和组织外职业竞争力的关系中起着中介作用(H5b)。

H6: 预防定向工作重塑在有限的 OFTP 与组织内职业竞争力(H6a)和组织外职业竞争力的关系中起着中介作用(H6b)。

3 研究方法

3.1 样本与研究程序

本研究采用三个时点收集数据以有效地控制共同方法偏差(周浩, 龙立荣, 2014)。首先在某高校招募本科生、研究生调研员,并对他们培训调研流程和注意事项。这些调研员共招募了 364 名来自不同省份和行业的员工。第一次调研时(T1),测量人口统计学信息和 OFTP,获得调研问卷有 293 份,删除无效问卷(问卷数据连续相同以及数据缺失)后,共收集有效问卷 278 份。间隔四个月之后(T2),测量工作重塑,参与员工 236 名,删除无效问卷后,共收集有效问卷 223 份。间隔四个月之后(T3),测量职业成功,175 名员工参与调查,删除无效问卷后,共收集有效问卷 170 份。最终,三个时点获得 170 份有效数据。其中,男性占 36.5%,女性占 63.5%;在年龄上,29 岁以下占 44.7%,30~39 岁占 27.6%,40~49 岁占 21.2%,50 岁以上占 6.5%;在受教育程度上,高中及以下占 16.5%,专科学历占 24.1%,本科学历占 53.5%,研究生及以上占 5.9%;一般员工占 66.5%,管理人员占 33.5%;私营企业占 41.8%,国有企业占 18.2%,外资企业占 6.5%,其他组织(中外合资等)占 33.5%。

3.2 研究工具

变量测量均采用 Likert 5 点量表。职业未来时间观采用 Zacher 和 de Lange(2011)改编的职业未来时间观量表。其中开放式 OFTP 分量表 α 系数为 .83;有限 OFTP 分量表 α 系数为 .65。促进定向与预防定向工作重塑采用 Tims 等(2012)编制的四维工作重塑量表。促进定向工作重塑的测量采用其中的三个维度,即增加结构性工作资源、增加社会性工作资源、增加挑战性工作要求, α 系数为 .82。预防定向工作重塑采用减少妨碍性工作要求维度, α 系数为 .85。职业成功采用 Eby 等

(2003)编制的客观职业成功量表,包含组织内和组织外职业竞争力两个分量表。组织内职业竞争力量表 α 系数为 .82,组织外职业竞争力量表 α 系数为 .85。

4 研究结果

4.1 验证性因素分析结果

根据研究变量及其关系分别构建六因素、五因素、三因素和单因素模型进行比较,运用 Amos 22.0 进行验证性因素分析。结果如下表 1 所示。由表可知,六因素模型相比其他模型拟合更优。

4.2 描述性统计

表 1 验证性因素分析结果

模型	χ^2	χ^2/df	CFI	TLI	IFI	RMSEA
M1:OOFTP + LOFTP + IJC + PJC + CIC + COC	596.75	5.1	.55	.47	.55	.16
M2:OOFTP + LOFTP, IJC + PJC, CIC + COC	250.79	2.18	.87	.85	.87	.08
M3:OOFTP, LOFTP, IJC, PJC, CIC + COC	264.18	2.34	.86	.83	.86	.09
M4:OOFTP, LOFTP, IJC, PJC, CIC, COC	189.72	1.73	.93	.91	.93	.06

注:OOFTP = 开放式 OFTP;LOFTP = 有限 OFTP;IJC = 促进定向工作重塑;PJC = 预防定向工作重塑;COC = 组织外职业竞争力;CIC = 组织内职业竞争力。

4.3 假设检验

采用层级回归分析方法分析 T1 时间点的 OFTP 与 T2 时间点工作重塑行为的关系。回归分析结果如下页表 3 所示。由表中结果可知,在控制了年龄、性别(以男性为对照进行虚拟化)和职级(以高层管理为对照进行虚拟化)(吴明隆,2010)后,员工在 T1 时间点的开放式 OFTP 正向预测 T2 的促进定向工作重塑行为($B = .25, SE = .09, p < .05$),假设 H1 得到验证;T1 时间点有限 OFTP 与 T2 时间点预防定向工作重塑之间的关系均不显著,假设 H2 未

得到支持。

采用层级回归分析考察 T2 的工作重塑与 T3 的职业竞争力的关系。结果如下页表 4 所示。

由表 4 可知,在控制了相关人口统计学变量后,T2 的促进定向工作重塑正向预测 T3 的组织内职业竞争力($B = .55, SE = .11, p < .01$)和组织外职业竞争力($B = .27, SE = .11, p < .05$),假设 H3 得到验证;T2 的预防定向工作重塑与 T3 的组织内外职业竞争力的关系均不显著,假设 H4 未得到支持。

表 2 各变量的平均数、标准差与相关矩阵

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
年龄(T1)	33.15	9.29	—						
OOFTP(T1)	3.34	.61	-.36**	(.83)					
LOFTP(T1)	3.29	.66	.20**	-.31**	(.65)				
IJC(T2)	3.74	.64	.10	.14	.05	(.82)			
PJC(T2)	3.77	.63	.19*	.08	.04	.49**	(.85)		
COC(T3)	3.70	.83	-.08	.15	-.04	.26**	.17*	(.85)	
CIC(T3)	3.38	.88	-.01	.30**	-.02	.34**	.11	.49**	(.82)

注:* $p < .05$,** $p < .01$,括号中的数值为 α 系数。

4.4 中介效应检验

根据温忠麟和叶宝娟(2014)的中介效应检验流程,总效应与间接效应都显著,中介效应才显著,总效应不显著,间接效应显著,按遮掩效应立论。首先对总效应进行分析,开放式 OFTP 与组织内职业竞争力总效应显著($\beta = .30, p < .01$),与组织外职业竞争力总效应不显著($\beta = .30, p > .05$);有限 OFTP 与组织内职业竞争力总效应不显著($\beta = -.03, p > .05$),与组织外职业竞争力总效应不显著($\beta = -.04, p > .05$)。其次,对使用 Amos 22.0 对间接效应进行分析,从图 1 的结果可以看出,开放式 OFTP 正向预测促进定向工作重塑($\beta = .19, p < .05$),并通过促进定向工作重塑正向预测组织内职业竞争力($\beta = .40, p < .01$),间接效应 Bootstrap 检验 95% 置信区间为 $[-.01, .27]$ 以及组织外职业竞争力($\beta = .36, p < .01$),间接效应 Bootstrap 检验 95% 置信区间为 $[-.01, .18]$,因此促进定向工作重塑的间接效应显著。综上,促进定向工作重塑在开放式 OFTP 与组织内职业竞争力起中介作用,在开放式 OFTP 与职业外职业竞争力中起遮掩效应。因此, H5a 得到验证, H5b 没有得到验证。有限 OFTP 与预防定向工作重塑之间的关系不显著,预防定向工作重塑与组织内、外部职业竞争力之间的关系均不显著。预防定向工作重塑间接效应不显著,在有限

OFTP 与组织内、外部职业竞争力关系间的中介作用也不成立,假设 H6 未获得支持。

5 讨论

与我们的预期一致的是开放式 OFTP 会通过促进定向工作重塑行为,进而促进职业成功(组织内职业竞争力),但是研究结果也表明促进定向工作重塑在开放式 OFTP 与组织外职业竞争力之间存在遮掩效应。对此的解释是:Shrout 和 Bolger(2002)指出存在遮掩效应可能原因是存在较长的环扣关系链,OFTP 作为与年龄相关的变量,其作用于职业成功的具体机制中可能存在多个中介变量环扣的结果,即可能存在多重链式中介。比如有研究表明工作重塑会促进员工实现人一岗匹配(Chen et al., 2014),个人与工作岗位匹配程度越高,员工的工作状态越积极,越可能实现职业成功(王婷,杨付,2018)。这也意味着未来的研究需要进一步探讨 OFTP 对职业成功的具体的影响机制以及相关的边界条件。

其次,本研究并没有发现持有限 OFTP 会激发员工的预防定向工作重塑,并对职业成功产生负面效应。根据社会情绪选择理论,这可能是当个体感知到职业生涯中的时间和机会有限时,意味着个体缺乏动力进行主动性的工作重塑,因为即便是预防定向工作重塑,其根本目的也是保持人-环境匹配和工作意义感(Lichtenthaler & Philipp,2019)。从社

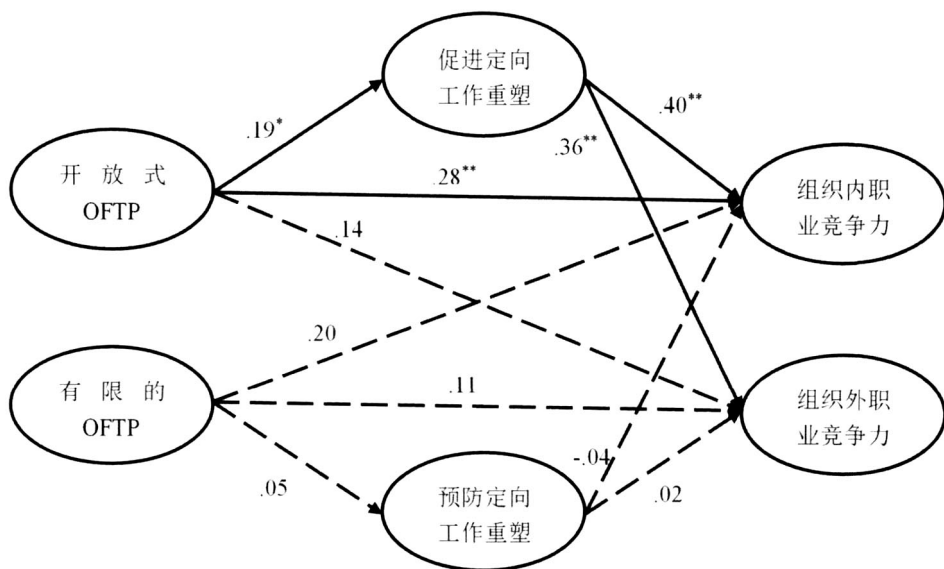


图1 假设模型检验的标准化路径系数图

注: * $p < .05$, ** $p < .01$, 虚线表示路径不显著。

会情绪选择理论看,持较有限 OFTP 的个体,可能更倾向于将时间和精力投入到工作或生活中能满足情感需要的方面,比如专注于有意义的体验或更紧密的社会嵌入,而不是重塑自己的工作。最后,我们的研究也发现预防定向的工作重塑对于员工组织内外职业竞争力的影响不显著,这说明预防定向工作重塑虽然不一定会对员工的职业发展带来严重的不利影响,但也不会产生有益的积极效果。

本研究也具有重要的理论贡献。本研究从社会情绪选择理论出发,揭示了个体进行工作重塑行为的动机性因素,考察随年龄增长的不同职业未来时间感知对不同工作重塑行为的影响,同时响应了工作重塑研究的最新趋势,即区分两种不同调节定向的工作重塑行为可能对员工职业成功的差异化效应。此外,本研究探讨了与年龄相关的认知动机性因素,即 OFTP 如何通过激发员工“自下而上”的主动性工作重塑行为(中介机制),最终促进员工的职业成功,我们既考察了职业成功的“年龄效应”,又凸显了在快速变化的不确定性时代,员工的主动性行为的作用。

本研究对实践也具有启发作用。研究表明开放式 OFTP 会通过激发员工促进定向工作重塑来促进职业成功,这不仅对年轻员工的职业生涯发展提供了启示,对年长员工的职业生涯管理也具有启发意义。组织可以设法了解不同年龄员工(尤其是年长的)对于职业未来时间的感知,制定措施比如为中老年员工提供发展机会,鼓励发挥自身优势(如知识和经验),进行促进型工作重塑等,在一定程度上能减少年龄增长带来的负面影响。此外,由于未来时间观是一个具有可塑性的心理结构,组织还可以致力于改善工作特征,比如赋予更高的工作自主性和更具挑战性的任务以及培养员工的技能多样性,或通过工作再设计方法来扩展员工的职业未来时间观,帮助员工在职业生涯中晚期持续发展。

本研究同样存在一些不足之处。首先,尽管我们采用三阶段时滞研究收集数据,但无法检验变量确切的因果关系。未来可以通过纵向研究确证 OFTP、工作重塑和职业成功变量间的因果关系。另外,本研究对有限 OFTP 与职业成功的关系探讨中,预防定向工作重塑的中介作用假设未得到验证。

虽然我们讨论了其可能的原因,但仍需要开展更多的研究来进一步检验。最后,由于在国内企业中收集大样本的 50 岁以上年龄的被试数据存在困难,这导致本研究中的年长员工(如 50 岁以上)被试的比重不高,可能会对有限 OFTP 的效应检验有所影响。建议未来的研究中可以设法扩大中老年被试的群体来进一步检验上述研究假设,或者可以考虑采用实验法或干预方法来操纵或改变被试的 OFTP,进而检验其影响效应。

参考文献:

- [1] 敖玲敏,吕厚超,黄希庭. (2011). 社会情绪选择理论概述. 心理科学进展,19(2),217-223.
- [2] 胡杰成. (2017). 我国人口老龄化现状、趋势与建议. 中国经贸导刊,12,59-62.
- [3] 王婷,杨付. (2018). 无边界职业生涯下职业成功的诱因与机制. 心理科学进展,26(8),1488-1500.
- [4] 温忠麟,叶宝娟. (2014). 中介效应分析:方法和模型发展. 心理科学进展,22(5),731-745.
- [5] 吴明隆. (2010). 问卷统计分析实务:SPSS 操作与应用. 重庆大学出版社.
- [6] 赵小云,李福华. (2019). 中小学教师的组织支持感、工作重塑与主观职业成功的关系. 教师教育研究,31(2),15-21.
- [7] 周浩,龙立荣. (2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. 心理科学进展,12(6),942-950.
- [8] Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. Applied Psychology,66(1),168-195.
- [9] Armstrong-Stassen, M., & Schlosser, F. (2008). Benefits of a supportive development climate for older workers. Journal of Managerial Psychology,23(4),419-437.
- [10] Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. Journal of Organizational Behavior,26(2),177-202.
- [11] Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What VUCA really means for you. Harvard Business Review,92(1-2),27.
- [12] Bindl, U. K., Unsworth, K. L., Gibson, C. B., & Stride, C. B. (2019). Job crafting revisited: Implications of an extended framework for active changes at work. Journal of Applied Psychology,104(5),605-628.
- [13] Carstensen, L. L. (1991). Socioemotional selectivity theory: Social activity in lifespan context. Annual Review of Gerontology,

gy and Geriatrics,11,195 – 217.

[14] Carstensen, L. L. (1995). Evidence for a life – span theory of socioemotional selectivity. *Current Directions in Psychological Science*,4(5),151 – 156.

[15] Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*,54(3),165 – 181.

[16] Charles, S. T., & Carstensen, L. L. (2010). Social and emotional aging. *Annual Review of Psychology*,61,383 – 409.

[17] Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person – job fit. *International Journal of Hospitality Management*,37,21 – 28.

[18] Dubbelt, L., Demerouti, E., & Rispens, S. (2019). The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: Longitudinal and quasi – experimental evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*,28(3),300 – 314.

[19] Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*,24(6),689 – 708.

[20] Guan, Y. J., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*,110,390 – 402.

[21] Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*,84(3),632 – 643.

[22] Jex, S. M., Wang, M., & Zarubin, A. (2018). Aging and occupational health. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century* (pp. 199 – 223). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

[23] Kooij, D., & van De Voorde, K. (2011). How changes in subjective general health predict future time perspective, and development and generativity motives over the lifespan. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,84(2),228 – 247.

[24] Kooij, D. T. A. M., Bal, P. M., & Kanfer, R. (2014). Future time perspective and promotion focus as determinants of intraindividual change in work motivation. *Psychology and Aging*,29(2),319 – 328.

[25] Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2016). Job crafting and motivation to continue working beyond retirement age. *Career Development International*,21(5),477 – 497.

[26] Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2019). A meta – analysis on promotion – and prevention – focused job crafting. *European*

Journal of Work and Organizational Psychology,28(1),30 – 50.

[27] Nagy, N., Froidevaux, A., & Hirschi, A. (2019). Lifespan perspectives on careers and career development. In B. Boris, B. C. W. Rudolph, & H. Zacher (Eds.), *Work across the lifespan* (pp. 235 – 259). Academic Press.

[28] Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*,33(8),1120 – 1141.

[29] Schmitt, A., Zacher, H., & De Lange, A. H. (2013). Focus on opportunities as a boundary condition of the relationship between job control and work engagement: A multi – sample, multi – method study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*,22(5),505 – 519.

[30] Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*,7(4),422 – 445.

[31] Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*,36(2),Article a841.

[32] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*,80(1),173 – 186.

[33] Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*,24(6),914 – 928.

[34] Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*,102(3),546 – 563.

[35] Weikamp, J. G., & Goritz, A. S. (2016). Organizational citizenship behaviour and job satisfaction: The impact of occupational future time perspective. *Human Relations*,69(11),2091 – 2115.

[36] Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*,26(2),179 – 201.

[37] Yoon, K. H., Kim, B. Y., & Eom, J. G. (2019). The effects of job crafting on career success of multinational corporations' employees. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*,6(4),213 – 225.

[38] Zacher, H., & De Lange, A. H. (2011). Relations between chronic regulatory focus and future time perspective: Results of a cross – lagged structural equation model. *Personality and Individual Differences*,50(8),1255 – 1260.

[39] Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteris-

tics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24(2), 487 – 493.

[40] Zacher, H. , Heusner, S. , Schmitz, M. , Zwierzanska, M.

M. , & Frese, M. (2010). Focus on opportunities as a mediator of the relationships between age, job complexity, and work performance. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 374 – 386.

Occupational Future Time Perspective and Career Success: The Mediating Role of Job Crafting

Wang Yiguang

Wang Zhongjun

Lu Jiayu

Huang Mi

Abstract: To pursue career success, employees cannot only satisfy their own needs, but also generate benefits to the organization. The age composition of the workplace has become diversified as the phenomenon of aging in the workplace emerges. How to enable employees of various ages to experience career success became an urgent issue. However, the relation between age and career success has not been sufficiently explored. Therefore, based on the socioemotional selectivity theory, this study explored the relation between occupational future time perspective and career success and its underlying mechanism. Specifically, this article explored the mediating role of promotion – focused job crafting in the relation between open – ended future time perspective and career success, and the mediating role of prevention – focused job crafting in the relation between limited future time perspective and career success.

In this study, we used three – wave lag study design and recruited participants from different provinces and industries to avoid common method bias. A structured questionnaire was employed as the study instrument, which consisted of three scales (i. e. , occupational future time perspective, job crafting, and career success). A total of 364 Chinese workers participated at the first wave. At the last wave, 175 questionnaires were collected and 170 questionnaires were valid. We used SPSS 22.0 and AMOS 21.0 to analyze the data. The results partially supported our hypotheses.

The results indicated that open – ended future time perspective was significantly related to promotion – focused job crafting and promotion – focused job crafting was significantly related to career success (the internal and external occupational competitiveness). The mediating effect of promotion – focused job crafting in the relation between the open future time perspective and career success was significant. The study suggested that employees' perception of future time and opportunities in their careers can inspire various types of job crafting, which in turn had an impact on the outcome of career development.

Findings had theoretical implications. First, this study was based on the socioemotional selectivity theory and revealed the motivational factors of job crafting. Second, this study expanded the outcome of job crafting to understanding career success. Finally, this study distinguished two different regulatory orientations of job crafting behavior that may have a differential effect on employees' long – term career development. In addition, this study also has implications for management practice. Organizations may need to understand how employees of different ages (especially older ones) conceive the future of their careers, and to facilitate employees' advantages in work. Organizations can also try to expand the OFTP of employees and provide opportunities of career development for employees of various ages.

Key words: job crafting; occupational future time perspective; career success; the socioemotional selectivity theory