

主动性人格对择业效能感的影响：核心自我评价和职业价值观的链式中介作用

俞金¹, 占学慧¹, 王伟芳¹, 杨绍清^{1,2*}

¹华北理工大学心理与精神卫生学院, 河北 唐山

²华北理工大学迁安学院, 河北 迁安

收稿日期: 2023年4月26日; 录用日期: 2023年6月20日; 发布日期: 2023年6月29日

摘要

目的: 探讨核心自我评价和职业价值观在主动性人格与择业效能感之间的链式中介作用。方法: 采用主动性人格量表、核心自我评价量表、职业价值观量表和择业效能感量表, 通过网络发放问卷对298名大学生进行调查。结果: 1) 主动性人格对择业效能感具有正向预测作用($\beta = 0.364, p < 0.001$); 2) 职业价值观在主动性人格与择业效能感之间起中介作用, 中介效应占总效应的12%; 3) 核心自我评价和职业价值观在主动性人格与择业效能感之间起链式中介作用, 中介效应占总效应的3%。结论: 主动性人格不仅会直接影响择业效能感, 并且会通过核心自我评价-职业价值观间接影响择业效能感。因此可以通过提高核心自我评价以及树立正确的职业价值观提高大学生的择业效能感。

关键词

主动性人格, 核心自我评价, 职业价值观, 择业效能感

The Influence of Proactive Personality on Career-Choosing Self-Efficacy: The Chain Mediating Effect of Core Self-Evaluation and Professional Values

Jin Yu¹, Xuehui Zhan¹, Weifang Wang¹, Shaoqing Yang^{1,2*}

¹School of Psychology and Mental Health, North China University of Science and Technology, Tangshan Hebei

²Qian'an College of North China University of Science and Technology, Qian'an Hebei

Received: Apr. 26th, 2023; accepted: Jun. 20th, 2023; published: Jun. 29th, 2023

*通讯作者。

文章引用: 俞金, 占学慧, 王伟芳, 杨绍清(2023). 主动性人格对择业效能感的影响: 核心自我评价和职业价值观的链式中介作用. *心理学进展*, 13(6), 2595-2602. DOI: 10.12677/ap.2023.136320

Abstract

Objective: To study the core self-evaluation in proactive personality and career self-efficacy and career values between the chain of intermediary role. **Methods:** Using proactive personality scale, the core self-evaluation scale, vocational values scale and career self-efficacy scale, through the network questionnaire to survey 298 college students. **Results:** 1) Proactive personality has positive prediction function on career self-efficacy ($\beta = 0.364, p < 0.001$); 2) Occupational values played a mediating role between proactive personality and career choice efficacy, and the mediating effect accounted for 12% of the total effect; 3) Core self-evaluation and career values play a chain mediating role between proactive personality and career choice efficacy, and the mediating effect accounts for 3% of the total effect. **Conclusion:** Proactive personality will not only directly affect the career self-efficacy, and through the core self-evaluation-professional values indirectly affect the career self-efficacy. So by raising the core self-evaluation and set up the correct occupational values to improve college students' career self-efficacy.

Keywords

Proactive Personality, Core Self-Evaluation, Professional Values, Choosing a Career Self-Efficacy

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

据《2021年高校毕业生就业报告》数据显示,高校毕业生人数达909万人。从就业情况来看,近两年大学生就业困难,要想改变这一状况,习近平总书记强调,高校毕业生要转变择业就业观,只要有志向就会有事业,只要有本事就会有舞台。目前00后已经步入大学面临就业,在当前严峻的就业形势下,如何提高大学生的择业效能感,成为高等教育最关注的问题之一。择业效能感是个体对完成各种职业决策任务的自信程度(彭永新,龙立荣,2001)。现有研究表明,影响大学生择业效能感的因素分为两个因素——个体因素和环境因素。个体因素例如:归因方式、应对方式、社会支持以及主体的人格特质。环境因素例如家庭环境和学校环境(黄瑞枫等,2018)。但最本质的影响因素是自身的人格特质,且这些影响因素会限制学生就业过程中所能选择的职业岗位类型。因此学校需要考虑如何才能培养大学生形成良好的择业效能感,提高大学生的就业率,以解决就业困难问题(张书贵,葛天林,2021)。

已有研究探讨过人格特质与择业效能感的关系。其中,随和性与择业效能感不相关。外倾性、宜人性和尽责性与择业效能感成正相关(邢强,马瑛琪,2009)。主动性人格是大五人格所没有的独特人格,Bateman & Crant (1993)通过研究证明了主动性人格与大五人格中的外向性呈正相关,与神经质呈负相关,并证明了主动性人格在解释个体的工作表现时,具有大五人格所不具备的增益效率。主动性人格定义为个体主动采取行动来影响周围环境的一种稳定倾向(Bateman & Crant, 1993)。主动性高的大学生会主动改变内部和外部的环境,他们能够正确识别出有利的机会,把握机会并且采取一系列主动行为,直到获得自己预期的改变。相反,主动性较低的大学生由于被动地对外界环境与冲击做出反应,导致无法发现有利的机会,更无法抓住那些机会进而寻求内在和外在外在的改变(Bateman & Crant, 1993)。主动性人格在目前发现的人格特质中是最具预测性的,有关主动性人格的相关研究为人力资源研究领域开辟了新的方向

(Thompson, 2005)。从职业决策理论的角度来看, 主动性人格作为一个具有代表性的主观因素对职业选择具有正向影响。

主动性人格可以通过核心自我评价影响大学生的择业效能感。核心自我评价最早是由 Parker (2010) 提出的, 定义为是一种反映个体对自己、周围环境以及自己与环境关系的评价。它是个人可以随时随地对自己能力和价值的基本评价, 是一种宽泛的人格结构[7]。它包括四种人格特质分别是: 情绪稳定性、一般自我效能感、控制源和自尊。根据主动人格理论, 具有主动性人格的个体受外部环境的约束和影响相对较少。面对困难和挫折, 他们倾向于积极面对并坚持改变环境, 直到他们取得成功(Judge et al., 2003)。这类具有强烈行为意图的个体, 可以从自我评价中激发出核心的认证机制, 使自我评价更高(刘琛琳, 张博坚, 2017)。根据社会认知生涯理论, 核心自我评价所包含的与自我概念相关的认知评价, 是促进个体进行职业选择时的必要因素。核心自我评价作为促进择业效能感发展的重要变量。无论是包含在核心自我评中的四种人格特质(冉红琼等, 2012), 还是作为一个整体概念的核心自我评价, 都与择业效能感有显著的相关(王乃弋, 蒋建华, 2018)。个人在从事职业发展之前, 必须充分理解、评价自我, 自我评价和职业价值观形成的过程是不可分割的(Savickas, 2002)。实证研究为这一观点提供了支持, 个体的自我评价的经验在社会学习过程中获得, 通过获得的经验发展其职业价值观(Rosenberg et al., 1961)。

本研究认为职业价值观可能是一个值得考虑的中介变量。近年来, 大学生就业困难问题持续存在, 就业困难的实质并不是因为没有工作岗位, 而是因为就业难与择业态度倾向有关。职业价值观是个体关于职业选择的核心, 反映了个体职业选择的倾向性, 是衡量某种职业优劣及重要性的判断标准(Super, 1980)。已有研究表明, 在职业选择中职业价值观起到了关键的作用, 并且是影响择业效能感的因素之一(凌文铨等, 1999)。职业价值观中的声望地位和自我实现的提高有助于提升与职业相关的能力和信念, 从而促进了择业效能感的提升(黄晓丽, 关继夫, 2020)。有研究表明, 人格特质对职业价值观具有较好的预测作用(赵辉, 2011), 并且具有主动性人格特质的个体有着强烈的自我实现的需求(李晓园等, 2020)。然而自我实现又是核心自我评价的最终追求(袁瑞等, 2022), 并且核心自我评价可以通过职业价值观间接影响择业效能感(王乃弋, 蒋建华, 2018)。主动性人格会对核心自我评价产生积极影响, 学生对自己的评价越高, 能够正确的认识自己, 树立正确的职业价值观, 进而间接影响择业效能感。

综上所述, 本研究拟探讨主动性人格对择业效能感的预测作用及其内部作用机制, 综合考虑主动性人格、核心自我评价、职业价值观和择业效能感的关系。

2. 对象与方法

2.1. 对象

通过网上发放问卷, 以大学生为被试进行施测。收回问卷 304 份, 有效问卷 298 份, 回收率为 98%。其中男生 189 名(63.4%), 女生 109 名(36.6%)。生源地为农村的有 214 人(71.8%), 来自城镇或中小城市的有 66 人(22.1%), 来自中等及以上城市的有 18 人(6%)。有社会资源的大学生有 85 人(71.5%), 没有社会资源的大学有 213 人(28.5%)。

2.2. 工具

2.2.1. 主动性人格量表

采用商佳音等(2009)修订的主动性人格量表, 包括 11 个题目。量表为单维度结构, 采用七点评分, 从“1”(完全不同意)到“7”(完全同意)。得分高的个体代表主动性人格倾向越高。该量表的内部一致性信度为 0.90, 具有良好的内部一致性。

2.2.2. 核心自我评价量表

采用朱萌君(2021)修订的核心自我评价量表,包括10个题目。量表为单维度结构,采用五点评分,从“1”(完全不同意)到“5”(完全同意)。其中2、3、5、7、8、10为反向计分。得分高的个体代表个体的核心自我评价越好。该量表的内部一致性信度为0.84,具有良好的内部一致性。

2.2.3. 职业价值观量表

采用凌文铨等(1999)编制的职业价值观量表,包括22个题目。量表为多维度结构,分别是声望地位(9题)、保障因素(6题)和自我发展(7题)三个维度。采用五点评分,从“1”(完全不同意)到“5”(完全同意)。该量表的内部一致性信度为0.84,具有良好的内部一致性。

2.2.4. 择业效能感量表

采用龙燕梅(2003)编制的择业效能感量表,包括25个题目。量表为多维度结构,分别是自我评价(5题)、收集信息(5题)、目标筛选(5题)、制订计划(5题)和问题解决(5题)五个维度。采用五点评分,从“1”(完全不同意)到“5”(完全同意)。得分高的个体代表个体的生涯适应力水平越好。该量表的内部一致性信度为0.83,各维度的信度都超过了0.79,具有良好的内部一致性。

2.3. 共同方法偏差检验

由于本研究变量的测量是通过被试的自我报告获得的,这需要对共同方法的偏差进行检验。首先,采用Harman的单因素检验,把四个量表的68个题目一起进行探索性因素分析。结果显示有10个特征根大于1的因素,第一个因素解释的变化量为29.428%,远小于40%的临界值,说明没有严重的共同方法偏差。

2.4. 数据处理

运用SPSS25.0进行描述统计、相关分析和中介效应检验。

3. 结果

3.1. 描述性统计和相关分析

对大学生主动性人格、核心自我评价、职业价值观与择业效能感进行描述统计和相关分析。结果发现,主动性人格、核心自我评价、择业效能感与职业价值观之间均存在显著的两两正相关,如表1所示。相关分析显示,四个变量两两之间存在显著相关,性别与择业效能感呈负相关,家庭所在地和社会资源与择业效能感呈显著正相关。

Table 1. Descriptive statistics and correlation analysis

表1. 描述性统计和相关分析

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1.性别	1.366	0.482	1						
2.家庭所在地	1.342	0.589	0.04	1					
3.社会资源	1.285	0.452	-0.13*	0.10	1				
4.主动性人格	59.60	9.92	-0.01	0.07	0.10	1			
5.核心自我评价	29.41	5.26	-0.12**	0.16**	0.06	0.28**	1		
6.职业价值观	75.69	15.24	-0.01	0.12*	0.03	0.27**	0.30**	1	
7.择业效能感	84.03	14.64	-0.21**	0.14*	0.22**	0.48**	0.29**	0.39**	1

注:样本容量N=298,* $p < 0.05$,** $p < 0.01$,男生=1,女生=2。农村=1,2=城镇或中小城市,3=中等及以上城市。有社会资源=1,无社会资源=2。下同。

3.2. 中介效应检验

采用 SPSS 宏程序 PROCESS 中模型 6 进行链式中介效应分析。结果显示(如表 2 所示)主动性人格显著正向预测核心自我评价($\beta = 0.273, p < 0.01$), 职业价值观($\beta = 0.205, p < 0.01$)和择业效能感($\beta = 0.364, p < 0.01$); 核心自我评价正向预测职业价值观($\beta = 0.223, p < 0.01$), 但未能预测择业效能感($\beta = 0.081, p > 0.05$); 职业价值观正向预测择业效能感($\beta = 0.249, p < 0.01$)。

采用偏差校正百分位 Bootstrap(重复取样 5000 次)进行中介效应检验, 如表 3 和图 1 所示, 主动性人格对择业效能感的直接效应显著, Bootstrap 95% 置信区间为[0.36, 0.72]不包含 0。核心自我评价在主动性人格与择业效能感之间的中介效应, Bootstrap 95% 置信区间为[-0.02, 0.11]包含 0, 中介作用不显著。职业价值观在主动性人格与择业效能感之间的中介效应, Bootstrap 95% 置信区间为[0.03, 0.15]不包含 0, 中介效果量为 12%, 中介作用显著。因此职业价值观是主动性人格与择业效能感之间的中介变量。核心自我评价和职业价值观在主动性人格与择业效能感之间的中介效应 Bootstrap 95% 置信区间为[0.05, 0.24]不包含 0, 中介效果量为 3%, 中介作用显著。因此核心自我评价和职业价值观在主动性人格与择业效能感之间起链式中介作用。

Table 2. Regression analysis among variables

表 2. 变量间的回归分析

变量	核心自我评价			职业价值观			择业效能感		
	β	SE	<i>t</i>	β	SE	<i>t</i>	β	SE	<i>t</i>
性别	-0.226	0.604	2.280*	0.017	1.758	0.306	-0.185	1.435	-3.909**
家庭所在地	0.149	0.494	2.696**	0.070	1.433	1.250	0.070	1.181	1.480
社会资源	0.003	0.650	0.052	-0.010	1.875	-0.185	0.137	1.531	2.900**
主动性人格	0.273	0.029	4.935**	0.205	0.088	3.573**	0.364	0.073	7.328**
核心自我评价				0.223	0.169	3.836**	0.081	0.141	1.590
职业价值观							0.249	0.048	4.999**
<i>F</i>		9.749**			8.585**			28.771**	
<i>R</i> ²		0.117			0.128			0.372	

Table 3. Mediating effect value and effect size

表 3. 中介效应值与效果量

中介路径	效应值	效果量	95% 置信区间	
			BootLL CI 下限	BootUL CI 上限
直接效应	0.54		0.36	0.72
主动性人格→核心自我评价→择业效能感	0.03		-0.02	0.11
主动性人格→职业价值观→择业效能感	0.08	12%	0.03	0.15
主动性人格→核心自我评价→职业价值观→择业效能感	0.02	3%	0.01	0.05
总中介效应	0.13	19%	0.05	0.24
总效应	0.67		0.46	0.87

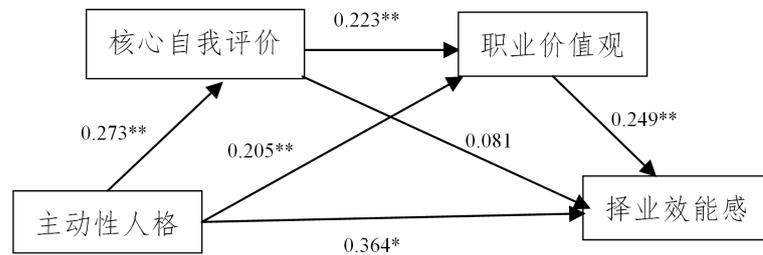


Figure 1. Diagram of chain mediation
图 1. 链式中介作用图

4. 讨论

4.1. 主动性人格对择业效能感的正向预测作用

本研究发现主动性人格能够正向预测大学生择业效能感。以往研究结果显示，主动性人格能够正向预测择业效能感(商佳音, 甘怡群, 2009)。一方面，主动性人格倾向较高的个体，一般表现为内控的归因方式，内归因会使他们产生积极的认知评价，从而激发人们的自我效能感(王文锐, 王玉玲, 2020)。然而择业效能感又是个体在面临就业时的一种自我效能感。因此主动性高的个体，会产生积极的认知评价，其自信心也会较高，故择业效能感也会得到提高。另一方面，归因方式是影响择业效能感的重要因素之一(朱韩兵, 2010)。以班杜拉自我效能感理论为依据，对个体实施干预，结果显示当个体的归因方式由外归因转变为积极内归因时，积极的内归因对个体的择业效能感产生了促进的作用(刘玲, 2012)。主动性人格倾向高的个体不是被动的接受环境的改变，而是积极的去改变环境。当他们面临困难时，他们会主动的寻求解决问题的方法然后运用到工作中。成功解决问题后，他们会认为是由于自己的努力和自身能力较高从而使问题得到解决，这是一种积极的内归因(姬新娟, 2019)。在这一主动性行为中，个体能够发挥自己的能力和肯定自己的努力，并且较为客观的分析自己，从而获得自信心，促进个体择业效能感的提高(唐小庭, 吴光路, 2012)。

4.2. 职业价值观在主动性人格与择业效能感间的中介作用

本研究发现职业价值观在主动性人格与择业效能感之间起中介作用。前人研究发现不同的人格特质对人的职业价值观的预测作用不同，具有开放性人格特质的人富有想象力和创造力，喜欢新鲜事物，对现实成就和地位往往也有着更高的要求，同时会考虑自身的性格特征与职业的匹配度，以便能够发挥自身的能力和价值观(刘海, 2012)。主动性个体喜欢创造，追求自由，具有认真、坚韧的品质，与大五人格中的开放性内涵是一致的(曾欣虹, 2014)。因此主动性人格倾向高的个体往往能够促进形成与声望地位、保障因素和自我发展相关的职业价值观。然而良好的职业价值观可以帮助大学生了解当前的工作环境，全面客观地认识自我，从而正确评价自己的能力，准确的把握内在需求，进而提高在选择职业时的自我效能感(冯红等, 2020)。

4.3. 核心自我评价和职业价值观在主动性人格与择业效能感之间起链式中介作用

本研究发现主动性人格可以通过核心自我评价和职业价值观间接预测择业效能感。这表明主动性人格不仅可以通过职业价值观预测择业效能感，还可以通过核心自我评价 - 职业价值观这一路径预测择业效能感。主动性人格对职业价值观有着一定的预测能力，因此有目的的培养积极主动乐观的人格有助于提高职业认同度和职业价值观，进而促进择业效能感的提高。主动性较高的大学生他们对自己的学习能力和工作能力具有清晰的判断力和自信心，他们通过不断的尝试，积极的解决遇到的困难，在这一过

程中他们会收获自信心, 而这一自信心会让他们更容易的适应新的环境, 对自己的能力也会有一个清晰的认知。个体清晰明确的职业价值观就能增强择业时的自我效能感(仲卫薇等, 2016)。因此, 对于新时代的大学生来说, 在大学生活中, 要准确把握个人成长的目标, 养成积极向上的心态, 采取主动的行为, 积极适应和不断的调整自己, 在学习和生活中要有良好的自我认知和自我评价, 促进身心健康发展, 进而提高择业效能感。对于高校来说, 培养大学生积极主动的人格, 提高探索能力, 同时可以开展有关职业价值观的课程, 间接提高择业效能感, 解决当前大学生就业困难的问题。

5. 结论

综上所述, 本研究发现: 1) 主动性人格对择业效能感具有显著正向预测作用; 2) 职业价值观在主动性人格与择业效能感之间起中介作用; 3) 核心自我评价和职业价值观在主动性人格与择业效能感之间起链式中介作用。

基金项目

河北省人力资源和社会保障研究课题(课题编号: JRS-2021-1064)。

参考文献

- 冯红, 张青, 王黄磊, 薛蓉, 赖婧, 朱炜(2020). 医学生职业价值观、求职自我效能感与求职行为的相关性分析. *职业与健康*, 36(20), 2851-2854.
- 黄瑞枫, 曹乐平, 王怡(2018). 大学生择业效能影响因素探析. *中国大学生就业*, (9), 49-53.
- 黄晓丽, 关继夫(2020). 广东省某医科大学毕业班医学生职业价值观和择业效能感关系研究. *医学与社会*, 33(7), 64-67.
- 姬新娟(2019). *小学高年级学生领悟社会支持、归因方式与学业自我效能感的关系及对策*. 硕士学位论文, 开封: 河南大学.
- 李晓园, 方迪慧, 刘思聪(2020). 主动性员工更容易产生越轨创新行为吗? 基于人-工作匹配的调节作用. *金融教育研究*, 33(2), 64-74.
- 凌文铨, 方俐洛, 白利刚(1999). 我国大学生的职业价值观研究. *心理学报*, 31(3), 342-348.
- 刘琛琳, 张博坚(2017). 核心自我评价、职业探索与职业生涯规划: 主动性人格的调节作用. *中国人力资源开发*, (9), 58-69.
- 刘海(2012). *大学生人格特质、成就动机与职业价值观的关系研究*. 硕士学位论文, 成都: 四川师范大学.
- 刘玲(2012). *硕士研究生择业效能感与就业压力、成就动机、心理健康的关系研究*. 硕士学位论文, 武汉: 湖北大学.
- 龙燕梅(2003). *大学生择业效能感的研究*. 硕士学位论文, 上海: 上海师范大学.
- 彭永新, 龙立荣(2001). 大学生职业决策自我效能测评的研究. *应用心理学*, 7(2), 38-43.
- 冉红琼, 郭成, 吴镛(2012). 大学生职业决策自我效能与人格特征的关系. *中国健康心理学杂志*, 20(3), 421-424.
- 商佳音, 甘怡群(2009). 主动性人格对大学毕业生职业决策自我效能的影响. *北京大学学报(自然科学版)*, 45(3), 548-554.
- 唐小庭, 吴光路(2012). 大学生主动性人格与一般自我效能感的关系研究. *太原师范学院学报(社会科学版)*, 11(6), 124-126.
- 王乃弋, 蒋建华(2018). 核心自我评价对大学生职业决策自我效能的影响——职业价值观的中介作用分析. *国家教育行政学院学报*, (7), 75-82.
- 王文锐, 王玉玲(2020). 护理专业学生专业承诺影响因素及干预策略的研究进展. *当代护士(中旬刊)*, 27(8), 1-3.
- 邢强, 马璞琪(2009). 大学本科生大五人格与择业效能感的关系研究. *山西财经大学学报(高等教育版)*, 12(2), 66-71.
- 袁瑞, 张振东, 宋鹏威, 张佳, 秦龙(2022). 体育专业大学生核心自我评价、心理弹性与心理健康的关系研究. 见 *第十二届全国体育科学大会论文摘要汇编——专题报告(运动心理学分会)* (pp. 147-149).
- 曾欣虹(2014). *大学生网络强迫性购物与大五人格、主观幸福感之间的关系研究*. 硕士学位论文, 福州: 福建师范大学.

- 张书贵, 葛天林(2021). 乡村振兴战略下高职学生职业价值观调查与分析. *湖北开放职业学院学报*, 34(19), 66-67.
- 赵辉(2011). 国外工作价值观研究综述. *燕山大学学报(哲学社会科学版)*, 21(2), 75-77.
- 仲卫薇, 栾义财, 李春玉(2016). 医护生的人格特质与职业价值观相关性研究. *重庆医学*, 45(6), 853-855.
- 朱韩兵(2010). *大学生归因风格对职业自我效能感的影响*. 硕士学位论文, 上海: 华东师范大学.
- 朱萌君(2021). *正念与高中生学习倦怠的关系: 核心自我评价的调节与中介作用*. 硕士学位论文, 桂林: 广西师范大学.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a Measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>
- Parker, S. K. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, 36, 633-662.
- Rosenberg, M., Kluckhohn, F. R., Strodtbeck, F. L., Roberts, J. M., Romney, A., Kimball, K. C., & Scarr, H. A. (1961). Variations in Value Orientations. *American Sociological Review*, 26, 936-937. <https://doi.org/10.2307/2090580>
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (4th ed., pp. 149-205). Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Thompson, J. A. (2005). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective. *The Journal of Applied Psychology*, 90, 1011-1017. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.1011>