

上言何以增下效：电商企业中上级发展性反馈对员工个体角色绩效的影响研究

杨湘南

上海工程技术大学管理学院，上海

收稿日期：2024年8月31日；录用日期：2024年11月6日；发布日期：2024年11月13日

摘要

乌卡时代下，市场环境愈加复杂多变、模糊难测，对电商企业管理提出了新的挑战与要求。个体角色绩效作为一种在不确定性和相互依存背景下的积极行为，引起了学界和业界的广泛关注。本文从领导反馈行为出发，基于社会信息加工理论及社会认同理论，纳入工作重塑和个体-组织匹配两个因素，构建了理论模型以探究上级发展性反馈影响员工个体角色绩效的内在机制。通过对301份电商企业员工数据进行SPSS层次回归分析和Process中介效应检验，结果发现，上级发展性反馈正向影响员工个体角色绩效，工作重塑在其间发挥积极的中介作用，同时个体-组织匹配不仅正向调节上级发展性反馈与工作重塑的关系，而且正向调节了上级发展性反馈通过工作重塑对员工个体角色绩效的间接影响。本文揭开了上级发展性反馈影响个体角色绩效过程机制的“黑箱”，也为电商企业在组织管理中有效提升员工个体角色绩效提供了启发与指导。

关键词

电商企业员工，上级发展性反馈，工作重塑，个体-组织匹配，个体角色绩效

How the Supervisor Feedback Enhances Subordinate Performance: A Study of the Effect of Supervisor Developmental Feedback on Employee In-Role Performance in E-Commerce Enterprises

Xiangnan Yang

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Abstract

The market environment is growing more complicated and unpredictable in the VUCA era, which presents new demands and challenges for company management. Enhancing an individual's in-role performance is crucial for increasing an organization's market competitiveness since it is a positive behavior in an uncertain and interdependent environment. In order to thoroughly explore the intrinsic mechanism by which supervisors' developmental feedback affects employees' in-role performance, this paper builds a moderated mediation model based on social information processing theory and social identity theory, starting from leadership feedback behavior and incorporating two factors: job crafting and person-organization fit. Through SPSS hierarchical regression analysis and process mediation effect test on 301 e-commerce employees' data, it was found that supervisor developmental feedback positively affects employees' in-role performance, with job crafting playing a positive mediating role, and person-organization fit not only positively moderating the relationship between supervisor developmental feedback and job crafting, but also positively moderating the indirect effect of job crafting. This study delves into the "black box" of the process mechanism of supervisor developmental feedback affecting in-role performance, and it gives inspiration and guidance for e-commerce enterprises looking to effectively improve individual employee role performance in organizational management.

Keywords

Employee of E-Commerce Enterprise, Supervisor Developmental Feedback, Job Crafting, Person-Organization Fit, In-Role Performance

Copyright © 2024 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

当今世界正历经百年未有之大变局，外部环境的复杂模糊性、风险挑战的多样化和市场发展的不确定性等对企业的管理提出了全新的考验。个体角色绩效作为一种在不确定性和相互依存背景下的积极行为，包含熟练性、适应性、主动性三大特征[1]，体现在促进员工适应复杂多变的任务环境，增强组织的适应性和企业的市场竞争力。对于高度依赖市场环境的电商企业而言，如何在乌卡时代下有效激发员工的主动适应性行为，增强其角色绩效表现，是推动组织持续发展，维持企业竞争优势的必要举措。

已有研究表明，动态环境中“自上而下”的领导行为会对员工的心理、行为及绩效产生重要影响[2]。反馈是组织中常见的管理行为，实践界和学术界均发现了领导反馈对员工工作态度、行为和绩效的有利影响[3]。作为一种聚焦于员工学习和成长的启发式信息性反馈，上级发展性反馈体现了管理者对员工职业发展的关注和支持[4]，已有研究证明了其能增强员工自我效能感、改善领导-成员关系质量、促进员工的创新行为和工作绩效[5]。然而，鲜有学者深入探究上级发展性反馈与员工个体角色绩效之间的关系。本文认为，上级发展性反馈能够通过为员工提供关于组织和个人发展方面的有效信息，促进员工积极的心理认知与行为表现[6]，进而诱发个体角色绩效。因此，本文将从上级发展性反馈这一新型反馈行为出发，探究其对员工个体角色绩效的影响。

社会信息加工理论表明,处于职场中的个体通过解读所在工作环境中的各类信息,并据此确定之后的态度和行为。上级发展性反馈向员工提供的关于其成长和发展的价值性信息,会促使个体调整关于工作任务、意义和关系的内在认知[7],并体现在工作态度、行为和角色绩效中。因此,本文引入工作重塑变量,以探讨上级发展性反馈影响员工个体角色绩效的过程机制。此外,陈金龙等学者发现在动态环境中,个体和组织的匹配程度也影响着个体的工作态度、行为和绩效[8]。社会认同理论指出,个体更偏好与那些拥有相似价值观的人进行交流和互动。当个体-组织匹配度较高时,员工更可能对上级的发展性反馈信息持积极开放的态度,从而投入更多的时间和精力来调整和完成工作[8]。因此,本文推测强调双边互动性和匹配灵活性的个体-组织匹配可能会影响上级发展性反馈对个体工作重塑的作用效果。

综上,本文基于社会信息加工理论及社会认同理论,引入工作重塑和个体-组织匹配两个因素,旨在探究电商企业中上级发展性反馈影响员工个体角色绩效的内在机制,进一步拓展影响个体角色绩效的前因变量研究,为电商企业在动态环境下更好激发员工个体角色绩效,实现组织持续发展提供启示。

2. 理论基础和研究假设

2.1. 上级发展性反馈与个体角色绩效

上级发展性反馈(Supervisor Developmental Feedback)是指上级为下属提供能够帮助个体在工作中学习成长、发展提升的信息,这些信息具备价值性、评价性和未来导向性的鲜明特点[4]。个体角色绩效(In-Role Performance)建立在员工对既定工作任务的熟练掌握基础上,包含了员工面对环境动态变化和角色职责转变的适应性和主动性[1],是一种在不确定性和相互依存背景下的积极行为。

上级作为组织的代言人,控制着团队中的重要资源和发展机会,他们的举止往往被员工解读为组织的要求与期望,从而深刻塑造着员工的工作态度和绩效行为。一方面,上级发展性反馈提供的员工绩效改进相关信息,具有面向未来的行为导向,能够启发员工主动获取更多的知识与技能以进一步精通工作任务[6];另一方面,上级发展性反馈体现了组织和领导对员工的关怀和支持,能够让员工感受到自身价值和工作意义,体验到丰富的内部人身份感知和领导信任等积极情绪,增强团队认同感,展现出更多组织公民行为,特别是在面对环境动荡和变化时,与组织团队共进退,主动做出角色调整,表现出更多的工作主动性和适应性行为。因此,本文提出假设 1:

H1: 上级发展性反馈正向影响个体角色绩效。

2.2. 工作重塑的中介作用

工作重塑(Job Crafting)是员工为调整和重新定义工作而采取的心理、社会 and 物理行动,包括任务重塑、认知重塑和关系重塑三个维度[9]。作为员工调整工作任务、职责和社会互动以增强工作体验和绩效的主动行为,工作重塑体现了个体如何根据自身技能、兴趣和动机来重新定义工作,构建并维持他们对工作的理解和身份认同。

根据社会信息加工理论,“自上而下”的上级发展性反馈通过引导员工实施工作重塑行为,获得角色认同和工作意义感,进而增强个体角色绩效。具体而言,上级发展性反馈一方面展现了组织对员工的支持与关注,释放了领导信任和赏识员工的信号,能够增强员工的价值感、参与感和归属感,营造融洽的团队氛围,建立高质量的领导成员交换关系[3]。这种和谐的人际关系与对工作价值的认同为个体应对复杂多变的组织环境提供了强大的情感动力和心理资源,激发员工在工作中展现出更多的积极性与主动性,以更好地适应和面对工作挑战。另一方面,上级发展性反馈提供的关于任务本身的评价和工作改进的细节信息,为员工任务调整明确了具体方向,有利于激发员工积极的职业前景感、工作控制感和自主性,提高员工工作满意度,促使员工产生更强的工作胜任感和自我效能感,进而主动获取知识技能提升

工作熟练程度以提高工作效率。因此，本文提出假设 2：

H2：工作重塑在上级发展性反馈与个体角色绩效间发挥中介作用。

2.3. 个体 - 组织匹配的调节作用

个体 - 组织匹配(Person-Organization Fit)指个体对自身与所在组织的文化和成员一致性的感知[10]。依据社会认同理论，个体倾向于与持有相似价值观的人建立联系和交流。已有研究也表明，个体 - 组织价值观层面的匹配度越高，越易引发员工对其工作角色、任务和关系的正面理解和积极定位，提高工作满意度，激励员工投入工作，做出更多的组织公民行为。当面对上级发展性反馈时，那些个体 - 组织匹配水平高的员工倾向于持开放积极的态度，将其视为组织对个人的重视，并努力吸收和理解反馈信息，主动调整关于任务要求、工作关系和价值的认知和行为。而那些个体 - 组织匹配水平较低的员工在面对领导的建设性反馈时，由于自身和组织的价值观不一致，往往缺乏认同感，难以接受和理解反馈信息，并可能体验到角色冲突等负面情绪，不愿进行工作重塑。此外，低水平的个体 - 组织匹配度往往导致员工工作满意度低[11]，相比重塑当前工作，员工可能更倾向于努力寻找更符合个人价值观的工作。因此，本文提出假设 3：

H3：个体 - 组织匹配调节上级发展性反馈与工作重塑的关系。

综合 H2 与 H3，本文推测，上级发展性反馈通过工作重塑作用于个体角色绩效的间接效应也会受到个体 - 组织匹配的影响，即产生被调节的中介效应。具体而言，由于个体 - 组织匹配水平高的员工更认可自身价值和组织目标，在面对上级发展性反馈时，倾向于接受和信任领导的决策与指导，将其视作组织对自身的关注和重视，从而结合反馈信息与自身技能和兴趣进行积极的工作调整，在不确定和相互依赖的情境中做出更多的适应性行为，提升个体角色绩效。因此，本文提出假设 4：

H4：个体 - 组织匹配正向调节工作重塑在上级发展性反馈与个体角色绩效之间的中介作用，即个体 - 组织匹配水平越高时，工作重塑的中介效应越强。

综上，本研究构建的研究框架如图 1 所示。

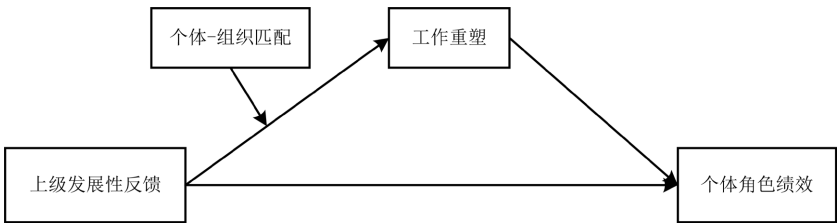


Figure 1. Research model
图 1. 研究框架

3. 研究设计

3.1. 研究样本

本研究以上海、广州、深圳等地的中小型电商企业员工为调研对象。在具体的数据采集中，利用所在团队的社会关系，获得各企业 HR 部门的支持后进行问卷发放，共回收 322 份问卷，剔除空白太多、有明显一致倾向的数据，得到有效问卷 301 份，有效回收率为 93.48%。

3.2. 变量测量

为确保测量工具的信效度，本研究核心变量均采用国外权威文献中使用的成熟量表进行测量，同时

严格遵循标准的“翻译－回译”程序，并按照中文表达习惯对语句表述进行微调，以保障量表语义的准确性和适用性。除控制变量，其余变量均采用李克特 5 级量表。其中，上级发展性反馈参考 Zhou [4]编制的 3 题项量表；工作重塑参考 Slemp 等[9]开发的 3 维度，15 题项量表；个体－组织匹配采用 Resick 等[10]编制的 5 题项量表；个体角色绩效参考 Griffin 等[1]开发的 3 维度，9 题项量表。此外，参考以往研究，选取员工年龄、性别、学历、工作年限和职位为控制变量。

4. 实证检验与结果分析

4.1. 共同方法偏差检验与信效度分析

本研究采用员工自评数据，因此可能存在共同方法偏差。研究采用 Harman 单因素检验方法进行分析，结果表明，未旋转时得到的第一个主成分占因子总载荷量的 36.741%，未超过 40%的临界值，说明共同方法偏差问题不严重。

为确保测量数据的有效性，本研究利用 SPSS27.0 和 Mplus8.3 软件对模型变量进行信效度分析。首先，通过验证性因子分析(CFA)模拟本研究的四因子模型。结果如表 1 所示，与其他模型相比，四因子模型拟合度最佳($\chi^2/df = 1.588$, CFI = 0.959, TLI = 0.954, RMSEA = 0.044, SRMR = 0.038)，表明本研究中的 4 个变量之间具有较高的区分效度。接着利用 SPSS 计算变量的克隆巴赫系数(Cronbach’s Alpha)，发现上级发展性反馈、个体－组织匹配、工作重塑与个体角色绩效的 Cronbach’s α 值分别为 0.874、0.903、0.866、0.894，均大于 0.8，说明量表具有较好的信度。最后计算各变量的组合信度 CR 与平均方差萃取量 AVE 值，如表 2 所示，AVE 值均大于 0.5，CR 值均大于 0.7，AVE 的平方根大于变量间相关系数，说明变量效度较好。

Table 1. Confirmatory factor analysis
表 1. 验证性因子分析

模型	因子	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
四因子	SDF、POF、JC、IRP	414.862	269	1.542	0.962	0.958	0.042	0.037
三因子	SDF、POF + JC、IRP	946.140	272	3.478	0.826	0.808	0.091	0.096
二因子	SDF + POF、JC + IRP	932.001	274	3.401	0.830	0.814	0.089	0.063
单因子	SDF + POF + JC + IRP	1813.765	275	6.596	0.603	0.567	0.136	0.121

注：SDF 表示上级发展性反馈、POF 表示个体－组织匹配、JC 表示工作重塑；IRP 表示个体角色绩效；“+”表示前后两个变量合并。

Table 2. Results of the reliability analysis
表 2. 信效度分析结果

变量	收敛效度		区别效度			
	CR	AVE	1	2	3	4
1. 上级发展性反馈	0.873	0.697	0.835			
2. 工作重塑	0.904	0.512	0.596**	0.716		
3. 个体－组织匹配	0.866	0.564	0.307**	0.417**	0.751	
4. 个体角色绩效	0.894	0.515	0.279**	0.416**	0.587**	0.718

注：对角线上为 AVE 的平方根值；对角线下方为变量间相关系数；**表示 $p < 0.01$ (双尾)。

4.2. 描述性统计与相关性分析

表 3 列出了描述性统计和相关分析结果。上级发展性反馈与个体角色绩效显著正相关($r = 0.279, p < 0.01$)，与工作重塑显著正相关($r = 0.596, p < 0.01$)；工作重塑与个体角色绩效显著正相关($r = 0.416, p < 0.01$)，这为后续研究提供了支持。

Table 3. Descriptive statistics and correlation analysis
表 3. 描述性统计与相关性分析

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 年龄	2.409	1.173	1							
2. 性别	1.601	0.490	-0.023	1						
3. 学历	2.811	0.857	-0.394**	0.224**	1					
4. 工作年限	1.980	1.205	0.753**	-0.109	-0.401**	1				
5. 职位	1.621	0.789	0.463**	0.005	-0.215**	0.658**	1			
6. 上级发展性反馈	3.904	0.691	0.006	-0.042	0.005	0.075	-0.004	1		
7. 个体 - 组织匹配	3.722	0.650	0.036	-0.105	-0.069	0.041	0.024	0.307**	1	
8. 工作重塑	3.838	0.515	0.067	-0.112	-0.072	0.040	0.051	0.596**	0.417**	1
9. 个体角色绩效	3.854	0.552	0.041	-0.114*	-0.122*	0.036	-0.010	0.279**	0.587**	0.416**

注：N = 301，*表示在 $p < 0.05$ 、**表示 $p < 0.01$ (双尾)。

4.3. 主效应与中介效应

本研究采用 SPSS 27.0 软件分析检验所有研究假设。

由表 4 中的 M2 可知，上级发展性反馈对个体角色绩效具有显著的正向影响($\beta = 0.281, p < 0.001$)，假设 1 得到支持。由 M3 可知，工作重塑对个体角色绩效具有显著的正向影响($\beta = 0.407, p < 0.001$)。接着结合 M4 可知，在 M2 基础上加入工作重塑后，上级发展性反馈对个体角色绩效的作用系数不具有统计上的显著性($\beta = 0.052, p > 0.05$)，根据 Baron 和 Kenny 的中介效应检验法可知，工作重塑在上级发展性反馈与个体角色绩效之间发挥完全中介作用，假设 2 得到支持。

4.4. 调节效应

首先对上级发展性反馈与个体 - 组织匹配进行标准化处理以避免多重共线性对研究结果的潜在影响。接着依据温忠麟等的方法进行层次回归分析[12]，结果见表 4 中的 M5~M8。由 M8 可知，个体 - 组织匹配正向调节上级发展性反馈对员工工作重塑的影响($\beta = 0.130, p < 0.001$)，假设 3 得到支持。最后，为更直观地展示调节效应，绘制了如图 2 所示的调节效应图，当个体 - 组织匹配水平较高时，上级发展性反馈对工作重塑的正向影响更强。因此，假设 3 再次得到支持。

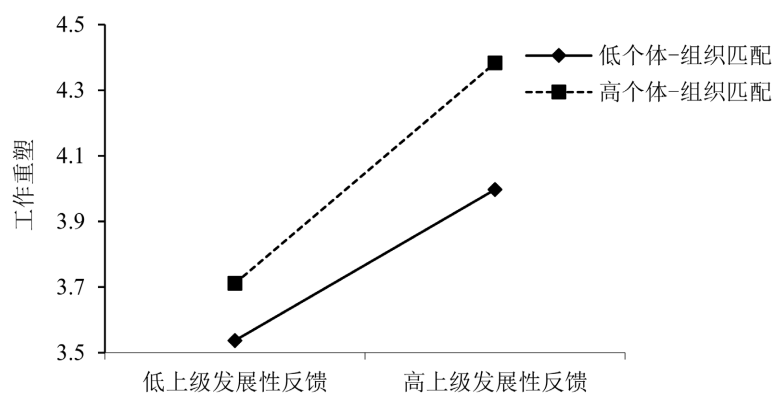
4.5. 被调节的中介效应

本研究运用 Bootstrap 方法检验工作重塑在不同个体 - 组织匹配水平下的中介效应大小。具体地，在 PROCESS 插件中以 95%为置信区间，5000 为样本量，选择模型 7，得到调节变量在不同水平下的间接效应及被调节的中介效应，结果见表 5。当个体 - 组织匹配处于较高水平时，上级发展性反馈通过工作重塑作用于个体角色绩效的间接效应较强，效应值 $\text{Effect} = 0.194 > 0.134$ ，Boot 95% CI 为[0.116, 0.274]，

Table 4. Results of hierarchical regression analysis**表 4.** 层次回归分析

变量	个体角色绩效					工作重塑		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
年龄	0.019	0.051	-0.021	-0.012	0.099	0.167*	0.155*	0.152*
性别	-0.091	-0.083	-0.044	-0.047	-0.114	-0.098*	-0.076	-0.073
学历	-0.104	-0.116	-0.090	-0.093	-0.035	-0.060	-0.047	-0.035
工作年限	-0.006	-0.073	0.038	0.022	-0.106	-0.251**	-0.232**	-0.249**
职位	-0.037	-0.009	-0.065	-0.057	0.068	0.129*	0.119*	0.140*
上级发展性反馈		0.281***		0.052		0.611***	0.535***	0.550***
个体 - 组织匹配							0.243***	0.271***
交互项								0.130**
工作重塑			0.407***	0.376***				
R^2	0.024	0.102	0.187	0.188	0.021	0.387	0.440	0.455
ΔR^2	0.024	0.078	0.162	0.087	0.021	0.366	0.053	0.015
F	1.456	5.543***	11.234***	9.701***	1.280	30.933***	32.856***	30.466***

注：N = 301，交互项 = 上级发展性反馈 × 个体 - 组织匹配，*表示在 $p < 0.05$ 、**表示 $p < 0.01$ 、***表示 $p < 0.001$ (双尾)。

**Figure 2.** Moderating effect of person-organization fit**图 2.** 个体 - 组织匹配的调节效应**Table 5.** Moderated mediation effect tests**表 5.** 有调节的中介效应检验

调节变量	间接效应			有调节的中介效应		
个体 - 组织匹配水平	Effect	Boot SE	Boot 95% CI	Index	Boot SE	Boot 95% CI
M - 1SD	0.134	0.025	0.085~0.184	0.046	0.020	0.011~0.088
M + 1SD	0.194	0.040	0.116~0.274			

不包括 0。再依据 Hayes 提出的有调节的中介效应检验法[13]，得出有调节的中介效应参数值 Index = 0.046，Boot 95% CI 为[0.011, 0.088]，不包括 0。综上，个体 - 组织匹配调节了工作重塑在上级发展性反馈与个

体角色绩效之间的中介作用，因此，假设 4 得到支持。

5. 结论与讨论

5.1. 研究结论

本研究立足乌卡时代背景，以电商企业员工为研究对象，探究了上级发展性反馈影响个体角色绩效的机制。基于社会信息加工理论及社会认同理论，纳入工作重塑和个体 - 组织匹配两大变量，得出以下结论：上级发展性反馈通过促进员工实施工作重塑，进而增强个体角色绩效；个体 - 组织匹配不仅正向调节上级发展性反馈与工作重塑的关系，而且正向调节工作重塑在上级发展性反馈与个体角色绩效中的间接效应。

5.2. 理论贡献与实践启示

首先，本文发现了上级发展性反馈对员工个体角色绩效的积极影响，丰富了个体角色绩效的前因变量研究。这启示电商企业要重视上级发展性反馈的价值和效用。一方面，鼓励领导在对员工进行日常反馈时，有意识地运用发展性反馈方式，引导员工不断学习和成长，提升个人能力；另一方面，组织相应地开展关于反馈管理的专业培训，锻炼管理者在实践中运用发展性反馈的技术和能力，以提升反馈质量，更好发挥发展性反馈信息对个体角色绩效的积极影响。

其次，本文证实了工作重塑在上级发展性反馈与个体角色绩效之间的桥梁作用，揭开了上级发展性反馈影响个体角色绩效过程机制的“黑箱”。这启示电商组织领导要善用反馈信息引导员工自主进行认知重塑、任务重塑和关系重塑，增强员工对工作内容 and 任务的控制感，强化员工的责任感、工作积极性及主人翁意识，促进员工学习和掌握多元知识技能，增强应对动态环境的个人本领，以更好激发员工个体角色绩效。

最后，本文发现了个体 - 组织匹配是上级发展性反馈影响员工行为和绩效的重要边界条件，进一步拓展了领导反馈影响员工个体角色绩效的边界研究。这启示电商领导者在鼓励员工工作重塑的同时，要重视个体 - 组织的价值观匹配的影响，确保个人与组织价值观的一致性。一方面可以在招聘过程中，重点考察和评估候选人的价值观、个性特质是否与组织文化相匹配；另一方面可以通过在入职培训中清晰地传达组织的核心价值观和使命，强化组织文化和价值观。此外，还可以借助技术手段定期监测和评估个体 - 组织匹配度，识别不匹配的情况，并采取相应措施进行干预，持续优化个体 - 组织价值观契合度。

5.3. 研究不足与展望

本研究主要存在以下两点不足：第一，研究的所有数据基于参与者的自我评估，可能受到无意报告偏差和有意报告偏差的干扰，对研究结果的可靠性产生一定影响。未来研究可考虑运用自评与他评相结合的多源数据采集方式以获取更为准确的数据。第二，研究聚焦于领导层对员工层的影响，忽略了组织层面，如组织支持感、组织文化对员工绩效行为的影响，未来研究需要综合考虑领导层和组织层面的多维度因素，以获得关于个体角色绩效更全面的理解，并为实践提供更有指导。

基金项目

上海高校哲学社会科学研究专项(项目编号：2023ZSD035)。

参考文献

- [1] Griffin, M.A., Neal, A. and Parker, S.K. (2007) A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 327-347.

- <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>
- [2] 刘洋, 张宸铭, 冯亚娟. 动态环境下正念型领导如何提高员工工作绩效[J]. 华东经济管理, 2021, 35(12): 120-128.
 - [3] Zhu, C., Zhang, F., Ling, C. and Xu, Y. (2022) Supervisor Feedback, Relational Energy, and Employee Voice: The Moderating Role of Leader-Member Exchange Quality. *The International Journal of Human Resource Management*, **34**, 3308-3335. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2119093>
 - [4] Zhou, J. (2003) When the Presence of Creative Coworkers Is Related to Creativity: Role of Supervisor Close Monitoring, Developmental Feedback, and Creative Personality. *Journal of Applied Psychology*, **88**, 413-422. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.413>
 - [5] 徐珺, 尚玉钊, 宋合义. 上级发展性反馈与创造力: 一个被调节的中介模型[J]. 管理科学, 2018, 31(1): 69-78.
 - [6] 苏伟琳, 林新奇. 上级发展性反馈对员工创新行为影响研究——核心自我评价与工作投入的作用[J]. 科技进步与对策, 2018, 35(4): 101-107.
 - [7] 侯昭华, 宋合义, 谭乐. 主管发展性反馈对研发人员工作重塑的影响机制研究[J]. 科技进步与对策, 2024, 41(1): 97-106.
 - [8] 陈金龙, 尤美玲, 林志臣, 吴志新. 人-组织匹配与员工个体绩效关系的实证研究[J]. 南京审计学院学报, 2016, 13(1): 21-31.
 - [9] Slemp, G.R. and Vella-Brodrick, D.A. (2013) The Job Crafting Questionnaire a New Scale to Measure the Extent to Which Employees Engage in Job Crafting. *International Journal of Wellbeing*, **3**, 126-146.
 - [10] Resick, C.J., Baltes, B.B. and Shantz, C.W. (2007) Person-Organization Fit and Work-Related Attitudes and Decisions: Examining Interactive Effects with Job Fit and Conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*, **92**, 1446-1455. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1446>
 - [11] Kaur, N. and Kang, L.S. (2021) Person-Organisation Fit, Person-Job Fit and Organisational Citizenship Behaviour: An Examination of the Mediating Role of Job Satisfaction. *IIMB Management Review*, **33**, 347-359. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>
 - [12] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 刘红云. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报, 2004, 36(5): 614-620.
 - [13] Hayes, A.F. (2015) An Index and Test of Linear Moderated Mediation. *Multivariate Behavioral Research*, **50**, 1-22. <https://doi.org/10.1080/00273171.2014.962683>