

时尚行业派遣员工获得主观职业成功的途径 ——无边界职业态度视角的研究

孔力, 任茜, 王云骏, 陈驰茵*

东华大学旭日工商管理学院, 上海

收稿日期: 2025年9月29日; 录用日期: 2025年10月10日; 发布日期: 2025年11月11日

摘要

随着劳动力市场的发展与变革,越来越多的员工与组织间建立了不同于传统的雇佣关系,具有双重职业身份的员工成为了组织需要关注的对象。越来越多的研究开始讨论该群体要如何提高绩效表现、获得成功。本研究以时尚行业派遣员工为研究对象,探讨他们的无边界职业态度对主观职业成功的影响。基于社会认同与职业发展理论,本研究重点探讨双重组织认同在其中起到的中介作用以及用工单位团队沟通的边界效应。本研究采用线上线下相结合的方式发放问卷,对416名时尚行业的派遣员工搜集数据并进行分析。结果表明,无边界职业态度发挥不同作用,其中的无边界思想能通过提升双重组织认同正向影响主观职业成功,而组织流动性偏好则会降低双重组织认同进而负向影响主观职业成功。同时,用工单位团队沟通在双重组织认同与主观职业成功之间起到调节作用。本研究同时考虑了个体层面和团队层面的因素,针对同时具有双重组织情境的派遣员工构建了一个影响主观职业成功的机制,有助于深化对该群体职业发展的理解,也为涉及派遣员工的人力资源管理实践提供了启示。

关键词

派遣员工, 无边界职业态度, 主观职业成功, 组织认同, 团队沟通

The Ways for Dispatched Employees in the Fashion Industry to Achieve Subjective Career Success

—A Research from the Perspective of Career Boundarylessness

Li Kong, Xi Ren, Yunjun Wang, Chiyin Chen*

Glorious Sun School of Business & Management, Donghua University, Shanghai

Received: September 29, 2025; accepted: October 10, 2025; published: November 11, 2025

*通讯作者。

文章引用: 孔力, 任茜, 王云骏, 陈驰茵. 时尚行业派遣员工获得主观职业成功的途径[J]. 现代管理, 2025, 15(11): 9-22. DOI: 10.12677/mm.2025.1511287

Abstract

With the development and transformation of the labor market, an increasing number of employees have established employment relationships with organizations that are different from the traditional ones. Organizations need to pay attention to the group of employees with dual organizational identities. More and more research has begun to discuss how this group can improve their performance and achieve success. This study takes dispatched employees in the fashion industry as the research object and explores the impact of their career boundarylessness on subjective career success. Based on the Social Identity Theory of and Career Development Theory, this study focuses on the mediating role of dual organizational identification and the boundary effect of team communication in the employing organization. This study adopted a combination of online and offline methods to distribute questionnaires and collected data from 416 dispatched employees in the fashion industry. Data analyses results show that the two dimensions of career boundarylessness play different roles. The boundaryless mindset can positively influence subjective career success by enhancing dual organizational identity, while organizational mobility preference reduces dual organizational identity and negatively affects subjective career success. At the same time, team communication in the employing organization plays a moderating role between dual organizational identification and subjective career success. This study considers both individual-level and team-level factors, constructing a mechanism influencing subjective career success for dispatched employees with dual organizational contexts. This study helps deepen the understanding of the career development of this group and provides implications for human resource management practices involving dispatched employees.

Keywords

Dispatched Employee, Career Boundarylessness, Subjective Career Success, Organizational Identification, Team Communication

Copyright © 2025 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,科学技术迅猛发展,经济形势千变万化,相应地,劳动力市场、组织架构、雇佣关系等也发生着剧烈的变革。具体而言,组织和更广泛的劳动力市场中逐渐涌现出一批不同于以往标准雇佣模式的员工,如合同制员工、兼职员工、外包员工、灵活就业者、多职业者等等,这些灵活且多样化的雇佣关系给组织和管理者们带来了机遇与挑战[1][2]。其中,时尚行业中的派遣员工作为典型的“双重组织员工”值得关注,他们被派遣单位聘用,但常常被安排到用工单位(如时尚品牌、设计公司、拍摄现场等)执行项目制的工作,身份上同时隶属于两个组织,具有非典型雇佣与双重组织工作的属性。因为这种特殊的雇佣方式和所处的跨组织情境,他们的职业态度、身份认同与成功评估都更加独特与复杂,需要管理者们在传统的管理模式上做出一定调整。

与非典型雇佣身份相呼应的是员工更加趋于多元化的职业发展态度。由自我指导和价值观驱动的无边界职业态度(Career Boundarylessness)在个性化张扬的新时代下,逐渐成为热议的个体职业管理概念[3]-[5]。这一概念强调个体认为自身的职业发展可以跨越单一组织边界,涵盖心理与物理两个层面的流动性[6],深刻影响个体对职业成功的理解与追求。时尚行业的从业者们经常会被派遣公司指派去用工单位工

作, 和该单位的项目完成后, 若有机会则会继续去往其他单位进行下一个项目, 这样频繁、非长期且不稳定的外派让这些从业者们需要在心理上接受并适应在不同组织之间的转换, 也有可能造成他们在实际上的岗位变动或离职跳槽, 不利于该群体对组织形成认同感和归属感。由于其工作特点, 时尚行业的派遣制员工这一群体适合作为无边界职业态度的研究对象。现有的有关无边界职业的实证研究中, 学者们关注并想要理解是什么导致了个体对无边界职业的偏好, 以及这种偏好会对个体的工作表现、组织的管理方式产生什么样的影响[7]。然而, 现有的研究大多集中于传统雇佣情境, 对诸如时尚行业派遣员工这类同时工作于双重组织情境、身份更加多元的非典型雇佣者如何形成对派遣单位和用工单位的组织认同与成功感知, 仍缺乏深入探讨。

基于以上论述, 本研究以时尚行业的派遣制员工为研究对象, 从无边界职业态度的两个维度出发, 研究无边界思想(Boundaryless Mindset, BM)和组织流动性偏好(Organizational Mobility Preference, OMP)这两者对主观职业成功(Subjective Career Success, SCS)产生的不一致的影响, 并引入用工单位组织认同(Employed Organization Identification, EOI)和派遣单位组织认同(Dispatched Organization Identification, DOI)作为中介变量, 试图揭示其内在的机制[8]。无边界思想代表心理上对跨组织合作的开放性, 可能增强个体在复杂雇佣环境中的适应性与成功感知; 而组织流动性偏好则体现实际频繁更换雇主的行为倾向, 可能因缺乏稳定认同而削弱职业成就感。在双组织共存的情境下, 时尚行业的从业者们对派遣单位与用工单位的认同程度可能成为解释无边界态度与职业成功关系的关键路径。此外, 本研究引入用工单位团队沟通(Team Communication, TC)作为调节变量, 旨在揭示双重组织认同对主观职业成功影响中的“此消彼长”动态竞争机制, 有助于凸显组织认同在复杂雇佣生态中发挥作用的敏感情境, 深化对双重认同间动态关系和边界条件的理解。

本文通过线上线下相结合的方式发放问卷, 并通过数据分析来验证假设模型。理论上, 本研究整合了职业生涯理论与社会认同理论, 拓展了非典型雇佣关系背景下的研究视角, 突出了双重组织认同在无边界职业态度和主观职业成功之间发挥的中介机制, 为理解跨组织身份构建提供了实证支持。实践上, 本研究能够为时尚行业及其他依赖非典型雇佣者的领域提供管理启示, 帮助组织通过增强认同感提升该群体的职业满意度与绩效表现, 实现个体与组织的双赢。

2. 理论基础与研究假设

2.1. 无边界职业态度与主观职业成功

DeFillippi 和 Arthur (1994)首次提出无边界职业态度这一概念[3], 其内涵指的是“工作场所和工作机会超越单一工作情境的职业生涯路径”。和传统职业相对固定的特点不同, 在无边界职业的工作过程中, 员工会产生更多的角色流动、组织变化或就业形式的改变等[4][9]。具有高无边界职业态度的员工可能会为了追求更高的薪酬或职业发展的机会而不断更换雇主, 他们具有一定的被市场认可的能力并因此能够在组织之外获得独立工作的机会, 他们不那么看重晋升而是更加追求自我价值感, 对个人职业发展有自己的想法[4]。无边界职业态度分为无边界思想和组织流动性偏好两个维度[6]。其中, 无边界思想侧重心理层面, 用于衡量个体在进行职业选择时是否能够以开放的心态接受“与组织之外的人一起工作”; 组织流动性偏好则更侧重于现实意义上的职业流动, 即, 对更换工作、为不同雇主工作的偏好[10]。

职业成功指的是个体对自己较好的工作表现和成果的认知, 由于每个人的成长经历、价值观、职业抱负等方面都各不相同, 所以个体对于成功的理解也不尽相同, 越来越多学者关注主观职业成功, 即个体对自身职业发展情况的理解和评估, 在测量上可以利用职业满意度、自我成就感等来衡量[11][12]。对于非典型性雇佣身份的员工而言, 他们的工作可能并不存在一个统一的晋升标准用以衡量客观层面上的职业成功, 所以能体现该群体对自我价值的认知的主观职业成功这一概念尤为重要[13]。

对本研究的研究对象——时尚行业的派遣制员工而言，无边界职业态度的两个维度会对主观职业成功存在不同的影响。根据职业生涯理论，在个体的职业生涯中，他们的工作行为、职业态度、价值观与工作表现之间会互相影响[14]。该理论强调，个体对自己的职业发展存在不同的理想与抱负，他们在成长过程中所形成的职业态度和价值观会深刻影响他们所理解的职业成功的内涵[12]。无边界职业态度的其一维度——无边界思想，即是个体的一种职业态度，会影响个体对主观职业成功的评价。具体而言，无边界思想反映出个体拥有在不同雇主之间灵活切换的能力，他们对于职业选择和规划更加自主，追求心理上的价值实现[7]，这种高度的自主性展现了他们对于自己职业的高度掌控，也会带来更高的主观职业成功评价。基于以上论述，提出如下假设。

H1a: 对时尚行业派遣员工而言，无边界思想与主观职业成功正相关。

相较之下，无边界职业态度的另一个维度——组织流动性偏好则会产生相反的影响。组织流动性偏好更高的个体不满足现状，但也可能过度关注选择更好的就业环境，而缺少向内的自我职业管理意愿。过往研究发现，具有较高组织流动性偏好的员工在实际中也存在更频繁的组织间的流动行为[15]，雇主或组织不太可能会为流动性高、很可能会离职的员工提供较高的支持[16]。自我职业管理的欠缺这一内在原因和较少的组织支持这一情境因素已经被证明对员工的主观职业成功存在不利的影响[17][18]。职业生涯理论指出，个人对于主观职业成功的评价往往与内在动机和外在环境有关[19]，当个体选择更换雇主或工作是因为兴趣驱动或是为了获取更好的职业发展机会时，主观职业成功的感知可能会更高[12]，相比之下，当个体是因为压力而被迫发展出组织流动性偏好，进而导致频繁更换工作时，主观职业成功的感受会较低[20]。在中国劳动力市场的背景下，尤其是本研究所聚焦的时尚行业中，派遣员工之所以频繁地与不同雇主进行合作，大多是出于行业特点与工作性质的限制而不得不做出这样的选择，且某些合作的达成可能并非出于自愿，如，派遣员工接受工作任务时往往只能服从公司的决定而无法自主选择想要合作的企业。因此，更高的组织流动性偏好可能会带来时尚行业派遣制员工更低的主观职业成功水平。由此提出下述假设：

H1b: 对时尚行业派遣员工而言，组织流动性偏好与主观职业成功负相关。

2.2. 双重组织认同的中介作用

组织认同指的是团队或组织与员工个体趋于一致的状态[21]。Ashforth 和 Mael (1989)在此基础上提出组织认同的内涵是员工认为自己是组织的一份子、对组织产生归属感、与组织的价值观高度一致的状态和认知，且该过程是动态的和变化的[22]。社会认同理论指出，个体在社会活动中会通过社会分类，将自己的特征与社会中某一群体进行比较，将自己归入某一群体，并让自己的行为符合群体规范以将自己和其他群体区分开[23]。在组织行为学的研究中，基于社会认同理论可以得出，员工可以对自己所在的组织产生归属感和依赖感[22]，即，产生了组织认同。员工个体层面的人格类型、任职年限、工作满意度等因素，以及组织层面的组织形象、组织职业发展等因素，是影响组织认同的前因[24]-[26]。组织认同的结果变量往往与积极的工作结果相关[27]，如，提高工作满意度水平、增加动机、降低离职率[28]等。本研究认为，由于存在派遣单位和用工单位的双组织情境，时尚行业的派遣员工可能对两个单位都存在组织认同，存在双重组织认同的复杂机制。

在时尚行业派遣制员工所面对的双重组织情境下，那些具有较高无边界思想的员工更倾向于、也更习惯于与不同的团队合作，不排斥为某一组织之外的其他组织或雇主工作[4]，他们面对复杂的双重组织情境的心态更加开放包容，对待频繁变化的工作项目更加积极乐观和高效完成，进而更容易对组织产生认同。因此，无边界思想程度越高，员工在双组织情境下对两个组织产生的双重组织认同越高。而当个体认同所在的组织时，其工作动机被充分激发，工作满意度也会提高，更容易在工作中发现自己对组织的价值，拥有这种自我肯定、归属感和成就感等心理资本的员工主观上的职业成功更高[29]。基于以上论

述,本研究认为,对时尚行业的派遣员工而言,更高的无边界思想会让个体产生更高的双重组织认同,这种对组织的认同会进一步带来更高的主观职业成功,因此,双重组织认同能够解释无边界思想正向影响主观职业成功的机制,由此提出如下假设:

H2a: 对时尚行业派遣员工而言,用工单位组织认同中介了无边界思想与主观职业成功之间的关系。

H2b: 对时尚行业派遣员工而言,派遣单位组织认同中介了无边界思想与主观职业成功之间的关系。

但是,组织流动性偏好可能会对双重组织认同造成负面影响。将组织认同理论的观点与职业生涯发展理论相结合[14][22],当员工的组织流动性偏好较强时,往往该个体也会更频繁地在组织间流动[15],这就导致了他们与组织共同工作时间相对较短,难以对组织产生归属感,不太可能轻易地将自己定位为某一组织的一份子,组织认同的形成过程较为艰难。同时,组织在面对可预见离职倾向较高的员工时,不太可能给予太多的组织支持[1],员工得不到组织在情感上的连接和工作上的帮助,更难在心理上对组织产生认同感。在时尚行业的双组织情境中,组织流动性偏好越强、实际流动越频繁的那些个体与各个组织之间的交往和链接更弱,越难以对各组织产生认同。而正如前文所述,组织认同能够正向影响主观职业成功,流动性偏好则破坏了这一能够产生主观职业成功的前因。因此,较高的组织流动性偏好会抑制双重组织认同的产生,并通过降低了的组织认同进而降低个体的主观职业成功。综上,提出以下假设。

H3a: 对时尚行业派遣员工而言,用工单位组织认同中介了组织流动性偏好对主观职业成功的影响。

H3b: 对时尚行业派遣员工而言,派遣单位组织认同中介了组织流动性偏好对主观职业成功的影响。

2.3. 用工单位团队沟通的调节效应

团队沟通能够反映团队成员之间互动、交流的过程[30],它指的是个体对团队成员(包括领导、同事)之间分享信息、思想和情感的整体性感知[31]。作为团队层面的变量,团队沟通的方式和效率会影响个体的感知与行为[32]。本文研究的团队沟通是针对用工单位而言,衡量该团队成员间的沟通开放性。

当用工单位团队沟通很开放的时候,个体可以积极地与团队成员针对工作目标进行协商与交流、也更有机会表达自己的工作思路与想法,这能够强化他们作为“组织一份子”的身份[33],并发挥自己的工作价值,进而进一步提升其对职业成功的主观评价。但如果团队沟通不那么开放,尽管个体对该组织很认同,但却因为自己无法很有效地传达个人观点或无法成功接收团队成员的传达的信息[32],而感到自己对组织的满腔热血无法施展,因此对组织的认同感所带来的主观职业成功水平会不那么显著。综合上述分析,本文认为,在用工单位团队沟通更开放时,用工单位组织认同与主观职业成功的正相关关系被增强;而当团队沟通更不开放时,该正相关关系被削弱。

时尚行业派遣员工同时拥有用工单位和派遣单位,较高的用工单位团队沟通水平能够进一步强化用工单位组织认同对主观职业成功的积极影响,但与此同时,可能会削弱派遣单位情境下这二者的关系,产生“此消彼长”的竞争效应。对于该群体而言,大多数工作是和品牌方,也就是用工单位的团队进行合作,相较之下,派遣单位于员工而言缺少实际的团队工作过程和有价值的产出,因此,主观职业成功仅源自于个体情感上对派遣单位的认同感,而派遣单位组织认同对主观职业成功的促进作用有限。但若是用工单位团队沟通不那么开放时,此时在沟通中遇到困境和阻碍的员工可能会倾向于转向派遣单位寻求帮助,依靠派遣单位的领导与对方进行进一步沟通或从派遣单位获得情感上、工作上的资源支持,与派遣单位的这种对话能够提升他们的价值感,让他们感受到自己的反馈有助于改善沟通不畅的局面,增强了派遣单位组织认同与主观职业成功的正相关关系。所以,对于员工的派遣单位情境而言,如果用工单位沟通顺畅,其作用的发挥较小,而当与用工单位沟通不畅时,派遣单位的作用更加凸显。综上,提出以下假设:

H4a: 对时尚行业派遣员工而言,用工单位团队沟通调节用工单位组织认同对主观职业成功的正向影响。在用工单位团队沟通更开放时(vs 更不开放时),这一影响更显著。

H4b: 对时尚行业派遣员工而言,用工单位团队沟通调节派遣单位组织认同对主观职业成功的正向影响。在用工单位团队沟通更不开放时(vs 更开放时),这一影响更显著。

进一步,本文认为无边界职业态度通过双重组织认同并进而影响主观职业成功的中介效应,也受到用工单位团队沟通水平的调节。这也体现了主观职业成功的实现,既取决于个体的价值观和对待职业的态度,也受到团队情境的影响[34],其作用过程是由组织和个体共同产生影响的有机整体。

当用工单位团队沟通很开放时,时尚行业从业者所拥有的较高无边界思想所带来的双重组织认同,能够增强个体的主观职业成功;但若是团队沟通水平较低,信息难以有效表达、传递和接收时,虽然较高的无边界思想能够促进双重组织认同程度的增加,但用工单位组织认同对主观职业成功的积极作用却因为团队沟通水平较低而得不到特别明显的发挥,故而无边界思想通过用工单位组织认同对主观职业成功的间接促进作用也被削弱。与此同时,因为用工单位难以沟通,个体转而求助的派遣单位能够起到一定补充作用,无边界思想通过派遣单位组织认同正向影响主观职业成功的作用过程,相较于用工单位团队沟通开放性很高的时候,反而被增强。对于无边界职业态度的另一维度而言,组织流动性偏好越低的员工,其更稳定的合作关系让他们对用工单位组织认同更高,在更开放的用工单位团队沟通的作用下,他们更容易感知到职业成功,即组织流动性偏好的间接影响更显著。组织流动性偏好也可以通过降低员工的派遣单位的组织认同,对主观职业成功产生间接负向影响,相较之下,这一负向间接关系会在用工单位的沟通水平较低时才更加显著。因为在更开放的用工单位团队沟通下,即便员工组织流动性偏好偏低带来更高的派遣单位认同,但相比于高用工单位组织认同带来的积极作用,派遣单位在员工获得工作支持、开展工作便利性方面能够给予的支持较少,因此对主观职业成功的影响也较不显著。相反,在低用工单位团队沟通下,低组织流动性偏好员工会同时对用工组织和派遣组织有更高的认同感,但由于用工组织认同所发挥的积极作用被削弱,故而低组织流动性偏好通过增强员工对用工组织认同而感知职业成功的机制被削弱,但是员工通过派遣组织认同来获得职业成功感知的机制被加强。综上提出以下假设:

H5a: 对时尚行业派遣员工而言,用工单位团队沟通调节无边界思想通过用工单位组织认同影响主观职业成功的中介作用。在更开放的用工单位团队沟通时(vs 更不开放),该中介作用更显著。

H5b: 对时尚行业派遣员工而言,用工单位团队沟通调节无边界思想通过派遣单位组织认同影响主观职业成功的中介作用。在更不开放的用工单位团队沟通时(vs 更开放),该中介作用更显著。

H5c: 对时尚行业派遣员工而言,用工单位团队沟通调节组织流动性偏好通过用工单位组织认同影响主观职业成功的中介作用。在更开放的用工单位团队沟通时(vs 更不开放),该中介作用更显著。

H5d: 对时尚行业派遣员工而言,用工单位团队沟通调节组织流动性偏好通过派遣单位组织认同影响主观职业成功的中介作用。在更不开放的用工单位团队沟通时(vs 更开放),该中介作用更显著。

本文的研究模型如下图 1 所示。

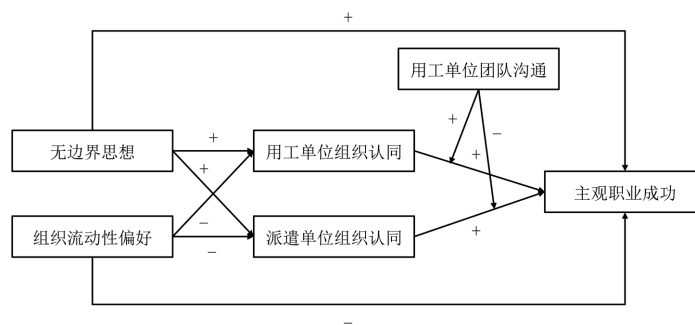


Figure 1. Research model
图 1. 研究模型

3. 研究方法

3.1. 样本选择与数据搜集

考虑到时尚行业的从业者大多拥有非典型雇佣关系，是派遣员工，且本研究目的和背景均聚焦于该行业，因此本研究对被试的范围做出了如下限制：行业需要为时尚行业，雇佣形式需要是派遣制工作且有过被派遣至用工单位工作的经历，如，签约派遣合同的摄影师被派遣至某时尚品牌的项目中从事拍摄工作。

本研究共进行了两次问卷发放，累计回收问卷 558 份，得到有效问卷 416 份，有效率 74.55%。其中，第一次问卷与国内开设有模特专业的高校合作，线上发放。模特群体大多符合本研究对被试的要求，其签约的经纪公司为派遣单位，进行实际拍摄或走秀的品牌公司为用工单位。该轮问卷共发放 277 份，删去了存在明显不认真作答行为的无效问卷 22 份和并不具有双组织情境工作经历的问卷 96 份后，剩余有效问卷 160 份，有效率 57.76%。第二次的问卷是在 2022 年上海时装周期间线下发放，实地采访时装周参与者，并邀请其中符合本研究样本要求的从业者们现场填写问卷，回收的 281 份问卷中，对 25 份无效问卷进行了剔除，剩余有效问卷 256 份，有效率 91.10%。

3.2. 变量测量

本研究运用成熟量表对涉及的变量进行测量，采用李克特 5 点评分法，1 至 5 分别代表“完全不符合”到“完全符合”（其中，在测量组织流动性偏好时，1 至 5 分别代表“完全符合”到“完全不符合”）。

无边界思想与组织流动性偏好：采用 Briscoe 等(2006)开发的无边界职业态度量表[10]，两个维度分别有 8 个和 5 个题项，无边界思想维度的 Cronbach's α 系数为 0.926，组织流动性偏好的 Cronbach's α 系数为 0.781。

用工单位组织认同与派遣单位组织认同：均采用 Mael 和 Ashforth (1992)开发的 6 题项量表[35]。考虑到本研究具有双重组织情境，在各个题项前增加“我合作的品牌”或“我的公司”以进行区分。用工单位组织认同的 Cronbach's α 系数为 0.876，派遣单位组织认同的 Cronbach's α 系数为 0.886。

主观职业成功：采用 Greenhaus 等(1990)开发的 5 题项量表[36]。Cronbach's α 系数为 0.945。

用工单位团队沟通：采用 O'Reilly 和 Roberts (1977)开发的 5 题项量表[37]。Cronbach's α 系数为 0.948。

控制变量：本研究控制了被试的年龄、性别、教育水平和工作时长。

4. 研究结果

4.1. 验证性因子分析

本文借助 jamovi 对无边界思想(BM)、组织流动性偏好(OMP)、用工单位组织认同(EOI)、派遣单位组织认同(DOI)、主观职业成功(SCS)、用工单位团队沟通(TC)这六个变量进行验证性因子分析。六因子基准模型(BM, OMP, EOI, DOI, SCS, TC)的拟合效果最好($\chi^2 = 1502$, $df = 545$, RMSEA = 0.065)，优于五因子模型(BM + OMP, EOI, DOI, SCS, TC)的拟合效果($\chi^2 = 2142$, $df = 550$, RMSEA = 0.083)，优于四因子模型(BM + OMP, EOI + DOI, TC, SCS)的拟合效果($\chi^2 = 2727$, $df = 554$, RMSEA = 0.097)，优于三因子模型(BM + OMP, EOI + DOI, TC + SCS)的拟合效果($\chi^2 = 4385$, $df = 557$, RMSEA = 0.129)，优于双因子模型(BM + OMP + EOI + DOI, TC + SCS)的拟合效果($\chi^2 = 6075$, $df = 559$, RMSEA = 0.154)，也优于单因子模型(BM + OMP + EOI + DOI + TC + SCS)的拟合效果($\chi^2 = 6789$, $df = 560$, RMSEA = 0.164)。说明各个量表具有良好的区分效度。

4.2. 描述性统计与相关性分析

表 1 显示了各个变量的均值、标准差及相关性。

Table 1. Means, standard deviation and correlations
表 1. 均值、标准差与相关性系数

	AGE	GEN	EDU	WT	BM	OMP	EOI	DOI	TC	SCS
1. 年龄(AGE)										
2. 性别(GEN)	-0.194**									
3. 教育水平(EDU)	0.042	0.040								
4. 工作时长(WT)	0.340**	-0.109*	-0.111*							
5. 无边界思想(BM)	0.069	-0.108*	-0.007	0.106*						
6. 组织流动性偏好(OMP)	-0.034	0.107*	0.095	-0.009	-0.160**					
7. 用工单位组织认同(EOI)	-0.007	-0.013	-0.076	0.008	0.207**	-0.503**				
8. 派遣单位组织认同(DOI)	0.010	-0.041	-0.065	0.059	0.273**	-0.372**	0.562**			
9. 用工单位团队沟通(TC)	-0.008	-0.079	-0.093	0.099*	0.510**	-0.328**	0.416**	0.422**		
10. 主观职业成功(SCS)	0.057	-0.020	0.000	-0.022	0.325**	-0.328**	0.415**	0.397**	0.423**	
均值	2.29	2.86	3.05	3.53	3.99	2.81	4.04	3.52	3.69	3.55
标准差	0.779	0.778	1.700	0.519	0.769	0.786	0.743	0.784	0.773	0.802

注: *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ 。

4.3. 回归分析与假设检验

本研究利用 SPSS26.0 进行回归分析。

4.3.1. 主效应检验

如表 2 所示, Model 5 是四个控制变量与因变量 SCS 的回归分析结果, Model 6 在 Model 5 的基础上加入了自变量 BM 和 OMP。结果表明, BM 显著正向影响 SCS ($b = 0.298$); OMP 则显著负向影响 SCS ($b = -0.294$)。假设 H1a、H1b 成立。

4.3.2. 中介效应检验

Model 2 与 Model 4 显示, BM 显著正向影响 EOI ($b = 0.140$)与 DOI ($b = 0.221$); 而 OMP 显著负向影响 EOI ($b = -0.483$)与 DOI ($b = -0.332$)。Model 7 在 Model 6 的基础上, 加入了中介变量 DOI 与 EOI, 结果显示, EOI ($b = 0.214$)和 DOI ($b = 0.186$)均显著正向影响因变量 SCS, 此时, 自变量 BM 对因变量 SCS 的影响仍然显著($b = 0.227$), 自变量 OMP 对因变量 SCS 的影响也仍然显著($b = -0.129$)。以上分析证明了 DOI 和 EOI 在 BM、OMP 对 SCS 的影响过程中起到部分中介作用。假设 H2a、H2b、H3a、H3b 得到初步支持。

Table 2. Regression analysis results
表 2. 回归分析结果

	用工单位组织认同(EOI)		派遣单位组织认同(DOI)		主观职业成功(SCS)		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
截距项	3.780***	4.313***	3.913***	3.777***	3.513***	3.346***	1.357**
年龄(AGE)	-0.006	-0.025	-0.013	-0.032	0.073	0.051	0.062
性别(GEN)	-0.019	0.087	-0.061	0.031	-0.019	0.078	0.053

续表

教育水平(EDU)	-0.076	-0.030	-0.056	-0.026	-0.008	0.018	0.030
工作时长(WT)	0.000	0.000	0.024	0.019	-0.023	-0.030	-0.034
无边界思想(BM)		0.140*		0.221***		0.298***	0.227***
组织流动性偏好(OMP)		-0.483***		-0.332***		-0.294***	-0.129*
用工单位组织认同(EOI)							0.214**
派遣单位组织认同(DOI)							0.186**
R ²	0.006	0.274***	0.008	0.189***	0.005	0.190***	0.255***
ΔR^2		0.268		0.181		0.185	0.250

接着利用 Mplus8.0 进行 2000 次的 bootstrap 抽样, 以进一步检验 DOI 和 EOI 的双重中介效应。

“BM→EOI→SCS”这一中介路径的间接效应值为 0.030, 显著为正(99% CI 为[0.001, 0.082], 不包含 0); “BM→DOI→SCS”这一中介路径的间接效应值为 0.041, 显著为正(99% CI 为[0.007, 0.104], 不包含 0), 假设 H2b 成立。

“OMP→EOI→SCS”这一中介路径的间接效应值为-0.103, 显著为负(99% CI 为[-0.195, -0.023], 不包含 0), 假设 H3a 成立; “OMP→DOI→SCS”这一中介路径的间接效应值为-0.062, 显著为负(99% CI 为[-0.121, -0.017], 不包含 0), 假设 H3b 成立。

路径系数图如图 2 所示。

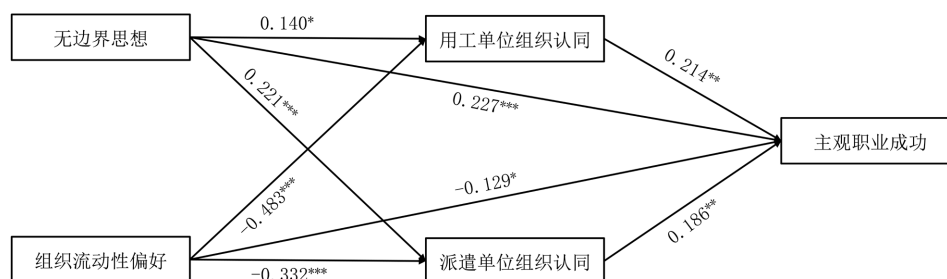


Figure 2. Path coefficient diagram

图 2. 路径系数图

4.3.3. 调节效应检验

运用 Mplus 8.0 软件进行 2000 次的 bootstrap 抽样, 以检验 TC 在 EOI 与 SCS、DOI 与 SCS 之间的调节效应。

在高 TC 时(+1 sd), EOI 对 SCS 的影响显著为正($b = 0.255$), 而在低 TC 时(-1 sd), 二者的关系变得不再显著($b = 0.080, p = 0.258$), 两种取值下的斜率差异值为 0.175 ($p < 0.05$), 说明 TC 在 EOI 影响 SCS 的过程中起到调节作用, 假设 H4a 成立。绘制简单斜率检验图如图 3 所示, 可以直观看出, 相较于较低水平的情况下, 当 TC 处于较高水平时, EOI 对 SCS 的正向影响更显著。

在高 TC 时(+1 sd), DOI 和 SCS 之间的关系不显著($b = 0.051, p = 0.536$), 而在低 TC 时(-1 sd), 二者之间的影响关系变得显著为正($b = 0.260$), 两种取值下的斜率差异值为-0.209 ($p < 0.05$), 说明 TC 在 EOI 影响 SCS 的过程中起到调节作用, 假设 H4b 成立。绘制简单斜率检验图如图 4 所示, 可以直观看出, 相较于较高水平的情况下, 当 TC 处于较低水平时, EOI 对 SCS 的正向影响更显著。

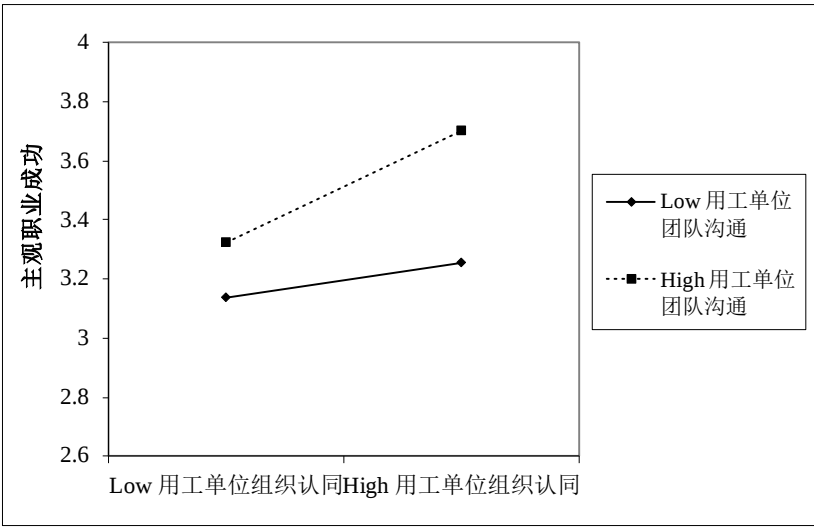


Figure 3. The moderating effect of team communication of employing organization on the relationship between identification of employing organization and subjective career success
图 3. 用工单位团队沟通对用工单位组织认同与主观职业成功之间影响的调节作用

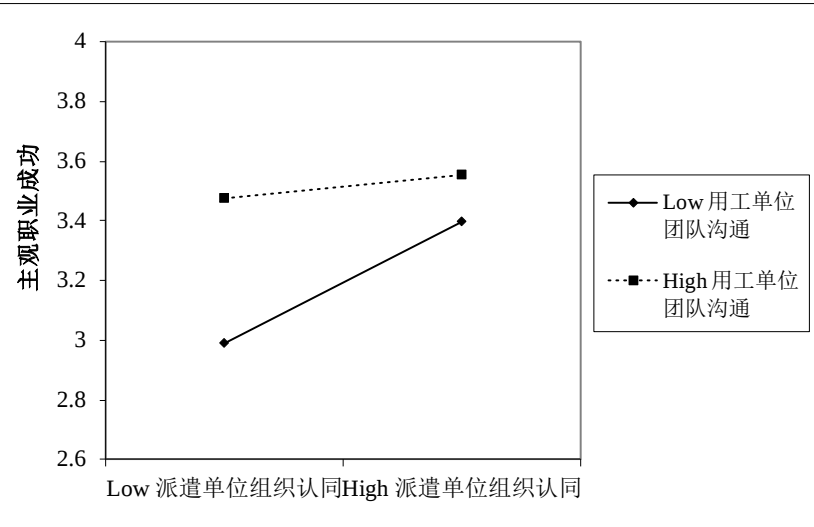


Figure 4. The moderating effect of team communication of employing organization on the relationship between identification of dispatching organization and subjective career success
图 4. 用工单位团队沟通水平对派遣单位组织认同与主观职业成功之间影响的调节作用

4.3.4. 有调节的双重中介效应检验

同样运用 Mplus8.0 软件进行 2000 次的 bootstrap 抽样，对有调节的中介效应进行检验。

根据表 3，在“BM→EOI→SCS”的中介路径中：当 TC 处于较高水平时(+1 sd)，间接效应值为 0.036，95% CI 为[0.008, 0.080]，不包含 0，间接效应显著；而当 TC 处于较低水平时(-1 sd)，间接效应值为 0.011，95% CI 为[-0.005, 0.043]，包含 0，间接效应不再显著；两种情况下的间接效应差值为 0.025，95% CI 为 [0.003, 0.072]，不包含 0，说明在不同水平的 TC 下，EOI 在 BM 和 SCS 之间起到的中介效应存在明显差异，假设 H5a 成立。在“OMP→EOI→SCS”的中介路径中：当 TC 处于较高水平时(+1 sd)，间接效应值为-0.123，95% CI 为[-0.200, -0.051]，不包含 0，间接效应显著；而当 TC 处于较低水平时(-1 sd)，间接效应值为-0.039，95% CI 为[-0.102, 0.031]，包含 0，间接效应不再显著；两种情况下的间接效应差值为

-0.085, 95% CI 为[-0.175, -0.013], 不包含 0, 说明在不同水平的 TC 下, EOI 在 OMP 和 SCS 之间起到的中介效应存在明显差异, 假设 H5b 成立。

Table 3. Moderated mediating effect test of the path “BM/OMP→EOI→SCS”

表 3. “BM/OMP→EOI→SCS” 有调节的中介效应检验

		Estimate	S.E.	Lower 2.5%	Upper 2.5%
BM→EOI→SCS	高用工单位团队沟通(+1 sd)	0.036	0.018	0.008	0.080
	低用工单位团队沟通(-1 sd)	0.011	0.012	-0.005	0.043
	二者差值	0.025	0.017	0.003	0.072
OMP→EOI→SCS	高用工单位团队沟通(+1 sd)	-0.123	0.038	-0.200	-0.051
	低用工单位团队沟通(-1 sd)	-0.039	0.034	-0.102	0.031
	二者差值	-0.085	0.041	-0.175	-0.013

注: BM = 无边界思想, OMP = 组织流动性偏好, SCS = 主观职业成功, EOI = 用工单位组织认同。

根据表 4, 在“BM→DOI→SCS”的中介路径中: 当 TC 处于较高水平时(+1 sd), 间接效应值为 0.011, 95% CI 为[-0.020, 0.058], 包含 0, 间接效应不显著; 而当 TC 处于较低水平时(-1 sd), 间接效应值为 0.057, 95% CI 为[0.020, 0.123], 不包含 0, 间接效应显著; 两种情况下的间接效应差值为-0.046, 95% CI 为[-0.121, -0.006], 不包含 0, 说明在不同水平的 TC 下, DOI 在 BM 和 SCS 之间起到的中介效应存在明显差异, 假设 H5c 成立。在“OMP→DOI→SCS”的中介路径中: 当 TC 处于较高水平时(+1 sd), 间接效应值为-0.017, 95% CI 为[-0.073, 0.034], 包含 0, 间接效应不显著; 而当 TC 处于较低水平时(-1 sd), 间接效应值为-0.086, 95% CI 为[-0.147, -0.042], 不包含 0, 间接效应显著; 两种情况下的间接效应差值为 0.069, 95% CI 为[0.010, 0.151], 不包含 0, 说明在不同水平的 TC 下, DOI 在 OMP 和 SCS 之间起到的中介效应存在明显差异, 假设 H5d 成立。

Table 4. Moderated mediating effect test of the path “BM/OMP→DOI→SCS”

表 4. “BM/OMP→DOI→SCS” 有调节的中介效应检验

		Estimate	S.E.	Lower 2.5%	Upper 2.5%
BM→DOI→SCS	高用工单位团队沟通(+1 sd)	0.011	0.019	-0.020	0.058
	低用工单位团队沟通(-1 sd)	0.057	0.026	0.020	0.123
	二者差值	-0.046	0.028	-0.121	-0.006
OMP→DOI→SCS	高用工单位团队沟通(+1 sd)	-0.017	0.027	-0.073	0.034
	低用工单位团队沟通(-1 sd)	-0.086	0.026	-0.147	-0.042
	二者差值	0.069	0.035	0.010	0.151

注: BM = 无边界思想, OMP = 组织流动性偏好, SCS = 主观职业成功, DOI = 派遣单位组织认同。

5. 结论与讨论

5.1. 研究结论

通过数据分析, 本文所提出的各个假设均得到了实证支持。最终得出如下结论: 时尚行业的双组织情境下, 派遣员工所拥有的无边界职业态度的两个维度对主观职业成功的作用存在差异, 其中, 无边界思想正向影响双重组织认同和主观职业成功, 而组织流动性偏好对此的影响则是负向的; 双重组织认同

中介了无边界职业态度对主观职业成功的影响；此外，作为团队层面的情境因素，用工单位团队沟通在双重组织认同影响主观职业成功的过程中、无边界职业态度通过双重组织认同这一中介变量间接影响主观职业成功的过程中，起到调节作用。

5.2. 理论贡献

第一，拓展了双组织情境下的组织认同这一变量的研究。近年来，随着平台经济的发展，员工对于自己职业发展路径有了更多选择，其中，针对员工可能面对的双组织情境的相关研究，大多聚焦于组织承诺这一变量，对于其他变量的关注度不够，缺乏多样前因和结果变量的验证。本研究综合考虑了个体层面的职业态度、组织认同、职业成功和团队层面的沟通水平，建立了一个较为完善的双组织情境模型。

第二，为无边界职业态度与职业成功相关研究提供了证据。Arthur 等学者呼吁未来研究要更多关注无边界职业态度与职业成功这两个研究领域之间的整合[12]。现有的实证研究发现了这二者的关系存在不一致[38]-[40]。本研究为这种不一致提供了解释，认为可能是由无边界职业态度的两个维度造成的。其中，会带来非适应性结果的组织流动性偏好这一维度揭示了无边界职业态度的黑暗面，值得被后续研究关注。

第三，提出了用工单位团队沟通作为调节变量。本研究发现，在双重组织认同影响主观职业成功的过程中，用工单位团队沟通的水平是该机制发挥作用的边界条件。支持了团队沟通是一种组织识别工具的观点[41]。同时，本文发现，在不同水平的用工单位团队沟通下，双重组织认同促进主观职业成功的效果和程度存在“此消彼长”的竞争关系，这说明组织认同作用的发挥受到情境的限制。

第四，对非典型性雇佣关系者这一群体有了更深入的洞察。目前，仅有少量研究探讨了以派遣员工为代表的非典型雇佣关系员工的无边界职业态度，本研究的被试触达了大量的派遣员工，在该群体同时处于双重组织的复杂情境中挖掘了其无边界职业态度产生影响的内在心理机制，回应了李虎的呼吁[42]。

5.3. 实践启示

对组织而言，在选拔和聘用员工时，应尽量避免选择频繁换工作、难以认同本组织的候选人，以避免其突然离职给组织带来的管理难题，同时，组织可以多加考虑录用职业经历稳定但拥有开放的合作心态的候选人，利用他们的特点与客户建立长久稳定的关系。其次，企业要给非典型雇佣关系的员工提供一定职业发展与生涯管理的支持，以培养他们对企业的认同和忠诚，降低人员流动率。再次，用工单位要多和被派遣过来的员工沟通，获得他们的认同以更好地促进合作与推进项目；派遣单位要多加关注签约在外的员工，定期联系和沟通，聆听他们对用工单位的意见与建议并给予组织支持，以加强他们与自己这一派遣单位的联系。

对派遣员工个人而言，要以开放、包容的心态去对待与不同单位、不同团队间的合作，在不同的项目历练中提高自己的竞争力；尝试与客户、派遣单位建立长久的合作关系，并持续巩固，以寻求日后更多的、更稳定的合作机会；培养自己的沟通能力，与双重组织都保持良好的沟通关系，在沟通中、献言建策的过程中进一步提高自己对团队的贡献，实现职业成功。

5.4. 研究局限与展望

首先，精准触达时尚行业的派遣制员工有较大难度，因此本研究的数据很大一部分是线下现场收取的，难以实现跨时间点收集，横断面数据存在一定局限性。未来研究可以通过滚雪球等方式招募一批样本，并通过电子邮件、微信群等方式对其追踪调查。

其次，本研究从仅从员工自评的角度考虑了用工单位的团队沟通水平的调节作用，缺少对于派遣单位团队沟通水平或二者交互项的考虑，如果两个组织的沟通都很开放，可能起到“1+1>2”的效果，未

来研究可以将双组织情境的团队沟通均纳入模型。同时,未来的研究可以从团队中抽取多名员工进行配对,通过团队成员均值或领导评价来测量团队沟通,并采用多层次线性模型来检验跨层级的调节效应。

最后,本研究聚焦于时尚行业的派遣员工,所得出的结论对于其他行业的派遣员工的普适性有待后续验证。同时,派遣员工属于非典型雇佣身份,同属于非典型雇佣身份的多职业者也可能处于双组织情境中,但相较于派遣员工可能迫于压力而更换雇主,多职业者从事不同职业、从属于多个组织的原因可能更加复杂。未来研究中可尝试通过更广泛的行业协会、社交媒体专业社群等渠道进行更为分层的抽样,以提高样本的代表性。

参考文献

- [1] 陈驰茵,翁灵双. 雇佣身份多样性情境下的员工工作场所包容感: 匹配理论视角下的形成机制研究[J]. 中国人力资源开发, 2021, 38(8): 6-20.
- [2] Cappelli, P. and Keller, J. (2013) Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review*, **38**, 575-596. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0302>
- [3] Defillippi, R.J. and Arthur, M.B. (1994) The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, **15**, 307-324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- [4] Arthur, M.B. and Rousseau, D.M. (1996) *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford University Press.
- [5] Sweet, S. and Meiksins, P. (2008) *Changing Contours of Work: Jobs and Opportunities in the New Economy*. Sage.
- [6] Sullivan, S.E. and Arthur, M.B. (2006) The Evolution of the Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility. *Journal of Vocational Behavior*, **69**, 19-29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- [7] Arthur, M.B. (1994) The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, **15**, 295-306. <https://doi.org/10.1002/job.4030150402>
- [8] 任茜. 无边界职业态度对主观职业成功的影响: 双重组织认同的中介影响机制[D]: [硕士学位论文]. 上海: 东华大学, 2023.
- [9] Guan, Y., Arthur, M.B., Khapova, S.N., Hall, R.J. and Lord, R.G. (2019) Career Boundarylessness and Career Success: A Review, Integration and Guide to Future Research. *Journal of Vocational Behavior*, **110**, 390-402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.013>
- [10] Briscoe, J.P., Hall, D.T. and Frautschy DeMuth, R.L. (2006) Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration. *Journal of Vocational Behavior*, **69**, 30-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- [11] 栾宇翔, 赵国龙. 亲组织不道德行为与职业成功的交叉滞后分析[J]. 领导科学, 2025(5): 110-118.
- [12] Arthur, M.B., Khapova, S.N. and Wilderom, C.P.M. (2005) Career Success in a Boundaryless Career World. *Journal of Organizational Behavior*, **26**, 177-202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- [13] Weick, K.E. (1996) Enactment and the Boundary Less Career: Organizing as We Work. In: Arthur, M.B. and Rousseau, D.M., Eds., *The Boundaryless Career*, Oxford University Press, 40-57. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195100143.003.0003>
- [14] Rothwell, W.J. and Sredl, H.J. (1992) *The ASTD Reference Guide to Professional Human Resource Development Roles and Competencies*. 2nd Edition, HRD Press.
- [15] Verbruggen, M. (2012) Psychological Mobility and Career Success in the 'New' Career Climate. *Journal of Vocational Behavior*, **81**, 289-297. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.010>
- [16] Forrier, A. and Sels, L. (2003) Temporary Employment and Employability: Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees in Belgium. *Work, Employment and Society*, **17**, 641-666. <https://doi.org/10.1177/0950017003174003>
- [17] Orpen, C. (1994) The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success. *International Journal of Manpower*, **15**, 27-37. <https://doi.org/10.1108/01437729410053617>
- [18] De Vos, A., Dewettinck, K. and Buyens, D. (2009) The Professional Career on the Right Track: A Study on the Interaction between Career Self-Management and Organizational Career Management in Explaining Employee Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **18**, 55-80. <https://doi.org/10.1080/13594320801966257>
- [19] Kondratuk, T.B., Hausdorf, P.A., Korabik, K. and Rosin, H.M. (2004) Linking Career Mobility with Corporate Loyalty: How Does Job Change Relate to Organizational Commitment? *Journal of Vocational Behavior*, **65**, 332-349.

- <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.08.004>
- [20] Maertz, C.P. and Griffeth, R.W. (2004) Eight Motivational Forces and Voluntary Turnover: A Theoretical Synthesis with Implications for Research. *Journal of Management*, **30**, 667-683. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.04.001>
- [21] March, J.G. and Simon, H.A. (1958) Organizations. Wiley.
- [22] Ashforth, B.E. and Mael, F. (1989) Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, **14**, 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- [23] Tajfel, H. (1974) Social Identity and Intergroup Behaviour. *Social Science Information*, **13**, 65-93. <https://doi.org/10.1177/053901847401300204>
- [24] Bhattacharya, C.B., Rao, H. and Glynn, M.A. (1995) Understanding the Bond of Identification: An Investigation of Its Correlates among Art Museum Members. *Journal of Marketing*, **59**, 46-57. <https://doi.org/10.1177/002224299505900404>
- [25] 喻登科, 严红玲, 吴文君. 知识型员工知性特质与创新潜能: 组织认同的中介调节作用[J]. 科技进步与对策, 2021, 38(24): 142-150.
- [26] Zhu, J., Xu, S. and Zhang, B. (2020) The Paradoxical Effect of Inclusive Leadership on Subordinates' Creativity. *Frontiers in Psychology*, **10**, Article ID: 2960. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02960>
- [27] He, H. and Brown, A.D. (2013) Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research. *Group & Organization Management*, **38**, 3-35. <https://doi.org/10.1177/1059601112473815>
- [28] Zhou, Q., Martinez, L.F., Ferreira, A.I. and Rodrigues, P. (2016) Supervisor Support, Role Ambiguity and Productivity Associated with Presenteeism: A Longitudinal Study. *Journal of Business Research*, **69**, 3380-3387. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.006>
- [29] 周文霞, 谢宝国, 辛迅, 等. 人力资本、社会资本和心理资本影响中国员工职业成功的元分析[J]. 心理学报, 2015, 47(2): 251-263.
- [30] 吴隆增, 刘军, 梁淑美, 等. 辱虐管理与团队绩效: 团队沟通与集体效能的中介效应[J]. 管理评论, 2013, 25(8): 151-159.
- [31] Patrashkova-Volzdoska, R.R., McComb, S.A., Green, S.G. and Compton, W.D. (2003) Examining a Curvilinear Relationship between Communication Frequency and Team Performance in Cross-Functional Project Teams. *IEEE Transactions on Engineering Management*, **50**, 262-269. <https://doi.org/10.1109/tem.2003.817298>
- [32] 杨付, 张丽华. 团队沟通、工作不安全氛围对创新行为的影响: 创造力自我效能感的调节作用[J]. 心理学报, 2012, 44(10): 1383-1401.
- [33] 李金生, 乔盈. 高新技术企业研发团队沟通行为对自主创新绩效的影响——以知识吸收能力为中介变量[J]. 科技进步与对策, 2020, 37(11): 136-144.
- [34] 王婷, 杨付. 无边界职业生涯下职业成功的诱因与机制[J]. 心理科学进展, 2018, 26(8): 1488-1500.
- [35] Mael, F. and Ashforth, B.E. (1992) Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, **13**, 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- [36] Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. and Wormley, W.M. (1990) Effects of Race on Organizational Experience, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, **33**, 64-86. <https://doi.org/10.2307/256352>
- [37] O'Reilly, C.A. and Roberts, K.H. (1977) Task Group Structure, Communication, and Effectiveness in Three Organizations. *Journal of Applied Psychology*, **62**, 674-681. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.6.674>
- [38] Briscoe, J.P., Henagan, S.C., Burton, J.P. and Murphy, W.M. (2012) Coping with an Insecure Employment Environment: The Differing Roles of Protean and Boundaryless Career Orientations. *Journal of Vocational Behavior*, **80**, 308-316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.008>
- [39] 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.
- [40] Enache, M., Sallan, J.M., Simo, P. and Fernandez, V. (2011) Examining the Impact of Protean and Boundaryless Career Attitudes Upon Subjective Career Success. *Journal of Management & Organization*, **17**, 459-473. <https://doi.org/10.5172/jmo.2011.17.4.459>
- [41] Turner, J.C., Oakes, P.J., Haslam, S.A. and McGarty, C. (1994) Self and Collective: Cognition and Social Context. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **20**, 454-463. <https://doi.org/10.1177/0146167294205002>
- [42] 李虎. 临时性员工管理: 文献综述和趋势展望[J]. 经济体制改革, 2013(1): 112-116.