

# 职业嵌入与大学生村官工作绩效关系的实证研究

——以中部 3 省为例

施丹<sup>1</sup>, 孟素菊<sup>1</sup>, 陈典<sup>2</sup>

(1. 华中农业大学 经济管理学院/湖北农村发展研究中心, 湖北 武汉 430070;

2. 加州大学伯克利分校 文理学院, 美国 伯克利 94720)



**摘要** 基于我国中部 3 省 220 名大学生村官问卷调查所得的数据, 实证研究了职业嵌入对工作绩效的影响及主动性人格在两者间的调节作用。结果表明: 职业嵌入对大学生村官的核心任务绩效、组织公民行为和创造力具有显著的正向影响; 职业嵌入各维度对大学生村官的工作绩效产生不同程度的正向影响; 主动性人格在职业嵌入与大学生村官组织公民行为之间具有正向调节作用。

**关键词** 职业嵌入; 大学生村官; 工作绩效; 主动性人格; 新农村建设

**中图分类号:** C 931 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-3456(2014)05-0125-06

选聘大学生村官赴村任职是我国解决“三农”问题的一项重大举措, 对促进新农村建设、培养锻炼年轻干部和缓解大学毕业生就业难的问题意义重大<sup>[1]</sup>。然而, 一些学者的实地调研显示, 目前部分大学生村官沦为村务工作中的“秘书人员”、农村社会的“边缘人”和“弱化的国家政策嵌入者”<sup>[2]</sup>, 难以对农村发展起到实际促进作用<sup>[3]</sup>。如何提高大学生村官的工作绩效、确保该群体在农村基层工作中“干得好”是当前大学生村官计划亟待解决的现实问题。

嵌入理论是近年来兴起于西方管理学界的新理论, 为回答“员工为什么离职”开辟了全新的视角。目前学者就嵌入与员工离职意愿<sup>[4-6]</sup>、组织信任与组织承诺<sup>[7]</sup>、工作绩效<sup>[8-9]</sup>等组织行为学变量之间的关系展开了一系列的实证研究。然而, 现有研究主要关注的是工作和组织层面的嵌入, 对职业嵌入研究还较为缺乏, 且大多探讨的是嵌入对工作绩效的直接影响, 忽视了人格特征在两者间发挥的调节作用<sup>[10]</sup>。从个体与环境交互的视角来看<sup>[11]</sup>, 人格可能会影响个体对工作环境的看法与认知, 进而采取不同的工作行为<sup>[12]</sup>。

本文拟以大学生村官这一特殊职业群体为研究对象, 以我国中部 3 省为例, 探讨职业嵌入及其不同

纬度对大学生村官工作绩效的影响及主动性人格在两者关系之间起到的调节作用, 以期丰富和完善现有嵌入理论, 深化学术界对职业嵌入与工作绩效关系的认识, 同时为提升大学生村官的工作绩效、促进大学生村官计划的有效实施提供理论借鉴。

## 一、文献回顾及研究假设

### 1. 职业嵌入与工作绩效

Feldman 等<sup>[13]</sup>最早提出职业嵌入(occupational embeddedness)的概念, 用以表征促使员工留在当前职业的各种力量的集合。职业嵌入主要包括联系、匹配和牺牲 3 个维度。其中, 职业联系反映员工在职业中与他人或机构联系的紧密程度; 职业匹配用以衡量员工对职业感知的内在相容性和外在舒适性; 职业牺牲指的是员工对职业转换所造成的所有物质财富和人力资本投资损失的认知。

工作绩效一直是组织行为学关注的焦点, 近年来这一概念逐渐扩展为 3 个重要部分: 核心任务绩效、组织公民行为和反生产行为<sup>[14]</sup>。此外, 近年来, 创造力在促进组织快速适应商业环境中发挥了日益重要的作用, 因而被视为评价个体绩效的一个新的

收稿日期: 2013-08-02

基金项目: 国家自然科学基金项目“差序氛围、工作价值观对新生代农民工敬业行为的跨层次作用机理研究”(71303086); 教育部人文社会科学青年基金项目“认同视角下新生代村官的职业体面感及其对敬业行为影响研究”(12YJC630168); 中央高校基本科研业务费专项资金资助(2013QC013)。

作者简介: 施丹(1982-), 女, 副教授, 博士; 研究方向: 农村人力资源管理与开发。E-mail: juliasd@163.com

独立指标<sup>[15]</sup>。结合大学生村官的实际工作状况,本研究重点关注工作绩效的 3 个部分:核心任务绩效、组织公民行为和创造力。

Ng 等的实证研究发现,在控制了工作嵌入的作用后,职业嵌入仍能对员工的工作绩效产生积极影响<sup>[10]</sup>。这可能是由于:职业嵌入水平较高的个体对自己的职业身份有着更清晰的认知。根据社会认同理论,当个体意识到他属于特定群体时,会有更强的动力去维护和强化自己的成员身份<sup>[16]</sup>,进而会努力做好自己的本职工作和角色外工作<sup>[17]</sup>。此外,依据“吸引—选择—磨合”模型,高职业嵌入水平意味着个体的兴趣、能力和个性与职业具有较好的匹配,更容易在从事的职业中获得成功<sup>[18]</sup>。相反,低职业嵌入水平的个体可能会主动离职或因为达不到绩效标准而面临淘汰<sup>[19]</sup>。受到地区政策差异、区域经济发展不平衡、个体职业价值观多元化等因素的影响,大学生村官的职业嵌入水平存在较大差异,进而可能引起不同的工作表现。根据以上推论,本研究提出如下假设:

假设 1<sub>a</sub>:职业嵌入正向影响大学生村官的核心任务绩效;

假设 1<sub>b</sub>:职业嵌入正向影响大学生村官的组织公民行为;

假设 1<sub>c</sub>:职业嵌入正向影响大学生村官的创造力。

## 2. 主动性人格的调节作用

主动性人格是个体主动采取行动影响其周围环境的一种稳定的倾向<sup>[20]</sup>。主动性人格具有个体差异,并进一步导致这些个体在环境中的行为表现出较大差异<sup>[21]</sup>。Crant 通过实证研究发现,在控制了经验、责任心和社会赞许性等某些特定变量后,主动性人格仍可以显著预测工作绩效<sup>[22]</sup>。Thompson 的研究证实了具备主动性人格的个体能够通过发展社会网络获取资源和自主权,进而取得更好的工作绩效<sup>[23]</sup>。Harvey 等实证检验了主动性人格在人际冲突与工作表现之间的调节作用。结果表明,具有高主动性人格的员工尽管遭遇人际冲突,仍能够坚持目标完成任务,而缺乏主动性人格的员工则会因为消极情绪而影响绩效<sup>[24]</sup>。作为乡村社会的外来“嵌入者”,主动性人格对于大学生“村官”尤为重要。从人与环境交互的视角来看,主动性人格有助于大学生村官更为积极地看待在职业中形成的各种嵌入力量,尽快地进入工作角色,适应农村基层工作环

境,更好地完成任务。根据以上推论,本研究提出如下假设:

假设 2<sub>a</sub>:主动性人格在职业嵌入和大学生村官的核心工作行为之间具有调节作用,即较强的主动性人格会增强职业嵌入对大学生村官核心任务绩效的正向影响;

假设 2<sub>b</sub>:主动性人格在职业嵌入和大学生村官的组织公民行为之间具有调节作用,即较强的主动性人格会增强职业嵌入对大学生村官组织公民行为的正向影响;

假设 2<sub>c</sub>:主动性人格在职业嵌入和大学生村官的创造力之间具有调节作用,即较强的主动性人格会增强职业嵌入对大学生村官创造力的正向影响。

## 二、研究设计

### 1. 样本选取与数据收集

研究采用问卷调查法收集数据以检验提出的研究假设。问卷发放的对象为选聘到农村基层担任村党支部书记助理或村委会主任助理的高校毕业生,即大学生村官。样本来自我国中部湖北、河南、江西等 3 省的村、社区、乡镇和街道办事处。问卷采用匿名方式,通过实地调研和 E-mail 调研等形式发放。共发放问卷 300 份,回收 250 份,其中有效问卷 220 份,有效率为 88.0%。

220 份样本的基本特征为:男性 55.0%;工作年限在 1 年以下、1~2 年的大学生村官分别为 47.2%、40.3%;户籍所在地为本地的占 84.0%。本文所用的分析软件为 SPSS 16.0。

### 2. 变量测量

对职业嵌入的测量采用 Ng 等<sup>[10]</sup>编制的 3 维度量表,包括职业牺牲、职业匹配和职业联系 3 个维度,其中,职业牺牲和职业匹配的测量主要采用 Likert 5 点量表评分,1 表示完全不同意,5 表示完全同意。为了保持测量方式的一致性,对职业联系的测量方式进行了修改,将原始量表测量客观联系数量(如“你在工作中会与多少同行保持有规律的联系”)改为评价主观感受(“我在工作中有机会与很多同行接触”),修正后得到 10 个题项,对 3 个维度所有题项得分加总平均来反映整体的职业嵌入水平。

对主动性人格的测量采用商佳音等<sup>[25]</sup>编制的单维度量表,共 11 个题项。

对核心任务绩效的测量主要采用 Williams 等<sup>[26]</sup>的单维度量表,修正得到 4 个题项,对组织公民行为

的测量也采用 Williams 等<sup>[27]</sup>的单维度量表,修正得到3个题项;对创造力的测量主要从 Baer 等<sup>[28]</sup>的量表中选取了4个题项,修正得到3个题项。

为了检验提出的维度结构,本文采用正交旋转的主成分因子分析法,各维度特征值均大于1,各研究变量的累计方差贡献率均超过60.0%,各指标载荷系数均大于0.6,除了职业联系的 Cronbach's  $\alpha$  值略小于0.7之外,各研究变量的 Cronbach's  $\alpha$  值均大于0.7,表现出良好的结构效度与内部一致性。

### 三、结果分析

#### 1. 描述性统计

表1给出了大学生村官各变量上的平均数、标准差及变量之间相关系数。结果表明:职业嵌入及其各维度与核心任务绩效、组织公民行为、创造力等主要变量存在相关性,适合作进一步研究。

#### 2. 职业嵌入对核心任务绩效的影响

为了检验职业嵌入对核心任务绩效的影响关系,本文采用逐步回归法,首先将职业嵌入的整体测

量作为一个变量对核心任务绩效进行回归(模型1<sub>a</sub>),然而再将职业嵌入的3个维度联合在一起作为自变量与核心任务绩效进行回归(模型1<sub>b</sub>)(见表2)。回归分析结果表明,职业嵌入对核心任务绩效有正向影响作用( $\beta=0.401, P<0.01$ ),故假设1<sub>a</sub>得到验证;就职业嵌入的各维度而言,职业匹配对核心任务绩效具有显著正向影响作用( $\beta=0.496, P<0.01$ ),而职业联系( $\beta=-0.139, P>0.01$ )和职业牺牲( $\beta=0.030, P>0.01$ )的影响不显著。这可能是由于,尽管相关分析(如表1所示)显示职业牺牲与核心任务绩效存在一定的相关性( $\beta=0.246, P<0.01$ ),但这种相关性较弱,同时由于职业匹配与核心任务绩效存在较强的相关性( $\beta=0.449, P<0.01$ ),因此在回归方程中职业牺牲对核心任务绩效的影响被职业匹配所替代,职业牺牲未能进入逐步回归方程。

#### 3. 职业嵌入对组织公民行为的影响

以职业嵌入及其3个维度为自变量、组织公民行为为因变量进行线性回归(见表3)。逐步回归分

表1 变量的平均数、标准差及零阶相关结果

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. 职业嵌入	3.293	0.595							
2. 职业匹配	3.442	0.727	0.839**						
3. 职业联系	3.055	0.926	0.556**	0.265**					
4. 职业牺牲	3.265	0.745	0.833**	0.534**	0.230**				
5. 主动性人格	3.587	0.701	0.242**	0.081	0.076	0.163*			
6. 核心任务绩效	3.535	0.727	0.328**	0.449**	-0.046	0.246**	0.487**		
7. 组织公民行为	3.535	0.605	0.411**	0.435**	0.160*	0.298**	0.656**	0.527**	
8. 创造力	3.554	0.635	0.436**	0.362**	0.294**	0.335**	0.296**	0.382**	0.430**

注:\*、\*\*分别表示在5%、1%水平上显著。(下同)

表2 职业嵌入对核心任务绩效的回归分析结果

自变量	模型1 <sub>a</sub>	模型1 <sub>b</sub>
	标准化系数 $\beta$	标准化系数 $\beta$
Constant	2.216**	
职业嵌入	0.401**	
职业匹配		0.496**
职业联系		-0.139
职业牺牲		0.030
F	26.318**	32.561**
R <sup>2</sup>	0.108	0.231

析结果表明,职业嵌入对组织公民行为有正向影响作用( $\beta=0.418, P<0.01$ ),故假设1<sub>b</sub>得到验证;其中,职业匹配对组织公民行为产生显著正向影响( $\beta=0.362, P<0.01$ ),而职业牺牲( $\beta=0.091, P>0.01$ )和职业联系( $\beta=0.048, P>0.01$ )的影响不显

著。这可能是由于,尽管相关分析(如表1所示)显示职业联系( $\beta=0.160, P<0.05$ )、职业牺牲( $\beta=0.298, P<0.01$ )分别与组织公民行为存在一定的相关性,但这种相关性较弱,同时由于职业匹配与组织公民行为存在较强的相关性( $\beta=0.435, P<0.01$ ),

表3 职业嵌入对组织公民行为的回归分析结果

自变量	模型2 <sub>a</sub>	模型2 <sub>b</sub>
	标准化系数 $\beta$	标准化系数 $\beta$
Constant	2.158**	
职业嵌入	0.418**	
职业匹配		0.599**
职业联系		0.048
职业牺牲		0.091
F	44.411**	50.978**
R <sup>2</sup>	0.169	0.190

因此在回归方程中职业联系与职业牺牲对组织公民行为的影响被职业匹配所替代,故职业联系与职业牺牲未能进入逐步回归方程。

#### 4. 职业嵌入对创造力的影响

以职业嵌入及其 3 个维度为自变量、创造力为因变量进行线性回归(见表 4)。回归分析结果表明,职业嵌入对创造力有正向影响作用( $\beta=0.465, P<0.01$ ),故假设 1<sub>c</sub>得到验证;其中,职业匹配对创造力具有最重要的影响作用( $\beta=0.189, P<0.01$ ),其次是职业联系( $\beta=0.135, P<0.01$ ),职业牺牲( $\beta=0.148, P<0.05$ )对创造力也产生一定的影响作用。

表 4 职业嵌入对创造力的回归分析结果

自变量	核心任务绩效	
	模型 3 <sub>a</sub> 标准化系数 $\beta$	模型 3 <sub>b</sub> 标准化系数 $\beta$
Constant	2.024**	
职业嵌入	0.465**	
职业匹配		0.189**
职业联系		0.135**
职业牺牲		0.148*
F	51.075**	17.354**
R <sup>2</sup>	0.190	0.194**

#### 5. 主动性人格对职业嵌入与工作绩效关系的调节效应检验

本研究通过构建多元层级回归模型,来检验主动性人格的调节作用。调节作用的检验分为 3 个步骤:第一步,将自变量引入回归模型;第二步,将调节变量引入回归模型;第三步,将自变量和调节变量的交互项引入回归模型。当交互项的回归系数显著不为 0 时,表明存在调节效应。为了避免回归模型中出现变量的多重共线性问题,在进行层级回归前,先对自变量和调节变量进行中心化处理,然后将中心化以后的变量数值相乘,得到交互项<sup>[32]</sup>。调节作用的层级回归检验结果如表 5~7 所示。从检验结果可以看出,当职业嵌入与主动性人格的交互项进入因变量为组织公民行为的回归模型后,交互项的回归系数为 0.167,具有显著性( $P<0.01$ ),R<sup>2</sup>的改变量 $\Delta R^2$ 为 0.043,进一步提高了模型的解释力。因此,主动性人格在职业嵌入与组织公民行为之间具有显著的正向调节作用,假设 2<sub>b</sub>得到支持,而假设 2<sub>a</sub>和 2<sub>c</sub>未能通过验证。

为了直观地显示主动性人格在职业嵌入和组织公民行为之间的调节作用,分别以高于均值一个标准差和低于均值一个标准差为基础<sup>[29]</sup>画出调节效应图(见图 1)。可以看出,当主动性人格处于高位

时,职业嵌入对组织公民行为正向影响明显增强。这表明,主动性人格强化了职业嵌入与组织公民行为的正向关系。

表 5 因变量为核心任务绩效的调节作用回归结果

层级回归模型	核心任务绩效		
	模型 1	模型 2	模型 3
	标准化系数 $\beta$	标准化系数 $\beta$	标准化系数 $\beta$
职业嵌入	0.401**	0.223**	0.210**
主动性人格		0.432**	0.473**
职业嵌入×主动性人格			0.125
R <sup>2</sup>	0.108	0.284	0.292
$\Delta R^2$		0.115	0.008

表 6 因变量为组织公民行为的调节作用回归结果

层级回归模型	核心任务绩效		
	模型 1	模型 2	模型 3
	标准化系数 $\beta$	标准化系数 $\beta$	标准化系数 $\beta$
职业嵌入	0.418**	0.268**	0.236**
主动性人格		0.591**	0.688**
职业嵌入×主动性人格			0.167**
R <sup>2</sup>	0.169	0.499	0.542
$\Delta R^2$		0.373	0.043

表 7 因变量为创造力的调节作用回归结果

层级回归模型	核心任务绩效		
	模型 1	模型 2	模型 3
	标准化系数 $\beta$	标准化系数 $\beta$	标准化系数 $\beta$
职业嵌入	0.465**	0.246**	0.210**
主动性人格		0.128**	0.473**
职业嵌入×主动性人格			0.014
R <sup>2</sup>	0.190	0.228	0.229
$\Delta R^2$		0.115	0.001

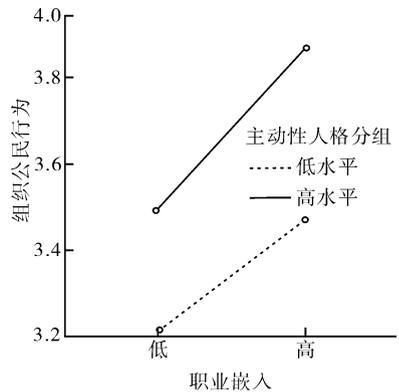


图 1 主动性人格对职业嵌入与组织公民行为的调节作用

### 四、结论与启示

本文通过对职业嵌入、主动性人格与大学生村官工作绩效之间的关系进行研究,得出以下结论和启示。

(1)职业嵌入对大学生村官的核心任务绩效、组织公民行为和创造力的提升均产生显著的正向影响。其中,职业匹配有利于促进大学生村官的核心任务绩效和组织公民行为;职业嵌入各维度对大学生村官的创造力都具有显著的正向影响。这一结论支持了Ng等<sup>[10]</sup>的部分研究结果,为提升大学生村官的工作绩效开辟了全新视角。当大学生村官的兴趣、能力和个性与职业能够很好地匹配,与其他大学生村官建立了广泛的联系,以及在该行业内获得了较高的荣誉时,他们就会深深地“嵌入”到村官这一职业中来,并有更强的动力去提高工作绩效。

(2)主动性人格在职业嵌入和大学生村官组织公民行为之间具有显著的正向调节作用。这一结论进一步拓展了学术界对职业嵌入与工作绩效关系的认识,即具有不同人格特征的个体会对职业嵌入做出不同的回应。主动性人格倾向较强的大学生村官更容易积极地嵌入到职业中来,为新农村建设付出额外的努力。因此,政府在进行大学生村官的招募和甄选时,除了学历、专业、毕业院校、户籍等硬指标外,不能忽视对候选人人格特点的考察,对于那些主动性人格倾向较强的候选人应该予以优先考虑。

本研究是首次从职业嵌入的视角对大学生村官工作绩效进行的探索性研究,所以仍存在一些不足有待后续研究加以克服与改进。

(1)调查样本的局限性。由于大学生村官的工作地点比较分散,所以本文采用方便抽样方法,没有采用效果更好的随机抽样方法。样本选择在地域上只涉及我国中部3个省份,得出的结论是否具有普遍的代表性还有待进一步检验,今后可以进一步加大被试取样的范围和数量,从而使研究结论更具可推广的外部效度。

(2)职业嵌入量表的适用性。本研究首次将国外学者开发的针对员工的职业嵌入量表应用于我国大学生村官这一群体上。可能是由于文化情境差异和调查对象不同,职业联系维度的信度系数稍显不足。未来可以进一步修改和完善中国情境下的职业嵌入量表。

(3)嵌入研究层次的单一性。本研究只探讨了职业嵌入对工作绩效产生的影响,没有比较不同层面的嵌入(职业、组织、工作)对大学生村官工作绩效影响的大小及差异,未来值得进一步研究。

## 参 考 文 献

- [1] 范金凤,韩伟.大学生村官计划实施现状调查与思考——以湖北省洪湖市为例[J].华中农业大学学报:社会科学版,2011(3):132-136.
- [2] 郭明.游走在国家政策与农村社会之间:杜镇“大学生村官”的个案[J].青年研究,2010(2):33-41.
- [3] 任兆昌,张云竹,李江云.实施大学生村官政策绩效的检验——基于云南部分地区实证调查的基础[J].云南农业大学学报,2012,6(4):10-15.
- [4] VAN DIJK P, KIRK-BROWN A. The relationship between job embeddedness and intention to leave an organization[J]. Australian Journal of Psychology, 2003 (supplement): 232.
- [5] ALLEN D G. Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover[J]. Journal of Management, 2006(2): 237-256.
- [6] TANOVA C, HOLTOM B. Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in 4 European Countries[J]. International Journal of Human Resource Management, 2008(9): 1553-1568.
- [7] 王莉,石金涛.组织嵌入及其对员工工作行为影响的实证研究[J].管理工程学报,2007,21(3):14-18.
- [8] LEE T W, MITCHELL T R, SABLYSKI C J, et al. The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover[J]. Academy of Management Journal, 2004, 47(5): 711-722.
- [9] WIJAYANTO B R, KISMONO G. The effect of job embeddedness on organizational citizenship behavior: The mediating role of sense of responsibility[J]. Gadjah Mada International Journal of Business, 2004(3): 335-354.
- [10] NG T W H, FELDMAN D C. Occupational embeddedness and job performance[J]. Journal of Organizational Behavior, 2009, 30(7): 863-891.
- [11] TETT R P, BURNETT D D. A personality trait-based interactionist model of job performance [J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88(3): 500-517.
- [12] FORGAS J P, GEORGE J M. Affective influences on judgments and behaviors in organizations: An information processing perspective[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2001, 86(1): 3-34.
- [13] FELDMAN D C, NG T W H. Careers, mobility, embeddedness, and success[J]. Journal of Management, 2007, 33(3): 350-377.
- [14] ROTUNDO M, SACKETT P R. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A police-capturing approach[J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(1): 66-80.
- [15] DEJONGE A, DE RUYTER K. Adaptive versus proactive behavior in service recovery: The role of self-managing teams[J].

- Decision Sciences, 2004, 35(3): 457-491.
- [16] STRYKER S, BURKE P J. The past, present, and future of an identity theory [J]. *Social Psychology Quarterly*, 2000, 63(4): 284-297.
- [17] LONDON M. Toward a theory of career motivation[J]. *Academy of Management Review*, 1984(8): 620-630.
- [18] KRISTOF-BROWN A L, ZIMMERMAN R D, JOHNSON E C. Consequences of individuals' fit at work: A meta analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit[J]. *Personnel Psychology*, 2005, 58(2): 281-342.
- [19] SCHNEIDER B, GOLDSTEIN W H, SMITH D B. The ASA framework: An update[J]. *Personnel Psychology*, 1995, 48(4): 747-773.
- [20] BATEMAN T S, CRANT J M. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1993, 14(2): 103-118.
- [21] SEIBERT S E, KRAIMER M L, CRANT J M. Proactive personality and career success[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84(3): 416-427.
- [22] CRANT M J. The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1995, 80(4): 532-537.
- [23] THOMPSON J A. Proactive personality and job performance: A social capital perspective[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(5): 1011-1017.
- [24] HARVEY S, BLOUIN C, STOUT D. Proactive personality as a moderator of outcomes for young workers experiencing conflict at work[J]. *Personality and Individual Differences*, 2006, 40(5): 1063-1074.
- [25] 商佳音, 甘怡群. 主动性人格对大学毕业生职业决策自我效能的影响[J]. *北京大学学报: 自然科学版*, 2009, 45(3): 548-554.
- [26] WILLIAMS L J, ANDERSON S E. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors[J]. *Journal of Management*, 1991, 17(3): 601-617.
- [27] BAER M, OLDHAM G R. The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(4): 963-970.
- [28] 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法[M]. 北京: 北京大学出版社, 2008: 320-321.
- [29] AIKEN L S, WEST S G. Multiple regression: Testing and interpreting interaction[M]. Newbury Park: Sage Publications, 1991: 9-24.

## An Empirical Study of the Relationship between Occupational Embeddedness and Job Performance

——Based on Survey on University-Student Village Officials in Three Provinces in Central China

SHI Dan<sup>1</sup>, MENG Su-ju<sup>1</sup>, CHEN Dian<sup>2</sup>

- (1. *College of Economics and Management/Hubei Rural Development Research Center, Huazhong Agricultural University, Wuhan, Hubei, 430070;*  
2. *College of Letters and Science, University of California, Berkeley, USA, 94720*)

**Abstract** Based on the statistics collected through questionnaires among 220 university-student village officials in three provinces of central China, this paper analyzes how occupational embeddedness affects job performance and the moderating influence of proactive personality between the two. The empirical studies show that occupational embeddedness is positively related to core task performance, organizational citizenship behavior and creativity. Results also indicate that the various components of occupational embeddedness have different effects on job performance. In addition, proactive personality positively moderates the relationship between occupational embeddedness and job performance.

**Key words** occupational embeddedness; university-student village officials; job performance; proactive personality; new rural construction