

# 大学生自我领导与积极应对方式： 情绪智力与生涯适应力的链式中介作用

欧阳瑞婷<sup>1</sup>, 翟成蹊<sup>1,2\*</sup>, 李 洁<sup>1</sup>, 解 为<sup>1</sup>, 郑雯雯<sup>1</sup>, 张艺航<sup>1</sup>

<sup>1</sup>湖北医药学院应用心理学系, 湖北 十堰

<sup>2</sup>武汉大学心理学系, 湖北 武汉

收稿日期: 2023年8月1日; 录用日期: 2023年9月6日; 发布日期: 2023年9月20日

## 摘 要

基于生涯建构的适应模型, 本研究探讨了大学生的自我领导如何影响积极应对方式。采用自我领导量表、情绪智力量表、生涯适应力量表与积极应对方式量表, 对471名在校大学生进行横断面调查的数据收集。结果发现: 1) 大学生的自我领导积极地预测了学生的情绪智力、生涯适应力以及积极应对方式; 2) 大学生的情绪智力和生涯适应力对自我领导和积极应对方式之间的联系起到了中介作用; 3) 序列中介分析表明, 具有高自我领导力的大学生倾向于报告更高水平的情绪智力, 从而提高生涯适应力, 进而促进积极应对方式。这项研究为如何为大学生制定前期干预方式以帮助他们应对生涯挑战, 形成积极的应对方式有重要的启发意义。

## 关键词

大学生, 自我领导, 情绪智力, 生涯适应力, 积极应对方式

# Self Leadership and Positive Coping Styles of College Students: The Chain Mediating Role of Emotional Intelligence and Career Adaptability

Ruiting Ouyang<sup>1</sup>, Chengxi Zhai<sup>1,2\*</sup>, Jie Li<sup>1</sup>, Wei Xie<sup>1</sup>, Wenwen Zheng<sup>1</sup>, Yihang Zhang<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Applied Psychology, Hubei University of Medicine, Shiyan Hubei

<sup>2</sup>Department of Psychology, Wuhan University, Wuhan Hubei

Received: Aug. 1<sup>st</sup>, 2023; accepted: Sep. 6<sup>th</sup>, 2023; published: Sep. 20<sup>th</sup>, 2023

\*通讯作者。

文章引用: 欧阳瑞婷, 翟成蹊, 李洁, 解为, 郑雯雯, 张艺航(2023). 大学生自我领导与积极应对方式: 情绪智力与生涯适应力的链式中介作用. *心理学进展*, 13(9), 3848-3855. DOI: 10.12677/ap.2023.139482

## Abstract

Based on the adaptation model of career construction, this study explores how college students' self leadership affects positive coping styles. A cross-sectional survey was conducted on 471 college students using the Revised Self-Leadership Questionnaire, Chinese version of the Wong Law Emotional Intelligence Scale, Career Adapt-Abilities Scale-Short Form, and Positive Coping Style Scale. The results showed that: 1) Self leadership of college students positively predicted their emotional intelligence, career adaptability, and positive coping styles; 2) The emotional intelligence and career adaptability of college students play a mediating role in the connection between self leadership and positive coping styles; 3) Sequence mediation analysis shows that college students with high self-leadership tend to report higher levels of emotional intelligence, thereby improving career adaptability and promoting positive coping styles. This study has significant implications for developing early intervention strategies for college students to help them cope with career challenges and develop positive coping strategies.

## Keywords

College Students, Self Leadership, Emotional Intelligence, Career Adaptability, Positive Coping Styles

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

自我领导(self-leadership)理论由组织行为学家 Manz (Manz, 1986)最先提出,他认为自我领导是个体用对自我的指导、激励等认知行为方式,来提升自身行为水平的过程(Manz, 1986)。拥有高自我领导的人更倾向采用自我激励的、有建设性的认知行为模式去看待世界,领导自我去积极地完成任务(鲁子问, 王雯, 2014)。在中国,以往研究表明个体的自我领导能够影响个体的创新行为、主观幸福感、抗挫折心理能力(曹威麟等, 2012; 邓亮, 黄海平, 2015; 陈柏蓉等, 2015)。在国外研究中,也有学者提出个体自我领导会影响压力应对与工作绩效(Neck & Houghton, 2006; Bakker et al., 2023)。

应对方式(Coping style)即指个体在面对现实环境发生变化时所作出的具有意识性、目的性和灵活性的调节方式(Joff & Bast, 1978)。国外曾有学者提出应对方式理论,他们认为,人们面对压力的时候,会先做出评定,然后产生情绪和行为反应(Folkman et al., 1986)。高自我领导水平的个体在高压环境下会根据自身情况进行自我调节,选择积极的应对方式处理问题(王叶飞, 谢光荣, 2016)。因此,本研究假设: H1: 自我领导对积极应对方式起正向预测作用。

生涯建构理论(Career Construction Theory, CCT)将职业生涯适应描述为一个包括适应准备(Adaptive Readiness, Adaptivity)、适应资源(Adaptability Resources, Adaptability)、适应反应(Adapting Responses, Adapting)和适应结果(Adaptation Results, Adaptation)的过程(Rudolph et al., 2017)。生涯建构理论认为适应准备会激活适应资源从而引发一系列的适应结果(Savickas et al., 2018)。情绪智力是情绪的重要因素,也是一种重要的适应资源,主要指的是对自我及他人的情绪察觉、情绪评估和表达情绪的能力(Mayer & Salovey, 1997)。自我领导与情绪智力虽然都涉及认知策略的调节与运用,但是两者是独立发生作用的

(Boss & Sims, 2008)。情绪智力越高的个体,对自身及他人的情绪觉察能力越强,他们能在觉察情绪的基础上,去评估自己及他人的情绪,调节情绪状态,从而选择将感受到的情绪用积极或消极倾向的应对方式表达出来(杨捷, 2014)。在大学生人群中,有研究发现高情绪智力的大学生更倾向采取积极的应对方式(温兴盛等, 2020)。这说明自我领导可能通过自我认知图式来调控自身的情绪状态,增强情绪的发现、对自我以及他人的情绪评价能力,从而将情绪外显成应对不同情境的应对方式。所以,本研究提出第二个假设即: **H2**: 情绪智力在自我领导与积极应对方式中起中介作用。

此外,生涯适应力是研究大学生生涯建构的重要课题之一,是个体应对当前、未来的职业发展任务、职业过渡、个人创伤的一种社会心理建构,也是一种适应性资源(Savickas, 2005)。有相关研究表明,自我领导力与生涯适应力呈正相关,自我领导力可以通过提高个体对自我生涯的管理,从而促进个体的生涯适应力的发展(谢景芳, 2018)。Hirschi 等的研究表明,生涯适应力总分和应对方式的两个维度相关显著,生涯适应力水平越高的个体,处理由日新月异的现实生活所引起的关于职业发展问题的核心解决能力越强,个体进行问题解决时就越愿意利用积极的应对方式(Hirschi, 2009; 赵小云, 2011; 严茹, 2013)。从心理过程的角度来看,生涯适应力是个体经过与环境的交互作用所产生的,并在个体对环境进行主动建构与理解经验的过程中得到发展(胡琳, 2020; 赵小云, 郭成, 2010),因此,个体的认知过程因素可以对大学生的生涯适应力水平产生直接影响(胡琳, 2020)。由此可知,自我领导可以调节自我认知提高个体对生涯发展的规划,促进个体解决现实社会迅速变化问题的能力的发展,从而让个体采用积极应对方式来应对环境变化。所以,本研究提出第三个假设即: **H3**: 生涯适应力在自我领导与积极应对方式中起中介作用。

情绪智力是一种情绪上的适应性准备,而生涯适应力是适应性准备和适应性反应之间的中介,也是一种重要的适应性资源。以往研究表明,情绪智力可以正向预测生涯适应力(叶宝娟等, 2019)。基于上述分析和文献,本研究推测在情绪智力和生涯适应力之间的两个预测中介因素中,情绪智力先于生涯适应力。因此本研究提出第四个假设即 **H4**: 在自我领导与积极应对方式的关系中,情绪智力与生涯适应力起链式中介作用。

综上所述,本研究通过同时考察自我领导、情绪智力、生涯适应力及积极应对方式,来探索自我领导与大学生的积极应对方式之间的关系及其内在心理机制。

## 2. 研究方法

### 2.1. 被试

数据采集在一门网络选修课进行,在上课期间,由课任老师发出通知邀请学生完成,有学分和小礼物作为奖励。所有回收问卷都是被试在自愿签署知情同意书的前提下收集。共回收 471 份。其中男生有 135 人(28.6%),女生有 336 人(71.3%)。平均年龄为  $19 \pm 1.13$ 。

### 2.2. 研究工具

#### 2.2.1. 自我领导量表

采用 Houghton、Neck 等(Houghton & Neck, 2002)编制,由中国学者王雯(王雯, 2014)翻译的中文版自我领导力量表(Revised Self-Leadership Questionnaire, RSLQ)测量个体自我领导力水平。该量表共 35 个项目,采用 5 点计分,代表“完全不同意”到“同意”。量表得分越高则代表个体的自我领导力水平越高。经检验本研究中量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.799。

#### 2.2.2. 情绪智力量表

采用由 Wong 和 Law(Wong & Law, 2002)编制,中国学者王叶飞(王叶飞, 2010)翻译的情绪智力量表

(Wong and Law Emotional Intelligence Scale, WLEIS)来测量个体的情绪智力水平。该量表共有 16 个项目,采用 7 点计分,代表“非常不赞同”到“非常赞同”。得分越高表明个体情绪智力越高。经检验本研究中量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.906。

### 2.2.3. 生涯适应力量表

采用于海波等人(Yu et al, 2020)编制的生涯适应力(Career Adapt-Abilities Scale-Short Form, CAAS-SF)测量个体生涯适应力水平。该量表共有 12 个项目,采用 5 点计分,代表“不强”到“非常强”。个体得分越高则表明个体在生涯适应方面的能力越高。经检验本研究中量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.861。

### 2.2.4. 简易应对方式量表

采用解亚宁(解亚宁, 1998)编制的简易应对方式问卷来测量个体遭遇应激时所采取的应对方式。该量表共有 20 个项目,采用 4 点评分,代表“不采取”到“经常采取”。个体对应的应对标准分数越高则表明越倾向该应对倾向。经检验本研究中积极应对方式 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.833。

## 2.3. 控制变量

在前人的文章中发现大学生的家庭经济情况、学生干部以及实践经历可能会对自我领导力产生影响(郭佩佩等, 2021),故本研究将大学生的学生干部经历、实习经历进行控制。同时,为得到较客观的家庭经济情况数据,本研究参考中国学者师保国团队(师保国, 申继亮, 2007)的做法来测量青少年的家庭社会经济地位。其中,家庭社会经济地位主要由青少年父母的职业、教育水平决定。职业采用 1~5 的 5 点计分,受教育水平采用 1~6 的 6 点计分,且将所得四项目总分作为家庭社会经济地位的指标值。父母职业、文化程度编码所得分数总和越高,则表明该家庭社会地位越高。

## 3. 结果

所有的统计分析都是用 IBM SPSS 26.0 进行的。首先,我们计算了感兴趣的研究变量的平均值、标准差和皮尔逊相关系数。然后,使用 SPSS PROCESS 4.1 (Hayes, 2018),进行多元回归和链式中介分析,检验情绪智力和生涯适应力在自我领导力和积极应对方式之间的中介效应。

### 3.1. 共同方法偏差检验

尽管我们在问卷中使用了不同形式的量表来避免共同方法方差的影响,但负面影响仍然可能存在。因此,采用 Harman 单因素检验法对共同方法偏差进行检验(Harman, 1976),以确定在因素分析中,单一因素是否占了解释方差的 40%以上。结果显示,共有 15 个因子的特征值大于 1,第一个因子(最大特征值为 22.349)占解释方差的 29.798%;没有解释能力过强的因子,说明没有严重的共同方法偏差问题。

### 3.2. 描述统计与相关分析

本研究变量相关分析的结果如表 1 所示。结果显示,自我领导、情绪智力、生涯适应力以及积极应对方式之间存在显著的正相关关系( $r = 0.57$  至  $0.67$ ,  $ps < 0.001$ )。研究还发现大学生的实习经历与学生干部任职情况存在正相关关系( $ps < 0.01$ ),学生干部任职与否与自我领导、生涯适应力存在显著正相关关系( $ps < 0.001$ ),与情绪智力和积极应对方式也存在正相关关系( $ps < 0.01$ )。此外,情绪智力、生涯适应力和家庭社会经济地位存在正相关关系( $ps < 0.01$ ),学生干部任职和家庭社会经济地位存在正相关关系( $ps < 0.05$ )。但实习经历、自我领导与积极应对方式与家庭社会经济地位不存在相关关系。自我领导、情绪智力、生涯适应力与大学生的实习经历存在相关( $ps < 0.05$ ),与积极应对方式不存在相关。

**Table 1.** Description statistics and correlation coefficient matrix of each variable  
**表 1.** 各变量描述统计和相关系数矩阵

Variables	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6
1) 家庭社会经济地位	11.45	3.56						
2) 学生干部任职	0.49	0.50	0.09*					
3) 实习经历	0.27	0.45	0.00	0.12**				
4) 自我领导总分	131.86	16.16	0.09	0.21***	0.10*			
5) 情绪智力总分	81.74	13.48	0.16**	0.13**	0.09*	0.58***		
6) 生涯适应力总分	46.94	7.19	0.15**	0.18***	0.10*	0.67***	0.66***	
7) 积极应对方式总分	36.00	5.41	0.08	0.12**	0.06	0.57***	0.65***	0.59***

备注: \**ps* < 0.05, \*\**ps* < 0.01, \*\*\**ps* < 0.001。

### 3.3. 链式中介效应检验

根据相关分析结果可知, 家庭社会经济地位、学生干部任职情况与实习经历可能会对本研究的变量产生影响, 故对以上所述变量进行控制。为了检验以情绪智力和生涯适应力作为自我领导力与积极应对方式之间中介的链式中介模型, 我们使用了 Hayes 为 SPSS 创建的 PROCESS macro v4.1 (模型 6) (Hayes, 2018)。在控制社会经济地位、学生干部任职情况和实习经历的情况下, 以自我领导力为自变量, 积极应对方式为因变量, 情绪智力和生涯适应力为中介变量。

总效应模型表明, 自我领导力对积极应对方式有显著的正向预测作用,  $\beta = 0.21, ps < 0.001, R^2 = 0.49, F = 73.56, ps < 0.001$ 。这一结果支持 H1。

依次检验结果如表 2 所示。自我领导力显著地预测了情绪智力( $\beta = 0.57, ps < 0.001$ ), 生涯适应力( $\beta = 0.42, ps < 0.001$ )和积极应对方式( $\beta = 0.21, ps < 0.001$ )

情绪智力显著预测了生涯适应力( $\beta = 0.40, ps < 0.001$ )和积极应对方式( $\beta = 0.41, ps < 0.001$ ); 生涯适应力显著预测积极应对方式( $\beta = 0.18, ps < 0.001$ )。

**Table 2.** Regression analysis of variable relationships in chain mediation models  
**表 2.** 链式中介模型中变量关系的回归分析

预测变量	方程 1 (情绪智力)			方程 2 (生涯适应力)			方程 3 (积极应对方式)		
	$\beta$	<i>SE</i>	<i>t</i>	$\beta$	<i>SE</i>	<i>t</i>	$\beta$	<i>SE</i>	<i>t</i>
家庭社会经济地位	0.11	0.04	2.83**	0.05	0.02	1.60	-0.03	0.00	-0.94
学生干部任职	0.00	0.26	0.01	0.04	0.11	1.11	-0.01	0.30	-0.19
实习经历	0.04	0.29	1.07	0.02	0.13	0.72	-0.02	0.03	-0.53
自我领导力	0.57	0.02	14.80***	0.42	0.01	11.05***	0.21	0.00	4.60***
情绪智力				0.40	0.02	10.42***	0.41	0.01	8.96***
生涯适应力							0.18	0.01	3.60***
<i>R</i> <sup>2</sup>		0.35			0.56			0.49	
<i>F</i>		62.93***			118.70***			73.56***	

备注: \**ps* < 0.05, \*\**ps* < 0.01, \*\*\**ps* < 0.001。

采用 Bootstrap 法(重复抽取 5000 次) (Preacher & Hayes, 2008)对链式中介效应进行了检验, 结果如表 3 所示。由于估计效果值的 95%自举可信区间不包含零, 故总效应、直接效应、间接效应和三个中介效应均具有统计学意义。这一结果表明, 情绪智力和生涯适应力对自我领导力和积极应对方式之间的关系具有链式中介作用。因此, H2、H3 和 H4 得到支持。

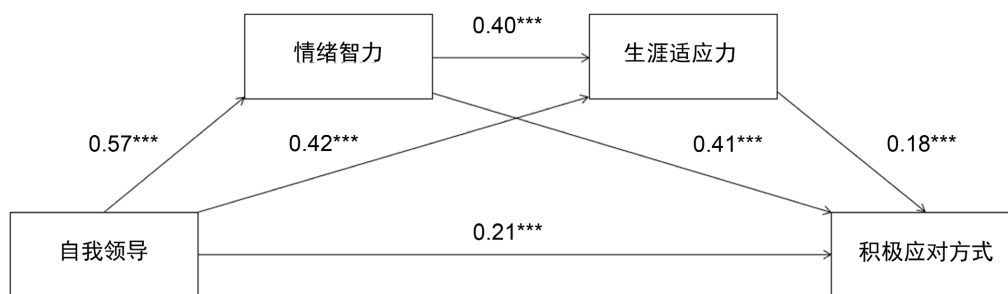
此外, 总的间接效应由三种中介效应组成。情绪智力和生涯适应力的单一中介效应分别占总效应的 41.31%和 13.53%, 两变量的链式中介效应占 7.22%。图 1 显示了路径模型和标准化的系数。研究结果证实了情绪智力和生涯适应力对促进积极应对行为的作用, 这有助于阐述自我领导力和积极应对方式之间的预测机制。

**Table 3.** Mesomeric effect analysis (Bootstrap estimation)

**表 3.** 中介效应分析(Bootstrap 估计)

路径	标准化效应值	Boot SE	95%置信区间	相对中介效应(%)
总效应	0.05	0.00	0.04, 0.05	/
直接效应	0.02	0.00	0.01, 0.03	/
总间接效应	0.35	0.04	0.28, 0.42	62.06%
SL→EI→PC	0.23	0.03	0.18, 0.29	41.31%
SL→CA→PC	0.08	0.02	0.03, 0.12	13.53%
SL→EI→CA→PC	0.04	0.01	0.02, 0.07	7.22%

注: SL: 自我领导力; EI: 情绪智力; CA: 生涯适应力; PC: 积极应对方式。



**Figure 1.** Standardized path coefficient graph of chain mediation model<sup>\*\*\*</sup>  $ps < 0.001$

**图 1.** 链式中介模型的标准化路径系数图<sup>\*\*\*</sup>  $ps < 0.001$

### 4. 讨论

本研究探讨了自我领导、情绪智力、生涯适应力、积极应对方式之间存在的相关关系, 在构建链式中介模型的同时更加深入地探讨了自我领导对积极应对方式的作用机制。本研究发现, 自我领导可以通过情绪智力与生涯适应力影响积极应对方式, 情绪智力和生涯适应力在自我领导与积极应对方式之间存在链式中介作用。情绪智力和生涯适应力的间接效应量占总效应的 62.06%, 因此为两个重要的中介变量。

首先, 情绪智力在自我领导与积极应对方式之间起中介作用, 同时中介效果量占高总效果量的比例最高, 为 41.31%。自我领导水平高的个体能够客观地认识自我以及周围环境(赵聪环, 周作宇, 2017), 高情绪智力个体能够根据环境状态选择积极导向的应对方式, 这与前人的研究成果一致(温兴盛等, 2020)。因此, 提高个体的自我领导水平能进一步提高个体的情绪智力对积极应对方式的促进作用。

其次, 研究表明, 生涯适应力在自我领导与积极应对方式之间起中介作用。自我领导水平高的

大学生生涯适应力水平更高,更加倾向积极应对方式的应用。这表明大学生的自我领导能够帮助大学生建立目标,在遇到生涯困境时,表现出能够处理变化带来的挑战的能力,积极地应对挑战(史超凡等,2023)。

此外,本研究发现情绪智力和生涯适应力在自我领导与积极应对方式之间存在链式中介作用。具体而言,自我领导显著正向预测情绪智力,情绪智力显著正向预测生涯适应力,生涯适应力显著正向预测积极应对方式。高自我领导的大学生存在更多的动力和更高的自我调节能力去提高自己的情绪智力,有利于规划自己的未来,生涯适应力水平更高(Coetzee & Harry, 2014),而有良好生涯适应力水平的大学生相信自己能够做到克服困难,更多地采用主动求助、问题解决等积极应对方式来应对生活中的问题和压力(严茹,2013)。所以大学生可以通过设置目标、主动求助等方式来自我领导,以促进情绪智力和生涯适应力水平的提高,积极应对生活中的困难。此外,情绪智力和生涯适应力为自我领导预测积极应对方式之间的重要中介变量,这启示我们可以通过组织讲座、让大学生积极参与组织策划活动等方式丰富大学生的实践生活,使他们的情绪智力和生涯适应力得到发展,让大学生积极面对学业上的各种压力,乐观向上。

同时,本研究也具有局限性。本研究使用横断面设计来检验假设模型,所以我们无法得到真实的因果关系。其次,研究样本相对较小,样本的随机性和代表性不足,所以本研究的结果对更广泛的大学生群体的推广可能是有限的。因此,未来的研究可以将样本扩大到更广泛的地区,以考察当前结果的普适性。

## 基金项目

本研究受到湖北医药学院国家级大学生创新创业训练计划项目(编号:202210929015)资助。

## 参考文献

- 曹威麟,谭敏,梁樑(2012). 自我领导与个体创新行为——一般自我效能感的中介作用. *科学学研究*, 30(7), 1110-1118.
- 陈柏蓉,黄金波,江春妹(2015). 大学生的自我领导与抗挫折心理能力的关系:责任心的中介作用. *牡丹江教育学院学报*, (4), 46-47.
- 邓亮, 黄海平(2015). 我国硕士研究生自我领导与主观幸福感的关系研究——基于广州市5所高校的调查. *现代教育论丛*, (2), 59-64.
- 郭佩佩,方茜,杜伟,等(2021). 实习护生自我领导力与职业生涯规划的相关性分析. *循证护理*, 7(17), 2387-2392.
- 胡琳(2020). 我国大学生生涯适应力研究进展. *林区教学*, (8), 98-101.
- 解亚宁(1998). 简易应对方式量表信度和效度的初步研究. *中国临床心理学杂志*, (2), 53-54.
- 鲁子问,王雯(2014). 西北回族地区高校学生自我领导力研究. *北方民族大学学报:哲学社会科学版*, (4), 68-71.
- 师保国,申继亮(2007). 家庭社会经济地位、智力和内部动机与创造性的关系. *心理发展与教育*, 23(1), 30-34.
- 史超凡,赵小云,刘奕雯(2023). 生涯适应力对中学生学业满意度的影响:积极应对方式的中介作用. *平顶山学院学报*, 38(1), 116-122.
- 王雯(2014). *我国回族地区高校学生自我领导调查与发展策略研究*. 博士学位论文,武汉:华中师范大学.
- 王叶飞(2010). *情绪智力量表中文版的信效度研究*. 硕士学位论文,长沙:中南大学.
- 王叶飞,谢光荣(2016). 情绪智力、自我领导与大学生压力应对方式的关系:积极情感与自我效能感的中介作用. *中国临床心理学杂志*, 24(3), 558-560.
- 温兴盛,何培宇,李玉林(2020). 大学生情绪智力与主观幸福感的关系:应对方式的中介作用——基于甘肃省三所普通高校的调查. *成都师范学院学报*, 36(8), 25-31.
- 谢景芳(2018). 护士职业获益感与自我职业生涯管理的关系研究. *中华现代护理杂志*, 24(27), 3328-3331.
- 严茹(2013). *高职生生涯适应力与应对方式、生活满意度关系研究*. 硕士学位论文,南京:南京师范大学.

- 杨捷(2014). 大学生情绪智力, 心理韧性与应对方式的关系研究. 博士学位论文, 保定: 河北大学.
- 叶宝娟, 李露, 杨强(2019). 情绪智力对大学生的生涯适应力的影响: 有调节的中介模型. *中国临床心理学杂志*, 27(6), 1264-1266.
- 赵聪环, 周作宇(2017). 论大学生的自我领导力教育. *大学教育科学*, 2(2), 97-103+127.
- 赵小云(2011). 大学生生涯适应力研究. 博士学位论文, 南京: 南京师范大学.
- 赵小云, 郭成(2010). 国外生涯适应力研究述评. *心理科学进展*, 18(9), 1503-1510.
- Bakker, A. B., Breevaart, K., Scharp, Y. S., & de Vries, J. D. (2023). Daily Self-Leadership and Playful Work Design: Proactive Approaches of Work in Times of Crisis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 59, 314-336. <https://doi.org/10.1177/00218863211060453>
- Boss, A. D., & Sims Jr., H. P. (2008). Everyone Fails! Using Emotion Regulation and Self-Leadership for Recovery. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 135-150. <https://doi.org/10.1108/02683940810850781>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional Intelligence as a Predictor of Employees' Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 90-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & De Longis, A. (1986). Appraisal, Coping, Health Status, and Psychological Symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 571-579. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.3.571>
- Harman, H. H. (1976). *Modern Factor Analysis*. University of Chicago Press.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. The Guilford Press.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 672-691.
- Hirschi, A. (2009). Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Joff, P. E., & Bast, B. A. (1978). Coping and Defense in Relation to Accommodation among a Sample of Blind Men. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 166, 537-552. <https://doi.org/10.1097/00005053-197808000-00001>
- Manz, C. C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. *Academy of Management Review*, 11, 585-600. <https://doi.org/10.2307/258312>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What Is Emotional Intelligence? In P. Salovey, & D. Sluyter (Eds), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). Basic Books.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 270-295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career Adaptability: A Meta-Analysis of Relationships with Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study. *Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- Yu, H., Dai, Y., Guan, X., & Wang, W. (2020). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF): Validation across Three Different Samples in the Chinese Context. *Journal of Career Assessment*, 28, 219-240. <https://doi.org/10.1177/1069072719850575>