

• 研究构想(Conceptual Framework) •

挑战性和阻碍性评价的职业冲击对可持续 职业生涯的影响及其诱发机制*

张莹¹ 张剑²

(¹中国地质大学(北京)经济管理学院, 北京 100083)

(²北京科技大学经济管理学院, 北京 100083)

摘要 现有研究对职业冲击的二元划分, 即正面和负面, 忽略了主体认知的异质性, 因而难以解释负面职业冲击引发积极结果(或正面冲击导致消极效应)的矛盾现象。张莹等(2023)考虑个体对事件的认知判断过程, 基于压力认知评价理论提出挑战性和阻碍性评价的职业冲击分类的理论构想。但新分类还停留在理论层面, 亟需实证研究确定其有效性。本研究拟基于职业冲击的新分类, 展开以下研究: 1)开发新分类下职业冲击的测量工具; 2)基于压力认知评价理论, 采用潜变量增长模型探究两类职业冲击对员工可持续职业生涯的纵向影响及作用机制; 3)采用潜在转变分析, 揭示支持性环境与员工职业韧性对职业冲击新类别的动态影响机制。

关键词 挑战性评价的职业冲击, 阻碍性评价的职业冲击, 压力认知评价理论, 可持续职业生涯

分类号 B849: C93

1 问题提出

“英语教师小辉因‘双减’政策被迫转型为网络主播, 却在职业危机中实现创业成功; 高校教师小琦因未达聘期考核要求转岗行政岗位; 资深工程师小安因绩效评级过低陷入职业迷茫。”这些案例共同揭示了一个关键问题: 不可预知的外部事件如何重塑个体的职业轨迹? 随着 VUCA 时代环境不确定性的加剧(冯晋 等, 2021; 黄丽, 崔岩, 2021), 特别是数字化转型带来的职业颠覆(谢宝国 等, 2023; 周文霞 等, 2020), 职业冲击已成为现代职业管理的核心议题。

职业冲击(career shocks)指由外部不可控因素引发的重大职业事件, 其通过触发个体的职业认知重构影响职业发展方向(Akkermans et al., 2018; 张莹 等, 2023)。这类事件具有双刃剑特性——无

论是获得意外工作机会、考核失败还是负面绩效评价, 既可能造成职业中断, 也可能催生新的发展机遇。在环境复杂性持续升级的背景下, 建立职业冲击的应对机制已成为组织与个人实现可持续发展发展的关键。

职业领域权威期刊《Journal of Vocational Behavior》在其创办 50 周年纪念特刊中回顾了职业发展相关的丰富研究成果, 并提到未来研究值得关注的重要方向之一即职业冲击事件对人们职业生涯的影响(Akkermans & Collings et al., 2021)。已有职业冲击的相关研究大多关注其对个体职业态度、职业感知或职业行为的影响。例如, 国外学者探讨职业冲击对个体职业成功(Kraimer et al., 2019), 职业乐观度(Hofer et al., 2021), 创业行为(Seibert et al., 2021)等的影响。国内学者主要采用文献综述的方式梳理职业冲击的最新研究进展(冯晋 等, 2021; 黄丽, 崔岩, 2021; 吕翠, 周文霞, 2013), 但相关研究尚处于探索阶段, 理论与实证都较为欠缺, 还存在以下问题:

第一, 已有职业冲击的正面和负面分类方式过于简化, 如何进行重新分类弥补正、负区分的

收稿日期: 2024-11-18

* 国家自然科学基金项目(72401264, 72471027), 北京市自然科学基金项目(9244036)。

通信作者: 张剑, E-mail: zhangj67@manage.ustb.edu.cn

不足?关于职业冲击的研究大多依据其影响结果来区分,通常分为正面职业冲击(如意外获得升职加薪等)和负向职业冲击(如亲密的同事或领导离职)。一般认为正面职业冲击对个体会产生积极影响(如促进职业成功,参见Mansur & Felix, 2021),而负面职业则可能带来消极影响(如降低职业满意度,参见Kraimer et al., 2019)。然而,随着研究的深入,学者们发现对职业冲击的二元划分忽略了主体认知的异质性,因而难以解释负面职业冲击引发积极结果(或正面冲击导致消极效应)的矛盾现象(Akkermans et al., 2020; Seibert et al., 2013)。例如,Seibert等(2021)研究发现,一些负面职业冲击事件(如未达预期的升职加薪)能够“激活”员工内在的企业家身份,从而促使其探索创业机会,对员工而言并非纯粹的负面影响。因此,单纯以正、负来区分职业冲击显得过于简单(Akkermans et al., 2018; Legrand et al., 2023)。那么,是否能够考虑个体的认知判断过程对职业冲击进行重新分类?Lazarus和Folkman(1984)提出的压力认知评价理论(Transaction Model of Stress and Coping, TMS)可以回答这一问题。该理论强调个体如何评价和应对压力源能够决定不同个体受压力事件的影响程度。当员工面临职业冲击事件时,其自身对事件的认知评价决定了判断结果。基于此,有学者提出考虑个体对事件的认知判断过程,基于压力认知评价理论可以将职业冲击重新分类为挑战性和阻碍性评价的职业冲击(张莹等, 2023)。但是,新分类还停留在理论层面,缺乏实证支撑。

第二,挑战性和阻碍性评价的职业冲击如何影响员工可持续职业生涯?职业冲击事件会触发员工的职业反思,并可能导致职业决策变化或职业转型(Akkermans et al., 2018; Seibert et al., 2013)。事实上,不论个体做出何种职业决策,其终极目标是能够保证职业生涯的可持续发展。已有职业冲击的相关研究多关注其对职业态度或职业行为的影响,忽视其对员工可持续职业生涯的影响。可持续职业生涯(sustainable career)是指个体兼顾健康、快乐和生产力的职业生涯经历,能够应对外界不确定性带来的风险,并在长期过程中不断积累资源,推动职业发展(De Vos et al., 2020; De Vos & Van der Heijden, 2015),已成为当前职业生涯研究中最前沿的理论构念(吴仲达等,

2023)。由于我国老龄化程度日趋严重,延迟退休年龄是应对人口老龄化的最重要措施,员工想要工作到晚年,拥有可持续的职业生涯至关重要(De Vos et al., 2020)。De Vos等(2020)认为资源是可持续职业生涯的核心,而职业冲击会通过影响个体对职业资源的重新分配和调动来影响其职业结果(Akkermans & Collings et al., 2021; Akkermans et al., 2020),因此,可能会对个体可持续职业生涯产生重要影响。但是,现有对职业生涯可持续发展的影响因素多从个人特征或组织因素视角出发,缺乏对外部事件影响的关注。在充满不确定性和挑战性的当前环境中,探讨职业冲击事件对个体可持续职业生涯产生何种影响,不仅能够帮助中国文化背景下的实践者管理外部不确定性事件对员工职业生涯可持续性的影响,并能从实证研究视角进一步验证职业冲击新分类的科学性和有效性。

第三,何种因素诱发个体对职业冲击事件的认知判断进而做出挑战性或阻碍性分类,如何通过管理实践帮助个体实现“趋利避害”?研究表明,特定职业冲击的影响存在群体异质性,因此学者呼吁进一步探究其诱发机制(Akkermans & Rodrigues et al., 2021)。挑战性和阻碍性评价的职业冲击的区分本身是基于个体对事件的认知判断过程,因此,关注员工对压力源的认知评估因素,有助于揭示不同类别职业冲击的诱发机制。压力认知评理论提出,个人和情境因素会影响员工对压力源的认知判断过程(姜福斌,王震, 2022),本研究拟基于支持性情境与员工职业韧性双重视角,揭示个体对职业冲击事件的认知评估机制,进而解析其挑战性评价的分类形成路径。进一步,现有职业冲击的应对研究大多探讨如何利用调节变量(例如,通过提高个人就业能力或提供组织支持等)削弱职业冲击可能带来的消极影响(Akkermans et al., 2015; Hofer et al., 2021),其应对效果有限。基于认知评价理论框架,本研究揭示职业冲击分类差异化的形成机理,通过干预个体的威胁-挑战评估模式,实现从被动应激到主动适应的范式转换,为组织职业冲击应对提供新路径。

综上,本研究拟从以下三个方面开展探究:首先,基于挑战性和阻碍性评价的职业冲击的理论构念,探究新分类下职业冲击的内容条目并开发相应的测量工具;其次,探讨两类职业冲击对

员工可持续职业生涯的影响及作用机制;最后,考察个人和情境因素影响个体对职业冲击挑战性和阻碍性评价分类的诱发机制。

2 文献综述

2.1 职业冲击的概念及分类

Akkermans 等学者(2018)结合职业机会事件(Bright et al., 2005)和离职冲击(Lee & Mitchell, 1994)的相关研究,将职业冲击定义为:“在一定程度上由个体无法控制的因素引起的,颠覆性的、非同寻常的事件,该事件会引发个体关于其职业生涯的深入思考。这些事件发生的可预测性程度不同,并可能对个体的职业发展产生积极或消极的影响”。已有文献(例如, Holtom et al., 2005)大都认为职业冲击可以区分为正面(positively valenced)和负面(negatively valenced)两种。正面职业冲击指可能对个体职业生涯带来积极影响的事件,而负面职业冲击则可能对职业发展产生消极影响。Seibert 等(2013)指出,由于不同类型职业冲击的影响存在差异,这种区分具有重要意义。

张莹等学者(2023)为弥补已有正面和负面区分解力不足的问题,考虑个体对事件的认知判断过程,基于压力认知评价理论将职业冲击区分为挑战性和阻碍性职业冲击。事实上,张莹等学者(2023)提出的新分类旨在强调个体基于对职业冲击事件的认知评价所形成的新的分类结果。本文在梳理文献的过程中,发现直接采用挑战性和阻碍性职业冲击的表述可能不能很好地凸显个体对职业冲击事件的认知评价过程,因此统一表述为“挑战性和阻碍性评价的职业冲击”。压力认知评价理论是一种基于评估的压力理论,用于解释个体在应对压力事件时反应的差异性(刘淑桢 等, 2019)。该理论框架强调,当个体遭遇压力源时,会激活内在的评价系统,这一评价结果将直接决

定其应对方式的选择。具体而言,压力评价过程包含初级与次级两个维度,其评价结果受到个体特征与环境因素的交互影响。在初级评价阶段,个体会对事件进行意义建构,判断其与自身的关联程度,并将其归类为具有危害性(已造成损失)、威胁性(存在潜在损失)或挑战性(可能产生收益)。次级评价则聚焦于个体对应方案的可行性评估。这两个评价过程并非独立存在,而是相互交织、同步展开,共同指导个体选择适宜的应对策略,并最终影响其行为表现(Folkman et al., 1986)。理论模型如图1所示。

基于压力认知评价理论,个体对职业冲击的感知机制可通过认知评估过程得到解释。该理论指出,个体在面对职业环境中的变动时,会通过认知系统对事件特征与自身资源进行双重评估。在第一阶段的初级评估中,个体对职业冲击的性质进行识别;在次级评估阶段,则着重考量自身应对资源的充足性(Lazarus & Folkman, 1984)。当个体通过评估确认自身能力与情境条件能够有效应对时,通常会将职业冲击归类为挑战性压力源;反之,若感到缺乏应对该事件的资源,则会将其视为阻碍性压力源(Lazarus & Folkman, 1984)。基于此,可以依据个体认知判断的不同,将职业冲击区分为挑战性与阻碍性评价的职业冲击(张莹等, 2023)。

2.2 职业冲击对可持续职业生涯的影响

De Vos 和 Van der Heijden (2015)提出,可持续职业生涯是指个体在时间维度上具有连续性的职业发展历程,体现了个体在多个角色或社会空间之间的转换,凸显了个体能动性的发挥,以及自身价值与意义的实现。其核心要素包括健康、快乐和生产力(De Vos et al., 2020; De Vos & Van der Heijden, 2015)。其中,健康要素包含身体和心理

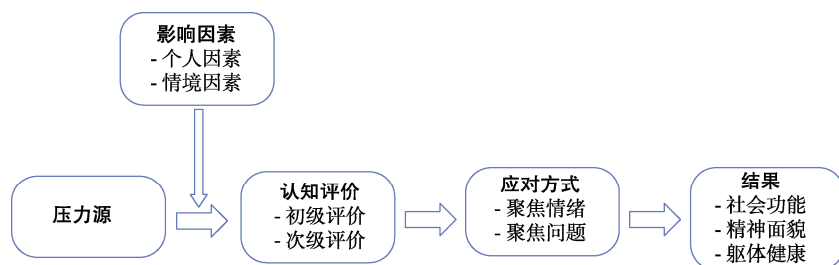


图1 压力认知评价理论模型(来源: 姜福斌, 王震, 2022)

成功衡量,生产力要素包含工作绩效和可就业能力(employability)。已有研究发现,个人特征如感恩心理等会影响可持续职业生涯(周文霞等,2022);组织因素如组织开展的可持续人力资源管理能够通过提供组织资源促进员工可持续职业生涯(唐贵瑶等,2017)。

De Vos 和 Van der Heijden (2015)提出,可持续职业生涯的概念主要蕴含了三个特征:时间、空间及个人。而职业冲击事件可能同时涵盖时间(在某一时刻发生)、空间(生活或工作领域发生)及个人(引发个人职业生涯思考)三个维度。但是现有研究鲜少探究职业冲击对可持续职业生涯的影响。Pak 等(2021)通过质性研究发现,职业冲击通过影响员工工作需求和工作资源的变化过程影响员工的个人和组织匹配程度,最终影响个体可持续职业生涯,他们采用能力、动机和机会三个指标来表征可持续职业生涯。

其他研究多探讨职业冲击对可持续生涯某个指标(例如,主观职业成功、工作绩效或可就业能力)的影响。例如,一些研究关注职业冲击对工作绩效的影响,Burton 等(2010)发现,工作嵌入度较高的员工在经历负面职业冲击事件考虑离开组织但却没有离开时,会选择将自己的精力投入到可能对公司有益的事情上,例如提升组织公民行为和总体工作绩效,来为组织的整体运行做出贡献。Holtom 等(2012)研究表明,消极情感可以调节负面冲击事件对工作绩效的影响。依据情感事件理论框架,当个体处于消极情绪状态时,其更容易对突发性事件产生负面认知,这种认知偏差可能引发个体对组织承诺的重新评估,进而导致其减少积极行为投入,具体表现为组织公民行为的减弱与反生产行为的增多。另有研究关注职业冲击对主观职业成功的影响。例如,Kraimer 等(2019)发现,正面职业冲击通过提升工作投入,能正向影响主观职业成功,而负面职业冲击则通过降低工作投入,负向影响主观职业成功。

2.3 职业冲击的诱发因素

尽管从属性上而言,职业冲击在某种程度上是不可预测的(Akkermans et al., 2018),但一些因素似乎可能比其他因素更容易使个体受到冲击。Akkermans 和 Rodrigues 等(2021)认为特定职业冲击在不同群体中的显著性是不同的,呼吁学者们关注职业冲击的诱发因素,并提出特定的环境因

素及个人特征可能会诱发职业冲击事件。

从环境因素视角,Korotov (2021)关于企业经理人的质性研究表明,经理人长期处于高压工作环境中,并且需要在这种环境中承担很多责任,因此可能更容易经历正面或负面的职业冲击。同样,Petrović 等(2021)认为,人道主义工作人员和一些志愿者所处的工作环境充满动荡性,在他们的工作环境中,颠覆性的职业冲击事件时有发生。因此,处于特定环境中的个体可能对职业冲击事件的感知不同,其影响结果也不相同。Akkermans 和 Collings 等(2021)提议可以通过纳入不同层次的环境特征,如组织、职业、国家和家庭,作为职业冲击的诱发条件进行研究。

从个人特征视角,Korotov 等(2021)以及 Petrović 等(2021)认为只有一部分经理人和志愿者可能受到不断发生的职业冲击的影响。相比之下,其他人可能会“习惯”这些事件的发生,并对这些职业冲击事件产生“免疫”。Seibert 等(2016)提出,个体职业韧性可能会影响其应对职业冲击的方式,并解释为什么在动荡的职业环境中,某些人(低职业韧性)受到职业冲击的影响可能更大,而其他人(高职业韧性)影响更小。Wordsworth 和 Nilakant (2021)利用深度访谈,探究组织外部的重大事件(例如,地震)如何转化为职业冲击影响个体的职业决策,发现尽管经历了同一事件,但是个体的职业决策差异很大,其中被试的冲击前动机状态发挥重要影响。此外,人口统计学变量(例如,性别,年龄,文化背景)等因素也可能影响个体对事件的感知及职业道路的影响。例如, Van Helden 等(2023)发现不同性别的学者对同一职业冲击事件正面和负面的区分不同,例如男性学者认为“比预期更快获得晋升”是一种正面职业冲击,能给他们带来积极的职业结果,而一些女性学者认为这是一个负面的职业冲击,因为他们还没准备好来应对意外的晋升。Nair 和 Chatterjee (2021)采用定性研究发现,印度女性认为包办婚姻是影响她们进一步职业规划和职业道路的重要冲击事件,而在其他不实行包办婚姻的文化群体中,这种冲击可能并不明显。

2.4 文献评述

职业冲击是职业生涯管理研究领域的一个新兴议题,现有研究仅捕捉到其内容结构及作用机制的部分知识片段,研究成果仅揭开了其中一些

现象机理, 还需研究者进一步推进研究进展。

首先, Akkermans 等(2018)认为职业冲击的正、负效价取决于个体自身的经历, 而非事件本身具备明确的正负属性。张莹等(2023)结合个体的认知判断过程, 基于压力认知评价理论重新划分职业冲击, 提出挑战性和阻碍性评价的职业冲击的概念。然而, 这一分类目前仍停留在理论层面, 缺乏实证研究来进一步验证其科学性和可行性。

其次, 现有职业冲击的研究大多关注职业冲击对个人职业决策(离职, 创业等)及职业发展(职业成功等)的影响(Holtom et al., 2005; Seibert et al., 2021; Kraimer et al., 2019), 忽略其对可持续职业生涯的影响。可持续职业生涯的概念蕴含三个主要特征: 个人、时间及空间。De Vos 等(2020)提出, 职业冲击事件能够同时包含这三种因素, 并对个体可持续职业生涯产生影响。但是, 鲜有研究探讨职业冲击事件是否以及如何影响员工的可持续职业生涯。

最后, 同一职业冲击事件可能在不同人群中的显著性不同, 其影响结果也存在差异, 有学者(Akkermans & Collings et al., 2021)主张, 应从个体与环境交互的视角探究职业冲击的成因机制。那么, 何种因素触发个体对职业冲击事件做出挑战性和阻碍性评价的分类? 关注影响个体认知判

断的因素, 能够帮助管理者和研究者有效应对职业冲击。

由此而言, 已有研究成果为探讨职业冲击的研究提供了一些基础条件, 但还需突破, 研究述评与本研究方向如图 2 所示。本研究拟进一步完成以下任务:

第一, 探究新分类下本土化的职业冲击内容条目, 建立心理学测度指标。现有研究多基于职业冲击正面和负面的区分, 开发相应的测量工具。由于事件本身并无绝对好坏之分, 导致正、负面职业冲击的分类及测量不够全面(Akkermans et al., 2018; Legrand et al., 2023)。挑战性和阻碍性评价的职业冲击的新分类方式是在考虑个体对事件认知评价的基础上提出的, 但目前还停留在理论层面, 有必要整合个体的认知评价过程以及职业冲击事件的本土化内容条目开发新分类下的测量工具。为达到这一目标, 首先需要考虑我国工作场所中存在哪些职业冲击事件, 是否与国外已有职业冲击事件内容一致。其次, 基于个体对事件的挑战性和阻碍性评价, 识别出相应的职业冲击事件。因此, 本研究拟借助扎根理论, 识别出我国工作场所中的职业冲击事件, 并利用压力认知评价量表改编成相应的情境, 结合定性研究与定量研究, 开发出挑战性和阻碍性职业冲击的测量工具,

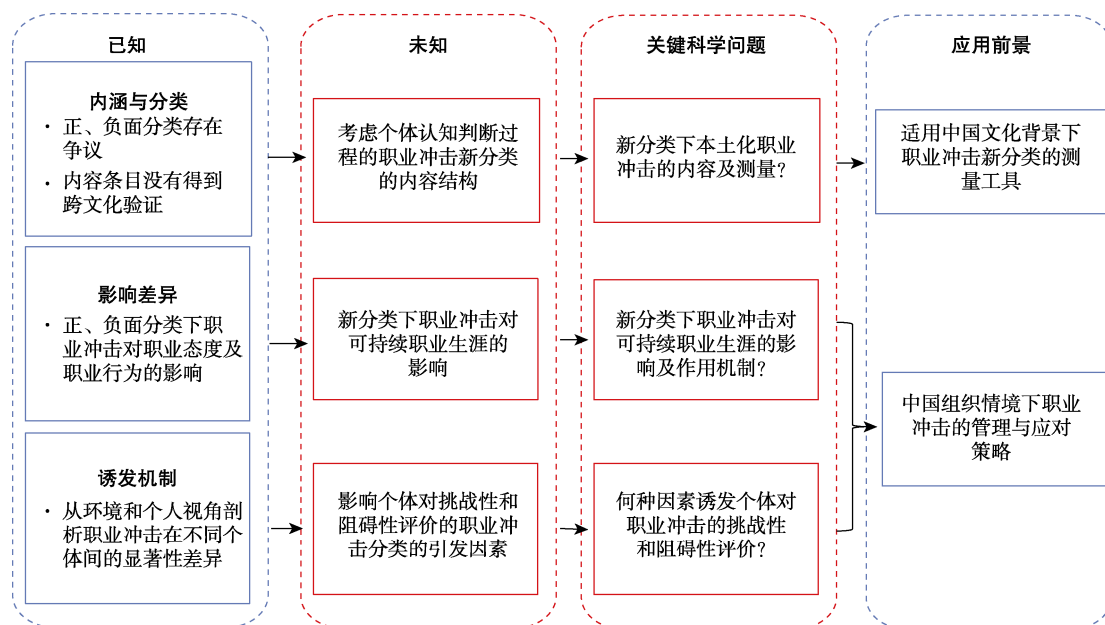


图2 职业冲击研究述评与研究方向

为进一步推进新分类下职业冲击的实证研究提供依据。

第二,解释新分类下职业冲击对可持续职业生涯的影响及作用机制。已有职业冲击的相关实证研究多关注职业冲击对个体职业发展及职业决策的影响,本研究引入职业管理领域的重要变量——可持续职业生涯,探究职业冲击对员工可持续职业生涯的影响。可持续职业生涯的概念蕴含三个主要维度:个人、时间及空间(De Vos et al., 2020)。而职业冲击是在特定时刻的某一情境中发生的能够引发个体对其职业生涯深思熟虑的事件,同时包含这三种因素。因此,考察职业冲击对可持续职业生涯的影响,能够同时考察三个维度之间相互作用对可持续职业生涯的影响。进一步,挑战性和阻碍性评价的职业冲击分类的依据是压力认知评价理论,该理论认为个体通过对压力源的初级和次级评价进而会做出不同的反应方式(聚焦情绪和聚焦问题),最终对行为结果产生影响(Folkman et al., 1986)。因此,本研究的第二个任务是基于压力认知评价理论,探究挑战性和阻碍性职业冲击对员工可持续职业生涯产生何种影响以及其中的作用机制。

第三,探讨诱发个体对职业冲击进行挑战性和阻碍性评价分类的前因变量。现有研究开始从环境因素及个人特征视角探析为何职业冲击在不同个体间的显著性及影响结果不同(Akkermans & Rodrigues et al., 2021)。本研究提出的职业冲击新分类的依据是个体考虑自身和情境因素后对职业冲击事件的评价结果。因此,从个人及情境因素视角,关注影响个体对职业冲击认知判断的因素,能够帮助厘清诱发职业冲击挑战性和阻碍性评价分类的成因机制。本研究的最后一个研究方向是基于压力认知评价理论,考察情境及个人因素对个体认知判断的影响过程,探讨如何通过个人和情境因素提供干预,引导个体对职业冲击事件做出挑战性评价分类,为管理职业冲击提供有效干预策略。

3 研究构想

本研究拟在压力认知评价理论模型的指导下,探究挑战性和阻碍性评价的职业冲击新分类的影响机制及诱发因素。具体研究构想分为以下三个内容:第一,基于挑战性和阻碍性评价的职业冲

击的理论构念,探究其在我国工作场所中的可用测度指标,为后续实证研究开展奠定基础;第二,压力认知评价理论讨论了个体面对压力源的可能反应方式,本研究的第二项子研究拟探究挑战性和阻碍性评价的职业冲击对员工可持续职业生涯的影响及作用机制,明晰是否挑战性评价的职业冲击会通过促进聚焦的应对方式正向影响个体可持续职业生涯,而阻碍性评价的职业冲击是否会通过防御聚焦的应对方式负向影响个体的可持续职业生涯;第三,如果阻碍性评价的职业冲击会负向影响个体的可持续职业生涯,那么有必要探寻可行的干预方式降低或避免个体对职业冲击的阻碍性评价结果。压力认知评价理论还指出了影响认知评价的个体和环境因素(Lazarus & Folkman, 1984),提出这些因素会影响个体对压力源的理解和评估方式,进而影响后续的反应方式。因此,本研究的第三个内容拟探查情境及个人因素对挑战性和阻碍性评价的职业冲击分类的诱发机制,为管理干预提供可行建议。研究整体模型如图3所示。

3.1 职业冲击的新分类——本土化量表开发研究(研究1)

本部分研究的主要目的是采用文献调研、访谈分析与实证研究相结合的方法,基于职业冲击的新分类,探究其内容条目,开发相应的测量工具。拟首先结合已有测量条目探究我国文化背景下工作场所中职业冲击的内容条目,然后基于职业冲击新分类理论构念,确定新分类下的具体测量指标,并在工作场所中施测。对所取得的数据进行探索性因子分析、验证性因子分析、信效度分析,对假设模型进行验证。

首先,确定中国企业员工职业冲击的内容条目。关于职业冲击的测量,目前使用较多的是Seibert等(2013)开发的四条目职业冲击量表,将职业冲击分为正面(例如,成功完成一项最初对你而言非常新颖且十分具有挑战性的项目)和负面冲击(例如,对你而言非常重要的一位导师或者同事离开了公司)。其他一些研究(Blokke et al., 2019; Mansur & Felix, 2021)都直接采用或修订Seibert等(2013)的量表。例如,Blokke等(2019)在研究年轻从业人员的职业冲击时,在原有量表基础上增加了两个条目(例如,在面对职场中新的职责和任务时会使你感到不知所措)。还有一些学者探究职

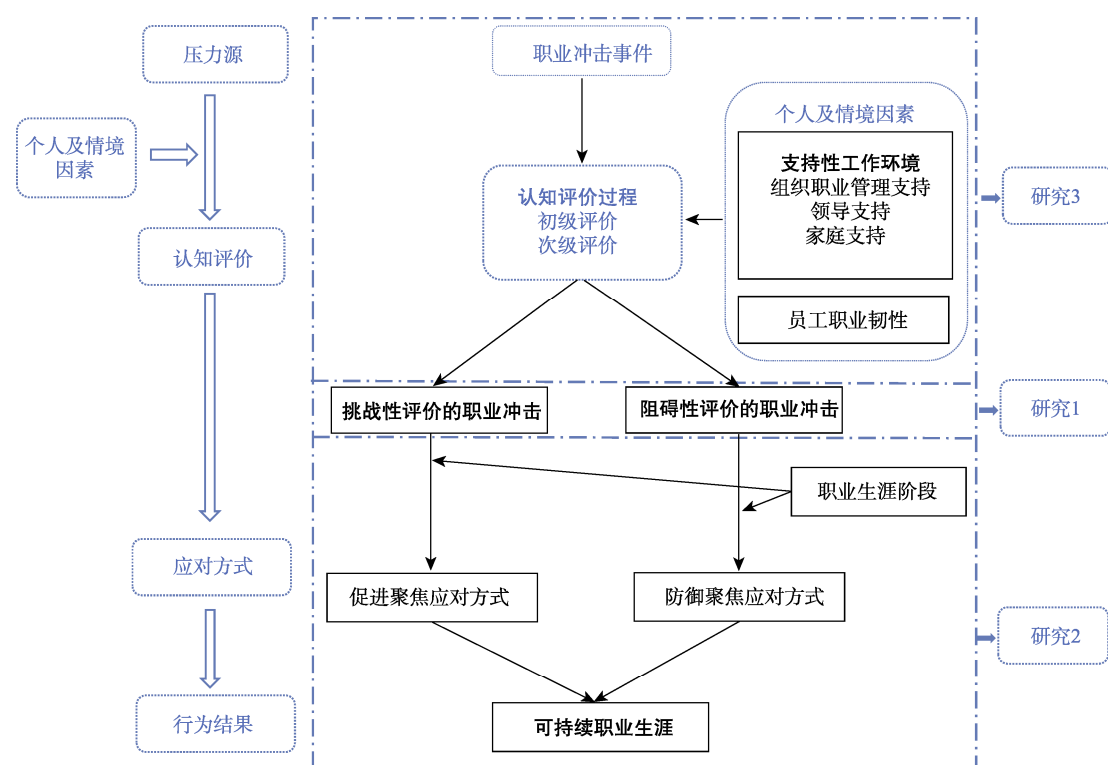


图3 基于压力认知评价理论的整体研究模型

注：图中黑色字体为具体研究变量，蓝色字体为研究框架指导。彩图见电子版。

业事件可能包含的内容。例如, Seibert 等(2016)列举了一般性的冲击事件, 包括很难找到新的工作, 重要的导师或者同事离开了公司, 没有得到预期的任务或晋升, 收到负面的绩效评价, 经历公司内部高层领导的政治斗争, 所在组织发生了重大的负面事件, 配偶得到了新的异地工作, 结婚生子等。事实上, Seibert 等(2013)的职业冲击内容条目主要针对的是该事件是否影响个体申请研究生的决策, 而后期的一些修订(例如, Blokker et al., 2019)多聚焦于特定人群。有学者认为, 职业冲击的内容可能存在跨文化差异(Nair & Chatterjee, 2021)。在我国的工作场所中, 受中国特有文化影响, 例如集体主义或面子文化, 诸如“收到负面的绩效评价”等条目是否依然能够成为影响我国员工职业决策的重要条目? 是否会出现新的内容条目(例如, 我的上级领导突然被更换)? 这些问题还有待探索。本研究拟参考已有职业冲击量表, 结合访谈内容, 确定职业冲击在中国文化背景下的内容条目。

其次, 开发挑战性和阻碍性评价的职业冲击

的测量工具。本研究提出挑战性和阻碍性评价的职业冲击的划分需要考虑个体对事件的认知判断过程, 因此拟结合压力认知评价量表编制新分类下职业冲击的测量工具。压力认知评价量表(LePine et al., 2016)分别包含3种挑战性评价和3种阻碍性评价, 挑战性评价包含三个条目: “我认为该事件的发生能够帮助我提升自我”, “我认为该事件的发生激发我实现个人目标”, “我认为该事件的发生有助于我实现个人成就”; 阻碍性评价包含三个条目: “我认为该事件的发生会阻碍我提升自我”, “我认为该事件的发生不利于我实现个人目标”, “我认为该事件的发生会限制我实现个人成就”。本研究拟将每种评价方式所包含的三个条目整合为一个评价条目: “我认为这一事件的发生会帮助我提升自我, 实现我的个人目标和个人成就(挑战性评价)”; “我认为这一事件的发生会阻碍我提升自我, 限制我的个人目标和个人成就(阻碍性评价)”。结合已确定的我国员工职业冲击事件的内容, 开发挑战性和阻碍性评价的职业冲击的测量工具, 如图4所示。

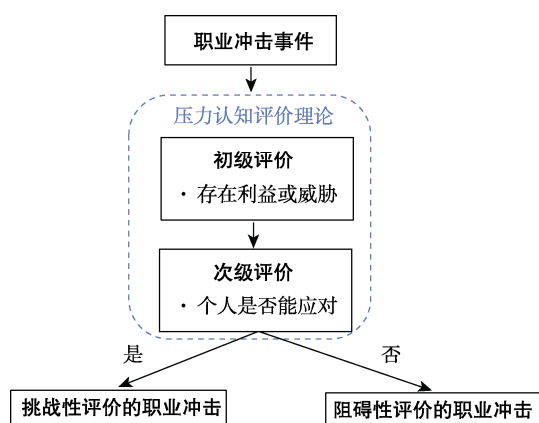


图4 职业冲击的新分类模型
注:根据张莹等(2023)理论构念修改。

量表开发具体分为两阶段。第一阶段为半结构化访谈,遵循扎根理论的研究范式,研究步骤包括理论取样、开放性编码、选择性编码、不断比较逐渐形成理论,最终提炼出我国员工经历职业冲击事件的关键成分内容。此外,在具体职业冲击事件内容确定的过程中,充分考虑文化因素的影响对条目进行修订。例如,受“面子文化”的影响,可以将“收到负面绩效评价”这样的条目修订为“领导当众对我做出负面绩效评价”。第二阶段为量表开发和问卷调研。根据压力认知评价量表(LePine et al., 2016),结合已确定的我国员工职业冲击事件的内容,开发挑战性和阻碍性评价的职业冲击的测量工具。示例条目如下:

“1. 领导当众对我做出负面绩效评价。

a.我认为这一事件的发生会帮助我提升自我,实现我的个人目标和个人成就(挑战性评估)。

b.我认为这一事件的发生会阻碍我提升自我,限制我的个人目标和个人成就(阻碍性评估)。”

针对每个职业冲击事件,被试在挑战性评价和阻碍性评价两个维度上进行打分,采用Likert 5点评定法,1代表没有发生,说明该事件不存在;2~5分别代表经历该事件以及与人感受的契合程度。将开发的量表进行施测,通过项目分析,探索性因子分析,验证性因子分析,信效度测验,最终形成新分类视角下职业冲击的测量工具。

3.2 职业冲击对员工可持续职业生涯的影响及作用机制(研究2)

本部分研究的主要目的是通过多时点纵向追踪研究,借助潜变量增长模型探究职业冲击对员

工可持续职业生涯产生的影响变化及作用机制。可持续职业生涯的核心要素包括健康、快乐和生产力,职业冲击可能会对这些因素产生重要影响(Akkermans et al., 2020; De Vos et al., 2020)。例如,突然生病或者工作中的重大压力事件可能会导致个体重新评估他们的职业目标,改变现有职业轨迹(Pak et al., 2021),进而影响其快乐、健康及生产力水平。Akkermans等(2020)认为,职业冲击可能通过影响职业资源的重新分配和调动来影响职业结果,而资源是可持续职业生涯的核心(De Vos et al., 2020)。因此,职业冲击可能会对员工可持续职业生涯产生重要影响。少量实证研究探讨职业冲击对可持续职业生涯的影响(Pak et al., 2021)。

此外,学者们认为职业冲击的影响可能会随着时间的推移有所差异(Akkermans et al., 2020; Morgeson et al., 2015),因此本研究拟进一步考察职业冲击对可持续职业生涯的纵向影响。可持续职业生涯的核心是发展、保护和更新个体与职业生涯相关的资源(De Vos & Van der Heijden, 2015)。资源保存理论(Hobfoll, 1989)提出个体倾向于努力获取、维持、培养和保护自己珍视的资源,且人们试图随着时间的推移积累资源,最终导致幸福感的提升和个人发展。该理论进一步提出资源获得螺旋和资源损失螺旋,能够有效解释职业冲击对可持续职业生涯的动态累积效应。资源获得螺旋认为初始资源的获得能够促进进一步的资源积累,但这种螺旋式的资源增长相对较为缓慢。由于资源获取在力量和速度上较资源损失更为弱小,因此资源获得螺旋的进展也较为迟缓(Halbesleben & Wheeler, 2015)。基于此,挑战性评价的职业冲击可能会增加人们所拥有的资源,并启动资源获得螺旋,带来身心健康、快乐和生产力的缓慢提升。相反,根据资源保存理论中的资源损失螺旋机制,处于资源流失状态的个体往往面临双重困境:一方面其资源投资效能显著降低,另一方面资源防御能力持续减弱。这种恶性循环表现为初始资源损耗会引发继发性资源流失,且随着螺旋进程的加速,最终导致个体承受指数级增长的负面效应。基于此,阻碍性评价的职业冲击可能会损耗已拥有的资源,并启动资源损失螺旋,最终导致个体健康、快乐和生产力以更快的速率下降。综上,本研究提出:

命题 1: 挑战性评价的职业冲击与员工可持

续职业生涯(包括健康、快乐和生产力)及其正向变化相关。

命题 2: 阻碍性评价的职业冲击与员工可持续职业生涯(包括健康、快乐和生产力)及其负向变化相关。

此外, 压力认知评价理论提出个体会依据认知评价的结果选择聚焦问题或聚焦情绪的应对方式, 从而揭示了职业冲击影响个体的心理机制路径。聚焦问题的反应方式包括付出努力和坚持不懈, 征求同事或主管的反馈和支持, 并制定相应的计划应对外部事件等要素; 而聚焦情绪反应方式的个体则会花费时间和精力去管理自己的负面情绪(姜福斌, 王震, 2022)。Lazarus 和 Folkman (1984)等指出: “每个人在每次面对压力情境时, 都可能同时使用聚焦问题和聚焦情绪两种应对方式(第 157 页)”。因此, Zhang 等学者(2019)考虑个体的行动类型, 基于调节焦点理论对两种反应方式进行了更高阶的划分, 提出了促进聚焦(promotion-focused coping)和防御聚焦(prevention-focused coping)应对方式。促进聚焦应对方式强调个体在认知和行为上都会付出努力, 最大限度使个人的现状与他/她的期望或目标相匹配, 即积极应对。包含聚焦问题的促进应对方式(例如, 我会采取直接行动来解决问题)和聚焦情绪的促进应对方式(例如, 我会找某人谈谈我的感受)。防御聚焦应对方式强调个体在认知和行为上付出努力, 最大限度减少当前情况与他/她的职责和义务之间不匹配的可能性, 即消极回避。包含聚焦问题防御应对方式(例如, 我确保不会因为行动太快而使事情变得更糟)和聚焦情绪防御应对方式(例如, 我假装它没有真正发生过)。

结合压力认知评价理论和调节焦点理论, 挑战性压力源(例如, 挑战性职业冲击)通常被认为会在未来带来潜在的收益和成长(LePine et al., 2016), 这种潜在的机会本身可以作为一种环境线索, 并且与个人所追求的目标相一致, 进而能够促进个人目标的实现。因此, 挑战性职业冲击可能激励个体采取促进聚焦型的问题解决型应对策略(例如, 主动采取行动解决问题, 寻求他人的建议和帮助等)。此外, 挑战性压力源还与兴奋感相关(Rodell & Judge, 2009), 进而可能激发个体积极的情绪调节策略(例如, 将困难任务重新评估为学习机会; Brockner & Higgins, 2001)。相反, 阻碍

性压力源(例如, 阻碍性职业冲击)通常被评估为个人目标实现的障碍(LePine et al., 2016), 这种障碍作为一种情境线索与个人的目标追求不一致, 从而促使人们采用旨在避免失败或惩罚的警惕性应对策略(例如, 延缓行动退出活动)。此外, 研究表明, 阻碍性压力源与负面情绪(例如, 愤怒, Rodell & Judge, 2009)相关。因此, 员工更有可能以预防为导向的情绪策略(例如, 发泄或否认)来应对阻碍性压力源, 旨在将情感负担最小化。Zhang 等学者(2019)通过元分析发现, 挑战性压力源与促进聚焦应对方式正相关($p = 0.19$), 而阻碍性压力源与防御聚焦应对方式正相关($p = 0.21$)。基于此, 本研究提出, 当个体将职业冲击事件评估为挑战性, 并认为通过自身努力可以改变外部条件时, 更倾向于采取促进聚焦的应对方式。相反, 若评估结果为阻碍性, 且无法改变有害或威胁的情境, 则更可能选择防御聚焦的应对方式。

进一步, Zhang 等学者(2019)发现促进聚焦应对方式与任务绩效正相关($p = 0.13$), 与组织公民行为正相关($p = 0.31$)。防御聚焦应对方式与任务绩效负相关($p = -0.05$), 与组织公民行为负相关($p = -0.29$)。此外, 基于资源保存理论, 本研究假设挑战性评价的职业冲击带来的促进聚焦应对方式是个体获取资源的一种重要途径, 能够帮助启动资源获得螺旋, 最终能够促进可持续职业生涯的正向变化; 而阻碍性评价的职业冲击带来的防御聚焦应对方式会导致资源的螺旋下降, 最终导致可持续职业生涯的负向变化。因此, 提出以下命题, 研究模型如图 5 所示:

命题 3: 挑战性评价的职业冲击通过引发员工的促进聚焦应对方式(包括聚焦问题和聚焦情绪)进而促进可持续职业生涯(包括健康、快乐和生产力)的正向变化。

命题 4: 阻碍性评价的职业冲击通过引发员工的防御聚焦应对方式(包括聚焦问题和聚焦情绪)进而导致可持续职业生涯(包括健康、快乐和生产力)的负向变化。

事件系统理论提出, 事件发生的时机能够调节事件强度与事件影响结果之间的关系, 即更契合个体当前发展阶段需求的事件更有可能改变个体的行为(Morgeson et al., 2015; 刘东, 刘军, 2017)。由于个体在职业发展的不同阶段有着不同的需求, 符合特定职业生涯阶段关键需求的职业

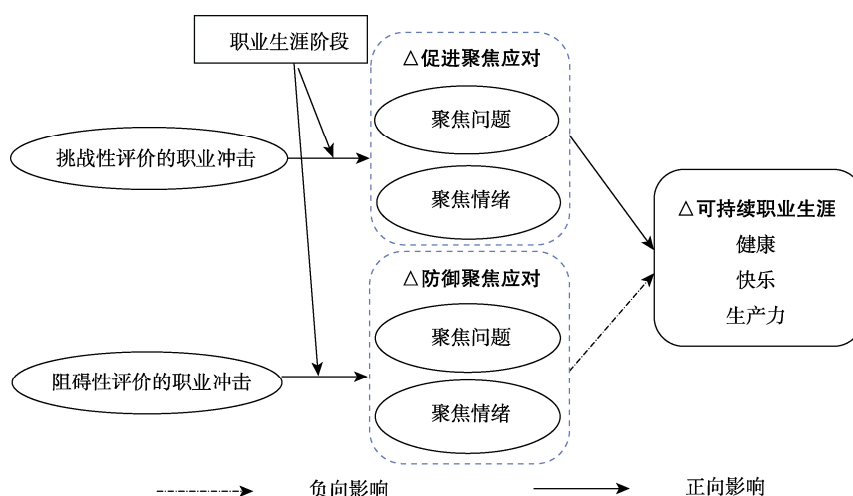


图5 职业冲击影响可持续职业生涯假设模型

冲击可能产生更显著的影响。因此,本研究认为职业冲击的发生时机可以决定其影响力(Morgeson et al., 2015; 刘东, 刘军, 2017)。具体而言,处于职业发展早期的员工通常积累的物质、人力和社会资源较少,这些员工的各类需求可能相对较高,职业冲击产生的影响可能更大。此外,研究证实,职业生涯各阶段中个体运用的发展策略存在显著差异(Baltes et al., 1999)。随着生命历程的推进,职业发展目标的导向性可能发生转变,由早期的成长型逐渐演变为维持型或损失规避型。从而可以根据生涯阶段进一步探索职业冲击与该阶段职业结果的关系。因此,处于不同职业生涯阶段的员工,其对职业冲击事件做出的应对方式可能不同,对可持续职业生涯的影响也不同。本研究假设,相比职业生涯中后期的员工,处于职业生涯早期的员工,其当前职业发展阶段的资源需求较高,且其职业发展目标可能是成长导向的,不论是挑战性还是阻碍性评价的职业冲击,其采取的应对方式更为强烈,对可持续职业生涯的影响都更大。提出以下命题:

命题 5: 职业生涯阶段能够调节职业冲击通过不同应对方式对可持续职业生涯产生的影响,相对于中期和晚期的员工,职业冲击对职业生涯早期的员工产生的影响更大。

3.3 挑战性和阻碍性评价的职业冲击的诱发机制研究(研究3)

本部分研究的主要目的是通过现场情境实验及纵向数据调研,借助潜在转变分析,探究个人

和情境因素如何诱发个体减弱对职业冲击事件的阻碍性评估,增加对职业冲击事件的挑战性评估。已有研究提出外部环境和个人特征可能会影响职业冲击在不同个体中的显著性(Akkermans & Rodrigues et al., 2021)。因此可以从环境和个人视角探讨个体对职业冲击事件的挑战性和阻碍性分类的影响。进一步,依据压力认知评价理论,挑战性和阻碍性评价的职业冲击的划分依据是个体基于对压力源的初级评价和次级评价过程,评估自身是否能够应对所面对的压力事件。初级评价主要关注的问题是“我是受益还是受害?影响是当前还是未来?以及影响的方式为何?”,其结果受个人和情境因素的影响(姜福斌, 王震, 2022)。次级评价则聚焦于“面对压力源,我可以采取什么行动?”,其结果会影响个体的应对策略。在这一过程中,个体需评估可行的应对方案以及这些方案达成预期结果的可能性。次级评价的影响因素同样包含个体和情境两个方面(姜福斌, 王震, 2022)。因此,可以从个人和情境因素两方面探讨职业冲击分类的诱发因素,提出对个体认知评价过程进行干预的策略。

从情境因素角度,现有研究大多关注领导风格、组织支持和参与氛围等对个体评价过程的影响(姜福斌, 王震, 2022)。结合已有诱发职业冲击的情境因素相关研究,本研究拟聚焦于组织与家庭提供的支持性环境作为情境因素,探讨其对职业冲击分类的影响。具体包括组织职业管理支持、领导支持以及来自家庭支持的影响。组织职业管

理支持(Sturges et al., 2002)包括6种正式的干预(例如,提供利于职业发展的正式培训等)和4种非正式的干预(例如,在工作中引荐对职业发展有帮助的人等),涵盖员工当前和未来发展的规划、信息和资源,因而有助于提升员工职业可持续性。因此,组织提供的职业管理支持对员工而言属于一种重要的职业发展资源,有利于员工对职业冲击事件做出更加积极的评估。此外,领导和家庭的支持意味着员工能够从组织及家庭情境中获取更多的资源,能够促使个体对自身应对潜能做出更为积极的评估(Hackett et al., 2018),有利于降低阻碍性评估,增强挑战性评估。

从个人因素角度,姜福斌和王震(2022)通过对压力认知评价理论的相关研究梳理发现,个体特质和认知会影响个体的初级和次级评价过程。Seibert 等(2016)提出,个体职业韧性会影响其应对职业冲击的方式,高职业韧性的个体受到职业冲击的消极影响会更小。韧性反映了个体在压力环境中适应的能力,能够帮助其抵御压力源带来的负面影响(Charney, 2004)。因此,本研究提出,员工的职业韧性(career resilience)能够作为一种重要的个体特征,影响员工对职业冲击事件的分类评估结果。职业韧性体现了个体在逆境中的心理适应能力,与工作绩效及满意度呈显著正相关(李霞 等, 2011)。从本质上来看,这种能力使个体对环境变化具有更强的适应力,能够有效应对外部压力源,并维持较高的动机水平。在遭遇职业冲击时,具有较强职业韧性的个体展现出独特的应对策略:他们不仅能够筛选压力信息,还会主动进行正向评估,将职业冲击转化为自我发展的

契机而非障碍。这种特质使得高职业韧性者更善于把握环境变化带来的机遇,从而在职业发展中保持持续的竞争优势(Mitchell et al., 2019)。而当员工职业韧性越低时,个体面对职业冲击事件时,就越容易产生负面情绪,倾向于以消极的方式进行评估,因此更容易做出阻碍性评价。

基于此,本研究提出以下命题,研究模型如图6。

命题6:高水平的支持性环境(包括组织职业管理支持、领导支持和家庭支持)更可能促使员工将职业冲击事件评价为挑战性职业冲击。

命题7:高职业韧性的员工更可能将职业冲击事件评价为挑战性职业冲击。

4 理论建构及实践启示

本研究聚焦职业发展领域的前沿课题——职业冲击的研究,并弥补已有对职业冲击正面和负面分类的不足,提出挑战性和阻碍性评价的职业冲击的新分类方式。基于新的分类方式,构建了职业冲击对可持续职业生涯的纵向影响及作用机制的理论模型,并从情境和个人视角探讨诱发职业冲击挑战性和阻碍性评价区分的因素,全面剖析职业冲击的影响及前因,为推进职业冲击的研究提供有力证据。

基于以上构想,本研究设计三个子研究支撑理论建构。研究1拟基于挑战性和阻碍性评价的职业冲击的理论构念,结合我国工作场所中职业冲击事件的内容条目,开发新分类下的测量工具,构建新分类下职业冲击的测度指标。具体而言,已有职业冲击的内容条目多基于西方文化背景开

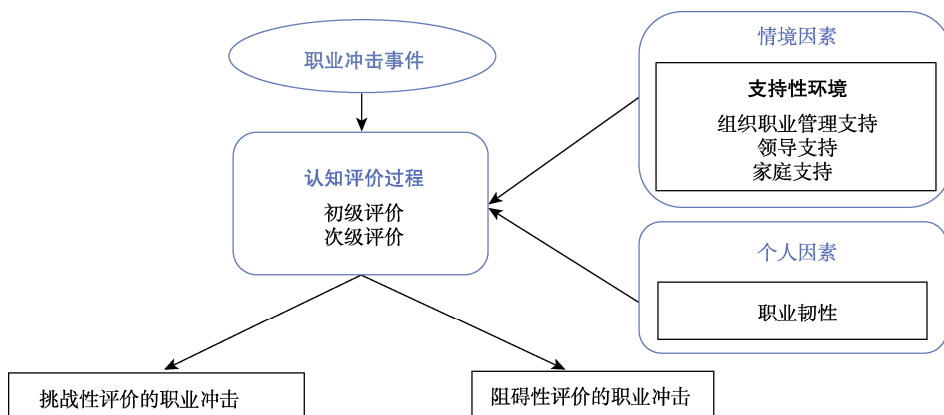


图6 职业冲击诱发模型

发而成,中国文化背景下职业冲击的内容条目可能存在差异。此外,职业冲击的新分类是基于压力认知评价理论,考虑个体对事件的认知判断过程提出的,那么,结合个体的认知判断过程开发新分类下职业冲击的测量工具,就能够构建新分类下职业冲击的测度指标。研究2拟通过多时点纵向追踪研究,借助潜变量增长模型探究职业冲击对员工可持续职业生涯产生的影响变化及作用机制。职业冲击事件会触发员工的职业反思,并可能导致职业决策变化或职业转型(Akkermans et al., 2018)。事实上,不论个体做出何种职业决策,最终目标都是能够保证其个人职业的可持续发展。那么,探究挑战性和阻碍性评价的职业冲击对个体职业生涯可持续性的影响,并考虑时间因素,以压力认知评价理论探究两种反应策略作为解释机制,能够有效回答职业冲击到底会对个体可持续职业生涯产生何种影响以及如何产生影响的问题。研究3拟通过现场情境实验及纵向数据调研,借助潜在转变分析,探究个人和情境因素如何触发个体减弱对职业冲击事件的阻碍性评估,增加对职业冲击事件的挑战性评估。学者们认为个体所处的环境及其个人特征因素会影响职业冲击在不同群体间的显著性及其影响(Akkermans & Collings et al., 2021)。基于压力认知评价理论,个人和情境因素可能会通过影响个体对事件的初级和次级评价,进而影响其判断结果。通过探讨支持性情境以及员工职业韧性对个体的认知判断过程的影响,促使个体对职业冲击产生挑战性和阻碍性评价的分类结果,能够解答个人和情境因素是否以及如何影响个体对职业冲击的挑战性和阻碍性评价分类的科学问题。

本研究结合职业冲击前沿理论及实践科学问题,探究挑战性和阻碍性评价的职业冲击对可持续职业生涯的影响及其诱发机制,拟在职业冲击新分类的框架下全面剖析职业冲击的后效影响及诱发新分类的前因变量。创新之处主要体现在以下几个方面:

首先,推进挑战性和阻碍性评价的职业冲击新分类的实证研究,为职业冲击的研究提供新视角。已有职业冲击的研究大多基于其带来的积极和消极影响结果,划分为正面和负面职业冲击。但是随着研究的深入,学者们发现负面职业冲击也能带来积极影响,导致这种划分方式的局限性

开始显现,而挑战性和阻碍性职业冲击新分类的提出充分考虑了个体的认知判断过程,有效弥补已有正、负区分的不足。本研究首先基于中国文化背景,明晰职业冲击事件的可能内容条目,并基于挑战性和阻碍性评价的职业冲击的理论构念,开发新分类下职业冲击的测量工具。新分类下的职业冲击测量工具充分纳入个体对冲击事件的认知评价过程(挑战性或阻碍性),不仅能够弥补已有正面和负面划分解释不全的问题,同时提供新的研究视角帮助学者厘清职业冲击的影响,使得管理者和研究者更好地理解职业冲击的作用效应,并为未来职业冲击的实证研究提供新思路。

其次,构建新分类下职业冲击影响员工可持续职业生涯的双路径模型,揭示职业冲击的作用规律。已有职业冲击的相关研究大多关注其对个体职业决策或职业发展的影响,但是,不论个体做出何种职业决策,其最终目标都是能够保证个人职业的可持续发展。探究职业冲击对员工可持续职业生涯的影响,能够帮助揭示外部不确定性事件对员工职业发展的影响。进一步,本研究充分考虑时间因素可能产生的影响,借用潜变量增长模型,纵向考察阻碍性和挑战性评价的职业冲击对可持续职业生涯影响随时间的变化情况,全面刻画职业冲击事件作用的动态过程,为理解职业冲击对可持续职业生涯的纵向影响提供新视角。此外,过去研究基于对职业冲击正面和负面的区分考察其作用的心理机制,本研究拟基于压力认知评价理论,构建新分类下职业冲击影响行为的双路径作用模型。一方面帮助确定职业冲击新分类的有效性,另一方面从压力认知评价视角剖析职业冲击为何会对个体产生不同影响,为组织管理职业冲击影响提供切入点,并能够更好地扩展压力认知评价理论的应用。

最后,探讨诱发职业冲击挑战性和阻碍性评价分类的前因变量,从支持性情境和职业韧性视角提出职业冲击的应对策略。已有职业冲击的相关研究大多认为职业冲击事件是不可预测的,因此鲜有探究其前因变量。但有学者认为职业冲击事件受环境因素和个人特征影响,其不同群体间的显著性和影响存在差异(Akkermans & Rodrigues et al., 2021)。本研究基于压力认知评价理论,创新性地考察职业冲击分类发生的前因,即何种因素触发个体对职业冲击的挑战性和阻碍

性评价分类,不仅为职业冲击的前因研究提供证据,并可以从诱发机制视角为组织和个人应对职业冲击提供有效策略,对职业冲击的前因和应对研究皆具有重要意义。

从实践角度,本研究也具有重要价值。第一,对员工而言,认识职业冲击事件的不同类别及其可能产生的影响是个人管理其职业生涯的首要步骤。通过对职业冲击的重新分类,可以帮助个体了解职业生涯中的不确定性事件本身并无好坏之分,而个人对其认知判断过程决定了职业冲击的分类及其影响结果。因此,努力争取情境性支持以及提升个人职业韧性,能够帮助自身更好地应对职业冲击,规避职业冲击事件的消极影响,增强其积极影响。第二,对于组织而言,为员工提供支持性的环境,并在日常培训中注重提升员工韧性,能够帮助员工有效应对职业冲击事件,实现职业生涯可持续发展。第三,在政府治理和社会建设层面,应建立健全突发事件应急响应机制,提升系统性风险防控能力。虽然从定义上而言,职业冲击事件是“不可预测的”,但还是应该为其做好相应的应对准备,才能最终引导企业和员工在不确定环境中谋求长远稳定发展之路。

总之,本研究拟基于职业冲击的新分类——挑战性和阻碍性评价的职业冲击,考察新分类下职业冲击对可持续职业生涯的纵向影响及作用机制,并从情境和个人视角探讨诱发职业冲击挑战性和阻碍性评价区分的因素,全面剖析职业冲击的影响及前因。但是,需要说明的是,尽管整体研究模型基于一定的理论基础和大量的实证文献,提出了相应的研究命题和假设,但多数仍处于理论思考阶段,还缺乏进一步充分的实证支撑。

具体而言,研究三在考虑诱发个体对职业冲击事件进行阻碍性或挑战性评估判断的个人和情境因素时,只将职业韧性和支持性环境作为影响因素,可能还不够全面。未来研究还需纳入更多的个人特质、认知及情绪因素(如,主动性人格、情绪智力等),和更大范围的组织情境因素(如,组织文化,领导风格等),来考察这些因素对个体判断职业冲击事件的影响。例如,Ni学者(2020)的实证研究表明,具有高主动性人格特质的个体倾向于对压力情境做出更为积极的认知评估,因此,高主动性人格的员工在面对职业冲击事件时更可能将其评价为挑战性职业冲击,进而对其产

生积极影响。LePine等学者(2016)提出魅力型领导会通过向下属传递积极情绪并提供工作资源,帮助下属应对压力源,下属更可能在面对职业冲击时做出挑战性评价。因此,未来研究可以进一步开展实证,探讨这些因素是否会影响员工对职业冲击事件的评价和分类结果。此外,结合当前人工智能、数智化等企业背景,未来可以考虑将这些背景纳入职业冲击事件的内容条目。在访谈研究中,选取一些受人工智能和数智化影响显著的企业,了解人工智能等的出现是否对员工而言属于职业冲击事件。例如,2025年2月,国内首个AI儿科医生“上岗”,与13位儿科专家共同完成一例疑难病例会诊,对医疗行业影响重大。那么,探究企业引入AI对于员工而言是否属于职业冲击事件,可以为进一步丰富职业冲击的内容条目提供可行思路。

参考文献

- 冯晋,蒋新玲,周文霞.(2021).职业冲击事件:概念、测量、前因与后效.《中国人力资源开发》,38(5),6-24.
- 黄丽,崔岩.(2021).职业生涯冲击研究回顾与未来展望.《南大商学评论》,(1),184-194.
- 姜福斌,王震.(2022).压力认知评价理论在管理心理学中的应用:场景、方式与迷思.《心理科学进展》,30(12),2825-2845.
- 李霞,谢晋宇,张伶.(2011).职业韧性研究述评.《心理科学进展》,19(7),1027-1036.
- 刘东,刘军.(2017).事件系统理论原理及其在管理科研与实践中的应用分析.《管理学季刊》,2(2),64-80.
- 刘淑楨,叶龙,郭名.(2019).工作不安全感如何成为创新行为的助推力——基于压力认知评价理论的研究.《经济管理》,41(11),126-140.
- 吕翠,周文霞.(2013).职业发展偶然事件影响研究综述.《外国经济与管理》,35(9),35-43.
- 唐贵瑶,袁硕,陈琳.(2017).可持续性人力资源管理研究述评与展望.《外国经济与管理》,39(2),102-113.
- 吴仲达,梁婧涵,陆昌勤.(2023).可持续职业生涯:概念、管理策略与研究展望.《外国经济与管理》,45(6),68-83.
- 谢宝国,张晓文,缪佳玲,张欣柔,徐嘉.(2023).中国情境下职业使命感的内涵结构、前因变量及激发机制.《心理科学进展》,31(12),2219-2231.
- 张莹,张剑,张静雅,巩振兴.(2023).职业冲击的新分类及不同理论视角下的影响效应.《心理科学进展》,5(31),854-865.
- 周文霞,李硕钰,李梦宜,冯晋,徐颖.(2020).中国职业生涯管理研究回顾与展望——一项基于文献(1978-2018)的研究.《南开管理评论》,23(4),213-224.
- 周文霞,潘真,魏仕龙,于坤,高雪原,冯悦.(2022).常怀感恩,持续发展:感恩对人力资源从业者可持续职业生涯的积极作用.《中国人力资源开发》,39(10),64-75.

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. B., & Blonk, R. W. B. (2015). It's all about careerskills: Effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management*, 54(4), 533–551.
- Akkermans, J., Collings, D. G., Da Motta Veiga, S. P., Post, C., & Seibert, S. (2021). Toward a broader understanding of career shocks: Exploring interdisciplinary connections with research on job search, human resource management, entrepreneurship, and diversity. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103563.
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434.
- Akkermans, J., Rodrigues, R., Mol, S. T., Seibert, S. E., & Khapova, S. N. (2021). The role of career shocks in contemporary career development: Key challenges and ways forward. *Career Development International*, 26(4), 453–466.
- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 44, e1503.
- Baltes, P. B., Staudinger, U. M., & Lindenberger, U. (1999). Lifespan psychology: Theory and application to intellectual functioning. *Annual Review of Psychology*, 50(1), 471–507.
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172–184.
- Bright, J. E., Pryor, R. G., & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 561–576.
- Brockner, J., & Higgins, E. T. (2001). Regulatory focus theory: Implications for the study of emotions at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 35–66.
- Burton, J. P., Holtom, B. C., Sablinski, C. J., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 42–51.
- Charney, D. S. (2004). Psychobiological mechanisms of resilience and vulnerability: Implications for successful adaptation to extreme stress. *American Journal of Psychiatry*, 161(2), 195–216.
- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2015). *Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing Limited.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992–1003.
- Hackett, R. D., Wang, A. C., Chen, Z., Cheng, B. S., & Farh, J. L. (2018). Transformational leadership and organisational citizenship behaviour: A moderated mediation model of leader-member-exchange and subordinates' gender. *Applied Psychology*, 67(4), 617–644.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2015). To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. *Journal of Management*, 41(6), 1628–1650.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hofer, A., Spurk, D., & Hirschi, A. (2021). When and why do negative organization-related career shocks impair career optimism? A conditional indirect effect model. *Career Development International*, 26(4), 467–494.
- Holtom, B. C., Burton, J. P., & Crossley, C. D. (2012). How negative affectivity moderates the relationship between shocks, embeddedness and worker behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 434–443.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, 44(3), 337–352.
- Korotov, K. (2021). Executives and career shocks: Observations from coaching practice. *Career Development International*, 26(4), 582–595.
- Kraimer, M. L., Greco, L., Seibert, S. E., & Sargent, L. D. (2019). An investigation of academic career success: The new tempo of academic life. *Academy of Management Learning & Education*, 18(2), 128–152.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51–89.
- Legrand, C., Naschberger, C., Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2023). Chance events in managers' careers: Positive and negative events, their expected and unexpected outcomes. *European Management Review*, 20(3), 461–476.
- LePine, M. A., Zhang, Y., Crawford, E. R., & Rich, B. L. (2016). Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *Academy of Management Journal*, 59(3), 1036–1059.
- Mansur, J., & Felix, B. (2021). On lemons and lemonade: The effect of positive and negative career shocks on thriving. *Career Development International*, 26(4), 495–513.
- Mitchell, M. S., Greenbaum, R. L., Vogel, R. M., Mawritz, M. B., & Keating, D. J. (2019). Can you handle the pressure? The effect of performance pressure on stress appraisals, self-regulation, and behavior. *Academy of Management Journal*, 62(2), 531–552.
- Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. (2015). Event system

- theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40(4), 515–537.
- Nair, V. G., & Chatterjee, L. (2021). Impact of career shocks on Indian MBA careers: An exploratory study. *Career Development International*, 26(4), 540–561.
- Ni, X. (2020). Does authorization have to be omnipotent? The “double-edged sword” effect of empowering leadership on employee’s behavior. *Open Journal of Social Sciences*, 8(3), 62–76.
- Pak, K., Kooij, D., Lange, A., Meyers, M. C., & van Veldhoven, M. (2021). Unravelling the process between career shock and career (un)sustainability: Exploring the role of perceived human resource management. *Career Development International*, 26(4), 514–539.
- Petrović, I. B., Vukelić, M., & Mol, S. T. (2021). A critical perspective on career shocks in a volatile environment: Red Cross staff and volunteers aiding migrants on their way to Europe in 2016. *Career Development International*, 26(4), 596–612.
- Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can “good” stressors spark “bad” behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438–1451.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245–257.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169–182.
- Seibert, S. E., Nielsen, J. D., & Kraimer, M. L. (2021). Awakening the entrepreneur within: Entrepreneurial identity aspiration and the role of displacing work events. *Journal of Applied Psychology*, 106(8), 1224–1238.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731–748.
- Van Helden, D. L., Den Dulk, L., Steijn, B., & Vernooij, M. W. (2023). Career implications of career shocks through the lens of gender: The role of the academic career script. *Career Development International*, 28(1), 19–32.
- Wordsworth, R., & Nilakant, V. (2021). Unexpected change: Career transitions following a significant extra-organizational shock. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 10355.
- Zhang, Y., Zhang, Y., Ng, T. W., & Lam, S. S. (2019). Promotion-and prevention-focused coping: A meta-analytic examination of regulatory strategies in the work stress process. *Journal of Applied Psychology*, 104(10), 1296–1323.

The impact of challenge and hindrance appraisals of career shocks on sustainable careers and their underlying triggering mechanisms

ZHANG Ying¹, ZHANG Jian²

(¹ School of Economics and Management, China University of Geosciences Beijing, Beijing 100083, China)

(² School of Economics and Management, University of Science and Technology Beijing, Beijing 100083, China)

Abstract: Most prior research conceptualizes career shocks as events with either positive valence (e.g., receiving an unexpected promotion) or negative valence (e.g., sudden job loss). However, due to individual differences in the cognitive appraisal, this categorization cannot explain why negative career shocks have positive effects (and vice versa). To address this limitation, Zhang et al. (2023) proposed a reconceptualization of career shocks by incorporating individuals' cognitive evaluation processes through the lens of the transactional model of stress and coping, introducing the theoretical constructs of challenge-type and hindrance-type career shocks. While this approach advances theory, empirical evidence is still lacking to validate its applicability. Guided by this framework, the present study aims to conduct the following research: First, we aim to develop the measurement of career shocks under new classifications; Second, we aim to use latent growth modeling approach to explore the longitudinal influence and the mechanism underlying the impacts of career shocks on employees' sustainable careers based on transactional model of stress and coping; Finally, the present study aims to explore the supports context and employees' career resilience as strategies to promote the classification of the career shocks, so as to help organizations cope with career shock effectively.

Keywords: challenge appraisals of career shocks, hindrance appraisals of career shocks, transactional model of stress and coping, sustainable careers