



基于全过程视角的职业生涯韧性作用 机理及优化研究

宋国学 著



黑龙江大学出版社
HEILONGJIANG UNIVERSITY PRESS

基于全过程视角的职业生涯韧性作用 机理及优化研究

宋国学 著



黑龙江大学出版社
HEILONGJIANG UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

基于全过程视角的职业生涯韧性作用机理及优化研究 /
宋国学著. — 哈尔滨 : 黑龙江大学出版社, 2017.4
ISBN 978-7-5686-0095-8

I. ①基… II. ①宋… III. ①职业选择—研究 IV.
① C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 058856 号

基于全过程视角的职业生涯韧性作用机理及优化研究

JIYU QUANGUOCHENG SHIJIAO DE ZHIYE SHENGYA RENXING ZUOYONG JILI JI YOUHUA YANJIU

宋国学 著

责任编辑 刘 岩
出版发行 黑龙江大学出版社
地 址 哈尔滨市南岗区学府三道街 36 号
印 刷 哈尔滨市石桥印务有限公司
开 本 720×1000 1/16
印 张 10.75
字 数 154 千
版 次 2017 年 4 月第 1 版
印 次 2017 年 4 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5686-0095-8
定 价 32.00 元

本书如有印装错误请与本社联系更换。

版权所有 侵权必究

作者简介:

宋国学, 1971 年出生, 2006 年于南开大学商学院获得管理学博士, 同年至黑龙江大学经济与工商管理学院工作, 2011 年晋升教授, 现担任工商管理学科负责人、人力资源管理专业主任, 研究方向为人力资源开发与管理。近年来, 在《中国软科学》《中国人口科学》《经济管理》等期刊正式公开发表学术论文 40 余篇, 出版著作、教材 3 部, 获得黑龙江省社科奖等省级奖励 4 项, 主持完成省部级以上课题 5 项。

教育部人文社科基金规划课题 (13YJA630076)

黑龙江大学杰出青年基金课题 (JC2013W4)

前言

本书结合全过程视角(即以压力产生和作用为划分,包括事前、事中和事后)研究职业生涯韧性的作用机理及优化问题。首先,通过理论研究梳理国内外相关成果,构建并验证在中国文化背景下的职业生涯韧性的结构维度,选择代表性的样本进行调查,以描述、分析和评价职业生涯韧性与工作压力状况,分析两者的相关性,从实证角度为突出职业生涯韧性及其提升的重要意义提供了资料。其次,在国内外相关研究基础上进行逻辑演绎,从全过程视角分析职业生涯韧性对工作压力源及工作压力的作用中的中介因素或调节因素,提出理论假设模型。再次,从事前、事中、事后等三个角度对职业生涯韧性的全过程作用机理的相关方面进行理论演绎、研究假设,设计或选择相关量表进行抽样调查,通过相关软件分析职业生涯韧性与工作压力作用中的中介变量和调节变量的作用及其显著性。最后,在上述理论和实证研究基础上,基于全过程视角的作用机理,有针对性地提出职业生涯韧性作用的优化战略和路径。

目录

绪 论/1

第一章 理论基础/13

第一节 职业生涯韧性的内涵/13

第二节 职业生涯韧性的影响因素/18

第三节 职业生涯韧性的影响结果/22

第二章 基于全过程视角的职业生涯韧性作用 框架与维度构建/28

第一节 基于全过程视角的职业生涯韧性作用 框架/28

第二节 职业生涯韧性的维度构建/34

第三章 职业生涯韧性的维度验证与测量 分析/41

第一节 职业生涯韧性的维度验证/41

第二节 职业生涯韧性的测量分析/53

第四章 职业生涯韧性事前作用机理的实证 分析/61

第一节 职业生涯韧性的事前作用分析/61

第二节	职业生涯韧性对工作压力源与压力感知关系的调节/64
第三节	职业生涯韧性对工作压力源与情绪关系的调节/76
第五章	职业生涯韧性事中作用机理的实证分析/85
第一节	理论分析与假设提出/85
第二节	样本选取与变量测量/96
第三节	研究结果/98
第六章	职业生涯韧性事后作用机理的实证分析/108
第一节	职业生涯韧性的事后作用分析/108
第二节	职业生涯韧性对工作压力源与工作投入关系的调节/112
第三节	职业生涯韧性对工作压力影响作用的调节/120
第七章	基于全过程视角的职业生涯韧性作用优化战略、路径与策略/126
第一节	基于全过程视角的职业生涯韧性作用优化战略/126
第二节	基于全过程视角的职业生涯韧性作用优化路径/130
第三节	基于全过程视角的职业生涯韧性作用优化策略/134
结 语	/137
参考文献	/139

附 录/153
后 记/161



绪 论

一、研究背景

在动态竞争环境下,工作压力源的不确定性和复杂化特点日益凸显。一些人会乐观面对、冷静处理,而另一些人会紧张、焦虑、烦躁甚至因此而抑郁,进而出现缺勤、攻击、越轨、报复、蓄意破坏、退缩、逃避、离职和偷窃等行动,更严重的还会出现以结束生命为目的的极端行为,如2010年以来企业员工的多起跳楼事件,等等(这些均属于反生产行为范畴),对组织和社会形成恶性影响,如每年会导致组织损失高达60亿至2000亿美元。^①因此,解决工作压力源导致的相关问题有非常重要的现实意义。

在中国社会环境条件下,一些在学习领域适应性很强的工作者(如高校教师,甚至省部级高官)却以结束生命的极端方式来逃避职业困境。究其原因,更多的分析聚焦于工作条件、职业发展路径、家庭生活压力等。^②这固然有一定道理,但侧重的都是与环境和组织相关的潜在压力源,而这些能否形成现实压力,还受个人认知的影响,以及工作经验、关于控制点的信念、自我效能感、敌意感和社会支持等调节变量的作用。^③上述调节变量的中间四项都是与应对压力素质相关的因素,也正是职业生涯韧性的内涵所在。研究

① Ilie A, Penney L M, Ispas D, et al. The Role of Trait Anger in The Relationship Between Stressors and Counterproductive Work Behaviors: Convergent Findings From Multiple Studies and Methodologies[J]. Applied Psychology, 2012, 61(3): 421.

② 张虹然. 中外大学的用人之道——从浙江大学归国教师跳楼事件说起[J]. 考试与招生, 2010(4): 59-60.

③ 罗宾斯,贾奇. 组织行为学[M]. 李原,孙健敏,译. 北京:中国人民大学出版社,2008.

中国本土条件下员工的职业生涯韧性结构维度,才能为测量职业生涯韧性,提升职业生涯韧性以应对复杂压力,奠定好的理论基础。

在组织变革、流程再造的时代,组织和员工的理念均需要转变。员工不能再认为只要自己努力工作,为组织增值,就一定能获得稳定持久的工作承诺,职业生​​涯路径变得越来越难预测。雇主和雇员的心理契约从“关系型”向“交易型”发生转变,工作安全为职业生涯韧性(career resilience)和可雇佣性概念所替代^①,针对这种状况,组织应该帮助员工提升职业生涯韧性,以便指导员工的职业生​​涯决策与行为,一方面帮助员工应对职业生​​涯障碍,为谋求职业生​​涯成功提供可能;另一方面提高员工适应性,为提升组织绩效做出贡献。在这样的背景下,职业生​​涯韧性的研究显得更有现实意义,职业生​​涯韧性对压力环境或压力作用的研究更好地体现了其价值和意义。

二、研究意义

(一) 理论意义

第一,本书基于“全过程”视角关注职业生​​涯韧性的作用机理,从作用机理角度拓展思路以减轻工作压力的负面影响,补充单一提升职业生​​涯韧性视角下的应对压力策略,对推动相关研究领域的拓展、理论的创新和学科体系的建设有重要意义。

第二,本书能为职业生​​涯韧性作用机理及其优化提供一个科学规范的指南和理论基础。

第三,本书符合关系型心理契约向交易型心理契约转变的重要理论发展要求,为国际理论结合中国现实,从而对深化职业生​​涯理论研究具有重要的意义。

(二) 实践意义

第一,本书的结果将为组织或相关部门从全过程视角了解和关注职业

^① Rousseau I. Enhancing Career Resilience: The New Psychological Contract[J]. Journal of Management Development, 2000, 19(8): 700-703.

生涯韧性对压力的作用机理,理解职业压力的可应对性,拓展职业生涯管理理念提供策略建议。

第二,在动态复杂环境条件下,工作者将面临很多职业压力,本书结果将为个人以有效方式而不是以极端方式(如结束生命逃避困境)应对职业生涯问题提供咨询服务,从而为个人提高应对压力的素质、维护自身尊严、提升工作生活质量、构建和谐社会提供决策咨询服务。

第三,本书的结果将为组织或政府相关机构了解员工的职业生涯韧性状况和组织的职业生涯韧性管理现状,从而改进员工的职业生涯韧性提供现实指导。

三、目前国内外研究的现状和趋势

从管理学和心理学等相关研究领域的历史来看,现代意义的职业生涯韧性是一个出现比较晚的术语。London 结合动荡多变的职业生涯环境下职业压力、职业威胁的多样化和复杂化特点,于 1983 年最早提出“职业生涯韧性”概念,将其定义为“适应变化着的环境的能力,即使环境是令人沮丧的或破坏性的”^①。他为“韧性”结合职业环境的情境化和具体化研究开辟了新领域。

国外关于职业生涯韧性的研究相对成熟。国内学者对“Career Resilience”的翻译主要包括“职业弹性”“职业韧性”和“职业生涯韧性”。国内学者自 2007 年才开始涉及该主题,自 2011 年才开始涉及该主题的实证研究。^{②③④} 目前我国在职业生涯韧性方面的研究处于起步阶段(在中国知网

① London M. Toward A Theory of Career Motivation[J]. Academy of Management Review, 1983, 8(4): 620-630.

② 李霞,张伶,谢晋宇. 职业弹性对工作绩效和职业满意度影响的实证研究[J]. 心理科学, 2011, 34(3): 680-685.

③ 宋国学. 工作压力源对反生产行为的影响机理:职业生涯韧性以情绪为中介的调节效应[J]. 商业经济与管理, 2016(2): 26-35.

④ 李宗波,王明辉. 员工职业生涯韧性与其不安全感、绩效的关系——上司支持感的调节效应[J]. 软科学, 2012, 26(8): 104-108.

查询结果发现,以职业生涯韧性、职业韧性和职业弹性为主题的核心期刊与CSSCI期刊论文仅19篇^①),在职业生涯韧性的作用机理方面研究更是稀少。

(一) 国外研究的现状和趋势

虽然国外研究成果没有直接以术语的形式表达,但是它们隐含了从全过程视角关注职业生涯韧性对职业生涯压力的作用,即压力产生前的作用、压力产生过程中的作用以及压力产生后的作用(以下分别简称事前作用、事中作用与事后作用)。

1. 事前作用。即预防和主动管理压力。职业生涯韧性一方面能够主动预防和适应可能出现的高风险环境压力^②,另一方面有利于个人主动管理其职业生涯变革。^③大量研究表明,压力及其大小并不以潜在压力源等真实环境为基础,而是以个人的主观感知为基础。^④在同样的外在职业生涯环境条件下,个人感知的压力才是在现实中发生作用的压力。由此可以推论,在同样潜在压力源环境下,个人拥有更高的职业生涯韧性,更有利于其较少感受压力。

2. 事中作用。即忍受与克服压力。这主要表现在职业压力形成后,职业生涯韧性对个人产生的作用。研究表明,在职业生涯受到威胁或压力等消极因子影响时,拥有职业生涯韧性的个人能够进行自我平衡、维持以及克服职业生涯障碍。^⑤

① 最新查询时间为2016年7月16日。

② Jackson D, Firtko A, Edenborough M. Personal Resilience as A Strategy for Surviving and Thriving in The Face of Workplace Adversity: A Literature Review[J]. Journal of Advanced Nursing, 2007, 60(1): 1-9.

③ London M. Relationships Between Career Motivation, Empowerment and Support for Career Development[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1993, 66(1): 55-69.

④ Greenhaus J H, Callanan G A, Godshalk V M. Career Management[M]. 北京:清华大学出版社,2003.

⑤ Rickwood R R, Roberts J, Batten S, et al. Empowering High-Risk Clients to Attain A Better Quality of Life: A Career Resiliency Framework[J]. Journal of Employment Counseling, 2004, 41(3): 98-104.

3. 事后作用。即恢复与调节。职业生涯韧性的主要含义即个人从压力中恢复,这是其作用的重要体现之一。近年来也有一些研究关注自尊、自我效能等职业生涯韧性范畴的个人变量对压力与结果变量之间关系的调节作用。^① 这些研究结论在一定程度上表明当个人具有较高职业生涯韧性时,压力对工作带来的负面影响相对较小。

(二) 国内研究的现状与趋势

国内学者比较注重一般意义上的“韧性”研究^{②③},这对本书也很有参考价值。

理论探讨仍然是目前研究的主要方法,如杨淑艳、张薇探讨了职业韧性的作用机制,认为职业韧性是压力调节的中介变量,其发挥作用的过程就是韧性资产与危害因素抗衡的过程,使个体成功应对逆境,并达到良好的发展状态。^④ 这侧重的是事后作用机制研究。

国内在职业生涯韧性的调节和中介作用方面兴起了实证研究,如李宗波、王明辉研究发现职业生涯韧性对工作不安全感有显著负向影响,对工作绩效有显著正向影响。^⑤ 李霞、张伶、谢晋宇研究发现职业弹性影响个体的工作满意度和绩效。^⑥ 李焕荣、洪美霞研究认为职业弹性在主动性人格与主观职业生涯成功间存在着部分中介作用。^⑦ 胡湜、顾雪英研究发现职业弹

① Obrist B, Pfeiffer C, Henley R. Multi-Layered Social Resilience: A New Approach in Mitigation Research[J]. Progress in Development Studies, 2010, 10(4): 283-293.

② 柯江林,孙健敏,李永瑞. 心理资本:本土量表的开发及中西比较[J]. 心理学报, 2009, 41(9): 875-888.

③ 胡月琴,甘怡群. 青少年心理韧性量表的编制和效度验证[J]. 心理学报, 2008, 40(8): 902-912.

④ 杨淑艳,张薇. 论员工职业韧性的作用机制及其开发[J]. 现代商贸工业, 2010(7): 147-148.

⑤ 李宗波,王明辉. 员工职业生涯韧性与其不安全感、绩效的关系——上司支持感的调节效应[J]. 软科学, 2012, 26(8): 104-108.

⑥ 李霞,张伶,谢晋宇. 职业弹性对工作绩效和职业满意度影响的实证研究[J]. 心理科学, 2011, 34(3): 680-685.

⑦ 李焕荣,洪美霞. 员工主动性人格与职业生涯成功的关系研究——对职业弹性中介作用的检验[J]. 中国人力资源开发, 2012(4): 9-12.

性部分中介了使命取向对职业满意度的正向关系。^① 李锡元、冯熠、周璨等人研究发现职业韧性在角色模糊与工作幸福感关系中起到调节作用。^② 宋国学研究发现职业生涯韧性以情绪为中介变量调节了工作压力源与反生产行为之间的关系。^③ 这些研究侧重的是职业生涯韧性的事后作用。

(三) 总结与展望

国外研究成果隐含了职业生涯韧性的事前预防型、事中克服型和事后恢复型作用,它们对工作压力产生和影响的全过程均有不可小视的重要作用,既有利于工作压力产生的事前预防型管理,也有利于工作压力产生过程中和事后的克服、容忍、维持与恢复型管理,为关注职业生涯韧性作用研究明确和拓展了思路,无论是对企事业单位还是政府部门的职业生涯管理、压力管理乃至整个人力资源管理实务都具有非常重要的指导意义和实际价值。

研究者从全过程视角考虑职业生涯韧性的作用具有很全面的包容性,为未来研究拓展了思路,成为研究主要趋势。然而,目前研究者没有很好地重视这些作用是如何发挥的,也即在职业生涯韧性与职业压力的关系中存在哪些中介因素或调节因素,这涉及职业生涯韧性的作用机理。只有很好地关注职业生涯韧性的作用机理,才能很好地提升作用效果,从而对应对压力的路径做出新探索。

事后视角的关注固然是科学合理的,这一角度关注的结果是侧重于提升职业生涯韧性来降低工作压力负面影响作用,这也是重要的策略。而本书试图拓展应对工作压力的策略,也即从全过程视角关注作用机理,从改善作用机理的角度来应对复杂压力,对应对压力路径和策略做出补充。

① 胡湜,顾雪英. 使命取向对职业满意度的影响——职业弹性的中介作用及工作资源的调节作用[J]. 心理科学,2014, 37(2):405-411.

② 李锡元,冯熠,周璨,等. 科技人才角色压力、工作幸福感与工作投入的关系研究——职业韧性的调节作用[J]. 科技与经济,2014, 28(2):76-80.

③ 宋国学. 工作压力源对反生产行为的影响机理:职业生涯韧性以情绪为中介的调节效应[J]. 商业经济与管理,2016(2): 26-35.

目前研究显示,需要重视如下方面议题:

第一,重视作用机理研究。尽管目前研究者关注了职业生涯韧性在工作压力源与工作压力或压力感知之间所扮演的中介或调节作用,明确了预防型机理,但事中克服型作用和事后恢复型作用机理是什么样的,在职业生涯韧性与职业压力的关系中存在哪些中介因素或调节因素,其作用路径具体是什么样的,还需要进一步细致探索。正如许诺、凌文铨指出的那样,应该更多地关注个体战胜压力的原因,而不是过多地研究产生压力的原因。^①如 Lent、Brown、Hackett 的社会认知职业生涯理论就值得参考,在该理论中个人自我效能、结果期望,结合障碍和支持,能够对个人的职业生涯兴趣、目标和行为产生影响。

只有很好地关注职业生涯韧性的作用机理,才能为一方面关注提升职业生涯韧性,另一方面关注影响其作用的中介或调节变量,从职业生涯韧性本身和其作用机理多重角度更好地提升作用效果;为拓展有效处理压力的路径做出新探索。

第二,拓展全过程的研究视角。“全过程”既可以包括压力产生和作用的全过程,还可以考虑工作者的职业生涯全过程。有研究显示职业生涯韧性与年龄具有密切关系^②,职业生涯韧性的作用及效果可能因年龄而存在差异。经典的职业生涯生命周期理论按照年龄划分职业生涯阶段,如探索阶段、确立阶段、晋升阶段和维持阶段等,它可以考虑工作者的职业生涯全过程之中的职业生涯韧性作用及其机理,从而为不同职业阶段的工作者提供压力管理的重要理论工具。

第三,重视应对与品味双重作用研究。目前的研究者更重视的是职业生涯韧性在全过程的“应对”(指个人面对消极事件时有意识的主动活动方

① 许诺,凌文铨. 初探职业韧性的培养[J]. 企业经济,2007(9): 51-53.

② Grothberg E H. Resilience for Tomorrow[R]. Presented at the International Council of Psychologists, Convention, Iguazu, Brazil, 2005.

式^①)作用,也即关注的是对消极工作压力源和消极工作压力的作用,对“品味”作用(是指留意和领会环境的积极方面,是“应对”的对立部分^②)重视的程度不够。随着积极组织行为学和职业心理学的兴起,工作环境中积极压力源和消极压力源的并存,未来的研究需要有区分地“应对”和/或“品味”,关注职业生涯韧性的“应对—品味”双元作用成为研究趋势,以便克服单一“应对”视角中忽略工作压力源中存在的积极因素的不足。

四、研究思路与研究方法

(一) 研究思路

本书拟结合全过程视角研究职业生涯韧性的作用机理及优化问题。首先,通过理论研究梳理国内外相关成果。其次,构建并验证在中国文化背景下的职业生涯韧性的结构维度,选择代表性的样本进行调查,以描述、分析和评价职业生涯韧性与工作压力状况,分析两者的相关性,从实证角度为突出职业生涯韧性及其提升的重要意义提供了资料。然后,在国内外相关研究基础上进行逻辑演绎,从全过程视角分析职业生涯韧性对工作压力源及工作压力的作用中的中介因素或调节因素,提出理论假设模型。再次,从事前、事中、事后三个角度对职业生涯韧性的全过程作用机理相关方面进行理论演绎、研究假设,设计或选择相关量表进行抽样调查,通过相关软件分析职业生涯韧性与工作压力作用中的中介变量和调节变量的作用及其显著性。最后,在上述理论和实证研究基础上,基于全过程视角的作用机理,有针对性地提出职业生涯韧性作用的优化战略和路径。

(二) 研究方法

1. 文献研究。通过文献研究回顾评述国内外的职业生涯韧性相关理

① Lazarus R S. Coping Theory and Research: Past, Present, and Future[J]. Psychosomatic Medicine, 1993, 55(3): 234-247.

② Bryant F, Veroff J. Savoring: A New Model of Positive Experience[M]. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.