

• 研究构想(Conceptual Framework) •

职业主动行为的内涵、形成与作用机制*

王 桢 季小童 全 程

(中国人民大学劳动人事学院, 北京 100872)

摘 要 社会的快速变革和职业生涯模式的转变,使得个体在职业生涯发展中主动性的重要性日益凸显。职业主动行为研究虽已取得一些研究进展,但其概念内涵尚未形成统一的界定,其前因和后果仍未充分探索,限制了该领域的深入发展。本研究将对职业主动行为的概念内涵、形成机制和影响机制进行全面探讨。首先,本研究基于自我调节理论,提出职业主动行为的概念框架,并进一步开发相应的测验量表。其次,基于主动性动机模型,探究个体特征、职业特征、组织特征通过“有能力做”、“有原因做”、“有能量做”三个动机状态对职业主动行为产生影响,对其前因机制形成多层次系统的认知。最后,从职业资源的角度出发,考察职业主动行为对个体人力资源、社会资源、心理资源和认同资源的积累,进而促进可持续职业生涯发展的影响机制。本研究将丰富和拓展职业主动行为的研究,为其理论发展提供新的视角和实证支持,也为职业咨询和管理实践提供启示。

关键词 职业主动行为, 主动性动机, 职业资源, 可持续职业生涯

分类号 B849: C93

1 研究背景与问题提出

数智时代的到来给个体的职业生涯带来了前所未有的机遇与挑战(周文霞 等, 2020; Tang et al., 2023),个体需要主动地调整 and 适应(Akkermans & Hirschi, 2023; Savickas & Porfeli, 2012)。一方面,数智技术提供了丰富的新职业类型和灵活的工作模式,满足个体多样化的职业发展需求。另一方面,数智技术对部分岗位可能存在替代性,给传统组织管理和职业发展模式带来较大冲击(涂艳等, 2022; 张志学 等, 2021)。传统的职业生涯模式也正在从在单一组织内长期发展的稳定路径,转向更具易变性、非线性和无边界特征的职业生涯形态(王忠军 等, 2015; Briscoe & Hall, 2006)。员工与组织之间的关系趋于弱化,职业生涯管理的重心正由组织主导转向个体主导(翁清雄, 席西民, 2010; Haenggli et al., 2021)。因此,职业主动行

为被视为个体应对不确定性,实现职业自我管理的重要解决方式。

职业主动行为是指个体自发采取的影响、改变和提升职业环境和自身状况,促进职业发展的一系列未来导向的行为(Akkermans & Hirschi, 2023; Parker & Collins, 2010; Strauss et al., 2012)。职业主动行为不仅影响个体自身的发展轨迹,更对组织的绩效表现与管理实践具有深远影响。尽管很少有研究直接指出职业主动行为与绩效关系,但在个体主动性研究中,学者们普遍认同员工主动行为有助于提升组织的效率与适应性,是组织成功的关键决定因素(Crant, 2000)。Parker 和 Collins (2010)也指出,员工的职业主动行为会促使他们关注组织要求与个人职业期望及偏好的长期匹配,从而逐渐影响组织所重视的结果。此外,一些员工具体的职业行为能够提升绩效表现,比如主动反馈寻求(Lam et al., 2015)、网络行为(Thompson, 2005)、主动技能发展(Le et al., 2024)等。因此,如何通过激励机制、能力发展支持等方式激发员工职业主动性,进而促进员工在组织中发挥能动性,正成为人力资源管理的新命题

收稿日期: 2025-04-23

* 国家自然科学基金项目(72471233)。

通信作者: 王桢, E-mail: wangz@ruc.edu.cn

(Chong et al., 2025)。探讨个体如何实现职业生涯的自我驱动,不仅回应了当代员工的发展需求,也是组织与社会关注的重要议题(Guan et al., 2019)。

目前职业主动行为的研究仍处于争鸣阶段,相关研究领域尚存在诸多不足,具体而言,研究在概念界定上尚未达成共识,测量工具仍不完善,缺乏系统性的前因研究,作用机制研究匮乏等(Akkermans & Hirschi, 2023; Jiang et al., 2023)。完善职业主动行为的研究对于职业发展和组织管理理论和实践均具有重要作用。

首先,厘清职业主动行为的概念对于职业发展和主动性研究具有显著贡献。职业主动行为的理论基础主要来源于职业发展研究和组织行为学中主动性研究两大领域(刘晋等, 2018)。这两类文献尚未形成有效的学术对话,存在明显的理论隔离。这不仅影响了对职业主动行为的概念内涵、研究现状和未来趋势的全面理解和客观把握,也导致此领域的研究仍然较为发散,研究结果具有偏向性,不能有效促进知识整合(Jiang et al., 2023)。也因此,职业主动行为虽然得到了关注,但其具体内涵还没有达成一致。学者采用不同的名称对职业主动行为进行概念化,如职业投入(Career Engagement, Hirschi et al., 2014)、职业主动性(Career Proactivity, Akkermans & Hirschi, 2023)等,这使得职业主动行为的概念界定较为混乱,也缺乏一定的理论基础指导。此外,文献中还存在不少相似概念,与职业主动行为存在内容重叠,或在概念层次上存在包含关系(Klehe et al., 2021)。因此,对职业主动行为的概念和内涵进一步厘清十分紧迫,对于该领域的发展也具有重要作用。在测量方面,虽然存在一些对于职业主动行为的量表,缺乏广为认可的测量工具(Lent et al., 2023)。学者们经常根据自己的研究需要选择一种或者几种特定的主动行为,或从其他概念的测量中抽取相关项目进行改编,对职业主动行为进行测量(Singh et al., 2009),其结构和维度并不清晰,有效性需要进一步讨论。这些因素较大限制了职业主动行为研究的继续深入和持续拓展。

其次,关于职业主动行为的前因讨论,个体层面的研究较为丰富,对于职业因素、组织情境因素的讨论并不完善,还存在较大的研究空间(Jiang et al., 2023)。职业主动行为通常在特定职业和组织中发生,在个体因素之外也必须考虑社会

和职业情境因素的影响,比如职业特征、组织人际情境因素和组织人力资源管理制度的作用。已有研究中,通常只考虑单一方面的因素对职业主动行为的影响,这样既不能对其前因机制形成全方位的认识,也缺乏考虑不同因素对员工职业主动行为的交互效应(刘晋等, 2018)。因此,本研究计划引入主动性动机理论对前因机制进行系统梳理,不仅对于促进职业主动性研究具有基础作用,而且对于连接职业发展文献和组织行为文献具有开拓作用。

再次,探究职业主动行为对可持续职业生涯的作用机制,契合当代职业研究的前沿议题。职业环境的变动不仅带来了更多的不确定性,也增加了职业生涯管理的复杂性,个体必须思考如何实现可持续的职业生涯管理(吴仲达等, 2023; De Vos et al., 2020)。可持续职业生涯指个体兼顾健康、快乐和生产力的职业生涯经历,是一种能够抵御外界不确定性的风险,并在长时间历程中实现资源积累和职业发展的经历(De Vos et al., 2020; Seibert et al., 2024)。个体能否在维持健康和快乐的同时,具有较高生产力,对于个人和组织持续发展都格外重要(吴仲达等, 2023)。职业主动行为的目的是实现更好的人-职匹配,对于个体实现可持续职业生涯有促进作用(Spurk et al., 2020)。然而以往职业研究通常考察职业主动行为对单个结果变量的影响,没有从整体角度对可持续职业生涯的多个维度进行考察。并且多数研究仅探究职业主动行为对结果变量产生的直接影响,对其作用机制缺乏分析,理论支撑较少(Akkermans & Hirschi, 2023)。本研究尝试引入职业资源视角,对职业主动行为对个体可持续职业生涯的作用机制进行分析。

基于以上原因,本研究将聚焦于职业主动行为开展系统研究。首先,我们对职业主动行为的概念内涵进行分析,并开发相应测量工具。其次,基于主动性动机模型,采取多层分析视角,考察个体特征、职业特征、组织特征对职业主动行为的影响,并探讨职业主动性动机的中介作用。接着基于资源保存理论,分析职业主动行为对个体可持续职业生涯的影响,并考察职业资源的中介作用。本研究不仅能够对职业发展和主动性研究做出显著的理论贡献,也对个体实现可持续职业生涯和组织管理实践具有重要的现实意义。

2 国内外研究现状

2.1 职业主动行为的概念与测量

职业主动行为的理论基础融合了职业发展和组织行为研究的核心观点,反映了现代职业生涯模式转变与个体主动性行为的结合。主动职业行为的概念最早由 Claes 和 Ruiz-Quintanilla (1998)正式提出,是指个体主动职业规划、技能发展、咨询和网络构建等管理自身职业发展的行为。进一步,Seibert 等人(2001)提出职业主动性的概念,将其定义为个体主动提升职业生涯而非被动应对工作环境的行為。尽管名称略有不同,但职业主动性与职业主动行为在文献中被视为同一概念的不同表述(Akkermans & Hirschi, 2023; De Vos et al., 2009; Parker & Collins, 2010; Sylva et al., 2019)。为突出职业领域研究的特点,本研究采用“职业主动行为”这一名称。

与此同时,职业主动行为的研究也深受组织行为学中个体主动性理论的启发(Crant, 2000)。在组织情境中,主动性行为是指个体为改变自身或环境而自发采取的具有预见性和未来导向的行为(Parker & Collins, 2010)。已有研究发现主动性行为与职业结果密切相关(Seibert et al., 1999; Seibert et al., 2001)。随着研究发展,De Vos 等人(2009)提出了职业主动行为的过程模型,即个体从预期、计划并努力对职业发展产生影响,包含个体认知和行为。学者们也逐渐将职业导向的主动行为纳入主动性行为的理论框架中(Grant & Parker, 2009; Parker & Collins, 2010),并指出其对职业发展结果,尤其是超越组织边界的职业成就,具有的重要影响(Jiang et al., 2023)。

学者们对职业主动行为的概念界定存在差异,由于其测量也尚未达成一致。梳理现有文献发现,目前主要存在以下测量:(1) Claes 和 Ruiz-Quintanilla (1998)较早将主动构建职业生涯的一些行为归纳整理,开发了包含 11 个条目的职业主动行为测验量表。其中包括 4 个具体的行为:主动职业规划、主动技能发展、主动咨询行为、主动网络行为。一些学者们在实证研究时也在该量表的基础上进行整理和修订来进行测量(Strauss et al., 2012)。然而,该量表各维度的内部一致性较低,实际使用效果不佳。(2)一些学者也经常应用管理愿望中的行为量表,包含职业规划、技能发展,共 6 个条目(Tharenou & Terry,

1998),与其他具体行为进行结合测量职业主动行为(Seibert et al., 2001; Singh et al., 2009)。该量表在内容上与 Claes 和 Ruiz-Quintanilla (1998)开发的量表具有一定相似性。然而,该量表包含的内容较为局限,不能全面反映职业主动行为的概念。(3)Hirschi 等人(2014)提出职业投入的概念来衡量个体从事职业主动行为的总体程度,包含职业规划、职业自我探索、职业环境探索、人际网络、技能发展、定位行为共 6 类具体的行为,共 9 个题项。该量表更侧重于一系列具体职业行为,但缺少了主动性的成分。(4)Korkmaz 等人(2025)开发了线上主动职业行为量表,侧重于个体如何利用在线平台进行主动职业发展,共 13 个题项,缺乏对常规线下情境中职业主动行为的分析。

综上所述,职业主动行为的理论基础融合了职业发展研究和个体主动性领域的核心观点,在无边界职业生涯以及组织管理中具有重要作用。此外,职业主动行为研究对象也不仅仅局限于职业的新进入者,而面向具有更加普遍普适的对象(Hirschi et al., 2014)。职业主动行为研究的重要性获得较为广泛的认可,但学者们对于该概念的具体内涵和边界还没有达成一致。

2.2 职业主动行为的前因

现有研究中职业主动行为的前因机制可以概括为个体因素、职业因素、组织情境因素三个方面。其中,个体因素的研究尤为丰富,涵盖人格特质、心理资源、认知资源等方面。首先,人格特质作为职业主动行为的核心影响因素受到广泛关注。例如,主动性人格不仅直接促进职业主动行为(Seibert et al., 2001),还调节了情境因素对职业主动行为的影响(Lent et al., 2022)。其次,个体具有的稳定导向和思维模式也被发现会促进职业主动行为的表达。例如,当个体具备未来时间导向和易变性职业生涯态度时,其职业主动行为表现更为突出(Herrmann et al., 2015; Praskova & Johnston, 2020)。在心理资源方面,如希望、职业角色承诺、职业适应力等积极的心理资源,能够使得个体对职业发展充满信心,均对职业主动行为有显著正向影响(Chen et al., 2023; Hirschi, 2014; Taber & Blankemeyer, 2015)。然而,也有研究发现初始职业适应力较高的个体,在后续更高职业主动性的表现上却较差(Spurk et al., 2020)。在认知资源方面,个体感知到的差距是驱动职业主动行为的重

要动力。现在与未来之间的差距,例如未来工作自我,激励个体通过努力缩小现状与理想职业状态之间的鸿沟(Guan et al., 2017; Strauss et al., 2012; Taber & Blankemeyer, 2015)。自我与他人之间的差距,如社会比较倾向,促使个体通过与他人比较来调整自己的职业行为(Buunk et al., 2007)。职业目标与现实之间的差距,如职业发展目标会激发个体采取主动行为弥补能力与岗位需求之间的不匹配以实现目标(De Vos et al., 2009)。

在职业因素方面,职业冲击作为一种在职业生涯中发生的非同寻常的事件受到了关注(Akkermans et al., 2018)。基于资源保存理论,职业冲击在个体资源积累和消耗中发挥着重要作用。因此,不同类型的职业冲击可能会促进职业主动行为,也可能会阻碍职业主动行为(Ali & Mehreen, 2022; Leong et al., 2024)。组织情境因素对员工职业主动行为的影响已得到部分研究支持,领导行为、管理实践以及工作设计等因素对员工的职业主动行为具有显著影响。领导教练行为作为一种有效的领导举措,能够对员工的职业主动行为产生积极影响(Huang & Hsieh, 2015)。此外,研究表明不同类型的导师指导关系也会对员工的职业主动行为产生差异化影响(薛晓州 等, 2017)。然而,其他领导特征和行为对于员工职业主动行为的作用尚未得到充分探讨。此外,来自组织管理实践中有助于员工职业发展的因素,如个性化工作协议(罗萍等, 2020)也被证明能通过满足个体心理需求或激发积极反应来推动职业主动行为。

目前国内外关于职业主动行为的前因机制研究已取得一定进展,主要集中在个体因素、职业因素和组织情境因素三个方面(刘晋 等, 2018)。基于文献综述,从内容方面来看,对职业因素和组织情境因素的研究不够深入,尤其是职业特征和组织情境特征的作用机制尚不明确。从机制方面,从基本人格特质等较远端的变量到一系列较近端变量都能预测职业主动行为,却缺乏一个整体的理论框架,通过分阶段、分层、分类方式明晰职业主动行为的前因和形成机制。

2.3 职业主动行为的后果

相较于对职业主动行为前因变量的考察,对其作用后果探究较少。仅有的后果研究也只表明了职业主动行为的近端结果,即行为是否成功或是否达成了目标。但是很少研究探究职业主动行

为如何通过某种具体机制,对个体产生了可预测的、有长期意义的后果(Akkermans & Hirschi, 2023)。

职业主动行为的后果变量可以分为个体结果和组织结果两个方面。在个体结果方面,研究主要集中在对个体客观职业成功、主观职业成功以及近端职业结果产生影响。在客观职业成功方面,学者们发现职业主动行为能够显著影响代表客观职业成功的指标,如,客观晋升(Seibert et al., 2001)、薪水提升(De Vos et al., 2009; Seibert et al., 2001)等。在主观职业成功方面,职业主动行为能够显著影响个体的职业态度和心理感知,如主观财务成功(Smale et al., 2019)、职业满意度(De Vos et al., 2009)、可雇佣力(Chughtai, 2019)、可晋升力(Huang, 2020)等。除此之外,在其他近端结果上,职业主动行为不仅能够提升个体的职业成就,还能增强他们对整个职业发展的掌控感(Koen & Parker, 2020),减少工作不安全感(Hu et al., 2024)。尽管职业主动行为会对职业成功产生积极影响,但部分研究结果存在不一致性。例如,Spurk 等人(2020)发现职业主动行为与职业满意度之间的相关性不显著,这与前人的研究结论存在差异。当员工对工作没有内在兴趣和认同时,职业主动行为反而会耗尽员工的资源(Strauss et al., 2017)。少有文献考察员工职业主动行为如何对组织产生影响,Sylva 等人(2019)发现职业主动行为有助于提高个体-环境匹配,且可以降低随后的离职率。综上,目前对职业主动行为后果的研究较为有限,主要集中在近端结果的探讨,而对其如何通过具体机制对个体产生长期影响的深入研究仍显不足(Akkermans & Hirschi, 2023)。

2.4 理论视角

(1) 职业生涯建构理论

已有文献中,多数学者在职业生涯建构理论的框架下开展职业主动行为研究(Spurk et al., 2020)。职业生涯建构理论是职业发展的一个宏大理论,采用发展、差异化和动态的观点解释职业行为(Savickas, 2013)。首先,职业生涯建构理论强调个体职业发展是嵌入在社会情境中的,受到社会条件、家庭条件等因素的影响。因此,社会背景,如市场经济状况、国家文化、父母支持等因素是影响个体选择以何种行为管理职业发展的重要前提(Andresen et al., 2019; Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; Wang et al., 2024)。其次,职业建构理论进

一步认识到自我概念的重要性(Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012)。个体差异特征(例如, 人格、认知定向、兴趣)影响人们如何认知自我以及能否成功将自我概念与工作角色相结合, 以主动应对不断变化的环境条件(高洁 等, 2018; Talluri et al., 2022)。最后, 职业建构理论认为职业生涯的发展分为几个阶段, 成功的职业发展被视为一个持续的适应过程, 个体需要在每个阶段实施不同的行为以适应变化(Savickas, 2013)。因此, 职业主动行为与职业适应力这一心理资源相伴相生, 共同促进个体职业发展(Guan et al., 2017)。

(2)资源保存理论

资源在职业发展研究中是很重要的理论视角之一(Hirschi, 2012)。该理论表明, 个体会努力获得、保留、培养和保护他们高度重视的资源, 建立自己的关键资源库以满足未来的需求(Hobfoll et al., 2018)。在职业主动行为的后果文献中, 大多数学者都支持职业主动行为能够帮助个体积累资源的观点(Jiang et al., 2024; Koen & Parker, 2020)。不仅如此, 个体倾向于将现有资源投资于符合其偏好和目标的活动, 以获得或维持资源或防止资源损失。因此, 个体拥有的心理资源以及动机资源是他们从事职业主动行为的动力, 同时个体觉察到可能面临的资源损失也是他们从事职业主动行为的原因(Rao et al., 2024)。

(3)主动动机理论

个体具有的内部动机驱使行为的产生。为进一步揭示个体主动性行为的产生原因, Parker 等人(2010)提出主动动机模型, 包含三种主动动机状态, 分别是“有理由做”、“有能力做”、“有能量做”。职业主动行为是主动性行为在职业发展中的具体表现, 因此主动动机模型为理解职业主动行为提供了良好的理论框架。其中, 未来工作自我指个体对职业自我形象的表征, 通常被认为是个体实施职业主动行为的动机性资源, 受到了学者的关注(Strauss et al., 2012)。此外, 个体对于自己能力的信念、对社会环境信念也是职业主动行为的重要动机因素(Hirschi et al., 2013)。虽然, 一些学者从主动动机理论出发, 探究了职业主动行为产生的因素, 但却未同时考虑更远端的元素、职业主动动机与职业主动行为。

(4)社会认知职业理论

职业生涯自我管理的社会认知模型来源于社

会认知理论, 旨在帮助解释人们如何在职业生涯中指导自己的职业行为, 包括职业准备、进入、调整、改变、退出和更新的过程(Lent et al., 1994)。Lent 等人(2022)认为社会认知职业理论为组织理解个体职业主动行为提供了一种可行的方法。他们提出了职业主动行为的社会认知模型, 相较于以往的理论视角, 更多从实证而不是理论上探索职业主动行为(Lent et al., 2022)。与社会认知理论一致, 该模型突出自我效能感与结果期望对职业主动行为的预测作用。

上述内容是目前职业主动行为研究所主要采用的理论视角。此外, 也有部分研究从其他理论视角进行分析。比如有研究基于情感事件理论, 将职业主动行为概念化为个体应对工作事件的适应性策略(樊子立, 马君, 2022)。由于此类研究较少且较分散, 且没有将职业主动行为作为主要概念进行探究, 因此本部分并未对其展开详细论述。

2.5 研究述评

通过对国内外研究的回顾可以发现, 职业主动行为作为一种重要的职业发展行为, 已受到学界和业界的广泛关注, 并在理论和实证研究方面取得了一定进展(Parker & Collins, 2010; Strauss et al., 2012)。然而, 该领域仍存在诸多不足, 亟待进一步探索和完善。

第一, 概念界定不清晰。尽管职业主动行为的概念已被广泛使用, 但其内涵和范围尚未得到明确界定。一方面, 不同学者从各自研究视角出发, 对职业主动行为的定义侧重点存在差异, 甚至出现概念重叠(Klehe et al., 2021; Lent et al., 2023)。另一方面, 职业主动行为的内容界定缺乏理论基础的支撑, 没有形成广泛的共识。因此, 需要进一步厘清职业主动行为的内涵, 明确其与其他相似概念的异同, 构建更为清晰的理论框架。职业生涯发展是一个动态的过程, 在不同阶段有不同的目标设定, 即使在同一阶段, 个体也需以不同的态度和行为适应环境的变化(Savickas, 2013)。因此, 应该遵循动态的视角重新对职业主动行为的内涵进行界定。这不仅有助于深化对职业主动行为的理解, 也能为相关研究提供更明确的方向。

第二, 测量工具不统一存在局限。尽管已有一些职业主动行为的量表, 但由于概念内涵不清晰, 导致量表的结构维度差异较大, 缺乏广为认

可的测量工具。这种情况较为显著地限制了职业主动行为研究的深入和拓展。因此,有必要对职业主动行为的测量进行进一步开发。此外,职业主动行为测量工具的科学性以及中国情境下的适用性仍需验证。在研究方法方面,需综合运用问卷调查、深度访谈与资料分析等多元方法,以弥补单一问卷法可能带来的局限,从而更全面、有效地界定与测量职业主动行为(刘晋等, 2018)。

第三,职业主动行为的形成机制不够明确,对其影响因素缺乏全面系统的探讨。关于职业主动行为的前因讨论内容主要集中在个体特征方面。职业特征、人际情境特征和组织制度特征等如何影响职业主动行为水平尚未充分探索,以及个体为何产生职业主动行为有待深入挖掘。此外,现有研究多聚焦于单一层面因素对职业主动行为的影响,尚未建立跨层次影响因素的系统性理论框架。理论视角方面,现有对于职业主动行为的前因机制研究多基于职业生涯建构理论、社会认知职业理论等职业领域的理论开展,与组织领域理论的对话有待进一步深入。在方法上,学者多采用问卷调查的研究方法,未来应结合实验法或情境模拟设计,更好识别因果效应。

第四,职业主动行为对个体职业发展的后效研究不够深入。尽管已有研究表明职业主动行为能够显著促进个体的职业成功,如职业满意度等,但这些发现大多停留在静态和近端结果的层面,缺乏对其长期发展效应与动态影响机制的深入揭示(Akkermans & Hirschi, 2023)。在理论视角上,虽然个别研究引入了资源保存理论、职业资本理论等框架,但整体上缺乏一个能够解释主动行为如何转化为长期职业可持续性的整合性机制模

型。此外,对于职业主动行为影响职业发展的中介机制研究较为缺乏,影响了对职业主动行为作用机制的深入理解。在研究方法上,职业发展作为一个动态演化的过程,尤其需要借助纵向追踪或者二手数据集,来揭示个体职业主动行为与长期职业成果之间的因果关系和阶段性特征。

3 研究构想

3.1 研究目的与研究框架

本研究聚焦于职业主动行为,对其开展系统研究。研究目标具体如下:(1)首先对职业主动行为的概念内涵进行分析,并开发相应有效的测量工具。(2)基于主动性动机模型,探讨职业主动行为的形成机制。采用多层分析视角,考察个体特征、职业特征、组织情境特征、人力资源管理实践对职业主动行为的影响,并探讨职业主动性动机在其中的中介作用。(3)基于资源保存理论,考察职业主动行为对个体远端结果的影响机制。分析职业主动行为通过职业资源的中介作用对可持续职业生涯的影响,进而建立职业主动行为的逻辑关系网络。为解决上述3个研究目标,本研究包括3个相互关联的子研究,总体研究框架如图1所示。

3.2 研究1: 职业主动行为的概念内涵与测量

近年来,职业主动行为在职业发展和组织行为领域备受关注,学者普遍认同其核心是个体自发采取的、面向未来并旨在改善职业环境与自身发展的行为(Akkermans & Hirschi, 2023; Parker & Collins, 2010; Strauss et al., 2012)。然而,现有研究多以具体行为描述替代明确定义(Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998),导致后续研究出现概念泛化现

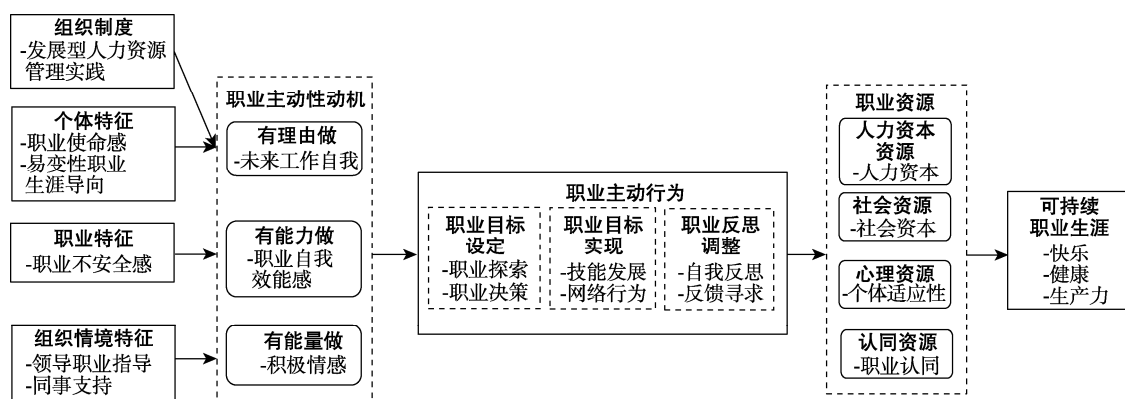


图1 研究框架图

象,或出现某些概念虽然名称不同但其内涵却与职业主动行为有一定的重叠(Lent et al., 2023)。基于此,本研究认为有必要对职业主动行为进行更加清晰和明确的界定,并提供必要的理论支撑;其次,应进一步厘清职业主动行为与上述相似概念之间的理论边界和相互关系。

本研究借鉴自我调节理论视角,对职业主动行为的概念内涵进行分析。该理论强调目标、计划与反馈是调节个人行为的重要机制(Bandura, 1991; Carver & Scheier, 1981),与个体主动性中的目标驱动以及强调个体能动性的本质高度契合(Grant & Ashford, 2008; Parker et al., 2010)。具体而言,主动性行为并非孤立的行为集合,而是包含目标设定(Goal generation)、目标实现(Goal striving)的过程(Bindl et al., 2012; Parker et al., 2010)。除了这两方面,反思是目标实现的进一步阶段,帮助个体分析行为成败的深层原因,并指导个体及时进行目标和行为的调整(Frese & Fay, 2001)。Bindl 等人(2012)的工作主动性模型进一步将工作主动性细化为“设想-规划-实施-反思”四个过程。因此,职业主动行为也需超越传统“目标设定→目标实现”的线性逻辑,应该纳入反思与调整环节,形成“目标设定→目标实施→反思→新目标”的持续循环。这一视角不仅呼应主动性行为的动态特征,也为解释职业发展的长期可持续性提供了理论依据。本研究整合自我调节理论(Frese & Zapf, 1994)、目标设定理论(Locke & Latham, 1990)及工作主动性模型(Bindl et al., 2012),将职业主动行为解构为三个维度(见图2):

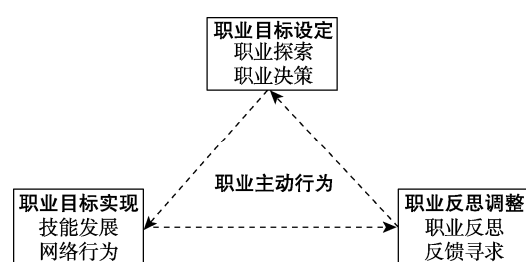


图2 职业主动行为的内容与维度

(1)职业目标设定: 个体主动探索、规划和设定职业目标, 包括职业探索和职业决策;

(2)职业目标实现: 个体根据职业目标, 实施有利于未来职业发展的行为, 包括技能发展和网络构建;

(3)职业反思调整: 通过自我反思或外部反馈评估进展并优化策略, 包括职业反思、反馈寻求。

职业主动行为的概念需要做下说明。其一, 尽管本研究采用了过程循环视角去定义职业主动行为的内涵, 但以上的几个过程可能顺序发生, 也可能同时发生。其二, 和主动性研究总体一致, 职业主动行为不是一种个体调整自己行为以适应环境变化的反应性行为, 而是指个体自主发起去影响未来职业发展和变化的主动性行为。

近年来, 职业主动行为与职业领域涉及自我驱动的构念在内涵和测量上存在重叠。本研究将整合和区分这些概念, 进一步明确职业主动行为的独特性。自我职业管理是一个涵盖职业发展全阶段的广泛概念, 包括被动适应环境的行为和主动发展导向的行为(De Vos & Soens, 2008; Hirschi & Koen, 2021)。而职业主动行为则特指其中的主动部分, 可视为自我职业管理的子类(Akkermans & Hirschi, 2023)。个人适应性的相关研究聚焦于职业身份和阶段转变(Savickas & Porfeli, 2012), 通常与职业发展的特定情境相关(Jiang et al., 2023), 常用于在职业咨询中帮助个体应对职业挑战(Klehe et al., 2021)。而职业主动行为并非仅限于特定职业阶段, 即使在相对稳定的职业环境中, 个体仍会主动发起旨在改变未来而非被动适应环境的持续性行为。主动个人-环境适应行为主要针对个体当前职位的调整以及对于环境的被动适应, 而职业主动行为旨在主动寻找、确保和改善未来职业, 因此两者在时间点的着眼点以及内在动机上均有差异(Grant & Parker, 2009)。

根据文献综述可知, 目前对职业主动行为的测量也较为零散。尽管一些学者探索性地开发了职业主动行为相关量表, 但未能充分反应职业主动行为的内涵。现有实证研究多根据自身需求从已有量表中选取或改编条目, 缺乏统一标准。因此, 基于自我调节理论整合现有工具, 开发具有良好信效度的职业主动行为测量量表, 对推动该领域研究具有重要意义。

3.3 研究2: 职业主动行为的前因和形成机制

尽管职业主动行为通常与积极的工作结果和职业结果相关(Hirschi et al., 2013), 然而一些主动的行为也可能会产生不确定性的结果和风险(Parker et al., 2019)。因此, 了解个体为什么以及何时参与职业主动行为非常重要。个体主动性直

接取决于不同的主动性动机状态(Parker et al., 2010)。在职业研究领域,主动性动机是理解职业主动行为个体差异的核心视角,能够为职业行为提供系统性解释框架(Hirschi et al., 2013)。

主动性动机模型阐述了个体三种不同的主动性动机状态,对于解释主动性行为的个体差异具有重要作用:有理由做(Reason to),有能力做(Can do)和有能量做(Energized to) (Parker et al., 2010)。“有理由做”的动机涉及个人为什么选择或坚持特定的主动目标的问题,本研究选择未来工作自我作为有理由做这一路径代表。“有能力做”的动机涉及个体对自我的能力的评价、可行性、风险的评估和归因,通常涉及自我效能感、控制感等,本研究中选取职业自我效能感作为有能力做这一路径的代表。“有能量做”的动机相较于前两个动机,是指更“热”的情感因素。积极情感会直接影响主动目标的设定与努力,激活的情感体验也能通过增加能量来提升个体投入行为的努力程度,本研究中选取积极情感作为有能量做这一路径的代表。研究2以主动动机模型作为指导框架,旨在探究个体特征、职业特征、组织情境特征和组织制度通过影响三种不同的动机状态,进而对个体参与职业主动行为产生影响,理论模型如图3所示。

(1)职业主动性动机和职业主动行为

未来工作自我是个体对其未来职业身份的一

种积极预期,是驱动个体职业主动行为的关键心理机制(Strauss et al., 2012)。本研究聚焦于未来工作自我清晰度的作用,是指个体对未来工作自我形象的清晰和易于想象的程度(Strauss et al., 2012)。未来工作自我越清晰的个体,倾向于设定具有挑战性的职业目标,会主动寻求实现目标所需的资源和机会(Zacher & Frese, 2011)。个体对未来的工作角色的清晰且积极的认知,使得他们认识与未来自我的差距,激发其内在动机促使他们采取行动以发展职业形象,比如职业探索和目标规划(Strauss et al., 2012; Strauss et al., 2017)。未来工作自我清晰度支撑着可持续的职业发展预期,促使个体对目前职业目标和发展状态的持续反思和评估,及时根据未来自我图像调整目标和行为。因此,本研究认为未来工作自我能够作为影响个体实施职业主动行为“有理由”的路径。

自我效能感是推动个体采取行为的关键动机(Bandura, 1977),广义自我效能感为员工投入主动性行为赋能(Parker et al., 2019)。具体到职业发展领域,职业自我效能感来源于社会认知职业理论,是指个体对自己成功管理职业生涯的能力的信念,是职业主动行为的重要前因(Lent et al., 1994; Lent & Brown, 2008)。它为个体行为提供深层次的动力,对于发挥个体在职业发展中的能动性非常重要(Hirschi et al., 2013)。具有较高职业决

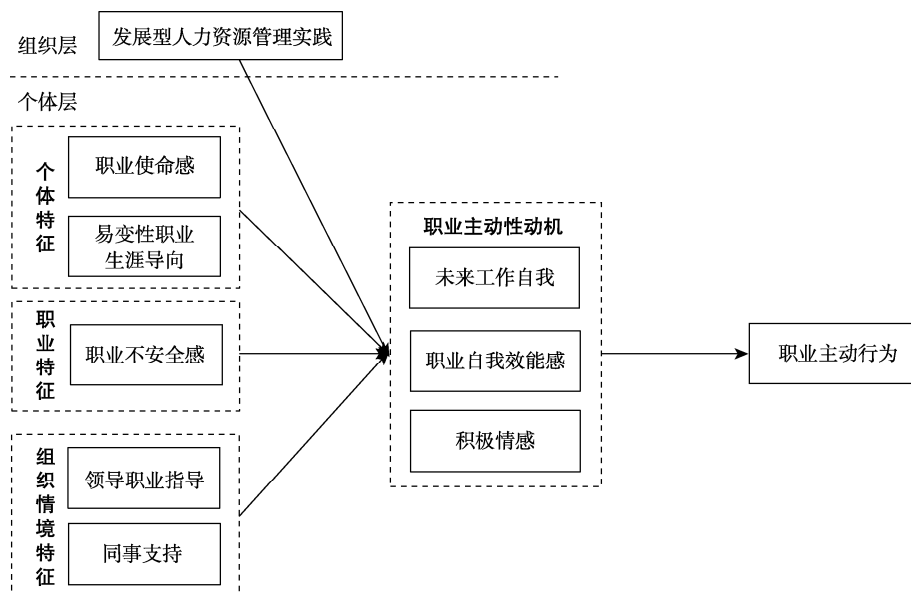


图3 研究2: 职业主动行为的前因和形成机制模型

策自我效能感的个体,往往感知到较少的职业障碍和困难(Santos et al., 2018),促使他们设定更高的职业目标。此外,职业自我效能感较高的个体有很强的信心成功执行与职业相关任务(Ran & Cinamon, 2022),因此他们会参与更多的职业探索与发展活动(Li et al., 2019)。由于相信自己可以成功管理职业生涯,即使遇到冲击,也会及时反思调整策略。因此,本研究认为职业自我效能感能作为影响个体实施职业主动行为“有能力做”的路径。

主动动机模型中,与情感相关“热”的动机状态能够直接激发和影响主动性行为,也会通过影响“有能力做”动机和“有理由做”动机影响主动性行为(Parker et al., 2010)。因此,积极情感可以被视为职业主动行为提供能量和动力的主动性动机。积极情感提高了个体对未来职业成功的信心和期待(Strauss et al., 2017),他们更可能进行职业探索和规划活动。积极情感使得个体更愿意主动与他人建立联系获取资源和信息,与职业网络建构行为相关联(Harrison et al., 2024)。积极情感能够扩展个体的认知和感知范围(Fredrickson, 2004),从而增强了他们的自我职业反思的能力。因此,本研究认为积极情感状态能够为个体实施职业主动行为“有能量做”的动机。

综上所述,本研究提出如下命题:

命题 1a: 未来工作自我与职业主动行为正相关。

命题 1b: 职业自我效能感与职业主动行为正相关。

命题 1c: 积极情感与职业主动行为正相关。

(2)职业使命感、职业主动性动机和职业主动行为

使命感与个体的职业发展息息相关,比如,使命感能够显著预测职业自我效能感(Dobrow & Tosti-Kharas, 2011)、职业承诺(Duffy et al., 2011)、职业规划(Hirschi & Herrmann, 2013)等。职业使命感是使命感在职业领域的具体体现,被视为个体职业身份的核心组成部分(Hall & Chandler, 2005),而职业使命感与职业主动性的关系却未深入研究。我们认为职业使命感将促进个体参与职业主动行为,对职业发展产生重要影响。

首先,职业使命感是个体在职业角色中体现的内在动机和价值观的集合,为职业发展提供的

深层次意义和目的(Hall & Chandler, 2005)。职业使命感的感知显著增强个体的职业自我清晰度与职业洞察力(Dobrow & Tosti-Kharas, 2011),有助于他们设定可追求的职业目标,从而对未来工作中的自我图像有清晰的预见。其次,个体的内在信念和外部经验能够提高自我效能感(Bandura, 1977)。职业使命感正是内在信念的一种表现形式,提供关于职业意义和价值的内在信念(Hall & Chandler, 2005)。因此,具有职业使命感的个体更相信自己具有实现职业目标的能力(Dobrow & Tosti-Kharas, 2011),有助于个体在职业发展中保持积极和主动。最后,职业使命感使个体的工作目标与个人期望保持一致,使得他们具有良好的工作态度以及更高的生活幸福感(Gazica & Spector, 2015),促进在日常生活中保持积极情感。职业使命感还能增强个体面对工作压力时的韧性,减少负面情感的影响(Akmal et al., 2025)。因此,本研究认为职业使命感能够给个体带来积极情感的体验,为促进个体表现职业主动行为提供能量。综上所述,本研究提出如下命题:

命题 2a: 职业使命感通过未来工作自我的中介正向影响职业主动行为。

命题 2b: 职业使命感通过职业自我效能感的中介正向影响职业主动行为。

命题 2c: 职业使命感通过积极情感的中介正向影响职业主动行为。

(3)易变性职业生涯导向、职业主动性动机和职业主动行为

易变性职业生涯导向是一种以个人自主性和灵活性为核心的职业发展态度,其核心特征包括价值驱动和自我导向(Briscoe & Hall, 2006)。易变性职业生涯导向能够显著提升自我职业管理能力(Hirschi et al., 2014),甚至超过了核心自我评价在个体职业生涯中的影响(Herrmann et al., 2015)。本研究认为易变性职业生涯导向会通过主动性动机对职业主动行为产生影响。

首先,从易变性职业生涯导向的两个特征出发,价值驱动强调个人内在价值观在职业选择中的指导作用(Hall et al., 2018)。个体以价值观作为选择职业目标的基础,促使个体主动思考与自己价值观相一致的未来职业图像。自我导向突出个体在职业发展中的独立性与适应性(Hall et al., 2018),促进个体参与能够展现自我身份意识的行

为,思考如何连接过去自我和未来自我,确立更清晰的未来工作自我。其次,易变性职业生涯导向与更好的工作表现、更强的适应能力(Briscoe et al., 2012)以及更高的可雇佣力(De Vos & Soens, 2008)显著相关。易变性职业生涯导向高的个体更可能通过成功经历增强对职业角色的胜任感,进一步提升他们的职业自我效能感,推动个体采取更多职业主动行为,形成良性循环。最后,易变性职业生涯导向强调个体在面对职业挑战时的适应性与灵活性,这不仅帮助个体有效应对工作中的困难,还能带来积极的情感回报(Chui et al., 2022)。持有易变性职业生涯导向的个体通过有效管理情绪,为职业主动行为提供了必要的情感能量和动力。综上所述,易变性职业生涯导向通过未来工作自我、职业自我效能感和积极情感三条路径,显著促进职业主动行为。

综上所述,本研究提出如下命题:

命题 3a: 易变性职业生涯导向通过未来工作自我的中介正向影响职业主动行为。

命题 3b: 易变性职业生涯导向通过职业自我效能感的中介正向影响职业主动行为。

命题 3c: 易变性职业生涯导向通过积极情感的中介正向影响职业主动行为。

(4)职业不安全感、职业主动性动机、职业主动行为

职业不安全感反映了个体对未来职业发展的消极预期以及对职业稳定性的不确定感知(Spurk et al., 2022)。职业不安全感与自我管理能力、职业满意度呈负相关(Colakoglu, 2011),有可能对个体职业生涯产生显著负面影响。本研究考察职业不安全感对个体职业主动行为的影响。

首先,职业不安全感被视为资源受到威胁的信号,导致个体过度关注短期工作稳定性,损害他们关注未来的能力(Steindórsdóttir et al., 2023)。当个体将职业道路评估为不安全的和难以掌控时,也将缺乏足够的资源来构建和追求积极的未来工作自我。其次,当个体担忧无法实现职业目标或感知到职业环境的威胁时,他们对于未来的控制感和自信心降低,对自身能力产生怀疑,职业自我管理能力与职业自我效能感较低(Alisic & Wiese, 2020)。职业自我效能感的减弱将降低个体采取主动行为的意愿,从而阻碍职业长期发展。最后,职业不安全感会使得个体处于情绪耗竭以及持续的

心理压力和焦虑状态之下,在工作和生活中产生情绪困扰(Cai et al., 2025),抑制他们体验积极情感的能力。综上所述,本研究提出如下命题:

命题 4a: 职业不安全感通过未来工作自我的中介负向影响职业主动行为。

命题 4b: 职业不安全感通过职业自我效能感的中介负向影响职业主动行为。

命题 4c: 职业不安全感通过积极情感的中介负向影响职业主动行为。

(5)领导职业指导、职业主动性动机和职业主动行为

领导指导在员工职业发展中扮演重要角色,通常包括社会心理指导和职业指导两大功能(Allen et al., 2004)。本研究聚焦于领导职业指导,即领导通过辅导、反馈、资源支持等方式为下属提供工具性帮助(Allen et al., 2004; Allen et al., 2017)。领导与员工互动频繁,且凭借其职位优势能够调动员工所需的资源,因此在职业指导方面具有不可替代的作用。

研究表明,一般性的职业指导有助于提升个体的职业满意度(Allen et al., 2017; Whitely & Coetsier, 1993)。本研究认为领导职业指导在激发下属职业动机、促进职业生涯管理方面发挥着关键作用。具体而言,领导通过提供职业发展建议、设定具有挑战性的日常任务(Van Vianen et al., 2018),帮助下属明确职业目标与价值观,从而增强其未来工作自我的清晰度,并激发其投身职业规划等职业主动行为的积极性(Taber & Blankemeyer, 2015)。其次,观察他人的成功经历能够提升个体的自我效能感(Bandura, 1977)。作为角色榜样,领导的职业发展经历为下属提供了隐性的行为参照,提升他们的职业自我效能感。领导职业指导通过知识分享与技能培训增强下属的职业能力和自信心,在指导过程中给予的积极反馈与支持亦对提升下属的职业自我效能感至关重要。最后,领导提供的支持性指导被视为积极工作事件,能够引发下属的积极情感体验。领导的情感关怀与鼓励也有助于下属在压力情境中维持积极情感状态(Kao et al., 2020),为其职业主动行为赋能。综上所述,本研究提出如下命题:

命题 5a: 领导职业指导通过未来工作自我的中介正向影响职业主动行为。

命题 5b: 领导职业指导通过职业自我效能感

的中介正向影响职业主动行为。

命题 5c: 领导职业指导通过积极情感的中介正向影响职业主动行为。

(6)同事支持、职业主动性动机和职业主动行为

同事支持是工作场所社会支持的重要组成部分,通过促进员工与其同事之间频繁的社交互动,能够正向影响员工的生活和工作结果(Liaw et al., 2010; Singh et al., 2019)。同事支持一般被定义为员工相互帮助的意愿和表现,以共同完成工作和任务,包括工具性支持和情感性支持(Chiaburu & Harrison, 2008)。然而同事支持是否以及如何在一个个体整个职业生涯中产生作用,还缺乏深入的探究。本研究认为同事支持通过主动性动机的三条路径影响职业主动行为。

首先,同事间的深度交流可帮助个体明确职业目标与价值观,能够促进员工的角色清晰度(Zettna et al., 2025),在面临未来职业困惑时也能降低职业决策的不确定性,从而形成更具象化和清晰的未来职业自我图像。其次,同事间的工具性支持,如信息共享与经验交流(Kim & Yun, 2015),能够帮助个体更高效地解决工作问题,间接强化职业自我效能感。最后,在工作场所中同事表现出爱、关心、信任和同情,能够为个体提供情感支持(Chiaburu & Harrison, 2008)。这有利于增强个体面对挑战时的信心,使得他们保持情绪的健康状态(Singh et al., 2019),进而为他们的职业主动行为提供了必要的心理能量。综上所述,本研究提出如下命题:

命题 6a: 同事支持通过未来工作自我的中介正向影响职业主动行为。

命题 6b: 同事支持通过职业自我效能感的中介正向影响职业主动行为。

命题 6c: 同事支持通过积极情感的中介正向影响职业主动行为。

(7)发展型人力资源管理实践、职业主动性动机以及前因变量的交互作用

组织层面的管理实践与个体行为的交互影响逐渐受到关注(Tams & Arthur, 2010)。发展型人力资源管理实践以员工的发展为核心,通过提供资源和机会满足员工的职业发展需求,旨在提高员工的能力水平、自主性和激励感(唐春勇 等, 2021; Kuvaas, 2008)。发展型人力资源管理实践能促进员工长期职业发展、构建组织可持续竞争优势(唐

春勇 等, 2021),内容主要体现在三个方面:职业发展、培训机会和绩效评价(Jung & Takeuchi, 2018)。本研究认为其通过以下三条路径影响职业主动行为。

首先,发展型人力资源管理实践通过定制化职业规划与辅导,帮助员工明确职业目标与发展路径,从而提升未来工作自我清晰度(Jung & Takeuchi, 2018)。发展型人力资源管理实践还会为员工提供多样化的工作安排,通过体验不同的工作内容为他们形成未来工作自我提供更细致的线索(Yang et al., 2024)。其次,发展型人力资源管理实践将为员工提供全面技能培训,全面提升他们知识、技能和行为的系统发展,提升他们对职业的掌控力和职业自我效能感(Jian et al., 2024)。最后,发展型人力资源管理实践通过满足员工的成长需求与成就认可,使得员工感受到来自组织的支持(Pohl et al., 2019),增强其工作满意度与组织承诺(Deng et al., 2024)。来自现有工作的积极态度能够促使员工在日常生活中保持积极情感,为职业主动行为提供持续动力。

综上所述,本研究提出如下命题:

命题 7a: 发展型人力资源管理实践通过未来工作自我的中介正向影响职业主动行为。

命题 7b: 发展型人力资源管理实践通过职业自我效能感的中介正向影响职业主动行为。

命题 7c: 发展型人力资源管理实践通过积极情感的中介正向影响职业主动行为。

值得注意的是,不同层次的内外因素会对个体行为产生交互的影响。具体到职业主动行为研究,个体特征、职业特征、组织内人际情境因素、组织人力资源管理制度,可能存在交互作用,共同影响员工的职业主动性动机,进而影响职业主动行为。例如,高职业不安全感员工可能更依赖组织提供的职业支持以缓解不确定性(Spurk et al., 2022),而发展型人力资源管理实践的效能可能因个体价值观差异而呈现不同效果(Briscoe & Hall, 2006)。然而,由于研究模型的复杂性,本研究暂不展开交互作用的论述,但建议实证研究纳入交互视角,以揭示个人-组织因素的动态匹配机制。

3.4 研究 3: 职业主动行为对个体可持续职业生涯的作用机制研究

研究 3 聚焦于职业主动行为对个体可持续职

业生涯的作用机制。在高度不确定的职业环境下,个体往往倾向于采用“生存优先”的短期策略,从而导致长期职业健康被系统性忽视,职业发展的可持续性不足(吴仲达等, 2023)。在这一背景下,可持续职业生涯的概念愈发凸显其价值。该概念强调个体在职业生涯中实现健康、快乐与生产力的动态平衡(De Vos et al., 2020; Seibert et al., 2024),以促进长期职业发展和个人福祉。职业主动行为在这一过程中发挥着关键作用。个体通过职业主动行为积累职业资源,从而更有效地应对职业风险(Koen & Parker, 2020; Spurk et al., 2020)。基于资源保存理论(Hobfoll, 1989),研究3从职业资源的视角探讨职业主动行为如何影响个体的可持续职业生涯。具体而言,本研究将职业资源划分为人力资本资源、社会资源、心理资源和认同资源四个维度,并构建理论模型以揭示其作用机制(见图4)。

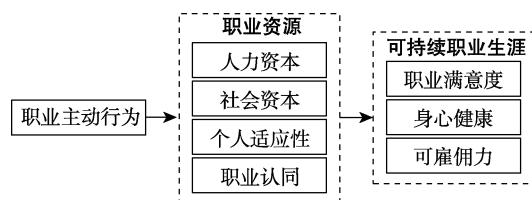


图4 研究3: 职业主动行为对个体可持续职业生涯的作用机制模型

(1) 职业主动行为与职业资源的关系

资源保存理论的核心在于解释个体如何通过资源投资应对潜在损失(Hobfoll, 1989)。职业主动行为的基本思想与资源保存理论非常相似,都具有预先的、自发的、产生改变的特征。职业主动行为实现的资源积累与投资,与资源保存理论强调的动态资源管理过程一致。此外,资源保存理论的动态性也和职业生涯的长时间跨度、动态变化过程相吻合。职业主动行为包含职业探索、规划、网络构建等行动,这些行动能够带来资源的投入,预防未来职业风险。例如,主动提升技能积累人力资本资源(Chughtai, 2019),网络行为获取社会资源(Huang, 2020),职业反思增强心理韧性(Sylva et al., 2019)。Hirschi (2012)提出职业资源理论框架,认为职业资源包括4种类型:人力资本资源、社会资源、心理资源和认同资源。在本研究中,将人力资本作为人力资本资源的代表,将社会资本作为社会资源的代表,将个人适应性作

为心理资源的代表,将职业认同作为认同资源的代表。

人力资本涵盖影响个体职业发展的多维资源,包括显性因素(如年龄、教育程度、工作经验)与隐性能力(如情商、认知能力、KSAOs) (Becker, 1993)。人力资本是个人为获取未来职业回报而进行的战略性投入。过往研究表明,职业主动行为和人力资本资源提升存在正相关(Chughtai, 2019)。职业主动行为通过资源投入机制,能够有效促进人力资本的持续积累。具体而言,在职业目标设定过程中,积极的职业探索会让工作者获得更多有关工作情境、职业环境的新知识;在职业目标实现的过程中,个体主动地进行职业技能学习,积累工作经验;个体在职业反思过程中总结经验教训,提高自己的认知能力,同时在不断调整自我的过程中提升情绪智力。

社会资本被定义为社会网络中固有的善意,通过社交网络向“持有者”提供信息和影响(Adler & Kwon, 2002)。本研究认为社会资本可以被视为职业资源模型中的社会资源,因为它通常作为一种个人在职业生涯中的投资,可预期未来在工作场所的职业回报(Dess & Shaw, 2001)。个体实施职业主动行为的过程中会完成社会资源的积累,例如在职业目标实现的过程中进行网络行为能够帮助个体构建社交网络,获得来自网络的资源和信息;在职业反馈寻求的过程中,也有助于进一步与网络中他人交流并获取资源(Huang, 2020)。

个人适应性包括乐观、学习倾向、开放性、内部控制点和广义自我效能等几个方面(Fugate et al., 2004)。适应性代表了人的认知、动机和情感等积极的心理特征和状态,可作为个体的心理资源(Hirschi, 2012)。个体通过积极主动地参与职业发展活动,主动寻求新的机会,培养开放心态和乐观态度。职业主动行为导致的成功体验也可以增强个体的自信心(Crant, 2000),让个体感受到自己对职业发展的掌控力,增强内在控制。过往研究也证明了职业主动行为与个体自我效能感之间存在显著的正向关系(Lent et al., 2022)。因此,职业主动行为通过让个体变得更加乐观、自信、开放,提升个体的掌控力和适应性。

职业认同让个体有意识地将自己与职业联系起来,有助于定义一个人是谁,以及如何在不断变化的职业环境中行动等深层次问题(Meijers,

1998; Fugate et al., 2004)。职业认同涉及过去和现在对个人的意义,并为个人的未来指明方向,因此职业认同也是职业发展路径上重要资源(Hirschi, 2012)。通过积极主动地参与职业发展活动、主动寻求新的机会和挑战,个体可以感受到自己对职业发展的掌控力,从而加强了其对自己职业身份的认同(Praskova et al., 2015)。其次,职业主动行为有助于个体在职业领域中建立职业网络,获取更多的职业资源和支持,从而加强了其在职业领域的地位和认同感(Strauss et al., 2012)。

基于资源保存理论,资源通常不是孤立存在的,而是聚集在一起,因此在一个领域拥有更多资源的个体(例如,社会支持)也将在其他领域拥有更多资源(例如,职业认同)(Hobfoll, 1989)。并且一种资源也可以用来开发另一种资源,例如当个体需要实行主动的职业探索时,可以利用人力资本来构建社会资本,获得更多的外部资源。因此某一种资源的积累常常也伴随着其他资源的提升,这意味着职业主动行为对四种职业资源的影响可能会同时进行。

综上所述,本研究提出命题:

命题 8a: 职业主动行为与人力资本正相关。

命题 8b: 职业主动行为与社会资本正相关。

命题 8c: 职业主动行为与个人适应性正相关。

命题 8d: 职业主动行为与职业认同正相关。

(2)职业主动行为、职业资源与职业满意度的关系

快乐作为可持续职业生涯的核心维度,体现为个体在长期职业发展中职业成功与满意度的主观评价(De Vos et al., 2020)。相较于传统主观职业成功概念,其更强调时间纵向性与职业-个人匹配度。本研究以职业满意度为快乐维度的操作性指标(周文霞等, 2022),基于资源保存理论(Hobfoll, 1989),探讨职业主动行为通过人力资本、社会资本、个人适应性和职业认同四类资源的中介作用机制。

首先,人力资本较高的个体,具备丰富的知识和技能,在工作中有更强的竞争力(Harrison et al., 2024),他们在组织内部有更多的晋升机会。此外,由于人力资本较高,通常他们的可雇佣力也较强,在劳动力市场也能获得更多的职业发展机会(Ng et al., 2023),进而提升他们的职业满意度。其次,个体利用拥有的社会资本获取的额外

的工作信息,支持甚至职业机会,能够提升他们的职业满意度。良好的社会关系网络还可以提供情感支持,“善意”能够帮助个体在认知失调和情绪失控时更好地应对挑战和压力,从而增强个体的职业满意度(Karatepe & Olugbade, 2017)。再次,个人适应性帮助个体应对工作中的不确定性和压力以适应工作情境,提高了职业满意度和长期的福祉(Urbanaviciute et al., 2019)。适应性资源也使人们在工作中保持生产力和对雇主的吸引力,有助于提升其职业满意度(Chan et al., 2016)。最后,职业认同在个体的职业道路中如同指南针一般,使得他们的职业目标与自我身份认知保持一致(Fugate et al., 2004)。当个体认同自己的职业意义和价值时,他们会更加有动力为之努力,相应职业满意度也会提高(Lee & Eissenstat, 2018)。综上所述,本研究提出人力资本作为人力资源,社会资本作为社会资源,适应性作为心理资源,职业认同作为认同资源,中介了职业主动行为到职业满意度的关系。本研究提出命题:

命题 9a: 人力资本中介了职业主动行为和职业满意度的正向关系。

命题 9b: 社会资本中介了职业主动行为和职业满意度的正向关系。

命题 9c: 个人适应性中介了职业主动行为和职业满意度的正向关系。

命题 9d: 职业认同中介了职业主动行为和职业满意度的正向关系。

(3)职业主动行为、职业资源与身心健康的关系

随着人口老龄化的加剧与职场压力的日益多元化,组织成员的生理机能储备与心理资本积累已成为人力资源管理领域的核心议题(周文霞等, 2022)。员工健康不仅涉及心血管功能、身体协调性等生理指标,还包括心理健康状况,这些因素共同构成了支撑职业发展的关键基础(De Vos et al., 2020)。在当前职业发展研究中,员工健康已被广泛认为是维持职业生涯可持续发展的重要影响因素之一(吴仲达等, 2023)。

职业主动行为是一种个体投资,以获取人力资本、社会资本、个人适应性和职业认同四种职业资源,而这四种资源的积累和利用可能进一步促进个体的身心健康。首先,人力资本能够提高个体的生产力和收入水平,有效减少职业压力并提高满意度,有利于保持身心健康。其次,社会资

本来源于个体社会关系网络中,为社会群体成员提供资源,家庭支持、朋友关系等能够增强个体的社会支持感,能够为个体保持身心健康提供能量(Song & Lin, 2009)。高社会资本的个体,有更多的关系资源来帮助自己的职业发展(Sou et al., 2022),进一步提升身心健康。再次,个体适应性能够显著影响职业成功、职业满意度和幸福感(Savickas & Porfeli, 2012)。个体通过不断适应和调整自己的行为 and 心态,能够更好地应对工作和生活中的变化和挑战,从而减少负面情绪和不利于身心健康问题的发生(Johnston et al., 2015)。最后,职业认同为个体提供在工作中的归属感和价值感,增强其自我认可和自尊心(Praskova et al., 2015),能够促进他们的身心健康。基于上述讨论,本研究提出如下命题:

命题 10a: 人力资本中介了职业主动行为和身心健康的正向关系。

命题 10b: 社会资本中介了职业主动行为和身心健康的正向关系。

命题 10c: 个人适应性中介了职业主动行为和身心健康的正向关系。

命题 10d: 职业认同中介了职业主动行为和身心健康的正向关系。

(4) 职业主动行为、职业资源与可雇佣力的关系

可雇佣力是指个体当前及未来就业能力的总和,是推动职业生涯跨越组织边界、实现持续发展的核心基础(Rothwell & Arnold, 2007)。可雇佣力能够反映职业生涯在时间跨度上的持续性,并可视为可持续职业生涯的生产力衡量标准(周文霞等, 2022)。在本研究中,可雇佣力是一个更加操作化的概念,指的是一个人在工作市场上找到和保持工作的能力。该概念是基于个体能够主动实施变革,而非被动适应环境的假设提出的。因此,可雇佣力使个体倾向于积极改善自身处境,并具有随时间推移而不断发展的可塑性(Chan, 2000)。

人力资本、社会资本、个人适应性和职业认同的提高对可雇佣力都具有积极影响。首先,人力资本是个体所拥有的技能、知识和经验等资源,能够提升他们在工作市场上的吸引力和竞争力(Becker, 1993),提供更多的就业机会的可能,提高他们的雇佣力。其次,个体位于各种具有社会资本的的网络中,通过这些网络他们创造和交换信

息,寻求和提供机会,以及获得和提升技能和能力(Methot & Seibert, 2021)。往往具有较高社会资本的个体会获得其主观和客观的职业成功,他们的可雇佣力也随之增加。再次,个人适应性与工作绩效和工作满意度之间呈正相关,可以增强个体在劳动力市场上的竞争力,因而他们感知的可雇佣力也较强(Rudolph et al., 2017)。最后,职业认同为个体构建感知可雇佣力提供了强大的认知和情感基础(Fugate et al., 2004)。职业认同描绘了自我在职业中的可能性,为个体提供了职业目标和方向,也使得他们有较高的工作以及生活满意度(Hirschi, 2011),从而感知的可雇佣力也较高。基于上述讨论,本文提出如下命题:

命题 11a: 人力资本中介了职业主动行为和可雇佣力的正向关系。

命题 11b: 社会资本中介了职业主动行为和可雇佣力的正向关系。

命题 11c: 个人适应性中介了职业主动行为和可雇佣力的正向关系。

命题 11d: 职业认同中介了职业主动行为和可雇佣力的正向关系。

研究 3 探讨职业主动行为帮助个体进行职业资源的积累,进而对可持续职业生涯产生影响。进一步地,我们认为职业主动行为不仅通过促进职业资源积累来提升职业可持续性,同时会形成正向反馈循环,激励后续阶段的个体主动性行为,从而产生职业发展的动态累积效应。一方面,这反映在职业主动行为的概念界定上,本文基于自我调节理论提出职业主动行为循环过程中,包含了对后果的再次认知和情绪评估,并影响新目标的产生,这一过程与职业资源获取形成相互强化的螺旋上升关系。比如,职业适应性与职业主动行为呈互惠关系(Guan et al., 2017)。另一方面,可持续职业生涯指标,包括快乐、健康、生产力的变化,可能对个体特征、职业特征和组织情境特征产生影响,从而对个体职业主动性动机的调整 and 变化。由于研究模型的复杂性,本研究暂不展开对职业动态发展效应的论述,但建议实证研究纳入动态视角,以揭示在长期的职业发展过程中资源和行为的演变过程。

4 理论建构

在快速变革的社会经济环境下,职业主动行

为对个体职业发展具有重要作用(Strauss et al., 2012)。既有研究中尚未对职业主动行为的概念内涵形成统一的界定,也缺乏科学有效的测量工具(刘晋 等, 2018)。少有学者基于一定的理论框架对职业主动行为的形成机制进行系统性、多层次的全面探讨。已有职业主动行为的后果研究较为关注个体发展的近端结果,而忽视了职业主动行为对长期职业发展作用机制。因此,本研究从职业主动行为领域存在的问题出发,通过明确概念内涵、开发量表,并形成系统性的职业主动行为的研究框架,丰富了职业主动行为的研究层次和理论视角,联通了职业领域与组织行为学领域,具有一定的理论贡献。

首先,本研究区分了职业主动行为与其他相似概念的异同,从自我调节理论视角出发(Frese & Zapf, 1994),创新性地建构了职业主动行为概念框架,认为职业主动行为包括职业目标设定、职业目标实现、职业反思调整三方面。由于过去学者通常只将一系列在职业发展中主动性行为的集合作为职业主动行为,而未形成统一的内涵,导致其测量也较为混乱,阻碍了职业主动性研究的进一步发展(刘晋 等, 2018)。本研究对职业主动行为概念框架的确定为后续深入探究职业主动性,揭示职业主动行为的多层次前因以及影响机制奠定基础。同时,从以前线性认知职业主动行为到从过程循环的视角看待职业主动行为,拓宽了职业主动行为的研究视角。

其次,本研究提供了多层次全面的职业主动行为的研究框架。已有研究有些聚焦在职业探索、职业决策等目标设置阶段,有些研究聚焦在职业技能开发、网络行为等能力发展方面(Tims & Akkermans, 2020),有些相关研究主要考察未来工作自我等动机状态(Taber & Blankemeyer, 2015)。在前因研究中缺乏组织因素、职业因素的探讨,在后果因素上缺乏对职业主动行为长期影响的探究。本研究在过往研究基础上,提出从职业主动行为前因、职业主动性动机、职业主动行为、职业资源到职业主动性结果的逻辑关系,使得整体思路更加完整和清晰,因此本研究对于职业发展研究具有前沿性的贡献。

最后,本研究在一定程度上联通了职业领域和组织行为领域的研究,将主动性动机模型和资源保存理论引入到职业主动行为研究中,能够更

深入揭示职业主动行为前因和后果机制。以往职业发展和组织行为研究领域相对独立,然而员工职业发展需要在组织情境中开展,组织管理的重要目的之一也是促进员工发展,有必要将两个领域进行结合。通过引入主动性动机模型,考察职业主动性动机在前因和职业主动行为之间的中介作用,明晰了职业主动行为的形成机制。以往研究很少考察职业主动行为的作用机制,虽然职业主动行为对可持续职业发展的结果有重要作用,但对职业主动行为如何转化为这些结果的了解十分有限(Jiang et al., 2023)。本研究通过引入资源保存理论,指出职业主动行为对于个体可持续职业生涯有积极作用,考察职业资源在其中的中介作用。从动机视角和资源视角对职业主动行为的研究,将会拓展职业主动行为的研究空间,对职业发展相关领域做出显著理论贡献。

本研究也具有一定的实践意义。主动职业行为的发展成果对个体职业发展和组织管理实践具有重要的借鉴和参考价值。随着经济社会发展和技术进步,个体职业发展面临着众多挑战。本研究的发现可以为个体在复杂多变的职业环境中开展职业主动行为、实现可持续职业发展提供思路和借鉴。研究结果可望为相关组织改善人力资源制度,推进组织职业生涯管理,提供职业发展机会,构建积极的人和组织协同发展关系提供有效的管理政策与建议。

参考文献

- 樊子立, 马君. (2022). 情感事件理论视角下个性化工作协议对员工主动化职业行为的影响. *软科学*, 36(6), 85-92.
- 高洁, 林燕滢, 崔佳, 温忠麟. (2018). 未来工作自我清晰度对主动职业行为的影响——一个有调节的中介模型. *心理学探新*, 38(5), 475-480.
- 刘晋, 黄波, 盛小丰, 王颖, 于晓彤. (2018). 跨越职业边界的新途径: 员工的主动职业行为. *中国人力资源开发*, 35(2), 129-140.
- 罗萍, 施俊琦, 朱燕妮, 房俨然. (2020). 个性化工作协议对员工主动性职业行为和创造力的影响. *心理学报*, 52(1), 81-92.
- 唐春勇, 李亚莉, 赵曙明. (2021). 发展型人力资源管理实践研究: 概念内涵、量表开发及检验. *南开管理评论*, 24(4), 85-95.
- 涂艳, 蒿坡, 龙立荣. (2022). 工作替代还是工作转型? 技术型工作不安全感的内涵、影响后果及来源. *心理科学进展*, 31(8), 1359-1373.
- 王忠军, 温琳, 龙立荣. (2015). 无边界职业生涯研究: 二十年回顾与展望. *心理科学*, 38(1), 243-248.

- 翁清雄, 席酉民. (2010). 职业成长与离职倾向: 职业承诺与感知机会的调节作用. *南开管理评论*, 13(2), 119-131.
- 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.
- 薛晓州, 张敏, 侯楠, 周文霞. (2017). 导师指导关系类型及其在未来工作自我与主动职业行为间的调节作用: 一个潜在剖面分析. *中国人力资源开发*, (3), 81-89.
- 张志学, 赵曙明, 连汇文, 谢小云. (2021). 数智时代的自我管理和自我领导: 现状与未来. *外国经济与管理*, 43(11), 3-14.
- 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*, (10), 64-75.
- Adler, P. S., & Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *The Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
- Akkermans, J., & Hirschi, A. (2023). Career proactivity: Conceptual and theoretical reflections. *Applied Psychology*, 72(1), 199-204.
- 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, a1503.
- Akmal, S. Z., Hood, M., Duffy, A. L., & Creed, P. A. (2025). Antecedents and outcomes of positive career goal progress discrepancy appraisal in young adults. *Journal of Career Assessment*, 33(1), 132-148.
- Ali, Z., & Mehreen, A. (2022). Can you manage shocks? An investigation of career shocks on proactive career behavior: A COR theory perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 37(4), 346-360.
- Alisic, A., & Wiese, B. S. (2020). Keeping an insecure career under control: The longitudinal interplay of career insecurity, self-management, and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103431.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Chao, G. T., & Bauer, T. N. (2017). Taking stock of two relational aspects of organizational life: Tracing the history and shaping the future of socialization and mentoring research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 324-337.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127-136.
- Andresen, M., Apospori, E., Gunz, H., Suzanne, P. A., Taniguchi, M., Lysova, E. I., ... Dysvik, A. (2019). Careers in context: An international study of career goals as mesostructure between societies' career-related human potential and proactive career behaviour. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 365-391.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Becker, G. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: The University of Chicago Press.
- Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P., & Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 134-150.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). Special section on boundaryless and protean careers: Next steps in conceptualizing and measuring boundaryless and protean careers. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 1-3.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308-316.
- Buunk, A. P., Peiró, J. M., & Griffioen, C. (2007). A positive role model may stimulate career-oriented behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(7), 1489-1500.
- Cai, Z., Ji, X., & Wang, Z. (2025). Career insecurity scale short form (CI-S): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 33(3), 470-488.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). *Attention and self-regulation: A control-theory approach to human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 18, pp. 1-42). JAI Press.
- Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175.
- Chen, H., Liu, J., Wang, Y., Yang, N., & Wang, X. (2023). The impacts of role commitment and pay-for-performance on proactive career behavior: An interactionist perspective. *Career Development International*, 28(6/7), 721-738.
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082-1103.
- Chong, J. X. Y., Andrei, D. M., Tian, A., & Parker, S. K. (2025). Include, individualize, and integrate HRM practices for successful aging at work: Scale development and test of a model. *Human Resource Management*, 64(5), 1187-1206. <https://doi.org/10.1002/hrm.22301>
- Chughtai, A. A. (2019). Servant leadership and perceived employability: Proactive career behaviours as mediators. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(2),

- 213–229.
- Chui, H., Li, H., & Ngo, H. (2022). Linking protean career orientation with career optimism: Career adaptability and career decision self-efficacy as mediators. *Journal of Career Development*, 49(1), 161–173.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 357–378.
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 47–59.
- Crant, J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462.
- De Vos, A., Dewilde, T., & De Clippeleer, I. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761–777.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449–456.
- 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.
- Deng, T., Tang, C., & Lai, Y. (2024). Exploring the role of organizational developmental HR practices in enhancing employees' commitment to organizational career: A multilevel investigation. *Journal of Organizational Change Management*, 37(2), 340–355.
- Dess, G. G., & Shaw, J. D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *The Academy of Management Review*, 26(3), 446–456.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001–1049.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210–218.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1378.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23(1), 133–187.
- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 4, pp. 271–340). Consulting Psychologists Press.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 1–10.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375.
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 390–402.
- Guan, Y., Zhuang, M., Cai, Z., Ding, Y., Wang, Y., Huang, Z., & Lai, X. (2017). Modeling dynamics in career construction: Reciprocal relationship between future work self and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 21–31.
- Haenggli, M., Hirschi, A., Rudolph, C. W., & Peiró, J. M. (2021). Exploring the dynamics of protean career orientation, career management behaviors, and subjective career success: An action regulation theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103650.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155–176.
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 129–156.
- Harrison, J. A., Halinski, M., & Manroop, L. (2024). Happy, and they know it? The roles of positive affectivity, intrinsic motivation and network building on LinkedIn on employment predictions. *Career Development International*, 29(6), 656–673.
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205–214.
- Hirschi, A. (2011). Vocational identity as a mediator of the relationship between core self-evaluations and life and job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 60(4), 622–644.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495–1512.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575–594.

- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 51–60.
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126(1), 103505.
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 31–40.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128.
- Hu, S., Jiang, L., Zou, Q., & Liu, M. (2024). Does proactive career behaviour matter with respect to job insecurity? The mediating role of work-related basic needs satisfaction and the moderating role of contract type. *Career Development International*, 30(1), 43–59.
- Huang, J. T., & Hsieh, H. H. (2015). Supervisors as good coaches: Influences of coaching on employees' in-role behaviors and proactive career behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(1), 42–58.
- Huang, Y. (2020). The relationship between networking behavior and promotability: The moderating effect of political skill. *Journal of Management & Organization*, 26(2), 185–200.
- Jian, H., He, B., & Sun, X. (2024). The impact of developmental human resource practices on employee workplace procrastination: The moderating role of exploitative leadership and self-leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(8), 1548–1567.
- Jiang, X., Qu, J., Meng, L., & Zhou, W. (2024). How do proactive career behaviors translate into subjective career success and perceived employability? The role of thriving at work and humble leadership. *Journal of Management & Organization*, 30(6), 2088–2104.
- Jiang, Z., Wang, Y., Li, W., Peng, K. Z., & Wu, C.-H. (2023). Career proactivity: A bibliometric literature review and a future research agenda. *Applied Psychology: An International Review*, 72(1), 144–184.
- Johnston, C. S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2015). Professional trajectories, individual characteristics, and staying satisfied and healthy. *Journal of Career Development*, 43(1), 81–98.
- Jung, Y., & Takeuchi, N. (2018). A lifespan perspective for understanding career self-management and satisfaction: The role of developmental human resource practices and organizational support. *Human Relations*, 71(1), 73–102.
- Kao, K.-Y., Hsu, H.-H., Lee, H.-T., Cheng, Y.-C., Dax, I., & Hsieh, M.-W. (2020). Career mentoring and job content plateaus: The roles of perceived organizational support and emotional exhaustion. *Journal of Career Development*, 49(2), 457–470.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355.
- Kim, S. L., & Yun, S. (2015). The effect of coworker knowledge sharing on performance and its boundary conditions: An interactional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 575–582.
- Klehe, U. C., Fasbender, U., & van der Horst, A. (2021). Going full circle: Integrating research on career adaptation and proactivity. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103526.
- Koen, J., & Parker, S. K. (2020). In the eye of the beholder: How proactive coping alters perceptions of insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(6), 385–400.
- Korkmaz, O., Doğanülkü, H. A., Bakioğlu, F., & Yalçın, S. B. (2025). Development and validation of the online proactive career behavior scale. *Journal of Career Assessment*, 33(2), 364–382.
- Kuvaas, B. (2008). An exploration of how the employee-organization relationship affects the linkage between perception of developmental human resource practices and employee outcomes. *Journal of Management Studies*, 45(1), 1–25.
- Lam, L. W., Peng, K. Z., Wong, C.-S., & Lau, D. C. (2015). Is more feedback seeking always better? Leader-member exchange moderates the relationship between feedback-seeking behavior and performance. *Journal of Management*, 43(7), 2195–2217.
- Le, H., Lee, J., Gopalan, N., & Van der Heijden, B. (2024). Proactive behaviors matter for my job! The roles of career decidedness and career stress in face of VUCA. *Career Development International*, 29(2), 251–266.
- Lee, Y., & Eissenstat, S. J. (2018). An application of work engagement in the job demands-resources model to career development: Assessing gender differences. *Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 143–161.
- Lent, R. W., & Brown, S. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6–21.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Wang, R. J., Cygrymus, E. R., & Moturu, B. P. (2023). Looking ahead, looking around, and looking to others: Identifying core proactive behaviors in the quest for career sustainability. *Journal of Career Assessment*, 32(3), 539–559.
- Lent, R. W., Morris, T. R., Wang, R. J., Moturu, B. P.,

- Cygrymus, E. R., & Yeung, J. G. (2022). Test of a social cognitive model of proactive career behavior. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 756–775.
- Leong, A. M. W., Bai, J. Y., Luo, J. M., & Fan, D. X. F. (2024). Why do negative career shocks foster perceived employability and career performance: A career crafting explanation. *International Journal of Hospitality Management*, 119, 103724.
- Li, H., Ngo, H., & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103322.
- Liaw, Y.-J., Chi, N.-W., & Chuang, A. (2010). Examining the mechanisms linking transformational leadership, employee customer orientation, and service performance: The mediating roles of perceived supervisor and coworker support. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 477–492.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice-Hall.
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20(3), 191–207.
- Method, J. R., & Seibert, S. E. (2021). Chapter 9: The role of social networks in contemporary careers. In W. Murphy, & J. Tosti-Kharas (Eds.), *Handbook of research methods in careers* (pp. 191–209). Edward Elgar Publishing.
- Ng, J. W. X., Song, Z., & Lievens, F. (2023). Human capital effects in the job search process for new labor market entrants: A double-edged sword? *Journal of Vocational Behavior*, 144, 103894.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662.
- Parker, S. K., Wang, Y., & Liao, J. (2019). When is proactivity wise? A review of factors that influence the individual outcomes of proactive behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 221–248.
- Pohl, S., Vonthron, A.-M., & Closon, C. (2019). Human resources practices as predictors of organizational citizenship behaviour: The role of job breadth and organizational support. *Journal of Management & Organization*, 25(2), 224–238.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Career identity and the complex mediating relationships between career preparatory actions and career progress markers. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 145–153.
- Praskova, A., & Johnston, L. (2020). The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 463–485.
- Ran, G., & Cinamon, R. G. (2022). Career self-efficacy, future perceptions, and life satisfaction: Investigating two adolescent career development models. *Journal of Career Development*, 50(4), 764–784.
- Rao, L., Xu, J., & Zhou, M. (2024). Work-family conflict and proactive career behaviors: The roles of career resilience and conscientiousness. *Journal of Career Development*, 52(1), 41–56.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
- 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.
- Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 295–309.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research into work* (pp. 539–564). (2nd ed.). Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Seibert, S. E., Akkermans, J., & Liu, C. (2024). Understanding contemporary career success: A critical review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 509–534.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845–874.
- Singh, B., Selvarajan, T. T., & Solansky, S. T. (2019). Coworker influence on employee performance: A conservation of resources perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 34(8), 587–600.
- Singh, R., Ragins, B. R., & Tharenou, P. (2009). Who gets a mentor? A longitudinal assessment of the rising star hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 11–17.
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Russo, S. D., Dickmann, M., Dysvik, A., ... Verbruggen, M. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105–122.
- Song, L., & Lin, N. (2009). Social capital and health inequality: Evidence from Taiwan. *Journal of Health and Social Behavior*, 50(2), 149–163.
- Sou, E. K., Yuen, M., & Chen, G. (2022). Career adaptability

- as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 2–15.
- Spurk, D., Hofer, A., Hirschi, A., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2022). Conceptualizing career insecurity: Toward a better understanding and measurement of a multidimensional construct. *Personnel Psychology*, 75(2), 253–294.
- Spurk, D., Volmer, J., Orth, M., & Göritz, A. S. (2020). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter- and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 158–186.
- Steindórsdóttir, B. D., Sanders, K., Nordmo, M., & Dysvik, A. (2023). A cross-lagged study investigating the relationship between burnout and subjective career success from a lifespan developmental perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(1), 273–300.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580–598.
- Strauss, K., Parker, S. K., & O'Shea, D. (2017). When does proactivity have a cost? Motivation at work moderates the effects of proactive work behavior on employee job strain. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 15–26.
- Sylva, H., Mol, S. T., Den Hartog, D. N., & Dorenbosch, L. (2019). Person-job fit and proactive career behaviour: A dynamic approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 631–645.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20–27.
- Talluri, S. B., Schreurs, B., & Uppal, N. (2022). How do individual factors affect career sustainability? An investigation of cascading effects through the career construction model of adaptation. *Career Development International*, 27(6/7), 584–600.
- Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). New directions for boundaryless careers: Agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 629–646.
- Tang, P. M., Koopman, J., Mai, K. M., De Cremer, D., Zhang, J. H., Reynders, P., Ng, S., & Chen, I-H. (2023). No person is an island: Unpacking the work and after-work consequences of interacting with artificial intelligence. *Journal of Applied Psychology*, 108(11), 1766–1789.
- Tharenou, P., & Terry, D. J. (1998). Reliability and validity of scores on scales to measure managerial aspirations. *Educational and Psychological Measurement*, 58(3), 475–492.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011–1017.
- Tims, M., & Akkermans, J. (2020). Job and career crafting to fulfill individual career pathways. In G. Carter, & J. Hedge (Eds.), *Career pathways: From School to retirement* (pp. 165–190). Oxford University Press.
- Urbanaviciute, I., Udayar, S., & Rossier, J. (2019). Career adaptability and employee well-being over a two-year period: Investigating cross-lagged effects and their boundary conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 74–90.
- Van Vianen, A. E. M., Rosenauer, D., Homan, A. C., Horstmeier, C. A. L., & Voelpel, S. C. (2018). Career mentoring in context: A multilevel study on differentiated career mentoring and career mentoring climate. *Human Resource Management*, 57(2), 583–599.
- Wang, E., Li, S., Jiang, Y., & Zhang, J. (2024). Longitudinal effect of career-related parental support on vocational college students' proactive career behavior: A moderated mediation model. *Current Psychology*, 43(13), 11422–11434.
- Whitely, W. T., & Coetsier, P. (1993). The relationship of career mentoring to early career outcomes. *Organization Studies*, 14(3), 419–441.
- Yang, C., Luo, Z., Xu, N., & Tang, C. (2024). Fostering career crafting by developmental HR practices: The mediating role of future work self and moderating role of AI awareness. *Career Development International*, 29(6), 641–655.
- Zacher, H., & Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay between age, job complexity, and the use of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 291–318.
- Zettina, N., Yam, C., Kunzelmann, A., Forner, V. W., Dey, S., Askovic, M., ... Parker, S. K. (2025). Crystal clear: How leaders and coworkers together shape role clarity and well-being for employees in social care. *Human Resource Management*, 64(1), 5–20.

The conceptualization, antecedents, and effects of proactive career behavior

WANG Zhen, JI Xiaotong, QUAN Cheng

(School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

Abstract: The rapid changes in society and the transformation of career patterns have increasingly highlighted the importance of individual proactivity in career development. Although research on proactive career behavior has achieved some progress, its conceptual definition lacks a unified consensus, and its antecedents and consequences remain underexplored, hindering further development in this field. This study will comprehensively examine the conceptualization, antecedent mechanisms, and impact mechanisms of proactive career behavior. First, based on self-regulation theory, this study proposes a conceptual framework for proactive career behavior and further develops a measurement with good reliability and validity. Second, based on the proactive motivation model, it investigates how individual characteristics, career characteristics, and organizational characteristics influence proactive career behavior through three motivational states – “can do,” “reason to do,” and “energized to do” – thereby constructing a multilevel and systematic understanding of its antecedents. Finally, from the perspective of career resources, it examines how proactive career behavior contributes to the accumulation of human, social, psychological, and identity resources, thereby fostering sustainable career development. This study will enrich and expand research on proactive career behavior, offering novel theoretical perspectives and empirical support for its advancement, while also providing implications for career counseling and management practices.

Keywords: proactive career behavior, proactive motivation, career resource, career sustainability