

应用心理学

Chinese
Journal
of
Applied
Psychology

2026 年第 32 卷第 3 期

Vol.32, No.3, 2026

ISSN 1006-6020

CN 33-1012/B

应用心理学

第三十二卷第三期

二〇二六年六月

目 录

工业心理学

- 195 晋升还是离职? 可雇佣性理论视角下 AI 素养的双刃剑效应研究
范丽繁 马 倩 彭 坚 刘艳秋
- 204 激情点燃还是熄灭? 职业冲击对员工家庭生活的双刃剑效应研究
姚丽霞 程佩婷 万舒瑶

健康发展与社会心理学

- 213 自我与他人关注对儿童观点采择的影响
倪萍萍 何 洁
- 222 焦虑与青少年健康危险行为的关系:一项元分析
张又雪 何婧娴 黄恋娟 吴 婧 杨 欣 廖 佳
- 234 隐形的伤痕:青少年网络自伤及端点理论模型构建
乔福强 张紫薇 郭迎澳 王大伟
- 245 短视频沉迷与抑郁的情绪双通道机制
麦晓浩 郑华容 张师瑀 刘美麟 黄时华
- 252 旅游短视频情绪强度对旅游意愿的影响:来自行为和 EEG 的证据
张武科 牛婉姝 解兆涵

基础研究与方法

- 263 战斗中的格式塔:知觉组织对领土冲突的限制
李 振 唐 宁 周吉帆 高 涛 沈模卫
- 277 使用不同语言对跨期决策偏好的影响及其机制
许岳培 华鲍进年 李 霞 梁竹苑

激情点燃还是熄灭?职业冲击对员工家庭生活的双刃剑效应研究

姚丽霞* 程佩婷 万舒瑶

(浙江工商大学工商管理学院(MBA 学院),杭州 310018)

摘要 在社会环境日益动荡、外部变故频发的背景下,职业冲击已逐渐成为深刻影响员工工作与家庭关系的重要压力源。为揭示其作用机制及边界条件,本研究基于两项问卷调查展开实证分析。结果显示:积极职业冲击通过激发和谐型工作激情提升员工的工作-家庭平衡,而消极职业冲击则通过强化强迫型激情削弱平衡表现;进一步地,底线心智氛围强化了消极职业冲击对强迫型激情的正向作用,并加剧其对工作-家庭平衡的负面影响;配偶支持则增强了和谐型激情对工作-家庭平衡的积极作用。

应用启示

本研究具体探讨了积极与消极职业冲击如何通过激发二元工作激情,进而对工作-家庭平衡产生双刃剑效应。研究提示组织管理者应关注职业冲击的溢出效应,并通过营造积极的组织氛围与激活家庭资源支持,帮助员工提升资源整合与动态平衡的能力。该成果对应用心理学、组织行为领域的研究者及关注工作-家庭平衡的管理实践者具有重要参考意义。

关键词 职业冲击;工作激情;工作-家庭平衡;底线心智氛围;配偶支持

中图分类号:B849

DOI:10.3785/CJAP.025119

1 问题提出

职业冲击是个体在职业发展过程中遭遇的突发性、不可控事件,分为积极与消极

两类。积极冲击是对个体职业具有潜在积极影响的事件,而消极冲击是对个体职业具有潜在消极影响的事件(Seibert et al., 2013; Akkermans et al., 2018)。在 AI 加速渗透与组织结构持续变革的背景下,个体面

* 通信作者:姚丽霞,女,博士,浙江工商大学工商管理学院副教授,e-mail:yaolixia@zjgsu.edu.cn。

临的职业冲击愈发频繁和复杂,对其成就感、安全感与归属感等核心心理需求构成多重挑战(常保瑞等,2022;张雯等,2024)。已有研究表明,职业冲击既可能激发积极的职业行为,也可能诱发焦虑、工作不安全感与行为失调(Kraimer et al.,2019;Hofer et al.,2021)。然而,该变量如何跨域影响个体的家庭角色表现与心理平衡,仍有待系统探讨。

二元工作激情源于外部动机的不同内化过程(Vallerand & Houlfort,2003)。和谐型激情体现为工作在个体身份中的自主性内化,使其自愿投入喜爱的活动;强迫型激情则由控制性内化驱动,伴随内在或人际压力。自我决定理论(self-determination theory,SDT;Deci & Ryan,1985)指出,自主性、胜任感与关系性三种基本心理需求的满足,是外部动机内化和心理成长的关键。据此,外部事件通过影响动机内化方式激发不同类型的工作激情。积极职业冲击通过满足基本心理需求(Deci & Ryan,2000),促进自主性内化,从而增强和谐型激情(Zhang et al.,2022);而消极职业冲击破坏环境稳定性与安全感(Hofer et al.,2021),触发控制性内化,提升强迫型激情并抑制和谐型激情(Trépanier et al.,2014;胡三嫚等,2024)。和谐型激情增强自主性,有助于维持工作-家庭平衡并促进积极溢出(Vallerand & Houlfort,2003;孙健敏等,2011;曾练平等,2021);强迫型激情则因自主性缺失而破坏工作-家庭平衡(Wan et al.,2022)。据此提出H1a:和谐型工作激情在职业冲击与工作-家庭平衡间起中介作用,积极冲击通过提升和谐型激情促进平衡,消极冲击通过削弱和谐型激情阻碍平衡;H1b:强迫型工作激情在职业冲击与工作-家庭平衡间起中介作用,积极冲击通过降低强迫型激情促进平衡,消极冲击

通过增强强迫型激情阻碍平衡。

底线心智氛围指组织中过度强调财务底线结果而忽视其他竞争性目标的共同认知(Resick et al.,2023)。作为一种组织情境因素,其在中国高绩效导向环境中的调节作用尤为显著(Greenbaum et al.,2012)。基于自我决定理论,底线心智氛围反映了典型的控制性动机内化。在高底线心智氛围下,员工普遍感受到源自绩效目标的压力(刘龙均等,2024),倾向于将积极冲击视为达成目标的机遇,将消极冲击视为威胁,从而被动投入工作并形成强迫型激情(杨朦晰等,2023)。据此提出H2a:底线心智氛围调节职业冲击对和谐型工作激情的影响,当底线心智氛围较低时,积极职业冲击对和谐型激情的正向作用更强,消极职业冲击的负向作用更弱;H2b:底线心智氛围调节职业冲击对强迫型工作激情的影响,当底线心智氛围较高时,积极职业冲击对强迫型激情的负向作用更弱,消极职业冲击的正向作用更强。

结合H1与H2中关于职业冲击通过二元工作激情对工作-家庭平衡产生间接影响的假设,本研究进一步提出有调节的中介效应假设H3a:底线心智氛围调节职业冲击通过和谐型工作激情对工作-家庭平衡的间接影响,当底线心智氛围水平较低时,积极职业冲击通过和谐型工作激情对工作-家庭平衡的间接正向影响更强,消极职业冲击通过和谐型工作激情对工作-家庭平衡的间接负向影响更弱;H3b:底线心智氛围调节职业冲击通过强迫型工作激情对工作-家庭平衡的间接影响,当底线心智氛围水平较高时,积极职业冲击通过强迫型工作激情对工作-家庭平衡的间接正向影响更弱,消极职业冲击通过强迫型工作激情对工作-家庭平衡的间接负向影响更强。

配偶支持作为关键的家庭社会支持,是员工在家庭领域的重要资源(Greenhaus & Powell, 2006)。根据资源保存理论(Conservation of Resources Theory, COR; Hobfoll, 1989),个体倾向于获取、保持并保护其重要资源,资源的丧失会引发压力,而资源的获得与积累有助于应对压力与促进福祉。来自配偶的支持不仅可缓解工作带来的情绪耗竭(于维娜等, 2022),还可增强情绪调节与时间管理能力,为工作与家庭角色的顺利转换提供保障(Ren et al., 2022)。据此提出 H4a: 配偶支持调节和谐型工作激情与工作-家庭平衡的关系,当配偶支持较高时,和谐型工作激情对工作-家庭平衡的正向作用更强;H4b: 配偶支持调节强迫型工作激情与工作-家庭平衡的关系,当配偶支持较高时,强迫型工作激情对工作-家庭平衡的负向作用更弱。本研究的理论模型如图 1 所示。

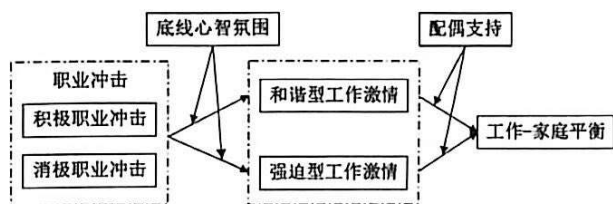


图 1 假设模型

2 研究 1

2.1 样本与研究程序

通过见数平台招募 405 名员工参与问卷调查,回收有效问卷 400 份(有效率 98.8%)。样本中,女性占 71.75%,26~35 岁占 54.50%,本科及以上学历 71.80%,已婚 62.25%,工龄 3 年以下 30.30%,基层员工 40.50%,每周工作 40~50 小时占 76.50%,育有 1 名子女者 53.50%。

被试首先阅读随机分配的四种情境材

料,构成(积极/消极职业冲击)×(高/低底线心智氛围)的 2×2 设计(改编自张焱楠等, 2023)。积极冲击情境描述员工因上级离职获得晋升并加薪 30%;消极冲击情境描述因战略调整被降职并减薪 30%。高底线氛围强调业绩导向与对不道德行为的默认接受,低底线氛围强调员工福祉与道德规范。

随后,被试依次填写改编自 Seibert 等(2013)的职业冲击量表(积极、消极两个维度,各 2 项, Cronbach's $\alpha=0.83、0.78$)、Resick 等(2023)的底线心智氛围量表(4 项, $\alpha=0.93$)、Vallerand 和 Houliort(2003)的二元工作激情量表(和谐型、强迫型各 7 项, $\alpha=0.88、0.74$)以及 Carlson 等(2009)的工作-家庭平衡量表(6 项, $\alpha=0.91$)。

最后,被试填写人口统计信息(性别、年龄、学历等)。本研究严格遵循伦理规范,所有参与者均自愿参加并签署知情同意书,数据仅用于科研并严格保密。

2.2 结果

为检验情境材料的有效性,进行了独立样本 t 检验。结果显示,积极职业冲击得分在积极冲击条件下显著高于消极冲击条件($M_{积极}=4.40, SD=0.40; M_{消极}=2.51, SD=1.21; t=20.98, p<0.001$);消极职业冲击得分在积极条件下显著低于消极条件($M_{积极}=1.78, SD=0.77; M_{消极}=3.90, SD=0.67; t=-29.41, p<0.001$);高底线心智氛围组得分显著高于低底线组($M_{高}=4.32, SD=0.55; M_{低}=2.02, SD=0.69; t=36.91, p<0.001$),表明情境操纵有效。

SPSS 27.0 相关分析结果显示,各核心变量间均存在显著相关($p<0.05$)。性别、学历、每周工作时长及子女数与核心变量无显著相关($p>0.05$),而年龄、婚姻状况、工作年限和职位显著相关($p<0.05$),故在后续分析中作为控制变量。

采用 PROCESS Model 4 检验工作激情

的中介效应(Bootstrap=5000)。结果表明:积极职业冲击经由和谐型激情对工作-家庭平衡的间接效应为 0.18($SE=0.03$, 95% CI [0.14, 0.24]), 消极职业冲击为 -0.14($SE=0.02$, 95% CI [-0.19, -0.09]), 均不含 0, 支持 H1a; 积极职业冲击经由强迫型激情的间接效应为 0.04($SE=0.01$, 95% CI [0.02, 0.06]), 消极职业冲击为 -0.05($SE=0.01$, 95% CI [-0.08, -0.03]), 同样显著, 支持 H1b。

采用 PROCESS Model 1 检验底线心智氛围的调节效应。结果显示, 底线心智氛围对积极($\beta=0.01$, $p=0.62$)或消极职业冲击($\beta=-0.01$, $p=0.83$)与和谐型工作激情的关系均无显著调节作用, H2a 未获支持。在强迫型工作激情路径上, 积极职业冲击的交互效应不显著($\beta=-0.03$, $p=0.15$), 而消极职业冲击的交互项显著为正($\beta=0.04$, $p=0.01$), 其 Bootstrap 95% 置信区间 [0.01, 0.08] 不含 0,

部分支持 H2b。简单斜率分析结果见图 2。

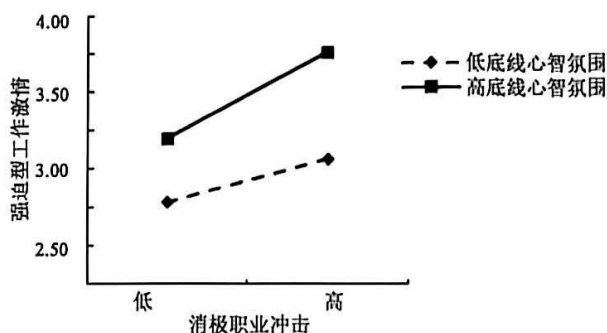


图2 底线心智氛围在消极冲击和强迫型激情间的调节作用

设定 Bootstrap 样本数为 5000, 采用偏差校正的 95% 置信区间检验有调节的中介效应。如表 1 所示, 路径 1 与路径 2 中积极职业冲击的组间差异置信区间均包含 0; 而路径 2 中消极职业冲击的组间差异置信区间为 [-0.08, -0.01], 不含 0。由此, H3a 未获支持, H3b 获得部分支持。

表 1 研究 1 有调节的中介效应分析

路径		效应值	标准误	95% CI 下限	95% CI 上限
路径 1: 职业冲击→和谐型工作激情→工作-家庭平衡					
积极职业冲击	<i>M-1SD</i>	0.23	0.04	0.15	0.32
	<i>M</i>	0.24	0.04	0.18	0.32
	<i>M+1SD</i>	0.25	0.04	0.18	0.34
	组间差异	0.02	0.05	-0.07	0.11
消极职业冲击	<i>M-1SD</i>	-0.17	0.04	-0.26	-0.10
	<i>M</i>	-0.18	0.03	-0.24	-0.12
	<i>M+1SD</i>	-0.18	0.04	-0.26	-0.11
	组间差异	-0.01	0.05	-0.10	0.09
路径 2: 职业冲击→强迫型工作激情→工作-家庭平衡					
积极职业冲击	<i>M-1SD</i>	0.03	0.02	-0.01	0.07
	<i>M</i>	0.04	0.01	0.02	0.07
	<i>M+1SD</i>	0.05	0.02	0.02	0.09
	组间差异	0.03	0.02	-0.01	0.07
消极职业冲击	<i>M-1SD</i>	-0.04	0.02	-0.08	-0.01
	<i>M</i>	-0.06	0.02	-0.10	-0.03
	<i>M+1SD</i>	-0.08	0.02	-0.13	-0.04
	组间差异	-0.04	0.02	-0.08	-0.01

注: $N=400$ 。组间差异为均值 +1 标准差效应值减去均值 -1 标准差效应值。

2.3 研究 1 讨论

研究 1 通过情景问卷揭示了职业冲击经由二元工作激情影响工作-家庭平衡的双刃剑效应, 并发现底线心智氛围强化了消极冲击对强迫型激情的作用, 但未显著调节积极冲击与二元工作激情以及消极冲击与和谐型激情的关系。依据自我决定理论(Ryan & Deci, 1985), 积极职业冲击通常满足自主与胜任需求, 激发以内在动机为导向的和谐型激情, 使底线心智氛围的控制性线索难以进一步影响该过程; 而消极职业冲击导致的心理需求受挫主要源于事件本身, 其负向作用已具主导性, 较低水平的底线心智氛围虽可略减控制压力, 但不足以显著缓解其对和谐型激情的抑制。本研究亦存在局限: 一是变量均在同一时间测量, 可能存在共同方法偏差; 二是情景问卷的生态效度有限; 三是未检验配偶支持的调节作用。为弥补这些不足, 研究 2 采用两时点追踪问卷设计, 以在更高生态效度下进一步验证研究结论。

3 研究 2

3.1 研究对象及程序

研究 2 为针对已婚在职员工的两时点问卷调查, 采用见数平台收集数据, 以减小共同方法偏差并检验全模型。第一阶段回收有效问卷 398 份, 第二阶段追踪获得 311 份匹配问卷, 有效率 70.36%。样本特征为: 女性占 45.0%, 26~35 岁占 60.5%, 本科及以上学历占 80.7%, 工作年限超过 10 年占 43.7%, 民营企业员工占 48.6%, 一般岗位员工占 43.7%, 每周工作超过 40 小时占 87.1%, 已育有子女占 88.4%。

积极职业冲击、消极职业冲击、二元工作激情(和谐型/强迫型)、底线心智氛围及工作-家庭平衡量表来源与研究 1 相同, 配偶支持采用 Bartels 等(2023)修订的 4 项量表。在时点 1 (2024 年 6 月 12~15 日), 被试回答职业冲击、二元工作激情及人口统计信息, Cronbach's α 分别为 0.83、

表 2 各变量相关系数

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.性别	1.45	0.50	1														
2.年龄	2.40	0.61	-0.05	1													
3.学历	3.03	0.46	-0.01	-0.13*	1												
4.工作年限	3.10	0.93	-0.13*	0.65**	-0.05	1											
5.工作单位性质	2.09	1.10	0.05	-0.06	-0.13*	-0.04	1										
6.职位	1.77	0.78	0.14*	0.10	0.01	0.00	-0.07	1									
7.每周工作时长	2.11	0.60	-0.24**	0.06	0.00	0.09	-0.03	-0.08	1								
8.子女个数	2.06	0.54	0.06	0.10	-0.02	0.22**	-0.01	-0.02	0.06	1							
9.积极职业冲击	3.60	1.23	0.06	-0.20*	0.07	-0.27*	-0.07	0.21**	-0.09	-0.03	1						
10.消极职业冲击	2.48	1.22	0.00	-0.08	0.01	-0.04	-0.08	-0.02	0.02	-0.08	0.01	1					
11.和谐型工作激情	3.39	0.83	0.02	-0.02	-0.08	-0.11*	-0.02	0.16**	-0.09	0.01	0.28**	-0.18*	1				
12.强迫型工作激情	2.49	0.70	0.02	-0.03	0.00	0.07	0.03	0.05	0.06	0.06	-0.19**	0.26**	-0.21*	1			
13.工作-家庭平衡	3.71	0.63	-0.01	-0.08	-0.01	-0.01	-0.08	0.09	-0.08	-0.03	0.29**	-0.13*	0.39**	-0.21*	1		
14.底线心智氛围	2.46	0.84	-0.02	-0.04	0.05	0.10	-0.01	-0.08	0.05	-0.03	-0.21*	0.12*	-0.46*	0.41**	-0.20**	1	
15.配偶支持	3.52	0.81	0.00	-0.17*	-0.01	-0.08	-0.14*	0.05	-0.15**	-0.09	0.19**	0.08	0.07	-0.08	0.49**	-0.04	1

注: $N=311$, ** 表示 $p<0.01$, * 表示 $p<0.05$ 。

0.79、0.91 和 0.88。一周后(6月23~28日)进行时点2调查,回答底线心智氛围、配偶支持及工作-家庭平衡, α 分别为0.86、0.88、0.84。本研究严格遵循伦理规范,所有参与者自愿签署知情同意书,数据仅用于科研并严格保密。

3.2 结果

Harman 单因素检验显示,首因子解释的方差为25.2%,未超过40%,表明本研究不存在严重共同方法偏差。验证性因子分

析结果显示,原模型拟合优于备选模型($\chi^2/df=1.52$, $df=443$, $RMSEA=0.04$, $CFI=0.953$, $TLI=0.948$, $IFI=0.954$)。各变量均值、标准差及相关系数见表2。

以职业冲击为自变量,工作-家庭平衡为因变量,检验二元工作激情的中介作用。如表3所示,两条路径中,和谐型工作激情和强迫型工作激情的间接效应值在95%的置信区间均不包含0,说明中介效应显著,支持H1a、H1b。

表3 工作激情的中介效应分析

路径	效应值	标准误	95% CI 下限	95% CI 上限
路径1:职业冲击→和谐型工作激情→工作-家庭平衡				
积极职业冲击	0.08	0.03	0.04	0.14
消极职业冲击	-0.06	0.02	-0.11	-0.02
路径2:职业冲击→强迫型工作激情→工作-家庭平衡				
积极职业冲击	0.03	0.02	0.01	0.07
消极职业冲击	-0.04	0.02	-0.08	-0.01

以职业冲击为自变量、二元工作激情为因变量、底线心智氛围为调节变量,设定Bootstrap=5000进行调节效应分析。结果显示,积极职业冲击与底线心智氛围的交互项对和谐型激情呈显著负向影响($\beta=-0.09$, 95% CI [-0.18, -0.002]),但对强迫型激情

不显著($\beta=-0.05$, 95% CI [-0.14, 0.04]),部分支持H2a。消极职业冲击与底线氛围交互项显著正向预测强迫型激情($\beta=0.13$, 95% CI [0.03, 0.23]),对和谐型激情不显著($\beta=-0.02$, 95% CI [-0.12, 0.08]),部分支持H2b。简单斜率分析结果见图3、图4。

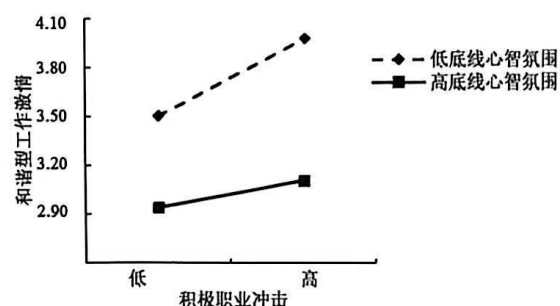


图3 底线心智氛围在积极冲击和谐型激情间的调节作用

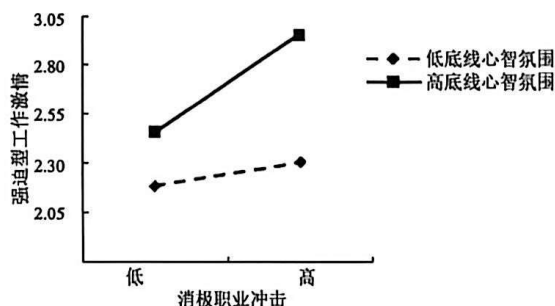


图4 底线心智氛围在消极冲击和强迫型激情间的调节作用

以职业冲击为自变量、二元工作激情为中介变量、工作-家庭平衡为因变量,底线心智氛围为调节变量,设定Bootstrap=5000检验有调节的中介效应。表4显示,

路径1与路径2中积极职业冲击的组间差异置信区间均包含0,而路径2中消极职业冲击组间差异置信区间不含0,H3a未获支持,H3b部分支持。

表4 研究2有调节中介效应分析

路径		效应值	标准误	95% CI 下限	95% CI 上限
路径1:职业冲击→和谐型工作激情→工作-家庭平衡					
积极职业冲击	<i>M-1SD</i>	0.09	0.03	0.03	0.16
	<i>M</i>	0.07	0.02	0.02	0.12
	<i>M+1SD</i>	0.04	0.02	-0.003	0.09
	组间差异	-0.05	0.03	-0.12	0.01
	<i>M-1SD</i>	-0.04	0.03	-0.10	0.01
消极职业冲击	<i>M</i>	-0.05	0.02	-0.10	-0.01
	<i>M+1SD</i>	-0.07	0.03	-0.13	-0.01
	组间差异	-0.03	0.04	-0.10	0.04
路径2:职业冲击→强迫型工作激情→工作-家庭平衡					
积极职业冲击	<i>M-1SD</i>	0.01	0.01	-0.02	0.04
	<i>M</i>	0.02	0.01	0.00	0.05
	<i>M+1SD</i>	0.03	0.02	0.004	0.07
	组间差异	0.03	0.02	-0.01	0.08
消极职业冲击	<i>M-1SD</i>	-0.01	0.02	-0.05	0.02
	<i>M</i>	-0.04	0.02	-0.08	-0.01
	<i>M+1SD</i>	-0.07	0.03	-0.13	-0.02
	组间差异	-0.06	0.03	-0.13	-0.01

注:*N*=311。组间差异为均值+1标准差效应值减去均值-1标准差效应值。

以配偶支持为调节变量,设定 Boot-strap=5000 检验其调节效应。结果显示,和谐型激情与配偶支持的交互显著($\beta=0.12$, 95% CI[0.04,0.21]),支持 H4a;强迫型激情交互不显著($\beta=0.004$, 95% CI[-0.09, 0.10]),H4b 未获支持。简单斜率分析见图 5。

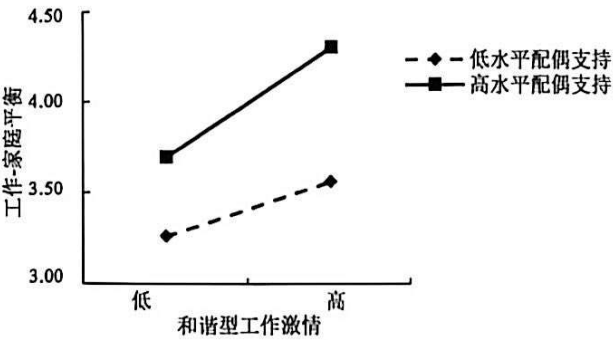


图5 配偶支持在和谐型工作激情和工作-家庭平衡关系中的调节作用

4 讨 论

本研究探讨了职业冲击对员工工作-家庭平衡的跨域影响,并通过两项问卷验证研究假设。结果表明:积极职业冲击通过

激发和谐型激情、抑制强迫型激情提升工作-家庭平衡;消极职业冲击则通过激发强迫型激情削弱平衡。底线心智氛围削弱积极冲击对和谐型激情的促进作用,同时增强消极冲击对强迫型激情的正向影响;配偶支持强化和谐型激情对工作-家庭平衡的正向作用。

本研究具有三方面理论贡献。第一,从情绪视角揭示了职业冲击经由二元工作激情对工作-家庭平衡的差异化影响。以往研究主要基于认知视角探讨职业冲击效应(Seibert et al.,2013;Hofer et al.,2021),本研究聚焦情绪中介机制,丰富了职业冲击研究的理论视角。第二,将底线心智氛围纳入职业冲击框架,基于自我决定理论发现其通过增强消极职业冲击对强迫型激情的作用削弱工作-家庭平衡,深化了对绩效压力影响个体动机与情绪过程的理解,并回应本土绩效导向文化下员工福祉的挑战(占小军等,2021;Resick et al.,2023)。第三,验证了配偶支持在和谐型激情与工作-家庭平衡关系中的强化作用,体现资源

的跨域正向溢出效应(Bartels et al., 2023), 并为工作-家庭资源交互机制提供理论支撑。然而, 配偶支持未能缓解强迫型激情的负向影响, 表明控制性动机消耗的心理资源具有专属性, 难以被异质性资源有效补偿, 从而深化了资源作用边界的理论认识。

本研究存在三点局限。第一, 所有变量均为员工自评, 可能存在同源偏差, 未来可结合配偶报告等多源数据提升效度。第二, 本研究对工作激情中介机制的探讨侧重情绪层面, 未来可纳入认知评价、反刍思维或认知重评等变量, 从认知-情感双重视角揭示内在作用机制。第三, 仅检验了底线心智氛围与配偶支持的调节作用, 部分假设未获支持, 未来可引入个体特质、领导行为及工作特征等边界条件, 深化对职业冲击与工作-家庭平衡关系的理解。

参考文献

- 常保瑞, 林培钿, 欧阳浏, 方建东. (2022). 社会排斥对亲社会行为的影响: 物质主义的中介作用. *应用心理学*, 28(02), 157-166.
- 胡三嫚, 梁晓燕, 申传刚. (2024). 工作不安全感如何影响工作-生活平衡? ——一个被调节的链式中介模型. *心理科学*, 47(01), 132-141.
- 刘龙均, 龙静, 万文海. (2024). 认知评估视角下领导底线心智对员工创新行为的双刃剑效应研究. *管理学报*, 21(01), 43-54.
- 孙健敏, 焦海涛, 赵简. (2011). 组织支持感对工作投入与工作家庭冲突关系的调节作用. *应用心理学*, 17(01), 31-35.
- 杨朦晰, 林钰莹, 陈万思, 陈璇, 鲍红莹, 李欣宇. (2023). 领导者底线心智对团队创新的双刃剑效应. *心理科学进展*, 31(03), 361-370.
- 于维娜, 王占浩, 薛贤, 陈倩倩, 李冬冬. (2022). “好”领导的“代价”: 包容性对领导者非工作期间恢复体验的影响机理研究. *管理评论*, 34(04), 215-225.
- 曾练平, 王语嫣, 曾垂凯, 黄亚夫, 赵守盈. (2021). 工作自主性对中小学教师幸福感的影响: 工作重塑与工作家庭平衡的链式中介效应. *心理科学*, 44(03), 705-712.
- 占小军, 杨维, 卢娜. (2021). 一切为了底线? 组织管理中底线心智研究述评与展望. *管理评论*, 33(08), 224-233.
- 张雯, 潘超, 姚诗铭, 朱佳佳, 凌东, 杨涵淳, 等. (2024). 中国社会中“内卷”现象的个体心理内涵及其特征维度. *心理学报*, 56(01), 107-123.
- 张焱楠, 祝养浩, 龙立荣, 秦峰, 许云鹏. (2024). 单枪匹马还是并肩作战? 领导底线心智对员工追随行为的影响. *管理评论*, 36(05), 164-177.
- 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(1), 1-10.
- Bartels, A.L., Lennard, A.C., Scott, B.A., & Peterson, S.J. (2023). Stopping surface-acting spillover: A transactional theory of stress perspective. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 466.
- Carlson, D.S., Grzywacz, J.G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. *Psychological Inquiry*. New York: Plenum.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Greenbaum, R.L., Mawritz, M.B., & Eissa, G. (2012). Bottom-line mentality as an antecedent of social undermining and the moderating roles of core self-evaluations and conscientiousness. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 343.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Hofer, A., Spurk, D., & Hirschi, A. (2021). When and why do negative organization-related career shocks impair career optimism? A conditional in-

- direct effect model. *Career Development International*, 26(4), 467–494.
- 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.
- Ren, S., Babalola, M.T., Ogbonnaya, C., Hochwarter, W.A., Akemu, O., & Agyemang-Mintah, P. (2022). Employee thriving at work: The long reach of family incivility and family support. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 17–35.
- Resick, C.J., Lucianetti, L., Mawritz, M.B., Choi, J. Y., Boyer, S.L., & D'Innocenzo, L. (2023). When focus and vision become a nightmare: Bottom-line mentality climate, shared vision, and unit unethical conduct. *Journal of Applied Psychology*, 108(12), 2053.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- 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.
- Trépanier, S.G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R.J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships? *Motivation and Emotion*, 38(3), 353–366.
- Vallerand, R.J., & Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. *Emerging Perspectives on Values In Organizations*, 3, 175–204.
- Wan, M., Carlson, D.S., Quade, M.J., & Kacmar, K. M. (2022). Does work passion influence prosocial behaviors at work and home? Examining the underlying work-family mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1516–1534.
- Zhang, Q., Wang, X.H., Nerstad, C.G., Ren, H., & Gao, R. (2022). Motivational climates, work passion, and behavioral consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1579–1597.

Igniting or Extinguishing Passion? A Double-Edged Sword Effect of Career Shock on Employees' Work-Family Balance

YAO Li-xia CHENG Pei-ting WAN Shu-yao

(School of Business Administration (MBA School), Zhejiang Gongshang University, Hangzhou 310018, China)

Abstract

Amid increasing environmental turbulence, career shocks have become key stressors affecting employees' work-family outcomes. Across two survey studies, we find that positive career shocks enhance work-family balance by fostering harmonious work passion, whereas negative shocks undermine it by triggering obsessive passion. Moreover, a bottom-line mentality climate amplifies the impact of negative

shocks on obsessive passion, further reducing balance, while spousal support strengthens the positive effect of harmonious passion. These findings highlight the dual pathways of career shocks and the moderating role of organizational and family resources.

Key words: career shocks, work passion, work-family balance, bottom-line mentality climate, spousal support

应用心理学
主 办 浙江省心理学会
浙 江 大 学
主 编 沈模卫
编辑发行 《应用心理学》编辑部
(310058, 浙江大学紫金港校区)
印 刷 杭州余杭大华印刷有限公司

Chinese Journal of Applied Psychology
Sponsored by The Psychological Society of
Zhejiang Province
Zhejiang University
Edited by Editorial Board of *Chinese Journal
of Applied Psychology*
Editor SHEN Mo-wei

ISSN 1006-6020
CN 33-1012/B

定 价: 30.00 元