

管理学文库

中国背景下职业成功观的结构、测量及其影响效应

周文霞 著

 中国人民大学出版社



中国背景下职业成功观的 结构、测量及其影响效应

周文霞 著

中国人民大学出版社
• 北京 •

图书在版编目 (CIP) 数据

中国背景下职业成功观的结构、测量及其影响效应/周文霞著. —北京: 中国人民大学出版社, 2016. 1

(管理学文库)

ISBN 978-7-300-22284-4

I. ①中… II. ①周… III. ①职业选择-研究-中国 IV. ①D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 301531 号

管理学文库

北京市社会科学理论著作出版基金资助

中国背景下职业成功观的结构、测量及其影响效应

周文霞 著

Zhongguo Beijing xia Zhiye Chenggongguan de Jiegou, Celiang jiqi Yingxiang
Xiaoying

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511770 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京易丰印捷科技股份有限公司		
规 格	155 mm×230 mm 16 开本	版 次	2016 年 1 月第 1 版
印 张	10.5 插页 2	印 次	2016 年 1 月第 1 次印刷
字 数	143 000	定 价	39.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

序

职业成功观是本书提出的一个新的理论构念，其内涵是指人们心目中评价职业成功标准。本书通过一系列的相关研究清晰界定了职业成功观的内涵，确定了职业成功观的结构，开发了职业成功观的测量问卷，对其信度和效度进行了检验，并利用研制的问卷，探讨了个人职业生涯发展阶段（早期、中早期、中后期）、不同的组织类型（高校及科研院所、企业、国家机关）和性别对职业成功观的影响，检验了他们职业成功观的差异，还进一步探讨了职业成功观对人的心理和行为的影响作用，初步建立起了基于中国背景的职业成功观结构模型，为今后的研究提供了测量工具和研究框架。它是职业成功理论研究的进一步深化，对职业指导、个体职业选择和组织中的人员激励有重要的应用价值。

全书共由 7 章组成。

第 1 章是导论，主要介绍职业成功观理论提出的依据、研究的背景、研究的整体构想以及研究的价值。

第 2 章是相关研究成果的梳理与分析。通过对职业成功和职业价值观这两个密切相关又很少交叉的研究领域相关研究成果的梳理和分析，发现职业成功研究领域关注的主观职业成功标准具有价值观的全部特征，却没有这方面的研究；而在职业价值观领域，多有择业观方面的探讨却缺少对职业成功观的关注，由此找到了研究的切入点和新空间，将职业成功标准结构化，使之变得可以测量，并以职业成功观对其进行命名。

第 3 章至第 6 章是本书的主体内容，分别是围绕职业成功观的一系列不可分割的研究——职业成功观结构的归纳性研究、职业成功观的测量、职业成功观的差异检验以及职业成功观的影响效应。通过文献识别、深度访谈、开放式问卷等定性研究方法收集资料，



通过对收集的资料编码、归类提炼出职业成功观的九个维度，并依据文献的提示将其归入内部成功标准、外部成功标准、混合标准三个类别，形成了职业成功观问卷的初始项目。严格遵循开发测量工具的程序和方法要求，用项目分析、探索性因素分析等手段对初始问卷进行修订，用验证性因素分析、相关分析、信度分析等方法对修订后的问卷进行结构效度、构念效度和信度的检验。研究结果表明，由3个维度21个项目构成的职业成功观问卷结构维度清晰，理论含义明确，项目数量合理，信度和效度符合测量学的要求，能涵盖职业成功观的本质内容。依据其内涵和本质，职业成功观的3个维度分别被命名为内在满足、外在报酬、和谐平衡。在此基础上，以969个被试者为样本，以职业生涯阶段（以年龄分组）、组织类型、性别为自变量，运用多元方差分析方法进行职业成功观的差异检验，得出的结论是职业生涯阶段、组织类型、性别这三组变量在职业成功观上存在显著差异，职业生涯阶段和组织类型在职业成功观上存在交互作用。本书还以大学生和企业员工为样本，分别研究了职业成功观的直接影响效应和调节效应。

第7章是对整体研究结果的概括和总结。

本书的主要贡献在于：

(1) 提出了职业成功观的新构念。在职业成功和职业价值观领域的交汇处找到新的结合点，提炼出职业成功观的新构念。脱离以往研究中对职业成功标准究竟是主观还是客观的争论，用职业成功观概括人们心中的职业成功标准，更有助于揭示职业成功概念的内涵和本质，更有利于职业成功理论的构建，也更容易对职场上的职业成功陷阱进行解释。

(2) 开发了职业成功观量表。在管理学的研究中，要想使好的构念能够运用于实际，就必须使该构念能够被有效测量。研究结果表明，新开发的量表理论上合理，信度、效度较高，为了解人们的职业成功观以及进行跨文化职业成功观比较研究提供了测量工具。用研制的量表进行职业成功观的差异检验，发现了人们职业成功观的不同，并探讨了职业成功观的影响效应。这是职业成功观效度的又一证明。



(3) 研究方法上有所突破。将定性研究与定量研究相结合,首先通过类似扎根理论的归纳性研究探索职业成功观的结构,建立职业成功观的初始量表,并通过探索性、验证性因素分析等手段对量表进行信效度检验,克服了单一研究方法的不足。本书的研究证明,将在定性研究中获得的结论用定量的方法进行检验,是提出新的理论构念恰当而有效的研究战略。



目 录

第 1 章	导 论..... (1)
	1.1 问题提出与研究背景 (1)
	1.2 研究的总体构想 (6)
	1.3 研究的价值和意义 (9)
第 2 章	职业成功研究回顾 (11)
	2.1 关于职业成功的研究..... (11)
	2.2 关于职业价值观的研究..... (30)
	2.3 总结与评论：从文献回顾看 本研究的必要性..... (36)
第 3 章	职业成功观结构的归纳性研究 ... (51)
	3.1 研究目的..... (51)
	3.2 研究方法..... (51)
第 4 章	职业成功观的测量 (72)
	4.1 研究目的..... (72)
	4.2 职业成功观问卷的开发..... (73)



	4.3 职业成功观问卷的验证.....	(80)
	4.4 结论与讨论.....	(91)
第5章	职业成功观的差异检验	(97)
	5.1 研究目的.....	(97)
	5.2 研究变量的确定.....	(97)
	5.3 研究假设.....	(98)
	5.4 研究方法.....	(99)
	5.5 统计结果	(100)
	5.6 结论与讨论	(110)
第6章	职业成功观的影响效应.....	(114)
	6.1 我国大学生职业成功观对其择业倾向的影响.....	(114)
	6.2 职业成功与幸福感：职业成功观的调节效应.....	(121)
第7章	总结与建议.....	(133)
	7.1 主要研究结论	(133)
	7.2 研究的贡献	(135)
	7.3 研究不足与未来研究建议	(137)
附录	职业成功观调查问卷.....	(140)
参考文献		(145)
后记		(162)



1.1 问题提出与研究背景

1.1.1 问题提出

我们所处的时代是一个处处追捧成功的时代，也是一个难以定义成功的时代。虽然人人都渴望获得职业上的成功，但人们心目中职业成功的标准常常是不一样的。有人说职业成功就是通过工作获得大量的钱财或显赫的名声，财富和地位似乎成了职业成功的全部象征；有人认为成功不是财富的积累，而是获得幸福感；有人强调名利的收获是一时的成功，唯有人格的高大才是永久的成功；有人说成功就是能过上自己想过的生活，同时对社会有所贡献。这说明虽然人们都渴望获得职业上的成功，但在使用同一个概念表达自己



的想法时,其内涵具有极大的歧义。当然也有人更强调职业成功的主观感受,强调每一个人都可以采用自己的标准定义职业成功。即使是那些传授职业成功秘籍的书籍,甚或在一些教科书和学术文献中,职业成功的含义、标准也是含混的,甚至只可意会而不可言传。那么,职业成功的评价标准究竟是什么?如果说职业成功作为一个评价性的概念,取决于评价者的价值观念,因而具有历史性和个体差异性,那么现代中国人心目中的职业成功标准是什么?不同人心目中的职业成功标准有什么不同?这些差异是如何造成的?不同的职业成功标准又会对个人产生怎样的影响?这就成了吸引我不断去思考和探讨的问题。我并不期望找出一个明确的答案,但我相信美国著名社会学家艾尔·巴比(Earl Babbie, 2005)的一句名言“社会科学中没有不可测量的事情”,我们可以通过科学的手段对各种各样的答案进行归纳分析和探索验证,使“职业成功”这个在生活中被人们广泛使用而又模糊不清的词汇转化成可认知、可测量的概念,这正应该是科学研究的任务。

抱着这样的想法,我开始了大量的文献查阅工作。我想验证一下将职业成功的标准及其相关因素作为学术研究的选题,只是个人的兴趣还是一个引起学者普遍关注的问题以及关于这一问题的相关研究成果,以进一步掂量选题的价值。西方的学术文献中有数以千计研究职业成功的论文,大多定位于研究影响职业成功的因素。为了满足研究的需要,研究者通常都会把晋升和加薪作为职业成功的客观标准(Kotter, 1982; Jaskolka et al., 1985; Gattiker & Larwood, 1989),也有学者关注职业成功的主观标准(如职业满意度等)(Howard & Bray, 1988; Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990; Hugh & Peter, 2005)。但很少有人将职业成功的标准作为专门研究的主题进行实证研究(Judge & Bretz, 1994; Peter, 2005),因而也就缺少一个界定清晰的职业成功的概念和标准。在国内的各种商业期刊和通俗杂志上,“成功”或“职业成功”是出现频率很高的词汇,但从学术上对它进行的研究却极为少见。在概念的内涵和外延还没有弄清楚的情况下大谈职业成功,不仅会导致理论上的混乱,也会在实践上令人无所适从。因此,我更加感觉到对职



业成功标准进行研究的必要性。令人兴奋的是,《组织行为学杂志》(*Journal of Organizational Behavior*) 2005 年第 5 期发表的一组文章,专题讨论了职业成功的概念和标准问题,这不仅给了我极大的心理支持,同时也说明学术界并不是象牙之塔,理论研究也不是空中楼阁,学者们提出的学术问题通常都是有深刻社会背景的。

1.1.2 研究背景

20 世纪 70 年代以来,市场竞争的日益激烈、信息技术的飞速发展以及人们需求的日新月异,使得企业组织的生存发展状态和环境发生了巨大的变化。战略重组、结构扁平化、兼并、裁员等成为组织应对市场竞争和挑战的常用方法和手段,由此带来了个人职业生涯发展模式以及组织和员工之间心理契约的深刻变化 (Arthur & Rousseau, 1996)。

在传统的条件下,组织的生存环境是稳定的,组织金字塔式的结构也相对稳定,变化不大。组织和员工之间的关系是一种长期雇佣的关系,一个人常常一生为一个组织服务,在这个组织中按照组织设计好的连续职业序列阶梯向上发展 (Eby et al., 2003)。传统职业生涯发展模式是一种直线式的等级结构,在很多组织中,为员工设定的职业生涯路径都是等级繁多、带有科层制的职务体系,较高的等级往往意味着较大的权力、较重的责任和较高的工资收入水平,当然传统的职业生涯方式还包括专家型的职业发展模式,即终生在某一专业领域里工作,知识经验随着年资的增长越来越丰富、逐渐成为专家并受到人们的景仰,这也是一条不断向上的职业发展路径。在这种情况下,组织和员工之间相互承诺、相互忠诚。通常人们衡量职业成功标准就是职位提升的速度和薪资达到的水平 (Judge et al., 1995)。然而现在的情况有了很大的不同。由于商业环境的变化和知识技术的革新,那种由若干阶段组成的、垂直向上的传统职业生涯模式,逐渐被一系列较短的学习循环阶段、多变的职业发展路径代替 (Hall, 1996)。企业越来越无力保证为员工提供稳定的工作、持续上升的职业发展空间、清晰完整的职业通道和终



身就业的机会,员工也意识到自己随时可能面对职业危机。原先稳定的职业生涯发展模式和相互忠诚的心理契约被多变性职业生涯发展模式和新型的心理契约取代,组织内雇佣关系发生了重大变化,个人以忠诚和尽职尽责换来的工作稳定感已成为昔日美好的回忆,雇佣双方尤其是个人原有的心理平衡被打破,他们对组织失去了昔日的信任和忠诚。既然组织无法为员工提供终身就业的保障,员工也不必“从一而终”,他们会主动选择其他发展机会而不是一味等到自己被组织裁掉。所以我们可以看到,一方面组织在大量地招聘和不时地裁员,另一方面员工在不断地应聘和频繁地跳槽,虽然稳定的职业生涯发展模式依然存在,但是跨组织、跨行业、跨地域、跨国界的职业流动变得越来越频繁(DeFillippi et al., 1994)。在这种职业生涯发展过程中,每个人的职业生涯发展历程由多个被缩短了职业生涯阶段组成:探索、试错、建立和掌控。一个人在不同的生命阶段将尝试从事多个工作岗位和涉足多个工作领域,人们可能会不断地寻找新的工作机会和新的职业机会,不断地试错,直至找到最适合自己的职业发展领域,有的人甚至一生都在变换不同的工作和不同的职业(Hall, 1995)。图 1—1 就是这种多阶段的职业生涯示意图。在这种充满不确定因素的雇佣环境下,员工更加关注的是在组织中自己学习和成长的机会以及被雇佣能力的提高,希望以此来抵消新经济条件下随时面临的失业风险。员工和组织的关系更多变成了利益交换关系,长期雇佣的承诺让位于自己对自己负责,组织保障变成了自我保障,个人需要更多的自我职业生涯的管理。

西方学者很早就敏锐地观察到了这一变化(Hall, 1995, 1996; DeFillippi & Arthur, 1994; Arthur, Inkson & Pringle, 1999),并意识到这种职业生涯模式的变化必然带来职业生涯成功评价标准的变化(Eby, Butts & Lockwood, 2003)。他们指出,用晋升、财富作为衡量人们职业成功标准,会给更多的人带来挫败感、压迫感,因为组织的高级职位本来就少,组织结构扁平化之后,中层职位也在急剧减少,致使越来越多的人过早地进入职业高原区;从薪酬上看,组织常采用减薪的措施应对竞争,特别是不发达国家的廉价劳动力加入竞争以后,使得加薪的幅度减小。组织用来帮助其成员获

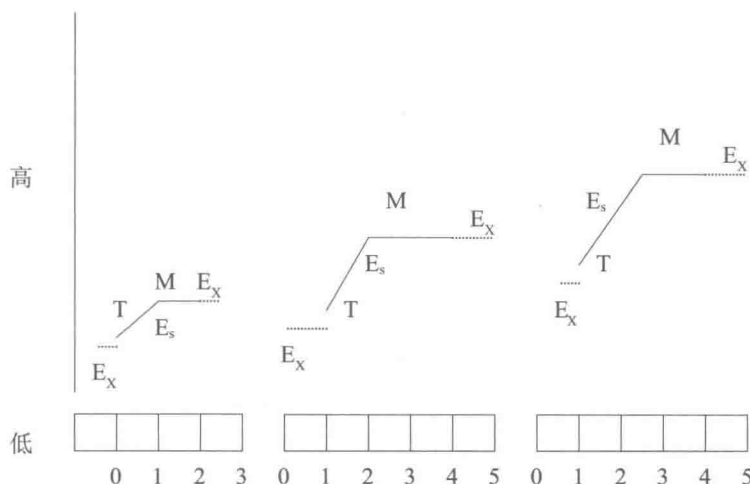


图 1—1 作为连续的学习循环和职业转换的职业生涯模型 (Hall, 1995)

说明：图中， E_x 表示探索；T 表示试错； E_s 表示建立；M 表示掌控。

得晋升和加薪的资源变得越来越少，在这种情况下，组织应转换思路，提升人们的内部成功感，如能力、知识的提升，工作经历和职业的满意度等，学者们注意到，只要员工相信组织在帮助自己获得积极的职业经历，他们就会对组织更加忠诚，对工作更加努力。很多学者提出，在知识经济时代，人们也更加注重心理上的成就感而不仅仅是晋升和加薪，需要采用新的职业成功标准，即在评价职业成功时，应同时对职业成功的客观和主观评价加以综合考虑 (Howard & Bray, 1988; Gattiker & Larwood, 1989)。还有学者提出，将职业成功视为一种心理感受有一定的个人心理价值，但毕竟缺乏客观指标。当今世界竞争加剧，组织的稳定性降低，人员的流动性增加，失业和再就业变得更加普遍。能不能保住现有的职位不被组织裁掉，以及再就业的难易程度等，都是职业成功的指标，因此衡量职业生涯成功的综合指标是个人的职业满意度、在组织内部和组织外部的市场被雇佣能力 (Eby, Butts & Lockwood, 2003)。

中国职场上的变化与西方具有很高的一致性，但我们比他们落后了几十年的时间。在计划经济条件下，我国的就业制度是国家“统包统配”，一个人一生的职业发展模式基本上是被规定好的。从国家把你安排给一个单位、分配给你一份工作起，你就开始捧上了

职业的“铁饭碗”，与众人一起分享与你的能力、特点、贡献并不相干的“大锅饭”。你的职业生涯似乎不是你的事儿，因为你决定不了什么。没有选择，自然就谈不上管理。于是，职业意识萎缩、职业生涯管理理念和实践缺失就成了那个时代的必然现象。市场经济唤醒了人们的职业意识，催生了人们对职业生涯管理的需求。职场上的变化以及由此带来的人们职业心理的变化成为改革开放以来中国社会最深刻的变化之一。择业观念、就业方式、职业发展路径、职业成功标准，这一切与 30 年前相比有了极大的不同。从个人方面来说，自主择业、双向选择、竞聘上岗、裁员解聘、职业流动等，在加大个人职业压力的同时也开发了人们的职业活力。当代中国人在个人的职业生涯发展中拥有了越来越多的选择机会和自主权力，同时也意味着个人对自己在职业上的成败负有越来越多的责任。它迫使人们对自己的职业生涯担负起自己的责任。从组织方面来看，要吸引和留住优秀的员工，就必须满足员工对自身职业发展的需要，将组织发展目标同个人职业发展目标整合起来。特别是在一个失去终身就业机会的时代，能不能提升员工终身就业的能力就成为一个组织是否具有吸引力的重要标志。对员工职业生涯的规划与开发已开始成为很多组织人力资源管理工作的一个重要组成部分。于是，职业生涯管理也逐步从一个鲜为人知的学术概念演变成了组织和个人身体力行的实践，这种实践又进一步引发对职业生涯管理理论的需求，包括如何看待、评价人们的职业成功，只是与实践的需要相比，这方面的研究大大滞后了。

总之，由职场上人们生存环境的变化引发的人们职业价值观的变化，凸显出研究这一问题的必要性和紧迫性。

1.2 研究的总体构想

1.2.1 研究目的

本研究旨在清晰界定职业成功观的内涵，确定职业成功观的结

构,开发职业成功观的测量问卷,对其信度和效度进行检验,利用研制的问卷,探讨个人职业生涯发展阶段(早期、中早期、中后期)、不同的组织类型(高校及科研院所、企业、国家机关三个组织类型)和性别对职业成功观的影响,描述分析他们在职业成功观上得分的差异,初步建立起基于中国背景的职业成功观结构模型,并进一步探讨职业成功观对个人心理与行为的影响,为后续研究提供测量工具和研究框架,以推动职业成功理论研究的进一步深化,为职业指导、职业选择和组织中的人员激励提供心理依据。

1.2.2 研究方法和步骤

在管理学的研究中,最通用的研究方法是定量研究。但近年来定性研究的方法(包括归纳法、扎根方法)也逐渐受到青睐。徐淑英和刘忠明(2004)回顾了1990—2000年间在国际核心期刊上发表的有关中国企业研究的文献,发现在这些文献中引用频率最高的研究,作者采用的大多是归纳法或扎根理论的方法。定量研究和定性研究各有其特点。定量研究十分强调研究程序的标准化、系统化和操作化,注重现象之间的相关性,能够有效地建立起变量之间的联系,但是在解释联系之间的原因时会显得能力不足;而定性研究能够帮助解释变量之间的联系。另一方面,定量研究一般都是从研究者事先设定的假设出发,通过收集数据对其进行验证;而定性研究强调从被研究者的视角理解他们行为的意义和对事物的看法,在此基础上提出假设或构建理论。两种方法互相补充而不是互相排斥。研究方法的选择应该从属于研究的目的,挑选没有脱离具体研究问题的所谓最好的研究方法。

职业成功观是本研究提出的一个新构念,先前没有相同研究主题文献的积累,我们对职业成功观的内涵和结构也无确切的了解。艾森哈特(Eisenhardt, 1989)认为当研究的现象还不明了,现有的理论不能对研究对象进行合理解释的时候,使用扎根理论的研究方法是理所当然的,徐淑英和刘忠明(2004)也提出,在中国



背景下研究中外企业,要准确把握复杂的中国背景,要得到内部效度和外部效度较高的模型,运用扎根理论的研究方法是必不可少的。

遵循以上建议,为了实现设定的研究目的,本研究将采用定性研究和定量研究相结合的方式。首先采用归纳的方法来定义职业成功,探讨职业成功观的内部结构,再用定量的方法验证归纳性研究获得的结论。“一旦这些运用归纳法和本土研究发展出来的理论再通过演绎验证被确认、修正或详细阐述后,对于类似的问题,我们就可以对在中国产生的知识和从已有的文献中产生的知识进行比较。”(徐淑英、刘忠明,2004)

具体步骤是:

第一步:用访谈法和开放式调查获得职业成功观(人们心目中的职业成功标准)的资料,对数据进行编码和归类,形成职业成功标准的条目,概括提炼职业成功观的维度。

第二步:按照开发量表的程序(Hinkin, 1995),对从访谈和开放调查中获得的项目进行合并,形成初步问卷。

第三步:进行试调查,修改问卷。

第四步:进行正式调查,对调查结果进行探索性因素分析,确定职业成功观的维度。

第五步:用另外一组数据通过验证性因素分析以及其他形式的信度和效度检验形成最终的职业成功观问卷。

第六步:运用方差分析的方法检验不同职业生涯阶段、不同组织类型、不同性别的人在职业成功观上得分的差异,分析可能的原因。

最后,以职业成功观作为自变量和调节变量,检验职业成功观对个体心理和行为影响的直接效应和调节效应。

1.2.3 研究的框架与结构

本研究由7章组成,其中包括5项各自独立又紧密联系的研究。第1章是导论,主要阐述研究的问题和背景、研究的目的和方法、

研究的价值和意义，目的在于对整个研究做一个总体的概括性说明。第2章是文献回顾，对与研究主题相关的两类文献——职业成功和职业价值观进行广泛的回顾与评价，用以说明本研究的起点、理论基础、与先前研究的关联以及从文献角度论证本研究的必要性和可行性。从第3章到第6章，是五项主体研究。第3章介绍第一项研究——对职业成功观结构的归纳性研究，用定性研究的方法，通过访谈和对访谈资料的层层分析，归纳出职业成功观的结构维度，并初步形成职业成功观问卷的项目。第4章介绍第二项研究——职业成功观的测量，着重说明职业成功观问卷的编制、修订与检验过程。第5章介绍第三项研究——职业成功观的差异检验，运用多元方差分析的方法检验不同职业生涯阶段、不同组织类型、不同性别的人在职业成功观上的差异，并解释差异的原因。第6章包括两项研究，一项是检验职业成功观的直接效应，即职业成功观对大学生择业倾向的影响；一项是检验职业成功观的调节效应，即职业成功观在职业成功和幸福感之间的调节作用。第7章是对整个研究的总结和对未来研究的建议。

1.3 研究的价值和意义

1.3.1 理论价值

从理论的角度看，本研究的价值在于为完善职业生涯管理理论体系的基础概念和拓展研究空间方面所做的努力。概念是理论之网的网上扭结，清晰地界定概念是将知识结构化的一种有效方式。目前人们越来越关注职业生涯管理这一研究领域，而职业成功也成为人们热切追求的人生目标之一。如前所述，职业成功是一个评价性的概念，对职业成功的评判取决于作出评判的人（Trice Jaskolka, 1985），人们用来评价职业成功标准常常因人而异，它和人们的价值观紧密联系在一起，或者说它就是职业价值观的重要组成部分。本研究首次提出职业成功观的概念，力图清晰界定其内涵，拓展和深化职业成功以及职