

本书获“天津市哲学社会科学规划研究项目”
(项目编号: TJGLHQ1401) 资助



社会比较视角下的 职业成功与幸福感关系探析

SHEHUI BIJIAO SHIJIAO XIA DE ZHIYE CHENGGONG YU XINGFUGAN GUANXI TANXI

潘静洲 著

图书馆

2



天津大学出版社
TIANJIN UNIVERSITY PRESS

本书获“天津市哲学社会科学规划研究项目”(项目编号
TJGLHQ1401)资助

社会比较视角下的职业成功与 幸福感关系探析

潘静洲 著



天津大学出版社
TIANJIN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

社会比较视角下的职业成功与幸福感关系探析 / 潘静洲著. — 天津: 天津大学出版社, 2016. 8
ISBN 978-7-5618-5587-4

I. ①社… II. ①潘… III. ①职业选择 - 影响 - 幸福 - 研究 IV. ①B82

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 217009 号

出版发行 天津大学出版社
地 址 天津市卫津路 92 号天津大学内(邮编:300072)
网 址 pub.tjupress.com
电 话 发行部:022-27403647
印 刷 北京京华虎彩印刷有限公司
经 销 全国各地新华书店
开 本 185mm × 260mm
印 张 7
字 数 175 千
版 次 2016 年 8 月第 1 版
印 次 2016 年 8 月第 1 次
定 价 18.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,烦请向我社发行部门联系调换

版权所有 侵权必究

摘 要

本书围绕“主观职业成功”这一核心议题,分别从“社会比较”和“职业成功观”的视角,从几个方面探讨了主观职业成功与幸福感的关系。首先,本书讨论了职业成功评价与职业成功观的关系,并进一步以幸福感为因变量,探讨了职业成功评价与职业成功观的差异对员工幸福感的影响。其次,本书在以上研究的基础上,编制了以职业成功观为权重的主观职业成功问卷,并对问卷的信效度进行了检验。最后,本书从社会比较的视角出发,讨论了自我比较和他人比较的两种不同标准对员工主观职业成功感知的影响,并进一步讨论了他人比较的职业成功评价和自我比较的职业成功评价对幸福感的影响,以及两者对幸福感的交互影响。围绕以上的研究问题,本研究共提出了七个假设,先后设计并完成了三项实证研究。

通过实证分析,本研究所提出的七个假设中有六个得到了验证,由此得到了一系列有意义的结论。第一,职业成功观与主观职业成功具有正相关关系。第二,职业成功观与职业成功评价的差异对幸福感有负向的影响。第三,他人比较在个体对职业成功的感知过程中具有独特的作用,这种作用在主观职业成功的三个维度上有不同的表现,其作用效果在外在报酬和内在满足维度上明显高于和谐平衡维度。第四,他人比较的主观职业成功和自我比较的主观职业成功与幸福感均呈正相关关系。控制自我比较的主观职业成功后,他人比较的主观职业成功对于幸福感仍然有额外的解释效力。第五,新编制的以职业成功观为权重的测量主观职业成功工具较之以往的主观职业成功量表具有更高的信效度。

最后,针对所得到的结论,本书讨论了其理论贡献和实践的后发,分析了本研究中存在的不足,并以此为基础对未来的相关研究进行了展望。

前言

随着知识经济的悄然兴起,雇佣双方的关系在悄无声息地发生着变化。近年来,组织内甚至组织间的职业变动越来越频繁,雇佣双方都清楚地意识到任何雇佣关系都不可能永久地持续。因此,员工职业发展不再局限于某一特定组织的边界范围内,而是可以通过在不同组织之间的职业流动来实现,这就是所谓的无边界职业生涯。随着无边界职业生涯时代的到来,员工越来越容易从组织外部获得职业支持,比如来自家庭、同学、同乡的支持。组织间的流动性和组织外部的支持促使员工变得越来越独立,不再单纯地依附于组织。雇佣关系由原来的组织雇佣员工,逐渐演变为组织与员工之间的相互雇佣。雇主与雇员之间越来越平等,甚至成为“合作关系”。特别是随着80后、90后开始进入职场,员工文化素养和主体意识不断增强,“职业成功”越来越为组织和个人所重视。然而,从现有的学术研究来看,人们对于职业成功的认识仍然不够全面、深入。

另一方面,中国正处于经济的转型期,贫富差距、社会公平、食品安全、通货膨胀等社会矛盾不断爆发出来。“幸福”这一议题从学术的讨论逐渐演变为人们街头巷尾热议的话题。特别是中央电视台所做的一期关于幸福的调查节目更是将人们对幸福的讨论推向高潮。“你幸福吗”成为风靡一时的流行语。幸福从哪里来?职业(或者说工作)在每一个人的生命中都占据着举足轻重的地位。人一生中大部分的时间都是在工作中度过的。因此,幸福感与职业上的发展必然有着千丝万缕的联系。那么,人们在职场上获得成功就一定会带来幸福感的提升吗?美国著名影星伊丽莎白·泰勒曾经说过:“上帝给了我美貌、名声、成功和财富,但没有给我幸福。”看来以“世俗”的外在标准来衡量得到的成功并不一定能提升个体对幸福的感知。

本书着眼于对职业成功与幸福关系的探讨,期望通过科学规范的实证研究从“社会比较理论”的视角,增进人们对于“成功”与“幸福”的认识。本书分为理论分析和实证检验两大部分。其中,第1~3章交代研究背景,介绍相关概念内涵,综述已有理论,并基于已有理论和研究成果提出研究假设。第4~6章通过三个实证研究对理论模型进行检验。第7章对研究结论做出总结,并对未来相关研究进行展望。

本研究的灵感来源于笔者读博士期间的导师中国人民大学周文霞教授关于职业成功观的研究。笔者在本书的写作过程中也得到了周老师的悉心指导。无论是其对基本理论、知识和方法的倾囊相授,还是在理论模型和论证思路方面的真知灼见,都对书稿的完成起到了关键的推动作用。

本研究前后历时三年,几经周折,特别是对主观职业成功问卷的形式、条目选择等方面进行了反复的修改、测试和调整才最终成稿。感谢在样本收集、数据分析、书稿写作过程中给予过帮助的人们。感谢清华大学陈国权教授、北京大学王垒教授、中国人民大学张丽华教

授、中国人事科学研究院王通讯教授对本研究的建议。感谢中国人民大学辛璐和天津大学冯紫阳、胡锦涛同学对本书稿的整理和修订。感谢天津大学出版社李金花老师在出版过程中提供的建议。

有人说,做学术就好像在沙滩上拾贝壳,要想捡到更大、更漂亮的贝壳就要比其他人来得更早,走得更远,更加努力地寻找。这个过程既需要娴熟的技巧和丰富的经验,还需要一点小小的运气。回顾本书的研究历程正是如此。本书的出版决然不是一个结束,而是一个新的开始。我愿意永远做一个在海边捡贝壳的孩子,不是因为贝壳的珍贵,而是因为自己的热爱!

目 录

第1章 绪论	(1)
1.1 研究背景	(1)
1.2 研究问题	(1)
1.2.1 职业成功观与主观职业成功	(2)
1.2.2 社会比较与主观职业成功	(3)
1.2.3 主观职业成功测量工具	(4)
1.2.4 主观职业成功与幸福感	(5)
1.3 研究目的与意义	(6)
1.3.1 研究目的	(6)
1.3.2 研究意义	(7)
1.3.3 创新之处	(8)
1.4 研究内容	(8)
1.5 研究方法	(9)
1.6 技术线路	(10)
1.7 结构安排	(10)
第2章 文献综述	(12)
2.1 职业成功研究概况	(12)
2.2 主观职业成功	(13)
2.2.1 主观职业成功的内涵	(13)
2.2.2 主观职业成功的维度	(14)
2.3 主观职业成功与价值观	(16)
2.4 主观职业成功与社会比较	(19)
2.5 主观职业成功的测量	(21)
2.5.1 主观职业成功测量的现状	(21)
2.5.2 主观职业成功测量工具的缺陷	(22)
2.6 主观职业成功与幸福感	(23)
2.6.1 幸福感的定义	(23)
2.6.2 幸福感的测量	(24)
2.6.3 幸福感与职业成功	(25)
第3章 理论推导与假设提出	(28)
3.1 职业成功观与职业成功评价	(28)

3.2	职业成功观与职业成功评价的差异	(29)
3.3	主观职业成功问卷的编制	(30)
3.4	社会比较与主观职业成功	(32)
3.5	社会比较与幸福感	(33)
第4章	研究一:简版职业成功观问卷	(36)
4.1	研究目的	(36)
4.2	研究方法	(36)
4.2.1	样本与程序	(36)
4.2.2	测量工具	(36)
4.3	研究结果	(36)
4.4	总结与讨论	(38)
第5章	研究二:职业成功观与主观职业成功	(39)
5.1	研究目的	(39)
5.2	研究方法	(39)
5.2.1	样本与程序	(39)
5.2.2	测量方法	(39)
5.2.3	数据分析	(41)
5.3	研究结果	(41)
5.3.1	预分析	(41)
5.3.2	相关性分析	(44)
5.3.3	回归分析	(46)
5.4	讨论	(53)
5.5	带权重的主观职业成功问卷的检验	(55)
5.5.1	研究目的	(55)
5.5.2	研究方法	(55)
5.5.3	研究结果	(56)
5.5.4	讨论	(60)
第6章	研究三:社会比较与主观职业成功	(62)
6.1	研究目的	(62)
6.2	研究方法	(62)
6.2.1	样本与程序	(62)
6.2.2	测量方法	(62)
6.2.3	数据分析	(64)
6.3	研究结果	(64)
6.3.1	预分析	(64)
6.3.2	相关性分析	(65)
6.3.3	回归分析	(65)

6.4 讨论	(72)
第7章 结论与展望	(74)
7.1 研究结论	(74)
7.2 理论与实践启示	(76)
7.3 局限与展望	(78)
7.4 总结	(79)
附录	(80)
附录一 第二次收集数据问卷(研究二)	(80)
附录二 第三次收集数据问卷(研究三)	(84)
参考文献	(89)

图表目录

图 1-1	技术线路	11
图 3-1	理论模型	35
图 5-1	简版职业成功观问卷验证性因素分析结果模型	42
图 5-2	多维度职业成功评价问卷验证性因素分析结果模型	43
图 5-3	他人/自我比较取向问卷验证性因素分析结果模型	43
图 5-4	职业成功观在职业成功评价和积极情感状态关系中的调节作用(外在报酬) ...	49
图 5-5	职业成功观在职业成功评价和积极情感状态关系中的调节作用(和谐平衡) ...	49
图 5-6	职业成功观在职业成功评价和积极情感状态关系中的调节作用(内在满足) ...	50
图 5-7	职业成功观在职业成功评价和幸福感关系中的调节作用(外在报酬)	51
图 5-8	职业成功观在职业成功评价和幸福感关系中的调节作用(内在满足)	52
图 5-9	职业成功观在职业成功评价和幸福感关系中的调节作用(和谐平衡)	53
图 5-10	权重主观职业成功问卷验证性因素分析结果模型	57
表 2-1	职业成功的结构模型及其包含的内容	15
表 2-2	职业成功的四种类型	21
表 4-1	职业成功观问卷探索性因素分析结果	37
表 5-1	验证性因素分析结果	44
表 5-2	描述性统计及相关分析结果	45
表 5-3	他人/自我比较取向、职业成功观和主观职业成功描述性分析	46
表 5-4	职业成功观与职业成功评价的差异对幸福感的回归结果	47
表 5-5	职业成功观与职业成功评价的差异对积极情感状态的回归结果	47
表 5-6	外在报酬维度上职业成功观的调节效应(积极情感状态)	48
表 5-7	和谐平衡维度上职业成功观的调节效应(积极情感状态)	49
表 5-8	内在满足维度上职业成功观的调节效应(积极情感状态)	50
表 5-9	外在报酬维度上职业成功观的调节效应(幸福感)	51
表 5-10	内在满足维度上职业成功观的调节效应(幸福感)	52
表 5-11	和谐平衡维度上职业成功观的调节效应(幸福感)	53
表 5-12	三条目主观职业成功的验证性因素分析结果	57
表 5-13	权重主观职业成功各维度间的验证性因素分析结果	57
表 5-14	权重的主观职业成功对三条目主观职业成功的递进效度结果(幸福感)	58
表 5-15	权重的主观职业成功对三条目主观职业成功的递进效度结果(积极情感)	59

表 5-16 权重的主观职业成功对单条目主观职业成功的递进效度结果(幸福感) 60

表 5-17 权重的主观职业成功对单条目主观职业成功的递进效度结果(积极情感) 60

表 6-1 验证性因素分析结果 65

表 6-2 描述性统计及相关性分析结果 66

表 6-3 权重的主观职业成功对职业满意度的递进效度结果(幸福感) 67

表 6-4 权重的主观职业成功对职业满意度的递进效度结果(积极情感) 67

表 6-5 他人/自我比较的主观职业成功对整体主观职业成功的回归结果 69

表 6-6 他人/自我比较的主观职业成功对幸福感的回归结果 69

表 6-7 他人/自我比较的主观职业成功对积极情感状态的回归结果 70

表 6-8 他人比较的主观职业成功调节效应(幸福感) 71

表 6-9 他人比较的主观职业成功调节效应(积极情感) 71

第1章 绪 论

1.1 研究背景

职业成功是在个体职业生涯中的任何一个节点上期望获得的与工作相关的成就。关于职业成功的讨论最早可以追溯到1934年Thorndike出版的《预测职业成功》。Thorndike提出,根据评价主体的不同,可以将职业成功分为客观职业成功和主观职业成功。客观职业成功是指以客观的、可以观察到的指标为标准来衡量的成功,如收入、晋升、职位、可支配的权力等(Gattiker et al., 1988; Judge et al., 1994)。主观职业成功是指个体对已经历的职业生涯的反应(认识)(Hughes, 1937; Heslin, 2005)。它是由被评价者自己来判断的、具有主观性的成功体验。与客观职业成功不同的是,它没有可以依赖的文本记录和外部标准,而是反映了个体对职业发展状况的感知(Stebbins, 1970)。在“职业成功”作为学术概念被提出后的很长一段时间里,学者们主要围绕客观职业成功进行探讨。直到最近一二十年,主观职业成功才渐渐为职业研究者们所重视(Greenhaus, 2003; Hall, 2002)。尽管概念相似,主观职业成功与客观职业成功仍然存在着很大的差异。元分析的研究表明:主观职业成功与客观职业成功的相关系数不高于0.30(Dette et al., 2004; Ng et al., 2005)。那些所谓的成功人士(以外部的、社会的标准来衡量),并不一定认为自己很成功。成功不仅仅是一个社会的客观问题,更是一个人的主观问题(Super, 1957)。主观职业成功更能反映职业成功的内涵,对员工本身的影响也更大。于是,研究者们开始将目光投向个体主观定义的职业成功,主观职业成功逐渐成为职业成功领域的研究热点。

可见,无论现实生活还是学术界,对于职业成功,特别是主观职业成功都给予了极大的关注。本研究聚焦于主观职业成功,从员工个体的角度探寻员工对职业成功的感知,并探讨职业成功的感知对于员工幸福感的影响。

1.2 研究问题

截至目前,研究者们围绕着主观职业成功已经进行了大量的研究,并积累了一系列的研究成果(Dette et al., 2004; Dries et al., 2008; Hall, 2002; Heslin, 2003; Seibert et al., 1999; Ng et al., 2005; Zhou et al., 2013)。纵观已有的研究文献,学者们主要围绕着“职业成功的定义”“评价标准”和“影响职业成功的因素”三方面的内容(周文霞,2008)进行探讨。遗憾的是,到目前为止,对于“人们如何感知职业成功”这一基本问题学者们仍然没有找到令人满意的答案。已有的研究大都简单地将主观职业成功等同于对职业状态的满意程度(Ng et al., 2005; Judge et al., 1993; Judge et al., 1994; Pan et al., 2013),从而忽略了其内涵的复杂性。特别是,研究者们通常使用工作满意度或职业满意度作为测量主观职业

成功的工具。这种简单化的处理方式,使人们忽略了对主观职业成功感知过程的探讨。而基于过程的分析对于揭示主观职业成功的内涵、了解主观职业成功的影响具有至关重要的作用。

个体所感知到的主观职业成功来源于其对自己职业生涯状态的评价。个体在试图进行主观评价时,有两个方面的内容不能忽略:评价的标准和比较的对象。也就是说,①员工在感知主观职业成功时,所使用的评价标准是什么?不同的人是否会使用不同的标准?人们对于这些评价标准是否会有所侧重?②员工在对其职业生涯进行评价时,其比较的对象有哪些?不同对象的评价结果会对员工产生什么影响?一些学者认识到了这些问题的重要性,并进行了一些探索性的研究。比如:Zhou et al. (2013)通过质化和量化的研究方法,梳理了人们在评价职业成功状态时所使用的标准;Heslin (2003, 2005)提出并证明员工在对自身职业成功状态进行评价的过程中,既会与他人(如同事)比较,也会与自己的目标相比较。这些研究具有开创性意义,为我们认识主观职业成功复杂的感知过程提供了新的思路。然而,在员工对职业成功状态的感知过程中,还有很多更深入的问题没有得到回答。基于此,本研究分别从评价标准和比较对象两个方面对主观职业成功进行研究,并进一步考察不同维度、不同来源的主观职业成功对幸福感的影响。

1.2.1 职业成功观与主观职业成功

主观职业成功是个体对职业生涯发展的“各个侧面”成功状态的主观感知。因此,主观职业成功是一个多维度的概念(Arthur, 1994; Arthur et al., 2005),包含多个方面的内容。这一点得到了众多学者的一致认同。早在1957年Pellegrin和Coates通过对企业高层管理者和工厂一线主管的访谈,就发现职业成功包含安全、尊重、职位等多个维度。Miller (1954)则把职业成功分为四类:安全、职业满意、威望和社会回报。Childs等(1986)也认为职业成功应该包含职业声望、职业认同等多个方面。Sturges (1999)通过对英国企业管理者的访谈,发现在管理者眼中职业成功至少包括四个维度。Dries等(2008)认为:主观职业成功应该包括绩效、提升、自我发展、创造力、安全感、满意度、认同、合作和贡献等多个维度。可见,无论是理论阐述还是实证研究都表明职业成功是一个多维度的概念。

主观职业成功与其他的多维概念相比,其特殊性在于人们对于职业成功的维度的侧重程度不同,不同的人又有不同的偏好。这就要求研究者在探讨主观职业成功时,不能简单地对不同维度“一视同仁”,平均分配权重。这种不同的偏好是人们的天性使然,源于人们需要和动机的不同。马斯洛需求层次理论认为人们的需求包含从生理需求到自我实现需求的多个层次。Ginzberg等(1951)认为工作动机可以分为报酬、和谐相处、内在满足三类。双因素理论将工作动机区分为两大类:一类是保健因素(如:工作条件、薪酬等);另一类是激励因素(如:对成就的认同、对工作内容的兴趣等)(Herzberg, 1965; Herzberg et al., 1959)。所处社会环境、价值观、兴趣、职业发展阶段的不同,导致了人们需求和工作动机的差异,从而使人们对职业成功不同维度会有所偏重。周文霞(2008)将人们在判断职业成功状态时所使用的不同标准称为“职业成功观”。她通过访谈发现在中国社会背景下,员工通常使用“物质报酬”“权力地位”“绩效贡献”“关系网络”“安全稳定”“才能发挥”“获得认同”“自

由快乐”“和谐平衡”等作为判断成功的标准,并且进一步将其归纳为三个维度:“外部报酬”“内部满足”和“和谐平衡”。在西方,也有学者提出过类似的观点(尽管这些研究并不是直接针对主观职业成功的)。比如:职业锚理论认为,人们的职业目标与需求和价值观密切相关,可以分为自主型职业锚、创业型职业锚、管理能力型职业锚、技术职能型职业锚、安全型职业锚、安全稳定型职业锚、生活型职业锚、服务型职业锚等八种职业锚(Schein, 1985, 1996)。不同的职业锚引导人们有不同的追求和行为。

尽管已有的研究使我们对于职业成功,特别是主观职业成功有了更深入的认识,但是仍然存在一些空白值得我们去思考。先前的研究要么只是通过质化的方法归纳了职业成功所包含的维度,要么只是局限于对职业成功的判断标准的探讨,而没有将职业成功多维度的判断标准与职业成功的感知有机地结合起来。在实证研究方面,学者们仍然使用工作满意度或职业满意度这样简单的单维概念来测量主观职业成功。这在一定程度上阻碍了我们对主观职业成功这个复杂的多维概念的进一步认识。本研究基于此,在周文霞(2008)研究的基础之上,将职业成功观问卷修订为多维度的主观职业成功问卷,并进一步比较人们对于职业成功的不同维度的感知。除此之外,我们还将进一步探讨职业成功观与主观职业成功的关系,并回答以下问题:个体对职业成功观各维度的看重程度与其在该维度上所感知到的职业成功成正比吗?如果两者发生冲突,会对个体产生什么样的影响?

1.2.2 社会比较与主观职业成功

职业成功是他人和自我对职业状态评价进行内化后的综合感知,它既包含他人(同事、同学、朋友)对职业生涯的期待,又含有个体对所定义的职业目标的感知(Dries et al., 2008)。个体在感知职业成功状态的过程中难免会与其他人进行横向的比较,而这样比较的结果直接影响到个体的主观职业成功的高低。因此,一些学者提出应该从社会比较的视角来探讨个体的职业成功问题。这样的研究最早发端于代表客观职业成功的薪酬满意度领域,满意度差异理论(Discrepancy Theories of Satisfaction)认为当员工的绝对薪酬与自己期待的标准相比存在差异的时候,它就会对其薪酬的满意度产生负面影响(Goodman, 1974; Heneman, 1985; Lawler, 1971)。这里员工期待的标准则是与其他同事薪酬、最低薪酬等进行社会比较后的结果。随着研究的深入,社会比较的方法逐渐被应用于主观职业成功的研究中来(Kirchmeyer, 1998; Turban et al., 1994)。通过对以往相关文献的梳理,Heslin(2003, 2005)正式将社会比较的方法纳入主观职业成功的研究中来。他提出,人们在评价职业成功状态时会与不同的对象进行比较,从而产生两种不同的标准:“自我比较标准”(Self-referent Success Criteria)和“他人比较标准”(Other-referent Success Criteria)。“自我比较标准”是与自己的职业期望相比较,反映了个体职业相关的标准和期望;“他人比较标准”则着眼于与他人的职业状态相比较,反映了社会因素的影响(Heslin, 2005)。Heslin(2003)通过对71名在职MBA学员的测试,发现多于2/3的被试者在感知职业成功的过程中会使用与他人比较的标准。在此基础上,Heslin(2005)又加入了对评价主体的考量(即“客观”或“主观”),将职业成功分为四类:客观—自我比较的职业成功、客观—他人比较的职业成功、主观—自我比较的职业成功、主观—他人比较的职业成功。

先前的研究从比较的视角丰富了我们对于主观职业成功的认识,让我们意识到个体对职业成功的感知不是单一的、静态的判断,而是受到社会上重要他人的影响。但是,这些研究只是初步的探索,还有很多问题有待于进一步揭示。既然自我比较与他人比较的主观职业成功可能存在差异,那么,当两者的结果不一致时,会对个体产生什么样的影响?再有,研究者相信,人们在感知成功时,往往是混合使用他人比较与自我比较两种标准的,只是偏向的程度不同。那么,在判断成功时,在哪些方面人们倾向于使用他人比较,哪些方面又倾向于使用自我比较呢?相对于自我比较,社会比较对于人们感知职业成功是否有独特的贡献?在本研究中我们会对以上问题进行讨论。另外,对于社会比较与职业成功关系的研究还有待于进一步深化。比如,已有的研究没有将社会比较与职业成功的其他性质(如:多维性)相结合,从多个侧面去揭示感知职业成功的复杂规律。基于此,本研究将会把社会比较与职业成功的多维性相结合,考察在不同维度上社会比较在人们感知职业成功过程中的作用。

1.2.3 主观职业成功测量工具

“工欲善其事,必先利其器。”笔者对主观职业成功的测量工具进行梳理后,发现主观职业成功的测量方法存在较大的缺陷。由于主观职业成功本身研究得不够深入,学者对主观职业成功的测量存在着简单化的倾向。更重要的是,在职业成功的研究领域存在着主观职业成功的内涵研究与测量研究相分离的现象。一些学者着力于从理论或质性研究的角度探讨职业成功的内涵与外延(如:Dries et al., 2008; Heslin, 2005; Hennequin, 2007; Zhou et al., 2013),并且积累了一定的研究成果。遗憾的是,这些研究进展并没有被应用于主观职业成功的测量上。在实证研究中,研究者们使用多种不同的指标来衡量职业成功,比如:工作满意度(Job Satisfaction)(Harris et al., 2001; Judge et al., 1994)、职业满意度(Career Satisfaction)(Seibert et al., 2001; Greenhaus et al., 1990; Aryee et al., 1994)、职业承诺(Career Commitment)(Cable et al., 2002; Johnson et al., 2002)、感知到的内在/外在市场竞争力(Perceived Intrinsic/Extrinsic Marketability)(Eby et al., 2003)、薪酬满意度(Wage Satisfaction)(Lyness et al., 1997)。但是,所有这些测量工具都是借用其他相关的概念或工具,并没有针对主观职业成功形成成熟的测量问卷。在现有测量方法中,最为研究者们所接受的是Thorndike(1934)提出的测量方法,即使用“职业或工作满意度”的测量工具来测量主观职业成功(Judge et al., 1995, 1994; Pan et al., 2013; Thorndike, 1934)。特别是Greenhaus在1990年开发的单维度职业满意度问卷最常被用于衡量主观职业成功。虽然一些学者对此提出了异议(如:Heslin, 2005),但仍然没有能够更加全面、准确地反映主观职业成功内涵的测量工具问世。

本研究认为用测量满意度的量表去衡量主观职业成功是不科学、不准确的。这样做显然是将主观职业成功的内涵简单化了。在测量主观职业成功时,应该多方面考虑。现有的主观职业成功测量工具至少存在以下几个缺陷。

第一,研究表明,职业成功是一个多维度的概念(Dries et al., 2008; Miller, 1954; Nicholson et al., 2005; Zhou et al., 2013),而现有研究在测量主观职业成功时往往使用单维度测量工具(如:Greenhaus et al., 1990),这显然不足以全面而准确地捕捉到主观职业成

功的真正含义。Arthur 及其同事 (Arthur, 1994; Arthur et al., 2005) 认为:使用单一维度来测量主观职业成功非但不能反映其全部内涵,反倒会限制人们对这一复杂概念的理解,以此为基础所产生的结论会进一步歪曲我们对职业成功的认识。

第二,大量的研究都表明:人们对于职业成功不同方面的看重程度是不相同的 (Schein, 1985; Zhou et al., 2013)。职业成功的内涵包括多个维度,拥有不同价值观的人判断成功标准会不同,对于成功不同维度的重视程度会有所不同。Schein (1985) 提出的职业锚理论认为,个体的职业目标与其所具有的价值观和需求紧密相关。人们会根据其所看重职业成功不同侧面而追求不同的职业目标。Gattiker 等 (1988) 指出:主观职业成功反映了个体的价值标准和内在偏好。相对于广泛意义上的价值观研究,周文霞 (2008) 提出专门针对职业成功的更为具体的价值观概念——“职业成功观”。她认为:“成功作为一个评价性的概念,不论从哪个角度对成功做出评价,都与评价者的职业价值观紧密连在一起,或者毋宁说它是职业价值观的重要组成部分,主观职业成功标准就是一个人的职业成功观。”基于以上的研究和观点,本研究认为将被试者职业成功的各个方面的得分简单相加的做法是不准确、不科学的。不同个体对职业成功不同方面得分的权重是不相同的。因此,在本研究中,特别加入了对企业员工职业成功观的考察。

第三,简单地使用工作或职业满意度问卷来测量主观职业成功是不合理的。上述做法可以说是当初研究者研究主观职业成功的权宜之计。但是,长期将其作为主观职业成功标准的测量工具则是不合理的。使用职业满意度问卷测量主观职业成功,那么其结果反映的是职业满意度还是主观职业成功? 如果两者有不同的含义,那么使用同样的测量工具显然是不恰当的。如果两者的内涵完全相同,又为什么要使用不同的概念呢? 学者们更倾向于认为两者具有不同内涵。比如, Heslin (2005) 就强调两者的差异性,他认为满意的职业并不一定激起人们对职业成功的感受。这样的推断也得到了实证研究的验证。Dries 等 (2008)、Miller (1954)、Nicholson 等 (2005) 的研究都表明满意只是职业成功的一个维度,而不能代表其全部内涵。

综上所述,本研究基于现有主观职业成功工具的以上不足,从多维性和职业成功观两个角度,去完善和编制具有多个维度的主观职业成功问卷。

1.2.4 主观职业成功与幸福感

先前的文献中直接探讨职业成功与幸福感关系的研究不多,但是很多研究从某一指标入手,讨论了客观职业成功与幸福感的关系 (如: Diener et al., 2002, 1999; Easterlin, 1995)。相对于客观职业成功,对于主观职业成功和幸福感关系的讨论就更少,并且大部分研究都没有直接使用主观职业成功这个概念,而是探讨一些相关的替代性概念与幸福感的关系。比如:讨论工作满意度和幸福感的关系。Judge 等 (1993) 在其实证研究中发现工作满意度对幸福感有积极的预测作用。Tait 等 (1989) 通过元分析对先前的研究进行了总结,结果表明工作满意度与生活满意度的相关系数是 0.44。相对于以上研究, Pan 等 (2013) 更直接地探讨了职业成功与幸福感的关系。他们通过问卷调查的方法,分别从客观职业成功和主观职业成功的角度考察了两者的关系。但是,值得说明的一点是,在这项研究中,他们

使用 Greenhaus 在 1990 年编制的单维度职业满意度问卷来测量主观职业成功。纵观已有的研究,之所以专门探讨主观职业成功与幸福感关系的研究不多,很大程度上是由于主观职业成功测量工具的不足。比如,研究者如果使用工作满意度问卷来预测幸福感,其结果是说明工作满意度对幸福感的作用呢,还是主观职业成功对幸福感的作用呢?因此,测量工具的缺陷可能限制了学者们对这一问题进行专门讨论的热情。测量工具的局限还影响了研究者们更深入地分析不同维度的主观职业成功对幸福感的影响。Pan 等(2013)证明了主观职业成功对幸福感的积极影响。但是,人们对于职业成功的不同方面的看重程度是不同的。各个维度的主观职业成功对于幸福感的影响效果是均等的吗?比如,物质上的成功感和声誉上的成功感哪个对幸福感的影响更大一些?既然不同的人职业成功各方面的偏重程度是不一样的,那么,这会对主观职业成功和幸福感的产生什么影响?个体在其看重的维度和不在意的维度上获得的成功感对于幸福的贡献是一样的吗?基于以上问题,本书将采用新编制的多维度职业成功评价问卷从不同维度去讨论员工所看重的职业成功观与其对职业成功评价的差异对幸福感的影响。

1.3 研究目的与意义

1.3.1 研究目的

本研究将围绕“主观职业成功”这一核心问题展开研究。采取的视角包括两个:职业成功观和社会比较。职业成功观是人们评价成功的标准之一,是价值观的一种体现。而社会比较是相对于自我比较而言的。因此,本研究将通过他人比较和自我比较的对比来揭示其在个体感知职业成功过程中的作用。总体而言,研究的目的是探讨个体是“如何感知职业成功的”。具体而言,包括以下目的。

第一,探讨职业成功观在员工感知主观职业成功过程中的作用。明确职业成功观与主观职业成功的关系。职业成功观作为职业成功评价的标准如同风向标,在很大程度上指引着个体对成功的判断。本研究将会考察当个体内心的标杆与实际的感知发生矛盾时,对幸福感的影响。

第二,探讨社会比较在员工感知主观职业成功过程中的作用。与他人进行比较是理论界和实践界都经常提及的感知职业成功的方式。本研究就要检验其在感知职业成功过程中是否具有独特的作用,并进一步考量在主观职业成功的不同维度上这种效应的差异。

第三,编制新的直接反映主观职业成功内涵的主观职业成功问卷。针对已有问卷存在的缺陷,开发多维度带权重的主观职业成功问卷,使其更全面、准确地反映主观职业成功的内涵,从而能够通过问卷更深入地测量出被试者内心对于职业成功状态真实的评价。

第四,探讨主观职业成功与幸福感的关系。先前研究对于客观职业成功与幸福感的关系已经有了很多讨论(Andrews et al., 1976; Argyle et al., 1987; Campbell et al., 1976; Diener et al., 1999, 2002)。本研究从主观职业成功角度探讨两者间的关系。特别是加入了社会比较和职业成功观的视角,重点讨论主观职业成功和职业成功观的差异以及职业成功比较对象与幸福感的关系。