

# 职业成功：从概念到实践

周文霞 著

# 目 录

导言 .....	1
一、为什么研究职业成功 .....	1
二、中国职场发生了怎样的变化 .....	4
三、职业成功研究包含哪些内容 .....	11
四、用什么样的方法研究职业成功 .....	18
第一章 职业成功的内涵、标准及影响因素 .....	22
一、职业成功的内涵 .....	22
二、职业成功的标准 .....	23
三、职业成功的影响因素 .....	43
第二章 职业定位与职业成功 .....	53
一、德尔职业定位理论的来源 .....	53
二、德尔职业定位理论的主要观点 .....	55
三、不同职业定位者的人格特征及成功策略 .....	61
第三章 职业成熟度与职业成功 .....	75
一、职业成熟度的概念 .....	75
二、职业成熟度理论的发展过程 .....	76
三、职业成熟度的测量工具 .....	82
四、影响成熟度的因素 .....	85
五、对职业选择和成功的影响 .....	88
第四章 自我效能感与职业成功 .....	92
一、自我效能感概念的内涵与特征 .....	92

二、自我效能感理论的主要内容 .....	95
三、自我效能感理论在相关领域中的应用研究 .....	100
四、自我效能感研究中存在的问题 .....	104
第五章 情绪智力与职业成功 .....	108
一、情商的概念及其内涵 .....	109
二、情商理论的发展历史 .....	110
三、几种重要的情绪智力理论 .....	112
四、情绪智力的测量工具 .....	118
五、关于情绪智力的实证研究 .....	121
第六章 人力资本、社会资本与个人职业成功 .....	133
一、人力资本与职业成功 .....	133
二、社会资本与职业成功 .....	136
三、人力资本和社会资本的积累 .....	144
第七章 社会比较与职业成功 .....	147
一、社会比较理论概述 .....	147
二、社会人际比较理论 .....	148
三、时间比较的相关理论 .....	158
四、社会比较与职业成功 .....	161
第八章 职业转换与职业成功 .....	164
一、职业转换概述 .....	164
二、职业转换中存在的问题 .....	167
三、合理的职业转换策略 .....	169
四、职业转换中的工作家庭平衡问题 .....	173
第九章 工作压力与职业成功 .....	176
一、什么是压力 .....	176
二、压力的基本模式 .....	178
三、工作压力及其来源 .....	179

---

四、工作压力的影响 .....	182
五、工作压力的应对措施 .....	185
第十章 女性与职业成功 .....	190
一、我国女性职业发展现状描述 .....	190
二、影响女性职业发展的因素 .....	194
三、女性职业发展障碍的克服 .....	199
第十一章 家庭背景、组织特征及社会环境与职业成功 .....	203
一、家庭背景与职业成功 .....	203
二、组织特征与职业成功 .....	207
三、社会环境与职业成功 .....	212
第十二章 职业成功的共同规律 .....	219
一、成功人士职业发展历程解读 .....	219
二、成功的共同规律 .....	226
后记 .....	234

# 导 言

我们生活在这样一个世界中,人们不知道自己想要的是什么,却又愿意不惜一切代价得到它。

——唐·马奎斯(Don Marquis)

## 一、为什么研究职业成功

漫步中国的图书市场,你会发现有两类书一直高居畅销书榜首,一是管理类图书,教组织如何成功;二是励志类图书,教个人如何成功。打开电视、报纸和形形色色的商业杂志,你会感到各种类型的成功人士扑面而来,娓娓讲述他们职场上的成功经历,吸引着无数人的注意。我们不能不说成功已成为这个时代最引人注目的话题。

一般从个人意义上所说的成功是指人生的成功,它包括职业成功和生活成功两部分内容,由于职业是一个人安身立命之根基,因而职业成功就成了人们孜孜以求的首要目标。这个目标在今天的职场上由于终身职业的不复存在而进一步得到了强化。于是,我们看到职场上充满了匆匆上路的成功追求者,他们还没有弄清什么是成功,不知道自己想要的是什么,能够干什么,就迫不及待地向成功进军了。因为他们身边有太多的成功者:同学比自己晋升得快,同事比自己挣钱多,就连下属也比自己学历高;张三比自己受领导重视,李四比自己受大家青睐,就连能力不如自己的人也比自己权力大。再看看招聘广告,30岁就成为无人问津的职场老人了,30岁以前不成功似乎就没有成功的机会了。他们一刻也

不敢放慢脚步，生怕在成功的路上掉队，他们甚至没有时间静下心来问一问自己：我要的成功到底是什么？职业成功似乎有不言自明的含义：金钱、财富、名声、地位，其中，财富又格外为人们所看重，有了钱就可以有名，取代过去劳模光荣榜的是一年一度的富豪榜，排行榜上金钱大比拼，财富风云人物成了时代英雄。那么，成为一名百万富翁乃至亿万富翁，需要多长时间呢？中国最大搜索引擎百度给出的时间是瞬间。因为百度 2005 年 8 月在美国上市的那一时刻，7 名亿万富翁、上百名千万富翁与数量更多的百万富翁顷刻诞生了，他们中多数六年前还是学生。财富、权势和名声成为社会主流的职业成功标准。与获得财富的光鲜明亮相比，我们还可以看到职场上奋斗者们疲惫的身影、倦怠的面容，甚至不断有英年早逝的悲剧发生。30 岁以前拼命挣钱，30 岁以后花钱买命，曾几何时，人生进入了这样一个荒唐的境地、尴尬的局面。“我曾为自己定下许多目标，也都一一达成。我的事业十分成功，但却牺牲了个人与家庭的幸福，这值得吗？……”；“我要做的事太多了，时间总是不够用，每天都像上满了发条的钟表想停也停不下来。我无法过着理想中既充实又自在的生活，而且别无选择……”；“我拥有财富和功名，可失去了内心的平静……”这无疑是在诸多职业成功人士的生活写照。

伟大的哲学家苏格拉底曾经说过大意是如此的话：不经过省察的人生是没有意义的。那么，没有思考过的成功也不是真正的成功。现实的矛盾和困惑促使职场上的人们开始思考：什么是职业成功？职业成功的评价标准究竟是什么？为什么有些人在外人看来风光无限，头顶成功的光环自己却感受不到所谓成功带来的快乐？职业成功由谁来评价？个人感受到成功就算是成功吗？个人的成功一定要得到社会的认可吗？认可的标志是什么？个人一定要追寻社会上主流的成功标准吗？

《中国青年》杂志 2005 年第三期以“中国青年，你自己的成功标准是什么”为题，发表了几篇有代表性的文章，有人认为成功不是财富的积累，而是获得幸福感；有人强调名利的成功是一时的，唯有人格的成功才是永久的；还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

献等等。这些回答中,有的重叠,有的交叉,有的则完全不同。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时,他们所表达的内涵具有极大的歧义性,说明多元化的职业成功标准正在我们的社会中逐步清晰和明朗起来,也说明中国人开始由盲目追求成功走向理智地看待成功。遗憾的是,这些文章没有引起社会的足够重视,学术界更是没有回应。20世纪50年代、60年代出生的人大概不会忘记一位名叫潘晓的女青年,她那篇“人生的路为什么越走越窄”的文章在70年代末期引发了一场关于人生意义的大讨论。这场讨论成了一代青年人生意义的启蒙先锋。职业成功标准的多元化是一种历史的必然,是中国人职业生存状态变化的写照,是职业价值观丰富性的反映,它是一个值得整个社会反思,特别是值得理论界、学术界研究的重大课题。

对职业成功进行研究,在我国更具紧迫性。在计划经济条件下,“统包统配”的就业制度,使得个人没有择业自由,没有决定自己职业命运的权利。存在决定意识,在当时的历史条件下,人们的职业意识淡薄,物质欲望压抑,成就动机萎缩,也就没有什么职业成功概念。市场经济唤醒了人们的自我意识和职业意识,点燃了人们心目中的财富欲望,强化了人们内在的职业成功需求,人们渴望成功,但在职业发展上又遭遇到了许多前所未有的新问题,由于缺乏理性的思考和必要的指导,很多人掉进职业成功的陷阱而不能自拔,例如,社会上流行什么,什么就成了成功标准,出国热、考证热、大城市、大企业、大跳槽,这种盲目的从众心理,一切紧跟潮流的做法,给个人的职业发展带来很多的困惑;还有媒体追捧财富英雄,每年的富豪榜引人注目,财富和地位似乎就成了社会流行的评判职业成功的尺度。这种对成功定义的简单化和狭隘化,加大了本来就竞争激烈的职场上的危机和压力。在这种情况下,很多职业咨询、职业指导机构应运而生,成功学也开始大行其道。诚然,职业成功是一个实践的课题,但任何实践都需要理论的指导,需要研究证据的支持,如果没有学术上提供的理论、框架、模型,职业指导活动和成功学都将缺乏理论和科学的依据。因此,学术界在职业成功方面研究的缺失急需填

补。本书就是为了推动这方面研究的“抛砖”之作，以期达到“引玉”之效果。

## 二、中国职场发生了怎样的变化

职业对于一个人来说，是安身立命之本；对于一个社会来说，是劳动分工、经济发展的必然形式，可见其对个人和社会都有不同寻常的意义。虽然职业的主体是个人，但个体职业生涯的变化折射的却是一个社会政治、经济发展的风貌。改革开放以来，中国社会发生了巨大的变化，这种变化势必在中国人的职业生存状态中体现出来。那么，与计划经济条件相比，目前中国人的职业状态到底有了哪些变化？这些变化又是怎样导致职业成功价值观的改变呢？这种变化背后的原因又是什么呢？

### （一）中国人职业生存方式的变化

#### 1. 就业方式的变化

就业方式的变化是最直观、最明显的变化。如果时光倒退 20 年，职业生涯问题绝不是一个人们感兴趣的话题。因为它实在没有什么好谈的，国家就业的政策是“统包统配”，就业的模式是国家安排，一个人一生的职业发展也基本上是被规定好的，一旦被安置就业，就等于与用人单位签订了生死合同，“嫁鸡随鸡”“从一而终”就成了中国人典型的职业生存状态。在当时中国人的话语中，基本上没有择业、下岗、失业等词汇。曾几何时，这一切却发生了翻天覆地的变化，好像是在突然之间中国人遭遇了自主择业、竞聘上岗、下岗裁员、跳槽失业等一系列陌生的现象，这一切深深震撼了人们的心灵。一场观念的变革、职业生存方式的变革在中国大地上痛苦而执著地进行着。由传统的“统包统配”到现代的“自主择业”，伴随着痛苦、迷茫，每个人不得不对自己的职业命运肩负起责任，由此唤起了人们的自我意识和自我责任感。可以说，职场上的变化以及由此而来的人们职业心理、职业行为模式的变化是改革开放以来中

国社会最重大的变革之一。

## 2. 职业地位获得途径的变化

个人的职业发展、职业社会地位的获得,越来越多地依赖于自己的知识、技能、态度、观念等纯粹自身的条件,而不是家庭的出身、社会背景等先天因素。这是中国由封闭社会转向开放社会的一种重要标志。在封闭的社会中,“龙生龙、凤生凤、老鼠的儿子会打洞”,社会成员所获得的职业社会地位很大程度上靠出身、靠家庭,如果没有一个好的社会家庭背景,单靠个人努力出人头地是十分困难的。而现在,只要个人有足够的力量、付出足够的努力,就可以获得社会声望高、经济收入好的职业,就可以改变自己的职业命运。

## 3. 职业心理契约的变化

心理契约是指个人与组织之间非正式的、未公开说明的相互期望,双方心理上的认同与归属。20世纪80年代以前,组织有一个稳定的、可以预测的环境,组织结构基本稳定,个人和组织是伙伴关系。在这种条件下所形成的传统心理契约的主要内容是个人努力工作并对组织忠诚,组织提供工作安定性和长久性的保证。20世纪80年代中期以来,各种新技术的迅猛发展和全球化进程加剧,给企业发展带来了巨大的压力,它们不得不在组织形式、经营战略和运作模式等方面做出重大调整,如组织结构扁平化、兼并重组、裁员和缩减开支等。人们发现组织与雇员之间那种传统的、稳固的、相互忠诚的关系正在崩溃。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“美好的回忆”,雇佣双方尤其是个人原有的心理平衡被打破,他们对企业失去了昔日的信任和忠诚。既然组织无法承诺雇员终身就业,雇员也不必“从一而终”,他们可以主动选择其他发展机会而不必等到自己被组织裁掉。这表现在组织一方是大量的裁员,在雇员一方是大量的跳槽与流失,在这样的情况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可雇佣性的提高,并以此来抵消新经济条件下随时面临失业的风险。雇员和组织的关系更多变成了利益交换关系,长期安全的承诺让位

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。

#### 4. 职业生涯流动方式的变化

组织环境的不确定性和组织结构的日益扁平化也使雇员的职业流动模式发生了变化。在传统的职业模式中,一个人的职业一生很少发生变动,即使有变化也在组织内部,通常与一位雇主保持长期的雇佣关系;职业发展路径和阶段可以看得见、摸得着,比较标准化、可以预期;组织是线型的等级结构,较高的等级意味着较大的权力、责任和较高的薪金;职业发展的主动权在组织手中;职业生涯管理的责任主要由组织承担;人们更注重工作的安全感。组织成员往往先从基层做起,经过多年的经验积累逐步沿着特定的直线性等级向上升迁,等级越高,获得的权力也越大,同时承担的责任也大,相应的报酬也更高。在新的组织环境中,由于上升的空间受到限制,雇员们更加频繁地在组织的不同部门间流动、在不同组织和不同专业间流动,流动模式更加多样化,不稳定的因素也越来越多。据一家权威人力资源管理咨询公司调查统计,目前中国30岁以下的年轻人平均5年至少更换工作一次,一生中至少要换7次工作。这在计划经济条件下是难以想象的。

#### 5. 职业种类的变化

新的职业种类层出不穷,传统的职业种类消亡和迁移方兴未艾,这种变迁的大致状况是,第一、第二产业的社会职业以消亡变动和重组为主,第三产业正迅猛发展,如交通运输业、邮电通讯业、商业、服务业、金融保险业、信息咨询业、租赁广告业、卫生、体育、教育培训和文化艺术等等,尤其是其中的信息产业,潜力更为巨大。这些新兴行业的出现和兴起,将为社会提供更多的就业岗位。例如,2006年1月23日《北京青年报》发布消息:中华人民共和国劳动和社会保障部正式向社会公布了10个新职业,它们分别是室内环境治理员、水域环境养护保洁员、花艺环境设计师、印前制作员、礼仪主持人、数字视频合成师、集成电路测试员、网络课件设计师、霓虹灯制作员、计算机乐谱制作师。这已是我国发布的

第五批新职业了。这些职业具有共同的特点,即与生活质量的提高息息相关,与高新技术密切相连。同时第一、第二产业由于新技术、新成果的不断推广应用,传统行业又提供了新的发展机遇。

#### 6. 职业形态的变化

终身依附一个组织的固定职业不断削减,独立的、不依赖于任何组织的自由职业不断产生。依附于一个组织的固定职业是工业革命时代的产物。工业社会组织的特征是:相对较少的外部环境和内部组织结构的变化;可预期的活动序列;易于分割的流水线工作流程;易于分解的职能和责任范围。与此特征相适应,终身为一个组织工作,从事一份稳定的、全职的、长期的固定职业就成为那个时代完成各种生产活动的最为有效的方式。但是,今天这种传统的固定职业中有相当一部分正在被临时性工作、项目分包、专家咨询、交叉领域的合作团队或者自由职业者所代替。造成这种局面的原因是由于知识经济的出现和发展。在知识经济条件下,越来越多的工作包含了知识的加工而不是对物质的处理。知识性和服务性职业所涉及的活动是很难像传统的工厂和办公室的工作那样职责界定明确的。较之制造业,知识和服务业更有可能需要跨职能的团队活动,而不仅仅是流水线上的体力劳动。知识和服务业比传统产业更有可能交由外部的顾问或独立的专家完成,并且他们也更容易采纳外部采购的方式。因此,现在越来越多的工作正在由那些并没有在相关公司拥有固定职位的人来完成。他们通常是自我雇佣的独立个体,在需要时以顾问或独立专家的身份提供上门服务,或者受雇于承担了分包任务的公司。美国职业指导专家威廉·布里奇斯在其著作《创建你和你的公司》一书预言,传统的固定职业越来越有可能被更加灵活的非固定职业所取代<sup>①</sup>。

#### 7. 职业成功标准的变化

所有这一切都直接导致了人们职业成功的标准的变化。传统的职业生涯成功标准是沿着金字塔式的组织结构向上爬,担任更高的职位,承担更多的责任,获得更多的物质财富。但是,人们越来越感到这种

职业生涯目标的实现,不仅受个人自身努力的影响,还受到组织发展的制约。为了应对激烈的竞争,组织常常采用结构扁平化和降低劳动力成本的策略,致使组织能够提供给雇员的实现职业成功的资源越来越少,很多人过早进入了职业高原区而无法向上升迁,这给越来越多的人带来了职业上的挫败感,加大了人们的职业压力。在这种情况下,职场上成长起来的新一代,职业成功标准开始逐步发生变化,虽然财富、地位仍然是最重要的成功标志,但他们更多地强调职业生涯的目标是心理成就感,希望工作丰富化,具有灵活性,并渴望从工作中获得乐趣。与传统职业生涯目标相比,心理成就感更大程度上由自我主观感觉认定,而不仅仅指组织对个人的认可(如晋升、加薪等)。

上述分析表明,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。加强自我职业生涯管理是时代对个人提出的要求,准确定位自己的职业成功方向是获取职业成功的前提,开展职业成功的研究势在必行。

## (二) 职业生存状态改变的深层原因

造成中国人职业生存状况巨大改变的深层原因是社会经济方式的变化。20世纪90年代以来,世界经济发生了深刻的历史性变革。我们的社会已经进入知识经济的时代。组织赖以生存的外部环境和组织的竞争方式也正进行着悄无声息但却深入持久的变革,组织的各种管理职能也在适应潮流,不断改变自身以应对正在改变着的世界,所有这一切必然在个人的职业生存环境中得以体现。

### 1. 经济一体化的冲击

随着区域性合作组织如欧盟、北美自由贸易区、亚太经合组织等产生,国与国之间的界限开始变得越来越模糊,地区经济甚至全球经济牵一发而动全身,正日益成为一个不可分割的整体。无论是发达国家、发展中国家,还是转型经济国家,企业对世界经济的依赖程度越来越

越强。各国经济在你中有我,我中有你的全球化市场中互相依赖、互相竞争。这种无国界竞争格局的逐步形成,又反过来进一步加快了全球化的进程。日益加快的经济全球化进程正在深刻地改变着世界经济的面貌。

经济全球化导致社会的物质资源和资本在全世界范围内重新优化和配置,加快了人力资源在不同产业、不同职业、不同国家和地区间的流动,大大改变了劳动力市场的面貌,也使组织的外部环境更加复杂多变。经济全球化还促使企业间的并购与重组在更大范围内产生。所有这一切都对组织的人力资源管理产生了重大影响。人力资源管理部门需要根据组织目标和经营战略的调整对组织进行重新设计,对人力资源进行重新配置,还要在开放的国际劳动力市场上寻找、开发、激励和保留有价值的员工,帮助员工更快、更平稳地适应各种变化。

全球范围内的日益激烈的市场竞争,造成了大规模的企业破产、重组、兼并与收购、裁员以及组织的变革,随之而来的是职业与职业机会也因为雇佣关系的不稳定处于持续的混乱之中。这一局面对员工的心理与行为也产生影响,包括员工的职业承诺、组织承诺、工作卷入度、工作绩效和职业满意度方面的影响。为了满足员工职业发展的需要并达到组织的目标,实现组织和个人的双赢,在新形势下研究职业生涯管理,研究成功的价值观尤其重要。

## 2. 多元文化的融合与冲突

作为经济一体化自然结果的跨国公司在不同国家的运行,带来了企业人力资源多文化的融合与冲突。虽然跨国企业不过是一般企业的特例,从人力资源管理职能来看,都是执行人力资源计划、招聘、甄选、培训、绩效考核、报酬管理等职能,但对一个跨国公司来说,地域上的分散,以及法律和价值观的差异,都对人力资源管理提出了挑战,也对个人的职业发展提出了挑战。在工作的场所,经常会遇到类似国籍、文化背景、语言都不同的员工如何共同完成工作,以及管理制度与工作价值观迥然不同的组织如何沟通等问题,这就要求个人在职业发展中有更强的国际

眼光、更强的沟通协调能力和文化的包容力。

### 3. 信息技术的全面渗透

电子通讯、计算机、互联网和其他互动技术的迅猛发展对企业管理方式产生了巨大影响。目前,信息技术正不断渗透到企业经营的每一个环节,人力资源管理也不例外。计算机技术的普及和应用,改变了组织结构的模式、工作以及沟通的方式。例如,处在传统金字塔结构最高层的管理者和最底层的一线员工可以通过计算机网络实现沟通和联络,组织的结构趋于扁平化,网络组织结构改变了原来自上而下的信息传递方式,加强了横向联系,使组织更具弹性和灵活性,由此出现了不需要到某一固定办公室来统一办公的“远程职工”(在英文中称为 telestaff),相互不见面而只靠电脑和互联网联系的虚拟组织(virtual organization)。员工个人的职业生涯有了更大的灵活性和更多的不确定性。

### 4. 人才的剧烈争夺

农业社会的主要生产要素是土地和劳动力;工业社会的主要生产要素是资本和能源;而知识经济社会的主要生产要素是知识和信息。人力资源是信息和知识的载体,知识靠人去继承和创造,信息靠人去捕捉和传播,知识和信息只有靠人才能转化成为现实的生产力。人力资源成了知识经济时代的第一资源。全球化加剧了市场竞争,使人力资源成为全球争夺的焦点。特别是随着新科学技术革命的迅猛发展,世界各国面临的一个共同问题是高级人才严重告急。美国的一项研究表明,2000年,美国80%的工作岗位已经是脑力劳动了。目前,高素质劳动力短缺约30万,预计到2006年缺口将达近70万,今后每年至少需要9.5万名电脑专家,而其国内培养只能满足需求的三分之一左右。日本信息工程方面的熟练技术人员的缺口也高达20多万。欧盟国家的失业率虽然在10%左右,但专业人才却严重供不应求。一些发展中国家自己培养的人才本来就少,却大量外流,严重影响着本国经济的发展。人才的短缺已成为世界各国特别是发展中国家的普遍现象,如得不到根本解决,将严重阻碍本国经济的发展。因此,世界各国都把争夺人才,尤其是高级人

才置于重要的战略地位。21 世纪的人才危机将是一个世界现象,国际间的人才争夺将会日趋白热化。由此也引起跨越组织、行业、地域、国界的人才大流动。

### 5. 组织结构的日益扁平化

组织结构扁平化,是 20 世纪 80 年代以来随着现代信息技术的发展以及经济全球化趋势而出现的企业界新型组织形式的代表,被许多企业奉为应对生存危机和全球经济竞争的重要出路。传统的组织结构是“金字塔式”的,组织中的层级比较多,越是较高的层级,人数就越少,直线经理人员和一线员工之间有一个非常庞大的中间管理层级,据统计,在美国到 20 世纪 90 年代末中层管理者几乎占据员工队伍的 50% 以上<sup>②</sup>。在金字塔式的组织结构中,员工职业发展的路径清晰可见,晋升机会相对较多,高耸的“金字塔式”的组织结构不仅为员工提供了职业安全,而且使之确信只要按照组织的规范努力工作就可以按部就班地获得地位、权力以及经济利益的持续增加,员工也因此对组织依恋和忠诚。但是组织结构的扁平化,将近 2/3 的管理岗位的缩减,一方面带来大规模的裁员,另一方面,截断了员工向上发展的路径,在扁平化组织当中,已经无法提供足够的职位空缺来满足职务深度的开发,员工即使工作出色,其晋升的机会也微乎其微。组织结构的变化,不仅导致个人职业发展路径的变化,也带来了人们职业成功价值观的改变。很多人会主动跳槽,选择在不同的组织中担任不同的角色;他们不再把职业成功简单地定义为晋升,而是去追求更丰富的工作体验、更高超的技能以及家庭和工作的平衡。

## 三、职业成功研究包含哪些内容

与中国学术界对职业成功问题研究的忽视相比,西方的学者们和实践家们很早就对职业成功问题表现出浓厚的兴趣,因而积累了大量的研究文献。粗略地统计,研究职业成功的文章和书籍数以万计,即使缩小

检索范围,将焦点集中在社会科学学术期刊上,也可以查找到上千篇学术文献。对职业成功的研究最早甚至可以追溯到1934年牛津大学出版社出版的Thorndike的《预测职业成功》一书。从西方学术界对职业成功研究的历程来看,研究内容主要涉及:职业成功的内涵、标准、职业成功的影响因素、职业成功的策略、无边界职业生涯环境中的职业成功等。除此之外,还有大量的与职业成功相关的研究如职业自我效能感、情绪智力、职业高原、职业承诺、职业倦怠、职业满意度、职业成熟度等等。如果将范围进一步扩展,把职业成功作为职业生涯管理理论的一部分的话,相关的研究就更为丰富。职业生涯管理是一个广泛的研究领域,从个人的角度讲,职业生涯管理就是一个人对自己所要从事的职业、要去的工作单位、在职业发展上要实现的目标等做出规划和设计,并为实现自己的职业目标而不断积累知识、开发技能的过程。从组织的角度讲,对雇员进行职业生涯管理,集中表现为帮助雇员制定职业生涯规划、建立各种适合雇员发展的职业通道,针对雇员的需求进行职业培训等。不论组织还是个人,职业生涯管理的目的都是获得职业成功。因此,研究职业成功,就不能忽视有关职业生涯管理的理论和研究。对职业成功进行研究,有两个视角十分重要:一个是心理学的视角,一个是社会学的视角。

### 1. 心理学视角

从心理学的角度研究职业成功,心理学家们着重关注的是两个大的方面:第一,职业成功的标准与测量。从1934年Thorndike提出了职业成功的客观标准,由此引发了大量的后续研究(如,Hughes, 1958; London & Stumpf, 1982; Judge & Bretz, 1994; Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990; Arthur & Rousseau, 1996; Sturges, 1999; Sullivan, 1999; Nicholson, 2000; Greenhaus, 2003; Heslin, 2003a; Gerard, 2003; Gunz & Heslin, 2005等)<sup>③</sup>,进一步探讨职业成功的客观标准都有哪些,用什么指标测量,获得客观成功是否一定导致主观成功感,主观成功怎样测量,客观成功与主观成功之间的关系如何,对职业成

就的主观感受如职业满意度包含哪些内容,从个人的角度看待职业成功与从组织的角度有什么不同等。第二,职业成功的影响因素。有关职业成功的研究文献里充斥着大量旨在预测并最终有助于职业成功的理论(如, Krumboltz, 1994; Eby, Butts & Lockwood, 2003);模型(如, Holland, 1997)和对职业干预计划的解释(如, Chartrand & Rose, 1996)。此外,还有很多研究调查了性别(如 Lyness & Thompson, 2000);个性(如, Seibert & Kraimer, 2001);教育(如, Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995);导师关系(如, Peluchette & Jeanquart, 2000)和职业策略(Judge & Bretz, 1994)等与“职业成功”有实证关系的因素<sup>④</sup>。

## 2. 社会学视角

社会学研究职业生涯当然也包括职业成功,与心理学不同的是它不是把个体作为研究单位,而是把职业群体作为研究单位,关注的不是个体的心理特征,而是社会结构、组织结构、教育体制对职业生涯、职业成功的影响。社会学家对职业选择和职业发展感兴趣的原因主要是由于职业选择和职业发展会造成经济社会地位的不平等以及职业的流动性。社会学家认为,职业可以决定一个人在社交活动、收入、财富以及生活风格方面的身份和地位。归纳社会学角度对职业选择及职业成功影响因素的研究,大致涉及以下方面:第一,代际之间的影响。年轻一代的职业选择和发展与其上一代有密切关系。年轻人所从事的职业与其父亲的相似程度使社会地位的不平等性从一代到另一代更为持久地保持下去。越是在传统的社会中,这种特点越明显。农业社会、工业社会,“子承父业”,一个人的职业地位、职业成功对家庭背景的依赖程度很高;而在现代社会中,代际之间的差异加大,个人的成功更依赖于自身的努力。第二,在学校所接受的教育是影响一个人的职业选择和职业成功的重要因素,学校的教育体制和制度,学校提供的课程、培训项目、教师和学校的资源对学生的兴趣和产生重要的影响。早期的职业教育、职业指导对学生未来的职业发展十分重要。例如,在德国小学生、中学生在很早的时候就被安排好了他们的职位发展的方向,那些学习成绩优秀的学生