

中国管理者职业生涯成功 主观感受研究

——基于适应性的视角

顾倩妮○著

中国管理者职业生涯成功 主观感受研究

——基于适应性的视角

顾倩妮○著



立信会计出版社

LIXIN ACCOUNTING PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

中国管理者职业生涯成功主观感受研究:基于适应性的视角/顾倩妮著. —上海:立信会计出版社,2016.6
ISBN 978-7-5429-5080-2

I. ①中… II. ①顾… III. ①职业选择—研究—中国 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 135112 号

策划编辑 黄成艮
责任编辑 黄成艮
封面设计 南房间

中国管理者职业生涯成功主观感受研究 ——基于适应性的视角

Zhongguo Guanlizhe Zhiye Shengya Chenggong
Zhuguan Ganshou Yanjiu

出版发行	立信会计出版社	邮政编码	200235
地 址	上海市中山西路 2230 号	传 真	(021)64411325
电 话	(021)64411389	电子邮箱	lxaph@sh163.net
网 址	www.lixinaph.com	电 话	(021)64411071
网上书店	www.shlx.net		
经 销	各地新华书店		

印 刷	江苏凤凰数码印务有限公司		
开 本	710 毫米×960 毫米	1/16	
印 张	15.25	插 页	1
字 数	199 千字		
版 次	2016 年 6 月第 1 版		
印 次	2016 年 6 月第 1 次		
书 号	ISBN 978-7-5429-5080-2/C		
定 价	42.00 元		

如有印订差错,请与本社联系调换

前 言

本书是笔者近些年来研究职业生涯成功问题的一个阶段性总结，内容之所以定位在适应性视角下的中国管理者职业生涯成功，是基于如下考虑：

第一，全球化的激烈竞争使组织的环境更加复杂和不确定，无边界职业生涯时代来临。中国大力提倡“大众创业，万众创新”，也是让全社会积极思考打破职业边界如何达成“职业成功”。2016年刚刚召开的“两会”提出倡导“工匠精神”，这从某种意义上是号召全社会重新思考“职业成功”。孔子曾说：“知之者不如好之者，好之者不如乐之者。”让工匠都有“工匠精神”，首先要保证“工匠”热爱自己的职业，对工匠职业成功能够认同。第二，职业成功研究起源并发展于西方。然而，职业生涯主观成功研究是一个与文化密切相关的命题，之前的研究没有从哲学层面深入探讨职业成功的东西方差异，本书首次在哲学层面进行探索性尝试。第三，中国正处在经济体制转型期，许多原有的政策和体制被打破，新出现的政策和体制又在试验期，处在变革的风口浪尖的管理者面临着很大的压力。追求职业生涯成功的管理者面临着巨大的困惑：究竟什么才是我心目中的职业生涯成功？缺乏对个人职业生涯成功主观感知的正确理解，会使管理者在追求职业生涯成功的路上体验不到成功的快乐，从而引发职业倦怠、频繁跳槽等现象。

因此，深入理解管理者的职业生涯成功的主观感受，对管理者本身及组织都有重大的意义。中国管理者职业生涯成功的主观感受受到中国文

化的哲学基础的深层次影响。因此,在对于中国哲学的深层次思考的基础上挖掘中国管理者的职业生涯成功主观感受的维度,以及如何才能提高管理者的职业生涯成功的主观感受,便构成了本书的重要议题。

本书的主要特点首先体现在对中国哲学中关于人的成功以及价值层面上不同的关怀趋向进行详细分析,以此探寻中国人职业生涯成功的哲学基础,这在职业生涯成功研究领域是一个探索性突破。其次,本书首次从适应性视角出发,寻找提高管理者职业生涯成功的主观感受的方法,适用于中国各个组织中的管理者。

本书分为八个章节。本书基于哲学反思、文献回顾深度访谈和调查问卷方式探索了中国管理者职业生涯成功的主观感受的维度。在此基础上,通过文献回顾、调查问卷等研究方法,深入挖掘了管理者职业生涯成功主观感受的形成机制,推导出“职业适应能力—职业适应绩效—职业生涯成功主观感受”这一逻辑路线,深入剖析了职业适应能力和职业适应绩效对职业生涯成功主观感受的影响机理,并对此进行了大样本的实证检验。

本书的主要结论如下:

(1) 中国情境下职业生涯成功主观感受维度的实证研究。职业生涯成功主观感受是个多维度的研究构念,分为儒家和道家两个维度:儒家维度包括家庭和谐、组织和谐和国家和谐;道家维度包括身心平衡、个人追求及其自由意志。

(2) 职业适应能力对职业适应绩效影响的实证研究。认知适应能力维度中,学习转移能力对职业适应绩效有正向影响,自我定义能力对职业适应绩效没有影响;调节情绪、运用情绪对职业适应绩效有正向影响,认知自我情绪、认知他人情绪对职业适应绩效没有显著影响;社会信息加工对职业适应绩效有正向影响,社会技能、社会意识对职业适应绩效没有显著影响。

(3) 职业适应绩效对职业生涯成功主观感受影响的实证研究。职业适应绩效对职业生涯成功主观感知的儒家维度(家庭和谐、组织和谐、国家

和谐)有正向影响,对职业生涯成功主观感知的道家维度(个人追求及其自由意志、身心平衡)有正向影响。

(4) 职业适应绩效在职业适应能力和职业生涯成功主观感受之间的中介作用。职业适应绩效在职业适应能力和职业生涯成功主观感受之间起中介作用。

作为职业生涯成功领域的一个探索性著作,本书是作者阶段性研究成果的一个梳理,更是作者未来对于该领域开展研究的起点,希望这个领域引起更多业界同仁的关注,也希望以此求教于学界的前辈、同辈以及后辈。

顾倩妮
2016年6月

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 问题的提出	1
1.2 研究目的和内容	3
1.3 研究意义	7
1.4 研究方法	9
1.5 研究的技术路线	12
1.6 本研究的结构安排	12
第 2 章 职业生涯成功理论述评	15
2.1 西方职业生涯成功的研究回顾	15
2.2 中国职业生涯成功研究回顾	18
2.3 评价	29
第 3 章 职业适应性相关理论述评	30
3.1 情绪智力	30
3.2 社会智力	38
3.3 适应性绩效	45
第 4 章 中国情境下管理者职业生涯成功主观感知维度的研究	55
4.1 研究目的	55
4.2 职业生涯成功的中西方哲学基础	56
4.3 职业生涯成功测量工具的编制	63

4.4	小结	76
第5章	管理者职业适应能力与职业生涯成功主观感知关系间中介效应的研究:理论推导与研究假设	77
5.1	研究目的	77
5.2	理论基础与研究假设	78
第6章	管理者职业适应能力与职业生涯成功主观感知关系间中介效应的研究:研究设计、变量测量与预调研	94
6.1	调查研究的意义	94
6.2	调查问卷的设计	95
6.3	研究变量的测量	99
6.4	预调研实施及结果	104
6.5	本章小结	120
第7章	管理者职业适应能力与职业生涯成功主观感知关系间中介效应的研究:大规模调研及模型验证	121
7.1	数据的获取、描述	121
7.2	样本数据质量评估	130
7.3	相关性分析	143
7.4	方差分析	145
7.5	假设检验	156
7.6	小结	175
第8章	研究结论与展望	179
8.1	研究结论	179
8.2	本研究的理论创新	191
8.3	研究结论对管理者职业生涯发展的启示	193
8.4	研究局限	195
8.5	未来研究展望	196

参考文献	198
附录	216
附录 1 某高层管理人员职业生涯成功主观感知访谈提 纲(简要)	216
附录 2 调查问卷(管理者职业生涯成功主观感知)	217
附录 3 调查问卷(职业适应性与职业生涯成功主观感知)	219
后记	230

第 1 章 绪 论

1.1 问题的提出

2010 年度《职场人士幸福感调查报告》^①[第八届中国 EAP(员工援助计划)]研究结果表明:员工的职位越高,其“幸福感”却下降。高层管理者的总体幸福感和生活幸福感均显著低于其他职群,这是本次调查的一个引人注意的结果。

《新闻晨报·人才周刊》联手智联招聘调查^②的结果显示,工作年限不同,职场心愿的排位不同,2012 年有 3~5 年和 5~8 年工作经验的职场人的 5 大职场心愿如表 1-1 和 1-2 所示:

表 1-1 3~5 年工作经验的职场人 2012 年 5 大职场心愿

愿望排列	愿 望	3~5 年工作经验
1	身体健康	55%
2	升职	38.1%
3	新工作	33.9%
4	放缓工作节奏	32.1%
5	加薪	21.2%

① 中德中智德慧企业管理咨询公司 2010 年 12 月 17 日发布。

② 2012 前 5 大职场心愿排列榜单,《新闻晨报》,2012 年 2 月 2 日。

表 1-2 5~8 年工作经验的职场人 2012 年 5 大职场心愿

愿望排列	愿 望	5~8 年工作经验
1	身体健康	55%
2	拥有心仪物件	38.5%
3	家庭幸福	33.1%
4	新工作	21.9%
5	升职	19.5%

结果发现,工作 3~5 年和 5~8 年的职场人都把身体健康作为职场第一心愿。工作了 3~5 年的职场人前五大职场心愿全部与职场最为亲密。最引人瞩目的是,放缓工作节奏开始进入前 5 大职场心愿。工作 5~8 年的职场人,心态逐渐放平稳。有 33.1% 的人把家庭幸福放在 5 大职场心愿之列。

英国著名哲学家罗素在他获得诺贝尔文学奖的著作《幸福之路》^①中提到:“幸福,部分和社会制度有关,部分和个人心理相关”。

2007 年末,我国曾因新法律的执行导致“买断工龄”的现象,因此出现了大规模的裁员;2008 年,全球金融风暴使得全球范围内无数员工的职业生涯受到影响。中国的企业在改革开放 30 年以来快速发展,目前大多数企业已经进入了维持阶段,为了增加组织的弹性和灵活性,组织结构再造、瘦身、扁平化、兼并、并购、裁员、外包等管理手段在中国逐一演绎,这种变化将使得自工业社会以来建立的传统职业生涯模式逐渐瓦解,新的无边界的职业生涯模式将日益成型和普遍化。

中国正处在经济体制转型期,许多原有的政策和体制被打破,新出现的政策和体制又在试验期,处在变革的风口浪尖的管理者不仅需要具备高超的管理技能,而且还必须有很强的压力应对能力和适应能力(李霞,2010)。对于管理者而言,存在两种迥异的现象:一类管理者在充满变化和压力的职业生涯中变得筋疲力尽,对于职业生涯成功的主观感受非常不

^① 罗素:《幸福之路》,中央编译出版社,2009 年 4 月。

好;而另一类管理者却能在高职业压力 and 变化下高效地工作,对工作充满热情,并且对于职业生涯成功的主观感受非常好。管理者在组织中的作用不言而喻,如果管理者的职业生涯成功主观感受良好,对于组织的发展及组织内员工的发展都会有巨大的促进作用。

越来越多的人在追求职业成功的道路上体验不到成功的快乐,反而感受到了难以名状的职业压力。这种现象引发了实践界和理论界的思考:中国管理者的职业生涯成功主观感受如何?如何才能提高中国管理者的职业生涯成功主观感受?

中国的传统文化与西方文化具有显著的差异。西方的职业生涯成功研究比中国成熟,但从中国情境出发,仔细探寻中国管理者的职业生涯成功主观感受的研究却并不多见。研究中国的管理者职业生涯成功主观感受,应当从中国的传统文化出发,探寻中国管理者职业生涯成功主观感受的根源,在此基础上深入理解中国管理者职业生涯成功主观感受的衡量维度,并且探寻如何提高中国管理者的职业生涯成功主观感受。在中国情境下进行本土化的研究,可以丰富国外已有的职业生涯成功理论,具有重要的理论意义与实践价值。

1.2 研究目的和内容

本研究旨在质性研究与国内外现有文献的基础上,就中国管理者职业生涯成功主观感知和从适应性的视角研究影响中国管理者职业生涯成功主观感受进行深入的剖析与探讨。

1.2.1 中国情境下管理者的职业生涯成功主观感知的两个维度:儒家与道家

通过分析西方文献的研究结果,结果发现,国外对职业生涯成功标准的分析基于西方的哲学基础。西方哲学强调主体与客体的关系问题,

强调二元性。因此,他们把职业生涯成功分为职业生涯的客观成功和职业生涯的主观成功。中国学者对于职业生涯成功的量化研究基本上是按照西方研究者的职业生涯成功主客观分类进行量化研究,只是样本运用了中国员工,在职业生涯成功的衡量指标方面贡献不大。刘宁和刘晓阳(2008)认为,由于不同的群体所处的环境不同,价值观不同,所以不同的群体对职业生涯成功的评价标准不同。周文霞(2006)认为,职业生涯成功不仅仅是个人所追求的职业发展目标,起着激发行为、导向行为的作用,同时也折射着一个社会的价值观念。中国学者在职业生涯成功的质性研究中提到职业生涯成功的“社会性因素”和“价值观因素”,但是并没有从哲学层面深入分析根本原因。中国与西方有着不同的哲学基础,因此,研究中国管理者的职业生涯成功主观感受的衡量指标,应该从中国的哲学基础出发,对中国管理者的职业生涯成功主观感受指标进行分析和分类。因此,本研究从中国管理者职业生涯成功的哲学基础出发,探讨中国与西方哲学的差异性,从根本上讨论职业生涯成功的根源,从而使得中国管理者的职业生涯成功主观感知的衡量指标具有深层次的哲学依据。

1.2.2 管理者的适应能力对管理者职业适应绩效的影响

很多研究运用不同的名称来定义“适应能力(Adaptability)”,例如,把它定义为“角色灵活性(Role Flexibility)”(Murphy & Jackson, 1999)以及管理新学到的经验的能力(Competence to Manage New Learning Experiences)(London & Mone, 1999; Savickas, 2005)。因此,“适应能力”由于与“灵活性(Flexibility)”和“全能的(Versatility)”这两个概念相似,在过去的文献中并没有被很好地定义,因此,对于它的测量也比较困难(Pulakos et al., 2000)。然而,尽管比较难以理解,“适应能力”对于个人职业适应绩效具有重要的作用。Savickas(2005)曾说过,“个人在整个职业生涯中所经历的,无论是成功应对极小的变动,还是成功应对很大的变动,

都需要有良好的适应能力。适应能力包括适应职业发展的任务,职业转换以及个人解决在工作中遇到的复杂的问题的能力。”

在质性的探索性研究中,本研究发现职业适应能力包括认知适应能力、情绪适应能力和社会适应能力三个部分,并且这三种职业适应能力对职业适应绩效有影响。因此,本研究致力于从适应性的视角来探讨职业适应能力对职业适应绩效的影响作用,希望能够对进一步完善职业适应绩效的影响因素的理论做出贡献。

1.2.3 管理者职业适应绩效对管理者职业生涯成功主观感知的影响

传统意义上的职业生涯成功意味着沿着组织层级阶梯逐步攀登直至登上组织层级的顶峰,与职位攀升相对应,薪水也不断增长。然而,在无边界职业生涯时代,管理者要想在竞争激烈的组织中生存和发展,必须增强自身的适应性。无论是工作场所变化、工作环境的变化还是工作任务的变化,管理者只有表现出良好的适应行为,才能在竞争中立于不败之地,从而获得职业生涯成功的主观感受。

方来坛、时堪、张风华和高鹏(2009)认为,在激烈竞争的当代社会,人们必须既投入工作角色又投入非工作角色。在组织环境内,人们经常要在多重角色中投入以达到工作期望;在家庭环境内,人们对工作有着越来越多的高要求和高期望,如外派工作、经常出差、在职学习等挑战,从而造成家庭的紧张关系。随着人们日益关注和打破多重生活角色、工作角色和家庭角色的界限,在工作中,员工必须把自我投入到工作角色中;在家庭中,员工也必须把自我投入到家庭角色中,并且力求达到工作——家庭平衡,进而给组织和个人带来积极的影响。这意味着,管理者提高个人的职业适应性为能够应该会对职业生涯成功主观感知有积极的影响。

Porter 和 Lawler(1967)基于角色理论的研究认为,良好的工作绩效

能够带来工作角色内、外的报酬,由此带来工作的满意度的提升。从角色理论出发,良好的工作绩效能够带来员工的工作满意度,即工作绩效能够有效地预测工作满意度。这意味着管理者提高了个人的职业适应性,会增强管理者职业生涯成功主观感知。著名心理学家罗伯尔说:“压力如同一把刀,它可以为我们所用,也可以把我们割伤。那要看你握住的是刀刃还是刀柄。”运用好了这把刀,也就意味着职业适应性很高。善于应对工作中出现的压力,能使管理者做到身心平衡,让管理者始终处于一个良好的状态。因此,本研究探讨职业适应性对职业生涯成功主观感知的影响,具有理论和现实意义。

1.2.4 管理者职业适应绩效在管理者职业适应能力和管理者职业生涯成功主观感知之间的中介作用

从20世纪80年代开始,商业战略、组织结构、生产流程发生了并继续发生着巨大的变化。这些变化有些来源于中国的制度变革,有些来源于经济全球化带来的全球竞争和组织结构的重组,总之,这些变化对当今的工作场所产生了深远的影响。当“大锅饭”和“铁饭碗”不复存在的时候,人们都在重新考虑如何获得职业生涯成功。达尔文曾经说过,“适者生存”,这意味着适应能力强的个体才能获得职业生涯成功,才能在职场上顺利的生存下来。管理者的职业适应性包括认知适应性(学习转移和自我定义)、情绪适应性(情绪智力)和社会适应性(社会智力)。管理者具备了职业适应能力,是否就一定能获得职业生涯成功?管理者具备了职业适应能力,只有表现为职业适应绩效之后,才能让管理者自我意识到自己如何把适应能力转化为行动,由此提高管理者自身的信心,并最终实现管理者的职业生涯成功。由此,我们引入了职业适应绩效作为职业适应能力和职业生涯成功主观感受间的中介变量,希望能够有效地解释职业适应能力与职业生涯成功主观感受之间的关系,了解如何提高管理者的职业生涯成功的主观感知。

1.3 研究意义

1.3.1 研究的理论意义

1.3.1.1 职业生涯成功主观感知衡量指标的进一步延伸

在国内,人力资源管理的研究集中于绩效、薪酬和战略人力资源管理等领域,对于职业生涯领域的关注并不多,而职业生涯领域的研究主要集中在战略与规划、组织社会化、组织职业生涯管理活动等方面,对于职业生涯成功的研究并不丰富(刘宁,2011)。

目前,国内研究职业生涯成功主要分为两个方面:

1) 运用质性研究的方法对中国职业生涯成功指标进行衡量。

刘宁和刘晓阳(2008)指出,不同群体在价值观及社会环境上的差异,导致他们对于职业成功的评价标准也各不相同,同时,“总收入水平”、“晋升次数”、“职业满意度”、“工作——家庭平衡”是影响职业生涯成功感知的重要指标。周文霞(2010)运用质性研究方法,将职业成功观分为九个类别,然后她根据西方文献对于职业生涯成功的划分方式,将九个类别抽象和概括,得到外在报酬、内在满足与和谐平衡作为职业成功观的三维结构。高婧和杨乃定(2011)把员工的职业成功感分为5个维度来测量:工作场所和谐感、工作压力感、工作——家庭平衡感、物质薪酬、职级地位。

2) 运用量化方法研究职业生涯成功主观感知的影响因素

研究表明,职业生涯客观成功(薪酬和晋升)能够预测职业生涯成功的主观感知;人格特征(比如内部控制点、自尊、乐观主义)对职业生涯成功的主观感知具有预测作用;人际网络与职业生涯成功的主观感知也呈正相关;年龄、经验和职业投入也与职业生涯成功主观感知正相关(周文霞,2006)。

职业生涯成功主观感受与个人的价值观紧密相关,文化对个人职业价值观的影响很深。通过对职业生涯成功主观感知的文献进行综述,发现职

业生涯成功主观感知的研究会运用深度访谈等方法抽取职业生涯成功主观感受的衡量指标,但是对于这些衡量指标,要么是简单地进行合并,要么是按照西方的方法进行归类,几乎没有从中国传统文化和哲学的层面进行深入讨论并分类的研究出现。

因此,本研究试图首次对中西方哲学的源头、西方哲学“二元性”与中国哲学“一元性”的差异探索、以及儒家和道家在价值层面上不同的关怀趋向进行深入细致的分析,进而对中国情境下管理者职业生涯成功主观感知进行维度划分,丰富职业生涯成功理论。

1.3.1.2 从适应性的角度来研究职业生涯成功主观感受

伴随企业经营环境的日益动态化,组织变革和环境不确定性使得员工自身的适应性成为必不可少的一项能力。越来越多的研究者提出应当将员工的适应行为纳入绩效考核和管理的范畴(孟晓斌,2009)。全球一体化、科技进步以及环境的不确定性不断增强使得员工必须不断增强自身的适应性来保持自己职业生涯成功的持续性。适应性绩效与任务绩效和周边绩效不同,它既包括了前两种绩效的基本特征,又考虑了员工对工作和环境的适应性特征,并且测量时采用了行为指标,而不是运用结果指标,这使得适应性绩效更加具有开放性和适应性。适应性绩效不是对传统任务绩效和周边绩效模型的否定,而是在动态环境下对绩效概念的发展和补充。它不仅拓展了绩效模型的新维度,而且要求任务绩效和周边绩效本身也增加适应性的内容。即:一方面,适应性绩效要求在绩效管理体系中加入员工适应性的考察内容,另一方面,要求原有任务绩效和周边绩效指标,也应该充分考虑环境动态性特点,减少静态固化的数字目标,增加动态变化考核内容。研究表明,个人对环境的适应与工作绩效和职业生涯成功主观感知正相关(周文霞,2006)。除了个人对环境的适应之外,本研究首次探讨了管理者职业适应能力对管理者职业生涯成功主观感知的显著预测作用,丰富和完善了从职业适应性的角度研究职业生涯成功主观感知的理论研究。