

职业生涯

管理的结构及其
关系研究

龙立荣 / 著

刘华山 主编

心理学研究系列



Research on Psychology

华中师范大学出版社

Research on Psychology

Research on Psychology

心理学研究系列/刘华山主编

职业生涯管理的结构 及其关系研究

龙立荣 著

华中师范大学出版社
2002年·武汉

(鄂) 新登字 11 号

图书在版编目 (CIP) 数据

职业生涯管理的结构及其关系研究/龙立荣著.

—武汉: 华中师范大学出版社, 2002.4

(心理学研究系列/刘华山主编)

ISBN 7-5622-2553-2/F·130

I. 职… II. 龙…

III. 企业管理: 人事管理—研究

IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 026140 号

职业生涯管理的结构及其关系研究

© 龙立荣 著

华中师范大学出版社出版发行

(武昌桂子山 邮编: 430079)

新华书店湖北发行所经销

华中理工大学印刷厂印刷

责任编辑: 黄 明

封面设计: 新视点

责任校对: 崔毅然

督 印: 姜勇华

开本: 850×1168 1/32

印张: 6.5 字数: 151 千字

版次: 2002 年 4 月第 1 版

2002 年 4 月第 1 次印刷

印数: 1—2 000

定价: 13.00 元

本书如有印装质量问题, 可向承印厂调换。

序 言

改革开放以来二十多年期间，特别是上个世纪 90 年代以来的短短十多年期间，随着科学技术与经济的快速发展以及社会生活的巨大进步，我国心理学事业正在发生着日新月异的变化。高校中设置的心理系科由“文革”前少数几个，增长到今天的 30 多个。而且心理学专业已突破了主要设于师范院校的模式，突破了只为教育实践服务的传统的狭隘范围，迅速向社会生活各个领域及相关专业渗透。心理学受业人员及从业人员急剧增加；各种专业的、半专业的心理学书刊摆上了普通民众的书架；社会上形形色色的心理咨询服务机构在指导人们的生活中发挥着或大或小的作用。种种迹象表明，由于政治安定、社会繁荣诸方面的巨大进步，久经磨难的我国心理学事业终于有了一个日益稳定和宽松的发展环境，进入了历史上最好的发展时期。

这是一种合乎规律的现象。心理学思想的形成，与人们探索自身心理奥秘的兴趣、与各个民族的哲学传统以及相关学科的进步有关；而心理学事业在一个国家与地区的发展、普及以至在民众生活中扎根，却有赖于该国家与地区经济相当程度的发展、社会民主进程的推进与人文精神的培育。有人说，对于经济落后、生活贫穷的国家，心理学是不必要的“奢侈品”；对于民主受到践踏的社会，心理学是惹麻烦的“诱惑物”，此话大体不错。实际上，一个经济发达、政治民主、关心人民生活品质改善的社

会，既对心理科学研究如何为生活实践服务提出要求，又为心理学事业的发展提供物质的、技术的与社会环境方面的优越条件。

心理学事业的繁荣之所以成为社会现代化进程的伴生物，与心理学自身的特殊性质有关。荆其诚教授曾谈到：“心理学兼有自然科学与社会科学的双重性质，这就使得心理学在现代科学体系中处于极为有利的地位。”（荆其诚：《现代心理学发展趋势》第4页）由于心理学家力图用科学的方法研究人性以造福于社会，这就决定了，除了为人们提供关于理解人的心理与行为的知识体系外，心理学对现代社会的重要影响，还在于它极力倡导科学态度，张扬人文精神。

先说科学态度的倡导。心理学自它从哲学母体中分离之日开始，就表现出力求成为一门规范科学的顽强努力。为了树立自己的科学形象，心理学一度甚至不惜牺牲本学科一定的研究广度。虽然这种“力图使心理学更加自然科学化”的方法论观点给本学科带来许多问题，但在这一努力的过程中，毕竟有许多心理学家，具有比较成熟的技术路线和公认的学术标准，坚持严格的实验设计，重视客观证据，追求专业化、精确化、数量化，对从自然科学中借用来的研究方法做了很有价值的精炼、改造和创新工作。更为重要的是当心理学应用于教育、管理、商业、医疗等各个生活领域时，也把这些研究方法及科学态度带到这些领域。例如，积极提倡把科学方法应用于教育研究的人，大多是一些专业的心理学家，或是成了心理学家的教师。这就使得这些领域的研究与实践，摆脱了流于经验描述与单纯思辨的状况，提高到一个更加科学、更加高效的水平。

再说人文精神的张扬。鉴于过去一些有影响的心理学派别或者忽视人的价值，或者贬低人的价值，上个世纪后半叶兴起的人

本主义与超个人心理学，大力张扬人文精神，重视人的自由与尊严，关注人的精神层面，主张心理学要研究人的本性、需要、情感、价值、潜能、创造力、自我实现，探索人的存在及生活意义，提倡一种追求超越与神圣的精神生活方式，以抗衡现代社会那种喧嚣浮躁、物欲至上的生存状态。这些派别所积累的心理知识，对于弥补自然科学取向的心理学的不足，对于多层面地了解人性以及指导现代人的生活，都有一定的积极意义。

国家现代化、社会现代化，离不开人的现代化，离不开人的科学素质、人文素质的提升。心理学在利用本学科优势，运用本学科理论、观点、方法、技术服务于人类、造福于社会方面应当而且可以有所作为。华中师大心理学系同仁们立足于学科长远发展的需要，决心从基础工作做起，包括有计划地选派青年骨干教师到国内外著名学府访学进修，攻读博士学位，前后持续七八年之久。这些青年教师在导师的精心指导下，宵衣旰食，勤学精思，广泛吸纳，收获丰硕，如今已都学成回系。现将他们的博士论文经修改、扩充后以“心理学研究系列”为名结集出版。这套丛书共包括8部学术著作：周宗奎的《儿童的社会技能》探讨了小学儿童社会技能的主要表现、发展特点及其相互关系，并提出了关于儿童社会技能的结构方程模型；张爱卿的《动机论：迈向21世纪的动机心理学研究》以动机问题研究的历史发展过程为线索，对有影响的动机理论要点加以提炼概括，并从人类行为的内部、外部和自我调节中介过程三方面建构一个整合性的动机理论模型；佐斌的《师生互动论：课堂情境中师生互动的心理学研究》运用教育社会心理学的独特视野，对课堂情境中师生互动的特点和主要影响因素进行了微观研究，并依据研究发现对当前的基础教育理论研究和实践提出了建议；郭永玉的《精神的追寻：

超个人心理学及其治疗理论研究》对超个人心理学这一西方心理学的新学派进行整合性研究，追溯超个人心理学的诞生背景和学术渊源，试图揭示其基本理念、主要理论和治疗模型，评价这一学派的贡献与有关的争论；江光荣的《班级社会生态环境研究》致力于揭示教师教育风格、班级社会心理环境与学生发展之间的关系；研究结果深化了此领域的理论认识，更对多方面的学校教育改革，尤其是学校心理辅导的实施提供了实践上的指引；龙立荣的《职业生涯管理的结构及其关系研究》揭示了职业生涯管理的结构及其内部各因素之间的关系，并编制了具有较高信度与效度的问卷；熊哲宏的《皮亚杰理论与康德先天范畴体系研究》深入地阐明了皮亚杰理论与康德先天范畴体系的内在联系，以便进一步科学地把握皮亚杰理论的理论渊源、学科性质、基本特征及未来发展方向；周治金的《汉语歧义消解过程的研究》通过一系列的实验研究，比较系统地探讨了语言歧义消解过程中的抑制机制，并用统一的认知机制对语言歧义消解问题进行解释。这些研究内容涉及理论与实证研究、基础研究与应用研究，大多选题新颖，视野开阔，内容厚实，具有较强的学术性与创新性，体现了青年博士们探索真理的锐气以及这一学术方队的整体学术活力。

“未觉池塘春草梦，阶前梧叶已秋声”，在虚度了许多平凡而又平庸的岁月后，蓦然发现自己也到了为别人写序的年龄。除了发些人生感慨外，只有昂首奋起，刻苦自励，追赶心理科学发展的前沿，为发展祖国心理学事业尽自己的绵薄之力。

刘华山

2002年6月于武昌

目 录

序言	(1)
前言	(1)
1 文献综述	(5)
1.1 职业生涯的概念辨析	(5)
1.2 组织职业生涯管理研究进展	(9)
1.3 自我职业生涯管理研究进展	(20)
2 问题提出与研究的总体构想	(29)
2.1 国内外研究尚存在的问题	(29)
2.2 研究的总体构想及假设	(30)
2.3 研究方法与研究思路	(38)
3 组织职业生涯管理结构研究	(40)
3.1 组织职业生涯管理问卷的编制与试用	(41)
3.2 组织职业生涯管理问卷的修订	(47)
3.3 组织职业生涯管理问卷结构的验证性因素分析	(55)
3.4 组织职业生涯管理问卷的信度和效度	(62)
3.5 小结	(68)
4 自我职业生涯管理的结构研究	(69)
4.1 自我职业生涯管理问卷的编制与试用	(69)
4.2 自我职业生涯管理问卷的修订	(76)

4.3	自我职业生涯管理问卷结构的验证性因素分析	(88)
4.4	自我职业生涯管理问卷的信度和效度	(101)
4.5	小结	(109)
5	职业生涯管理及其与相关变量的关系研究	(110)
5.1	效果性变量问卷的质量研究	(110)
5.2	职业生涯管理与效果性变量的关系研究	(119)
5.3	组织职业生涯管理对自我职业生涯管理 的影响研究	(129)
5.4	心理因素变量问卷的质量分析	(131)
5.5	影响自我职业生涯管理的因素研究	(135)
5.6	小结	(139)
6	人口学变量对职业生涯管理的影响研究	(140)
6.1	研究目的	(140)
6.2	研究方法	(140)
6.3	研究结果	(142)
6.4	讨论	(144)
7	综合讨论与总结论	(154)
7.1	综合讨论	(154)
7.2	总结论	(159)
7.3	今后研究工作建议	(160)
7.4	本研究的应用价值	(162)
参考文献		(165)
附录 I 调查研究问卷		(183)
附录 II 近四年的研究成果		(191)
后记		(194)

前 言

西方在 20 世纪 50 年代末 60 年代初提出职业生涯管理的概念。当时，经济形势较好，雇员与企业关系比较和谐，企业职员对不同等级的高级职位需求增长，金字塔式的组织结构为员工的发展和晋升也提供了可能性。于是，企业在进行人力资源规划时，尽可能考虑人的职业发展变化通路，给员工提供较多的提升和锻炼机会，以开发人的潜力，留住员工的心，降低离职率。然而，到了 20 世纪八九十年代，企业竞争日趋激烈，许多老牌企业新的经济形势下不仅停滞不前，而且还大量裁员。这一方面使得企业员工提升、自我完善的追求遭受严重的打击，另一方面也动摇了原来建立起来的组织职业生涯规划体系。而许多高科技企业，由于竞争加剧，环境的不确定性增加，也经常要面对被兼并、甚至破产、倒闭的压力。

对于企业来说，谁拥有了一流的人才，就拥有一流的竞争力。企业的困惑是：如果不注重职业生涯管理，可能留不住人才；如果进行职业生涯管理，由于组织扁平化，员工在组织中的升迁职位数量（特别是管理人员）又十分有限；而且一旦员工跳槽，组织的损失比较大。如何重新审视组织职业生涯管理，成为管理学家十分关心的话题。

对于变化中的组织与员工关系，有些心理学家从心理契约（psychological contract）的角度研究了雇佣双方的心理策略变化。

过去,组织变更速度较慢,雇佣双方都比较稳定,雇员以忠诚、遵从和努力作为条件而换来工作稳定感,组织给个人较多的发展机会,以留住员工。但随着组织变更加快,组织破产、兼并增多,雇员对组织失去了以往的信任,对工作缺乏安全感,他们不再像以前那样努力。另一方面,为了使企业保持竞争力,组织又需要雇员更努力地工作,以更充沛的精力帮助企业去竞争、去创新、去发展。这一严峻的现实要求组织行为研究者和实践者不得不对调整中的心理契约问题予以考虑,采用合理的措施来达到组织和个人各自的目标。通常,将心理契约分成两种:一是关系契约 (relational contract),二是交换契约 (transactional contract)。关系契约注重长期、相互满足的发展关系,而交换契约注重短期、相互的现实利益平等交换 (Hall & Moss, 1998)。经过裁员等的打击,较过去而言,员工更注重交换契约,以保护自己的利益。但组织又需要稳定的高素质人才,如何在满足员工交换契约的同时,增加关系契约的内容,留住组织所需要的人,是组织的一个重要问题。而组织给予员工的职业生涯管理,可能会有助于满足人的关系契约,达到留住人、激励人的目的。一般认为,组织职业生涯管理的价值,主要在于留住优秀人才,发展优秀人才,吸引优秀人才,应对组织及环境的变化,实现可持续发展。许多成功组织的经验恰好说明了这一点,如 Hewlett-Packard, Xerox, Hannaford Brothers。国内有些前卫的企业也在尝试着实施职业生涯管理,比如有的企业提出丰厚的待遇吸引人,真挚的感情留住人,辉煌的事业发展人,这里的感情留住人、事业发展人就与职业生涯管理有直接关系。

出于对企业是否能长期提供工作岗位的忧虑,员工不得不考虑自己的职业前景。一方面,员工感受到有必要接受职业生涯指

导；另一方面，员工感到需要发展自身的能力，以保证可以继续被雇用。Hall 和 Moss (1998) 认为，现在，自我职业生涯管理越来越重要，而且与过去相比，从观念到内容都有变化。具体地说，职业生涯管理主体在发生变化，职业生涯发展将主要由个人管理，而非组织管理；职业生涯发展是连续学习，是自我导向的，是关系式的，在挑战性的工作中进行；发展不一定是正式的培训，不一定是向上流动。Blau (1999) 认为，组织的动荡和变革，将会使得个人对职业的承诺相应地加强，以保持自己的竞争力。自我职业生涯管理的重要性对个人来说，关系到个人的生存质量和发展机会；对于组织来说，意味着保持员工的竞争力，意味着增加组织在变化莫测的情景中生存和发展的空间。

在我国，职业生涯管理还是新生事物。但随着全球经济一体化进程的加快，人才的竞争会更加激烈，国外企业既有技术优势，又有资本优势，还有管理优势，对我国国有企业、民营企业、事业单位人才的吸引力是很大的。特别值得一提的是：当今社会是知识经济的社会，知识在整个经济增长中占有十分重要的地位，而知识的生产、经营又主要靠优秀的人才来进行，因此如何留住人才，开发人才，吸引人才，直接关系到我国企业是否有竞争优势，是否能生存、发展和壮大。我们相信，要真正使我国的企业在竞争中成长，国外先进的管理思想和技术也将在我国管理中应用，可以想象，伴随着我国市场经济体系的不断完善，我国的员工和组织也会面临与国外类似的问题。那么，职业生涯管理能否为组织所接纳？能否为员工所喜爱？能否为组织和员工的发展创造活力？这是需要进行研究的问题。

此外，信息技术的发展，使得管理呈现出新的特征：由于许多组织实施了管理信息系统，组织内部信息沟通变得相对迅速、

准确，因此，作为连接高层和低层管理者的中介或纽带的中层管理者作用下降，使得中层管理职位迅速减少。由于知识在创造利润中的作用加大，优秀的知识员工的地位也迅速提升；过去，有想法，没有资本，难于建立有竞争力的企业；现在，资本相对富裕，迫切需要找到最高的回报，急于寻找回报领域，出现了风险资本（venture capital），只要有可能呈现出高额回报，就会有资本的鼎力支持。更重要的是，这些知识是潜藏在优秀员工的脑中，可以被开发，也可能被埋没；可以在此组织产生效益，也可能迅速地流动到其他组织，甚至知识主体可以获得独立的经营权。因此，信息时代，如果管理不能贴近人，就会出现较高的人员流动性，这种流动性对员工是增值的，但对于组织则更多是损值。国外职业生涯管理的具体内容和方式都已经或将要发生变化，比如，过去常用的职业生涯通路（career path）在现今意义就小了，因为组织扁平化趋势使得高级职位减少；过去注重纵向发展，现在可能要以横向发展为主；过去注重丰富工作经验，现在得不断做专业提升，以维持已有职位的竞争力。如何将职业生涯管理的先进思想和理念与我国企业发展的实际联系起来，使我国的职业生涯管理既科学又现实，是我国管理者应该探索的问题。

此外，由于我国的社会、经济、文化背景与西方不同，那么，在新的时代背景下，职业生涯管理的内涵是什么？影响职业生涯管理的因素是什么？如何使个人和组织更好地适应不断变化的社会环境？这些都是需要解决的问题。结合时代特点和社会文化背景来研究职业生涯管理，对于迎接加入世界贸易组织后，我国的组织管理、人力资源开发都有重要的理论和实践意义。

1 文献综述

由于职业生涯概念的复杂性，加上西方所使用的词汇差异比较大，因此在介绍国内外职业生涯管理研究前，先对职业生涯及职业生涯管理概念做些澄清。

1.1 职业生涯的概念辨析

职业生涯是社会学、心理学、经济学、教育学等多个学科的研究对象，不同学科分别从不同的角度进行研究。社会学强调社会分工对社会发展的意义，强调职业随着社会的发展而出现的职业流动规律及其对社会阶层变化的影响（郑杭生，1994）。经济学重视从事各种职业的劳动者数量和质量对经济的影响，以及经济发展的特点对职业需求类型及数量的影响，是从经济发展与就业的关系来研究的，以就业和失业为中心（卢福财，1997）。教育学则研究人如何更好地根据自身的特点，结合社会提供的就业机会，选择一个合适的职业，进而接受职业教育，为成功就业作准备（朱启臻，1996）。心理学对职业的研究与教育学、管理学研究有所重叠，它注重两个方面：一是个人如何认识自己，如何认识职业，然后选择一个最佳的职业，并进入职业生活；另一方面，在个人进入职业领域后，为了进一步地适应个人（指经验、工作价值观、年龄、家庭生活）和社会的变化，如何不断地加强

对职业生涯发展的管理,以变(自我提升)应变,更好地维持自己在劳动力市场的竞争力(游黎丽玲,1993)。前者与教育学有交叉,因为其目的都是要使学生能获得理想的职业,而且在个人发展的时间上也是重合的;但心理学原理是教育学的基础,这种目标主要是在学校教育阶段通过心理辅导课程和活动而实现的;后者则与管理学有关,涉及到人的动机激励和潜能开发,是组织行为学研究的问题。

在职业心理学发展之初(1908),当时社会发展相对稳定,一个人进入某职业之后,基本上不大改变,故当时经常用的词语是职业,英文即 occupation 和 vocation,与社会学的职业基本上是一个概念,是人们为获得生活来源而从事的某种工作,是谋生的主要手段。Parsons (1908)就是用的职业指导(vocational counseling)。随着社会的发展,社会变更加快,相应地,职业稳定性降低,为体现这种变化,人们用英文 career 的频率增加。occupation 和 vocation 均翻译成职业,一致性较高,career 一词的译法争议较大。有人将其译成职业(仇海清译,1992;白利刚,方俐洛,凌文轻,1996);有人将其译成事业生涯(孙彤,1990);有人将其译成事业(游黎丽玲,1993);也有人将其译成职业生涯(程社明,1999);还有人将其译成生涯(邱美华等,1997;张添洲,1993)。从英文辞典上看,career 本身的含义也比较丰富,原意是道路、轨迹,衍生为生涯、人生、事业。由于 career 本身的多义性,如果仅仅从字面上来区分哪种翻译的优劣,往往会比较困难。如果从职业心理学的历史发展角度来审视,也许会更好确认。

从本质上看,该概念在职业心理学中的使用,主要是为了适应社会变化,以区别于传统的职业概念。career 概念的发展经历

了几个阶段：起初（20 世纪 50 年代末 60 年代初），由于职业的使用居于主导，故与职业概念等同混用，突出事业，以区别于生活。随着 career 一词使用频率的增加，运用该词的发展性理论处于优势地位（主要是 Super 的职业生涯发展理论），该词突出发展的含义逐步为人们接受，这时（20 世纪 60 年代至 70 年代中期），将 career 理解成“变化的职业”逐步处于主导。虽从特定的时刻看，career 与职业（occupation 和 vocation）相似，但 career 更加注重发展性，强调职业的变化，即一个人一生可能会多次变化职业，故译成职业生涯或事业生涯更合适。从 20 世纪 70 年代后期开始，是 career 概念发展的第三阶段，这时，西方不仅仅是强调职业生涯过程，还主张将职业生活与其他生活如休闲、退休等发展统一起来，故取人生、生涯之意较合适。这种观点的代表人物在职业心理学领域是 Super（1976，1984），在组织心理学领域是 E. Schein（施恩，1978）。随着人们的基本生活水平的极大改善，工作作为谋生手段的工具性价值地位下降，职业既是手段，更是目的，因此国外目前流行的理解是生涯。从上面的论述可以看出，对 career 的翻译无所谓对错，各种翻译均是对不同时代人们的 career 特点的合适反映。故对其内涵的理解应建立在所处时代人的职业发展实际的基础上。

由于我国实行市场经济较晚，在职业选择中，过去很少从人的差异角度去考虑，突出服从组织需要，重视分配。在实际工作中，不重视对人的潜力开发。随着改革向纵深发展，计划经济的思维方式和工作制度也在变革，对人的主动性更加重视。其具体表现是：首先取消了大学生统一分配，将分配改成自主就业，双向选择；其次是企事业单位人事制度上，逐步放松了过去稳定的终身雇佣制，允许部分人员流动，为职业的多次选择创造了条

件；而现在更是鼓励流动，实行下岗分流政策，使职业变更更加容易。

根据本研究的构想，结合我国现阶段经济发展对人的职业发展状况关注的程度，研究认为，职业生活在我国谋生作用还很大，而且现在职业变换速度也较快，只有少部分人处于事业和生活很好结合的阶段。本研究认为 career 取职业生涯之意较为合适，与 Super (1957) 早期观点相似。将职业生涯定义为一个人终生经历的所有职位的整体历程。此概念听起来似乎是指对个人一生的职业生涯管理，其实这只是个误会，因为持职业生涯发展观的心理学家特别强调职业生涯发展的阶段性和可变性，人很难在某一时刻规划自己的一生，只不过为了强调职业生活是一个不断发展变化的过程，他们才用了个体现职业变化的概念。在某一特定时间段，职业生涯管理 (career management) 可理解成职业管理 (occupational management)。职业生涯管理包含两重含义：一是组织针对个人和组织发展需要所实施的职业生涯管理，称为组织职业生涯管理 (organizational career management)；二是个人为自己的职业生涯发展而实施的管理，称为自我职业生涯管理 (individual career management)。

1.2 组织职业生涯管理研究进展

组织职业生涯管理通常有两种目的，即作为培养后备员工的重要措施，以及满足员工发展需要，留住员工的重要手段。具体地说，一是制定职业生涯管理政策 (Sugalski & Greenhaus, 1986; London et al., 1999)，支持或鼓励员工自我职业生涯管理，培养有竞争力的员工；二是通过这种活动，体现出对员工利