

东华·学术研究文丛

易变性

STUDY OF
PROTEAN
CAREER PATH

职业生涯 路径研究

符谢红◎著



企业管理出版社

ENTERPRISE MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

东华·学术 research 文丛

易变性职业生涯路径研究

符谢红 著

企业管理出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

易变性职业生涯路径研究 / 符谢红著. —北京:
企业管理出版社, 2014. 9

ISBN 978 - 7 - 5164 - 0928 - 2

I. ①易… II. ①符… III. ①职业选择—研究
IV. ①C913. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 202120 号



书 名: 易变性职业生涯路径研究

作 者: 符谢红

责任编辑: 丁 锋

书 号: ISBN 978 - 7 - 5164 - 0928 - 2

出版发行: 企业管理出版社

地 址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 邮编: 100048

网 址: <http://www.emph.cn>

电 话: 总编室 (010) 68701719 发行部 (010) 68414644

电子信箱: bankingshu@126.com

印 刷: 北京通天印刷有限责任公司

经 销: 新华书店

规 格: 170 毫米 × 240 毫米 16 开本 12.5 印张 205 千字

版 次: 2014 年 9 月第 1 版 2014 年 9 月第 1 次印刷

定 价: 59.80 元

序

符谢红同志是我的博士生，在其攻读博士学位期间，她对学术的热爱，为人的朴实，对科学真理追求的执着给我留下了深刻的印象。她在完成繁重的行政工作和教学任务的同时出色地完成了学位论文，并最终成书。我作为她的导师感到由衷的高兴。

本书是符谢红同志博士学位论文成果的总结，选题来源于目前正在进行的跨国研究项目：“现代职业生涯的跨国比较”，她参与到该项目的研究中，并已经积累了大量中外文献资料以及这一领域的研究方法和研究工具。

职业生涯环境变化导致以工作安全感为主的传统职业生涯心理契约已经向以增强员工的受雇能力为基础的新的心理契约转变。员工更频繁地在组织的不同部门间流动，甚至不同组织和不同专业间流动。人们的职业生涯需要随着时间、环境变化随时进行调整，而不像过去是按比较固定的线路和方向发展。这样的生涯更多的是由个人而非组织控制和发动的。这些变化使得经典的职业生涯理论不再能很好地解释和指导职业生涯。在霍尔（Hall）提出易变性职业生涯的概念后，国外易变性职业生涯的研究成为热点，而在我国相关的研究尚处于起步阶段。

国外易变性职业生涯的研究已大量涌现，研究工具和方法也较为成熟，但尚未形成完整的系统理论。特别是由于不同国家的文化和经济发展水平的差异，使得这一研究的实证结果产生很大差异。在我国，由于经济体制的变革，在职员工（特别是年青一代）的职业生涯理念正在发生深刻变化，易变性职业生涯理论所描述的现象已经在我国大量涌现。本著作以易变性职业生涯理论的基本思路为基础，根据我国的实际情况，构建易变性职业生涯路径依赖的理论模型，修正国外调研量表，选取典型样本，进行实证研究，得到了一系列创新成果。例如该著作构建了一种路径描述的定量方法并给出了实

际算例；又对“路径替代的外力影响”进行了深刻的实证分析，等等。这些成果具有很好的现实解释性，也清晰地刻画了易变性职业生涯的特征，界定了易变性职业生涯和传统职业生涯的区别。无疑，这些成果对于上述跨国研究项目是一个非常重要的补充。

该著作除了上述理论贡献以外，更重要的是对开发我国人力资源具有重要的现实价值：

(1) 易变性职业生涯对企业的人力资源管理实践提出挑战。组织应关注员工职业态度的这些变化，并分析其原因，进而改变组织人力资源管理政策以适应这种变化趋势，为实现企业战略服务。

(2) 著作中构建的职业转移模型，给出了易变性职业生涯变动规律的定量分析方法，揭示了人才成长规律，这将有助于激发人力资源潜力的开发，为组织培养重点人才提供信息支持，也可以为个体自我职业指导提供依据。

(3) 职业生涯的路径依赖理论分析了第一份工作对未来职业发展的重要性及其机理，指导个体慎重选择第一份职业。对已有工作经历的个体，职业生涯的决策要不断审视路径依赖的影响。这样才能清楚未来面对的制约因素，选择更好的机会。

综上所述，该著作紧跟前沿，深入探讨易变性职业生涯的路径演变规律，其主体内容形成了逻辑严谨的完整理论体系，研究成果具有创新性，具有重要的实际应用价值。因此我相信，无论是企业的管理人员，还是员工个体都能从该书中获得收益。

戴昌钧

东华大学旭日工商管理学院教授

2013年12月

摘 要

经济全球化使许多组织进行组织结构的大变革,以应对全球市场高度竞争带来的挑战。一方面在组织内按等级序列升迁的竞争空前激烈,另一方面由于科技进步产生了新的、无法预测的各种工作选择。人们的职业生涯随着时间、环境变化随时进行调整,而不像过去是按比较固定的线路和方向发展。这些变化使得员工的职业生涯在职业成功的标准、心理契约、职业流动模式、职业生涯管理责任方面都有了完全不同的改变。美国学者 Hall 用“易变性”来描述这种职业生涯并致力于该领域的研究。传统的组织职业生涯理论已不适用于新的职业现象,国外关于易变性职业生涯的研究不断涌现。

本研究着重回答以下几个问题。当传统职业生涯向易变性职业生涯转变,国内员工的职业态度是否在改变?当经典的职业生涯理论不再有效解释职业生涯现象,传统职业路径表征方式不适合反映易变性职业路径的特征,易变性职业路径如何表征其规律?当个体的职业生涯不断随着环境改变时,职业路径依赖是否存在?其机理又是什么?当外力作用产生路径替代,在易变性职业生涯中,这些外力是什么?这些问题构成了本文的研究主线。本研究以易变性职业生涯的现状研究为前提,以易变性职业生涯的路径描述为基础,以易变性职业生涯的路径依赖研究为重点,并探索性研究职业生涯的路径替代原因及条件。

基于上述分析,本文按以下内容展开:

(1) 易变性职业生涯的现状研究。

本研究首先对国外职业发展模式从传统到易变性的演变进行梳理总结,提出易变性职业生涯出现机理。其次,在理论分析我国易变性职业生涯产生的背景及其宏观条件的基础上,通过实证和案例对比分析易变性职业态度,以检验假设。

(2) 易变性职业生涯路径的描述与表征。

本研究对传统职业生涯路径描述的相关研究进行梳理,结合易变性职业生涯的特点,归纳凝炼了易变性职业生涯路径的描述和表征,并进一步通过实证方法探索易变性职业生涯路径规律的定量描述。该定量描述是基于职业生涯发展混沌理论,将易变性职业生涯看成随机过程,运用马尔可夫链模型,选取资深营销人员的职业生涯路径为研究样本,建立易变性职业生涯转移模型。

(3) 易变性职业生涯的路径依赖研究。

本研究把路径依赖理论引入职业生涯领域,重点探索职业生涯路径依赖的适用性及其机理,在建立描述性模型的基础上建立框架模型。路径依赖理论不否认路径替代现象的出现,本研究通过对样本的质性分析,探索性研究职业生涯路径替代的原因、条件和个人努力,构建路径替代外力模型。

通过对上述内容的详细研究,本文得出以下结论:

(1) 中国已经具备了易变性职业生涯产生的背景环境,传统的职业生态态度已经改变,易变性职业生涯已经产生。易变性职业生涯产生的机理是个体对环境改变的适应性反映。由于个体所身处的环境有明显差别,易变性职业生涯与传统职业生涯的某些特征可以是交叠的。

(2) 易变性职业生涯路径较为复杂,我们可以用轨迹客观描述其表象规律,也可从能力发展的角度表述职业生涯路径,还可以将其作为一个复杂体,借鉴混沌理论来描述。

职业转移模型较好地描述易变性职业转移的多样性和复杂性。通过实证检验其对样本特征的解释性较好。

(3) 理论推理和实证检验显示路径依赖理论适合应用于解释易变性职业生涯的规律。职业生涯路径依赖定义为:职业生涯发展的路径很大程度取决于职业生涯的首个工作,一旦开始职业生涯,职业生涯路径便呈现前后连贯、相互依赖的特征。职业生涯路径依赖的机理可以表述为:递增收益、不完全的劳动力市场和初始工作的局限性导致路径依赖,进一步讨论,职业生涯路径依赖是追求个人利益的行为结果。数据分析结果显示路径依赖的比例显著大于非路径依赖的比例,实证支持职业生涯路径依赖的存在。

(4) 职业生涯路径依赖分为三种类型:组织依赖、行业依赖和职业依赖。此外,把不属于这三类依赖的职业生涯路径定义为路径替代。在易变性职业

生涯中,从整体上职业依赖大于行业依赖,行业依赖大于组织依赖。三类路径依赖不完全相互孤立,具有交集:职业依赖与组织依赖相互独立;组织依赖包含行业依赖;职业依赖和行业依赖因伴随出现而具有相关关系。

(5) 路径替代外力模型由离职原因、具备条件和个人努力组成。路径替代的离职原因也可分为主观和客观两大类:主观原因包括职业规划、工作、收入和工作环境;客观原因包括组织原因、忠告鼓励、机会和宏观因素。路径替代具备条件可分为内部条件和外部条件两大类,内部条件包括:相关经验积累、相关知识积累、元能力和个人特质。外部条件包括:职位空缺、人际网络、机遇和资金。个人努力分为长期努力和短期努力两大类。长期努力包括:筹集资金、非正式学习、正式学习、积累人脉和提高能力。短期努力包括调查市场、面试表现、计划、休整准备和主动寻找机会。

本研究的创新点包括以下几个方面:

(1) 对易变性职业生涯产生的机理进行探索研究及本土化验证,同时对国外易变性职业倾向量表在国内的运用进行微调,把易变性职业态度细分为四个维度。这是对易变性职业生涯理论的有益补充。

(2) 解决了职业生涯路径依赖定量描述的难题,对依赖的界定方法具有客观性和可重复性,为职业生涯路径依赖的表述和分析打下基础。

研究建立职业生涯路径依赖理论的描述性模型,并进一步运用专属人力资本理论对职业生涯路径依赖进行分类及梳理其相互关系建立框架模型,还构建了职业生涯路径替代外力模型。这些理论模型探索了职业生涯路径依赖研究的新领域。

(3) 研究运用随机过程模型,构建定量的职业转移发展模型和职业转移来源模型。特别是职业转移来源模型,追溯职业生涯历史,运用列矩阵来表述来源概率,通过马尔可夫逆运算求得均衡,在定量反映易变性职业生涯路径特征方面属于创新。

关键词: 职业生涯路径; 易变性职业生涯; 职业转移模型; 职业生涯路径依赖; 职业生涯路径替代

ABSTRACT

Economic globalization brings about intensive competition in the global market. As a result, organizational structure is changed. While the competition of promotion within the organization is intensive, more unpredictable new jobs arise with the advancement in science and technology. Career path is shaped more according to the environment over time than development along with the fixed line and direction. As a result, the standard of career success, the psychological contract, the career mobility patterns and the career management responsibilities are completely changed. Hall used “protean career” to describe this new career and commitment to the study of the field. While classical organizational career theories do not apply to the new phenomenon of career, overseas study on the protean career is emerging.

In this book, the following questions were tried to be explored. When the traditional career shift to protean career, have the career attitudes of the employees in China changed? When the classic career theory is no longer valid to explain the phenomenon of career and the characterization of traditional career path can not reflect the characteristics of protean career path, what kind of characterization is suitable for protean career? When the individual's career changes with the environment, does the career path dependence exist? What is the mechanism of career path dependence? When the external force generated path alternation of protean career, what are these forces? These issues constitute the main line of the study. Our study focuses on protean career path dependence, explores the causes, conditions and individual efforts of career path alternation, based on characterization of protean career, and studies of the present situation of protean career as a prerequisite.

Based on the above analysis, the main research contents were as follows:

(1) Study on present situation of protean career.

At first, the generation mechanism of protean career was proposed after combing the developmental course of shift from traditional to protean career. We then theoretically analyzed the generation background and macro environment of protean career in China. Through empirical and case study, comparative analysis of the protean career attitudes was used to test hypothesis.

(2) Description and characterization of protean career path.

Based on its characteristics, the description and characterization of protean career were summarized concisely through combing traditional career path characterization. Furthermore, a quantitative characterization of protean career was explored by empirical study. Based on stochastic theory, the mathematical patterns were set up to reveal protean career transformation law. Tracking randomness of the protean career by using the Markov chain, the protean career mobility model was set up by giving Senior marketing employees as the application of the model.

(3) Research on protean career path dependence.

Focusing on exploring the applicability and Mechanism of career path dependence, path dependence theory was introduced into the field of career. A framework model was set, based on a descriptive model. As path dependency theory did not exclude the phenomenon of path alternation, the causes, conditions and individual efforts of career path alternation were explored to build the external force model of path alternation by qualitative analysis.

Conclusions were drawn as follows:

(1) With the environmental background fit for protean career, traditional career attitude has changed and protean career is arising in China. The generation mechanism was the individual adaptive response to environmental change. Because of significant differences of their environment due to the different national, industry, job, geographical area of individuals, some characteristics of the traditional career and protean career overlapped.

(2) Protean career path is complicated. Protean career can be characterized by track diagram, it can also be described from the aspect of ability development. Moreover, as a complex system, it can be described by using chaos theory.

The protean career mobility model described the variability and complexity of protean career, and reflected the relationship of related jobs better. Empirical study showed that the protean career mobility model explained the characteristics of the sample.

(3) Theoretical reasoning and empirical tests show the path dependency theory suitable for the interpretation of the career characteristic. Career path dependence was defined as: career development path largely depended on the first job, once you started a career, career path would have coherent, interdependent characteristics. The career path dependent mechanism can be expressed as follows: increasing returns, imperfect labor market and the limitations of the initial job lead to path dependence. Finally, the career path dependence is the result of the pursuit of individual interests. Empirical studies support career path dependence. The results showed that the proportion of path dependence was significantly higher than the proportion of path alternation.

(4) Career path dependence can be divided into three categories: organization dependence, industry dependence and vocation dependence. The path which did not belong to these three categories defined as the path alternation. The proportion of vocational dependence is higher than that of industry dependence, and the proportion of industry dependence is higher than that of organization dependence in protean career. These three categories had intersections: Occupational dependence was uncorrelated with organization dependence; organization dependence includes industry dependence; Occupational dependence was correlated with industry dependence.

(5) External force framework model of career path alternation consists of three parts: the reason of demission, conditions and individual efforts. Reasons of demission can be divided into two categories: subjective reasons and objective reasons. Subjective reasons include career planning, work, income and work environment. Objective reasons include organizational reasons, advice and encourage, opportunities and macroeconomic. Conditions for path independence can be divided into two categories: internal and external. Internal conditions include relevant experience, knowledge, income, meta-competency and personal qualities. External conditions include job open, interpersonal networks, opportunities and funds. Individual efforts

can be divided into long-term efforts and short-term efforts. Long-term efforts include fund-raising, informal learning, formal learning, accumulated contacts and increased capacity. Short-term efforts include marketing research, performance in the interview, planning, rest and prepare, and looking for opportunities.

The innovative points of this book were as follows.

(1) The generation mechanism of protean career was explored and tested by empirical research. At the same time, the questionnaire used to measure protean career orientation was tailored for Chinese. As a result, protean career orientation was subdivided into four dimensions. This was a useful complement to the protean career theory.

(2) Our research solved the problem of quantitative description of path dependence, and laid the foundation for the description and analysis of the career path dependence.

Descriptive model of protean career path dependence was set up after analyzing the applicability of the path dependence theory for career. In addition, based on classification of specialized human capital theory, the career path dependence was divided into three categories and their mutual relations were discussed. Furthermore, external force model of protean career was set by qualitative study. Our study constructed a theoretical model of the career path dependence, which is a conceptual innovation in the field.

(3) Using stochastic theory, quantitative protean career mobility model was set up. Career Source model expressed the probability of sources by column matrix from the aspect of career source, then the matrix obtained balance by the inverse of the Markov which is methodology innovation to quantitatively reflecting characteristics of protean career.

Keywords: Career path; Protean career; Career mobility model; Career path dependence; Career path alternation

目 录

第1章 绪 论	1
1.1 研究背景及意义	1
1.1.1 研究背景	1
1.1.2 问题的提出	2
1.1.3 研究意义	3
1.2 研究主题及研究方法	4
1.2.1 研究主题	4
1.2.2 研究方法	5
1.3 研究内容与创新	8
1.3.1 研究内容	8
1.3.2 研究的创新性	10
第2章 现有研究与评述	12
2.1 核心概念的界定	12
2.1.1 职业生涯定义综述	12
2.1.2 职业生涯路径定义辨析	13
2.2 易变性职业生涯研究综述	15
2.2.1 易变性职业生涯与传统职业生涯的不同	15
2.2.2 易变性职业生涯与无边界职业生涯的不同	17
2.2.3 易变性职业生涯的相关研究	18
2.2.4 小结评述	22
2.3 职业生涯依赖性的研究现状及评述	23
2.3.1 经济学视角的相关研究	23

2.3.2	管理学视角的相关研究	25
2.3.3	小结评述	26
2.4	本章小结	27
第3章	我国易变性职业生涯现状研究	28
3.1	我国易变性职业生涯产生的逻辑推理	28
3.1.1	国外易变性职业生涯的演变	28
3.1.2	易变性职业生涯出现机理：对环境改变的一种适应	30
3.1.3	我国职业生涯环境总体分析	31
3.2	实证研究一：上海营销类资深人员职业态度分析	32
3.2.1	研究目的和内容	32
3.2.2	实证研究设计	33
3.2.3	易变性职业态度的描述性统计分析	34
3.2.4	职业成功定义讨论	37
3.2.5	职业生涯态度量表的信度和效度检验	38
3.2.6	探索性因子分析	39
3.2.7	因子验证	42
3.2.8	易变性职业态度维度分析	43
3.2.9	结论与意义	44
3.3	实证研究二：易变性职业生涯是否取代传统职业生涯——案例 分析	45
3.3.1	公司的环境背景	45
3.3.2	研究方法	45
3.3.3	数据分析	47
3.3.4	易变性职业态度讨论	49
3.3.5	职业成功定义讨论	52
3.3.6	结论与启示	53
3.4	本章小结	55
第4章	易变性职业生涯路径的描述与表征	56
4.1	职业生涯路径的相关理论与研究评述	56

4.1.1	经典的职业生涯发展阶段理论	56
4.1.2	职业发展阶梯研究	58
4.1.3	职业发展路径表征	60
4.2	易变性职业生涯路径描述	64
4.2.1	基于流动模式变化的多向性轨迹表征	64
4.2.2	基于心理契约变化的能力发展描述	65
4.2.3	基于混沌理论的路径描述方法	67
4.3	实证研究: 基于马尔可夫链的职业发展路径的转变规律	68
4.3.1	职业转移的马尔可夫链模型	69
4.3.2	研究设计与样本解释	73
4.3.3	营销职业转移发展概率模型实证	75
4.3.4	营销职业转移来源概率模型实证	78
4.4	本章小结	81
第5章	易变性职业生涯路径依赖模型	83
5.1	路径依赖理论及其职业生涯路径描述的适用性分析	83
5.1.1	路径依赖内涵与外延	83
5.1.2	职业生涯路径依赖理论的适用性分析	86
5.1.3	职业生涯路径依赖定义及机理研究	89
5.2	职业生涯路径依赖分类的理论基础	92
5.2.1	组织专属人力资本	92
5.2.2	行业专属人力资本	93
5.2.3	职业专属人力资本	93
5.3	易变性职业生涯路径依赖框架模型的建立与研究假设	94
5.3.1	路径依赖框架模型	94
5.3.2	组织依赖、行业依赖和职业依赖的关系分析	96
5.3.3	易变性职业态度对路径依赖的影响	97
5.4	本章小结	98
第6章	研究模型与理论假设的实证分析	100
6.1	实证研究设计	100

6.1.1	研究内容设计	100
6.1.2	数据处理方法	101
6.1.3	统计方法的使用	101
6.2	路径依赖假设检验	105
6.2.1	描述性统计分析	105
6.2.2	总体路径依赖显著性检验	106
6.2.3	组织依赖显著性检验	107
6.2.4	职业依赖显著性分析	108
6.2.5	行业依赖显著性分析	109
6.3	路径依赖类别的独立性检验	110
6.3.1	独立性检验设计	110
6.3.2	独立性检验结果	111
6.3.3	结果分析	120
6.4	路径依赖的影响因素回归分析	121
6.4.1	研究假设与变量解释	121
6.4.2	路径依赖 Logistic 回归模型分析	123
6.4.3	主观总体依赖影响因素多元回归模型分析	126
6.4.4	路径依赖易变性职业态度独立样本 T 检验	129
6.5	本章小结	135
第 7 章	职业生涯路径替代的质性研究	137
7.1	路径替代的质性研究设计	137
7.1.1	研究方法与研究工具	137
7.1.2	研究对象与抽样方法	138
7.1.3	信度检验	139
7.1.4	资料分析	140
7.1.5	理论构建	141
7.2	路径替代分析与结论	143
7.2.1	路径替代离职原因分析	143
7.2.2	路径替代具备条件分析	145
7.2.3	路径替代个人努力分析	148

7.3 路径替代转移类型分析	150
7.3.1 转移类型及概率	150
7.3.2 转移类型的转移原因、条件及个人努力分析	151
7.4 本章小结	154
第8章 结论与展望	156
8.1 主要工作与结论	156
8.2 研究结论的理论与实践意义	159
8.3 研究的局限性与展望	162
8.3.1 研究的局限性	162
8.3.2 研究展望	163
参考文献	164
附 录	173
附录1 Briscoe 和 Hall 的易变性职业态度量表原文及翻译	173
附录2 职业生涯发展态度的问卷	174
附录3 职业成功调研问卷	175
附录4 职业路径访谈提纲	178
后 记	180