



中青年经济学家文库
ZHONGQINGNIAN JINGJIXUEJIA WENKU

可雇佣能力与职业成功 及其关系研究

邹小玲 / 著

KE GUYONG NENGLI YU ZHIYE CHENGGONG
JIQI GUANXI YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

中青年经济

河南理工大学博士基金项目（项目编号：SKB2014-12）

可雇佣能力与职业 成功及其关系研究

邹小玲 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

可雇佣能力与职业成功及其关系研究/邹小玲著. —北京:
经济科学出版社, 2014. 8

(中青年经济学家文库)

ISBN 978 - 7 - 5141 - 5009 - 4

I. ①可… II. ①邹… III. ①企业 - 雇佣劳动 - 劳动
关系 - 研究 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 213432 号

责任编辑: 李 雪
责任校对: 王肖楠
责任印制: 邱 天

可雇佣能力与职业成功及其关系研究

邹小玲 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京万友印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 15 印张 200000 字

2014 年 9 月第 1 版 2014 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 5009 - 4 定价: 48.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

序 言

伴随着科技进步和经济全球化的进程加快，组织内外的环境发生了翻天覆地的变化，在多元化的雇佣形式驱使下，传统的终身雇佣和长期雇佣制度逐渐在组织发展过程中淡出了历史的舞台，曾经依靠对雇主的忠诚来获得安全雇佣的模式已经变得越来越虚幻，人们还能依靠什么来作为职业生涯发展的支柱呢？学术界从20世纪30年代就开始了关于职业成功影响因素的静态探究；进入20世纪90年代，人们对于职业成功的研究开始关注客观和主观的评价标准；进入21世纪，要想在快速变化的职业环境中始终保持独特的竞争力，可雇佣能力的不断成长是否就是维系职业生涯持续发展的动力和源泉呢？那么弄清楚可雇佣能力的内涵、职业成功的评价标准以及可雇佣能力与职业成功之间的关系就是当今人力资源管理和职业生涯领域的难点问题。

邹小玲在北京交通大学攻读博士学位期间，根据自己的研究兴趣，选择了“可雇佣能力与职业成功及其关系研究”作为她的博士论文选题。在后续的研究中，作者以组织变革和职业生涯无边界化趋势作为研究背景，以进入职场的员工为研究对象，从职业发展动态视角对可雇佣能力、无边界职业生涯倾向的职业成功以及可雇佣能力与职业成功的关系进行了研究。在顺利通过博士论文答辩后，邹小玲又根据博士论文评议以及答辩委员们提出的宝贵意见和建议，对其博士论文进行了认真修改和完善，最

后形成了这本专著。值此著作出版之际，我欣然为其作序。

第一，本研究拓展了可雇佣能力的研究内涵。目前学术界对人力资源领域的的能力范畴的研究多集中在就业能力、胜任能力和职业能力方面，概念混淆交叉现象非常突出。作者从职业生涯动态发展的视角出发，提出可雇佣能力其实是一个可以贯穿雇员终身职业生涯乃至整个生命周期的概念，而就业能力、胜任能力和职业能力其实就是可雇佣能力在职业生涯发展不同阶段的具体体现，因此将就业能力、胜任能力和职业能力有机纳入可雇佣能力的研究范畴，清晰地理顺了就业能力、胜任能力、职业能力与可雇佣能力的关系。

第二，本研究为巩固新型雇佣关系找到突破点。传统的雇佣关系建立在共同信任和相互承诺的基础上的，强调以忠诚为核心的情感依赖关系。新型的雇佣关系建立在买卖双方讨价还价的基础上，强调以雇佣为核心的金钱交易关系。这种新型的雇佣关系，使得组织和个人都更加关注可雇佣能力的不断成长。本研究围绕可雇佣能力与职业成功的关系进行研究，得出了可雇佣能力是职业成功的前因变量的结论，因此建立以提升可雇佣能力为前提的雇佣关系：一方面为雇员提供了职业发展的空间；另一方面也为组织建立激励机制、留住人才提供了有效保障，将使组织和个人各取所需，从而有效实现“双赢”。

第三，本研究有助于为提升国家竞争力寻求新的发展方向。近年来，大学生就业难的社会现状一度使得人们将矛头指向高等教育，对我国高等教育培养的人才质量进行质疑。其根本原因在于过去“唯分数论”的教育体制的根深蒂固，再加上近年来高校教育体制改革的速度赶不上社会发展对人才需求的速度，因而使得高校培养的人才与社会需要的人才出现了严重脱节的现象，导致了可雇佣能力缺失。然而人才的培养不仅仅是高等教育的责任，本书所研究的以职业成功为导向的可雇佣能力开发，强调个人、家庭、学校、社会在可雇佣能力开发中的作用，这一研究思路有助于为提升国家竞争力寻求新的发展方向。

正所谓学海无涯，与所有学术研究工作一样，这部专著中自然也存在许多的不足和值得进一步探究的内容，作为邹小玲的导师，希望她能够在未来的学术研究中有更多新的研究成果面世。



2014年8月21日

前 言

现代企业扁平化的组织结构变革趋势引发了无边界管理思想,交易型的雇佣关系使得终身雇佣和长期雇佣制度逐渐淡出了历史的舞台。曾经依靠对雇主的忠诚换来的安全雇佣模式已经变得虚幻莫测,为了探寻支持雇员职业生涯发展的动力源,本书基于无边界职业生涯发展的视角,以进入职场的雇员作为调研对象,对职业发展视角的动态可雇佣能力、无边界职业生涯倾向的职业成功以及可雇佣能力与职业成功的关系进行了研究。

本书共分为8章,其主要内容如下:

第1章绪论部分从选题背景、研究问题以及研究方法、技术路线和结构安排等方面对全文的写作思路做了系统介绍。

第2章对可雇佣能力与职业生涯的理论及相关研究进行了综述,并对可雇佣能力与职业成功关系的研究现状进行了述评。

第3章对可雇佣能力与职业成功的研究量表进行了设计和修订,并对信效度进行了检验,同时对调查结果进行了描述性统计分析。

第4章从职业发展的视角对以工作年限/工龄作为职业生涯发展阶段的划分标准进行了可行性分析,对可雇佣能力的内涵进行了重新界定,并利用回归模型对动态可雇佣能力模型进行了拟合,得出可雇佣能力随着职业生涯动态发展而呈现“S”曲线变化的趋势的结论。

第5章对职业生涯无边界的背景、内涵、特征和倾向进行分析,并且利用SPSS软件对影响职业成功的相关因素的显著性进行了方差分析。

第6章利用SPSS和AMOS软件分析了可雇佣能力与职业成功关系的直接效应和中介效应,验证了可雇佣能力是职业成功的前因变量的假设。

第7章在树立科学职业成功观的基础上,从职业成长期和职业发展期两个方面对可雇佣能力的不同开发主体提出了相应的建议。

第8章对全文进行了总结,同时指出了论文的创新点、研究中存在的局限性和未来的研究方向。

本书运用了文献研究法、逻辑推理法、因子分析法、回归分析法、方差分析法和结构方程等研究方法,数据处理过程中利用了EXCEL、SPSS和AMOS等统计软件。

论文的主要创新点有:(1)提出了以工作年限/工龄作为职业发展阶段的划分标准;(2)基于职业发展的动态视角对可雇佣能力内涵进行了界定,提出可雇佣能力是贯穿整个职业生涯的概念,可以涵盖就业能力、胜任能力和职业能力三大范畴;(3)通过实证分析得出可雇佣能力是职业成功的重要影响因素,验证了可雇佣能力是职业成功的前因变量的结论,因而对以职业成功为导向的可雇佣能力开发研究提供理论支持。

邹小玲

2014年7月

目 录

第1章 绪论	1
1.1 选题背景和研究问题	1
1.1.1 选题背景	1
1.1.2 主要研究问题	3
1.2 研究的目标、内容和意义	5
1.2.1 研究的目标和内容	5
1.2.2 研究的意义	5
1.3 研究方法和技术路线	9
1.3.1 主要研究方法	9
1.3.2 研究的技术路线	10
1.4 研究的结构安排	11
第2章 相关理论及文献综述	13
2.1 可雇佣能力理论及相关研究	13
2.1.1 可雇佣能力的概念界定	13
2.1.2 可雇佣能力的构成模型	16
2.1.3 可雇佣能力的研究方法	21
2.2 职业生涯理论及相关研究	23
2.2.1 相关概念界定	23
2.2.2 职业生涯理论回顾	29

2.2.3 职业生涯理论的研究方法	37
2.3 可雇佣能力与职业成功的关系研究	41
第3章 可雇佣能力与职业成功的研究设计	43
3.1 研究工具	43
3.1.1 可雇佣能力构成维度及量表	43
3.1.2 职业成功评价标准及量表	48
3.2 研究过程及分析	53
3.2.1 可雇佣能力量表修正及指标体系构建	53
3.2.2 职业成功评价量表及指标体系构建	57
3.2.3 正式测试量表质量分析	59
3.3 调查结果的描述性统计分析	72
3.3.1 性别比例分布情况	73
3.3.2 年龄结构分布情况	73
3.3.3 学历结构分布情况	74
3.3.4 月收入分布情况	75
3.4 本章小结	76
第4章 职业发展视角的可雇佣能力研究	77
4.1 职业发展阶段的划分标准	77
4.1.1 雇员职业发展目标分析	78
4.1.2 职业发展阶段的重新界定	79
4.2 可雇佣能力动态变化模型构建	84
4.2.1 动态可雇佣能力的内涵界定	84
4.2.2 可雇佣能力的结构模型及假设	87
4.2.3 可雇佣能力变化趋势分析	92
4.3 可雇佣能力动态模型的拟合	96

4.3.1 逻辑斯蒂增长曲线模型	96
4.3.2 模型假设及相关参数	97
4.3.3 可雇佣能力动态模型及其平衡条件	98
4.3.4 基于逻辑斯蒂模型的回归分析	99
4.4 本章小结	100
第5章 无边界职业生涯倾向的职业成功研究	102
5.1 职业生涯无边界化及其倾向分析	102
5.1.1 职业生涯无边界化背景分析	102
5.1.2 职业生涯无边界化的内涵	110
5.1.3 职业生涯无边界化倾向测量	113
5.2 无边界职业成功的影响因素分析	115
5.2.1 影响因素的相关分析	116
5.2.2 影响因素的差异分析	118
5.3 本章小结	137
第6章 可雇佣能力与职业成功的关系研究	139
6.1 可雇佣能力与职业成功关系的直接效应分析	139
6.1.1 因子分析	140
6.1.2 相关分析	143
6.1.3 回归分析	144
6.2 可雇佣能力与职业成功关系的中介效应分析	147
6.2.1 逻辑分析	147
6.2.2 方差分析	151
6.2.3 路径分析	169
6.3 本章小结	172

第7章 基于职业成功导向的可雇佣能力开发建议	173
7.1 树立科学职业成功观	173
7.1.1 职业成功标准多元化, 关注内在的主观感受	174
7.1.2 职业成功阶段动态化, 关注职业的长远发展	175
7.1.3 职业生涯角色的成功, 关注工作与家庭和谐	177
7.2 可雇佣能力开发建议	181
7.2.1 可雇佣能力开发主体	181
7.2.2 职业成长期的可雇佣能力开发	183
7.2.3 职业发展期的可雇佣能力开发	186
7.3 本章小结	189
第8章 结论和展望	191
8.1 研究的基本结论	191
8.2 本研究的创新点	195
8.3 研究中存在的局限性	196
8.4 未来的研究方向	197
附录1 可雇佣能力与职业成功的调查问卷(预试版)	199
附录2 可雇佣能力与职业成功的调查问卷(正式版)	204
参考文献	208
后记	225

第 1 章

绪 论

1. 1

选题背景和研究问题

1. 1. 1 选题背景

随着信息技术和经济一体化的发展,组织结构发生了剧烈的变化,开始出现信息化、全球化、分散化、虚拟化和多元化等形式。新型的灵活化、动态化的组织形式从根本上瓦解了长期雇佣关系存在所需要的稳定的组织基础,人们的职业生涯也经历了深刻的转变。

1. 多元化的雇佣形式使得传统雇佣制度淡出历史舞台

从 20 世纪 90 年代开始,一方面,企业组织为了在快速变化的市场中获得效益,各组织不得不降低交易成本,以美国 IBM、北欧航空公司为首的大型企业率先废除了金字塔型的管理层模式,于是组织结构扁平化的浪潮迅速席卷全球。越来越多的组织开始使用裁员、重组和外包战略,越来越多的组织采用弹性的雇佣制度,如短期雇佣、非全日制工、派遣工、外包工、临时工等多元化的雇佣形式迅速得到企业组织的青睐。这种多元化的雇佣形式,既可以保留核心员工,又可以雇佣一定数量的弹性或短期员

工,从而保持所需劳动力规模的灵活性。另一方面,信息技术高速发展导致国际国内环境的瞬息万变,不仅催生了自由职业者和自我雇佣者,更使得各种企业联盟、战略合作、网络团队、虚拟组织以及项目小组等新型组织如雨后春笋般涌现,伴随着国有企业改制的阵痛,传统的终身雇佣和长期雇佣制度在企业发展中逐渐退出历史的舞台。曾经依靠对雇主的忠诚来获得安全雇佣的模式已经变得越来越虚幻,那么人们还能依靠什么来作为职业生涯发展的支柱呢?

2. 职业生涯无边界化引发人们对职业成功的重新思考

在多元化的雇佣形式的驱使下,员工在组织内的不同岗位和不同组织间的流动性大大增强。这种频繁的职业流动使得雇员的职业生涯不再仅仅局限于单一组织,而是在多个岗位和多个组织间流动,人们的职业边界变得越来越模糊。1994年亚瑟(Arthur)在《组织行为学报》(Journal of Organizational Behavior)的特刊上首次将“超越某一单一雇佣范围设定的一系列工作机会”界定为无边界职业生涯^①,这个概念的出现,在理论和实践界很快引起了广泛的共鸣,或许是因为它恰好出现在一个对职业前途不确定的时代,已经成为一个颇具影响的概念。这种无边界的职业生涯使得组织和雇员没法维持长期稳定的雇佣关系,雇主不再为雇员提供职业成长和发展的投资保障,雇员对组织不再有归属感和忠诚感。曾经被人们看重的乃至用来衡量职业成功的外在标准,如组织内部的任职年限、工作地位、晋升空间、工资增长等,在无边界的职业生涯中开始失去了往日的吸引力,显得不再那么重要了。人们更在乎自身的职业发展和职业成长,为了获取满意的职业发展空间、高额的物质利益以及其他的职业目标,人们乐意在不同的组织和职业间流动。那么进入无边界职业生涯时代,人们对职业追求和对职业成功的判断标准是什么呢?在多元化的雇佣

^① Arthur M. B., The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. Journal of Organizational Behavior [J]. 1994, 15 (4): 295 - 306.

形式下又该如何实现呢?

1.1.2 主要研究问题

问题一：可雇佣能力内涵及可雇佣能力水平的衡量

雇佣形式多元化的无边界职业生涯的时代，传统的经验和理论已经不再适用于指导人们职业生涯的发展，也不再成为人们职业追求的目标了，人们不断从实践领域和理论研究中寻求能够维系职业生涯不断发展的动力和源泉。作为一个教育实践者和理论研究者，笔者从早期的素质测评教育领域逐渐进入到胜任能力和就业能力的研究领域，在孜孜以求地探索和追寻的过程中，欣喜地涉猎到可雇佣能力的研究领域。因为传统的以忠诚换来的长期雇佣已经没有了生存空间，为了得到雇佣机会并实现职业生涯发展，雇员必须不断提升个人的职业竞争力，从而获得被雇佣的可能性和挖潜雇佣潜能。这种可雇佣能力就是支持雇员的职业生涯不断发展的动力源。然而可雇佣能力是从西方意译过来的概念，在我国尚处于初步研究阶段，有些学者将其完全等同于就业能力，有些学者混淆了就业能力、胜任能力、职业能力和可雇佣能力之间的关系，对各自的内涵也没有明确的界定。笔者在对可雇佣能力的内涵进行界定和剖析的过程中，如获至宝地发现可雇佣能力其实是一个可以贯穿雇员终身职业生涯乃至整个生命周期的概念，依据这个思路大胆猜想可雇佣能力似乎应该是个能够包含就业能力、胜任能力和职业能力的概念。那么如何用理论和实证分析来验证这个猜想并对可雇佣水平的高低进行衡量呢？这是本研究需要解决的第一大问题。

问题二：职业生涯阶段划分及职业成功的评价

传统的职业发展理论认为在进入职业领域前，人们接受来自家庭、学校乃至社会的教育和熏陶，这一切都会影响到人们的职业兴趣和职业选择，达到一定的雇佣年龄的雇员就会沿着获取岗位、胜任岗位要求、实现职

业能力成长从而走向职业成功乃至结束职业生涯的发展轨迹来完成职业生涯的这个历程,因此采用年龄为标准将职业划分为不同的发展阶段,采用客观的外在评价标准来判断职业成功。然而进入无边界职业生涯时代,进入就业年龄的雇员不再局限于单一组织,不再是一岗定终身,人们会依据自己的职业兴趣不断在组织内外流动,人们的职业阶段不再仅仅依靠年龄就可以判断了。进入无边界职业生涯时代,人们对于职业成功的感知逐渐弱化了在单一组织内部的地位、工资水平以及晋升等传统标准,更多地关注职业竞争力和自身职业能力的成长。如果年龄不适合于无边界职业生涯阶段划分的标准,传统的客观职业成功标准也被弱化了,那么进入无边界职业生涯时代,用什么标准可以代替年龄来作为职业阶段的划分标准呢?又有什么标准可以用来评价雇员的职业成功呢?这是本研究需要解决的第二大问题。

问题三:可雇佣能力与职业成功的关系

通过前期的研究发现,西方一些国家已经将可雇佣能力的研究和开发上升到国家战略层面的高度,提升可雇佣能力已经成为国家宏观层面实现人力资源开发的新形式。一些发达国家在可雇佣能力开发方面的公共政策和管理活动十分活跃,相关实践活动也日益产生了很好的社会和经济效益,特别是在促进就业和提高人力资本投资效率方面发挥了重要的作用,对提升国家的竞争力有了非常重要的影响。近年来,我国学者谢晋宇、宋国学等在可雇佣能力内涵和可雇佣能力开发方面开创了国内相关研究的先河,谢晋宇(2011)^①提出可雇佣能力不仅在宏观层面对国家人力资源开发提供了新的支点,在中观层面为企业培训提供了新的视角,同时还在微观层面对个人的职业生涯成功提供了新的衡量标准。但对于可雇佣能力与职业成功之间的关系并没有深入进行理论研究和实证分析,那么如何从微观层面探讨可雇佣能力与职业成功的关系,以及如何以职业成功为导向进行可雇佣能力开发就是本研究要解决的第三大问题。

^① 谢晋宇.可雇佣能力及其开发[M].上海:上海人民出版社,2011:35.

1.2

研究的目标、内容和意义

1.2.1 研究的目标和内容

本研究主要是基于无边界化职业生涯的视角,通过分析可雇佣能力的内涵和职业生涯成功的评价标准,进而采用理论分析、调查研究以及实证研究等方法对可雇佣能力与职业成功的关系进行探讨,其目的是想证实可雇佣能力是影响职业成功的重要因素的猜想,进而将可雇佣能力作为职业生涯成功的前因变量来分析,最终探析以职业成功为导向的可雇佣能力开发途径和策略。

研究的主要内容包括:第一,通过对可雇佣能力和职业生涯的相关文献进行回顾和述评,提出本书准备研究的问题;第二,基于无边界职业生涯的视角,对可雇佣性的内涵进行界定,探析可雇佣能力水平衡量指标及其动态变化趋势;第三,通过理论、调查和实证分析的方式对职业生涯无边界化视角的职业成功评价指标进行研究,同时探寻影响职业成功的相关因素;第四,构建可雇佣能力与职业成功的关系模型,并根据调查问卷收集的数据对假设模型进行检验;第五,基于职业成功为导向的可雇佣能力开发研究,主要探讨可雇佣能力提升的途径和策略;第六,对论文的整体研究结论进行分析和讨论,指出研究的局限性和未来的研究方向。

1.2.2 研究的意义

1.2.2.1 理论意义

1. 有助于丰富可雇佣能力的相关研究

目前学术界对人力资源领域的能力范畴的研究多集中在就业能力、胜