

本书为教育部人文社科研究青年基金项目成果



管理者

在新的无边界职业时代，员工要想在无职业稳定性保障的劳动力市场生存和发展，只有追求自身的职业弹性。

李霞 著



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

本书为教育部人文社科研究青年基金项目成果

管理者 的职业弹性研究

以积极心理学为视角



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS
中国·广州

图书在版编目 (CIP) 数据

管理者的职业弹性研究：以积极心理学为视角 / 李霞著. —广州：暨南大学出版社，2010. 12

ISBN 978 - 7 - 81135 - 685 - 4

I. ①管… II. ①李… III. ①职业选择—研究 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 213389 号

管理者的职业弹性研究：以积极心理学为视角

著 者 李 霞

出 版 人 徐义雄

策划编辑 杜小陆

责任编辑 杜小陆 刘慧玲

责任校对 武艳飞

出版发行 暨南大学出版社 (广州暨南大学 邮编：510630)

网 址 <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

电 话 总编室 (8620) 85221601

营销部 (8620) 85225284 85228291 85228292 (邮购)

排 版 暨南大学出版社照排中心

印 刷 佛山市浩文彩色印刷有限公司

开 本 787mm × 960mm 1/16

印 张 17

字 数 310 千

版 次 2010 年 12 月第 1 版

印 次 2010 年 12 月第 1 次

印 数 1—2000 册

定 价 38.80 元

(暨大版图书如有印装质量问题，请与出版社总编室联系调换)

序

李霞请我为她的书写个小序，尽管写序好像还不是我这个地位或者年龄的人应该做的，但我还是很乐意利用这个机会来呼吁社会对职业生涯研究的重视。这也正是此书有所贡献的地方。

职业生涯关系人的工作生命质量。这个术语尽管很早就存在于汉语里了，但是，中国人真正将职业作为一个应该认真对待的事情，大概是改革开放后很晚才发生的。我们的职业生涯文化可以从我们的习语中看得很清楚，“干一行爱一行”，也可以从我们的口号中看出，“一切听从党的安排”。在这样的文化中，环境对我们的要求是更为重要的，我们被迫去适应环境。此时，是不可能进行职业生涯设计的。这大概是我国五六十年代出生的人所面对的实际情况。

改革开放后，中国社会经济发生了翻天覆地的变化，但是，在职业生涯发展方面我们似乎还裹足不前。尽管人们已经意识到职业生涯占据了我们人生的绝大部分时间，决定了我们的生命质量，但是，我们仍然处于两种不理想的状态，一是进行了错误的规划，如逼迫孩子学习他们并不想学习的专业，选择专业时更多是在选学校，选择职业时更多是看工资高不高。第二种状况是大多数人根本不相信职业生涯设计是有意义的。他们认为那是可有可无的，或者认为规划不如变化，喜欢踩着西瓜皮，被西瓜皮带到西瓜皮要去的地方，到了岔路口再来想如何迈步。这大概是70后与80后职业生涯规划概况。

在职业的定位上，有三种截然不同的人。第一种人寻找的只是一个职务，这种人工作的目的就是挣足够的钱来支持他的生活。

如果他在财务方面已经安全了，就不会再继续工作了，而更愿意做些其他事情。在工作的时候，他经常会希望时间过得更快些，他特别盼望周末和假期。如果可以重新过一次生活，他也许就不会再选择做这项工作了。他也不会建议他的子女和朋友选择这个工作。他们常常特别盼望退休。第二种人寻找的是一种职业生涯，他基本上还是喜欢自己的工作的，但是5年内他是不会希望在现在的工作上继续的。相反，他希望升迁到更高、更好的职位上去。他对于自己的未来有几个不同的目标，通过这些目标最后可以达到他的最终目标，有时候他会认为自己的工作是在浪费时间，但是他清楚地知道自己需要在现在的位置上好好做，这样才能推进到更高的职务上。他会迫不及待地想要获得晋升。对他来说，晋升意味着别人认可他的工作是出色的，是他与别人竞争获得成功的标志。第三种人选择的是一种内心的呼唤，或者说是他的使命。他的工作是他生命中最重要的事情，他很高兴找到了这项工作。他赖以谋生的事情也是他生命中至关重要的。他在和别人交流的时候，最积极地想要告诉别人的就是他的工作。他会（自愿地）将他的工作带回家去做，也愿意在假期做。他的朋友大多数都是来自他的工作地的，他也归属于几个与他的工作相关的团体。对于他的工作，他很开心，因为他热爱这份工作。他相信工作可以给自己带来一个更好的世界，他会积极地鼓动他的子女和朋友也去做这份工作。如果有人强迫他退出工作，他会感觉相当难过。他不是特别盼望退休。

我已经多次听到别人告诉我，一个人能够将兴趣发展成职业是很奢侈的事情。一般人这样认为也就罢了，但是这样告诉我的却是我在国内两所知名大学工作时的管理学院同事，而这本来是最可能接受职业生涯概念的人群。所以，即使不用去进行什么研究也可以知道我们当中有多少人是在做一个“职务”，有多少人是在做一个“生涯”，还有多少人是在根据自己的“呼唤”来完成

自己的“使命”。

不过，我们很高兴看到职业生涯在实践方面已经热起来了，许多公司和个人都以职业生涯咨询为业。人们已经开始接受职业生涯的文化和观念。尤其是80后，他们中已经出现了一些听从自己内心呼唤的群体，如在丽江的“人子生活馆”。再如，我自己最近做研究时接触到的国内的做独立舞蹈和独立戏剧的一群可爱的80后，他们也是很好的样板。

相比之下，国内对职业生涯的学术研究却显得相当落后。在企业管理、人力资源管理的范围内，职业生涯的研究队伍还很弱小，还没有自己的组织和刊物阵地。组织的柔性虽已经被研究得很充分，但和这个概念相联系的职场人的柔性或者弹性的相关研究却不多。组织的柔性带来的对人的柔性的要求已经被证实。作为人力资源管理分析的基本单位的“职务”在许多场合已经变得不再有意义。“去职务化”、“工作的终结”等对未来工作世界的预测在学术界流行，作为劳动者的职务历史轨迹的职业生涯也变成了“无边界的”和“多变的”。在这样的背景下，李霞这个涉及职业弹性的题目就显得很有价值了。这个选题体现了李霞作为一个研究者的敏锐性，这同时又是一个值得长期深入探索的题目，延展性很强，说明她很会从长规划自己的选题。这些在年轻学者中是比较难得的。

近年来，许多社会现象的出现都迫使我们不得不重新开始重视职业的弹性。对目前的工作没有兴趣，对自己的职业感觉到疲惫和倦怠，甚至对工作感觉到厌恶，频繁地从一个单位换到另外一个单位。在80后、90后中出现的啃老族、米虫族、NEET族（no employment, no education, no training）现象引人深思。劳动者普遍的满意感和幸福感下降，所有这些都和职业生涯规划 and 职业弹性有或多或少的联系。

李霞有比较深的心理学背景，因此，选择开发新的职业弹性

量表是很恰当的。这也是我国人力资源管理研究的弱项，同时也是进行本土研究可能有所突破的学术增长点。从完成的情况看，她进行的工作是值得肯定的。

从我在南开大学带博士研究生以来，一直倡导学生以职业生涯为题进行研究，目前，已经有多篇论文选题集中在这个领域，大概对推动这个被忽视领域的研究也有了些作用。一些毕业后进入大学工作的人还在延续着他们的研究。李霞是我在南开指导的最后一批博士生，她能在职业生涯领域选择题目是我特别高兴的事情，能够在这个领域对已有的研究小有贡献，也是我特别愿意看到的，希望她能够在这个领域继续开垦。

是为序。

谢晋宇

复旦大学思源楼

2010年9月18日

目 录

序 / 001

第一章 绪 论 / 001

- 第一节 研究背景和问题的提出 / 001
- 第二节 研究目的、内容和意义 / 013
- 第三节 技术路线、结构安排和创新点 / 015

第二章 文献回顾 / 017

- 第一节 职业弹性的概念 / 017
- 第二节 职业弹性的特征 / 024
- 第三节 职业弹性的理论和模型 / 028
- 第四节 职业弹性的研究途径 / 040
- 第五节 职业弹性的测量与相关变量研究 / 043
- 第六节 职业弹性的干预和培养 / 049
- 第七节 职业弹性研究小结 / 054

第三章 本研究的理论框架与研究方法 / 059

- 第一节 本研究的理论框架 / 059
- 第二节 研究变量的定义和测量 / 064
- 第三节 职业弹性测量工具的编制 / 072
- 第四节 正式调查数据分析方法 / 085

第四章 研究结果 / 089

- 第一节 正式调查的样本特征 / 089

002 管理者的职业弹性研究：以积极心理学为视角

- 第二节 正式调查工具的信效度分析结果 / 092
- 第三节 人口学变量对职业弹性的影响研究 / 111
- 第四节 职业弹性与组织方面影响因素的关系研究 / 118
- 第五节 职业弹性与个体方面影响因素的关系研究 / 141
- 第六节 职业弹性与后效因素的关系研究 / 145
- 第七节 职业弹性的中介作用检验 / 148
- 第八节 职业弹性前因后效模型的验证分析 / 155
- 第九节 中年管理者的职业弹性水平分析 / 158
- 第十节 讨论与小结 / 167

第五章 讨论与结论 / 172

- 第一节 职业弹性的培养策略 / 172
- 第二节 本研究的总结论 / 181
- 第三节 本研究的局限及未来研究方向 / 184

附 录 / 189

参考文献 / 241

表格目录

表 1.1	工作场所发生的变化	/ 006
表 1.2	传统职业生涯与多变性职业生涯的比较	/ 008
表 2.1	各学科对弹性定义的小结	/ 019
表 2.2	Conner 的弹性连续轴	/ 026
表 2.3	职业弹性与人口统计学变量间的关系	/ 046
表 2.4	职业弹性与人格特征的相关研究	/ 047
表 2.5	职业弹性与工作变量的关系	/ 048
表 3.1	组织文化各维度的题号及信度	/ 066
表 3.2	开放式问卷的描述统计结果	/ 073
表 3.3	开放式问卷得到的职业弹性特征描述	/ 074
表 3.4	预测样本的人口统计特征描述	/ 077
表 3.5	预测样本转换职业和组织的情况	/ 079
表 3.6	转轴后的职业弹性因子负荷矩阵	/ 082
表 3.7	项目筛选后的职业弹性因子负荷结果	/ 084
表 4.1	职业弹性总量表的信度分析	/ 093
表 4.2	职业弹性各分量表彼此间的皮尔逊相关结果	/ 095
表 4.3	职业弹性量表的验证性因子分析结果	/ 095
表 4.4	职业弹性测量项目的因子负荷值 (Lisrel 标准化后系数)	/ 095
表 4.5	心理资本量表的信度分析	/ 097
表 4.6	心理资本各分量表彼此间的皮尔逊相关结果	/ 098
表 4.7	心理资本量表的验证性因子分析结果	/ 098
表 4.8	心理资本量表测量项目的因子负荷值 (Lisrel 标准化后系数)	/ 098
表 4.9	上司支持量表的信效度分析	/ 099
表 4.10	上司支持量表的验证性因子分析结果	/ 100
表 4.11	组织职业管理量表的信效度分析	/ 101

002 管理者的职业弹性研究：以积极心理学为视角

表 4.12	组织职业管理的验证性因子分析结果	/ 101
表 4.13	职业满意度量表的信效度分析	/ 102
表 4.14	职业满意度的验证性因子分析结果	/ 102
表 4.15	自评绩效量表的信效度分析	/ 103
表 4.16	自评绩效的验证性因子分析结果	/ 103
表 4.17	离职倾向量表的信效度分析	/ 104
表 4.18	离职倾向的验证性因子分析结果	/ 104
表 4.19	心理健康量表的信效度分析	/ 105
表 4.20	心理健康量表的验证性因子分析结果	/ 106
表 4.21	同事支持量表的信效度分析	/ 106
表 4.22	同事支持的验证性因子分析结果	/ 106
表 4.23	关系量表的信效度分析	/ 107
表 4.24	关系的验证性因子分析结果	/ 107
表 4.25	配偶支持量表的信效度分析	/ 108
表 4.26	弹性分量表的信度分析	/ 108
表 4.27	控制分量表的信度分析	/ 109
表 4.28	外向分量表的信度分析	/ 110
表 4.29	内向分量表的信度分析	/ 110
表 4.30	选择的各人口学变量在职业弹性上的平均数和标准差	/ 111
表 4.31	人口学变量间的相关分析结果	/ 114
表 4.32	人口学变量的多因素方差分析结果	/ 115
表 4.33	工龄和年龄对职业弹性的方差分析结果	/ 116
表 4.34	职业弹性在不同企业文化类型上的描述统计	/ 122
表 4.35	企业文化对职业弹性的方差齐性检验结果	/ 124
表 4.36	企业文化类型对职业弹性的方差分析结果	/ 124
表 4.37	企业文化类型与职业弹性的交叉分析结果	/ 126
表 4.38	企业文化强度与职业弹性的相关结果	/ 126
表 4.39	职业弹性在不同企业规模上的描述统计	/ 127
表 4.40	企业规模对职业弹性的方差齐性检验结果	/ 128
表 4.41	企业规模对职业弹性的方差分析结果	/ 129

表 4.42	企业规模与职业弹性的交叉分析结果	/ 130
表 4.43	职业弹性在不同企业性质上的描述统计	/ 130
表 4.44	企业性质对职业弹性的方差齐性检验结果	/ 132
表 4.45	企业性质对职业弹性的方差分析结果	/ 133
表 4.46	企业性质与职业弹性的交叉分析结果	/ 134
表 4.47	企业文化类型、规模、性质对职业弹性的交互作用全模型结果	/ 135
表 4.48	职业弹性与组织变量的描述统计结果	/ 137
表 4.49	职业弹性与组织变量间的皮尔逊相关结果	/ 138
表 4.50	职业弹性总量表对连续性组织变量的回归分析结果	/ 139
表 4.51	职业弹性各分量表对连续性组织变量的回归分析结果	/ 139
表 4.52	个体方面变量的描述统计结果	/ 141
表 4.53	职业弹性与个体方面变量间的皮尔逊相关结果	/ 142
表 4.54	个体方面的变量对职业弹性总量表影响的回归分析结果	/ 143
表 4.55	个体方面的变量对职业弹性各分量表影响的回归分析结果	/ 144
表 4.56	后效变量的描述统计结果	/ 145
表 4.57	职业弹性与后效变量间的皮尔逊相关分析结果	/ 146
表 4.58	职业弹性对后效变量自评绩效的回归预测结果	/ 147
表 4.59	职业弹性对后效变量职业满意度的回归预测结果	/ 147
表 4.60	两个后效模型的拟合指数比较	/ 148
表 4.61	职业弹性对组织变量与后效变量间的中介作用分析	/ 150
表 4.62	职业弹性对组织文化类型与后效变量间的中介作用检验	/ 152
表 4.63	职业弹性对个体变量与后效变量的中介作用分析	/ 153
表 4.64	几个模型比较的拟合指标	/ 158
表 4.65	管理者在年龄上的分布	/ 161
表 4.66	研究假设的检验情况	/ 170

图示目录

- 图 1.1 职业弹性的研究内容和思路 / 15
- 图 2.1 London 的职业动机模式图 (London & Noe, 1997) / 30
- 图 2.2 Collard 的职业弹性车轮 / 33
- 图 2.3 Richardson 的过程模型 / 39
- 图 2.4 直接关系设计图 / 40
- 图 2.5 间接关系设计图 / 41
- 图 2.6 交互关系设计图 / 41
- 图 3.1 管理者职业弹性的前因、后效因素关系概念模型 / 59
- 图 3.2 组织文化类型架构图 [Cameron, Hofstede & 郑清祥 (1991)] / 66
- 图 3.3 职业弹性因子分析的碎石图 / 83
- 图 4.1 职业弹性与年龄的关系图 / 117
- 图 4.2 职业弹性与工龄的关系图 / 118
- 图 4.3 组织的资本形态分布图 / 119
- 图 4.4 企业规模分布图 / 120
- 图 4.5 组织文化划分标准图 / 120
- 图 4.6 组织文化类型分布图 / 121
- 图 4.7 企业文化与企业规模的交互作用分析图 / 136
- 图 4.8 企业性质与企业规模的交互作用分析图 / 136
- 图 4.9 职业弹性后效因素关系概念模型 (M1) / 147
- 图 4.10 职业弹性后效因素关系概念模型 (M2) / 148
- 图 4.11 管理者职业弹性的前因、后效因素关系概念模型 (M1) / 156
- 图 4.12 管理者职业弹性的前因、后效因素关系概念模型 (M2) / 157
- 图 4.13 管理者职业弹性的前因、后效因素关系概念模型 (M3) / 157
- 图 4.14 莱文森的生命周期模型 / 159
- 图 4.15 管理者身体健康与年龄的关系图 / 162

002 管理者的职业弹性研究：以积极心理学为视角

图 4.16 管理者心理健康与年龄的关系图 / 163

图 4.17 管理者的工作压力与年龄的关系图 / 164

图 4.18 管理者的生活压力与年龄的关系图 / 164

图 4.19 管理者的职业弹性与年龄的关系图 / 165

图 4.20 管理者的职业弹性与学历的关系图 / 166

第一章 绪 论

科技的快速发展以及全球化的激烈竞争使得组织所处的环境更加复杂、动荡、不确定。组织为了生存和发展，只有追求灵活性和弹性，而为了追求灵活性和弹性，就会采取一系列手段，如结构再造、扁平化、并购、裁员、外包等。这又使工作场所发生了巨大变化，使工作的性质和员工的职业生涯发生了巨大改变。更多员工必须在组织内的不同岗位和角色之间进行转换，或在不同的组织之间流动，由此便出现了无边界职业生涯时代。

在新的无边界职业生涯时代，员工要想在无职业稳定性保障的劳动力市场中生存和发展，只有追求自身的职业弹性。正是在此意义上，国外许多有远见的学者和实业人士开始倡导个体培养职业弹性以适应动荡、复杂、充满压力和挫折的新职业环境。

职业弹性是本书研究的核心概念，也是现代职业开发研究不可避免的概念，它将越来越受到人们的重视。本章将重点阐述本书的研究背景、研究问题和结构安排。

第一节 研究背景和问题的提出

一、研究背景

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。这些变化根源于科技的进步、全球竞争和组织结构的重组，这些变化对当今的工作场所产生了深远的影响。^①

1. 科技的快速发展

社会化大生产中自动化的科技创新和进步在提高生产率的同时也削减了对人力的需求。劳动密集型的产业从成本的角度考虑不得不解雇冗余的员

^① Liu, Yu-Ching. *Relationships between career resilience and career beliefs of employees in Taiwan* (Doctoral dissertation). Texas A&M University, 2003.

工。那些没有一技之长或者不能跟上技术发展的员工越来越难以在劳动市场上找到工作。并且，传播和信息技术的进步使信息的传递更加迅速和广泛，这也促进了组织的全球化发展，进而加剧了全球化竞争。

2. 全球化的激烈竞争

全球化对工作的性质和形式产生了巨大的影响。由于可以在更广泛的范围内获取产品和劳动力，组织可以自由选择在哪里生产其产品，只要当地可以提供更加廉价的原料和劳动力。因此，全球化缩减了原料和劳动力昂贵的国家的劳动机会，同时又为能完成全球性任务的个体提供了机遇。全球化导致了世界性的竞争，加剧了经济和产业内的变化。为了能在这种复杂、动荡的环境中生存，所有的公司都被迫追求更加高效、灵活的运营方式。

3. 组织结构重组

从工业革命开始到 20 世纪下半叶，随着组织的日益庞大，组织为了控制运营不得不逐渐增加管理层级。然而管理层级众多的官僚组织结构却不能有效地应对快速变化的环境。因此，在 20 世纪 80 年代到 90 年代之间，许多国家的组织进行了结构重组以增强组织的灵活性，提高沟通的效率。结构重组的常见形式有缩减规模、削减组织层级、合并等。结构重组使组织的决策权得以下放，使处在第一线的员工有充分的决策权并对问题做出及时应对。结构重组也促生了类似小型商业组织的跨功能团队。这些变化导致了大量的中级管理人员被裁，而他们的职位在以前是固若金汤的。

Charles Handy^① 在其著名的代表作《非理性时代》（*The Age of Unreason*）中提出了著名的三叶草组织概念，指出当前组织内劳动力的结构如同三叶草形状，有核心员工、合同员工和灵活的临时工。

网络组织、虚拟组织都是结构重组后出现的新的组织形式。最近，一种新的“细胞型组织”（cellular organization）开始受到注意。根据 Miles 和 Snow 的定义，“细胞型组织是由无数个细胞单元（如自我管理团队、自治的商业单元等）构成，这些细胞单元能独立存在，但是通过彼此相互作用能产生一个更强而富有竞争力的有机体。”^②

技术的更新，全球范围内竞争的加剧以及组织结构的扁平化都对个体的职业生涯造成了巨大的冲击。与传统的职业开发观点形成鲜明对照的是，现

① Handy, C. *The age of unreason*. Boston: Harvard Business School Press, 1990.

② Miles, R. E. & Snow, C. C. Twenty-first century careers. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press, 1996. 109.

在的员工要适应竞争激烈且不可预测的工作环境并将面临更大的挑战。

4. 工作稳定性的消失

当合并、并购、流程再造、瘦身在 20 世纪 80 年代后期日渐变成老百姓日常词汇的一部分时，人们越来越认识到雇佣的性质正在发生深刻的变化。在 20 世纪 80 年代和 90 年代间发生的组织缩减规模和削减管理层级的运动加剧了人们对工作稳定性的担忧。没有组织会再对员工许诺终生雇佣，因为组织本身都不知道它们能否在激烈的竞争中活到明天。所有的工作都变得具有临时性。在当今的美国，你经常会听到人们说“work”而不是“job”，“job”看起来已变成一个过时的概念^①。工作的不稳定性直接影响着员工的长期职业规划。员工需要考虑自身安置和发展的问題，并且要为自己的职业管理负责。

雪恩曾在 1965 年这样描述雇主和雇员之间存在的隐性雇佣合同：“组织为员工做一些特定的事情，并注意不做某些事。组织付给员工报酬，使其地位和工作得以保障，避免让员工做与岗位说明书不相干的事情。作为交换，员工回报以努力工作、出色完成任务、避免在公共场所批评组织或做其他伤害组织形象的事情。组织期待员工遵守组织规章制度，员工期待组织能公平合理地对待自己。”^②而在 30 年之后，雇主和雇员之间的隐性合同却显著不同，可从 Waterman 等学者的描述中窥见一斑：“在新的合同下，只要雇员在组织内工作，雇主就给予个体机会来提升其可雇佣能力，作为交换，个体提供更好的生产率、一定程度对集体和组织目标的承诺。员工职业生涯管理的责任由雇员个人承担，组织的责任在于为雇员提供评价和开发其技能所需的工具、开放的环境和机会。各层的管理人员有责任关心雇员，不论雇员是否待在组织内。”^③

Hall 和他的同事也在 1996 年提出雇主和雇员间的心理合同已经发生了变化。^④心理合同与法律合同不同，它没有法律效应，也不受法律约束，它

① work 意指“做某件事”以及“某件被做的事”，现在常被用来专指固定支薪的工作。work 被用来专指“有支薪的工作”，是资本主义生产关系发展的结果。Job 这个原来被用来专指“少量的、零星的工作”的词现在已经成为一个普遍的词，用来表示“规律的、一般的工作”。摘自：[英] 雷蒙·威廉斯（Raymond Williams）. 关键词：文化与社会的词汇. 刘建基译. 北京：生活·读书·新知三联书店，2005

② Schein, E. H. *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1965. 44.

③ Waterman, R. H., Waterman, J. A. & Collard B. A. Toward a career-resilient workforce. *Harvard Business Review*, 1994, 72 (4): 88.

④ Hall, D. T. & Associates. *The career is dead: Long live the career*. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.