

企业员工自我职业生涯管理的结构及关系*

龙立荣** 方俐洛

凌文铨

(中国科学院心理研究所,北京 100101)

(暨南大学人力资源研究所,广州 510063)

摘要 在文献研究的基础上,通过访谈、开放式问卷等方法,确立了企业员工自我职业生涯管理的结构。根据该结构,结合问卷及访谈所搜集的自我职业生涯管理活动,编制了自我职业生涯管理问卷(简称 ICMQ)。该问卷在 177 名被试中进行了初步调查,结果发现:尽管该结构主体结构得到了证实,但有些方面如职业生涯发展策略比较混乱。在此基础上,修订问卷,重新选取 13 家企业的中低层管理者及技术人员、文职人员进行了测试,获得了 449 份有效问卷,对问卷的探索性因素分析结果表明:该问卷是个五因素的结构,这 5 个因素是职业探索、职业目标和策略确立、继续学习、自我展示和注重关系。为了进一步验证自我职业生涯管理问卷的结构效度,并获得问卷的信度和效度指标,研究选取了 11 家企业进行了调查,获得了 399 份有效问卷。验证性因素分析结果表明:自我职业生涯管理是个并列的 5 因素结构。

关键词 职业,职业生涯,自我职业生涯管理。

分类号 B846:C93

1 引言

知识经济时代,由于组织竞争加剧,组织的稳定性下降,企业组织的兼并、裁员、破产或倒闭层出不穷。出于对企业提供工作是否持久的忧虑,员工开始考虑自己的职业前景。Hall 和 Moss^[1]认为,现在,自我职业生涯管理(简称 ICM)越来越重要,而且与过去相比,从观念到内容都在变化,比如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。ICM 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,关系到保持员工的竞争力。组织心理学家关心职业生涯发展,主要出于两个目的:第一,为组织发展培养或储备所需的人才,一旦组织出现这种需求,比较容易从内部获得;第二是出于员工的发展需要,满足了员工的发展需要,员工就会为组织尽心尽责,忠诚于组织。如何使上述二者结合起来,实现双赢,是组织心理学家特别关心的问题。

西方学者采用实证方法对 ICM 的结构要素及关系进行了研究。Stumpf 等^[2]编制了职业探索问卷(career exploration survey),认为职业探索包括

3 个部分:影响职业探索的信念、职业探索过程、对探索的反映,而且三者之间相互影响。Sugalski 和 Greenhaus^[3]主要探讨了管理者职业探索与目标设置间的关系。结果表明:职业探索对职业目标设置没有影响。Pazy^[4]运用因素分析的方法,发现 ICM 有 3 种要素,即职业生涯规划,选择有利于获得职业生涯指导(mentoring)的职业策略和主动性(proactivity)。Aryee 和 Debrah^[5]研究了职业生涯规划(含职业目标设置)对职业生涯策略、职业生涯满意、职业承诺等的影响。结果表明:职业生涯规划对职业生涯策略有影响。Noe 主要研究了 ICM 状况对管理效果(指个人职业生涯发展行为以及工作绩效)的影响。他将 ICM 分成 3 个部分,即职业探索、职业目标设置和职业策略。职业发展行为包括发展意愿和行为。结果表明:职业探索、职业目标设置、实施职业策略的各项指标之间相关绝大多数达到了显著性水平。职业探索(主要是对环境的探索)对参加职业发展活动的愿望有积极影响,而其它的职业生涯管理要素与参加职业发展活动和职业发展行为之间关系不显著。

综上所述,虽然国外的研究涉及到 ICM 的结构

收稿日期:2001-07-23

*国家自然科学基金(79700011)资助项目。

**现工作单位:430079 华中师范大学心理学系。

问题,对职业探索本身、职业探索与职业目标确定之间的关系、职业生涯规划与职业策略的关系、职业策略和职业目标设置对职业发展行为的影响等进行了研究,但从总体上看,研究对 ICM 本身的探讨不深入,缺乏系统性。一方面,缺乏对 ICM 概念全面深刻的揭示;另外,各研究侧重点不同、方法不同,所得出的结论难于比较。与之相应,研究者对 ICM 内容及结构的理解差异也比较大,如 Noe 的研究认为 ICM 包括职业探索、职业目标设置和职业策略,而 Pazy 则认为 ICM 包括职业目标设置、职业策略制定及主动性。

如何定义 ICM 并确定它的结构?经过文献研究和研究者的思考,将参照标准作如下规定:一是 ICM 主体应该是处于特定组织工作的员工;二是 ICM 有可能是进一步发展现在的职业,也可能是转变为发展新的职业;三是当前工作的组织是自我职业生涯发展的首选依托。根据上述标准,将自我职业生涯管理定义为:员工为了满足自己发展的要求,根据自己的实际,在组织内外寻求职业自我完善的过程。根据对 ICM 的分析,ICM 的内容包括职业自我探索、确定职业目标、确立实现目标的策略、实现职业目标的行动。ICM 的要素及其关系可描述如图 1 所示。

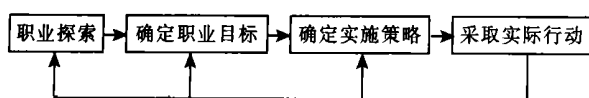


图 1 自我职业生涯管理的要素及其关系

从理论上,上述结构要素间可能有相互的影响。但在当今的社会经济形势下,我国员工能否如此系统地自觉进行自我职业生涯管理?另外,受经济结构调整和企业转制的影响,加上减员增效政策的实施,使得再就业十分困难,员工能否按照职业探索的追求,确立职业目标,并将目标付诸实施?这些都是需要研究的问题。很可能出现另外一种情况,即员工在当今的社会经济环境影响下,相对于过去,ICM 各方面都在加强,然而,对于大多数人来说,过去个人从来都受组织安排,而如今,要自己对自己负责,人们从观念上一下子很难接受;即使接受了这个现实,由于没有受过 ICM 的系统培养,就是想进行职业生涯管理,也不一定系统。从国外的情况来看,员工从小就接受系统的职业辅导,但上述关系也并没有得到很好地证实。这样,员工 ICM 的要素结构可

能不是系统地相互影响,而是呈现出并列结构。本研究试图研究在当前的情况下,我国员工 ICM 的结构要素及相互关系。

2 研究 1

2.1 方法

2.1.1 ICMQ 的结构确立、问卷编制及修订过程

由于我国员工从小没有受过职业生涯管理的教育,在我国,该问题也缺乏科学系统的研究。我国员工的 ICM 是否会与国外的情况一样?如果不一样,体现在哪些方面?这是需要通过访谈、问卷调查了解的。为了获得必要的信息,除了和企业的一些员工交谈外,主要通过编制开放式问卷,对 MBA 学员、在国有企业和事业单位工作的管理人员和技术人员进行了调查。让学员回答他(她)所意识到自我职业生涯管理的措施和行为。开放式问卷的主要问题是“您个人或您周围的人为了自己的职业生涯发展(如使自己更有竞争力、使自己适应时代的变化、使自己正常或尽快提升、使自己找到理想的工作等),采取了哪些措施?”利用编制的开放式问卷,先后在中南财经大学管理学院的 31 名 MBA 学员、华中师范大学管理学院的在职管理干部培训班的 41 名学员中进行了调查,要求每个被调查者列出 5 个以上 ICM 方面的实践。根据 72 名学员对问卷的反应,获得了 260 个反应,有效的反应可以归为职业探索、确定职业目标、确定职业发展策略、职业发展行为如继续学习、注重关系等五个方面。

通过对座谈会的信息以及问卷调查的信息逐一分析、归类、统计,得到了许多企业和事业单位员工所进行的有关 ICM 活动的细节内容。通过对国外文献研究和开放式问卷结果的综合分析,初步确定了 ICM 的结构。具体地说,ICM 的结构要素是职业探索、确定职业目标、确定职业发展策略、职业发展行为(即继续学习、注重关系)。当然,这些内容只是一个初步分析结果,并不是决定最终结构的东西,因为最终的结构是靠数据来确定的。这里比较有特色的是注重关系,不管员工是否希望留在现在的组织,员工都提到关系问题。

综合考虑访谈资料、开放式问卷的资料及国内外相关的研究资料,初步编制了 ICMQ。ICM 分成 5 个方面,即职业探索、确立职业目标、制订实现目标的策略、继续学习、注重关系,共 37 个项目。为避免趋中反应,Likert 量表分成四级反应,即非常不符合、较不符合、比较符合和非常符合。为避免被试的

反应定势,有些题目是反向计分的。为了检验问卷的表述、项目的代表性及问卷的各方面的质量,在9位MBA学员中进行了预试和讨论。结果发现,有些项目如“我频繁地改变职业目标”等不合适,共删除7个项目,剩下30个项目。

为进一步检验问卷的质量,进行了小规模预试。在武汉地区发放了210份问卷,回收190份,有效问卷177份,其中某大学干部培训中心的42名学员、某机械制造厂的58名管理和技术人员、某卷烟厂的21名管理和技术人员,某大学的一个MBA班的33名学员,一个国有企业管理干部培训班23人。对问卷进行了质和量的分析,质的分析主要是针对被试标注“题意不明白”的题目;量的分析主要是进行了题目频率分布分析,以及初步的探索性因素分析。在项目质量分析时,主要对各项目的四类反应频率进行统计分析,然后将非常不同意、较不同意合成一类,称为不同意类,比较同意、非常同意合成一类,称为同意类。如果不同意类或同意类反应的总频率超过90%,说明使用太少或太频繁,缺乏区分度,予以删除。统计分析表明:有4个项目反应过高或过低,被删除。例如:“我努力获得各种感兴趣职业的信息”反应不同意类超过90%;而“我制定职业目标时,会考虑我的能力”,“我制定职业目标时,会考虑本单位的实际”等,则反应同意类者超过90%。对剩下的26个项目因素分析的结果看,ICM的项目解释了52.336%的变异,而且确定职业目标和策略、职业探索、继续学习、注重关系四个方面的结构比较清晰。但职业目标与实现目标的策略、以及实现目标的具体行为(如继续学习、自我展示)合在一起,与设想不一样,发生了比较大的混淆。

针对因素分析结果存在的问题,主要做了两方面的工作:一是在原来的基础上,增加了抽象程度相对较高的2个实现职业目标策略项目,看能否使这种混淆减少。理论上,策略是个更加抽象的概念,而行为是比较具体的概念。二是进行语义分析,考察被试对语言表达理解时与编题者初衷的差异。问卷所搜集的问题信息主要有以下两个方面:1)有的被试觉得有些项目理解有困难,如“为获得单位的各种信息,我建立了很多信息网”,“各种信息”含义不明确。2)问卷项目希望表达的含义与被试实际理解的含义可能有差异。为解决这两类问题,研究者主要做了两方面的工作,一是使模糊的语义清晰化。如“为获得单位的各种信息,我建立了很多信息网”,将“各种信息”改成了“用人信息”。二是为了解决编题

者想法与答题者理解的差异,请7位研究生对问卷项目按研究者编题时的操作定义进行了分类。对分类分歧大,以及明显与研究者构想不一致的项目进行修改。修订后的问卷在13家企业进行了调查,获得449份有效问卷,探索性因素分析确定了正式问卷的项目。

2.1.2 调查过程

调查主要由企业的人力资源部或办公室负责人召集,在相对集中的时间内完成,研究者在场对问题作个别解答。少部分是委托测查,给测查人提供了指导语和注意事项。

2.1.3 被试

第二次预试发放问卷520份,收回470份,有效问卷449份。除去未填写项目后,人口学特征分布为男性357人,占79.5%,女性91人,占20.3%。年龄25岁以下62人,占13.8%,25至30岁140人,占31.2%,31至35岁111人,占24.7%,36至40岁72人,占16%,41-45岁33人,占7.3%,46岁以上30人,占6.7%。从学历构成上看,高中以下14人,占3.1%,高中及中专89人,占19.8%,大学327人,占72.8%,硕士研究生以上17人,占3.8%。工作岗位主要是管理者、技术人员及办公室人员、营销人员等。其中管理人员176人,占39.2%,技术人员123人,占27.4%,办公室人员59人,占13.1%,其它91人,占20.3%。从任职年限上看,5年以下208人,占46.3%,6至10年90人,占20%,11至15年,55人,占12.2%,16-20年52人,占11.6%,20年以上35人,占7.8%。

第二次预试共调查了13家企业,其中国有企业7家,民营企业4家,中外合资企业2家(中方任总经理)。按企业行业分,高新电子5家,制造企业5家,出版发行1家,卷烟厂1家,能源企业1家。从组织的性质上看,国有企业占271人,占60.4%,民营企业74人,占16.5%,合资企业81人,占18.0%,乡镇企业等23人,占5.1%。

2.1.4 统计方法

主要采用探索性因素分析,用SPSS 8.0完成。

2.2 结果

2.2.1 第二次预试探索性因素分析结果

对ICM的28个项目进行探索性因素分析,用主成分法抽取因子,限定5个因素进行正交转轴,其中职业探索中的“我关注所喜欢的职业的发展要求和趋势”,注重学习中的“我利用业余时间,取得有利于职业发展的学历”等5个项目出现显著的双重负

荷,删除这些变量后,得到了比较清晰的5因素结构。对于项目数超过4个的维度,选取负荷较高的、易于解释的4个项目,因素分析结果如表1所示。根据项目的含义,将5个因素F1—F5分别命名为:

职业目标和策略、职业探索、继续学习、注重关系和自我展示。与原来设想不一致的是:职业目标设定和实现目标的策略合在一起。总问卷的同质信度为0.812。

表1 自我职业生涯管理探索性因素分析结果

问卷项目	F1	F2	F3	F4	F5
制定了职业发展规划	0.799				
确定了长远的职业目标	0.704				
制定了实现职业目标的策略	0.669				
制定了近期职业发展目标	0.582				
试图尝试新工作		0.824			
试图尝试不同职业		0.765			
争取换工作岗位		0.733			
积极寻找理想的职业		0.684			
注重培养与工作有关的技能			0.791		
经常阅读专业杂志书籍			0.717		
设定目标并实现它			0.657		
培养与职业目标有关的能力			0.651		
提升时能得到很多人帮助				0.808	
建立了信息渠道				0.689	
与本单位有重要影响的人交往				0.653	
让上级知道我的工作成绩					0.774
让上级知道我想要做的工作					0.669
让上级知道我的职业目标	0.407				0.511
解释的变异量 58.606	24.668	12.161	8.889	6.669	6.219
Cronbach α 系数	0.755	0.751	0.725	0.527	0.607

2.2.2 第二次预试各维度的平均数、标准差和相关

表2 ICMQ的描述统计结果(N=449)

维度	M	SD	职业探索	职业目标	继续学习	自我展示
职业探索	9.838	2.327				
职业目标	10.005	2.289	0.286**			
继续学习	12.234	1.859	0.142**	0.500**		
自我展示	7.551	1.492	0.073	0.344**	0.257**	
注重关系	6.592	1.533	0.259**	0.350**	0.178**	0.304**

注: ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, 以下同。

从表2结果可知,ICMQ各维度呈现出低度、显著的相关。

3 研究2

3.1 研究方法

3.1.1 研究问卷

用第二次预试数据的探索性因素分析确定ICM的结构,并筛选项目,获得了18个项目的正式问卷。运用这些项目重新选择11家企业进行调查,获得了399份有效问卷。对数据进行了验证性因素分析,比较各种构想的优劣。

为了获得 ICMQ 问卷的同时效度,本研究在正式问卷中设计了针对 ICM 的五个要素对应的同时效度项目,反应均为四级 Likert 量表。与职业探索对应的项目是“我试图尝试一种新的职业,非常不符合 较不符合 比较符合 非常符合”,与职业目标确定对应的项目是“为实现职业目标,我有相应的计划和策略”,与继续学习对应的项目是“我积极参与与工作有关的培训”,与自我展示对应的项目是“常与上级领导交往,并展示自己”,与注重关系对应的项目是“我与单位不同部门的人建立了关系”。

3.1.2 被试

正式调查发放问卷 450 份,收回问卷 425 份,有效问卷 399 份。除去未填的人口学资料,被试的构成按性别分,男性 244 人,占 61.2%,女性 154,占 38.6%。从被试的年龄构成上看,年龄 25 岁以下 20 人,占 5.0%,25 至 30 岁 115 人,占 28.8%,31 至 35 岁 94 人,占 23.6%,36 至 40 岁 96 人,占 24.1%,41 - 45 岁 39 人,占 9.8%,46 至 50 岁 17 人,占 4.3%,50 岁以上 18 人,占 4.5%。从学历构成上看,高中以下 24 人,占 6.0%,高中及中专 105 人,占 26.3%,大学 242 人,占 60.7%,硕士研究生以上 26 人,占 6.5%。工作岗位主要是管理者、技术人员及办公室人员、营销人员等。其中管理人员 129 人,占 32.3%,技术人员 155 人,占 38.8%,办公室人员 47 人,占 11.8%,其它 62 人,占 15.6%。从任职年限上看,5 年以下 111 人,占 27.8%,6 至 10 年 83 人,占 20.8%,11 至 15 年,81 人,占 20.3%,16 - 20 年 55 人,占 13.8%,20 年以上 65 人,占 16.3%。

总共调查了 11 家企业。其中国有企业 9 家,中外合资企业 2 家(外方任总经理)。3 家是上市公司。1 家是高新电子,4 家是制造企业,1 个为研究所,1 家为纺织厂,3 家为能源企业,1 家为化工厂。从组织的性质上看,国有企业占 327 人,占 82%,中外合资企业 72 人,占 18.0%。

3.1.3 统计方法

用验证性因素分析确立问卷的结构效度,验证性因素分析用 LISREL 8.30 完成。

3.2 研究假设与结果

3.2.1 并列五因素假设和层级五因素假设及验证

根据国外的研究及理论,ICM 可能是有个层次的结构。如 Noe (1996) 认为职业探索、确立职业目标和策略与员工的职业发展行为之间有相互的影响。到底自我职业生涯管理是五个并列的要素,还

是有层次的结构,是本研究需要验证的一个重要理论假设。下面,通过正式调查的数据(N = 399),对几种可能的假设进行了验证。

模型 1: ICM 各潜变量是并列结构的假设(示意图略)

模型 1 指 ICM 的各维度是单一层次的五因素结构,无相互影响的路径关系。

模型 2: 职业探索导致职业目标确定,并影响职业行为的三层级结构假设

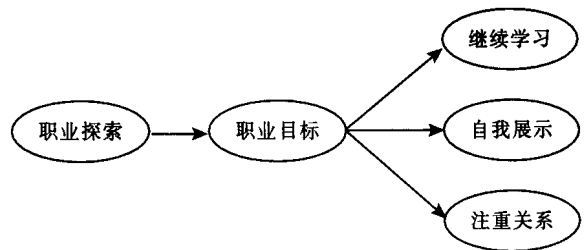


图 2 三层级假设模式图

模型 3: ICM 是两层次结构假设

模型 3 则直接来源于 Noe (1996) 的假设,将职业探索和职业目标设定并列作为原因变量,而将职业发展行为并列作为结果变量。尽管其假设没有得到完全的验证,但他发现了职业探索对职业发展行为的影响。

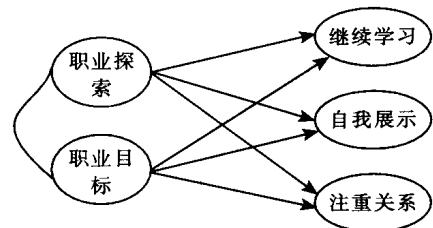


图 3 模型 3: Noe 假设的潜变量层级结构示意图

对上述假设,利用正式问卷调查所获得的 369 个无缺省值的数据,运用 LISREL 8.30 软件,进行了验证性因素分析,各模型的拟合指数列于表 3 中。根据 Hu 和 Bentler (1999) [7] 的研究,标准化的残差均方根(简称 SRMR)在 0 到 1 之间,越接近 0 越好,而临界值为 0.08。一般而言,拟合优度指数(简称 GFI)、非正态拟合指数(简称 NNFI, TLI)、比较拟合指数(简称 CFI)的变化范围在 0 到 1 之间,越接近 1 越好。而主观性指标如 χ^2/df 大于 10,表示模型很不理想;小于 5.0,表示模型可以接受;小于 3 表示模型较好。从这三个模型的拟合指数看,模型 1 相对最好,但由于另外两个模型的结构也不是很差,为了进一步比较这三个模型的优劣,本研究还考虑了一些主观指标,如 χ^2/df ,在 df 一定的情况

下, χ^2 差值的显著性水平(见表 4)。 df 为两比较模型的自由度之差, χ^2 为两比较模型的 χ^2 之差, 结果查 χ^2 分布表即可知其差异显著性^[8]。相对而言,

并列模型的 χ^2/df 最优; 另外从 χ^2 的差异显著性看, 并列模型均显著地优于其它模型。

表 3 ICMQ 层次结构验证性因素分析结果

模型	χ^2	df	SRMR	GFI	NNFI	CFI
虚模式	2276.09	153				
模型 1	231.80	123	0.043	0.93	0.93	0.95
模型 2	325.44	131	0.054	0.91	0.90	0.91
模型 3	316.79	129	0.053	0.91	0.90	0.91

表 4 ICMQ 三种模型 χ^2 和 df 值及差异比较结果

并列模型			三层模型			两层模型		
χ^2	df	χ^2/df	χ^2	df	χ^2/df	χ^2	df	χ^2/df
231.80	123	1.88	325.44	131	2.48	316.79	129	2.46

注: 当 $\Delta df=2$ 时, $p < 0.05$ 的标准是 $\Delta \chi^2$ 等于 5.99; 当 $\Delta df=6$ 时, $p < 0.05$ 的标准是 $\Delta \chi^2$ 等于 12.60; 当 $\Delta df=8$ 时, $p < 0.05$ 的标准是 $\Delta \chi^2$ 等于 15.50。

综合上述结果可以看出, ICM 用并列结构解释更合适。从验证性因素分析的指数上看, 数据对并列结构的拟合指数更有优势, 从 χ^2/df 上看, 并列模型更小; 从 SRMR 指数上看, 并列结构的值在 0.05 以下, 而其它两种模型均大于 0.05; 在其它的主观性指数上如 χ^2 的差异显著性检验也是并列结构的指数更优。

理论上, 从员工个人角度看, 其职业生涯管理也应该是一个整体: 有职业探索的愿望, 或确立了职业目标与策略, 会激发员工在具体职业生涯管理中的行为。但从组织目前的实际看, 受全球经济增长减速、我国产业结构调整以及企业改制的影响, 劳动力市场供大于求的局面一下子很难改变, 再就业相对比较困难; 加上员工习惯了在一个组织工作一辈子的职业生涯模式, 尽管希望有所改变, 但改变的心理和思想准备、现实条件都不是很成熟。因此, 虽然员工有 ICM 的愿望, 但很不系统。在国外, 人力资源较早地实行了市场化的配置, 自己对自己负责是个传统习惯, 因此, 员工从小就在培养对自己职业生涯的科学管理。但 Noe (1996) 的层级假设也没有很好地得到验证; Sugalski 和 Greenhaus 等 (1986) 假设职业探索对职业目标设定的影响也没有得到验证。可能人的行为是情境性的, 在特定的情况下, 人们会综合考虑各方面的因素, 以做出更加合理的决策。

3.2.2 并列的 ICM 结构要素数量假设与验证

在前面多因素层级模型进行比较后, 发现并列的、多因素模型最理想。那么该五因素并列结构是

否是最佳的呢? 为此, 本研究又将五因素模型与可能的其它模型进行了比较, 具体地说, 供比较的模型有:

模型 1: 单因素模型。 将整个 ICM 的所有项目看成是一个因素。

模型 2: 两因素模型。 将职业探索、职业目标确定二者合在一起, 而将继续学习、注重关系、自我展示这些与职业发展行为相关的具体行为合在一起, 因为职业探索、职业目标确定二者均与职业发展动力有关, 而后三者则是对应于职业发展愿望的行为。

模型 3: 三因素模型。 将职业探索、职业目标确定、职业发展行为 (包括继续学习、自我展示和注重关系) 作为三个相对独立的维度, 通常这种构想是比较多的, 如 Sugalski 等 (1986) 将职业探索和职业目标确定分别独立; 而 Noe (1993) 则将职业探索、职业目标确立、职业发展行为分别独立。

模型 4: 四因素模型。 将自我职业生涯管理分成职业探索、职业目标确定、继续学习和注重关系 (包括自我展示和注重关系, 其中前者更注重向上司展示自己的愿望和成就, 而注重关系则是与同事或有重要影响的人物的关系, 都与关系有关)。

利用正式问卷调查所搜集的数据, 运用 LISREL 8.30 对上述构想分别进行了验证, 结果如表 5 所示。各模型的指标优劣的解释与前面所述一样。从各模型的拟合指数的结果看, 五因素模型是相对比较理想的模型。

表 5 ICMQ 结构数量的验证性因素分析结果(N = 369)

模型	χ^2	df	χ^2/df	SRMR	GFI	NNFI	CFI	PNFI
虚模式	2276.09	153	14.88					
单因素模型	618.94	135	4.58	0.076	0.82	0.74	0.77	0.64
两因素模型	549.43	134	4.10	0.072	0.85	0.78	0.80	0.66
三因素模型	436.20	132	3.30	0.061	0.88	0.83	0.86	0.70
四因素模型	342.89	129	2.66	0.054	0.90	0.88	0.90	0.72
五因素模型	231.80	123	1.88	0.043	0.93	0.93	0.95	0.72

注:PNFI 为省俭性指标,变化范围为 0-1 之间,越大越好。

从表 5 结果可知,五因素模型相对于单因素、两因素、三因素和四因素模型,在客观指标如 SRMR、GFI、NNFI、CFI 均较好,省俭性指标也是最高的;主观性指标 χ^2/df ,五因素模型相对于四因素模型更小。

3.2.3 ICM 正式问卷的同质信度分析

利用正式问卷调查的数据,计算了 ICM 五因素的同质信度,5 个维度职业探索、职业目标和策略确定、继续学习、自我展示和注重关系的 Cronbach 系数分别为 0.726、0.796、0.739、0.667 和 0.667,表明该问卷具有一定的同质信度。

3.2.4 自我职业生涯管理正式问卷的效度分析

3.2.4.1 ICM 的结构效度分析

前面的验证性因素分析表明:自我职业生涯管理是由并列的、五因素构成,而且这些模型比较结果表明:并列的、五因素模型验证性因素分析的拟合指

数相对而言是最好的,因此,该问卷的结构效度是理想的。

3.2.4.2 不同企业类型员工的 ICM 差异

通过和中外合资或独资企业的人力资源部经理的交谈发现,这类企业不仅注重组织有组织和计划的职业生涯管理,激励员工,使企业人力资源能发挥最大的潜力,而且也十分支持员工有计划的、合理的自我发展行为,并为这些员工提供培训所需的费用、时间等。另外,在组织内部,也鼓励工作丰富化、工作扩大化等活动,创造一种良好的自我职业发展氛围。理论上,中外合资企业或独资企业这些企业措施和办法的政策化,为激发员工自我职业生涯管理创造了良好的外部条件。因此,可以预期,它们和国有企业也应该存在部分差异。上面的表 6,就是对这两类企业员工 ICM 状况的比较结果。

表 6 国有企业与中外合资企业员工 ICM 比较(N = 387 - 394)

问卷维度	组织性质	N	M	SD	t
职业探索	国有企业	324	9.627	2.271	-3.080**
	合资企业	70	10.543	2.192	
职业目标	国有企业	316	9.358	2.469	-3.334*
	合资企业	71	10.423	2.215	
继续学习	国有企业	322	11.351	2.080	-4.360**
	合资企业	71	12.507	1.731	
自我展示	国有企业	323	7.341	1.633	-2.849**
	合资企业	71	7.944	1.530	
注重关系	国有企业	322	6.224	1.724	-1.343
	合资企业	71	6.521	1.520	

从该结果可知,中外合资企业员工在职业探索、确立职业目标和策略、继续学习、自我展示等四个方面均显著地高于国有企业员工。但注重关系方面,则二者差异不显著。

3.2.3 ICM 与效标变量的相关分析结果

由于 ICM 的效度指标考察比较困难,为此,研究在问卷中针对自我职业生涯管理的五个要素分别设计了一个项目,以考察问卷分测验的同时效度。结果如表 8 所示,表中对角线上的相关为分测验与对应效度项目的相关。

表 7 ICM 的同时效度结果

效标项目	职业探索	职业目标和策略制定	继续学习	自我展示	注重关系
职业探索项目	0.704**	0.298**	0.267**	0.258**	0.306**
职业目标项目	0.261**	0.439**	0.414**	0.345**	0.314**
继续学习项目	0.125*	0.358**	0.434**	0.361**	0.259**
自我展示项目	0.232**	0.315**	0.310**	0.464**	0.475**
注重关系项目	0.252**	0.342**	0.379**	0.289**	0.342**

从表 7 中结果可知,ICM 分测验均与对应的效度项目有显著的正相关,而且与和其它问卷的相关相比,职业探索、职业目标和策略以及继续学习三个方面,与对应的问卷维度有最高的正相关,但自我展示、注重关系与对应相关相关虽较高,但不是最高。结果表明:该问卷有一定的同时效度。

4 综合讨论

从自我职业生涯管理问卷编制时的结构确立起,理论上、经验上似乎是职业探索、职业目标确定、职业策略、继续学习、注重关系五个因素。而经过第一次预试研究发现:职业目标确立和职业发展策略确立合在一起。为了进一步区分二者,研究对部分项目进行调整,增加了职业发展策略相对抽象的项目,而结果还是表明:职业目标确立和职业发展策略合在一起,而注重关系则分成了注重关系(同级关系)和自我展示(上级关系)。那么这种改变是否合理?如何看待?先来看看职业目标确定和职业策略的合并。理论上,职业目标确定后,人们的后继行为是确立实现目标的策略,即如何最佳地、有效地保障目标的落实。根据《现代汉语词典》^[9]的定义,策略有两种含义:一是“根据形势发展而制定的行动方针和斗争方式”;二是“讲究斗争艺术,注意方式方法。”根据《现代高级英汉双解辞典》^[10]的定义,strategy is“the art of planning operations in war, esp. of the movements of armies and navies into favorable positions for fighting; skill in managing any affair”。可译为“战略,军略,策略,谋略”。职业策略比如有人希望获得职业提升,如何能保证此目标的实现,有的人可能注重建立上下级关系;有的人想通过个人奋斗,展示自己的成绩,获得提升;有的人则是继续学习,获得长久的竞争力。上述方面从理论上是策略的重要组成部分,但从问卷项目编制上,则又与职业发展行为紧密相关。尽管这与起初的愿望有距离,但与实际情况是比较一致的。关于策略的研究,国外比较多,如学习策略、职业策略、营销策略、人力资

源管理策略等等,策略在我国的研究只是近几年的事。相信经过教育体制改革和完善市场经济,人们会更加重视自我职业生涯管理,使职业生涯发展策略逐步从职业目标中独立出来。此外,原来设想注重关系包括两个方面:与领导的关系和与同事的关系,但研究表明,对于员工来说,与领导的关系和与同事的关系分开更好。在我国,受等级观念的影响,领导与一般员工之间所拥有的权力差异比较大,心理距离也比较远,分开后,也许更能反映员工的行为特点和倾向,使结果的分析解释更有针对性,因此,研究将原来设想的注重关系,分成两个方面,即自我展示和注重关系。

验证性因素分析结果也进一步支持了 ICM 是并列、五因素构成的构想。此外,从自我职业生涯管理问卷的信度看,在正式调查中,各维度的同质信度在 0.667 至 0.797 之间,有比较理想的同质信度。

从效度看,该问卷除较好的构想效度外,还有一定的实证效度。从不同企业性质员工 ICM 各维度的结果比较可知,在正式问卷调查中,除了注重关系外,中外合资企业员工都表现出高于国有企业。应该说,该结果还是与现实实际情况比较符合的,在外方经理为主的企业,基本是沿用西方通行的管理风格,更注重企业的需要及员工的能力、表现等因素,不会因为关系而牺牲公平,影响组织的气氛和文化,削弱企业的士气,影响企业的竞争力。也部分地证实了问卷的区分效度。ICM 各维度与同时效度效标项目的相关结果也初步表明:ICM 有一定的同时效度。

从上述结果可以发现:在知识经济社会,为了应对组织不确定性、组织变革对员工发展的影响,员工应该不断地提升自己的竞争力。具体地说,要进行职业探索、确立职业目标和策略、继续学习。此外,还应该重视关系、展示自我,争取发展机会。虽然人们对我国现实生活中复杂的人际关系比较烦恼,但它又是一个不可忽视的客观影响因素,对于个人的职业生涯发展有重要影响。

应该看到,本研究尚存在一定的问题,如对 ICM 的效果及影响因素尚缺乏研究。

5 结 论

(1)我国企业员工的自我职业生涯管理是个五因素的构想,包括职业探索、职业目标和策略制定、继续学习、自我展示和注重关系;

(2)我国企业员工的自我职业生涯管理是个并列的五因素构想,即五个因素之间没有明确的因果关系,是并列的相关关系;

(3)本研究所编制的企业员工自我职业生涯管理问卷有较好的信度和效度。

参 考 文 献

- Hall D T, Moss J E. The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 1998, 4:22 ~ 37
- Stumpf S A, Colarelli S M, Hartmen K. Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 1983, 22:191 ~ 226
- Sugalski T D, Greenhaus J H. Career exploration and goal setting among managerial employees. *Journal of Vocational Behavior*, 1986, 29:102 ~ 114
- Pazy A. Joint responsibility: the relationships between organizational and individual career management and the effectiveness of careers. *Group and Organization Studies*, 1988, 13:311 ~ 331
- Aryee S, Debrah Y Y. A cross-cultural application of a career planning model. *Journal of Organizational Behavior*, 1993, 14:119 ~ 127
- Noe R A. Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 1996, 17:119 ~ 133
- Hu L, Bentler P M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 1999, 6:1 ~ 55
- Bryne B M. A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models. Springer-Verlag New York Inc, 1989
- Contemporary Chinese Dictionary. Beijing: Commercial Press, 1979. 109
(中国社会科学院语言研究所词典编辑室. 现代汉语词典. 北京:商务印书馆, 1979. 109)
- Hornby A S, Gatenby E V, Wakefield H. Modern English-English and English-Chinese Dictionary. Hongkong: Oxford University Press, 1982. 1098
(Hornby A S, Gatenby E V, Wakefield H. 现代高级英汉双解辞典. 香港:Oxford University Press, 1982. 1098)

THE STRUCTURE OF EMPLOYEE'S CAREER MANAGEMENT IN CHINA

Long Lirong^{1,2}, Fang Liluo², Ling Wenquan³

¹Central China Normal University, Wuhan, 430079; ²Institute of Psychology, CAS, Beijing 100101;

³Jinan University, Guangzhou 510063)

Abstract

The process of this research was divided into three stages. At stage 1, individual career management was identified by the in-depth interview, open questionnaire, and literature review. After that, a pilot study was implemented using 177 subjects both to test the quality of questionnaire items and to find out the problems while investigating. At stage 2, revised career management questionnaires from stage 1 were completed in 13 different companies, and 449 valid questionnaires were collected. At stage 3, final questionnaires from stage 2 were completed in 11 companies and 399 valid questionnaires collected. Five-component construct of individual career management (i.e. ICM) was determined by the analysis of 449 subjects from stage 2 using EFA, principal component extraction, and varimax rotation. The five dimensions were named as exploration, career goal setting and strategy identification, continuous learning, self-nomination, and interpersonal relationship orientation. Then, the results indicated that the five parallel component construct was confirmed the best one compared with different kinds of hierarchical five-component model by the analysis of 399 subjects using CFA, and that the five-component construct had best fit index among one-component model, two-component model, three-component model, and four-component model. The study also found that the ICM questionnaire had suitable reliability and high validity.

Key words career, career management, individual career management.