

组织职业生涯管理与员工心理与行为的关系*

龙立荣^{1,2} 方俐洛¹ 凌文铨³

¹中国科学院心理研究所,北京 100101;²华中师范大学心理学系,武汉 430079;

³暨南大学人力资源研究所,广州 510043)

摘要 通过广泛的开放式问卷调查和访谈,结合国外职业生涯管理的做法,编制了适合我国国情的组织职业生涯管理问卷(简称 OCMQ),将问卷在 13 个国有企业、民营企业、股份制企业的管理者、技术人员中进行了调查,对所获得的 449 份有效问卷探索性因素分析结果表明:我国组织职业生涯管理的结构主要体现在四个维度:即晋升公平、注重培训、职业自我认识、提供职业信息。后来,利用研制的 OCMQ,以及相关问卷职业承诺、组织承诺、工作卷入度、职业满意度、工作绩效等又在 11 家国有和中外合资企业中进行了调查,399 份有效问卷结果进一步验证了 OCMQ 问卷的结构效度、实证效度和信度;并发现组织职业生涯管理对企业员工的职业承诺、组织承诺、工作绩效、职业满意度、工作卷入度等产生积极的影响,证实了职业生涯管理的价值。

关键词 组织,职业生涯,管理。

分类号 B849:C93

1 引言

组织职业生涯管理(organizational career management,简称 OCM)是指由组织实施的、旨在开发员工的潜力、留住员工、使员工能自我实现的一系列管理方法。Gutteridge^[1]概括了西方组织的职业生涯管理方法,具体包括:给个人提供自我评估工具和机会;进行个别职业发展咨询;发布内部劳动力市场信息;设置潜能评价中心;实施培训、发展项目等。

Pazy^[2]较早研究了 OCM 对个人职业生涯管理有效性的影响。根据因素分析,她将 OCM 分成三类:即职业生涯开发政策、促进员工职业发展的活动和为员工提供职位空缺信息。在运用层级回归(hierarchical analysis)方法控制了年龄、任职年限、性别、个人职业生涯管理等因素后,发现 OCM 对绩效、职业适应性的影响不显著,而对职业态度、职业认同有显著影响。Iles 等^[3]从管理学角度调查了参加 MBA 学习的 120 名英国经理,研究了各种组织中对管理人员进行职业生涯管理的状况、有效性等。结果表明:组织中使用较多的管理方法是和直接上司一起讨论个人职业发展规划,有非正式导师,提供职业通路信息和优秀人才培养项目,余下的都比较

少。尽管不同的职业生涯管理方法的回答人数不同,但结果表明:职业生涯管理对员工的心理与感受有一定的积极影响。Herriot 等^[4]研究了管理者的 OCM 知觉及其对职业生涯管理满意度等的影响。他们认为,理论上,OCM 体现在以下几个方面:(1)对培训和发展的重视度;(2)是否给员工提供工作流动的机会;(3)提供职业发展机会是否广泛;(4)给雇员职业流动的选择度是否大;(5)职业生涯管理的公平程度。根据此思路,研究者设计了知觉到的 OCMQ,经因素分析分成 8 个维度。其结构如下:发展取向;组织的选择性:组织在职业决策中的控制力;明确的未来:组织对未来个人职业的开放性;注重专业的价值;公平对待;组织的责任:培训和发展由个人或组织负责的程度;留在组织还是离开组织由个人或组织决定的程度;知道工作机会的程度。运用回归分析方法,将职业生涯管理满意度作被预测变量,将 OCM 知觉及个人职业进展作预测变量,结果表明:OCM 知觉中,公平对待,组织的发展取向有显著的预测作用。

Crabtree^[5]测量了对 OCM 的感受,并对测量的信度和效度进行了研究。研究者首先根据 OCM 实践编制了 67 个项目,根据使用频率标准最低不低于

收稿日期:2001-01-11。

*本研究得到国家自然科学基金课题(79700011)资助。

65%将题目数量由 67 降到 27 个,而这 27 个项目中,40%与工作安排和工作空缺信息有关,26%涉及到培训和发展性活动。对数据的探索性因素分析结果表明:有 18 个项目负荷在 4 个因子上,这 4 个分测验命名为培训与发展、职业规划、工作空缺与工作安排、咨询和安排导师。但在变换被试获取该测验的信度和效度时,因素分析结果却表明:测验由 3 个因子构成,即培训、工作安排、咨询与安排导师,而职业规划因子却消失了。

从前面对国外职业生涯管理研究的介绍可以看出,虽然有一些针对职业生涯管理的研究,而且也获得了一些有价值的结果;但也应该看到,国外的研究还存在许多问题。第一,对 OCM 的内容及结构缺乏统一的认识,有的分成 3 个方面(Pazy),有的分成 3 个或 4 个方面(Crabtree),有的分成 8 个方面(Herriot 等),有的从管理学角度,根本没有结构;这样影响了 OCM 效果的比较;第二,除 Crabtree 外,其余的研究者在确立问卷结构时,对问卷的心理测量学指标要求不严格,Pazy 的 OCM 的结构要素未经任何信度和效度检验;Herriot 等计划为 5 个因子,实际得到了 8 个因子,而有的因子只有 1 个项目;第三,在衡量职业生涯管理的有效性标准方面,每个研究结论仍有分歧。

随着世界经济一体化进程的加快,我国企业所面临的竞争会日益激烈,如何不断地完善管理,开发人的潜力,提高企业的竞争力,是摆在管理研究者面前的重要任务。本研究试图根据我国企业管理的实际,确立我国 OCM 的结构,研制一个诊断 OCM 的工具,并了解其与员工心理及行为的关系,为今后改善管理水平打基础。由于我国在科学管理方面的实践才刚刚起步,OCM 尚未全面开展,主要的实施对象是决定企业生存发展的核心岗位:如管理者、技术人员和营销人员等,故本研究的对象主要是企业的中低层管理者和技术人员。

2 方法

2.1 OCM 的结构、问卷编制及调查的步骤

2.1.1 OCMQ 编制结构的确定

由于国外的研究不论从理论上还是从研究结果上看,对组织职业生涯管理的结构分歧都比较大,而且我国的管理水平普遍比较低,可能与国外有较大的差异。因此,本研究没有简单地照搬国外的结构,而是立足于国内的实际,参照国外的成果,重新编制适合我国国情的问卷。本研究在考虑国内外文献及

做法的基础上,通过和有关的企事业单位的人事部、组织部管理人员交谈,初步将 OCM 分成 4 个方面,即提供职业自我认识的机会(如反馈、年终述职等)、提供职业培训机会(含轮岗、参观、学历教育等)、建立公平的职业晋升制度、提供职位空缺的信息。之后,为了证实这种初步构想的可行性,又先后与武汉大学工商管理学院 9 名 MBA 学员和华中科技大学管理学院的 8 名 MBA 学员进行了研讨,主要构想基本上得到了认可。

2.1.2 问卷编制及项目的初步筛选

此后,研究从两个方面着手,一是从人事、组织部门的管理者处通过访谈搜集资料,确定我国的组织、人事部门在员工职业生涯管理方面的做法。二是通过企事业单位的员工采集国内企业职业生涯管理的实践,作为对组织、人事部门资料的补充;为此,编制了开放式的问卷,要求每个被调查者列出 3~5 个本单位在 OCM 方面的实践。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。根据 72 名学员对问卷的反应,获得了 205 个反应,有效的反应可以归入四类,即公平晋升、职业培训、丰富工作经历和工作结果反馈。应该看到,开放式问卷搜集的信息比较全面、具体,丰富了对我国 OCM 的认识,但从宏观构想上,基本没有超出访谈法关于问卷的构想的范围。

随后,综合考虑与人事、组织部门管理者的访谈资料,开放式问卷的资料及国内外相关的研究资料,初步编制了 OCMQ。问卷分成 4 个方面,共 30 个项目,为避免趋中反应,Likert 量表分成 4 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,又在从事人力资源管理的 9 位 MBA 学员中进行了预试和讨论,删除了 5 道不符合国情的项目,如给管理者进行职业咨询的知识和技能培训等,最终确定了 25 个项目。并请了 7 位研究生,按操作性定义将随机排列的项目进行分类,基本符合设计的分类。

2.1.3 预备性测试

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,其中包括华中师范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,中南财经大学的

一个 MBA 班的 33 名学员,一个国有企业管理干部培训班的 23 名学员。对问卷进行了质和量的分析,质的分析主要是要求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、题目与分测验总分的相关分析,以及初步的探索性因素分析。结果发现:除了一些文字表述有待改进外,问卷项目量的属性还比较理想,由于该样本代表性不是很强,没有按量的分析删除项目,主要是对项目的表述问题进行了再次修改,最后确立了第二次预试问卷。

2.1.4 第二次预试

第二次预试调查扩大了调查范围,调查了 13 家企业。通过对这次数据的探索性因素分析,确定了由 16 个项目构成的正式问卷。

2.1.5 正式问卷调查

通过第二次预试所确定的问卷项目,重新选择 11 家企业进行了调查,进一步获得问卷的结构效度、实证效度,并考察 OCM 与员工心理与行为的关系。

2.2 员工心理与行为问卷

为了了解 OCM 对组织管理效果的影响,在整份问卷中还包括了其它几个问卷,即职业承诺(8 个项目)^[6]、组织承诺(9 个项目)^[7]、工作卷入度(10 个项目)^[8,9]、职业满意度(5 个项目)译自 Greenhaus 等(1990)^[10]、工作绩效(参照国外自编的 4 个项目)、离职意愿(3 个项目)译自 Kanungo(1982)^[7],共计 39 个项目。通过对第二次预试和正式调查结果的数据分析,基本肯定了这些问卷的信度和效度。

2.3 调查过程

所有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。一般 15 分钟可以完成问卷。少部分是委托调查,给调查人提供了指导语和注意事项。

2.4 被试

2.4.1 第二次预试的被试

第二次预试发放问卷 520 份,收回 470 份,有效问卷 449 份。其中男性 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%,9 人未填。

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);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%。

2.4.2 正式问卷调查的被试

正式调查发放问卷 450 份,收回问卷 425 份,有效问卷 399 份。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%。

2.5 统计方法

主要采用探索性因素分析、验证性因素分析,用因素分析进行项目筛选,用验证性因素分析确立问卷的结构效度、建立 OCM 与员工的心理与行为间

的关系。因素分析是用 SPSS 8.0 完成的,结构方程用 LISREL 8.30 完成。

3 结果

3.1 第二次预试探索性因素分析结果

表 1 OCMQ 的因素分析结果 (N = 449)

项目	F1	F2	F3	F4
按能力提拔	0.789			
按工作成绩提拔	0.783			
上级提拔表现好的下属	0.777			
提供公平竞争的机会	0.762			
提供晋升路线信息		0.815		
提供职位空缺信息		0.773		
提供任职资格条件信息		0.731		
安排有经验者指导工作		0.517		
提供学历教育经费			0.758	
进行定期或不定期培训			0.751	
提供学习条件和材料			0.729	
鼓励在职培训			0.666	0.404
组织了解自己职业特点的活动				0.770
变换工作,丰富经验				0.685
上级提供工作成绩反馈				0.611
帮助选择职业发展道路				0.600
特征根	6.389	1.690	1.258	1.078
解释的变异量(共 65.090)	39.932	10.560	7.861	6.738

表 2 OCMQ 各因素的描述统计结果 (N = 449)

因素	N	M	SD	公平晋升	注重培训	职业自我认识
公平晋升	446	10.372	2.813			
注重培训	445	9.407	2.657	0.426 **		
职业自我认识	443	9.526	2.467	0.591 **	0.477 **	
提供信息	446	8.249	2.201	0.512 **	0.519 **	0.531 **

注: **表示 $p < 0.01$, *表示 $p < 0.05$ 。

OCMQ 的原始问卷共计 25 个项目,删除 3 个双重负荷的项目后,余下的 22 题探索性因素分析,用主成分法抽取因子,正交转轴,共抽取了 4 个因素。每个因素有 5~6 个项目。将抽取的四个因素 F1、F2、F3、F4 分别取名为公平晋升、提供职业信息、培训、职业自我认识。考虑到在企业调查的困难,为减少问卷项目长度,每个维度选取了负荷较高的 4 个项目,这 16 个项目的探索性因素分析结果如表 1 所示。公平晋升、职业自我认识、提供职业信息和注重培训的 Cronbach 系数分别为 0.866、0.763、0.786 和 0.777,总问卷系数为 0.897。

3.2 OCMQ 四个因素的描述统计分析结果

见表 2。

3.3 OCMQ 的效度、信度分析

3.3.1 组织学变量对 OCMQ 的影响分析

第二次预试组织学变量对问卷各维度的影响如

表 3 所示。

表 3 不同组织类型的 OCMQ 各维度的平均数和标准差 (N = 449)

	组织类型	n	M	SD
公平晋升	国有企业	290	10.014	2.881
	民营企业	78	10.539	2.715
	合资企业	78	11.539	2.306
	总计	446	10.372	2.813
注重培训	国有企业	289	9.744	2.631
	民营企业	78	8.410	2.462
	合资企业	78	9.154	2.697
	总计	445	9.407	2.657
职业自我认识	国有企业	288	9.451	2.441
	民营企业	77	9.390	2.488
	合资企业	78	9.936	2.535
	总计	443	9.526	2.467
提供信息	国有企业	290	8.314	2.211
	民营企业	78	7.949	2.368
	合资企业	78	8.308	1.982
	总计	446	8.249	2.201

在公平晋升方面,方差分析结果表明:组织类型之间存在显著差异, $F(2,443) = 9.95, p < 0.001$, 事后分析结果表明:差异主要是合资企业显著地高于国有企业和民营企业,而国有与民营企业之间则差异不显著。在注重培训方面,方差分析结果表明:组织类型之间存在显著差异, $F(2,442) = 8.437, p < 0.001$, 事后分析结果表明:差异主要是国有企业、合资企业分别显著地高于民营企业,而国有与合资企业之间则差异不显著。在职业自我认识和提供信息方面,方差分析结果表明:组织类型之间不存在显著差异。

正式调查组织学变量对 OCMQ 各维度的影响见表 4。由于正式问卷调查时没有民营企业,合资企业主要是中外合资企业,总经理为外方经理,可能更能体现管理的差异。经过 t 检验,结果表明:晋升公平中外合资企业显著地优于国有企业, $t(141.478) = -9.829, p < 0.001$, 注重培训也如此, $t(146.144) = -10.703, p < 0.001$, 职业自我认识维度,中外合资企业优于国有企业, $t(388) = -5.085, p < 0.001$, 提供信息方面,也是中外合资企业优, $t(390) = 6.772, p < 0.001$ 。

3.3.2 OCMQ的验证性因素分析结果

根据原来的假设,运用正式问卷调查所获得的数据 ($N = 399$)对探索性因素分析的结果进行了验证,并与将 OCMQ 看成一个潜变量进行了比较。假设构想示意图见图 1。具体的拟合指数如表 5、表 6 所示。

从表 5 和表 6 的结果可以看出,OCMQ 的 4 个维度构想相对于单因素模型是比较理想的结构。 χ^2/df 尽管不是 1,但在 3 附近;SRMR 在 0.05 以下,而其它的指数大多超过了 0.90,相对于一因素模型,应该说这是一个比较理想的模型,假设基本得到了验证。

表 4 正式问卷调查 OCMQ 各维度平均数、标准差 ($N = 399$)

因素	组织类型	n	M	SD
晋升公平	国有企业	322	8.808	2.813
	合资企业	70	11.543	1.924
注重培训	国有企业	323	8.554	2.856
	合资企业	70	11.514	1.894
职业自我认识	国有企业	322	8.721	2.512
	合资企业	68	10.412	2.396
提供信息	国有企业	323	8.003	2.482
	合资企业	69	10.217	2.388

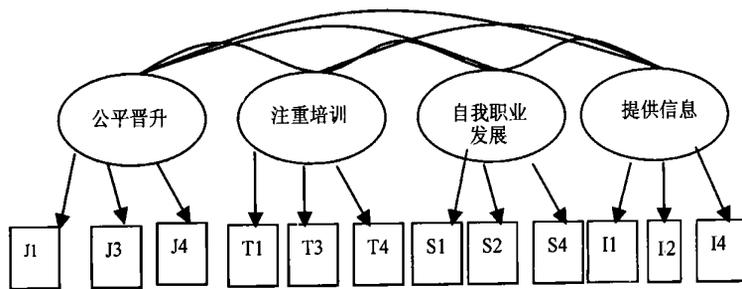


图 1 OCMQ 各潜变量关系示意图

表 5 OCMQ 验证性因素分析结果比较

模型	χ^2	df	SRMR	GFI	NNFI	CFI	PNFI
虚模式	3654.83	120					
一因素	772.09	104	0.06	0.81	0.82	0.84	0.71
四因素	301.51	98	0.04	0.91	0.92	0.94	0.75

注: χ^2/df 越接近 1 越好,小于 5 可接受;SRMR 越接近 0 越好,0.05 以内表示较好。GFI、NNFI、CFI、IFI 这些指标越接近 1,拟合性越好。如果这些指标一般都大于 0.90,表示数据支持构念假设。PNFI 为模型的省简性指标,数值小表示模型简单。以下同。

表 6 各潜变量在外源变量及误差上的负荷

公平晋升			注重培训			职业发展			提供信息		
项目	负荷	误差负荷									
J1	0.82	0.33	T1	0.68	0.54	S1	0.69	0.53	I1	0.82	0.32
J2	0.75	0.43	T2	0.78	0.39	S2	0.65	0.57	I2	0.76	0.43
J3	0.84	0.29	T3	0.76	0.42	S3	0.69	0.53	I3	0.67	0.55
J4	0.82	0.33	T4	0.81	0.35	S4	0.75	0.44	I4	0.69	0.52

注:J1 表示晋升公平的第一个项目,J2 表示第二个项目;而 T1 表示注重培训的第一的项目,其余类推。

3.3.3 OCMQ问卷的含义及信度

公平晋升,即企业制定专门的晋升制度,并按照员工的能力、绩效表现等来对员工晋升提拔和任用;职业自我认识,即组织为了员工的职业发展,给员工提供各种反馈,并采取措施让员工在不同的岗位进行锻炼,使员工对自己的长处和不足有比较充分的认识,为员工制定自己的职业发展道路打基础;提供职位空缺信息,即通过组织和上级领导对组织中出现的空缺信息在组织中发布,便于组织内的员工根据自己的职业生涯发展采取针对性的决策;注重培训,即组织为了适应外部竞争的需要以及组织自身发展的需要,给员工提供企业内部的岗位技能培训,以及支持员工进行学历教育等。

正式问卷调查(N = 399)各分测验的同质信度结果,公平晋升、职业自我认识、注重培训和提供职

业信息的 Cronbach 系数分别是 0.879、0.780、0.835和 0.821,总问卷的信度是 0.950。

3.4 员工的心理与行为变量的信度、效度结果

员工的心理与行为变量,主要指职业承诺、组织承诺、工作卷入度、职业满意度、工作绩效、离职愿望等。对这类问卷的分析,主要是进行了题总相关分析,对第二次预试数据分析结果表明:所有问卷项目与问卷的总分的相关均在 0.400 至 0.822 之间,表明这些问卷有较好的项目质量。各问卷的内部一致性系数,用 Cronbach 系数大多在 0.70 以上(见表 7)。

另外,将这些变量之间的相关矩阵作为相互关系的构想效度指标;将离职意愿作为衡量员工心理与行为有效性的同时效度指标,结果见表 8。

表 7 第二次预试问卷调查各分测验的同质信度结果(N = 449)

职业承诺	组织承诺	工作绩效	职业满意	工作卷入	离职意愿
0.792	0.800	0.654	0.700	0.811	0.760

表 8 第二次预试员工心理与行为变量的描述统计结果(N = 449)

变量	N	M	SD	职业承诺	组织承诺	工作绩效	职业满意度	工作卷入度	离职意愿
职业承诺	441	21.331	3.985						
组织承诺	438	25.187	4.106	0.622 **					
工作绩效	440	11.148	1.658	0.215 **	0.397 **				
职业满意度	437	12.799	2.385	0.403 **	0.511 **	0.471 **			
工作卷入度	438	28.158	4.395	0.462 **	0.552 **	0.316 **	0.365 **		
离职意愿	441	6.662	1.911	-0.747 **	-0.568 **	-0.136 **	-0.274 **	-0.339 **	

将不同性质企业的员工心理与行为问卷的差异作为实证效度的证据,结果如表 9 所示。

表 9 正式问卷调查不同组织类型员工心理与行为描述统计结果(N = 384 ~ 391)

变量类型	组织类型	样本量	M	SD
职业承诺	国有企业	318	20.220	3.700
	合资企业	71	21.479	3.042
组织承诺	国有企业	317	23.511	4.296
	合资企业	69	25.942	3.597
工作绩效	国有企业	322	10.994	1.846
	合资企业	69	11.348	1.359
职业满意度	国有企业	321	12.433	2.533
	合资企业	69	13.290	2.030
工作卷入度	国有企业	318	26.590	4.549
	合资企业	66	26.270	4.212

职业承诺中外合资企业与国有企业有显著差异, $t(120.955) = -3.023, p < 0.01$; 组织承诺中外合资企业与国有企业有显著差异, $t(384) = -4.904, p < 0.001$; 职业满意度中外合资企业与国有企业有显著差异, $t(118.311) = -3.035, p < 0.$

01; 工作绩效和工作卷入度方面,则中外合资企业与国有企业没有显著差异。

3.5 OCM 与员工心理与行为变量间的关系模型

表 10 OCM 与员工心理与行为的关系验证性因素分析结果(N = 399)

χ^2/df	SRMR	GFI	NFI	NNFI	CFI	IFI
2.583	0.046	0.956	0.960	0.959	0.974	0.974

表 11 潜变量与误差在显变量上的负荷

项目	OCM		员工心理与行为		
	负荷	误差负荷	项目	负荷	误差负荷
JU	0.84	0.29	CC	0.68	0.54
TA	0.82	0.33	OC	0.95	0.10
DE	0.75	0.44	PM	0.50	0.75
IF	0.75	0.43	SA	0.65	0.58
			IN	0.66	0.57

注:JU、TA、DE、IF 分别表示 OCMQ 的晋升公平、注重培训、职业自我认识和提供信息;CC、OC、PM、SA、IN 则分别代表职业承诺、组织承诺、工作绩效、职业满意度和工作卷入度。

运用正式问卷调查的数据,对 OCMQ 与员工心

理与行为的关系进行了验证。考虑到样本量的制约,本研究没有对 OCM 与结果性变量职业承诺、组织承诺、工作卷入度、工作绩效和职业满意度之间作完全项目的模型分析。这里仅将变量分成两部分,其中,一个潜变量是 OCM,另一个潜变量则是员工

的行为变量。模型如图 2 所示。运用 LISREL 8.30 对正式问卷调查结果进行了验证性因素分析,分析的结果指标见表 10、表 11。总的来说,该模型拟合指数比较理想。

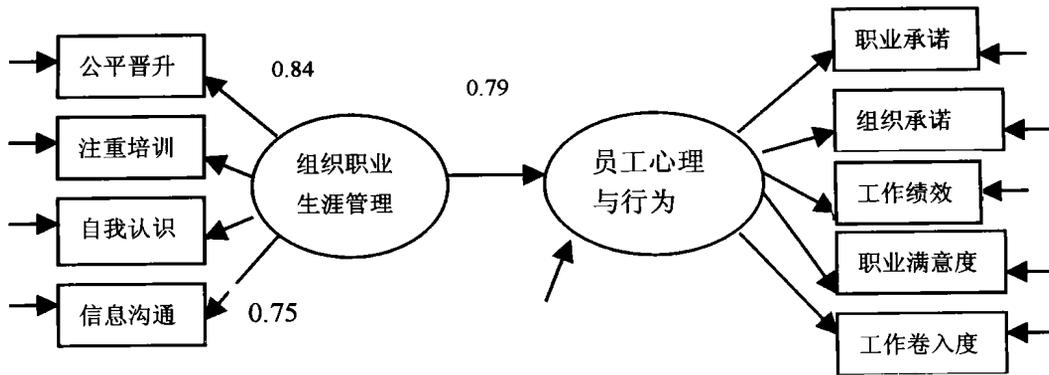


图 2 OCM 与员工心理与行为的关系

注:图中只呈现了部分数据,其它具体数据见表 11。

4 讨论

4.1 OCM 的结构问题

从 3.1 的数据可以发现:探索性因素分析结果表明,将其分成四个维度比较合适。从问卷的信度看,问卷各分测验的同质性信度在 0.76 以上,信度比较高,从 3.3.3 的结果可知,正式问卷调查中,各问卷的同质信度更佳,最低的为 0.78,大多数在 0.80 以上。从 3.2 的结果可知,这四个结构要素之间呈中度相关,一般而言,OCM 是一种留住员工、激励员工的方法,从政策的实施上,相互之间既有联系,但也有区别,因此,这几个方面呈现出中等程度的相关是符合实际的。应该看到,本研究结果与国外的研究是有差异的,与 Crabtree (1999) 的结果比较,在培训、工作信息沟通、职业自我认识方面有共同性,不同的是,美国有针对个人的职业咨询,并安排导师;而国内更关注公平晋升。这种差异可能与我国正处于转型期有关,特别是在由计划经济向市场经济转变的过程中,管理制度不健全,故公平晋升的问题显得比较突出。

从验证性因素分析结果看,与单因素模型比较,四因素结构的拟合性指数均较高,从绝对值看,也达到了基本要求,说明该结构具有较好的构想效度。3.3 的结果还显示:第二次预试结果分析表明:企业的性质对 OCMQ 的公平晋升、培训方面有影响,外企比国有企业、民营企业更公平;外企和国企在培训方面多于民营企业,这基本符合我国的实际。从正

式问卷调查结果看,由于调查的中外合资企业是以外方经理为主的管理者,基本上是国外企业的规范管理,从结果看,在 OCM 的各个方面显著地高于国有企业,也是符合实际的。应该说,这是比较有说服力的实证证据。

4.2 员工的心理和行为变量的有效性

从前面 3.4 的数据可知,职业承诺、组织承诺、工作卷入度、职业满意度等问卷,尽管是从国外引入的,但仍具有一定的信度和效度。总体上看,各问卷的同质性信度都在 0.65 以上,自编的工作绩效问卷由于只有 4 个项目,信度偏低,但作为团体测查,还可以接受。从 3.4 的结果还知道,职业承诺、组织承诺、工作卷入度、工作绩效、职业满意度均与离职愿望呈显著的负相关,说明该问卷有较好的同时效度。而组织承诺与工作卷入度、绩效的显著相关,与国外的研究结果一致,符合理论构想,具有一定的构想效度。

另外,从不同性质企业上述方面结果差异的比较结果表明:中外合资企业的员工在职业承诺、组织承诺、职业满意度三个方面显著地高于国有企业;而在工作绩效和工作卷入度两个方面,两类企业没有显著差异,该结果与预想的情况也是符合的。中外合资企业的员工,由于组织实行比较人性化的管理,关心员工的职业生涯发展,员工通常比较安心自己的职业,会有比较高的承诺;如今,中外合资企业基本上是人们择业时的最理想追求,除了中外合资企业的待遇外,更重要的是其规范化的管理,有持久的

竞争力,使人能有比较稳定的工作,因此,进入这类企业的员工,通常是不愿意离开的,相反,人们对国有企业都不看好,员工希望有所改变,国企人才流失正式这种心态的反应;从职业满意度方面,在中外合资企业工作的员工大都高于国有企业,这也是符合目前的企业实际的。而主观工作绩效、工作卷入度方面没有显著差异,与当今再就业困难,国企员工担心下岗有关系,如果不是这种现状,国有企业员工的工作效率和工作态度也会比中外合资企业差。说明这些问卷有较好的区分效度。

4.3 OCM 与员工心理与行为的关系

从 3.5 的结果可知,OCM 对员工心理和行为的影响是明显的。OCM 与员工的心理与行为的路径分析模型结果表明:GFI、AGFI、NFI、NNFI 等拟合指数都在 0.90 以上, χ^2/df 为 2.583,低于 3.0,表明该模型的拟合性较好,即 OCM 对员工的职业承诺、组织承诺、工作卷入度、工作绩效和职业满意度有重要的积极影响(从表 11 可知负荷均为正),其潜变量相关值为 0.79,非常好。可见,如果一个企业或组织,重视员工的职业生涯管理,不仅能充分开发员工的人力资源,使员工的素质得到改善,而且能将这些培养的员工留在组织中,并积极地为组织的发展作贡献,达到双赢的目的。这表明:OCM 对企业的发展意义重大。

5 结论

(1)OCM 是个多维结构,本研究表明它由四个方面构成,即公平晋升、注重培训、职业自我认识和提供职业信息;该问卷具有较好的信度和效度;

(2)员工的心理与行为变量具有较好的信度和效度;但研制适合中国国情的相关问卷,还需要进一

步研究;

(3)OCM 的知觉对员工的心理和行为有显著影响。

参 考 文 献

- 1 Hall D T. Career development in organizations. San Francisco: Jossey - Bass Publishers, 1986
- 2 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
- 3 Iles P, Mabey C. Managerial career development programmes: Effectiveness, availability and acceptability. *British Journal of Management*, 1993, 4:103 ~ 118
- 4 Herriot P, Gibbons P, Pemberton C, Jackson PR. An empirical model of managerial careers in organizations. *British Journal of Management*, 1994, 5:113 ~ 121
- 5 Crabtree M J. Employees' perceptions of career management practices: The development of a new measure. *Journal of Career Assessment*, 1999, 203 ~ 212
- 6 Blau G J. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1985, 58: 277 ~ 288
- 7 Porter L W, Steers R M, Mowday R T, Boulian P V. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59:603 ~ 609
- 8 Li Ye, Long Lirong. The development of job involvement study (in Chinese). *Journal of Social Psychology (社会心理研究)*, 1999, 4: 57 ~ 63
- 9 Kanungo R N. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 1982, 67:341 ~ 349
- 10 Greenhaus J H, Parasuraman S, Wormley W M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 1990, 33(1): 64 ~ 86

ORGANIZATIONAL CAREER MANAGEMENT :MEASUREMENT AND ITS EFFECTS ON EMPLOYEES 'BEHAVIOR AND FEELING IN CHINA

Long Lirong^{1,2} Fang Liluo¹

(² Central China Normal University, Wuhan 430079)

(¹ Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101)

Ling Wenquan

(Institute of HRM, Jinan University, Guangzhou 510063)

Abstract

On the basis of the in - depth interview with the faculty related to HRM department and the open questionnaire to the employees in different kinds of enterprises , the original questionnaire on organizational career management was created. Pilot study was implemented with 177 managers ,technicians , or MBA students , the result indicated that most of the items were accepted after deleting some items with too high frequency or too low correlation between the item and subscale. After the rearrangement of the questionnaire items , another 449managers or technicians from 13 companies completed the questionnaire , the data is factored by SPSS 8.0 using principal component analysis to extract and varimax to rotate . The results indicated that the organizational career management questionnaire (i. e. OCMQ) consisted of four components , which were justice , training , self recognition , and communication of job information , and 65.09 % variance was explained. The Cronbach of each subscale , i. e. justice , training , self recognition , and spreading of job information was 0.87 ,0.76 ,0.79 ,and 0.78 respectively. This research also used five other questionnaires which were career commitment , organizational commitment , job performance ,career satisfaction and job involvement as dependent variables. Their Cronbach was 0.79 , 0.80 , 0.65 , 0.70 , and 0.81 , and each questionnaires was valid , too. Finally ,399 subjects from 11 enterprises accepted a revised OCMQ ,in which each subscale consisted of four items ,and career commitment , organizational commitment , job performance , career satisfaction , and job involvement. A measurement model was used to confirm the structure of organizational career management ,good fit index indicated that OCMQ had high construct validity. Using the LISREL8.30 to modeling the relation between the latent organizational career management and the latent dependent variables , the main fit index were over 0.90 . The result indicated that latent organizational career management has significant effects on latent dependent variable.

Key words organization , career , organizational career management .