

# 职业成长理论研究简评

翁清雄<sup>1,2</sup>, 席酉民<sup>1</sup>

(1. 西安交通大学 管理学院, 陕西 西安 710049; 2. 武警福州指挥学院, 福建 福州 350002)

**摘要:** 在无边界职业生涯时代, 人们对职业成长日益重视, 职业成长被视为工作选择的重要标准、职业生涯发展过程中的主要目标。本文在对职业成长与职业发展、职业成功的概念进行回顾与辨析的基础上, 梳理了职业成长理论的现有研究体系。最后, 提出了未来深入研究职业成长问题的具体命题。

**关键词:** 职业成长; 职业发展; 职业成功; 职业生涯; 研究简评

**中图分类号:** C936      **文献标识码:** A      **文章编号:** 1003-5192(2010)06-0001-07

## A Literature Review of Employees' Career Growth

WENG Qing-xiong<sup>1,2</sup>, XI You-min<sup>1</sup>

(1. School of Management, Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710049, China; 2. Fuzhou Army Police Force Command College, Fuzhou 350002, China)

**Abstract** In the boundaryless career era, people pay more attention on their own career growth, which has been seen as the significant standard of job choice and main goal in their whole career. This paper discriminated and generalized the concept of career growth, career development and career success. It reviewed the existing literature of career growth. At last, the future research trend was discussed.

**Key words** career growth; career development; career success; literature review

### 1 引言

动荡的新经济已经改变了组织的结构和管理模式, 雇主和员工的心理契约也随之发生了变化, 并最终转变了人们的职业价值观和对待工作的态度。人们的职业追求变得没有边界, 职业转换和工作流动成为一种较为普遍的现象, 职业成长成为人们工作中寻求的主要目标。员工职业成长研究已经成为理论和实践中关注的一个焦点问题, 本文拟对职业成长理论进行详细介绍并提出研究的展望。

### 2 职业成长相关概念辨析

#### 2.1 职业和职业生涯的概念和内涵

在英文中, Occupation和 Vocation都可以译为职业, 但两者的含义并不完全相同。Occupation是一个比较宏观的概念, 在社会制度或社会分工的意义上使用, 如职业分类等; 而 Vocation则是一个比较微观的概念, 在个人层面和心理的意义上使用,

如职业兴趣和职业能力等。《现代汉语词典》将职业解释为个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。美国学者迈克尔·曼主编的《国际社会学百科全书》认为, 职业是作为具有自我利益的职业群体在分工中力图保护和维持其垄断领域而予以运用的工具。

Career一词与个人的整个工作经历相联系, 反映的是一个人的事业发展轨迹和历程, 在国内的文献中常将 Career 翻译成“职业生涯”以区别于 Occupation和 Vocation。法国的权威辞典 LePetit Larousse将职业生涯界定为连续性的分阶段、分等级的职业经历。Greenhaus等把职业生涯定义为跨越个人一生的相关工作经历模式<sup>[1]</sup>。美国的Arthur等则把职业定义为一个人的工作经历进程<sup>[2]</sup>。

国外理论界以萨柏 (Super)等为代表的职业心理学家认为, 职业生涯是指从职业能力的获得、职业兴趣的培养、职业选择、就职、直至最后完全退出职

收稿日期: 2009-09-25

基金项目: 中国博士后基金资助项目 (20100471617); 国家自然科学基金优秀创新群体资助项目 (70121001); 国家自然科学基金资助项目 (70772109, 70872034)

业劳动这样一个完整的职业发展过程<sup>[3-5]</sup>。Super主张将人一生所经历的职业及非职业活动都视为职业生涯内容,即将职业生涯概念与生涯或人生概念等同<sup>[3,4]</sup>。而以霍尔(Hall)等为代表的职业心理学家则认为职业生涯指的是一个人从职业学习伊始,至职业劳动结束,包括整个人生的职业工作历程,即将职业生涯限定于直接从事职业工作的这段生命时光,起始于任职前的职业学习和培训<sup>[6]</sup>。

## 2.2 职业成长的内涵及概念辨析

职业成长的概念,按照Graen等的理解,指的是个人沿着对自己更有价值的工作系列流动的速度<sup>[7]</sup>。这一概念界定较好地刻画了员工在工作转换过程中的职业成长问题,也表明了职业成长是一个速度的概念。然而明显存在两点不足之处:一是这一概念忽略了员工在没有发生工作转换时的职业成长问题,员工在没有发生工作流动时也有着与职业能力发展、报酬增长等相关的职业成长。二是Graen等提出的这一概念比较抽象,还需要进一步进行操作化。2009年,翁清雄和胡蓓通过实证研究对企业员工职业成长问题进行了操作化界定,他们指出,职业成长包括组织内职业成长与组织间职业成长<sup>[8,9]</sup>。组织内职业成长是指员工在目前所在组织内部的职业进展速度,包括员工在目前单位内的职业能力发展速度、职业目标进展速度、晋升速度与报酬增长速度。而组织间职业成长则指的是员工在工作流动过程中所发生的职业成长。

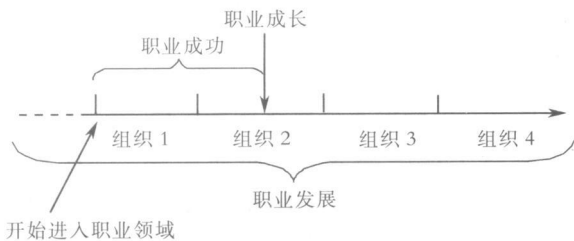


图1 职业成长、职业成功和职业发展三者之间的关系

与职业成长紧密相关的是职业发展与职业成功这两个概念,因此,很有必要进一步分析职业发展与职业成功的概念,并理清三者之间的区别与联系,这三个概念的关系如图1所示。职业发展(Career Development),按照格林豪斯的理解,指的是一个持续的发展过程,在这个过程中,个人经历了一系列具有不同问题、主题和任务的生涯阶段<sup>[11]</sup>。Career Development在英文中也常被用来表示职业发展规划和职业发展活动。如,Gilley和

Eggland就在研究中写到,职业发展规划(Career Development)是组织的一种有组织有计划的努力,它包含着可以促进个人与组织互动发展的系列活动<sup>[10]</sup>。职业发展是一个系列的过程,它是整个人一生中的职业发展过程,既包含在进入职业领域之前的职业探索、职业目标的形成和发展,也包含进入组织后在各个组织中的职业成长。相对于职业成长来讲,职业发展是一个更为宏观的概念,研究的主要是个人在不同职业阶段的发展问题和发展任务,而职业成长的研究则相对比较微观。个人在不同的组织中的职业成长(Career Growth/Advancement)差异很大,就是在同一组织内不同的时期,职业成长状况也会存在变化。

关于职业成功的概念,Arthur等认为是一个人职业经历的结果,它是在任一点某人的工作经历随着时间的推移所获得的工作成就<sup>[11]</sup>。也有学者认为职业成功通常是一个人所累积起来的积极的心理上的或是与工作相关的成果或成就<sup>[12]</sup>。可见,职业成长和职业成功都是一个时点的概念,职业成长指的是在时点上的职业进展状况,而职业成功反映的是在某个时点的个人整个职业经历所取得的成就。换句话说,职业成长是个增量的概念,而职业成功是个存量的概念;一个人之前的职业成功会影响到当前职业成长,而当前的职业成长影响到了下一阶段的职业成功。一个在目前的组织内职业成长状态一般,但在之前的组织里当任过总经理或者高级技术专家的员工,我们可以认为他是比较成功的。也就是个人当前的职业成功状态不仅仅与他当前的职业成长相关,而且还与他之前的成功或失败的职业经历相关,它是个人在职业历程不同时间点上职业成长的累积。

## 3 职业成长理论研究现状

关于职业成长的研究还比较少,主要集中于探讨导致人们职业成长差异的原因上,而专门对职业成长的结果变量进行研究的则更少,因此在这里主要对职业成长的测量和前因变量进行分析。

### 3.1 职业成长的测量

关于职业成长的测量,不少研究都有涉及,本文主要检索了SCI/SSCI库中所收录的关于Career Growth, Career Advancement, Career Progress, Career Opportunities的相关文献,并对其中相关的测量量表进行了归类和分析,如表1所示。Cameli等认

为组织内职业成长是对员工职业流动的客观评价, 或者是职务层级的晋升, 或者是平行的工作变换<sup>[13]</sup>。他们采用职业流动 (Career Mobility) 和职业前景 (Career Prospects) 来测量职业成长, 并认为晋升的可能性是职业进展概念的核心。职业流动是员工在不同角色间的工作流动, 职业流动包含几个方面的内容—数量、比率、方向、流动的发起人<sup>[14]</sup>, 还有伴随着的工资收入的变化<sup>[15]</sup>。Cameli 等选取了工作流动数量和方向作为评价职业流动的指标。工作流动数量指岗位间流动的总次数, 流动方向包括横向的和纵向的<sup>[13]</sup>。

从表 1 中可以看出, 目前关于职业成长的研究还比较少, 而且关于职业成长的测量上, 不同学者有不同的见解, 且所有的量表都只比较片面地强调了某些方面。但是不难发现, 职业成长应该是一个多维度的概念, 主要包含职业目标进展、晋升机会、工资增长等等。

而翁清雄和胡蓓则通过实证研究构建了一个包含职业目标进展、职业能力发展、晋升速度和报酬增长四个维度十五个测量指标的职业成长量表<sup>[8-9]</sup>。职业目标进展通过“目前的工作使我离自

己的职业目标更近一步”、“目前的工作与我的职业目标、职业理想相关”、“目前的工作为我的职业目标的实现打下了基础”、“目前的工作为我提供了较好的发展机会”四个问题项进行测量; 职业能力发展通过“目前的工作促使我掌握新的与工作相关的技能”、“目前的工作促使我不断掌握新的与工作相关的知识”、“目前的工作促使我积累了更丰富的工作经验”、“目前的工作促使我的职业能力得到了不断的锻炼与提升”四个问题项进行测量; 晋升速度通过“在目前工作单位的职务提升速度较快”、“在目前工作单位, 我职务提升的可能性很大”、“在目前工作单位, 我的职务比原先单位更理想”、“与同事相比, 我目前的职务提升速度比较快”四个问题项来测量; 报酬增长采用“到目前的工作单位后, 我的薪资提升比较快”、“在本单位, 我目前的薪资得到提升的可能性很大”、“与同事相比, 我的薪资增长速度比较快”三个问题项进行测量。四个因素中, 职业目标进展、职业能力发展、晋升速度、报酬增长的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.860、0.848、0.796、0.783。

表 1 员工职业成长的研究量表

作者	变量名称	指标
Chay 和 Aryee (1999)	职业成长 (Career Growth)	我感觉我目前的工作是职业目标实现的基础
		我目前的工作与我整个职业生涯的发展相关
Nkeiruwem (1996)	职业成长前景 (Career Advancement Prospects)	提升到更高层级岗位的机会
Garavan 等 (2006)	管理人员职业成长 (Career Advancement)	在管理层级上的工作流动次数
		达到的管理层级水平
		工资增长数量
Metz 和 Tharenou (2001)	管理人员职业成长 (Managerial Advancement)	员工的管理层级水平
		工资水平
		下属员工的人数
		晋升的总次数
Tharenou (1999)	管理人员职业成长 (Career Advancement)	员工管理层级的变化
		晋升次数
		工资增长数量

### 3.2 职业成长的影响因素

早在 1989 年, Ragins 和 Sundstrom 就指出了, 员工的职业成长受到了一系列因素的影响, 既包括组织方面因素的作用, 也受到了员工间的关系、员工自身方面因素的作用<sup>[16]</sup>。关于职业成长的研究主要集中于探讨影响职业成长的背后因素, 包括人口统计学变量 (如, 性别、种族、年龄、婚姻状况、任

职期), 个体特征<sup>[17-20]</sup>, 与决策者相似的个性特征<sup>[21]</sup>, 社会背景相似性<sup>[22]</sup>, 就业不足<sup>[23, 24]</sup>, 社会资本<sup>[25]</sup>, 以及人力资本<sup>[26]</sup>。

#### 3.2.1 个性特征对职业成长的影响

1999 年, Tharenou 在文献综述之后总结到, 员工的个人素质和工作环境因素共同影响到员工能否进入管理层并得到发展, 而且这种影响是长期

的<sup>[27]</sup>。他指出,在个人职业生涯中进展较快的都是那些雄心勃勃的、具有较强的发展和职业动机的、具有较强自我管理能力强的人,而且他们具有高成就需求和工作参与愿望,参与管理的动机强烈。Van Veldhoven和 Dorenbosch通过实证发现,员工的积极性会影响他们的职业机会(Career Opportunities),并指出具有积极性(Proactivity)的员工拥有较强烈的发展需要,会通过对新工作环境的扫描,学习和获得新的知识技术来维持和提升他们的就业力<sup>[28]</sup>。

### 3.2.2 组织环境对职业成长的影响

员工在组织内部的职业成长离不开个人的职业规划与管理,也和组织的职业生涯管理、领导行为相关。Chen等指出,员工获得职业进展(Career Progress)的组织环境主要指促进员工实现职业目标的一些核心要素,包括绩效评价体系、晋升体系、培训体系、薪酬和激励体系,以及职业发展规划等<sup>[29]</sup>。组织如果能够关注员工的发展意愿,通过各种行为支持员工的发展,则组织内部的员工就能获得较快的职业成长。

### 3.2.3 人力资本对职业成长的影响

拥有较高人力资本存量的员工往往能够成为组织中的核心人才。人力资本指的是人们长期的知识和技术积累,或人们的知识、技术存量<sup>[30]</sup>。人力资本的多寡可以从受过的教育、培训以及工作经验来反映<sup>[30]</sup>。具有组织专门知识和技能的员工往往掌控着组织核心业务和处于组织结构中的重要部门<sup>[31]</sup>。人力资本的存量也被认为会直接影响到员工的工资增长。Becker提出,进行人力资本投资与工资增长相关,人力资本投资多的人,其工资相对较高,但是他也说明,人力资本投资与工资增长的相关性并不是在任何时候都存在的<sup>[30]</sup>。Metz和Tharenou进一步假设,在人们的职业生涯早期,人力资本投资与工资增长的关系要相对大一些,而在职业生涯后期,二者之间的关系逐渐减弱<sup>[32]</sup>。

### 3.2.4 社会资本对职业成长的影响

社会资本有利于员工获取晋升机会。社会资本指的是人们凭借其自身的美德、优点等从社会网络和社会结构中获取利益的能力<sup>[33]</sup>。社会资本的强弱可以通过社会网络、社会关系来体现<sup>[34]</sup>。Burt也指出人力资本反映员工的能力而社会资本反映了员工的机会<sup>[34]</sup>。因此,社会资本对员工获取就业机会、晋升机会以及创业成功起到了重要的

作用<sup>[33]</sup>。对于高层级的管理岗位来说,与社会资本相联系的信息和晋升机会相当重要,这些直接决定了你能否进入高层级岗位<sup>[33]</sup>。

### 3.2.5 性别对职业成长的影响

Tharenou等发现,个人和环境因素对男性和女性的职业成长的影响作用存在明显的差异,这些因素能够解释男性职业成长的更大变异,而对女性职业成长的解释力则较弱<sup>[35]</sup>。之后,有学者提出这样的假设,他们认为对于女性员工的职业成长来说,社会资本对于其获得高层管理职务具有比人力资本更重要的价值,而对于获得低层管理职务时,人力资本的作用却要比社会资本来得更为重要<sup>[36-37]</sup>。Metz和Tharenou发现在男性主导的银行业里,高层管理人员和主管当中女性只占不到6%<sup>[38]</sup>。Adler和Israeli指出,女性的人力资本(如,文凭)可以帮助他们获得低层级的管理岗位,但是女性由于缺乏关系网络而使她们难以获得高层级的管理岗位<sup>[36]</sup>。他们解释说,随着低层级管理岗位男性合格者数量的减少,女性进入低层级管理岗位的比例也越来越大。因此,随着女性教育水平的提升和男女平等立法的深入,各个国家女性获得低层级管理岗位的也随着增加。

## 4 研究展望:有关职业成长的若干命题

对职业成长研究的综述可以看出,职业成长关注的是员工目前的职业进展速度,职业成长理论相对于职业发展理论更加微观,员工在组织内部获得职业成长,不仅仅需要的是个人的努力,也需要组织的支持,特别是人与组织之间的匹配。如若能够较好地把握员工职业成长的规律,则不仅仅有利于员工个人的发展,也同时有利于组织的发展。因此,进一步开展职业成长研究显得非常重要。下面,笔者提出若干命题,有待以后的实证研究加以检验。

**命题 1** 职业成长与自我职业生涯管理的关系。员工自我职业生涯管理越有效,则员工获得的职业成长越快。

Noe认为,员工自我职业生涯管理可以从职业探索、职业目标设置和职业策略三个维度进行概念操作化和测量<sup>[39]</sup>。职业探索被认为是职业生涯管理过程中的第一步,它能够增加对职业机会的识别,也能够让人们认识到要获得快速的职业成长需要发展哪些技能和行为。一个系统的职业探索过

程更可能让员工对自身的发展需求产生更深刻的认识。这种对自身和工作世界的深刻认识是员工做出高质量工作流动决策的基础, 也有利其在不同的环境下获得快速的职业成长。员工的职业目标越聚焦, 他们就越可能进行一些促使他们实现目标的行为, 他们参与这些发展活动的动机就越强烈。一方面, 由职业目标诱导的员工职业发展行为可以通过提升员工的技能帮助其找到一个更加满意的工作, 也有助于其胜任工作。另一方面, 职业目标明确的员工相对于目标模糊的员工来讲, 在新工作搜寻中会更加有的放矢, 这就提升了工作搜寻的有效性, 更有利于在工作流动中获得职业成长。职业策略指的是有效促进职业目标实现的一些活动或行为, 主要包括外部的人际策略和内部的自我学习策略。Goull和 Penley发现, 人际关系策略和自我职业策略的使用可以提高雇主对员工工作绩效的评价<sup>[40]</sup>。人际关系策略的使用便于员工在组织内部获取所需的信息和资源。比如, 员工可以与组织内部的老员工、自己的直接上司沟通, 他们的意见具有较强的指导意义。因此, 自我职业策略可以促进员工提升其工作技能和专业知识, 并在工作中获取竞争优势。

**命题 2** 职业成长与组织承诺的关系。员工在组织内获得的职业成长越快, 则员工对组织的承诺越高。

员工希望能够在组织中获得迅速的职业成长, 而组织则希望拥有高承诺的员工。那么, 员工职业成长与组织承诺是否具有内在联系? Alvi和 Ahmed对巴基斯坦 2000 位员工的实证研究发现, 员工感知的晋升机会对组织承诺有正向影响, 当员工能够预知到自己在组织中具有较高机率的晋升机会时, 会产生较高的组织承诺<sup>[41]</sup>。刘小平和王重鸣指出个人发展机会是影响员工对企业承诺最重要的因素之一<sup>[42]</sup>。龙立荣等通过实证研究发现晋升公平、注重培训对组织承诺具有积极的影响<sup>[43]</sup>。可见, 关于职业成长与组织承诺之间的关系的研究已经引起了学者们的重视, 也产生了一些很有价值的研究结论。但是, 还存在一些值得继续深入研究的问题: 第一, 组织承诺是个多维的概念, 而现有的研究并没能揭示员工职业成长在情感承诺、持续承诺和规范承诺各自形成过程中的作用; 第二, 晋升没能完全解释职业成长, 它只是职业成长的一个方面, 而关于职业成长的其他维度与组织

承诺的关系还有待研究; 第三, 职业成长与组织承诺之间的关系还可能受到其他因素的调节作用。

**命题 3** 职业成长与职业承诺的关系。员工在组织内获得的职业成长越快, 则员工对自己所从事的职业的承诺越高。

职业承诺的消长与人们的职业选择紧密相连。人们在成长的过程中会逐渐形成自己对职业领域的一种职业自我概念/自我意识 (Vocational Self concept), 也就是个人对自己的看法, 或者说是经过实践检验后形成的心目中的自我<sup>[5]</sup>。人们在进行职业选择的时候, 会通过职业探索来比较自我概念与从事职业的匹配程度, 人们从一开始选定某个职业时, 就会初步产生对自己所选职业的承诺, 但是这种职业承诺还是比较初级的, 也容易动摇的。从人们开始从事选择的职业时, 就会不断地评价自己的职业成长状况, 并与先前作出职业选择时所产生的期望进行比较, 如果能够从职业成长中获得成就感、胜任感、意义感和进步感, 就会产生对当前职业的积极情感, 从而对当前所从事的职业形成更高的一种承诺。正如 Baker等所指出的那样, 从所从事的职业中获得回报是支配人们职业偏好和职业决策的重要动机<sup>[44]</sup>。相反, 如果不能获得良好的职业成长, 则很容易降低对原来职业的承诺, 而产生更换职业的念头。

**命题 4** 职业成长与离职倾向的关系。员工在组织内获得的职业成长越快, 则员工的离职倾向越低。

随着组织的日益扁平化, 员工要想在一个企业内干一辈子的可能性越来越小, 人们为了获得持续的就业力, 越来越重视自身的知识能力的提升。在流动中寻求职业成长已经成为一种较为普遍的现象, 如果在某一个企业内得不到较好的发展, 人们往往会倾向于选择离职。与此同时, 人们对自身的职业发展的设计也不再仅仅局限于某个企业, 当个人的职业目标在特定企业内很难得到进展时, 往往更愿意选择离职。特别是有些行业具有知识的高贬值性, 在企业未能及时提供适当的在职培训等各种人力资本存量保持和增值机会时, 年轻员工考虑到自身的生命周期内被动离职风险增加, 往往采取自愿离职进入能够提供在职训练机会的新企业或直接进入学校来增加人力资本存量, 以降低生命周期中的被动离职风险<sup>[45]</sup>。另外, 早期的研究中, 已经出现了关于晋升和离职关系的论述, 如, Saporta

和 Farjoun认为当员工在组织内部过去获得了较好的晋升经历时, 离职的可能性会小一些<sup>[46]</sup>。也有学者认为晋升可以促进员工的保留, 并激励员工提升绩效水平, 从而减少培训、招募和离职所耗费的损失<sup>[47, 48]</sup>。Price的离职模型中将职业成长度与晋升速度做为离职倾向的重要影响变量<sup>[49]</sup>。张勉等人以西安 15家 IT企业的 470技术员工为样本, 对Price离职意图路径模型进行了实证研究, 证实了职业成长度、晋升速度与员工的离职意图呈负相关<sup>[50]</sup>。

### 参 考 文 献:

- [1] Greenhaus JH, Callanan G A, Godshak V M. Career management[M]. 3rd ed. Mason, OH: Thomson South-Western, 2000.
- [2] Arthur M B, Hall D T, Lawrence B S. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach[A]. In Arthur M B, Hall D T, Lawrence B S, eds. Handbook of Career Theory[C]. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. 7-25.
- [3] Super D E. A life span, life-space approach to career development[J]. Journal of Vocational Behavior, 1980, 16: 282-298.
- [4] Super D E. Career and life development[A]. In Brown D, Brooks L, eds. Career Choice and Development[C]. San Francisco: Jossey-Bass, 1984. 197-261.
- [5] Super D E, Starishevsky R, Matlin N, et al. Career development self-concept theory (CEEB Research Monograph No 4) [M]. New York: College Entrance Examination Board, 1963.
- [6] Hall D T. Careers in and out of organizations[M]. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002.
- [7] Graen G B, Chun H, Dhawadkar R, et al. Predicting speed of managerial advancement over 23 years using a parametric duration analysis: a test of early leader-member exchange, early job performance, early career success, and university prestige[A]. Best Papers Proceedings Making Global Partnerships Work Association of Japanese Business Studies[C]. Washington D. C., 1997. 75-89.
- [8] 翁清雄, 胡蓓. 员工职业成长的结构及其对离职倾向的影响[J]. 工业工程与管理, 2009, (1): 14-21.
- [9] 翁清雄. 职业成长对员工承诺与离职的作用机理研究[D]. 武汉: 华中科技大学, 2009.
- [10] Gilley JW, Egghland SA. Principles of human resources development[M]. Reading MA: Addison-Wesley, 1989.
- [11] Arthur M B, Khapova S N, Wilkeron C P M. Career success in a boundaryless career world[J]. Journal of Organizational Behavior, 2005, 26: 177-202.
- [12] London M, Stumpf S A. Managing careers[M]. Reading MA: Addison-Wesley, 1982.
- [13] Cameli A, Gefen D. The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions [J]. Journal of Managerial Psychology, 2004, 20(2): 63-95.
- [14] Vardi Y. Organizational career mobility: an integrative model[J]. Academy of Management Review, 1980, 5: 341-355.
- [15] Judge T A, Bretz R D. Political influence behavior and career success[J]. Journal of Management, 1994, 20: 43-65.
- [16] Ragins B R, Sundstrom E. Gender and power in organizations[J]. Psychological Bulletin, 1989, 105: 51-88.
- [17] Judge T A, Higgins C A, Thoresen C J, et al. The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span[J]. Personnel Psychology, 1999, 52: 621-652.
- [18] Seibert S E, Crant J M, Krammer M L. Proactive personality and career success[J]. Journal of Applied Psychology, 1999, 84: 416-427.
- [19] Seibert S E, Krammer M L. The five-factor model of personality and career success[J]. Journal of Vocational Behavior, 2001, 58: 1-21.
- [20] Seibert S E, Krammer M L, Crant J M. What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success[J]. Personnel Psychology, 2001, 54: 845-873.
- [21] Schaubroeck J, Lam S K. How similarity to peers and supervisor influences organizational advancement in different cultures[J]. Academy of Management Journal, 2002, 45: 1120-1136.
- [22] Markham W T, Harlan S L, Hackett E J. Promotion opportunity in organizations: causes & consequences[A]. In Rowland K, Ferris G, eds. Research in Personnel & Human Resource Management[C]. JAI Press: Greenwich, CT, 1987. 223-287.
- [23] Judiesch M K, Lyness K S. Left behind? The impact of leaves of absence on managers' career success[J]. Academy of Management Journal, 1999, 42: 641-651.
- [24] Schner J A, Reiman E. Effects of employment gaps on the careers of M. B. A.'s: more damaging for men than for women [J]. Academy of Management Journal, 1990, 33: 391-406.
- [25] Seibert S E, Maria L K., Robert C L. A social capital theory of career success[J]. Academy of Management Journal, 2001, 44: 219-238.
- [26] Wayne S J, Liden R C, Krammer M L, et al. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship

- in predicting career success[ J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1999, 20: 577-595
- [ 27] Tharenou P. Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement [ J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1999, 20: 837-863.
- [ 28] Van Veldhoven M, Dorenbosch L. Age, proactivity and career development [ J]. *Career Development International*, 2008, 13: 112-131.
- [ 29] Chen Z, Wakabayashi M, Takeuchi N. A comparative study of organizational context factors for managerial career progress: focusing on Chinese state-owned, sino-foreign joint venture and Japanese corporations [ J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2004, 15(4): 750-774.
- [ 30] Becker Gary S. *Human capital* [ M ]. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993.
- [ 31] Sullivan S E, Carden W A, Martin D E. Careers in the next millennium: a reconceptualization of traditional career theory [ J]. *Human Resource Management Review*, 1998, 8: 165-185.
- [ 32] Metz I, Tharenou P. Women's career advancement: the relative contribution of human and social capital [ J]. *Group & Organizational Management*, 2001, 28: 312-342.
- [ 33] Portes A. Social capital: its origins and applications in modern sociology [ J]. *Annual Review of Sociology*, 1998, 24: 1-24.
- [ 34] Burt R S. The gender of social capital [ J]. *Rationality and Society*, 1998, 10(1): 5-46.
- [ 35] Tharenou P, Latimer S, Conroy D. How do you make it to the top [ J]. *Academy of Management Journal*, 1994, 37: 899-931.
- [ 36] Adler N J, Izraeli D N. *Competitive frontiers* [ M ]. Cambridge MA: Blackwell, 1994.
- [ 37] Ibarra H, Smith-Lovin L. New directions in social network research on gender and organizational careers [ A ]. In Cooper C L, Jackson S E, eds. *Creating Tomorrow's Organizations* [ C ]. London: John Wiley, 1997: 359-383.
- [ 38] Metz I, Tharenou P. A retrospective analysis of Australian women's representation in management in large and small banks [ J]. *International Journal of Human Resource Management*, 1999, 10: 201-222.
- [ 39] Noe R A, Wilk S L. Investigation of the factors that influence employee participation in development activities [ J]. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78: 291-302.
- [ 40] Gould S, Penley L E. Career strategies and salary progression: a study of their relationships in a municipal bureaucracy [ J]. *Organization Behavior and Human Performance*, 1984, 34: 244-265.
- [ 41] Alvi H L, Ahmed S W. Assessing organizational commitment in a developing country: Pakistan—a case study [ J]. *Human Relations*, 1987, 40: 267-280.
- [ 42] 刘小平, 王重鸣. 组织承诺及其形成过程研究 [ J]. *南开管理评论*, 2001, 4(6): 58-62.
- [ 43] 龙立荣, 方俐洛, 凌文轻. 组织职业生涯管理与员工心理与行为的关系 [ J]. *心理学报*, 2002, 24(1): 97-105.
- [ 44] Baker D D, Ravichandran R, Randall D M. Exploring contrasting formulations of expectancy theory [ J]. *Decision Sciences*, 1989, 20: 1-13.
- [ 45] 梁巧转, 黄旭锋. 高科技行业员工就业初期高离职率的经济解释 [ J]. *预测*, 2003, 22(4): 22-25.
- [ 46] Saporta I, Farjun M. The relationship between actual promotion and turnover among professional and managerial administrative occupational groups [ J]. *Work and Occupations*, 2003, 30(3): 255-280.
- [ 47] Doeringer P, Piore M. *Internal labor markets and manpower analysis* [ M ]. Lexington MA: Lexington Books, 1971.
- [ 48] Stinchcombe A. *Economic sociology* [ M ]. New York: Academic Press, 1983.
- [ 49] Price J L. Reflections on the determinants of voluntary turnover [ J]. *International Journal of Manpower*, 2000, 22(7): 600-624.
- [ 50] 张勉, 张德, 李树茁. IT企业技术员工离职意图路径模型实证研究 [ J]. *南开管理评论*, 2003, (4): 12-20.