

自我职业生涯管理对职业决策质量的作用机制

翁清雄^{1,2}

(1.西安交通大学管理学院,西安 710049

2.武警福州指挥学院,福州 350002)

摘要 :本文采用人岗匹配来衡量职业决策质量,分析自我职业生涯管理、职业自我概念对员工职业选择与决策过程中实现人岗匹配的作用。以 611 名企业员工为研究对象,运用分层回归与结构方程模型的方法进行实证分析。研究发现:自我职业生涯管理对职业自我概念有正向的显著影响;员工工作流动前的自我职业生涯管理对工作流动后的人岗匹配具有正向的显著影响;员工工作流动前的职业自我概念对工作流动后的人岗匹配具有正向的显著影响;员工职业自我概念在自我职业生涯管理对人岗匹配的影响中起到部分中介作用。

关键词 :自我职业生涯管理;人岗匹配;职业自我概念;中介作用

引言

动荡的新经济已经改变了组织的结构和组织的管理模式,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(Arthur et al.,1999)。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普遍的现象。据一家权威人力资源管理咨询公司调查统计,目前中国 30 岁以下的年轻人平均 5 年至少更换 1 次工作,一生中至少更换 7 次工作(周文霞,2006)。大凡在职场上工作的人士,不可避免地会遇到工作流动和职业转换问题,有时是主动的,有时是被动的。

可见,随着职业的日益不稳定,人们不得不频繁地做出职业生涯决策,这些决策的有效性如何直接影响着其今后的职业生涯发展。然而,关于职业决策的过程以及职业决策有效性的研究目前还很少(Greenhaus,2002)。人岗匹配作为人们工作流动的重要追求目标,被认为是评价职业决策有效性的重要衡量标准(Singh & Greenhaus,2004),许多学者都指出明智的工作选择应该是实现自我与工作的最佳匹配(Edwards,1991;Tinsley,2000),有些研究直接以人岗匹配来测度职业决策的有效性(Singh & Greenhaus,2004)。现实中,有些人在第一次就业时就能找到合适的工作岗位,实现人岗匹配;而有些人则经历了多次的跳槽始终不能找到比较匹配的工作。那么,导致不同个体在选择工作过程中人岗匹配差异的原因是什么?是不是偶然的?如果不是,又是为什么?

本文从实证的角度研究员工自我职业生涯管理和职业自我概念在职业选择和职业决策中的作用,主要探讨员工在工作流动前的自我职业生涯管理、职业自我概念对工作流动后的人岗匹配的作用,并分析职业自我概念对职业生涯管理与入岗匹配之间关系起到的中介作用。

收稿日期:2008-03-24

基金项目:国家自然科学基金项目(70121001;70772109;70872034;70572035)。

作者简介:翁清雄,西安交通大学管理学院博士后,武警福州指挥学院讲师。

文献综述

1、人岗匹配

Edwards 将人岗匹配定义为人的能力和工作岗位需要的匹配,或者是人的要求与岗位特性的匹配(Edwards,1991)。人岗匹配(P-J fit)的概念主要是由互动研究模式而来,有别于偏重个人因素或环境因素的研究(Lewin,1951)。Lewin 仿照磁场作用提出了一个人与环境关系的表达式 $B=f(P, E)$ 强调个体行为的表现(B)受个体本身(P)及个体所处环境(E)交互作用的影响,他指出经过互动而产生的匹配感受,会对个体以及组织带来正面的效益(Lewin,1951)这是最早的匹配的概念,也是人岗匹配的来源。互动模式开启了组织行为学者对人与情境因子互动的研究热潮,但不同的学者对个体所处的环境(E)的诠释各有不同,如职业(Holland,1973)、工作(Shaw et al.,2000)及组织(Schneider,1987)等等。Holland 提出的职业类型理论,认为不同的人格特质,经所发展的职业量表可测出最适合的职业类型(Holland,1973)。除此之外,Shaw 等(2000)认为个体的知识、技术及能力(KSAs)满足工作要求时,将对组织及个体有正向的意义。人岗匹配也是人们职业选择的一个重要标准。职业选择是发展性的过程,它不是一个单一的选择,是多年所作的系列选择。个体的职业生涯决策是个人的优先需求与工作机会、欲望与限制之间达到的最佳配合。

2、自我职业生涯管理

关于自我职业生涯管理的内涵与内容,西方组织心理学家尚存在一些分歧。有的研究者认为自我职业生涯管理就是职业决策过程,由自我评价、目标设定和设计目标实现的道路构成(Pazy,1988)。也有学者认为自我职业生涯管理由职业探索、职业目标确定和职业实施策略确定(Stump,1983;Noe,1996)。Sugalski 和 Greenhaus(1986)则探讨了管理者职业探索与目标设置之间的关系,他们的研究表明,组织职业生涯管理政策和工作角色特征(role salience)分别对职业探索和目标设置有影响,此外,焦虑对目标设置有重要影响,但未发现职业探索与目标设置之间的关系。Pazy(1988)认为自我职业生涯管理有三种要素:职业生涯规划、职业生涯策略、主动性(proactivity),但主动性是一个比较抽象的方面,与职业生涯规划、职业生涯策略有较多的重叠。Noe(1996)研究了自我职业生涯管理状况对管理效果(指个人职业生涯发展行为、活动以及工作绩效)的影响。他将自我职业生涯管理分成三个部分: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。Noe(1996)在借鉴他人问卷内容的基础上,重新编制了问卷,通过对问卷结果的统计分析,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大都达到了显著性水平,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,而其他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。本研究主要采用 Noe 的观点和问卷,从职业探索、职业目标设置和职业策略三个维度来测量自我职业生涯管理。

3、职业自我概念

自我概念简单地说就是个体对自己总的看法和评价。自美国心理学家詹姆斯在 1890 年首次提出这个概念后,自我概念一直是西方心理学研究的热点问题(James,1980)。Super 指出职业自我概念是职业发展理论中的一个重要的概念(Super,1984)。一个人的自我概念包括个人的自尊、自我认知的明确性、和谐性、发展性、切实性以及个人的兴趣范围、能力与潜能的发展状况等等。Villa 和 Calvete(2001)认为职业自我概念是由一系列与职业活动相关的自我图式组成。还有学者指出,职业自我概念是人们对其职业活动中的自我认知、评价与信念(Korn,1998;Sufawara et al.,1988)。Super 在 1984 年指出,基本上职业自我概念是一个匹配的理论,即人们同时考虑自己的特质以及一项职业所需要的特质。他认为职业自我概念理论可以分为两部分:一是心理上的,专注于个人如何选择以及如何调适其选择;二是社会性的,重点是个人对其社会经济情况及职业特点的评价。Super(1984)提出,职业指导即协助个人发展并接受整体的自我概念,同时,发展适合的职业角色形象,使个人在现实中经受考验,并整合为实际的职业,以满足个人的需要,同时造福社会。职业自我概念是一个人整体自我概念的一个重要组成部分,是一个人整体自我概念在职业选择和职业发展上的反映。同时,一个人对职业的选择及其职业行为又对他的职业自我概念乃至个人的整体自我概念的发展起着重要的作用(Super,1984)。自我概念是生涯发展与选择的中心,整个生涯发展的过程实际上是实现个人自我概念的历程。另外,

个人的职业喜好、能力、生活与工作的环境,会随着时间与经验而改变,因此,自我概念也是动态发展的、变化的。

研究假设

本研究主要探讨员工在做出工作流动决策前的自我职业生涯管理与职业自我概念对工作流动决策后到新的岗位上的人岗匹配产生的作用,研究的假设模型如图1所示。

1、自我职业生涯管理的作用

职业探索被认为是职业生涯管理过程中的第一步。职业探索是基于探索行为理论而提出的,职业探索包括对自身的信息以及外在环境的探索活动(Jordaan,1963)。职业探索获得的信息可以用于发展自我概念和职业概念(Noe,1993)。因此,高职业探索的员工,其职业自我概念更明确。Stumpf等(1983)认为职业探索应该包括四个方面的内容:职业探索的方向(环境与自身)、职业探索的方法(有计划的与系统的)、职业探索的程度(频率和信息的数量)、职业探索的内容(探索的焦点)。一些研究表明,职业探索和职业发展行为相关,包括接受工作流动机会、参与课程与讨论会等(Noe & Wilk,1993; Stumpf,1987)。

职业探索的方向和职业探索的方法很可能会影响到员工的职业发展行为。通常情况下,员工通过对自身的价值观、兴趣、技能的长短处等的探索(如与同龄人或家庭成员讨论职业兴趣)来获得关于自己本身的信息,通过对环境的探索来获得工作世界的信息。Phillips(1982)认为职业探索会发生在那些希望自己的职业生涯能够获得成功进展的人们身上。职业探索能够增加对职业机会的识别,也能够让人们认识到自己要获得职业成功需要发展哪些技能和行为。对自身技能长短处了解的员工更可能表现出改善技能弱点的行为。人们可以以系统的或者随机的方式来进行自我或环境的探索,然而,一个系统的职业探索过程更可能让员工对自身发展需求产生较深刻的认识。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。可以推断,具有高职业探索的员工,对自身和工作世界的认识高于低职业探索的员工,而且他们在工作流动中能够更好地做出高质量的工作流动决策,找到一个人岗匹配较佳的工作。因此,我们提出如下假设:

假设1:员工的职业探索对其职业自我概念产生正向影响。

假设2:员工工作流动前的职业探索对其工作流动后人岗匹配产生正向影响。

目标设置理论认为,目标可以通过对注意力的引导和刺激、保持努力和促进战略发展来影响行为(Locke,1990)。已建立的理论也表明,担负具体的、有挑战性的工作任务的员工其工作绩效要优于那些目标含糊、简单或者没有目标的员工(Locke et al.,1981)。Greenhaus(1987)认为,职业目标是员工在职业相关方面希望实现的目标,比如晋升、工资增长或者技能提升等。员工的职业自我概念是以其职业目标为基础的,具有明确的、聚焦的职业目标,则其职业自我概念就会越明晰。在相关的研究中显示,目标焦点已经被认为对实现职业目标、职业进展满意度、参与职业发展活动的重要决定因素(Sugalski,1986;Stevens,1973)。目标焦点指的是员工在某一特定的职业、工作、组织中的职业目标和职业偏好的确定性(Stumpf,1987)。目标焦点可能是发展行为和参与发展活动意愿的重要决定变量。不同目标的实现需要制定不同战略来推进,目标正是通过影响战略来改变人们的行为(Locke et al.,1981)。员工的职业目标越聚焦,他们就越可能进行一些帮助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。由职业目标驱动的员工职业发展行为可以提升员工的技能、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,更有利于获得一个较为满意的工作岗位。因此,我们提出如下假设:

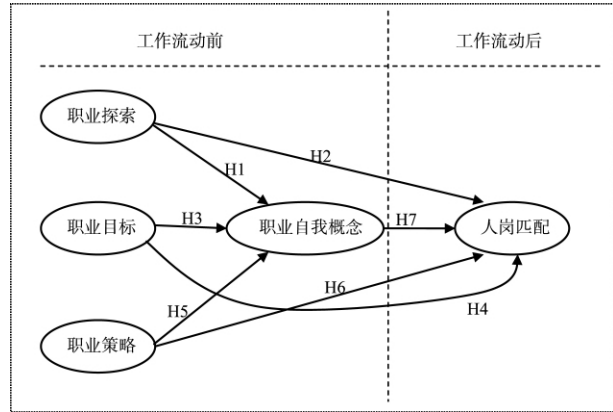


图1 假设模型

假设 3 :员工的职业目标对其职业自我概念产生正向影响。

假设 4 :员工工作流动前的职业目标对其工作流动后的人岗匹配产生正向影响。

自我职业生涯管理的第三个方面是制定和实施职业策略。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。Gould 和 Penley(1984)发现,人际关系网络和自我提名与管理薪酬提升成正相关。他们还发现,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。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。通过沟通可以获取外部对自身的评价,促进自我认知和自我定位。也可以向老员工或者上司请教自身职业发展问题,促进自己的职业定位,明确职业自我概念。人际关系网络的价值随着网络密度的增加而提升。当员工在组织内部和外部具有较宽广的人际关系时,寻找新的工作岗位就非常便利。熟人推荐以及通过熟人获取应聘企业内部信息等都有利于其获取一个新的满意的工作。而自我职业策略可以促进员工提升其工作技能和专业知识,在工作流动中获取竞争优势。因此,我们提出如下假设:

假设 5 :员工的职业策略对职业自我概念产生正向影响。

假设 6 :员工工作流动前的职业策略对其工作流动后的人岗匹配产生正向影响。

2、职业自我概念与人岗匹配

Super(1984)强调以自我概念作为生涯发展与选择的中心,认为整个生涯发展的过程其实是实现个人自我概念的历程,在此过程中,每一个人会在自己的人生舞台上扮演不同且多样的角色,随着生涯发展阶段的转变,各种角色间的比重和关系也会随之而改变,因此发展出不同且独特的生涯类型。Gottfredson(1981)认为职业发展中的自我概念是选择生涯的主要因素,而自我概念发展的主要决定因素包含:个人的社会阶层、智力水平以及其他性别类型的经验等。职业自我概念的清晰与否也会影响到员工的职业选择与决策。职业自我概念清晰、明确,则具有较为清晰的自我定位,工作流动决策会更加有效。

职业自我概念是个人在不断审视自身情况与观察分析外在环境中逐渐形成的,职业自我概念是动态发展的。职业自我概念也具有一定的持续性,具有清晰明确职业自我概念的员工即使在外界环境发生变化时,也能较快地进行自我调整,重新进行自我定位以符合新的工作角色和工作责任的要求。当员工到一个新的工作岗位之后,外在环境的变化对个人原有职业概念产生了触动和挑战。到新的工作岗位之后,个体便会对在新的岗位上产生的效能与之前工作进行对比,从而对职业自我概念进行修正。因此,员工在工作流动前的职业自我概念越清晰、明确,则其到新的工作岗位后也能越迅速地进行自我调整,投入到新的工作中去,他对新岗位产生的匹配感也会越高。因此,我们提出假设:

假设 7 :员工工作流动前的职业自我概念对其工作流动后的人岗匹配产生正向影响。

研究方法

1、研究设计

本研究主要调查员工在工作流动前的自我职业生涯管理、职业自我概念与工作流动后的人岗匹配。因此,隐含一个前提,就是所调查的对象需要有工作流动经历。为了降低回顾性描述的固有偏差产生的可能性(Schwenk,1995),调查的对象限制为在最近两年内发生过主动工作转换的员工。另外,对新的工作的匹配感知需要足够的时间,员工需要一定的时间去调整他们的工作角色和工作职责,为了提高对人岗匹配测量的准确度,我们采纳 Singh 和 Greenhaus(2004)在研究中采用的办法,将调查的对象限定为在目前的岗位上已经工作过三个月以上的员工。

为了提高获取数据的可信度,在问卷中,首先要求被试填写个人在最近两年内的工作流动情况。其次,要求被试对自己当前的人岗匹配状况进行填答。再次,要求被试回忆在做出上一个工作流动决策之时的自我职业生涯管理情况与当时的职业自我概念,并根据回忆的情况填写自我职业生涯管理、职业自我概念问卷。

在正式分析问卷之前,对获取的样本进行选择,只选出在最近两年内发生过主动工作流动且到目前的工作岗位上已经三个月以上的员工。这种做法在与先前的一些研究相一致(Latack,1984;Wanberg & Kammeyer-

Mueller, 2000)。

2. 研究对象

本研究以浙江、湖北等地区的企业为研究范围,以便利取样的方式进行问卷调查。为提高问卷回收率及问卷的准确度,大部分问卷由课题组人员亲自到企业与企业的主要负责人进行沟通,并对问卷如何填答进行现场指导,说明调查的目的和保密措施。本研究共发出问卷 1000 份,回收 845 份。在被调查的对象中,最近两年内有过主动工作流动且在目前的岗位上工作超过三个月的共有 611 人。

在这 611 名员工中,从性别上看,男性占 63.5%。从年龄上看,25 岁及以下的占 38.3%,26-30 岁的占 36.1%,31-40 岁的占 19.3%,41-50 岁的占 6.3%。从职级上看,高层管理人员占 9.2%,中层管理人员占 27.5%,基层管理人员占 28.7%,专业技术人员占 27.4%,技师占 7.2%。从学历上看,大专及大专以下占 53.9%,大学本科占 39.7%,硕士及硕士以上占 6.4%。从企业性质上看,民营企业员工占 50.2%,国有或国有控股企业员工占 21.4%,外资或合资企业员工占 21.9%,上市公司员工占 6.5%。

3. 测量方法

本研究共有 3 个概念需要进行测量,包括人岗匹配、职业自我概念、自我职业生涯管理。调研问卷的所有问题都采用 5 级 LIKERT 量表,即非常符合为 5 分,比较符合为 4 分,不确定为 3 分,不太符合为 2 分,非常不符合为 1 分。

(1) 人岗匹配的测量

关于人岗匹配的测量,主要有两种观点和方法。一种方法是将工作环境分为多个维度,比较不同维度工作环境与个人对环境要求的一致性;另一种方法是通过测量员工对工作环境的全局匹配感,询问一些总括的问题而不是对具体的不同方面的工作环境的匹配感。由于不同的个体对环境需求侧重点不同,因此,运用第一种方法测量员工对环境的不同方面的匹配感存在一个问题,那就是它无法包含一些对部分员工来讲重要的工作环境,却可能包含了一些不相关、不重要的工作环境(Ironson, 1989)。简单地将局部的测量相结合或者以某种数学方法进行处理,无法真正准确地测量现象的总体(Ironson, 1989)。相反,全局测量允许个人评价现象的不同方面,可以更准确地反映个人对某个现象的总体看法。已有的研究也表明,对人岗匹配采用全局的测量方法能更好地预测个体的结果(Cable & Judge, 1989; Lauver & Kristof-Brown, 2001)。

基于这些方面的原因,研究中采用全局的人岗匹配的测量方法。问卷根据 Singh 和 Greenhouse(2004)提供的测量方法修订而成,包含四个问题项,包括“我感觉自己和当前的工作非常匹配”、“目前工作对我的要求和我所具备的经验、技能和知识相符”、“单位提供给我的工作环境与我的要求相符”、“我的性格和气质特征和我的工作相匹配”。人岗匹配量表的 Cronbach's α 值为 0.755。

(2) 自我职业生涯管理的测量

自我职业生涯管理量表的设计主要根据 Noe(1996)、Zikic 和 Klehe(2006)提供的量表修订而成。该量表主要包含三个维度,即职业探索、职业目标设置和职业策略。职业探索通过“我经常寻找自己感兴趣的相关职业领域和工作的详细信息”、“我经常思考如何将过去的工作积累和经验与未来职业发展相结合”、“我时常尝试扮演新的工作角色,以探索自己是否适合”这三个问题项来测量。职业目标设置通过“我的职业目标非常明确”、“我制定了详细的职业发展规划”、“我很清楚目前的状况离自己职业目标的距离”、“我很清楚该如何通过努力实现我的目标”四个问题项来测量。职业策略通过“为了实现我的职业目标,我时常努力去获得一些新的知识和技能”、“我让我的上级知道我的职业追求和职业目标”、“我在公司内部建立了良好的人际网络,可以促进我的职业进展”、“为了获得职业指导,我经常向我的上级和有经验的同事咨询”四个问题项来测量职业策略。

为了检验自我职业生涯管理量表的效度,采用验证性因素分析比较了一维模型(所有项目共享一个因子)、二维模型(职业探索和职业目标设置归为一个因子)、三维模型与四维模型(职业策略分为两个因子)的拟合情况。结果发现,三维模型对数据的拟合最好($\chi^2/df=2.34$, GFI=0.90, AGFI=0.87, RMSEA=0.048, NNFI=0.96, CFI=0.97)。职业探索分量表的 Cronbach's α 值为 0.86, 职业目标设置分量表的 Cronbach's α 值为 0.83, 职业策略的 Cronbach's α 值为 0.78。

(3) 职业自我概念的测量

职业自我概念量表编制主要参考 Quint 和 Kopelman(1995)在研究中采用的量表修订而成。主要采用“我很难确定什么样的工作是我所适合的”、“我过去的工作经验已经让我对自己变得很了解”、“我并不真正清楚我具备什么样的能力”、“我很清楚我具备什么样的潜能”、“我很清楚什么类型的工作是我所适合的”、“我很清楚我自己的价值观以及这些价值观会如何影响我的职业决策”6 个问题项来测量。职业自我概念量表的 Cronbach's α 值为 0.836。

4. 统计处理

为确保所采用量表具有一定的信度和效度,运用验证性因子分析对自我职业生涯管理问卷的效度进行了检验,并使用 SPSS 检验了各个量表的一致性信度。

Baron 和 Kenny(1986)认为中介作用的存在应满足以下四个条件:(1)自变量与中介变量之间有显著相关;(2)中介变量与因变量之间有显著相关;(3)自变量与因变量之间有显著相关;(4)当中介变量引入回归方程后,自变量与因变量的相关或回归系数显著降低。如果加入中介变量后,自变量与因变量的关系下降至零,中介变量起到了完全中介作用,如果自变量与因变量的相关降低但不等于零,则是部分中介作用(Baron & Kenny,1986)。在这种情况下就可以证明预测变量对结果变量的影响是完全或是部分通过中介变量来进行的。为了检验中介模型,采纳 Baron 和 Kenny 的建议,在控制人口统计学变量的基础上,采用多元回归进行分析(Baron & Kenny,1986)。首先,考察了自我职业生涯管理对人岗匹配的作用。其次,为了考察职业自我概念中介作用的存在,分别分析了职业自我概念与自我生涯管理和人岗匹配的关系。如果职业自我概念分别与自我职业生涯管理、人岗匹配显著相关,则表明有存在中介作用的可能。再次,在回归模型中加入中介变量职业自我概念,观察职业自我概念是否对自我职业生涯管理与入岗匹配的关系产生影响。如果由于职业自我概念的作用,使得自我职业生涯管理与入岗匹配之间的关系减弱或消失,表明存在部分或完全中介作用。

由于对变量的测量是多指标的,采用多元回归的方法,涉及到指标的归一处理,难免会损伤数据的精确度。为了进一步确定自我职业生涯管理、职业自我概念、人岗匹配三者之间的因果关系,通过结构方程模型来进行验证。

数据分析与研究结果

1. 相关分析

人口统计学变量、职业自我概念、人岗匹配、自我职业生涯管理各变量之间的平均数、标准差以及它们之间的相关如表 1 所示。

表 1 各变量均值、标准差与相关系数

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 年龄 ^a	1.92	1.11	1.00								
2 学历 ^b	1.63	.76	.05	1.00							
3 工作年限	5.67	6.15	.75**	-.25**	1.00						
4 工作流动速率 ^c	.54	.54	-.264**	-.09	-.24**	1.00					
5 跨行业流动次数	1.01	1.01	.26**	-.19**	.41**	.37**	1.00				
6 职业目标	3.58	.84	-.11*	.01	-.11*	.07	-.11	1.00			
7 发展策略	3.29	.83	-.09	.06	-.05	.01	-.08	.39**	1.00		
8 职业探索	4.11	.77	-.20**	-.05	-.10	.15**	-.06	.42**	.21**	1.00	
9 职业自我概念	3.89	.58	-.09	-.12*	-.00	.00	-.12*	.45**	.29**	.33**	1.00
10 人岗匹配	3.52	.69	.01	.01	.03	-.04	-.14*	.22**	.23**	.21**	.36**

注 * 表示显著性水平为 0.05, ** 表示显著性水平为 0.01, *** 表示显著性水平为 0.001; a: 1-25 岁及以下, 2-26 至 30 岁, 3-31 至 40 岁, 4-41 至 50 岁, 5-50 岁以上; b: 1-大专及大专以下, 2-本科, 3-硕士及硕士以上; c: 工作流动速率=流动次数/工作年限。

从表 1 可以看出:职业自我概念与人岗匹配显著正相关,职业自我概念与自我职业生涯管理三个维度之间都显著正相关;人岗匹配与自我职业生涯管理的三个维度均显著正相关;工作流动速率与职业探索显著正相关,跨行业流动次数与职业自我概念、人岗匹配显著负相关,此外,人口统计学变量中,年龄与职业目标、职

业探索显著负相关,工作年限与职业目标显著负相关。因此下面在探讨自我职业生涯管理对职业自我概念与人岗匹配的影响作用中,除了控制流动速率与流动次数的影响外,还需排除人口统计学变量的作用。

2、回归分析

为了研究自我职业生涯管理对职业自我概念和人岗匹配的影响,探讨自我职业生涯管理、职业自我概念对人岗匹配的影响,分别以职业自我概念和人岗匹配为因变量,进行分步回归,结果如表 2 所示。

表 2 回归分析结果

因变量		方程 1(职业自我概念)		方程 2(人岗匹配)			
		基准模型	模型一	基准模型	模型一	模型二	模型三
控制变量							
学历 ^a	Beta	-.105	-.107	.062	.089	.034	.063
	Sig	.192	.195	.331	.152	.599	.313
工作年限	Beta	.107	.130	.132	.139	.174*	.139
	Sig	.122	.134	.068	.088	.038	.090
工作流动速率 ^b	Beta	.124	.044	.055	.046	.070	.055
	Sig	.810	.710	.440	.597	.382	.475
跨行业流动次数	Beta	-.220***	-.150	-.210**	-.123*	-.160*	-.122
	Sig	.001	.12	.002	.043	.038	.105
自我职业生涯管理							
职业探索	Beta		.324***			.216**	.063*
	Sig		.001			.007	.015
职业目标设置	Beta		.368***			.277**	.176**
	Sig		.000			.005	.009
职业策略	Beta		.174**			.201**	.151*
	Sig		.003			.007	.014
中间变量							
职业自我概念	Beta				.288***		.280***
	Sig				.000		.000
方程 F 值		3.573	14.039	2.834	6.859	5.283	15.773
R ²		.052	.277	.046	.226	.239	.390
ΔR ²			.225		.180	.193 ^c	.151 ^d
ΔF			19.994		11.062	3.123 ^c	16.314 ^d

注 * 表示显著性水平为 0.05, ** 表示显著性水平为 0.01, *** 表示显著性水平为 0.001; a: 1- 大专及大专以下, 2- 本科, 3- 硕士及硕士以上; b: 工作流动速率=流动次数/工作年限; c: 表示方程 2 中模型二与基准模型比较; d: 表示方程 2 中模型三与模型二的比较。

(1)自我职业生涯管理对职业自我概念的回归

以自我职业生涯管理为自变量,以职业自我概念为因变量的多元回归方程(表 2 的方程 1),基准模型回归结果 F 检验的值为 3.573, F 统计值的显著性概率是 0.008,表明回归方程显著, R² 为 0.052,回归效果较好。跨行业流动次数的回归系数为-0.220, p 值为 0.001,说明跨行业流动的次数越多,职业自我概念越模糊。模型一检验回归效果的 F 值为 14.039, F 统计值的显著性概率是 0.000,表明回归方程高度显著。ΔR² 为 0.225,表明进入回归方程的自我职业生涯管理能解释职业自我概念 22.5%的变异,回归效果较好。自我职业生涯管理三个因子对职业自我概念均有显著的正向影响,职业目标设置的影响作用最显著(β=0.368, p=0.000),其次为职业探索(r=0.324, p=0.001),职业策略对职业自我概念的影响作用最弱(β=0.174, p=0.003)。因此,假设 1、假设 3、假设 5 均获得支持。

(2)职业自我概念对人岗匹配的回归

在表 2 方程 2 中,基准模型检验回归效果的 F 统计量的值为 2.834, F 统计值的显著性概率是 0.025,表明回归方程显著,其中跨行业流动次数对人岗匹配产生负向显著影响,标准化回归系数为-0.123, p 值为 0.043。判定系数 R² 为 0.046,表明进入回归方程变量能够解释人岗匹配 4.6%的变异。模型一检验回归效果的 F 检验

的值为 5.781, F 统计值的显著性概率是 0.000, 表明回归方程高度显著。 ΔR^2 为 0.180, 表明进入回归方程的职业自我概念能解释人岗匹配 18.0% 的变异, 回归效果较好。自变量职业自我概念标准化回归系数为 0.288, p 值为 0.000, 说明职业自我概念可以作为解释变量来解释人岗匹配, 即说明员工职业自我概念对人岗匹配有正向预测的作用, 从而支持假设 7——职业自我概念对人岗匹配有正向作用。

(3) 自我职业生涯管理对人岗匹配的回归

在表 2 的方程 2 中, 模型二检验回归效果的 F 检验的值为 5.283, F 统计值的显著性概率是 0.000, 表明回归方程显著。相对于基准模型, ΔR^2 为 0.193, 表明进入回归方程的自我职业生涯管理能解释人岗匹配 19.3% 的变异, 回归效果较好。自我职业生涯管理三个因子对人岗匹配均有显著的正向影响, 职业目标设置的影响作用最显著($\beta=0.277$, $p=0.005$), 其次为职业探索($r=0.216$, $p=0.007$), 职业策略对人岗匹配的影响作用最弱($\beta=0.201$, $p=0.007$)。假设 2、假设 4、假设 6 均获得支持。

(4) 职业自我概念、自我职业生涯管理对人岗匹配的回归

模型三在模型二的基础上, 在自变量中加入职业自我概念, 回归方程的 F 统计量的值为 15.773, F 统计值的显著性概率是 0.000, 表明回归方程高度显著, ΔF 为 16.314, 说明新进入的自变量职业自我概念是个较好的回归自变量。判定系数 R^2 为 0.390, 表明进入回归方程的职业自我概念、自我职业生涯管理能够解释人岗匹配 39.0% 的变异, 回归效果较好。当加入“职业自我概念”这一变量后, 职业探索的标准化回归系数为 0.063, p 值为 0.015, 显著性有所减弱; 职业目标设置的标准化回归系数为 0.176, p 值为 0.029, 显著性有所减弱; 职业策略的标准化回归系数为 0.151, p 值为 0.14, 显著性有所减弱。结果说明, 在加入中介变量——职业自我概念之后, 自变量职业探索、职业目标设置、职业策略对因变量人岗匹配的影响依然显著, 但都有所减弱。根据 Judd 和 Kenny(1981) 关于中介变量的判定的研究, 可以得出结论, 职业自我概念在自我职业生涯管理对人岗匹配的影响中起到部分中介作用。

3. 结构方程模型验证

为了进一步确定自我职业生涯管理、职业自我概念、人岗匹配三者之间的因果关系, 通过结构方程模型来进行验证。首先通过验证性因素分析检验测量模型, 结果表明, 各个观测变量在相应的潜变量上的标准化载荷系数均在 0.6 以上, 并小于 1, 而且全部通过了 t 检验, 在 $p<0.001$ 的水平上显著, 因子载荷的 t 值在 9.12 到 18.96 之间变化。这说明本研究的各变量具有充分的收敛效度。

其次, 对假设模型进行检验, 结果显示, 假设模型中的各条路径均显著, 为了进一步检验假设模型是否为最优模型, 我们依据逐步推进的原则, 每次只修改一个固定路径(通常是 MI 最大或较大者), 将其自由估计后, 对所有的路径都进行重新计算。直到 χ^2 的数值减少到不再显著为止, 同时保证在新构建模型的修正指数中没有突出的大数值。为了节省篇幅, 本文直接给出了最终模型的相关检验结果, 如表 3。

表 3 最终模型的标准化路径系数、假设检验和拟合优度

理论假设和路径关系	标准化路径系数	显著性水平	结论
H1 职业探索→职业自我概念	0.34	0.000	支持
H2 职业探索→人岗匹配	0.08	0.012	支持
H3 职业目标→职业自我概念	0.38	0.000	支持
H4 职业目标→人岗匹配	0.20	0.005	支持
H5 职业策略→职业自我概念	0.20	0.002	支持
H6 职业策略→人岗匹配	0.15	0.005	支持
H7 职业自我概念→人岗匹配	0.47	0.000	支持

模型拟合优度:

$\chi^2/df=2.138$, $RMSEA=0.057$, $GFI=0.82$, $AGFI=0.81$, $PGFI=0.72$, $NFI=0.93$, $NNFI=0.96$, $PNFI=0.83$, $CFI=0.97$, $IFI=0.97$

最后, 得到的最优模型的拟合优度统计指标如表 3 所示, 绝对拟合指数 χ^2/df 为 2.138, 已接近于 2, 表明该指数水平很好, 近似误差均方根 RMSEA 为 0.057, 接近理想水平 0.5。而其他的 9 个拟合指标都在 0.7 以上, 其中拟合优度指数 GFI、AGFI 超过了 0.80, 相对拟合指数的两个指标 NFI、NNFI 均达到了理想水平 0.9 以上, 而简约规范拟合指数 PNFI 也超过了 0.8, 另两个相对拟合指数 CFI、IFI 则远远超过了 0.9。从分析结果可以看

出,理论设定模型的拟合优度是很理想的,理论模型与样本数据拟合较好,这表明理论模型的设定是可接受的。

反映各个潜变量之间结构关系的标准化路径系数和显著性检验结果如表3所示。结果支持所有原假设,工作流动前的自我职业生涯管理对工作流动后的人岗匹配具有直接的正向作用,职业自我概念对自我职业生涯管理与人岗匹配起到了部分中介作用。

讨论与结论

现在对于大多数人来说,职业已经变得日益不稳定,工作流动、职业转换、失业成为普遍现象(周文霞,2006;Judd & Kenny,1981)。在这样的职业环境下,工作转换过程中的职业决策质量就显得非常重要,一个好的工作流动决策可以有效促进个人成长(翁清雄,胡蓓,2008)。本文以工作流动后的人岗匹配为结果变量来衡量员工职业决策的质量,试图探讨员工自我职业生涯管理及职业自我概念对职业决策质量的影响,拓展关于职业决策质量、自我职业生涯管理以及职业自我概念的研究,为促进员工职业发展以及如何提升工作转换决策质量提供理论依据。

论文的研究假设均获得实证支持,论文的主要研究结果包括:(1)员工自我职业生涯管理三个维度对人岗匹配均具有显著的正向影响,其中职业目标的影响作用最强($\beta=0.20$ $p=0.005$),职业探索的影响作用最弱($\beta=0.08$ $p=0.012$);(2)员工自我职业生涯管理三个维度对职业自我概念均具有显著的正向影响,职业目标的作用最显著($\beta=0.38$ $p=0.000$),职业探索的作用最弱($\beta=0.15$ $p=0.005$);(3)员工职业自我概念对人岗匹配具有显著的正向作用($\beta=0.47$ $p=0.000$);(4)职业自我概念对自我职业生涯管理与人岗匹配的关系起到了部分中介作用。

本研究在几个方面拓展了关于职业决策质量、自我职业生涯管理、职业自我概念的理论研究。第一,拓展了关于职业决策质量的前因变量的研究。本文采纳前人的研究建议,将人岗匹配作为衡量职业决策质量的标准。人岗匹配是人们在职业选择和决策的重要目标,也是实现员工职业快速成长的基础。但是,关于如何在工作流动中实现人岗匹配的研究非常少。本研究揭示了员工的自我职业生涯管理、职业自我概念在实现人岗匹配过程中的重要作用。换句话说,人们越注重自我职业生涯管理,职业自我概念越准确、越清晰,那么在工作流动和转换中就越能实现人岗匹配。该结果可以从以下几个方面进行解释。首先,职业探索可以促进员工提升自我认知和环境认知的水平,而知己知彼是做出有效职业决策的重要前提。Singh和Greenhaus(2004)通过实证研究表明,自我认知和环境认知对职业决策质量具有积极的影响,这与本研究的结论十分相符。Singh和Greenhaus(2004)的研究虽然揭示了自我认知和环境认知的作用,但是不管是自我认知还是环境认知都是变化的,特别是对外部环境的认知。因此,认知水平的背后决定因素才是最为关键的,显然员工的职业探索对其对自身和工作世界的认知具有决定性意义。本研究表明,员工的职业探索行为引导着其不断地加强对自身和环境的认知,从而帮助员工在工作流动中实现人岗匹配。其次,根据目标设置理论,可以解释职业目标对人岗匹配的影响。目标设置理论认为,人们对于明确的、有挑战性的目标完成得较好,而对于模糊的、有挑战性的目标,完成的成绩呈中等水平,模糊的、没有挑战性的目标导致最低水平的成绩(杨秀君,2004)。明确、科学职业目标提高了个人的努力水平,引导个人集中精力搜索与职业目标相关性较高的工作,在做职业决策时也能迅速识别好的发展机会。再次,有效的职业策略可以帮助员工及时发现和识别好的发展机会,而好的机会的把握和获取也需要职业策略的支撑。

第二,本研究深化了对职业自我概念的形成和作用的理解。首先,自我职业生涯管理在员工职业自我概念的形成中起到了积极的作用。每个人的职业自我概念都是动态变化的,随着对自我认知和环境认知的加深而产生改变。而职业目标在员工职业自我概念的形成中也具有积极的作用。职业目标模糊,就很难会有清晰的职业自我概念。通过人际关系策略和自我策略可以增强对自身和外环境的认知,从而促进职业自我概念形成。其次,职业自我概念对人岗匹配的正向作用的结论与Super的理论相符,他强调以职业自我概念作为生涯发展与选择的中心,而人岗匹配就是个人职业自我概念现实化的结果。模糊的职业自我概念会给个体的职业决策带来消极影响,使得个体在职场上很难达成人岗匹配。

第三,深化了对自我职业生涯管理的研究。首先,本文验证了Noe(1996)关于自我职业生涯管理的三维模型,表明自我职业生涯管理可分为职业探索、职业目标和职业策略三个维度。其次,研究表明自我职业生涯管理在个人的职业发展中具有重要的作用,不仅仅可以促进员工职业自我概念的形成,而且有利于提升员工的职业决策质量,帮助其在工作流动中实现人岗匹配。

基于本文的研究,我们在关于员工职业发展问题上可以得到一些启示。在动荡的职业环境下,工作流动和职业转换成为一种普遍现象,职业选择和决策的质量成为至关重要的问题。自我职业生涯管理既像引领员工职业发展的导航系统一样,促进其深化对自身和外在环境的认知,明确其职业目标和职业自我概念,为员工在面对职业选择和职业决策时能够做出高质量的决定;又像促进员工职业发展的动力机一样,有效的职业策略可以推进其在职业选择中实现人岗匹配。因此,人们要在职场上实现持续的发展,就必须加强自我职业生涯管理,时刻关注自身和外在职场环境的变化,通过借助专家指导或者利用一些先进的测评工具制定详细的职业发展目标和规划,实施有效的职业发展策略。

本文的研究结论对企业在人才招聘过程中的标准设定也具有一定的指导意义。工作中的人岗匹配不仅决定了员工的职业发展,而且高度的人岗匹配也被认为可以提升员工的工作绩效、组织公民行为等有利于组织发展的积极行为。在企业招聘过程中,注重对应聘者的职业自我概念、自我职业生涯管理的考察都非常必要。

参考文献:

- [1] 翁清雄,胡蓓.“员工流动成长效应”结构模型构建与实证分析[J].南开管理评论,2008,11(5):64-72
- [2] 翁清雄,胡蓓.人才流动的成长效应——一个探索分析框架[J].经济管理,2008,(5):64-72
- [3] 杨秀君.目标设置理论研究综述[J].心理科学,2004,27(1):153-155
- [4] 周文霞.职业成功:从概念到实践[M].上海:复旦大学出版社,2006
- [5] Arthur, M.B., K. Inkson, J.K. Pringle. The New Careers: Individual Action & Economic Change[M]. London: Sage, 1999
- [6] Baron, R. M., D.A. Kenny. The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986,51: 1173-1182
- [7] Brown, P., A. Hesketh, S.Williams. Employability in a Knowledge-driven Economy[J]. Journal of Education and Work, 2003, 16(2): 107-126
- [8] Cable, D.M., T.A. Judge. Interviewers' Perceptions of Person-organization Fit and Organizational Selection Decisions[J]. Journal of Applied Psychology, 1989, 82: 546-561
- [9] Edwards, J.R. Person-job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review and Methodological Critique[J]. International Review of Industrial Organizational Psychology, 1991,(6): 283-357
- [10] Greehaus, J.H. Career Management[M]. New York: Dry Press, 1987
- [11] Greenhaus, J.H. Career dynamics[A]. In Borman, W.C. Ilgen, D.R. & R.J.Klimoski (Eds.). Comprehensive handbook of Psychology, Vol.12: Industrial and Organizational Psychology[C]. New York: Wiley, 2002
- [12] Gottfredson, L.S.H. HCircumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations[J]. Journal of Counseling of Psychology, 1981, 28: 545-579
- [13] HGould, S., L.E. Penley. Career Strategies and Salary Progression: A study of Their Relationships in a Municipal Bureaucracy[J]. Organization Behavior and Human Performance, 1984, 34: 244-265
- [14] Holland, J. L. Applying an Occupational Classification to a Representative Sample of Work Histories[J]. Journal of Applied Psychology, 1973, 58(1):34-41
- [15] Ironson, G.H., P.C. Smith, N.T. Brannick, W.M. Gibson, K.B. Paul. Construction of a job in general scale: A Comparison of Global, Composite, and Specific Measure[J]. Journal of Applied Psychology, 1989, 74(2): 193-200
- [16] James, W. The Principles of Psychology[M]. New York: Holt, 1980
- [17] Jordaan, J.P. Exploratory Behavior: The Formation of Self and Occupational Concepts[A]. In: Super, D.E., Stratisershsy, R., Matin, N., J.P. Jordaan. (Eds) Career Development Self-Concept Theory[C]. College Examination Board, New York, 1963
- [18] Judd, C.M., DA. Kenny. Process Analysis: Estimating Mediation in Treatment Evaluations[J]. Evaluation Review, 1981,(5):602-619

- [19] Korn, C. How Young Children Make Sense of Their Life Stories[J]. *Early Childhood Education Journal*, 1998, 25(4): 223-225
- [20] Latack, J.C. Career Transitions within Organizations: An Exploratory Study of Work, Nonwork, and Coping Strategies[J]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1984, 34: 296-322
- [21] Lauver, K.J., A. Kristof-Brown. Distinguishing between Employees' Perception of Person-job and Person-organization Fit[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2001, 59: 454-470
- [22] Lewin, K. *Field Theory in Social Science*[M]. New York: Harper & Row, 1951
- [23] Locke, E.A., G.P. Latham. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*[M]. Englewood Clifles, NJ: Prentice-Hall, 1990
- [24] Locke, E.A., K.M. Shaw, L.M. Saari, G.P. Latham. Goal Setting and Task Performance: 1969-1980[J]. *Psychological Bulletin*, 1981, 90: 125-152
- [25] Noe, R.A. Is Career Management Related to Employee Development and Performance[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1996, 17: 119-33
- [26] Noe, R.A., S.L. Wilk. Investigation of the Factors that Influence Employees Participation in Development Activities[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78: 291-302
- [27] Pazy, A. Joint Responsibility: The Relationships between Organizational and Individual Career Management and the Effectiveness of Careers[J]. *Group and Organization Studies*, 1988, 13: 311-331
- [28] Phillips, S.D. Career Exploration in Adulthood[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1982, 20: 129-140
- [29] Quint, E.D., R.E. Kopelman. The Effects of Job Search Behavior and Vocational Self-concept Crystallization on Job Acquisition: Is there an Interaction?[J]. *Journal of Employment Counseling*, 1995, 32: 88-96
- [30] Schneider, B. E=f (P, B): The Road to a Radical Approach to Person-environment Fit[J]. *Journal of Vocation Behavior*, 1987, 31: 353-361
- [31] Schwenk, C.R. Strategic Decision-making[J]. *Journal of Management*, 1995, 21(3): 471-493
- [32] Shaw, J.D., M.K. Duffy, E.M. Stark. Interdependence and Preference for Group Work: Main and Congruence Effects on the Satisfaction and Performance of Group Members[J]. *Journal of Management*, 2000, 26(2): 259-279
- [33] Singh, R., J.H. Greenhaus. The Relation between Career Decision-making Strategies and Person-job fit: A Study of Job Changers [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 64(1): 198-221
- [34] Stevens, N. Job-seeking Behavior: A segment of Vocational Development[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1973, 3: 209-219
- [35] Stumpf, S.A., S.M. Colarelli, K. Hartman. Development of the Career Exploration Survey[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1983, 22: 191-226
- [36] Stumpf, S.A., K. Hartman. Career Exploration: Work-role Salience, Work Preference, Beliefs, and Behavior[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1987, 30: 258-279
- [37] Sufawara, A.I., J. Harris, J.P. O' Neill. Self-concept and Teacher Competency among Early Childhood Student Teachers[J]. *Early Child Development and Care*, 1988, 39:177-185
- [38] Sugalski, T., J. Greenhaus. Career Exploration and Goal Setting among Managerial Employees[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1986, 29:102-114
- [39] Super, D. *Career and Life Development*. Brown, D., Brooks, L. *Career Choice and Development*[M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1984
- [40] Tinsley, H. E. The Congruence Myth: An Analysis of the Efficacy of the Person-environment Fit Model[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2000, 56: 147-179
- [41] Villa, A., E. Calvete. Development of the Teacher Self-Concept Evaluation Scale and Its Relation to Burnout[J]. *Studies in Educational Evaluation*, 2001, 27(23): 239-255
- [42] Wanberg, C.R., J.D. Kammeyer-Mueller. Predictors and Outcomes of Proactivity in the Socialization Process[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85(3): 373-385
- [43] Zikic, J., U-C. Klehe. Job Loss as a Blessing in Disguise: The Role of Career Exploration and Career Planning in Predicting Reemployment Quality[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2006, 69: 391-409

The Role of Career Self-management on Career Decision-making Effectiveness

Weng Qingxiong^{1,2}

(1.School of Management, Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710049

2. Fuzhou Command College of APF, Fuzhou 350002)

Abstract: Using P-O fit to assessing career decision-making effectiveness, the article examines the influence of career self-management and vocational self-concept on the P-J fit, and analyzes the mediation role of vocation self-concept on the relationship between career self-management and P-J fit. 611 employees participated in the research. Hierarchical regression and structural equation model are conducted to analyze the data. The results prove that: (1) career self-management has positive direct impact on vocational self-concept; (2) career self-management has positive direct impact on P-J fit; (3) vocational self-concept has positive direct impact on P-J fit; (4) vocational self-concept has partly mediated effect on the relationship between career self-management and P-J fit.

Key words: career self-management, P-J fit, vocational self-concept, mediated effect