

组织职业生涯管理与员工职业成长:基于匹配理论的研究

翁清雄, 卞泽娟

(中国科学技术大学 管理学院, 安徽 合肥 230026)

摘要:本文借助人与环境匹配理论、组织支持理论和工作动机理论,阐明了组织职业生涯管理(职业指导、职业支持)通过P-O(人与组织的价值观)匹配和P-J(人与岗位的能力要求)匹配促进员工职业成长的机制。本研究采取三波次时跨一年的问卷调查,收集了364个有效研究样本。实证研究发现:职业指导和职业支持均对P-O匹配和P-J匹配具有显著正向影响;P-O匹配和P-J匹配对职业成长的三个维度(职业目标进展、职业能力发展、组织回报增长)均具有显著正向影响,且在职业生涯管理与职业成长的关系中起显著中介作用;在控制匹配的作用后,职业指导仍对职业目标进展有直接的正向影响,职业支持对职业能力发展、组织回报增长也具有直接的正向影响。

关键词:职业生涯管理;人与组织匹配;人与岗位匹配;职业成长

中图分类号:F270 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-4950(2015)08-0030-13

一、引言

复杂多变的新经济时代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(Arthur等,1999)。伴随着组织的扁平化和无边界职业生涯的出现,职业转换和工作流动成为一种较为普遍的现象(翁清雄和席西民,2010)。人们越来越深刻地认识到,要获得职业上的成功,就必须更加积极地关注自己的职业成长(Weng和McElroy,2010)。与此同时,企业组织也发现,有效促进员工职业成长可以提升员工的组织承诺,降低员工的离职倾向,并促使员工产生有利于组织发展的行为(Weng等,2010;Weng和McElroy,2012);反之,若职业成长不顺利,员工就很可能产生离职或消极怠工等行为。因此,职业成长不仅是员工个人的责任,也应是组织关注的重要问题(Direnzo和Greenhaus,2011)。

收稿日期:2015-02-11

基金项目:国家自然科学基金优秀青年基金项目(71422014);国家自然科学基金面上项目(71373251);教育部博士学科点专项科研基金项目(20133402120015)

作者简介:翁清雄(1981—),男,中国科学技术大学管理学院教授;

卞泽娟(1989—),女,中国科学技术大学管理学院硕士研究生。

那么,应如何促进员工的职业成长呢?实际上,个体的职业成长是自身努力与组织支持共同作用的结果(Weng等,2010)。遗憾的是,之前关于职业结果(如,职业成功)的研究大多仅从个体的角度(如,人格)入手,而缺乏对组织层面因素的考察,尤其缺乏从个人与组织结合的视角进行的分析。迄今为止,理论研究并未识别出组织层面影响员工职业成长的关键因素。有鉴于此,为弥补已有研究的不足,本文尝试从组织职业生涯管理入手,对组织如何促进员工的职业成长开展探索性研究。另外,本研究将借助人与环境匹配(P-E fit)理论,来探索人与组织、人与岗位的匹配对个人职业成长的影响,并从匹配理论的视角阐明组织职业生涯管理对员工职业成长的作用机制。

二、文献综述

(一)组织职业成长

过去30年职业领域的研究主要探讨了主客观职业成功的影响因素(Ng等,2005;Maurer和Chapman,2013)。职业成功体现了个体随时间的推移所获得的累积性工作成就,是整体职业经历的结果(London和Stumpf,1982),反映了个体在职业历程不同时点职业成长的累积(翁清雄和席酉民,2010)。然而,在无边界职业生涯时期,个体的职业成功变得很难预测,且与组织行为之间的关系逐渐弱化。因此,近年来,一些学者呼吁将研究重点转移到组织职业成长上来,即关注员工在当前组织中的职业成长,而不是整个职业历程的结果(Weng等,2010;Weng和McElroy,2012)。员工在组织中的职业成长规律性更强,且是组织所关注的重要问题,与员工的组织承诺、离职倾向等高度相关。组织职业成长是指“员工在当前所在组织内部的职业进展速度,包括职业能力发展速度、职业目标进展速度、晋升速度与报酬增长速度”(翁清雄和席酉民,2011)。在最新的研究中,Weng和McElroy(2012)发现,当样本的晋升与报酬高度相关时,晋升速度和报酬增长速度可以合并为一个维度——组织回报增长。虽然已有文献表明,组织促进员工的职业成长可以提升员工对组织的承诺,并激发员工有利于组织的行为,但是影响个体职业成长的组织层面因素还有待深入研究。

(二)组织职业生涯管理

组织职业生涯管理指的是由组织实施的一系列“对个体的职业发展产生有利影响”的管理活动,包含培训活动、指导评价、职业建议等(Arnold,1997;Sturges等,2002),旨在开发员工潜力,帮助员工探索和实现个人职业目标,满足员工自我实现的需要。近年来,组织职业生涯管理已得到越来越多的关注(龙立荣,2002;Verbruggen等,2007;De Vos等,2009;Guan等,2013),遗憾的是,关于组织职业生涯管理的内涵、结构以及测量方法,目前还没有定论。国内外的一些研究者根据特定的研究目的对组织职业生涯管理的内涵和结构做了不同的界定和探索(龙立荣,2002;De Vos等,2009)。例如,Pazy(1988)认为组织职业生涯管理是组织旨在加强员工职业生涯有效性的政策和实践,包括职业生涯开发政策、促进员工职业发展的活动、为员工提供职位空缺信息等方面,但是这一维度划分方法没有经过严格的实证检验。也有研究将组织职业生涯管理界定为上司对员工职业发展规划的指导和支持,包括非正式导师、提供职业通路信息和优秀人才培养计划(Iles和Mabey,1993)。国内学者龙立荣(2002)针对我国企业员工的实证研究发现,组织职业生涯管理主要体现在晋升公平、注重培训、组织自我认识活动、职业发展信息沟通四个维度上。但在这四个维度中,晋升公平和注重培训与其他一些概念(如组织公平感、培训机会)存在一定程度的重叠。

综上分析,虽然相关研究对组织职业生涯管理内涵和结构的界定各不相同,但研究方法和

视角有共通之处,即都是基于对组织中通行做法的观察和归纳(周文霞和李博,2006)。根据国内外有关组织职业生涯管理的研究可以发现,组织对员工的职业生涯管理可归为两个方面,即组织对个体职业发展的方向性指导(职业指导)和支持性帮助(职业支持)。其中,职业指导是指组织为员工职业发展提供方向性和指示性的指导和规划,注重的是向员工提供指导性帮助,促使其产生有利于自身发展的行为。具体来说,职业指导行为包括安排有经验的人提供指导、提供信息反馈、帮助员工更好地认清自己、设计职业发展方向、选择职业发展通路等;其目的是通过管理活动使员工更加了解自己的特点,明确发展的目标、路径和策略,产生积极的发展行为。而职业支持是指组织为员工的职业发展提供外部辅助性支持,注重根据员工的需要提供相应的发展条件和机会。职业支持行为包括为员工发展提供培训机会、注重挖掘员工潜能、在工作调整时考虑员工发展、在晋升时考虑员工意愿、在员工发展受挫时提供帮助等;其目的是通过具体的管理活动为员工发展提供相应的机会。这一界定与 Sturges 等(2002)对职业生涯管理的定义具有一致性,能够反映组织职业生涯管理活动的基本内容,且具有很好的区分性。

虽然所有的组织实施职业生涯管理的目的都是指导和促进员工的职业成长,但组织职业生涯管理是否真的可以促进员工的职业成长以及如何促进员工的职业成长还有待研究。

(三)匹配理论

组织研究中的匹配概念来源于人与环境匹配理论及互动行为理论,近年来得到越来越多学者的关注(Lewin,1952;Sekiguchi,2007)。Lewin(1952)根据物理中的场论提出了个体特征与环境互动的函数,强调个体行为表现受个体本身及所处环境的交互影响,这是最早的匹配理论。场论还强调不论是个体特征还是环境特征,都无法单独解释个体态度和行为的差异,而个体和环境之间的交互作用能够最大限度地解释这种差异。换句话说,个体的行为是个人和环境互动的结果。人与环境匹配被广泛定义为个体特征与所处工作环境特征的兼容性(Kristof-Brown,2005)。学者们针对组织内各种环境特征与个体特征,提出了不同的匹配理论,例如人与职位匹配、人与岗位匹配、人与团队匹配、人与组织匹配等(Tracey 等,2012;Kim 和 Kim,2013;Oh 等,2014)。在人与环境匹配理论中,人与组织匹配、人与岗位匹配对员工的组织行为最具解释力,得到了广泛的研究和应用。

Kristof(1996)认为,人与组织匹配指组织理念或文化与个体价值观的相互兼容,主要包括一致性匹配(如价值观匹配)和互补性匹配(如需求和供给匹配)。人与岗位匹配是指员工的知识、技能、能力(KSAs)和工作岗位的要求相称,或者工作岗位能够满足个人的需求和愿望,涵盖了岗位需求与个人能力相匹配和个人需求与岗位供给相匹配两个方面(Oh 等,2014)。2002年,Cable 和 De Rue 进一步对匹配类型进行了整合,提出了三种匹配类型,即人与组织的价值观匹配、人与岗位的需求供给匹配,以及人与岗位的能力要求匹配。之后,相关研究进一步发现,人与组织的价值观匹配、人与岗位的能力要求匹配对员工在组织中的态度和行为具有重要影响(Kristof-Brown 等,2005;赵慧娟和龙立荣,2010;De Goede 等,2013)。由此可见,匹配理论应能够较好地解释个体在组织中的发展行为和结果。

三、研究假设

本文主要借助人人与环境匹配理论、组织支持理论和工作动机理论,探究组织的职业生涯管理如何通过人与组织的价值观匹配(P-O 匹配)和人与岗位的能力要求匹配(P-J 匹配)来对员工的职业成长产生影响。研究假设模型如图 1 所示。

(一)组织职业生涯管理的作用

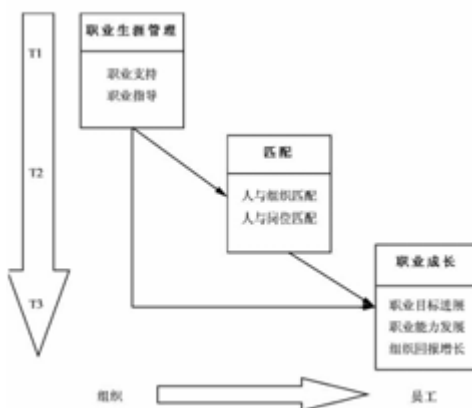
1. 职业指导的作用。职业指导可以作为员工价值观培训的重要方式(Wilson 和 Elman,1990),用于提升员工与组织之间的价值观匹配程度。同时,职业指导,如安排有经验的指导者,也可以用于帮助员工快速掌握工作知识、技能和能力,从而使员工更加胜任工作岗位(De Goede 等,2013)。当员工的知识、技能和能力与岗位要求一致时,员工的人与岗位匹配感更强(Ballout,2007)。具体来说,当个体进入一个新的组织和工作岗位之后,外在环境的变化,如陌生的组织文化和价值观、新的工作任务和要求,都会对已有的价值观、知识和能力等产生触动和挑战。此时,组织对员工进行职业指导,为员工设计职业发展方向,提供职业信息帮助等管理活动,可以促使员工认清和提升自身能力,认清和积极适应新的环境和工作的要求,主动按照组织的目标和价值观来规范自身行为。简而言之,职业指导可以帮助员工迅速地调整与组织的价值观融合程度,提升自身能力与工作岗位要求的匹配程度。因此,我们提出如下假设:

H1:职业指导对 P-O 匹配(H1a)、P-J 匹配(H1b)具有正向影响。

职业发展方面的理论研究表明,员工通过对自身的价值观、兴趣、技能等的探索获得的关于自己本身的信息,以及通过对环境的探索获得的职场信息,对其个人的职业生涯发展十分重要(翁清雄,2010)。在职业生涯早期,人们往往对自身的能力和未来的职业发展路径认识不清,无法根据自身特点和职场环境来设计一条合适的发展通道,这在一定程度上阻碍了个人的职业成长,导致较高的工作流动(Kram,1988)。即便是有多年工作经验的老员工,对自身的个性特点、职业能力也未必有清晰的认识。因此,组织的职业指导显得非常必要——它可以帮助员工认清自己,确立合适的职业目标,形成持续的发展动力。除此之外,职业指导还可以增强员工对职业机会的识别,帮助员工明确自身的职业身份(Pan 等,2011),扮演与工作要求相符的角色,更好地应对工作中出现的问题(Hunter,1986),并积极发展所需的技能和行为(Lankau 和 Scandura,2002),因而对员工职业生涯发展具有促进作用。事实上,员工为了实现个人的良好发展,也期望组织为其提供更多的职业发展机会和信息(Aryee 等,1996)。相关研究表明,对员工进行职业指导,如为员工安排有经验的指导者,可以显著提高员工的工作绩效、晋升次数和薪资水平(Allen 等,2004;Pan 等,2011)。根据以上分析,我们提出如下假设:

H2:职业指导对员工的职业成长,即职业目标进展(H2a)、职业能力发展(H2b)和组织回报增长(H2c),具有正向影响。

2. 职业支持的作用。组织支持理论为阐明职业支持的作用提供了依据。组织支持理论强调,组织对员工的关心和重视是促使员工继续留在组织并实施有利于组织行为的重要原因(Eisenberger 等,2001)。根据组织支持理论的观点,组织为员工的职业发展提供职业支持可以换来员工对组织目标和价值观的认同,从而促使员工产生积极适应组织要求和岗位要求的行为。当个体新加入一个组织时,个人的特性难以与组织完全匹配,此时,组织可以通过提供职业支持,如提供入职培训和开展文化活动来增强员工的匹配感(Billsberry 等,2005)。比如,一项对国内 93 家企业开展的调查研究表明,组织提供培训支持可以有效提升员工与组



注:T1表示测量时点1,T2表示测量时点2,T3表示测量时点3。

图1 假设模型

组织的价值观匹配程度(谭小宏等,2007);组织在晋升以及工作调整方面给予员工支持,有利于实现员工与组织之间的价值观匹配(赵慧娟和龙立荣,2004)。因此,当员工感受到组织的职业支持时,会主动将个人的目标与组织的目标统一起来,并以积极的行为适应组织的价值观。除此之外,组织越注重挖掘员工的潜能,在工作调整时越能够考虑员工的意愿,员工就越可能在组织中找到适合他们的工作,也就越可能实现个人能力与岗位要求的匹配。基于以上分析,我们提出如下假设:

H3:职业支持对 P-O 匹配(H3a)、P-J 匹配(H3b)具有正向影响。

员工的职业成长不仅取决于个人的努力,而且与组织的支持有关(Weng 等,2010)。首先,组织的职业支持能够促进员工的职业目标进展。比如,组织在进行工作调整时考虑员工的意愿,就能够促使员工逐步朝着自身的职业目标发展。其次,组织的职业支持可以促进员工的职业能力发展。比如,Bertolino 等人(2011)认为,职业培训对于年轻人的能力发展会产生重要影响。因为职业支持能够为员工提升知识、技能和能力提供机会和平台,有助于员工更好地完成相关工作任务,提高绩效水平(Noe,1996;Barnett 和 Bradley,2007)。再次,组织支持也有利于员工从组织中所获回报的增长。实证研究表明,职业培训对于晋升流动有显著的正向影响(Dekker 等,2002)。组织有意识地开发员工的潜力,也有助于员工发挥自身特长,从而获得更好的发展回报。工作动机理论为组织职业支持与员工职业成长之间的关系提供了解释。当组织为员工的发展提供职业支持时,员工对工作更加投入,也会产生更强的发展动机(Hotom 等,2002;Latham 和 Pinder,2005),进而实现工作绩效和工作能力的提升,以及最终的个人职业成长。因此,我们提出如下假设:

H4:职业支持对员工的职业成长,即职业目标进展(H4a)、职业能力发展(H4b)和组织回报增长(H4c),具有正向影响。

(二)匹配与职业成长

1. P-O 匹配与职业成长。价值观匹配是指组织价值观与个人价值观的一致性(Cable 和 Judge,1997),它被认为是人与组织匹配最重要的方面(O'Reilly 等,1989)。“吸引—选择—摩擦”(ASA)理论指出,员工选择和留在组织是由其感知的与组织的匹配程度所决定的(Cable 和 Judge,1997)。之后的研究进一步表明,员工在与组织拥有共同的价值观时,会在工作中投入更多的努力,并愿意主动承担职责以外的任务,包括积极与同事建立良好的协作关系,表现出对自身和组织有益的行为等(Organ,1977)。“相似—吸引”理论也支持这一观点,认为当个体的价值观与组织具有较高的相似性时,个体会在工作中表现出较积极的态度和行为(Organ,1977)。也有研究表明,与组织价值观相匹配、与组织享有共同目标的员工,更容易获得来自上级和同事的支持(Ostroff 等,2005),且对工作更加投入,因此可以产生更高的工作绩效(Elfenbein 和 O'Reilly,2007;谭小宏,2012)。可见,个人与组织价值观匹配可以通过影响员工的态度和行为来改变员工的工作绩效和人际关系,进而促进或损害员工的职业成长。基于以上分析,我们提出如下假设:

H5:P-O 匹配对员工职业成长具有正向影响。

2. P-J 匹配与职业成长。人与岗位的能力要求匹配是指个体的知识、技能和能力与工作岗位的需求是匹配的(Oh 等,2014)。人业互择理论指出,当人与岗位匹配时员工可以充分利用自己的优势,发挥自己的才能,获得工作上的进步(Oh 等,2014)。Tharenou(1997)也认为,个体在职场中的发展离不开个人发展动机及符合工作任务需求的知识和能力。从个人发展动机的角度考察,当员工的知识、技能和能力与岗位要求相匹配时,他们更愿意在组织中继续发

展下去(赵慧娟和龙立荣,2010),进一步提升相关职业能力。如果匹配感不强,个人很难适应工作,感受不到工作中的乐趣,就易产生倦怠感和压力,甚至出现离职等行为。从个人发展行为来看,人们会不断评估自身能力同工作岗位的匹配程度,并根据这种自我评估的结果调整与职业相关的行为。员工拥有可以和工作以及职业匹配的技能 and 竞争力,能够增强他们对工作和职业的适应力,产生积极的发展行为,获得高工作绩效,从而在职场竞争中赢得优势(翁清雄,2010)。如果匹配感较低,员工认为无法顺利高效地完成当前的工作,或者感觉无法胜任当前的岗位,就会产生消极情绪和保守的发展行为,这会对员工职业生涯成长造成不利影响。从组织的角度考察,雇主都期望员工具备能满足岗位要求之知识和能力,尤其在职位调整和人员晋升时,会重点考察个人的工作技能和职业知识与岗位的匹配情况。因此,员工的能力与岗位的要求越匹配,就越可能赢得晋升和加薪的机会。基于以上分析,我们提出如下假设:

H6:P-J 匹配对员工职业成长具有正向影响。

3. 匹配的中介作用。根据工作动机理论,当个人的价值观与组织相匹配时,个体的动机、士气和忠诚度都会得到提高(Latham 和 Pinder,2005)。鉴于此,从匹配视角来考察组织职业生涯管理对员工职业生涯成长的影响显得很有必要。员工在进入新的组织或工作岗位时,往往需要时间去熟悉和适应,逐步使自身的价值观与组织的价值观趋于一致(Cable 和 Judge,1997)。而组织所提供的职业管理和培训正好可以帮助员工实现个人与组织价值观的融合。Schneider 提出的“吸引—选择—摩擦”模型表明,员工与组织价值观的不匹配,不仅会导致员工的离职动机和行为(Bretz 和 Judge,1994),而且会妨碍员工个人职业目标的进展(Judge 等,1999)。可见,组织提供的职业指导和职业支持,可以通过提升员工与组织之间的价值观匹配程度,来对员工的职业成长产生影响。另外,组织及时主动地为员工提供职业指导(如安排有经验的人给予指导、设计职业发展通路等)和职业支持(如提供培训机会、挖掘员工潜能等),也可以促使员工更快更好地契合新的工作要求,认清组织的目标和岗位要求,从而快速融入组织和工作,并通过良好的工作表现来获得更多的组织支持和发展机会,进而促进个人的职业成长。实证研究也表明,工作需求与个人能力的匹配度越高,工作绩效就越高(Kristof,1996)。相反,如果个体经验不足,或者欠缺工作所需的知识和技能,工作效率就较低。而低水平的工作绩效表现将阻碍个体在组织中的职业成长。基于以上理论,我们推断,组织职业生涯管理可能通过促进 P-O 匹配和 P-J 匹配来对员工的职业成长产生影响。因此,本研究将进一步验证如下假设:

H7:P-O 匹配在职业指导(H7a)、职业支持(H7b)和员工职业成长之间起中介作用;P-J 匹配在职业指导(H7c)、职业支持(H7d)和员工职业成长之间起中介作用。

四、研究方法

(一)研究程序和样本

本文的研究对象为企业员工。我们在三个不同的时点分别对职业生涯管理(时点 1)、P-O 匹配和 P-J 匹配(时点 2)、职业成长(时点 3)进行了测量,问卷发放时间间隔为 6 个月。第一次调查共发出问卷 1 200 份,回收 1 109 份,有效问卷 961 份。6 个月后,对第一次调查中留下联系方式的样本(共 628 份)再次进行问卷调查,回收问卷 579 份,去掉其间离职的 26 个样本,剩下有效问卷 508 份。再过 6 个月后,进行第三次调查,回收问卷 435 份,去掉其间离职的 22 个样本,剩下有效问卷 364 份。持续进行三次问卷调查的样本与只进行一次问卷调查的样本在性别、年龄、职务、学历上均没有显著差异。在有效样本中,女性占 40.4%;一般职员占

45.1%，基层管理人员占 36.3%，中层管理人员占 15.9%，高层管理人员占 2.7%；39.0%的员工具有本科学历，29.7%的员工具有大专学历，8.0%的员工具有硕士及以上学历，23.4%的员工具有高中及以下学历；平均年龄为 29.1 岁。

(二)测量工具

本研究共有四个变量需要测量，包括职业生涯管理、P-O 匹配、P-J 匹配和职业成长。调研问卷的所有题项都采用 5 级 LIKERT 量表计分。

1. 职业生涯管理的测量。本研究借鉴国内外相关研究，从职业指导、职业支持两个方面来测量职业生涯管理(龙立荣,2002;De Vos 等,2009)。其中，职业指导包含 5 个题项，样题如“组织帮助员工设计职业发展方向”“组织通过职业指导帮助员工认清自己”；职业支持包含 7 个题项，样题如“组织提供不定期的培训来促进员工发展”“组织在进行工作调整时考虑员工的发展需要”。职业指导、职业支持两个分量表的一致性信度分别为 0.864 和 0.896。

2. 匹配的测量。我们采纳了常用的 3 个题项来测量人与组织价值观的匹配(Cable 和 Judge,1996)。样题如“我的个人价值观与组织的价值观和文化匹配”。量表的一致性信度为 0.746。按照以往的研究方法，我们采用 Cable 和 De Rue(2002)的量表从岗位要求—能力匹配(D-A Fit)角度对人与岗位的匹配进行测量，量表包含 3 个题项，样题如“我的个人技能能够与工作要求较好地匹配”。量表的一致性信度为 0.802。

3. 职业成长的测量。按照 Weng 和 McElroy(2012)的方法，我们分别从职业目标进展、职业能力发展、组织回报增长三个方面来测量职业成长，量表总共有 15 个题项。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”等 4 个题项来测量；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”等 4 个题项来测量；组织回报增长通过“在目前的工作单位职务提升速度较快”“到目前的工作单位后，我的薪资提升比较快”等 7 个题项来测量。三个维度的一致性信度分别为 0.851、0.903 和 0.912。

五、研究结果

(一)相关系数

人口统计学变量、职业生涯管理、P-O 匹配、P-J 匹配、职业成长各变量的均值、标准差以及它们之间的相关系数如表 1 所示。

表 1 变量均值、标准差和相关系数

变 量	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1-性别 ^a	1.40	.49											
2-教育水平 ^b	3.23	1.08	.08										
3-年龄	29.08	7.4	-.07	.03									
4-职位 ^c	1.76	.82	-.11*	.24**	.12*								
5-收入 ^d	3.07	1.33	-.04	.36**	.26**	.68**							
6-职业指导	3.23	.74	.06	-.02	-.09	.02	-.01						
7-职业支持	3.30	.74	.09	.02	-.08	-.07	-.02	.61**					
8-P-O 匹配	3.41	.65	.02	.08	.01	.14**	.13*	.47**	.42**				
9-P-J 匹配	3.42	.78	.02	.04	-.05	.14**	.13*	.51**	.51**	.44**			

续表

变 量	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
10-职业目标进展	3.35	.78	.00	.14**	-.03	.04	.06	.50**	.41**	.52**	.50**		
11-职业能力发展	3.67	.73	.09	.17**	.03	-.03	-.00	.35**	.40**	.37**	.43**	.51**	
12-组织回报增长	2.90	.79	-.07	-.02	-.05	.07	.06	.43**	.43**	.40**	.48**	.53**	.31**

注:N=364;*表示 $p<.05$; **表示 $p<.01$; a-1:男,2:女性;b-1:高中及以下学历,2:大专学历,3:本科学历,4:硕士及以上学历;c-1:一般职员,2:基层管理人员,3:中层管理人员,4:高层管理人员;d-1:1 000元以下,2:1 001-2 000元,3:2 001-3 000元,4:3 001-4 000元,5:4 001-5 000元,6:5 000元以上。

表1中的相关系数表明:P-O匹配与职业指导和职业支持都显著正相关($r=0.47, p<0.01$; $r=0.42, p<0.01$); P-J匹配与职业指导和职业支持都显著正相关($r=0.51, p<0.01$; $r=0.51, p<0.01$); 职业成长三个维度与职业指导均显著正相关,其中职业目标进展与职业指导相关性最强($r=0.50, p<0.01$),组织回报增长次之($r=0.43, p<0.01$),职业能力发展较弱($r=0.40, p<0.01$); 职业成长三个维度与职业支持也均显著正相关,其中组织回报增长与职业支持相关性最强($r=0.43, p<0.01$),职业目标进展次之($r=0.41, p<0.01$),职业能力发展较弱($r=0.40, p<0.01$)。此外,在人口统计学变量中,教育水平与职业目标进展和职业能力发展显著正相关($r=0.14, p<0.01$; $r=0.17, p<0.01$); 职位与P-O匹配以及P-J匹配显著正相关($r=0.14, p<0.01$; $r=0.14, p<0.01$); 收入与P-O匹配以及P-J匹配相关($r=0.13, p<0.05$; $r=0.13, p<0.05$)。

(二)测量模型检验

为了检验组织职业生涯管理的结构效度,我们首先进行了探索性因子分析。结果表明,所有题项都理想地负荷在两个因子上,因子载荷系数处于0.704-0.806之间,两个因子的累计方差贡献率为61.6%。

接着,我们对几个竞争性测量模型进行了比较分析,发现假设的7因子模型对数据的拟合最佳($\chi^2=843.983, df=431, \chi^2/df=1.951, CFI=0.946, RMSEA=0.051, RMR=0.060$)。结果表明模型对数据有很好的整体拟合度。模型中除了一个题项的因子载荷系数为0.563外,其他各观测变量在相应的潜变量上的标准载荷系数均在0.638-0.965之间,而且全部在 $p<0.001$ 的水平上显著,这说明本研究的各变量具有充分的收敛效度。

(三)结构方程模型

我们采用AMOS来构建和分析结构方程模型,以验证研究假设的合理性。如表2所示,模型M7是理论假设模型,为了更好地验证假设模型,我们在全中介模型的基础上,根据模型的路径系数显著程度逐步增加路径,构建了6个竞争模型,并和假设模型M7进行比较。数据结果表明(如表2所示):模型M4拟合系数比模型M1($\Delta\chi^2(3)=18.248, p<0.001$)、模型M2($\Delta\chi^2(2)=12.879, p<0.005$)、模型M3($\Delta\chi^2(1)=7.059, p<0.01$)更佳。而模型M5($\Delta\chi^2(1)=0.006, ns$)、M6($\Delta\chi^2(2)=0.037, ns$)、M7($\Delta\chi^2(3)=0.100, ns$)的拟合系数则在增加路径后没有显著改善。因此,M4为最优模型。在此基础上,我们对模型进行路径分析和直接效果检验,确定了最终模型和路径系数,如图2所示。结果表明:职业指导和职业支持对P-O匹配、P-J匹配的影响均显著;职业指导对职业目标进展的直接作用显著,但对职业能力发展、组织回报增长的直接作用不显著;职业支持对职业能力发展和组织回报增长具有显著影响,但对职业目标进展的直接作用并不显著;P-O匹配、P-J匹配对职业成长的作用路径均显著。因此,除假设H2b、H2c、H4a外,H1、H2、H3、H4中的其余假设均得到支持。

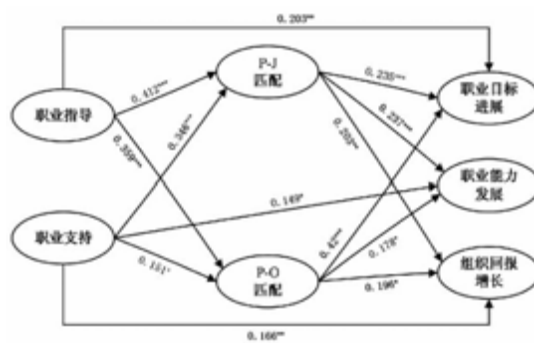
表 2 结构方程模型

竞争模型	χ^2	df	χ^2/df	RMR	GFI	RMSEA	AGFI	NFI	IFI	CFI
M1:全中介模型	840.862	436	1.929	.066	.874	.051	.847	.896	.947	.947
M2:M1 增加 CG→CGP	835.493	435	1.921	.066	.875	.050	.848	.897	.948	.947
M3:M2 增加 CS→PAD	829.673	434	1.912	.065	.875	.050	.848	.898	.949	.948
M4:M3 增加 CS→ORG	822.614	433	1.900	.059	.876	.049	.849	.899	.949	.949
M5:M4 增加 CG→PAD	822.541	432	1.904	.059	.876	.050	.849	.899	.949	.949
M6:M5 增加 CG→ORG	822.535	431	1.908	.059	.876	.050	.848	.899	.949	.949
M7:M6 增加 CS→CGP	822.514	430	1.913	.059	.876	.050	.848	.899	.949	.949

注:CG—职业指导,CS—职业支持,CGP—职业目标进展,PAD—职业能力发展,ORG—组织回报增长。

(四)中介作用检验

为了进一步探讨组织职业生涯管理、匹配与职业成长之间的内在作用机制,本部分借助 AMOS 17.0 统计分析软件,采用 Bootstrap 方法来检验 P-O 匹配和 P-J 匹配的中介作用。Preacher 和 Hayes(2008)在研究中比较了中介作用的几种检验方法,指出检验多中介模型的最有效方法是 Bootstrapping 技术。而本研究涉及两个中介变量,符合上述情况。根据 Preacher 和 Hayes 的建议,我们在原始的 364 个样本中使用 2 000 次 Bootstrap 抽样来检验中介效应,结果如表 3 所示。在采用 Bootstrap-



注:*表示 $p < .05$; **表示 $p < .01$; ***表示 $p < .001$ 。

图 2 最终模型路径系数图

ping 技术后,可以得到中介效应的 95%置信区间,只要置信区间的取值范围不包含 0,就说明中介作用在 0.05 的置信水平下显著(Shrout 和 Bolger,2002)。从结果可以看出,P-O 匹配、P-J 匹配在职业指导、职业支持与职业成长之间均起显著中介作用。其中,职业指导对职业目标进展、职业能力发展、组织回报增长的间接作用系数分别达到 0.249、0.161 和 0.154;职业支持对职业目标进展、职业能力发展、组织回报增长的间接作用系数分别达到 0.146、0.109 和 0.100。加上直接的作用(如图 1 所示),职业指导对职业目标进展、职业能力发展、组织回报增长的整体作用系数分别达到 0.452、0.161 和 0.154,职业支持对职业目标进展、职业能力发展、组织回报增长的整体作用系数分别达到 0.146、0.258 和 0.266。因此,职业指导对职业目标进展的影响有 55.1%是通过匹配产生的,对职业能力发展和组织回报增长的影响 100%是通过匹配产生的;职业支持对职业目标进展的影响 100%是通过匹配产生的,对职业能力发展和组织回报增长的影响分别有 42.2%和 37.6%是通过匹配产生的。因此,假设 H7 整个得到支持。

表 3 Bootstrapping 中介作用检验

	职业指导				职业支持			
	点估计	SE	95% CI	p 值	点估计	SE	95% CI	p 值
职业目标进展	.249	.072	(.124, .413)	.001	.146	.054	(.043, .263)	.008
职业能力发展	.161	.047	(.042, .221)	.001	.109	.041	(.026, .187)	.001
组织回报增长	.154	.053	(.062, .269)	.002	.100	.042	(.025, .193)	.004

六、讨论与结论

在动态多变的职业环境下,组织如何通过促进员工职业成长来提升员工对组织的情感依附显得非常重要(Locke 和 Latham,1990)。本文主要借助匹配理论、组织支持理论和工作动机理论,通过一项三波次时跨一年的研究阐明了组织职业生涯管理、P-O 匹配以及 P-J 匹配与职业成长的关系。研究结果表明,组织职业生涯管理可以提升员工与组织、岗位的匹配程度,进而促进员工在组织内的职业成长。本研究从理论和实证上拓展了职业成长的前因变量,为组织促进员工职业成长提供了新的理论依据。

(一)本研究的理论贡献

1. 阐明了组织职业生涯管理和员工职业成长的关系。本研究支持了组织职业生涯管理与员工职业成长之间的因果联系,发现组织职业生涯管理对员工的职业成长具有促进作用。研究结果表明,组织职业生涯管理对员工职业成长不仅具有间接影响,而且存在部分直接作用。具体来说,在控制匹配的作用后,职业指导仍对职业成长三个维度中的职业目标进展具有直接的正向作用,职业支持仍对职业能力发展和组织回报增长具有直接的正向作用。而职业指导、职业支持对职业成长三个维度的间接作用均显著。这一研究结果丰富了职业成长前因变量相关研究成果,也印证了 Weng 等(2010)的观点,即员工的职业成长取决于员工个体的努力和组织对员工努力的积极响应。

根据研究结果我们推测,组织职业生涯管理可以帮助员工增强对自我和组织环境的认知,产生有利于自身发展的职业行为,从而实现个人的职业成长。进一步说,当组织为员工提供职业生涯管理时,员工更能认清自身的职业能力、职业目标与发展现状,也更清楚应该如何实现自己的目标,从而产生更强的发展动机和更有效的发展行为。目标设置理论支持了这一观点,该理论认为目标越清晰,人们的动机就越强,而且行为也越有效(Locke 和 Latham,1990)。此外,组织职业生涯管理也能够提升个体对组织的情感依附,增强个体立足工作岗位努力寻求发展的动机,从而促进个体的发展。

2. 揭示了组织职业生涯管理对匹配度的影响。研究结果表明,组织的职业生涯管理可以有效提升个体与组织、个体与岗位之间的匹配度。研究发现,职业指导、职业支持对 P-O 匹配和 P-J 匹配均具有显著的正向影响,尤其是对 P-J 匹配的影响较大。Granrose 和 Portwood(1987)以及 De Vos 等(2009)试图从员工组织承诺角度分析组织职业生涯管理的积极作用,但实证结果并不一致,这使得雇主对于组织是否应该积极开展职业生涯管理活动感到疑惑。其中,De Vos 等(2009)的研究部分支持了组织职业生涯管理与员工情感承诺的正向关系,而 Granrose 和 Portwood(1987)的研究则并不支持这一关系。本研究从匹配的角度入手,验证了组织职业生涯管理的积极作用,有助于雇主更加清晰地理解组织开展职业生涯管理活动的潜在价值。

本研究也从理论上阐明了组织职业生涯管理与匹配之间的关联。组织职业生涯管理不仅能让员工感受到组织的支持,帮助员工更好地认清自我、适应工作要求,而且能将员工个人的发展与组织的目标更好地捆绑在一起,提高员工对组织目标和价值观的认同。换句话说,组织越重视对员工的方向性指导(如设计职业发展通路等)和外部辅助性支持(如考虑员工发展需求等),员工价值观与组织的融合程度就越高,员工对自身能力与工作要求的匹配感也就越强。

本研究不仅将 Eisenberger 的组织支持理论应用到了组织职业生涯管理领域,而且拓展了组织支持理论的内涵(Eisenberger 等,2001)。研究结果说明,员工在感受到来自组织的职业生涯指导和支持时,会受到鼓舞和激励,从而产生主动融入组织和工作、积极学习工作岗位

所需技能的行为,进而实现人与组织、人与岗位的良好匹配。

3. 验证了匹配在组织职业生涯管理与员工职业成长之间的中介作用。之前的实证研究支持了人与组织匹配、人与岗位匹配和个体职业满意度之间的正向关系(Podsakoff等,2012),而本研究则将匹配的正向作用延伸到了员工的职业成长方面。从组织的角度来看,虽然大量的研究表明组织应该加强员工与组织及岗位的匹配度管理,但关于组织应如何提升这种匹配度,鲜有研究提供实证证据;本研究表明,组织可以通过开展职业生涯管理活动来提升员工与组织和岗位的匹配度。

本研究的结果显示,P-O匹配和P-J匹配分别对职业成长三个维度都具有显著的正向影响。这一结果不仅与Bretz和Judge(1994)在研究中发现的“人与组织的价值观匹配与员工职业成功正相关”具有一致性,而且支持了匹配对职业成长的预测作用。人与组织匹配对职业成长的正向影响可能是通过人际关系和工作绩效发生作用的。具体来说,当个体的价值观与组织相匹配时,个体在工作中的行为表现能够符合组织的需求,个体更可能与上司、同事产生良好的沟通与合作,从而提升工作绩效,获得上司的认可(Lauver和Kristof-Brown,2001;谭小宏,2012),进而促进个人的职业成长。这也说明,个体要想在组织中获得良好的职业成长,必须注重在价值观上与组织的文化和价值取向达成一致。从人与岗位匹配的角度来考察,当个体的知识、能力、经验等与岗位的要求一致时,个体会体验到更强的胜任感,从而感到当前的工作正是自己所需要的,与自己的职业目标是相关的。人与岗位的这种匹配也有利于进一步激发员工发展自身职业能力的动力,提高员工个人的工作业绩,使得员工获得更多的晋升和加薪的机会(翁清雄,2010)。

此外,P-O匹配和P-J匹配在组织职业生涯管理与员工职业成长之间起着重要的中介作用,尤其是在职业指导与职业能力发展、组织回报增长之间起着完全中介作用,在职业支持与职业目标进展之间也起着完全中介作用。这说明,组织职业生涯管理发挥作用的一个重要路径就是通过提高个人与组织和岗位的匹配程度来促进个人的职业成长。虽然如此,匹配并未在职业指导与职业目标进展以及职业支持与职业能力发展和组织回报增长之间起完全中介作用,这也说明,组织职业生涯管理还可能通过其他路径对员工职业成长产生影响。

4. 构建和检验了职业生涯管理的二维结构。本研究在分析了组织职业生涯管理的概念和已有测量方法的基础上,提出和检验了组织职业生涯管理的二维结构。本研究发现,从职业指导和职业支持两个维度测量组织职业生涯管理具有良好的表面效度,且克服了前文所述的其他界定方法存在的与相关概念混淆或重叠的问题。实证数据也支持了职业生涯管理的二维结构,以二维结构为基础所修订的量表不仅具有较好的结构效度和一致性信度,而且具有很好的预测效度。

(二)本研究的局限性和未来研究展望

虽然我们的研究采用了比较严格的程序,但仍存在一定的局限性。第一,所有的数据都采用自我报告的形式来获取,可能会造成共同方法偏差。本研究通过三波次问卷调查收集数据,在一定程度上克服了这一问题(Podsakoff等,2012)。虽然其他的数据收集方式例如领导和同事评价可以更好地控制共同方法偏差(Ng等,2005),但员工自我报告数据很可能比领导或者同事观察到的更加精确,因为个人的职业成长尤其是职业目标进展很难通过外部观察来了解。第二,通过自我报告的方式测量P-J匹配和P-O匹配可能造成一定程度的自我放大。考虑到个人的匹配感知尤其是价值观匹配感知是一个动态变化的过程,其他方式的观测不如个人的报告贴近真实情况,且这种观测方法被广泛采用(Lauver和Kristof-Brown,2001),本研究也

采用了自我报告观测方法。为了降低测量中的自我放大问题,本研究在问卷调查中采用了匿名方式,第二次、第三次问卷调查通过邮件进行,从而削弱了被试夸大报告的动机。第三,样本大多数来自比较发达的地区,可能会造成研究结论不具有较强的外在效度。发达地区企业的条件和设施以及管理系统都比较完善,而且管理理念与欠发达地区也有差距,这些都可能对结果产生一定的影响。第四,由于参与者来自不同的组织,我们无法控制所有可能的情境因素,而组织文化、组织类型、领导类型等情境因素都可能影响员工的职业成长(Chen 等,2004;Weng 和 McElroy,2012),今后的研究可以对这些因素加以考虑。

(三)本研究的管理启示

基于以上研究结论,本文对组织的管理实践提出如下建议:

第一,加强匹配导向的组织职业生涯管理。已有研究表明,组织对员工职业成长的支持可以降低员工的离职倾向,提升员工的组织承诺和建言行为(Weng 等,2010;Weng 和 McElroy,2012;Wang 等,2014)。可见,组织若能有效地促进员工的职业成长,则可以促使员工产生有利于组织的积极行为,从而提升组织的竞争力。本研究的结果则说明,组织职业生涯管理可以有效提升员工与组织、岗位的匹配程度,促进员工的职业成长;组织职业生涯管理对员工职业成长的影响有很大一部分是通过匹配间接产生的。因此,加强组织职业生涯管理,尤其是以提升员工与组织、岗位的匹配程度为导向的职业生涯管理,可以有效促进员工的职业成长,从而促使员工产生对组织的情感认同和有利于组织的积极行为。

第二,组织职业生涯管理应兼顾指导和支持行为。本研究表明,职业指导对匹配、职业目标进展的作用强于职业支持,而职业支持对职业能力发展、组织回报增长的作用强于职业指导。因此,组织开展职业生涯管理,应同时兼顾职业指导和职业支持。职业指导有利于员工明确自身的目标和优劣势,实现与组织和岗位的更佳匹配,产生积极有效的发展行为,高效完成工作任务,从而在促进组织发展的过程中实现职业成长;职业支持可以帮助员工克服或扫清个人发展道路上的现实障碍,加快职业能力的提升,实现在组织中的良好而充分的职业发展。

第三,注重员工匹配度的动态管理。本研究发现,员工与组织价值观以及与岗位能力要求的匹配程度越高,职业成长速度就越快。可见,提升员工与组织的匹配度非常重要。而个人的价值观在短时间内比较稳定,要通过培训等方式进行重塑比较困难。因此,在人才招聘时就要注重对应聘者价值观的测评,提升新员工价值观与组织的匹配程度。本研究的结果说明,个人与组织和岗位的匹配对员工的职业成长至关重要。这表明,组织在人才的使用上应关注人岗匹配,在人员调整中应尊重员工个人的发展意愿和规划,并通过岗前培训等充分实现人与岗位之间的良好匹配。

主要参考文献

- [1]Allen T D,Eby L T,Poteet M L,Lentz E and Lima L.Career benefits associated with mentoring for proteges:A meta-analysis[J].Journal of Applied Psychology,2004,89(1):127-136.
- [2]Bertolino M,Truxillo D M and Fraccaroli F.Age as moderator of the relationship of proactive personality with training motivation,perceived career development from training,and training behavioral intentions[J].Journal of Organizational Behavior,2011,32(2):248-263.
- [3]Bretz Jr.R D and Judge T A.Person-organization fit and the theory of work adjustment:Implications for satisfaction,tenure,and career success[J].Journal of Vocational Behavior,1994,44(1):32-54.
- [4]Cable D M and Judge T A.Person-organization fit,job choice decisions,and organizational entry[J].Organizational Behavior and Human Decision Processes,1996,67(3):294-311.
- [5]Cable D M and Judge T A.Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions[J].

- Journal of Applied Psychology, 1997, 82(4): 546—581.
- [6] Cable D M and De Rue D S. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions[J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(5): 875—895.
- [7] De Goede M E E, Van Vianen A E M and Klehe U C. A tailored policy-capturing study on PO fit perceptions: The ascendancy of attractive over aversive fit[J]. International Journal of Selection and Assessment, 2013, 21(1): 85—98.
- [8] Dekker R, De Grip A and Heijke H. The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market[J]. International Journal of Manpower, 2002, 23(2): 106—125.
- [9] Granrose C S and Portwood J D. Matching individual career plans and organizational career management[J]. Academy of Management Journal, 1987, 30(4): 699—720.
- [10] Ilies P and Mabey C. Managerial career development programs: Effectiveness, availability and acceptability[J]. British Journal of Management, 1993, 4(2): 103—118.
- [11] Kristof A L. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications[J]. Personnel Psychology, 1996, 49(1): 1—49.
- [12] Kristof-Brown A L, Zimmerman R D and Johnson E C. Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit[J]. Personnel Psychology, 2005, 58(2): 281—342.
- [13] Lewin K. Field theory in social science: Selected theoretical papers[M]. London: Tavistock, 1952.
- [14] Locke E A and Latham G P. A theory of goal setting & task performance[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc., 1990.
- [15] Oh I S, Guay R P, Kim K, et al. Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of person-environment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe and North America[J]. Personnel Psychology, 2014, 67(1): 99—152.
- [16] Organ D W. A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis[J]. Academy of Management Review, 1977, 2(1): 46—53.
- [17] Pan W, Sun L Y and Chow I H S. The impact of supervisory mentoring on personal learning and career outcomes: The dual moderating effect of self-efficacy[J]. Journal of Vocational Behavior, 2011, 78(2): 264—273.
- [18] Pazy A. Joint responsibility: The relationships between organizational and individual career management and the effectiveness of careers[J]. Group & Organization Management, 1988, 13(3): 311—331.
- [19] Preacher K J and Hayes A F. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models[J]. Behavior Research Methods, 2008, 40(3): 879—891.
- [20] Schneider B. The people make the place[J]. Personnel Psychology, 1987, 40(3): 437—453.
- [21] Sturges J, Guest D, Conway N and Davey K M. A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work[J]. Journal of Organizational Behavior, 2002, 23(6): 731—748.
- [22] Tharenou P. Explanations of managerial career advancement[J]. Australian Psychologist, 1997, 32(1): 19—28.
- [23] Wang Q, Weng Q X, McElroy J M, Ashkanasy N M and Lievens F. Organizational career growth and subsequent voice behavior: The role of affective commitment and gender[J]. Journal of Vocational Behavior, 2014, 84(3): 431—441.
- [24] Weng Q and McElroy J C. Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness[J]. Journal of Vocational Behavior, 2010, 76(2): 234—243.
- [25] Weng Q, McElroy J C, Morrow P C and Liu R Z. The relationship between career growth and organizational commitment[J]. Journal of Vocational Behavior, 2010, 77(3): 391—400.
- [26] Weng Q and McElroy J C. Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions[J]. Journal of Vocational Behavior, 2012, 80(2): 256—265.
- [27] 龙立荣. 职业生涯管理的结构及其关系研究[M]. 武汉: 华中师范大学出版社, 2002.
- [28] 翁清雄, 席酉民. 职业成长理论研究简评[J]. 预测, 2010, 33(6): 1—7.
- [29] 翁清雄. 自我职业生涯管理对职业决策质量的作用机制[J]. 管理评论, 2010, 22(1): 82—93.
- [30] 翁清雄, 席酉民. 企业员工职业成长研究: 量表编制和效度检验[J]. 管理评论, 2011, 23(10): 132—143.

(下转第 64 页)

Share, Spread, Search, Action: A Literature Review of Electronic Word of Mouth and Prospects from the Perspective of Consumer Behavior

Luo Biao, Cong Rifei

(School of Management, University of Science and Technology of China, Hefei 230000, China)

Abstract: In electronic word of mouth (eWOM) research, early scholars have focused on the antecedents and consequences of eWOM. However, as consumers frequently use online reviews in the purchase decision process, the use process of eWOM has attracted more attention from researchers in recent years. Based on systematic review of recent eWOM studies, this paper sums up the use modes of eWOM in evaluation share and decision reference, and divides eWOM into four stages, namely share, spread, search and action, based on AISAS model of consumer behavior and online communication theory. Then it reviews recent studies and points out the directions in future research.

Key words: electronic word of mouth; consumer behavior; consumer review; consumer decision (责任编辑:苏宁)

(上接第 42 页)

Organizational Career Management and Career Growth: A Study from the Perspective of Fit Theory

Weng Qingxiong Bian Zejuan

(School of Management, University of Science and Technology of China, Hefei 230026, China)

Abstract: Based on P-E fit theory, organizational support theory and work motivation theory, this paper elaborates the role of organizational career management (career guidance and career support) in career growth through P-O (person-organization value) fit and P-J (person-job ability-demand) fit. It collects 364 valid samples through three-wave longitudinal survey over one year and arrives at empirical results as follows: firstly, both of career guidance and career support have significantly positive effects on P-O fit and P-J fit; secondly, P-O fit and P-J fit have significantly positive effects on three dimensions of career growth (career goal progress, professional ability development and the increase in organizational rewards), and play an obvious medium role in the relationship between career management and career growth; thirdly, after the control of the role of fit, career guidance still has direct positive effects on career goal progress and career support also has direct positive effect on professional ability development and the increase in organizational rewards.

Key words: career management; P-O fit; P-J fit; career growth

(责任编辑:苏宁)