

Career Management and Career Satisfaction: A Study of the Mediating Role of Career Expectations

Liyuan Kong, Haiyan Kong, Naipeng Bu

Business School, Shandong University (Weihai), Weihai Shandong
Email: zyl520kly@163.com, konghaiyan@sdu.edu.cn, bunp@sdu.edu.cn

Received: Jul. 29th, 2019; accepted: Aug. 9th, 2019; published: Aug. 16th, 2019

Abstract

This paper proposes four theoretical hypotheses to explore the relationship between career management and career satisfaction, the relationship between career expectations and career satisfaction, the relationship between career expectations and career management, and the mediating role of career expectations between organizational career management and career satisfaction. This paper issues 378 questionnaires for data collection, and uses the Occupational Expectation Scale and the Likert Seven-Level Scale to measure variables. Descriptive analysis, reliability testing, exploratory factor analysis, deterministic factor analysis, and structural equation analysis were performed using SPSS and AMOS software. The research results show that hotel career management is positively related to career expectations; Career management is positively related to career satisfaction. Among them, career evaluation has the greatest impact on employee's career satisfaction, followed by career development, and vocational training has the least impact on it. There is a positive correlation between career expectations and career satisfaction. Occupational expectations play a mediating role between hotel career management and career satisfaction. Among them, career expectation has the most significant mediating effect between professional appraisal and career satisfaction, followed by vocational training and career development. The research results fully show that the implementation of effective career management in hotels will have positive effects. Effective career management can help meet employees' career expectations, improve their professional satisfaction, and help employees' career success and improve business efficiency.

Keywords

Occupational Expectations, Organizational Career Management, Occupational Satisfaction, Mediating

职业生涯管理与职业满意度：职业期望的中介作用研究

孔丽媛, 孔海燕, 布乃鹏

山东大学(威海)商学院, 山东 威海

Email: zyl520kly@163.com, konghaiyan@sdu.edu.cn, bunp@sdu.edu.cn

收稿日期: 2019年7月29日; 录用日期: 2019年8月9日; 发布日期: 2019年8月16日

摘要

本文提出四种理论假设旨在探讨饭店职业生涯管理与职业满意度之间的关系、职业期望与职业满意度的关系、职业期望与职业生涯管理的关系, 以及职业期望在组织职业生涯管理与职业满意度之间的中介作用。本文发放378份调查问卷进行数据收集, 利用职业期望量表和李克特七等级量表测量变量, 运用SPSS和AMOS软件对数据进行描述性分析、信度检验、探索性因子分析、确定性因子分析、结构方程分析等。研究结果表明: 饭店职业生涯管理与职业期望正相关; 职业生涯管理与职业满意度正相关, 其中职业考评对员工的职业满意度影响最大, 职业发展次之, 职业培训对其影响最小; 职业期望与职业满意度存在正相关关系; 职业期望在饭店职业生涯管理与职业满意度之间起中介作用, 其中职业期望在职业考评与职业满意度之间的中介作用最为显著, 其次是职业培训与职业发展。研究结果充分表明, 在酒店实施有效的职业生涯管理将产生积极的影响。有效的职业生涯管理有助于满足员工的职业期望, 提高他们的职业满意度, 并帮助员工获得职业成功, 提高业务效率。

关键词

职业期望, 组织职业生涯管理, 职业满意度, 中介作用

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

人力资源是饭店行业最活跃、最宝贵的资源。作为服务性行业之一, 饭店经营成功与否与员工的工作态度和服务质量存在直接关系[1]。而工作质量很大程度上与职业满意度有关, 只有当员工对他的职业满意时, 才会产生较高的工作热情感和责任, 从而更好地为顾客提供服务。近年来, 越来越多的中国企业意识到, 获得成功的职业生涯——经常体现为员工对自我职业期望得到满足的感知——是员工努力工作的主要动机[2]。研究证明, 饭店业不完善的组织职业生涯管理是员工满意度降低的主要原因之一。为了吸引并留住员工, 很多企业开始从组织的角度对员工的职业生涯进行管理(Barnett and Bradley, 2007; Wong *et al.*, 1999) [3] [4], 饭店业提供的有效职业生涯管理有助于员工增强职业能力、提高职业满意度, 从而使其提供更高质量的服务, 进而将组织和个人的需要和利益相结合, 获得双赢[5]。

职业期望伴随着寻找工作和选择职业而产生(Fish & Lauren, 2010) [6], 且在某些特性方面具有稳定性

(Junk & Armstrong, 2010), 但其仍然会随着对自我及工作世界认识的不断深入而发生改变(Rojewski, 1997) [7], 从而激励个体去进行职业选择并获得职业成功(Mau & Bikos, 2000; Schoon & Parsons, 2002) [8] [9]。饭店提供一系列有益的职业生涯管理活动, 如为员工提供培训、构建职业发展的通道、协助员工进行个人职业规划等, 来帮助员工部分或全部地实现自身的职业期望, 这一过程可能对员工职业满意度的提高有积极作用。因此, 本文试图验证饭店业通过提供组织职业生涯管理活动来满足员工的职业期望, 从而提高其职业满意度。

我国大多数饭店还未建立起科学、完善的职业生涯管理系统, 进而导致饭店员工的高离职率和低职业满意度[5]。许多饭店高层管理人员还未认识到组织职业生涯管理的重要性, 即使一部分人具备这种意识, 由于国内相关领域缺乏大量的实证研究, 将组织职业生涯管理系统引入饭店的实际运作仍然十分困难[1]。另外, 随着我国经济的迅速发展、经济体制改革的不断深入和人才竞争的加剧, 员工的职业期望发生了较大变化。因此通过分析员工的职业期望, 根据其期望来提供相应的组织职业生涯管理, 进而提高其职业满意度, 促进企业效益不断增加, 对我国饭店业而言具有较重要的现实意义。

2. 理论基础与研究假设

2.1. 饭店职业生涯管理与职业期望的关系

组织职业生涯管理是指由组织实施的、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[10]。饭店职业生涯管理则是指饭店企业提供的职业生涯管理活动, 具体而言, 它是企业和员工对员工个人的职业生涯进行设计、规划、执行、评估、反馈和修正的一个综合性的过程, 是企业提供的用于帮助企业内正从事某类职业的员工的行为过程, 通过员工和企业的共同努力与合作, 使每个员工的生涯目标与企业发展目标一致[11] [12]。近年来, 组织职能逐渐由传统的指挥和控制向支持和帮助转变, 通过提供培训、指导、绩效评估及职业发展项目等有效的职业生涯管理活动(Kong *et al.*, 2010) [13], 饭店职业生涯管理对实现员工个人职业目标及企业战略目标都有十分重要的意义。

职业期望是真实的、可实现的想法, 指个体近期想获得的职业目标(Armstrong & Crombie, 2000; Metz, 2009) [14] [15]。另外, Perronevd (2010)认为职业期望指个体关于自身想获得何种职业的想法和信念。学者认为职业期望是员工将自身的兴趣、能力、价值观等主观因素与社会需要、就业机会不断协调的过程以及从中产生的认知和定位的过程(Gottfredson, 2005; Super, 1990) [16]。

目前关于职业期望与组织职业生涯管理及职业满意度的研究很少。根据 Gottfredson (2005) [16]及 Leslie (2012) [17]等人的研究, 如果青少年寻求或得到有益的职业建议和信息, 并通过教育和培训提高了竞争力, 那么他们往往更容易实现其职业期望。由此类推, 从所在的饭店企业获得有益职业生涯管理支持的员工更易于实现其职业期望。此外, Kong, Cheung 和 Song (2012) [18]研究发现, 饭店职业生涯管理作为职业能力和职业满意度的重要预测指标之一, 对员工的职业发展和职业期望有重要作用。因此, 当饭店企业为员工提供一系列的职业生涯管理活动时, 员工会从中获得帮助来完善和实现自身的职业期望。基于上述分析, 本文做出以下假设:

H1: 饭店职业生涯管理与职业期望有正相关关系。

2.2. 职业期望与职业满意度的关系

职业满意度, 一般定义为个体对其整体职业生涯的满意程度, 指个体对于来自其职业生涯内在方面和外在方面的满意程度, 包括薪酬、晋升和发展机会。职业满意度作为职业心理的主要构成要素之一, 对择业动机、职业流动意愿等都有重要的影响。

研究发现较高职业期望的年轻人通常更容易获得进入更好职业的机会[9],进而取得职业成功,而主观职业成功的主要衡量标准就是职业满意度。刘雪莲(2007)研究证明职业期望对就业选择及就业满意度有重要影响[19],就业满意度是职业满意度的组成部分。此外,研究发现,职业生涯早期员工的工作满意度对离职倾向具有显著的负向预测效应,对情感承诺、规范承诺和持续承诺均具有显著的正向预测效应。职业期望对留职意愿有重要影响,只有当员工职业满意度较高时,才会产生较高的留职意愿[20]。因此,当员工的职业期望得到满足时,他们更容易增强对自身职业生涯的满足感,从而产生更积极的工作态度和留职意愿。基于上述分析,本文做出以下假设:

H2: 职业期望与职业满意度有正相关关系。

2.3. 饭店职业生涯管理与职业满意度的关系

有效的管理和领导可以提高员工的职业满意度、组织认同感,并提高员工的留职意愿(Pazy, 1988; Long, 2002) [21] [22]。例如 Kraimer *et al.* (2003) [23]研究发现企业开展的组织职业生涯管理活动对员工感知组织支持有积极作用,这种组织支持感会转化为职业满意度的提高,并激励员工实现其最大效能(Rhoades & Eisenberger, 2002; Kong, Cheung & Song, 2012) [24] [25]。研究发现,组织职业生涯管理中的公平晋升、培训和促进职业自我认识均对组织承诺和工作满意度有显著的正向影响[26];职业生涯规划与员工的职业满意度获得和职业成熟度发展有重要的关系,通过规划,员工有更明确的职业目标,在工作过程中获得的自信和成就感更高,对职业的满意度更高,对企业的忠诚度也就更高[27]。因此,如果饭店企业能正确认识到员工在职业方面面临的挑战和问题,并积极帮助他们解决、与其进行有效交流并定期提供建设性的反馈意见,往往会获得较高的员工职业满意度。而职业满意度也能正向预测工作绩效,高职业满意度的员工预期高,能够激发出更强的工作动机和更积极的工作行为,从而表现出更好的绩效[28]。基于上述分析,本文做出以下假设:

H3: 饭店职业生涯管理与职业满意度有正相关关系。

2.4. 职业期望的中介作用

研究发现有效的组织职业生涯管理实践,例如专业技能发展培训和岗位轮换制度等,能弥补物质激励的不足,满足员工的职业期望需求并影响他们的职业满意度。此外, Jiang & Klein (2002), Heslin (2005)等学者研究发现组织职业生涯管理可以减小员工职业抱负与他们的现实职业生涯之间的差距,从而提高其职业满意度[29]。这说明组织职业生涯管理活动可以帮助员工将那些不实际、不合理的职业抱负变得更切实可行、更有益于个人的职业成功,换言之,将员工的职业抱负向职业期望转变,进而提高职业满意度。因此,饭店职业生涯管理活动可以通过满足员工的职业期望,或者协助、支持员工优化他们的职业期望进而使其得到满足,来提高员工的职业满意度。基于上述分析,本文做出以下假设:

H4: 职业期望在饭店职业生涯管理与职业满意度之间起中介作用。

综上所述,本文的理论框架如图1所示。

3. 研究方法

3.1. 研究样本与数据采集

通过发放调查问卷在我国包括北京、上海、山东、江苏等27个省份在内的饭店员工发放问卷400份,回收有效问卷378份。被调查者中男性176名,占46.6%;女性为202,占53.4%。年龄20岁以下共19人,占5.0%;21~25岁共202人,占53.4%;26~30岁共115人,占30.4%;31~40岁41人,占10.9%;40岁以上为1人。从教育状况来看:高中及高中以下学历者30人,占7.9%;技术学校和职业学院73

人, 占 19.3%; 专科 122 人, 占 32.3%; 本科 150 人, 占 39.7%; 本科以上共 3 人, 占 0.8%。

在变量测量方面, 饭店职业生涯管理以孔海燕等人开发的量表为基础, 共 13 个题项, 样本题项为“我得到了关于我工作情况清楚的反馈”; 职业期望采用吴谅谅、李宝仙(2001)开发的职业期望量表, 共 21 个题项, 样本题项为“收入高”; 职业满意度采用 Greenhaus *et al.* (1990)开发的量表, 共 5 个题项, 题项为“就实现增加收入这个目标而言, 我对所取得的进展感到满意”。所有变量均采用 Likert 七级量表测量(1 = 非常不同意, 7 = 非常同意)。

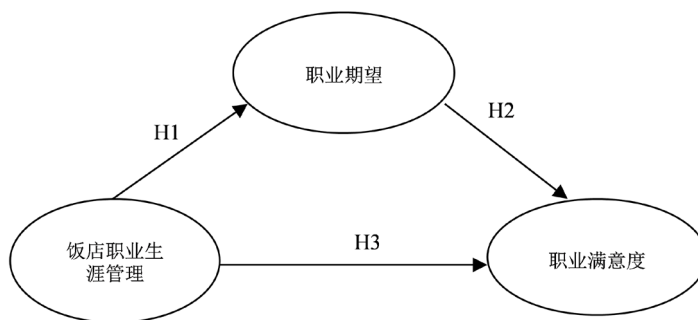


Figure 1. Theoretical framework
图 1. 理论框架

3.2. 数据分析

数据收集后, 按以下步骤进行分析: 1) 首先检验每个个体测量模型, 包括简单描述性分析和信度检验; 2) 然后将收集的有效问卷随机分成相等的两部分, 每部分 189 份, 一部分用来进行探索性因子分析(EFA), 另一部分用来进行确定性因子分析(CFA); 3) 用所有数据检验总体测量模型; 4) 最后检验结构模型。其中描述性分析、信度检验和探索性因子分析用 SPSS17.0 分析, 确定性因子分析和结构方程运用 AMOS 19 软件分析。

4. 研究结果

4.1. 个体测量模型

4.1.1. 探索性因子分析与信度检验

通过分析发现, 饭店职业生涯管理的 KMO 值为 0.85, Bartlett's 球形检验的卡方值显著, 证明变量间的相关性很强, 适合做探索性因素分析, 因素分析效果好。通过主成分分析法对饭店职业生涯管理共提取出 3 个因子, 旋转之后的特征值分别为: 4.87、1.60、1.08, 累计解释方差百分比为 58.08%。

职业期望的 KMO 值为 0.93, Bartlett's 球形检验的卡方值显著, 证明变量间的相关性很强, 非常适合做探索性因素分析, 因素分析效果好。职业满意度的 KMO 值为 0.74, Bartlett's 球形检验的卡方值显著, 证明变量间的相关性强, 适合做探索性因素分析, 因素分析效果较好。

饭店职业生涯管理的三个维度——职业考评、职业培训、职业发展的 Cronbach's Alpha 分别为 0.76、0.70、0.73; 职业期望的整体 Cronbach's Alpha 为 0.92, 职业满意度的 Cronbach's Alpha 为 0.83。所有变量的 Cronbach's Alpha 均大于等于 0.7, 说明量表存在较好的内部一致性, 可以用于后续研究。如表 1 所示。

4.1.2. 验证性因子分析

饭店职业生涯管理最终模型的拟合优度指标如下: 卡方(χ^2) = 106.81, 自由度(df) = 61, 比较拟合优

度(CFI) = 0.93, 拟合优度(GFI) = 0.92, 近似误差均方根指标(RMSEA) = 0.06, 通过拟合优度的检验。同时职业期望的确定性因子分析结果显示数据与模型拟合良好($\chi^2 = 655.28$, $df = 186$, CFI = 0.92, GFI = 0.91, RMSEA = 0.08)。职业满意的拟合优度为($\chi^2 = 51.33$, $df = 14$, CFI = 0.94, GFI = 0.94, RMSEA = 0.09)。以上数据显示模型与数据拟合较好, 三个个体测量模型均通过拟合度检验。

Table 1. KMO, eigenvalues, variance interpretation and Cronbach's Alpha

表 1. KMO、本征值、方差解释量与 Cronbach's Alpha

	KMO	本征值	方差解释量(%)	Cronbach's Alpha
职业期望	0.93		52.32	0.92
声望地位、稳定性因素		8.40	40.02	0.80
内在价值因素		1.38	6.59	0.85
外在价值因素		1.20	5.71	0.81
饭店职业生涯管理	0.85		55.42	0.87
职业考评		4.87	37.47	0.76
职业培训		1.60	12.28	0.70
职业发展		1.08	8.33	0.73
职业满意度	0.74	2.73	54.52	0.83

4.2. 整体测量模型和结构模型

用全部有效问卷数据对总体测量模型进行检验。AVE 分布在 0.50~0.73 之间, 都满足大于 0.50, 并且大于其相关系数的平方, 整体测量模型的结构效度达到满意效果。检验结果表明, 整体模型的拟合指数可以接受($\chi^2 = 526.63$, $df = 179$, CFI = 0.92, GFI = 0.90, RMSEA = 0.07)因此, 总体测量模型合格, 适合进行结构模型的检验。

结构模型的拟合指数为($\chi^2 = 703.34$, $df = 192$, CFI = 0.91, GFI = 0.92, RMSEA = 0.07)。图 2 为结构模型的最终结果, 各标准化路径系数及显著程度表明前文所提出的理论模型的假设得到检验支持。

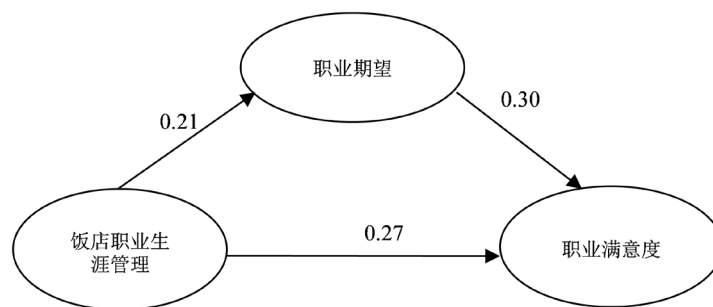


Figure 2. Structural model final result

图 2. 结构模型最终结果

4.3. 假设检验

研究结果显示, 饭店职业生涯管理与职业期望、职业满意度存在正相关关系; 职业期望与职业满意度存在正相关关系; 同时, 职业期望在饭店职业生涯管理与职业满意度之间起中介作用, 研究结论具有一定的理论和实践意义。相关数据详见表 2。

Table 2. Hypothesis analysis

表 2. 假设分析

	路径系数	t 值	P	结论
H1: 饭店职业生涯管理→职业期望	0.21	3.76	0.006**	支持
H2: 职业期望→职业满意度	0.30	4.13	***	支持
H3: 饭店职业生涯管理→职业满意度	0.27	4.54	***	支持
H4: 职业期望的中介作用				
H4: 职业期望中介作用	0.04	3.72	***	支持

p < 0.01; *p < 0.001。

5. 结论与建议

5.1. 研究结论与建议

5.1.1. 饭店职业生涯管理与职业期望

饭店职业生涯管理与职业期望正相关。这充分表明饭店实施有效的职业生涯管理将会产生积极的效果，有助于满足员工的职业期望，或帮助员工建立更为合理和合适的职业期望，从而提高员工的职业期望水平。

中国饭店业应了解哪些职业生涯管理活动能最大限度地满足或优化员工的职业期望，从而制定一整套有针对性的职业生涯管理系统。研究结果显示职业培训对员工职业期望影响最大，有效的职业培训可以提高员工的工作能力，使员工不断地适应经济发展和产业升级的需要，增强自身竞争力，从而更好地实现职业期望，获得职业成功。因此酒店应建立科学、完善、具有针对性的培训体系，根据员工需求和个人特点设计相应培训环节，既要考虑当前企业经营发展的需要，又要考虑员工个体长远职业发展的需要[12]。

5.1.2. 饭店职业生涯管理与职业满意度

饭店为员工提供有效的职业管理活动，有利于提高其职业满意度。其中职业考评对员工的职业满意度影响最大，职业发展次之，职业培训对其影响最小。此外，饭店的职业生涯管理活动还可以通过使员工的职业期望得到满足或改进，来提高员工的职业满意度。

研究表明，饭店企业采用的绩效考评方式是否科学、合理、公平，对员工的职业满意度影响最大，因此企业应建立公平合理，能够综合全面地对员工绩效进行考察的考评制度。此外，应致力于建立以员工潜能开发为核心的职业发展路径[10]，积极为员工提供职业生涯发展的渠道和信息，让员工感受到来自组织的支持，从而提高职业满意度，为企业带来更大利益、创造更高价值。

5.1.3. 职业期望与职业满意度

职业期望对职业满意度有积极的正向影响作用。员工的职业期望得到满足能提高员工对收入、提升、发展新技能、成就、职业总体目标的满意度。

因此饭店应对员工的职业期望有清晰的了解，以员工职业兴趣和期望目标为导向，实现人-职业、人-组织、人-岗位匹配[12]。此外，饭店业应通过培训、企业文化等帮助员工形成具有可行性、科学合理、并与企业目标相契合的职业期望，通过提供组织支持优化员工的职业期望，既利于员工取得职业成功，又利于企业目标的实现和企业的长远发展。

5.1.4. 职业期望的中介作用

职业期望在饭店职业生涯管理与职业满意度之间起中介作用，其中职业期望在职业考评与职业满意

度之间的中介作用最为显著，其次是职业培训与职业发展。

研究结果表明饭店业提供的职业生涯管理活动可以通过满足员工的职业期望进而提高其职业满意度。因此饭店业应进一步提高对员工职业期望的关注度，科学、全面地分析员工的职业期望，并针对员工不同的期望特点建立相对应的职业生涯管理方式，例如对在收入方面期望度更高的员工与对工作有挑战性期望度更高的员工采取侧重点不同的考评制度、培训方式和发展路径。只有更好地了解员工的职业期望并帮助他们实现自身期望，员工才会提高职业满意度，更好地全身心投入工作之中，将个人的职业成功与企业的战略目标结合起来。

5.2. 研究不足与展望

本研究的被调查者多是进入职场 3 年以内的年轻员工，基本属于普通员工，管理类员工比例较小，不能代表饭店业全部员工的情况。未来的研究可以分析管理类员工的职业期望和职业满意度问题，从而为饭店提出相应的职业生涯管理方案。

其次，本文没有分析饭店规模(一般用星级衡量)对组织职业生涯管理、职业期望及职业满意度的影响。在我国，饭店规模不同，提供的职业生涯管理活动存在很大差距，从而影响员工的职业期望和职业满意度。因此未来的研究可以分析不同饭店规模对上述三个变量及变量间关系的影响。

参考文献

- [1] 肖燕舞. 饭店员工职业生涯管理研究[D]: [硕士学位论文]. 长沙: 中南林业科技大学, 2006.
- [2] 周文霞, 李博. 组织职业生涯管理与工作卷入关系的研究[J]. 南开管理评论, 2006, 9(2): 69-77.
- [3] Barnett, B.R. and Bradley, L. (2007) The Impact of Organizational Support for Career Development on Career Satisfaction. *Career Development International*, **12**, 617-636. <https://doi.org/10.1108/13620430710834396>
- [4] Wong, S.C., Siu, V. and Tsang, N. (1999) The Impact of Demographic Factors on Hong Kong Hotel Employees' Choice of Job-Related Motivators. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, **11**, 230-241. <https://doi.org/10.1108/09596119910272766>
- [5] 阮爱君, 陈劲. 组织职业生涯发展管理的未来走向——与组织特性及相关因素相结合[J]. 软科学, 2004, 18(1): 94-96.
- [6] Fish, A.L. and Lauren, A. (2010) Career Expectations and Perceptions of Part-Time MBA Students. *College Student Journal*, **3**, 31-39.
- [7] Rojewski, J.W. (1997) Characteristics of Students Who Express Stable or Undecided Occupational Expectations during Early Adolescence. *Journal of Career Assessment*, **5**, 1-20. <https://doi.org/10.1177/106907279700500101>
- [8] Mau, W. and Bikos, L.H. (2000) Educational and Vocational Aspirations of Minority and Female Students: A Longitudinal Study. *Journal of Counseling and Development*, **78**, 186-194. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2000.tb02577.x>
- [9] Schoon, I. and Parsons, S. (2002) Teenage Aspirations for Future Careers and Occupational Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, **60**, 262-288. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1867>
- [10] 龙立荣, 方俐洛, 凌文铨. 组织职业生涯管理及效果的实证研究[J]. 管理科学学报, 2002, 5(4): 61-66.
- [11] 刘冰, 张欣平. 职业生涯管理[M]. 济南: 山东人民出版社, 2004: 250-285.
- [12] 肖燕舞. 酒店员工职业生涯管理研究[J]. 黄山学院学报, 2009(1): 57-60.
- [13] Kong, H., Cheung, C. and Zhang, H. (2010) Career Management Systems: What Are China's State-Owned Hotels Practicing. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, **4**, 467-482. <https://doi.org/10.1108/95961190980000616>
- [14] Armstrong, P.I. and Crombie, G. (2000) Compromises in Adolescents' Occupational Aspirations and Expectations from Grades 8-10. *Journal of Vocational Behavior*, **56**, 82-98. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1709>
- [15] Metz, A.J., Fouad, N. and Helledy, K.I. (2009) Career Aspirations and Expectations of College Students. *Journal of Career Assessment*, **17**, 155-171. <https://doi.org/10.1177/1069072708328862>
- [16] Gottfredson, L.S. (2005) Using Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and

Counseling. In: Brown, S.D. and Lent, R.W., Eds., *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, Wiley, New York, 71-100.

- [17] Leslie, M.G. and Ingrid, S. (2012) Correlates and Consequences of Uncertainty in Career Aspirations: Gender Differences among Adolescents in England. *Journal of Vocational Behavior*, **80**, 608-618.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.02.002>
- [18] Kong, H., Cheung, C. and Song, H. (2012) From Hotel Career Management to Employees' Career Satisfaction: The Mediating Effect of Career Competency. *International Journal of Hospitality Management*, **30**, 76-85.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.03.002>
- [19] 刘雪莲. 大学毕业生职业期望对就业满意度的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 四川大学, 2007: 18-21.
- [20] 李宪印, 杨博旭, 姜丽萍, 等. 职业生涯早期员工的工作满意度、组织承诺与离职倾向关系研究[J]. 中国软科学, 2018(1):163-170.
- [21] 龙立荣, 方俐洛, 凌文铨. 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, 34(1): 97-105.
- [22] Kraimer, M., Seibert, S., Wayne, S. and Liden, R. (2003) Examining Employee Performance and Turnover Intentions from a Careers Perspective. Academy of Management, Seattle.
- [23] Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002) Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, **87**, 698-714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- [24] Stamper, C. and Johlke, M. (2003) The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes. *Journal of Management*, **29**, 569-588.
https://doi.org/10.1016/S0149-2063_03_00025-4
- [25] 吴谅谅, 李宝仙. 大学毕业生的职业期望及其影响因素研究[J]. 应用心理学, 2001, 7(3): 18-23.
- [26] 姚蕾, 陈燕. 组织职业生涯管理增加员工对组织的情感依附和联结的实证研究[J]. 现代管理科学, 2015(4): 106-108.
- [27] 朱英杰. 浅析企业员工职业生涯规划管理[J]. 人力资源开发, 2015(15): 80.
- [28] 舒晓丽, 王娜, 叶茂林. 企业员工生涯适应力和职业满意度与工作绩效的关系[J]. 中国心理卫生杂志, 2019, 33(1): 83-85.
- [29] 孔海燕, 宋海岩. 饭店职业生涯管理维度开发及实证研究[J]. 旅游学刊, 2011, 26(10): 58-62.

知网检索的两种方式:

1. 打开知网首页: <http://cnki.net/>, 点击页面中“外文资源总库 CNKI SCHOLAR”, 跳转至: <http://scholar.cnki.net/new>, 搜索框内直接输入文章标题, 即可查询;
或点击“高级检索”, 下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2160-7311, 即可查询。
2. 通过知网首页 <http://cnki.net/>顶部“旧版入口”进入知网旧版: <http://www.cnki.net/old/>, 左侧选择“国际文献总库”进入, 搜索框直接输入文章标题, 即可查询。

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: mm@hanspub.org