

The Research on Knowledge Employees' Career Self-Management*

Chen Yu

School of Business Management, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou
Email: yuchensf@163.com

Received: Jun. 27th, 2011; revised: Aug. 21st, 2011; accepted: Sep. 1st, 2011

Abstract: Much of the responsibility for managing careers is shifting from employers to adaptive and proactive employees, like knowledge employees. The paper focused on the knowledge employees' self-management career. The hypotheses were tested using data collected from 170 knowledge employees. The study found the two variables, which is need for achievement and work Ethic were positively related to subsequent career self-management behaviors, which led both directly and indirectly to career satisfaction and career commitment.

Keywords: Knowledge Employees; Self-Management Career; Career Commitment

知识型人才职业生涯自我管理研究*

余琛

浙江工商大学工商管理学院, 杭州
Email: yuchensf@163.com

收稿日期: 2011年6月27日; 修回日期: 2011年8月21日; 录用日期: 2011年9月1日

摘要: 当今社会, 职业生涯的责任已经从组织向个人转化, 因此职业生涯的自我管理成为一个非常重要的话题。作者提出知识型人才职业生涯自我管理的前因变量和结果变量, 通过 170 份问卷调查和访谈, 对研究假设进行了验证。结果发现: 工作伦理和成就需求影响了知识型人才的职业生涯自我管理, 而职业生涯的自我管理可以预测职业承诺和职业满意。该研究证实了职业生涯自我管理的价值。

关键词: 知识型人才; 职业生涯自我管理; 职业承诺

1. 引言

职业生涯理论研究起源于 20 世纪 60 年代, 在它近半个世纪的发展历程中, 大致经历了以下三个发展阶段: 第一阶段, 即 60 年代末对就业咨询和职业生涯规划的研究; 第二阶段, 即 80 年代以有组织的职业生涯规划为重心的研究; 第三阶段, 即 90 年代以后追求个人与组织之间平衡的职业生涯开发(李建设

等, 2006)。在该阶段, 随着科技的迅速发展、经济全球化的趋势日益明显、知识经济时代的带来, 工作和职业生涯的特性发生了巨大变化。为了维持组织的灵活性和弹性, 更多的人才必须在组织内部的不同岗位和角色之间转换, 以及在不同的组织之间流动。正如刘宁等(2006)阐述: 这种现象对工作者本人提出了极大的挑战: 工作越来越缺乏安全性和稳定性; 组织发展需要员工具备更加多样化的技能和知识; 员工需要承担越来越多的自我管理的职能。在这里, 自我管理主要就是职业生涯的自我管理。龙立荣(2002)认为职

*基金项目: 国家自然科学基金项目: 《心理契约视角: 知识型人才的职业成功的内外力和谐动态发展研究》(编号 70972135, 主持人: 余琛资助。

职业生涯的自我管理由5个因素构成,它们是:职业探索、职业目标和策略确立、继续学习、自我展示和注重关系。龙立荣(2003)还研究了影响企业员工自我职业生涯管理的组织及个人心理因素,其中组织因素主要是组织开展的职业生涯管理,个人心理因素主要是掌握动机、超越动机和一般自我效能感。

有较多学者开始将职业生涯理论探讨置放在知识经济时代的大背景下。如曹蓉(2001)提出知识经济时代对人才的管理是管理的重点和难点,她认为职业生涯管理可以促进个人目标和组织目标的整合,充分发挥员工的个性特点,为员工提供更切实际的工作期望,并帮助组织激发员工潜能,是知识经济时代人力资源管理的重要方法之一。

梁宇颂(2005)认为知识经济时代员工职业生涯发生的变化主要体现:员工职业生涯发展的目标、组织职业生涯管理的内容和主题均发生了变化;员工与企业的心理契约关系发生了变化;知识经济背景下,随着企业组织变化的加快,职业的稳定性相对变低,职业生涯发展将主要由个人管理而非由组织管理。

综上所述,与本文相关的以往研究具有以下几个特点:

1) 职业生涯理论研究有待挖掘。从已有研究来看,职业生涯的阶段理论已经比较丰富,并且受到很多专家的关注。同时,在知识经济时代背景下研究职业生涯问题已经被学者广泛关注。但是,明确提出对知识型人才进行职业生涯管理的研究未曾出现。因此,从职业生涯理论角度看,该理论研究有待挖掘。

2) 在知识经济时代,员工的职业生涯自我管理成为研究的一个关注点。但是,知识型人才的职业生涯自我管理的影响变量和结果变量有待进一步深入研究。

3) 对知识型人才的管理尚有广阔的空间。目前该类研究集中在激励问题上,而未对其职业生涯管理提出研究,或者是未专门研究。系统全面地对知识型人才进行职业生涯管理的研究,目前属于空白。本文以知识经济时代为背景,在充分认识知识型人才重要性的基础上,研究与知识型人才相关的职业生涯管理问题。

2. 研究假设

对职业生涯自我管理的前因变量之研究是职业

生涯研究领域中的一个重要方面。在以往研究中,人口变量以及员工自身因素都是令研究者关注的变量。尤其是员工自身因素,比如自我效能、成就动机、超越动机等。顺着这个思路,本研究提出成就需求和工作伦理作为影响知识型人才职业生涯自我管理的前因变量。

成就需求的结构是个体在其社会环境中追求个人目标实现。London(1983)也将成就需求定义为目标获取。一个人如果成就需求较高,他就会关注成就满足,会长期坚持工作,并且对自己的职业会长期坚持。但是对成就需求与职业承诺之间关系的正式研究非常少。根据 Laurel R. & Parbudyal(2002),成就需求可以预测职业承诺,两者存在正相关关系,也就是说成就动机对职业承诺具有一定程度上的预测作用。因此,本研究提出如下假设:

假设 1: 成就需求是影响知识型人才职业生涯自我管理的因素之一。

工作伦理是指一个人对努力工作之重要性的认识以及认为勤奋的必要性的程度。对工作伦理与职业承诺之间的关系研究并不太多。Morrow & McElroy (1986)认为工作伦理与职业承诺之间存在正相关的关系。因此,本研究提出如下假设:

假设 2: 工作伦理是影响知识型人才职业生涯自我管理的因素之一。

积极的职业生涯的自我管理可以影响一个人的职业成功,因为知识型人才的职业生涯管理行为无疑给组织一个信号——争取将工作做好。因此进行积极的职业生涯自我管理的人才更可能脱颖而出。另一方面,知识型人才的自我职业生涯管理也可能带来组织对其支持,比如参加进修以后,组织报销学费、提供更有挑战性的或者是更有针对性的工作等。比如:笔者有一位朋友曾经负责某房地产公司的档案行政工作,他利用业余时间参加劳动部人力资源管理师的资格认证考试并取得证书。总经理因此任命其为人力资源主管。

假设 3: 职业生涯的自我管理可以预测职业满意。

如前文所述,职业生涯的自我管理将会带来一些积极的后果,这些后果都可能影响职业满意。

假设 4: 职业生涯的自我管理可以预测职业承诺。

正因为职业生涯的自我管理可能带来职业满意,

同时, 职业生涯自我管理带来的好处, 将使知识型人才更加愿意从事该职业。因此, 本文提出假设: 职业生涯的自我管理可以预测职业承诺。

本文研究构思如图 1。

3. 研究方法

3.1. 样本说明

笔者通过发放匿名问卷的形式, 对电信、能源、高新等行业公司, 具有大专以上学历的 170 名知识型人才(管理人员、研发人员)进行了问卷调查。有效问卷 170 份。除去未填写项目后, 人口学特征分布为男性 28 名, 占 28%, 女性为 119, 占 70%。年龄 25 岁以下 31 人, 占 18%, 25 至 30 岁 99 人, 占 58%, 31 至 40 岁 35 人, 占 20%, 40 岁以上 5 人, 占 3%。从学历构成上看: 专科以上 53 人, 占 31%, 本科 106 人, 占 62%, 硕士 11 人, 占 6%。从学历结构以及工作性质可以看出, 调查对象属于知识型人才。

3.2. 测量方法

成就需求的测量参照 Laurel R. & Parbudyal(2002), 本研究采用“我为了提高自己的工作绩效”、“我愿意承担责任, 尤其是工作上的责任”等项目测量成就需求。工作伦理的测量也是根据 Laurel R. & Parbudyal, 可以用“我坚信努力工作和节俭一样重要”、“我认为尽力工作是一件另人满意的事情”等项目作为对工作伦理的测量。职业承诺表示的是个体对自己的职业坚持和热爱。对该变量的测量, 引用 Laurel R. & Parbudyal(2002), 采用 8 个项目。比如: 我目前从事的职业是值得我一辈子从事的; 我即使衣食无忧, 也仍然愿意从事目前的工作等。对职业满意度的测量, 本研究采用 5 个项目, 参照 Laurel R. & Parbudyal(2002)。比如: “我对我的职业所取得的成功感到满意”、“我对为满足总体职业目标所取得的进步感到满意”等。在以往研究中, 职业满意度常常作为结果变量。

以上量表均采用 5 点量表, 利用 SPSS12.0, AMOS6.0 两个工具进行数据统计。

3.3. 结果与讨论

各变量作描述性统计和相关分析, 结果见表 1。

从表 1 可以看出: 被试的成就需求与职业承诺得

分都比较高。这与知识型人才特点相符。知识型人才是既能充分利用现代科学技术知识提高工作效率又具备较强的学习知识和创新知识的能力且创造财富时用脑多于用手的人们。可见, 知识型人才就是直接利用知识为组织服务的, 他们自身的学习能力很强, 对职业很专注。并且, 与传统一般员工相比, 知识型员工具有更强的成就动机, 更在意如何实现自身价值, 懂得如何自我激励, 因此, 他们的成就需求也比较高。

从表 1 还可以看出: 所有的子量表都有较高的信度。

工作伦理、成就需求与职业的自我管理呈高正相关。工作伦理是指一个人对努力工作之重要性的认识以及认为勤奋的必要性的程度。工作伦理与一个人所受的教育、个性等密切相关, 工作伦理强的个体更加愿意对自己的职业进行有效的自我管理, 投入更多的精力和时间。因为努力工作与职业的自我管理是不可分割的。成就需求的结构是个体在其社会环境中追求个人目标实现。个体如果成就需求较高, 他就会关注成就满足, 会长期坚持工作, 会关注自己的职业, 进行有效的自我管理, 并且对自己的职业会长期坚持。该研究结果均为这些推测提供了支持。

从表 1 还可以看出: 职业自我管理与职业承诺和职业满意度呈现正相关。知识型人才在成就动机和工作伦理的推动下, 进行有效的自我管理。本研究中, 职业的自我管理包括对职业进行规划、职业目标和策略确立、自学提高、自我展示和注重关系。这些行为一方面提高了自己的职业成功, 因此带来职业承诺和职业满意。另一方面, 组织对进行有效自我管理的知识型人才将提供支持和展现自我的机会, 这也有助于提高个体的职业承诺和职业满意。该研究结果也证明了这些观点。

为进一步考察职业自我管理对职业承诺和职业满意的工作绩效的影响, 对数据进行回归分析, 结果见表 2 和表 3。

从表 2 和表 3 可以看出: 职业的自我管理会对职业承诺和职业满意产生一定的影响。当知识型员工对职业进行有效管理的时候, 由于他们的职业生涯自我管理, 尤其自学提高这一因素, 与组织发展有一定的联系, 组织将给他提供一些支持, 比如报销培训进修

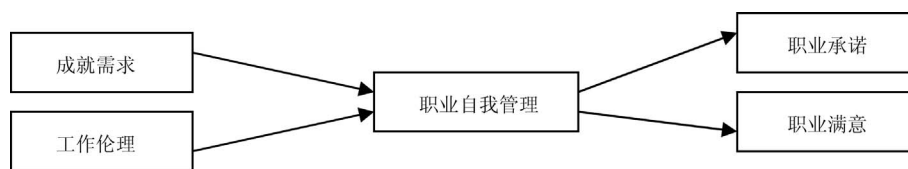


Figure 1. Hypothesized model
图 1. 研究构思图

Table 1. Means, standard deviations and correlations of study variables
表1. 各变量描述性统计及相关分析

变量	均值	标准差	Alpha	1	2	3	4	5
1. 工作伦理	3.97	0.83	0.78					
2. 成就需求	4.25	0.81	0.87	0.718**				
3. 职业的自我管理	3.59	0.72	0.80	0.532**	0.651**			
4. 职业承诺	4.36	0.64	0.81	0.422**	0.493**	0.462**		
5. 职业满意	3.32	0.62	0.83	0.297**	0.359**	0.333**	0.469**	

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$.

Table 2. Summary of hierarchical regression analysis for variables
表2. 回归分析结果

应变量: 职业承诺	β	Sig.	T
自变量			
职业的自我管理	0.33	0.00	4.5
R^2	0.11		
调整后的 R^2	0.10		

Table 3. Summary of hierarchical regression analysis for variables
表3. 回归分析结果

应变量: 职业满意	β	Sig.	T
自变量			
职业的自我管理	0.46	0.00	6.7
R^2	0.21		
调整后的 R^2	0.20		

的费用等，这些都有助于知识型人才提高职业承诺和职业满意。

3.4. 研究模型验证

为进一步验证前文提出的研究模型，在此采用结构方程建模方法。该方法是国际管理研究和其他社会科学中日益广泛采用的建模技术，运用这种技术可以做验证各种研究模型。根据结构方程模型理论，构想模型是否得到观测数据的支持需要通过一系列评价指标来说明。在评价指标中，常用的有 χ^2 、 χ^2/df 、RMSEA、SRMR、GFI、CFI、NNFI 等，不同指标有

不同的含义，都是说明模型的拟合程度。 χ^2/df 的值越接近 0，表明观测数据与模型拟合得越好。一般认为 $\chi^2/df < 3$ ，表示整体模型与观测数据拟合得很好。SRMR 和 RMSEA 的值如果小于 0.08，说明模型拟合得比较好。GFI、CFI、NNFI 的变化范围均在 0 到 1 之间，越接近 1 表示模型拟合得越好。

对前文提出的研究模型进行验证，拟合结果见表 4。

由表 4 中可以看出： χ^2/df 小于 3，说明该模型与观测数据拟合得比较好；RMSEA 小于 0.08，GFI、CFI 和 NNFI 均大于 0.90，这些评价指标都表明观测数据与新模型拟合得较好。综上所述，本研究结果见图 2。

Table 4. The model fit index
表 4. 研究模型拟合指标

指标	X ²	df	x ² /df	RMSEA	GFI	CFI	NNFI
值	15	6	2.9	0.08	0.976	0.960	0.960

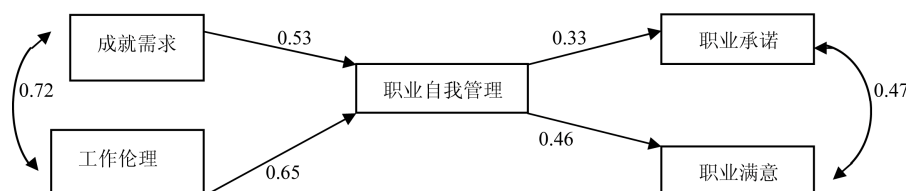


Figure 2. Final model study
图 2. 研究结果图

4. 结论与启示

工作伦理是指个体对努力工作之重要性的认识以及认为勤奋的必要性。工作伦理强的个体意味着更加愿意在工作方面付出精力和时间，这些付出表现为职业的自我管理活动。比在职业上倾注更多的关注和寻求关系支持等。成就需求是个体在其社会环境中追求个人目标实现的强烈程度。个体如果成就需求较高，他就会关注成就满足，会长期坚持工作，会更加关注自己的职业，进行有效的自我管理，并且对自己的职业会长期坚持。成就动机强的知识型人才总是希望自己有所进步，不断给自己设置新的目标，为了达到这些目标，他们往往主动地规划自己的职业生活，积极进取，取得更加理想的工作绩效。因此表现为较高水平的职业自我管理。

Babette & Michael(2006)曾研究了自我职业管理的前因变量和结果变量，结果表明行动理论影响了一个的职业建立、知识学习和目标承诺，继而带来了职业的自我管理，最后导致了职业满意。本研究的结果也证明了自我职业管理可以给职业带来好的结果。

职业承诺和职业满意是职业自我管理的结果。由于知识型人才非常关注职业的自我管理，对自己的职业进行规划，确立职业发展的策略等，这些行动都对职业的成功非常有利。因此导致他们对职业的满意和职业的长期坚持，从而走向良性循环。

这个结论带给我们这样的启发：一个注重持续发

展的组织，在选拔人才时，应当适当地考虑选择那些成就需求比较强以及工作伦理更加积极的候选人，他们对自己的职业更加关注，发展愿望更强烈，相对而言，其适应社会和组织变革的能力也比较强，职业的坚定性更加强，更有利于组织的持续发展。

5. 致谢

感谢国家自然科学基金资助！

参考文献 (References)

- 曹蓉(2001). 论知识经济时代对职业生涯管理的意义. *人文杂志*, 5期, 45-57.
- 李建设, 沈阔(2005). 基于信息化全球化背景下的组织职业生涯规划研究. *管理与现代化*, 6期, 23-25.
- 梁宇颂(2005). 知识经济背景下企业的职业生涯管理. *武汉理工大学学报(信息与管理工程版)*, 3期, 89-92.
- 刘宁, 岳爱娴(2006). 无边界职业生涯——无限延展职崖空间. *人力资源*, 15期, 34-36.
- 龙立荣等(2002). 企业员工自我职业生涯管理的结构及关系. *心理学报*, 34期, 183-191.
- 龙立荣(2003). 企业员工自我职业生涯管理的结构及关系. *心理学报*, 35期, 541-545.
- Babette, R., Michael, F., & Terry, A. (2006). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 1-15.
- Laurel, R., & Parbudyal, S. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620-630.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 80, 620-630.
- Morrow, P., & McElroy, J. (1986). On assessing measures of work commitment. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 139-145.