

学校编码: 10384

分类号 _____ 密级 _____

学号: 17620061151320

UDC _____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

组织职业生涯管理对工作投入影响的实证研究

——以厦门市企业为例

An Empirical Research on Effects of Organizational Career

Management on Work engagement

——From Xiamen Enterprise Perspective

李海燕

指导教师姓名: 郑文礼 教授

专业名称: 企业管理

论文提交日期: 2009 年 4 月

论文答辩时间: 2009 年 月

学位授予日期: 2009 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2009 年 4 月

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘要

随着员工对职业生涯发展重视的加强,组织职业生涯管理成为企业人力资源管理工作的重点,而学术界普遍认为员工的态度和行为是组织职业生涯管理的主要影响变量,由此工作投入作为积极心理学变量得到关注。鉴于我国对于两者的关系研究较少,本文研究目的在于探明我国企业中组织职业生涯管理对员工工作投入存在的影响,希望在理论上得到一些有意义的结论,并能为企业管理者开展组织职业生涯管理实践提供一些帮助。

本文前三章在文献研究的基础上阐明研究问题,即探讨我国企业目前的组织职业生涯管理实施情况,以及组织职业生涯管理各维度对工作投入的影响关系。第四章和第五章进行实证分析,以福建省厦门市企业员工为研究对象,通过问卷调查的形式获得数据,进行统计分析。结果表明组织职业生涯管理对工作投入有显著正向影响作用,即组织职业生涯管理制度愈完善、实施程度愈高,员工的自我认知的能力愈强,了解组织的机会愈多,也更多积极的工作投入行为。

此外,在人口统计学变量中引入一个新变量——员工晋升状况,通过对统计学变量分析得到以下结论:员工对组织职业生涯管理的感知受统计学变量影响均不显著,但晋升过员工对组织职业生涯管理感知程度要高于未晋升过员工;员工工作投入程度受职位类型、薪酬水平和晋升状况的影响较明显;性别、学历、职位类型、晋升状况对组织职业生涯管理感知与工作投入的关系影响较显著;企业类型对组织职业生涯管理无显著影响,考虑到样本选取地域特殊性,该结论适用性可能受到一定局限。

最后一章针对上述结论对管理者提出了几点对策性建议,希望能为企业进行组织职业生涯管理实务操作提供参考,同时也分析了本文的贡献和局限,并指出未来研究的可能方向。

关键词: 职业生涯管理; 工作投入

厦门大学博硕士学位论文摘要库

ABSTARCT

As a prominent focus on individual career development, organizational career management becomes critical among the human resource management practices, which also considered having great impact on employees' attitude and behavior. Then work engagement is presented as a positive psychological variable. As result of rare study between the two variables, the research is to explore the relationship between organizational career management and work engagement, in order to reach meaningful conclusion and provide recommendation for management practices.

The first three chapter aims to present study target based on literature review. The study mainly examines the implement of organizational career management in Chinese enterprise, and the effects of organizational career management on work engagement. Empirical study is conducted in the forth and fifth chapter, in sample of staff from Xiamen enterprises. Data in this research is obtained from questionnaires, and were analyzed with statistical methods. The outcomes indicate that organizational career management indeed has positive influence on work engagement, which means more attention paid to organizational career management in enterprise, more opportunity for workers to be aware of their own career path and more engagement in work.

After adding the status of promotion as a new variable into demographic variables, the following statements are derived: the perception of organizational career management is not quite differential from different study group, however, promoted staff show higher perception of organizational career management than those who has not been promoted for the moment. Work engagement is obviously affected by the pay level, job type and the status of promotion. Gender, education, job type and the status of promotion all have significant impact on the relationship between organizational career management and work engagement. Different type of enterprise has not apparent distinction regarding the operation of organizational career management, and this conclusion is probably applied only in certain areas after taking

the data source into account.

Suggestion is discussed for the sake of the organizational career management practices in the last chapter, as are strengths, limitation of the study and directions for future research.

Key words: organizational career management; work engagement

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目 录

1. 绪论	1
1.1 选题背景.....	1
1.2 研究问题提出.....	2
1.3 研究目的与意义.....	3
1.4 研究流程.....	3
2. 文献综述	5
2.1 职业生涯管理文献综述.....	5
2.1.1 职业生涯的概念界定	5
2.1.2 职业生涯管理的概念界定	6
2.1.3 组织职业生涯管理内容及维度构成研究	8
2.1.4 组织职业生涯管理与后果变量之间的关系	12
2.2 工作投入文献综述.....	14
2.2.1 工作投入的概念界定	14
2.2.2 解释工作投入的理论模型	19
2.2.3 工作投入的测量工具	22
2.2.4 工作投入与前因变量之间的关系	24
2.2.5 工作投入与后果变量之间的关系	26
3. 研究设计	27
3.1 研究假设及研究模型.....	27
3.2 研究工具.....	28
3.3 统计分析方法.....	29
3.4 研究样本来源.....	30
4. 正式测量量表的确认	31
4.1 工作投入量表预试分析.....	31
4.1.1 预试样本收集	31
4.1.2 项目区分度	31
4.1.3 预试量表效度分析	32
4.1.4 预试量表信度分析	35
4.2 正式样本分析.....	36
4.2.1 样本一致性检验	36
4.2.2 样本特征分析	37
4.3 工作投入正式量表的信效度分析.....	39
4.4 组织职业生涯管理量表的信效度分析.....	41
5. 组织职业生涯管理对工作投入影响研究	44
5.1 数据分析流程.....	44
5.2 描述性统计分析.....	44
5.2.1 研究变量的描述性统计分析	44
5.2.2 统计学变量分析	46
5.3 相关分析.....	50
5.3.1 组织职业生涯管理与工作投入之间的相关分析	50
5.3.2 人口统计学变量对组织职业生涯管理同工作投入之间的关系影响	

.....	51
5.4 回归分析.....	53
5.5 结果与讨论.....	58
5.5.1 统计学变量结果分析.....	58
5.5.2 研究变量结果分析.....	61
6. 结论与建议.....	63
6.1 本文得出的主要结论.....	63
6.2 对管理者的启示与建议.....	63
6.3 本文的主要理论贡献.....	66
6.4 研究局限.....	67
6.5 对后续研究的建议.....	67
参考文献.....	69
附录.....	71
致谢.....	73

厦门大学博硕士论文摘要库

Contents

Chapter1. Introduction	1
1.1 Background of research	1
1.2 Research questions.....	2
1.3 Research purposes.....	3
1.4 Structure of research	3
Chapter2. Literature review	5
2.1 Literature review of organizational career management.....	5
2.1.1 Definition of career	5
2.1.2 Definition of career management.....	6
2.1.3 Research on content of organizational career management.....	8
2.1.4 Research on effects of organizational career management.....	12
2.2 Literature review of work engagement	14
2.2.1 Definition of work engagement	14
2.2.2 Theory model of explanation of work engagement	19
2.2.3 Measurement of work engagement.....	22
2.2.4 Research on antecedents of work engagement	23
2.2.5 Research on effects of work engagement	26
Chapter3. Research design.....	27
3.1 Research hypothesis and model.....	27
3.2 Research measurement.....	28
3.3 Methods of statistical analysis	29
3.4 Resource of study object.....	30
Chapter4. Confirmation of formal questionnaires	31
4.1 Analysis of pre-test with work engagement questionnaire	31
4.1.1 Collection of pre-test sample	31
4.1.2 Item discrimination	31
4.1.3 Validity analysis of pre-test questionnaire	32
4.1.4 Reliability analysis of pre-test questionnaire	35
4.2 Analysis of study object.....	36
4.2.1 Mean difference test among study object	36
4.2.2 Analysis of study object character	37
4.3 Validity and reliability analysis on work engagement questionnaire.....	39
4.4 Validity and reliability analysis on organizational career management questionnaire.....	41
Chapter5. Research on impact of organizational career management on work engagement	44
5.1 Process of data analysis	44
5.2 Descriptive statistic analysis	44
5.2.1 Descriptive statistic analysis on variables.....	44
5.2.2 Analysis of statistical variables.....	46
5.3 Correlation analysis	50

5.3.1 Correlation analysis between organizational career management and work engagement	50
5.3.2 Impact of demographic variables on the relationship between organizational career management and work engagement	51
5.4 Regression analysis	53
5.5 Results and discussion	58
5.5.1 Research on results of statistical variables.....	58
5.5.2 Research on analysis of study variables.....	61
Chapter6. Conclusions and suggestions.....	64
6.1 The main conclusions of research.....	64
6.2 Suggestions for practical management	64
6.3 The main theoretical contributions of research.....	67
6.4 Shortage of research.....	68
6.5 Suggestions for follow-up research	68
References.....	69
Appendix.....	71
Acknowledgement.....	73

1. 绪论

1.1 选题背景

2008 年是我国近十年宏观经济波动最剧烈的一年，对于微观经济个体的企业而言，同样也是风起云涌的一年，沿海的企业受影响程度更加明显，随着全球经济一体化的进程逐步加快，外部环境的不断调整 and 变化，企业组织管理发生了许多变化，管理结构扁平化、组织不确定性增强，使得员工的适应性相对原来更加困难。

同时，经济的全球化也使得人力资源开始在世界范围内配置，人力资源在不同的企业及社会组织之间的流动趋势不断加剧，这一切都给现代企业组织的人力资源管理工作带来了一系列新的变化和挑战。在这种形势的影响下，企业组织中大多数员工所关心的问题也由单纯的薪资、福利及晋升等问题转向自身职业生涯发展的问题，即如何通过开发自己的潜能，增加知识技能、丰富工作经验等，维持与提高自身竞争能力，从而适应、配合组织乃至整个社会经济的发展要求。因此我国企业不仅要面临人民币升值带来的出口压力，面临有效需求不足的尴尬，还面临着自身内部根深蒂固的困境——人力资源管理体系的缺失。

在人力资源管理制度中，组织职业生涯管理成为近几年的关注点。美国人力资源管理协会（SHRM）2004 年的一项调查指出企业经常运用一些特别方法来留住员工，企业最经常做的前三种方法是提供竞争性的加薪（59%）、提拔有能力的员工（59%）和提供职业发展机会（50%）。调查中有 59% 的人才资源专家认为竞争性的工资有助于留住员工；47% 认为为员工提供职业发展机会是有效果的；45% 相信灵活的工作时间表会有帮助，以及 31% 的人相信提拔有能力的员工是有效的方法。这些留住员工的措施，恰恰就是组织职业生涯管理制度的体现。但调查数据显示我国员工职业生涯管理开展得还相当不普遍，我国国务院发展研究中心 2004 年发布的《中国人力资源发展报告》显示，在被调查国内样本企业中，只有 15% 被调查企业即 274 家有明文发布的员工职业生涯发展计划。说明我国企业开展生涯管理的比重很低，企业的员工职业生涯管理水平有待进一步的提

高。企业若缺乏这样的管理制度，员工会将工作仅仅作为赚钱工具而非事业来对待，加上自身制定的职业生涯缺乏企业的支持，都会引起个人职业生涯的不完善，从而导致离职意图产生。

因此，组织职业生涯管理需要引起人力资源管理部门乃至企业掌舵者的重视。职业生涯管理的意义在于使员工与时代发展同步，解决由科学技术变革、组织变革、不确定性增加等因素给组织和员工双方的生存与发展带来的潜在的威胁或危机。职业生涯管理的结果将并不仅仅意味着员工职位的晋升、薪酬的增加，它最终将成为强化员工对组织的认同感和归宿感、增强组织的凝聚力、改善组织的企业文化、提高组织的竞争力和应变力的重要手段，进而推动实现企业组织与其员工、以及社会经济的协调发展。

同样，企业成立的首要目的是产生高绩效高收益，员工作为构成企业核心竞争力的一部分，工作投入的高低直接影响个人绩效，其个人绩效的提高也会带动影响企业绩效的提高。如果企业缺乏公平晋升机制，不注重培训，也未考虑员工个人职业发展，那么即使该企业的员工没有提出离职，他对企业的贡献率也会大大减低，严重影响企业的整体绩效水平。组织职业生涯管理是人力资源管理的一个重要组成部分，是一种注重过程的管理。在中国这样的人文背景下，企业方面是否可以通过进行组织职业生涯管理提高员工对工作的投入程度，这是一个值得研究的问题。

国内外的学者们对职业生涯管理与其它变量的关系进行了很多理论研究，也有学者探索了中国企业职业生涯管理的维度构成，但是国内目前针对组织职业生涯管理与其它变量关系的实证研究还很少，确切地探索其与工作投入的关系更是少之又少。中国企业的组织职业生涯管理到底由哪些维度构成，组织职业生涯管理与工作投入之间存在着怎样的关系，在中国的各类型企业在这些方面是否存在不同，这些问题都需要进一步的研究。

1.2 研究问题提出

基于以上对选题背景的探讨，本文致力于研究组织职业生涯管理对工作投入的影响。研究的问题主要涉及以下四个方面：

(1) 如何测量我国员工工作投入水平？我国尚未出现权威全面的问卷设计，

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库