

企业员工职业成长研究:量表编制和效度检验

翁清雄^{1,2} 席西民¹

(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 本文构建并检验了职业成长四维结构模型,开发了员工职业成长测量量表。在文献研究的基础上,分析了职业成长与相关概念之间的联系与差异。采用访谈、半结构化问卷获取原始数据,结合国外相关研究量表,经归类、汇总和预试修订等多个步骤确定职业成长初始量表。通过项目分析、探索性因素分析等方法筛选确定正式量表,运用验证性因素分析验证了职业成长的四维结构模型。实证研究发现,员工职业成长是个四因素构想,包括职业目标进展、职业能力发展、晋升速度和报酬增长。论文还对继续深入开展员工职业成长研究提出了几点展望。

关键词 职业成长;企业员工;职业发展;职业成功;量表

引言

职业成长(career growth)问题已受到广泛的关注,早在1989年,Ragins和Sundstrom就指出,员工的职业成长受到了一系列因素的影响,包括组织因素、员工间的关系、员工自身因素等^[1]。20世纪90年代以来,随着信息技术和知识经济的发展,组织形式发生了剧烈变化,员工的职业生涯变得不再稳定,人们很难在同一个组织内工作一辈子,往往需要在几个组织间转换工作。在这样的职业环境下,员工为了获得持续的就业力并保持个人在职场上的竞争优势,越来越重视自身的职业成长。

关于职业成长的研究主要集中于探讨其背后的影响因素,包括人口统计学变量(如,性别、种族、年龄、婚姻状况、任职期),个体特征^[2-5],与决策者相似的个性特征^[6],社会背景相似性^[7],就业不足^[8,9],社会资本^[10]以及人力资本^[11]。然而,综观职业成长问题研究文献,发现不同学者对这一概念的理解和操作存在较大的差异。如Chay和Aryee采用了两个问题项来测量职业成长,“我感觉我目前的工作是职业目标实现的基础”、“我目前的工作与我的整个职业生涯的发展相关”^[12]。这个量表重视了目前工作与职业目标的关联,但忽略了能力等内在成长的重要性,并不能很好地测量职业成长。Adams和Ellstrom认为,能力是预测员工职业成长的最稳定的变量^[13,14]。而Choy和Savery认为,晋升和横向流动可以促进员工实现职业成长,新鲜的环境、更多的学习机会和人际交往等是促进员工成长的构成要素^[15]。Tharenou、Metz、Garavan等在测量管理人员职业成长时,一致强调了工资增长、工资水平的重要性^[16-18]。由此可见,职业成长是个多维度的概念。然而,目前专门对职业成长概念进行操作化与测量的研究还欠缺,往往只是把职业成长作为一个单维度的概念进行研究,因此,很有必要

收稿日期:2009-05-11

基金项目:中国博士后基金项目(20100471617);国家自然科学基金优秀创新群体项目(70121001);国家自然科学基金重点项目(71032002);国家自然科学基金面上项目(70772109;70872034)。

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,博士;席西民,西安交通大学管理学院教授,博士生导师。

采用心理测量学的方法编制一套量表对职业成长的概念进行界定和测量。本研究的目的是通过实证研究对职业成长这一术语进行概念化,确定测量职业成长的结构维度和具体指标。

文献综述

为了能够更好地对职业成长进行概念界定和测量,很有必要对职业成长的相关概念、与职业成长相关的量表进行回顾。

1、职业成长与相关概念辨析

Graen 等指出职业成长指的是个人沿着对自己更有价值的工作系列流动的速度^[19]。Graen 等人对职业成长的界定虽然忽略了员工在组织内部的职业成长问题,但是却表明职业成长是一个速度的概念。Firkola 指出,组织与员工是搭档的关系,员工应为自己的职业规划负责,组织也应尽力去支持员工成长^[20]。

与职业成长紧密相联系的概念包括职业发展和职业成功,我们将三者之间的关系用图 1 进行描述。

职业发展(carrier development)按照格林豪斯的理解,指的是一个持续的发展过程,在这个过程中,个人经历了一系列具有不同问题、主题和任务的生涯阶段^[21]。Super 则认为青少年的职业发展状况可以采用职业成熟度来进行衡量^[22],可以通过一个人的认知、能力、态度、价值观等多个方面体现出来^[23]。职业发展是一个系列过程,它是整个人一生中的职业变化过程,既包含在进入职业领域之前的职业探索、职业目标的形成和发展,也包含进入组织后在各个组织中的职业成长。相对于职业成长来讲,职业发展是一个更为宏观的概念,主要是研究个人在不同职业阶段的发展问题和发展任务,而职业成长主要关注于个人在具体时期具体组织中的发展状况。

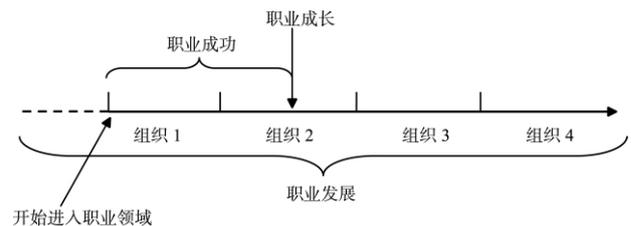


图 1 职业成长、职业成功和职业发展三者之间的关系图

Arthur 等指出职业成功是一个人职业经历的结果,它是个人在其职业生涯中已获得的工作成就之总合^[24]。也有学者认为职业成功通常是一个人所累积起来的积极的心理或与工作相关的成果或成就^[25]。一个在目前的组织内职业成长状态一般,但在之前组织里担任过总经理或者高级技术专家的员工,我们可以认为他是比较成功的。也就是个人当前的职业成功状态不仅与他当前的职业成长相关,而且还与他之前的职业经历和成就相关,它是个人在职业历程不同时间点上职业成长的累积。简而言之,职业成长是个增量的概念,而职业成功是个存量的概念;个人之前的职业成功会影响到当前职业成长,而当前的职业成长将影响到下阶段的职业成功。

关于职业成长的概念,有两个方面是需要明确的。第一,职业成长是一个增量的概念,与其相对应的存量概念为职业成功。若过去的职业成长较快时,个人当前的职业成功就比较高;反之,若过去的职业成长较慢,则个人当前的职业成功就比较低。第二,职业成长可分为组织职业成长和工作转换职业成长。职业生涯通常指个人在一系列工作岗位之间流动的职业历程^[25]。因此,职业成长的研究可以分为两个主要的内容,一个是研究员工在组织内部的职业成长,另一个则主要着眼于研究员工在工作转换过程中的职业成长。本文的重点在研究员工在组织内部的职业成长。

关于职业成长的概念,有两个方面是需要明确的。第一,职业成长是一个增量的概念,与其相对应的存量概念为职业成功。若过去的职业成长较快时,个人当前的职业成功就比较高;反之,若过去的职业成长较慢,则个人当前的职业成功就比较低。第二,职业成长可分为组织职业成长和工作转换职业成长。职业生涯通常指个人在一系列工作岗位之间流动的职业历程^[25]。因此,职业成长的研究可以分为两个主要的内容,一个是研究员工在组织内部的职业成长,另一个则主要着眼于研究员工在工作转换过程中的职业成长。本文的重点在研究员工在组织内部的职业成长。

2、与职业成长相关的量表评述

(1)职业成长的测量

关于职业成长的测量,不少研究都有涉及,本文主要检索了 SCI/SSCI 库中所收录的关于 career growth、career advancement、career progress、career opportunities 的相关文献,并对其中相关的测量量表进行了归类和分析^[12,16-18,26],具体如表 1 所示。

Carmeli 等认为组织内职业成长是对员工职业流动的客观评价,或者是职务层级的晋升,或者是平行的工作变换^[27]。他们采用职业流动(career mobility)和职业前景(career prospects)来测量职业成长,并认为晋升的可能性是职业进展概念的核心。职业流动是员工在不同角色间的工作流动,包含几个方面的内容——数量、比率、方向、流动的发起人^[28]以及相应的工资收入变化^[29]。Carmeli 等选取了工作流动数量和方向作为评价职业流动的指标。工作流动数量指员工在岗位间流动的总次数,流动方向包括横向的和纵向的^[27]。

表 1 员工职业成长的研究量表

作者	变量名称	指标
Chay 和 Aryee (1999)	职业成长(Career growth)	我感觉我目前的工作是职业目标实现的基础 我目前的工作与我整个职业生涯的发展相关
Nkereuwem(1996)	职业成长前景(Career advancement prospects)	提升到更高级别岗位的机会
Garavan 等 (2006)	管理人员职业成长(Career Advancement)	在管理层级上的工作流动次数 达到的管理层级水平 工资增长数量
Metz 和 Tharenou (2001)	管理人员职业成长(Managerial advancement)	员工的管理层级水平 工资水平 下属员工的人数 晋升的总次数
Tharenou(1999)	管理人员职业成长(Career advancement)	员工管理层级的变化 晋升次数 工资增长数量

表 1 中列出了员工职业成长的主要相关量表,从表中可以看出,目前关于职业成长的研究还比较少,在职业成长的测量上不同学者有不同的见解,且所有的量表只强调了某些方面,未能较好体现职业成长的多维特性。

(2)职业成功的标准与测量

职业成长是一个增量的概念,而职业成功则是与职业成长相对应的存量概念。既然两个概念之间具有一定的对应关系,那么在概念的操作化上,也就是测量量表上应该具有一定的对应性。

目前学术界对职业成功标准以及具体测量关注较多。关于职业成功标准,学者们的观点各有差异,而且这种观点差异具有时代特征。根据评价主题的不同,职业成功被区分为客观成功和主观成功两类。国内学者周文霞对职业成功的研究进行综述,她指出大多数经典的关于职业成功的研究关注的是客观成功^[23]。1980-1994年公开出版的国际顶级杂志所刊载的关于职业成功的文章超过75%都是从客观角度来研究职业成功的^[30]。但是,从最近几年关于职业成功的研究文献中可以看出(如表2所示),在大部分研究中,不仅重视到了客观职业成功,也对主观职业成功予以关注。Nicholson和DeWaal认为客观职业成功是职业生涯中所取得可证实的、可观察的有价值的成果,他们把职业成功限定在资源和其他能够获得优势和富足的条件,并提出了六个客观成功标准^[31]。它们包括:地位和头衔(等级位置)、物质成功(财富、财产、收入)、社会声誉、声望与影响力、知识与技能、友谊与社会网络、健康与幸福。Nicholson和DeWaal还指出主观职业成功与客观成功不同,它能够通过个体内在感知来识别,而不是通过观察或别人的肯定获得^[31]。他们在先前的研究文献基础上发现主观职业成功主要有六个方面的标准。它们包括:对于取得的成就感到自豪、内在的工作满意、自尊、对工作角色、制度的承诺、恪守相互关系、精神上感到满足。

表 2 相关研究中职业成功的测量标准

序号	期刊	作者	客观成功标准	主观成功标准
1	AMJ	Seibert等(2001) ^[10]	晋升,薪资	职业满意度
2	JAP	Cable和Derue(2002) ^[32]	薪资增长	职业满意度,工作满意度,职业承诺
3	JCD	Allen等(2006) ^[33]	晋升,薪资	职业成功感
4	JCD	Murphy和Ensher(2001) ^[34]	——	职业成功感,工作满意度
5	JCD	Blake-Beard(1999) ^[35]	薪酬,晋升率	薪酬满意度,职业进展满意度
6	JM	Kirchmeyer(1998) ^[36]	收入,地位	职业成功感
7	JM	Judge和Bretz(1994)	薪资,职位,晋升次数	工作满意度,生活满意度
8	JMS	Aryee等(1996) ^[37]	薪资,晋升次数	职业满意度
9	JOB	Wayne等(1999) ^[11]	薪资进展	职业满意度,上级对其发展可能评价
10	JVB	Byrne等(2008) ^[38]	薪资,晋升	职业成功,角色内绩效,职业满意度
11	JVB	Valcour和Ladge(2008) ^[39]	薪资	职业满意度
12	JVB	Schneer和Reitman(1997) ^[40]	收入,管理层级	职业满意度

注:AMJ—Academy of Management Journal;JCD—Journal of Career Development;JAP—Journal of Applied Psychology;JMS—Journal of Management Studies;JM—Journal of Management;JSP—Journal of Social Psychology;JOB—Journal of Organizational Behavior;JVB—Journal of Vocational Behavior。

表 2 列出了相关研究中职业成功的测量标准,从表中所归纳的可以发现,薪资/收入、职位/晋升是被用来衡量客观职业成功的主要标准,而且得到大多数学者的肯定,而职业满意度、职业成功感则是用来衡量主观职业成功的主要标准。

(3)职业机会量表

Van Veldhoven 等人在研究职业发展问题时,采用职业机会(Career opportunities)作为研究变量^[41, 42],如表 3 中所示。Van Veldhoven 在 1994 年的博士论文中采用了两个与职业机会相关的概念:职业可能性(Career possibility)和学习机会(Opportunities to learn),并进行了测量,而在 2008 年发表的题为“年龄、积极性与职业发展”的论文中只是采用了职业可能性中的四个问题项对职业机会进行测量。从这个量表中发现,他认为职业机会主要包含了收入提升可能性、就业机会、参与培训机会与晋升速度四个方面。

表 3 员工职业机会的研究量表

变量	作者	维度	指标
职业机会	Van Veldhoven 和 Meijman (1994); Van Veldhoven 和 Dorenbosch(2008)	职业可能性	您的工作是否给你提供了提升收入的可能性
			您的工作是否提升了你在劳动力市场的就业机会
			您的组织是否给你提供了参与培训的机会
			您的工作是否给你提供了获得晋升的机会
		学习机会	您在目前的工作中是否可以学到新的东西
			您的工作是否给你提供了自我发展的机会
			您的工作是否给你提供了实现目标的期望
			您的工作是否给你提供了独立行动的机会

资料来源:Van Veldhoven 和 Meijman(1994);Van Veldhoven 和 Dorenbosch(2008)。

(4)职业高原的结构

职业高原是职业成长中的一种特殊状况,职业高原的研究关注于员工晋升与流动的停滞,它的研究内容主要围绕着职业高原产生的原因展开^[43]。关于职业高原的结构维度,主要有两维、三维和四维的观点。Ference 等根据影响员工达到职业高原的组织和个人因素,将职业高原分为个人高原与组织高原^[43]。个人高原是指员工缺少进一步晋升所需的能力和动机,是因自身因素所导致的职业高原,而组织高原是指组织内缺少员工发展所需的机会,组织无法满足个体职业发展需求,是因组织因素使员工达到职业高原。而 Bardwick 则把职业高原分为结构高原、内容高原和个人高原^[44]。结构高原是发生在组织水平上的,是由组织结构不合理而引起的员工职业发展受限;内容高原是指在员工掌握了与他(她)的工作相关的所有技能和信息之后,而缺乏进一步发展知识与技能的挑战时,所出现的一种个体职业发展上的停滞状态;个人高原主要是指由个体生活上的静止而引发的个体职业发展上的停滞。Joseph 认为职业高原应该包括结构高原、内容高原、个人选择和工作技能四个维度^[45]。

(5)相关量表评价

通过对相关概念的含义、结构及测量进行综述,我们发现虽然各个概念之间存在一些相关和联系,但各自都有研究的重点,职业成功主要分析基于一系列职业经历之上的累积性职业成长,职业机会侧重于组织内部职业成长机会而非现状,职业高原的研究侧重点则是职业成长过程中在职位等方面出现暂时停滞不前的现象。

显然,这些研究当中,职业成功、职业机会与职业成长的相关性更高。关于职业成功的测量,大部分学者认为应该选取职位/晋升、收入/薪资作为客观成功的衡量标准,而选取职业满意度、职业成功感作为主观职业成长的标准。关于职业机会的测量,则主要涉及到了收入、就业机会、培训机会与晋升速度几个方面内容。综上分析,我们在开发职业成长量表时,应该注意将晋升速度、薪资增长、能力发展以及与主观感知相联系的职业目标进展这四部分内容考虑进去。

员工职业成长量表的编制过程

操作化的结果就是通过科学方法形成一组问题和选项,使得这些问题和选项可以反映研究中使用的概念。本研究的重点就是通过文献和数据搜集来确定评价和测量职业成长的问题项,并进一步归纳出各个选项间的联系,确定职业成长的结构维度。

研究通过访谈法、问卷法收集数据资料。所采用问卷是自行编制的员工职业成长调查问卷。问卷经过三个阶段编制而成:第一阶段通过访谈收集原始资料,第二阶段对收集的原始资料进行编码、整理,初步编制了封闭式的问卷,第三阶段运用初步编制的问卷进行小规模的预测,并对问卷进行了质和量的修正、处理,从而形成正式的问卷。

第一,收集原始资料。首先,对有关职业成长的研究成果进行分析,把握职业成长的概念和理论。其次,检索国外相关文献,搜集国外相关研究中职业成长调查问卷的具体项目。由于目前直接采用职业成长概念进行实证研究的文献仅有 Bedeian 等^[46]及 Chay 和 Aryee^[12]的研究,因此,只选取了其中 3 个条目“我感觉我目前的工作是职业目标实现的基础”、“我目前的工作与我的整个职业生涯的发展相关”、“我目前的工作与我的职业目标相联系”。同时在访谈的过程中,我们参考 Tharenou 和 Metz 等的研究将报酬、晋升作为待定的评价职业成长的指标^[16,17]。然后,深入企业对员工和管理者进行访谈,主题为“评量职业成长的指标有哪些”。访谈以个别访谈和小组座谈的方式进行。对象包括杭氧股份有限公司、浙江大华股份有限公司、杭州伊博有限公司、中科微电子有限公司、杭州高新公共设施管理有限公司五家企业的 20 名普通员工和 10 名中高层管理者。开放式问卷调查对象为访谈时的五家企业,共发放问卷 100 份,回收有效问卷 82 份。

第二,编制初始问卷。对访谈和开放式问卷调查得到的条目进行归类、汇总,得到职业成长条目的频次和重要性排序,删除了选取频次小于 5 的项目,得到 15 个条目,再加上我们从国外相关研究成果中选取的 3 个条目,形成了由 18 个条目组成的职业成长初始调查问卷。之后,请企业员工对初始问卷进行评定,就问卷内容与员工情况的符合程度及问卷的可读性进行修改。再请人力资源管理专家和企业的管理者(人力资源部主管 5 人)对项目的适当性和问卷的科学性进行评定。经修改,得到由 18 个条目组成的预试问卷。

第三,预试。预试对象为访谈时的五家企业员工。发放问卷 260 份,回收 213 份。对预试的结果分析表明,该问卷已有一个清晰的四维结构,但是,有些条目的共同度较低(在 0.40 以下),说明该题目对所属因素解释性不强,将这样的条目删除。被删除的问题项包括“在目前的工作中,我感到自己的工作业绩得到了不断提升”、“在目前的工作中,我对自己的工作更加投入”、“在目前的工作中,我感到自己的技能得到了展现”。

最后的调查问卷由 15 个条目组成。问卷采用 Likert 5 点法记分,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。

员工职业成长结构模型实证分析

1、研究方法

(1)测试对象

本研究运用自行编制的 15 个问题项“员工职业成长”测量量表在广东深圳和中山、浙江杭州和宁波、湖北武汉、云南昆明、河南郑州和洛阳、福建福州这九个城市各选取 10-25 家企业进行问卷调查。调查共发出问卷 1200 份,回收 1109 份,有效问卷 961 份。其中,深圳 108 份,占 11.24%,洛阳 97 份,占 10.09%,福州 101 份,占 10.51%,武汉 86 份,占 8.95%,郑州 70 份,占 7.28%,中山 101 份,占 10.51%,昆明 113 份,占 11.76%,宁波 81 份,占 8.43%,杭州 204 份,占 21.23%。这些样本中,来自产业集群的问卷有 425 份,占 44.2%,来自于非产业集群的问卷有 536 份,占 55.8%。样本的基本特征如表 4 所示。

表 4 样本基本特征表

人口统计学变量	变量取值	人数	比率
性别	男	636	67.7%
	女	304	22.3%
学历	大专以下	223	23.2%
	大专	281	29.3%
	大学本科	360	37.5%
年龄	硕士及硕士以上	76	7.9%
	25 岁以下	251	26.8%
	26-30 岁	319	34.0%
	31-45 岁	226	24.1%
	45 岁以上	142	15.1%
职务	高层管理人员	86	9.2%
	中层管理人员	138	14.8%
	基层管理人员	253	27.2%
	专业技术人员	105	11.3%
	技师(技工)	348	37.4%

(2)统计处理

探索性因素分析采用主成分分析,因子旋转采用最大正交旋转,计算工具为 SPSS13.0。验证性因素分析采用的计算工具为 LISREL8.70。

2、数据分析

(1)项目分析

指标鉴定的第一步是内在鉴定,被称为项目分析(item analysis)。项目分析用来评估复合测量中所包含的每个项目是否具有独立的贡献^[47]。在分析中,若发现某个项目对整个指标的贡献过小,就应该将该指标删除。项目分析的方法是将每一位受试者在问卷中各个题项的得分加总,并依高低排序,取总分前 27%的为高分组,后 27%的为低分组,进行高低二组被试在每项得分平均数上的差异的显著性检验,最后检定每道题目在高分组与低分组是否具有显著性差异,若达到显著性差异($p < 0.05$) 则代表这一题目具有一定的鉴别力,便予以保留;反之,则予以删除。鉴别度分析的结果显示,每一个问题项皆达显著水平(见表 5),代表量表的问题项具有区分高分组与低分组的能力。各项目与总分的相关也达到了 0.001 的显著水平,相关系数均高于 0.3,说明各题鉴别力都比较好,内在一致性高。

表 5 项目分析结果

题号	决断值(<i>t</i> 值)	与总分相关(<i>r</i> 值)	标准差	题号	决断值(<i>t</i> 值)	与总分相关(<i>r</i> 值)	标准差
1	16.836***	.683***	0.75	9	25.648***	.557***	0.87
2	17.361***	.755***	0.82	10	21.617***	.516***	0.83
3	11.251***	.656***	0.75	11	18.358***	.527***	0.89
4	28.789***	.697***	0.85	12	21.421***	.489***	0.84
5	17.325***	.703***	0.82	13	24.352***	.587***	0.81
6	21.632***	.710***	0.79	14	19.586***	.612***	0.73
7	28.442***	.719***	0.82	15	18.135***	.608***	0.77
8	14.124***	.688***	0.88				

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。

(2)探索性因素分析

为了对数据进行探索性因素分析和验证性因素分析,将实证调查得到的 961 份有效被试样本随机分为两半。一半样本用于探索性因素分析($n=480$),另一半样本用作验证性因素分析($n=481$)。差异检验显示,两样本在性别、年龄、工作年限、学历、职务的分布上都没有显著差异。

为了检验调查数据是否适合做因素分析,对数据进行了 Bartlett 球形检验,检验值为 3069.063 $p=0.000$,说明各项目间有共享因素的可能性。样本 KMO 值为 0.872,表明数据样本适宜作因素分析。

表 6 因子结构及各项目的因子负荷

题名	因子载荷			
	职业目标进展	职业能力发展	晋升机会	报酬增长
Q1 目前的工作使我离自己的职业目标更近一步	.869	.143	.186	.126
Q2 目前的工作与我的职业目标、职业理想相关	.856	.212	.018	.025
Q3 目前的工作为我的职业目标的实现打下了基础	.779	.247	.025	.063
Q4 目前的工作为我提供了较好的发展机会	.755	.193	.264	.114
Q5 目前的工作促使我掌握新的与工作相关的技能	.209	.843	.173	.128
Q6 目前的工作促使我不断掌握新的与工作相关的知识	.169	.821	.249	.019
Q7 目前的工作促使我积累了更丰富的工作经验	.189	.704	.016	.167
Q8 目前的工作促使我的职业能力得到了不断的锻炼与提升	.124	.835	.021	.192
Q9 在目前工作单位的职务提升速度较快	.087	.096	.827	.245
Q10 在目前工作单位,我职务提升的可能性很大	.168	.009	.668	.239
Q11 在目前工作单位,我的职务比原先单位更理想	.027	.209	.602	.297
Q12 与同事相比,我的职业提升速度比较快	.006	.105	.712	.267
Q13 到目前的工作单位后,我的薪资提升比较快	.138	.126	.238	.872
Q14 在本单位,我目前的薪资继续得到提升的可能性很大	.032	.175	.215	.754
Q15 与同事相比,我的薪资增长速度比较快	.068	.064	.193	.826
解释变异(%)	26.8	20.3	17.5	10.4

首先对问卷的 15 个项目进行一阶因素分析,经主成分分析,提取特征值大于 1 的因子,然后对因素分析结果进行最大正交旋转,同时结合碎石图,共抽取出 4 个公因子,4 个公因子的累积方差贡献率达 74.961%,比较理想。在过去的研究中,不同研究者进行问卷编制时,均以因素负荷量大小作为删除的准则,其中有些研究者,如 Lederer 和 Sethi 以 0.35 作为取舍项目的临界值,但有些研究者则以 0.50 作为删除题项的临界值^[48]。每一个题目,其所对应的因素负荷量,必须接近 1.0,但在其它因素的负荷量必须接近 0(具区别效度)。这隐含着,若该题目在所有因素的负荷量小于 0.5 或该题目因素负荷量有两个以上大于 0.5(横跨两个因素以上)者,都应删除。在本研究中,各项目的因子负荷均大于 0.5,较好地负荷在各自的因子上,因此,各个项目予以了保留。表 6 的结果表明,员工职业成长的结构主要包括四个维度。结合各因素项目所表达的含义,我们分别进行如下命名:因素一为“职业目标进展”,因素二为“职业能力发展”,因素三为“晋升速度”,因素四为“报酬增长”。

职业目标进展是指目前的工作与职业目标、职业理想的相关程度。目前的工作与职业目标的相关性大,则表明职业目标进展速度快,相关性差,则职业目标进展缓慢。这一维度主要由下面这些条目组成:目前的工作使我离自己的职业目标更近一步;目前的工作与我的职业目标、职业理想相关;目前的工作为我的职业目标的实现打下了基础;目前的工作为我提供了较好的发展机会。

职业能力发展指目前的工作对员工的职业技能、职业知识、工作经验的促进程度。这种促进程度大,则表明职业能力发展快,促进程度小,则职业能力发展慢。这一维度主要由下面这些条目组成:目前的工作促使我掌握新的与工作相关的技能;目前的工作促使我不断掌握新的与工作相关的知识;目前的工作促使我积累了更丰富的工作经验;目前的工作促使我的职业能力得到了不断的锻炼和提升。

晋升速度指在目前工作单位中,员工的职务晋升速度以及晋升的空间。这一维度主要由下面这些条目组成:在目前工作单位的职务提升速度比较快;在目前工作单位,我职务提升的可能性很大;在目前工作单位,我的职务比原先单位更理想;与同事相比,我的职务晋升速度比较快。

报酬增长指在目前工作单位中,员工的报酬增长速度。这一维度主要由下面几个条目组成:到目前的工作单位后,我的薪资提升比较快;在本单位,我目前的薪资继续得到提升的可能性很大;与同事相比,我的薪资增长速度比较快。

(3)验证性因素分析

验证性因素分析的被试样本为 481 人。通过验证性因素分析检验四维结构是否得到另外样本数据的支持。模型的拟合指数按其功能可分为三大类,包括绝对指数、相对指数和简约指数,主要用来判断模型的优劣。绝对指数主要有 χ^2/df 、RMSEA、GFI 和 AGFI,可以衡量理论模型与样本数据的拟合程度,相对指数通过将理论模型与虚模型比较以判断拟合改进程度,主要有 NNFI 和 CFI,简约指数是前两类指数派生出来的,主要用来反映模型的简约程度,主要有 PNFI 和 PGFI。一般而言, χ^2/df 大于 10 表示模型很不理想,小于 5.0 表示模型可以接受,小于 3 表示模型较好,近似误差均方根(RMSEA)小于 0.1 时,模型可以接受, RMSEA 在 0.08 和 0.05 之间,表明模型拟合程度很好,当 RMSEA 小于 0.05,表明模型达到理想水平。拟合优度指数(GFI)、调整的拟合优度指数(AGFI)、非正态拟合指数(NNFI)、比较拟合指数(CFI)的变化范围在 0 到 1 之间,越接近 1 越好。简约规范拟合指数(PNFI)、简约拟合优度指数(PGFI)的取值范围在 0 到 1 之间,大于 0.50 则表示模型可接受^[49,50]。从表 7 中显示的拟合优度可以看出,绝对拟合指数 χ^2/df 已基本达到理想水平 1.505,近似误差均方根 RMSEA 为 0.064,也基本接近 0.05 的理想水平。拟合优度指数(GFI=0.93, AGFI=0.91)超过了 0.90,相对拟合指数的两个指标(NNFI=0.97, CFI=0.98)均达到了理想水平 0.9 以上,简约规范拟合指数 PNFI 达到 0.81,简约拟合优度指数 PGFI 达到 0.72。可见,拟合优度指标都在可接受的范围内,说明设定模型的结构是合理的。我们可以进一步通过因子载荷情况来检验其效度。

表 7 结构方程模型拟合优度

χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	NNFI	NFI	CFI	PNFI	PGFI	IFI
1.505	0.064	0.93	0.91	0.97	0.94	0.98	0.81	0.72	0.98

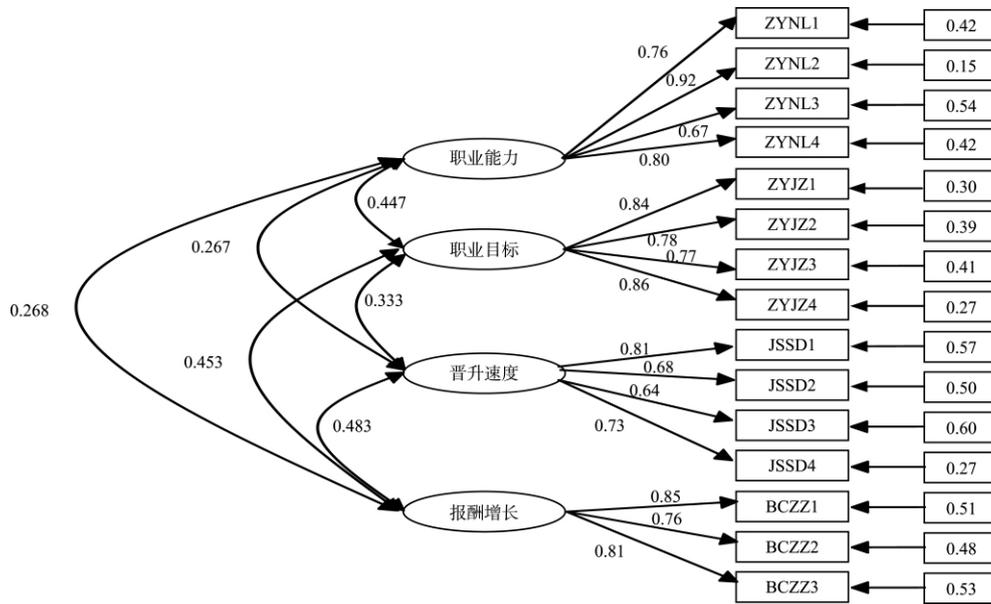


图2 职业成长四维结构模型的完全标准化解

验证性因子分析的变量载荷情况见图2。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,各个项目的误差都小于0.6。这说明本研究的各变量具有充分的收敛效度。

(4) 外在鉴定

所谓外在鉴定,就是通过检验某个测量工具(如指标或者量表)和测量同一变量的其他指标之间的关系来判断该测量的效度。为了对量表进行充分的外在鉴定,研究中首先对职业成长的四个维度之间的相关进行了检验,另外还检验了职业成长与职业成功之间的相关性。

在文献综述中已经指出,职业成功是与职业成长相对应的存量概念,二者之间存在必然的联系,但却是不同的概念。为了更好地理解职业成长与职业成功之间的联系与区别,也很有必要对二者之间的相关性进行分析。本研究采用Greenhaus等^[51]所编制的职业满意度量表来测量职业成功,分析职业满意度五个问题项与职业成长四个维度之间的相关性,如表8所示。

首先,从相关分析的结果看出,职业成长四个维度之间的相关比较显著。Alderson曾指出各个分量表之间应有适度的相关,但不能太高,相关系数在0.3-0.5之间为宜。而职业成长四个维度之间的相关系数介于0.267与0.483之间,基本都落在了0.3-0.5之间^[52]。

表8 职业成长与职业满意度之间的相关

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.我对职业上获得成功感到满意								
2.我对职业总体目标进展感到满意	0.681							
3.我对我在职场上的收入感到满意	0.607	0.670						
4.我对我在职场上的晋升感到满意	0.533	0.615	0.722					
5.我对在职场学到的技能感到满意	0.433	0.505	0.515	0.528				
6.职业目标进展	0.380	0.448	0.377	0.378	0.470			
7.职业能力发展	0.248	0.246	0.084	0.259	0.398	0.447		
8.晋升速度	0.382	0.422	0.368	0.510	0.337	0.333	0.267	
9.报酬增长	0.351	0.391	0.384	0.422	0.333	0.453	0.268	0.483

注:除了数据下有“_”标志的,其余的显著性为0.001。

(5) 信度分析

为确保所有题目在所属构面中,均有高度的一致性,本研究接着进行Cronbach's α 信度、spearman 分半

信度分析。若存在某一因子的信度值非常低(接近0),则隐含着受访者对这些项目的期望态度相当不一致。学者 Devellis 认为,一份量表或问卷的信度系数最好在0.80以上,0.70至0.80之间还算是可以接受的范围;分量表最好在0.70以上,0.60至0.70之间可以接受^[53]。若分量表的内部一致性系数在0.60以下或者总量表的信度系数在0.80以下,应考虑重新修订量表或增删题项。

因此本研究将这四个因素所含之题目进行信度分析,并根据以往探索性研究所采用标准,若该因子的 Cronbach's α 内部一致性值均大于0.6才保留,同时,若发现将某一题目删除后反而增加其内部一致性者,则该题项应删除不用^[53,54]。这四个因素一一进行信度分析后,并未发现有删除某题目时可增加该分量表的信度,而且此量表四个因素内部一致性信度最小为0.783(远大于0.6标准),显示自编量表的信度较佳。四个因素中,职业目标进展、职业能力发展、晋升速度、报酬增长的 Cronbach's α 系数分别为0.860、0.848、0.796、0.783,具体见表9。

表9 各分量表的内部一致性信度和折半信度

分量表	内部一致性信度	折半信度
职业目标进展	0.860	0.846
职业能力发展	0.848	0.795
晋升速度	0.796	0.764
报酬增长	0.783	0.736

讨论与结论

员工职业成长量表的编制和修订是按照心理测量的原则进行的,最后获得的以四个维度为核心内容的正式量表,经过预试和正式测试,获得了较好的效度和信度。通过因素分析,共抽取出4个公因子,4个公因子的累积方差贡献率达74.961%。研究进一步指出,员工职业成长表现在4个方面,即职业目标进展、职业能力发展、晋升速度和报酬增长。

为了进一步考察量表的效度,运用另外一半数据进行验证性因素分析。结果表明,量表的理论结构较好地拟合了实际获得的数据。这说明量表测量的“员工职业成长”四个维度之间,在内容和结构上是存在区别的,它们分别反映了员工职业成长的不同方面。对量表的信度进行检验显示,各分量表的内部一致性信度和折半信度均高于0.70,说明有关测量是可靠的,这为后续的研究打下了基础。

本研究不仅对职业成长进行了操作定义,而且较好地厘清了它与职业成功之间的联系与区别。通过职业成长四个维度与职业满意度五个问题项之间的相关分析,可以看出,职业成长与职业满意度之间具有较强的相关性,但二者却并不是同一个概念,职业满意度代表的是对已经历的职业生涯历程的一种满意程度,而职业成长则表示的是员工在当前这一阶段的职业进展速度。

职业目标进展是指目前的工作与职业目标、职业成长的相关性。随着人们物质生活水平的提高,个人在选择工作时,不仅仅关注薪酬水平,更加注重自身的职业发展路径问题。进行自我职业生涯规划成为企业员工的普遍行为。人们为了实现自身的职业目标,在选择工作时会偏向于选择与自身职业目标相关性较大的职位。

职业能力发展(简称职业能力)是指目前的工作对员工的职业技能、职业知识、工作经验的促进程度。在无边界的职业生涯时代,人们很难在同一个单位获得永久的发展,进行工作转换成为日益普遍的事情。因此,企业员工为了获得长久的职业竞争力,开始重视自身职业能力发展,积极地参与各种培训。

晋升速度指在目前工作单位中,员工的职务晋升速度以及晋升的空间。职业成长的一个重要衡量标准是成长速度,而晋升速度则与职业成长速度直接相关。要获得快速的职业成长,就必须关注个人在企业中的晋升速度与发展空间。而报酬增长则主要指的是员工在目前组织内部的薪酬提升速度以及继续得到提升的可能性。

基于以上的研究,我们对职业成长(career growth)进行定义,它指的是员工在当前组织内部的职业进展速度,包括员工的职业能力发展速度、职业目标进展速度以及晋升速度与报酬增长速度。同时,可以得出以下结论:员工职业成长是个并列的四因素构想,即四个因素之间没有明确的因果关系,是并列的相关关系,这四个因素包括职业目标进展、职业能力发展、晋升速度与报酬增长;本研究编制的员工职业成长问卷具有较好的信度和效度。

研究结果表明,在无边界的职业生涯时代,员工不仅仅关注晋升和报酬问题,而且日益关注自身职业能

力的发展和职业目标的进展。员工对职业成长理解的这种变化与人们的职业价值观的改变是相联系的。一方面,在无边界职业生涯时代,组织和员工之间的心理契约发生了改变。在传统的职业环境下,员工可以通过对组织的忠诚来换取长期甚至终身的就业保障,而在新的职业环境下,员工必须通过获取可以跨越不同组织的知识、技能和经验来换取长期的就业机会和市场竞争能力。另一方面,在无边界的职业生涯时期,人们对自身职业成功的评价标准开始转变,注重主观的满足感,个人职业目标的实现成为了职业生涯的主要追求目标之一,而职业目标进展,或者说当前工作与自身职业目标的相关性成为员工职业成长的重要内容。

研究展望

本文虽然对员工职业成长的结构进行了研究,开发了职业成长量表,但这只是对职业成长研究的一个起步,关于职业成长研究还有很大的空间,可以从以下两个方面展开进行。

第一,关于职业成长的前因变量。影响员工职业成长的因素主要包含三个方面,即个人特性、组织因素和外在经济环境。个人特性中,受教育程度可能会对职业成长产生比较大的影响,个人的性格特征会通过作用于个人的社会交往和对工作的投入程度从而影响到员工的职业成长。而组织因素中,非常关键的是组织职业生涯管理,较好的组织职业生涯管理可以给员工提供一个比较匹配的岗位,从而促进员工的职业成长。外在经济环境对职业成长的影响主要是间接的,在经济发达的地区员工的就业机会比较多,在工作流动中更容易找到可以促进其实现快速职业成长的工作。

第二,关于职业成长的后果变量。员工的职业成长状况不仅会对个人的职业满意度、职业自我概念、职业效能感、职业承诺产生影响,而且也会对员工的工作绩效、组织承诺、组织公民行为以及离职倾向和行为产生作用。从个人因素来看,职业成长较快的员工,职业满意度高,职业自我概念会更加清晰和明确,产生较高的职业效能感和职业承诺;从个人对组织的影响来看,职业成长越快,员工的工作绩效越高,对组织的承诺越高,产生越多的组织公民行为和越低的离职倾向和行为。

参考文献:

- [1] Ragins, B. R., Sundstrom, E. Gender and Power in Organizations[J]. Psychological Bulletin, 1989,105(1):51-88
- [2] Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., Barrick, M. R. The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span[J]. Personnel Psychology, 1999,52(3):621-652
- [3] Seibert, S. E., Crant, J. M., Kraimer, M. L. Proactive Personality and Career Success[J]. Journal of Applied Psychology, 1999,84(3): 416-427
- [4] Seibert, S. E., Kraimer, M. L. The Five-Factor Model of Personality and Career Success[J]. Journal of Vocational Behavior, 2001,58 (1):1-21
- [5] Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Crant, J. M. What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success[J]. Personnel Psychology, 2001,54:845-873
- [6] Schaubroeck, J., Lam, S. K. How Similarity to Peers and Supervisor Influences Organizational Advancement in Different Cultures [J]. Academy of Management Journal, 2002,45(6):1120-1136
- [7] Markham, W. T., Harlan, S. L., Hackett, E. J. Promotion Opportunity in Organizations: Causes & Consequences[A]. In Rowland, K., & Ferris, G. (Eds) Research in Personnel & Human Resource Management[C]. 1987,5:223-287
- [8] Judiesch, M. K., Lyness, K. S. Left Behind? The Impact of Leaves of Absence on Managers' Career Success[J]. Academy of Management Journal, 1999,42(6):641-651
- [9] Schreier, J. A., Reitman, F. Effects of Employment Gaps on the Careers of M. B. A.' S: More Damaging for Men than for Women?[J]. Academy of Management Journal, 1990,33(2):391-406
- [10] Seibert, S. E., Maria L.K., Robert C. L. A Social Capital Theory of Career Success[J]. Academy of Management Journal, 2001,44(2): 219-238
- [11] Wayne S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., Graf, I. K. The Role of Human Capital, Motivation and Supervisor Sponsorship in Predicting Career Success[J]. Journal of Organizational Behavior, 1999,20(5):577-595
- [12] Chay, Y., Aryee, S. Potential Moderating Influence of Career Growth Opportunities on Careerist Orientation and Work Attitudes:

- Evidence of the Protean Career Era in Singapore[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1999,20(5):613-623
- [13] Adams, G. A. Career-Related Variables and Planned Retirement Age: An Extension of Beehr's Model[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1999,55(2):221-235
- [14] Ellstrom, P. The Many Meanings of Occupational Competence and Qualification [J]. *Journal of European Industrial Training*, 1997,21(6/7):266-273
- [15] Choy, R. M., Savery, L. K. Employee Plateauing: Some Workplace Attitudes[J]. *Journal of Management Development*, 1998,17(6):392-402
- [16] Tharenou, P. Is There a Link between Family Structures and Women's and Men's Managerial Career Advancement[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1999,20(6):837-863
- [17] Metz, I., Tharenou, P. Women's Career Advancement: The Relative Contribution of Human and Social Capital[J]. *Group & Organizational Management*, 2001,26(3):312-342
- [18] Garavan, T., O'Brien, F., O'Hanlon, D. Career Advancement of Hotel Managers Since Graduation: A Comparative Study[J]. *Personnel Review*, 2006,35(3):252-280
- [19] Graen, G. B., Chun, H., Dharwadkar, R., Wakabayashi, M. Predicting Speed of Managerial Advancement over 23 Years Using a Parametric Duration Analysis: A Test of Early Leader-Member Exchange, Early Job Performance, Early Career Success, and University Prestige[A]. *Best Papers Proceedings: Making Global Partnerships Work Association of Japanese Business Studies[C]. The 10th Annual Meeting, Washington, DC: OMNIPRESS, 1997:75-89*
- [20] Firkola, P. Career Development Practices in a Japanese Steel Company[A]. *Best Paper Proceedings: Association of Japanese Business Studies[C]. 1997:101-114*
- [21] Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., Godshalk, V. M. *Career Management (3rd Ed.)*[M]. Mason, OH: Thomson South-Western, 2000
- [22] Super, D. E. *The Psychology of Career*[M]. New York: Harper, 1957
- [23] 周文霞. 职业成功:从概念到实践[M]. 上海:复旦大学出版社, 2006
- [24] Arthur, M. B., Khapova, S. N., Wilderom, C. P. M. Career Success in a Boundaryless Career World[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2005,26(2):177-202
- [25] London, M., Stumpf, S. A. *Managing Careers*[M]. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982
- [26] Nkereuwem, E. E. Job Performance Attributions and Career Advancement Prospects for Women in the Academic Libraries[J]. *Librarian Career Development*, 1996,4(1):18-24
- [27] Carmeli, A., Gefen, D. The Relationship between Work Commitment Models and Employee Withdrawal Intentions[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2005,20(2):63-95
- [28] Vardi, Y. Organizational Career Mobility: An Integrative Model[J]. *Academy of Management Review*, 1980,5(3):341-355
- [29] Judge, T. A., Bretz, R. D. Political Influence Behavior and Career Success[J]. *Journal of Management*, 1994,20(1):43-65
- [30] Arthur, M. B., Rousseau, D. M. Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle[A]. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.): *The Boundaryless Career*[C]. New York: Oxford University Press, 1996
- [31] Nicholson, N., De Waal, A. W. Playing to Win: Biological Imperatives, Self-Regulation, and Trade-Offs in the Game of Career Success[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2005,26(2):137-154
- [32] Cable, D. M., Derue, D. S. The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002,87(5):875-884
- [33] Allen, T. D., Lentz, E., Day, R. Career Success Outcomes Associated with Mentoring Others: A Comparison of Mentors and Non-mentors[J]. *Journal of Career Development*, 2006,32(3):272-285
- [34] Murphy, S. E., Ensher, E. A. The Role of Mentoring Support and Self-Management Strategies on Reported Career Outcomes[J]. *Journal of Career Development*, 2001,27(4):229-246
- [35] Blake-Beard, S. D. The Costs of Living as an Outsider within: An Analysis of the Mentoring Relationships and Career Success of Black and White Women in the Corporate Sector[J]. *Journal of Career Development*, 1999,26(1):21-36
- [36] Kirchmeyer, C. Determinants of Managerial Career Success: Evidence and Explanation of Male/Female Differences[J]. *Journal of Management*, 1998,24(6):673-692
- [37] Aryee, S., Wyatt, T., Stone, R. Early Career Outcomes of Graduate Employees: The Effect of Mentoring and Ingratiation[J]. *Journal of Management Studies*, 1996,33(1):95-118

- [38] Byrne, Z. S., Dik, B. J., Chiaburu, D. S. Alternatives to Traditional Mentoring in Fostering Career Success[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2008,72(3):429-442
- [39] Valcour, M., Ladge, J. J. Family and Career Path Characteristics as Predictors of Women's Objective and Subjective Career Success: Integrating Traditional and Protean Career Explanations[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2008,73(2):300-309
- [40] Schneer, J. A., Reitman, F. The Interrupted Managerial Career Path: A Longitudinal Study of Mbas[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1997,51(3):411-434
- [41] Van Veldhoven, M., Meijman, T. F. The Measurement of Psychosocial Job Demands[M]. NIA: Amsterdam, 1994
- [42] Van Veldhoven, M., Dorenbosch, L. Age, Proactivity and Career Development[J]. *Career Development International*, 2008,13(2):112-131
- [43] Ference, T. P., Stoner, J. A., Warren, E. K. Managing the Career Plateau[J]. *Academy of Management Review*, 1977,2(4):602-612
- [44] Bardwick, J. M. The Plateauing Trap[M]. American, New York: NY, 1986
- [45] Joseph, J. An Exploratory Look at the Plateausim Construct[J]. *Journal of Psychology*, 1996,130(3):237-244
- [46] Bedeian, A. G., Kemery, E. R., Pizzolatto, A. B. Career Commitment and Expected Utility of Present Job as Predictors of Turnover Intentions and Turnover Behavior[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1991,39(3):331-343
- [47] Babbie, E. The Practice of Social Research (10 Th Ed.)[M]. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth, 2004
- [48] Lederer, A. L., Sethi, V. Critical Dimensions of Strategic Information Systems Planning[J]. *Decision Science*, 1991,22(1):104-119
- [49] Browne, M. W., Cudeck, R. Alternative Ways of Assessing Model Fit[A]. In: K.A. Bollen, J. Scott Long, Eds. *Testing Structural Equation Models*[C]. Newbury Park, CA: Sage Publications, 1993:136-162
- [50] Bryne, B. M. *Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming*[M]. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2000
- [51] Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Wormley, W. M. Effects of Race on Organizational Emperience, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes[J]. *Academy of Management Journal*, 1990,33(1):64-86
- [52] Alderson, J. C. *Assessing Reading*[M]. Cambridge: Cambridge University Press, 2000
- [53] Devellis, R. F. *Scale Development: Theory and Applications (Applied Social Research Methods Series, Vol.26)*[M]. Newbury Park: Sage, 1991
- [54] Nunnally, J. *Psychometric Theory (2nd Ed.)*[M]. New York: Mcgraw-Hill, 1978

Career Growth Study: Scale Development and Validity Test

Weng Qingxiong^{1,2} and Xi Youmin¹

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

2.Fuzhou command College of CAPF, Fuzhou 350002)

Abstract: The study structures and tests a four-dimensional structure model of career growth, and develops a measurement scale of career growth. Based on the reviewing and generalizing of the correlated literature, it analyzes the links and differences between career growth and other related concepts. The original data is acquired through interviews and semi-structured questionnaire. By reference to the related research scales, the initial career growth scale is made through several steps, including cataloguing, summarizing and revising. The formal scale is constructed through the research methods of the items analysis, exploratory factor test and so forth. Confirmatory factor analysis approach is adopted to verify the four-dimensional structure model of career growth. The results indicate that career growth is a four-dimension concept, including career goal progress, professional ability development, promotion speed and remuneration growth. Two directions for the future researches of career growth theory are put forward.

Key words: career growth, employee, career development, career success, scale