摘 要

在这个知识经济时代，知识型员工成为信息、学习能力的主要载体，在现代企业尤其是民营企业中的地位变得更加重要，知识型员工的职业成功也更具挑战性。经过对文献的总结、归纳可以得知，目前从个人—组织契合度的角度来研究与职业成功之间的关系比较少，涉及中间变量的研究基本上属于空白领域。本研究基于理论之上，探索了个人—组织契合度对职业成功的影响机制和实证研究，提出了个人—组织契合度与职业成功之间的理论假设，并引入自我效能感作为两者之间的调节变量，建立了个人—组织契合度为自变量、职业成功为因变量、自我效能感为调节变量的理论模型。

本文探究个人—组织契合度对知识型员工职业成功的影响机理，不仅有助于企业保持稳定的竞争优势，获得良好的经济效益；而且还能为知识型员工实现职业成功提供富有建设性的意见，为其有效实现职业成功提供帮助。本研究采用问卷调查的研究方法，以石家庄市民营企业知识型员工为研究对象，通过发放纸质和电子版问卷最终获得260份有效问卷，利用SPSS 17.0统计分析软件对收集到的数据进行信度分析、效度分析、相关分析、回归分析等一系列分析，并得出以下结论：

（1）部分人口统计学变量对个人—组织契合度和职业成功具有显著影响；

（2）个人—组织契合度的三个维度与知识型员工职业成功的三个维度呈显著正相关；

（3）自我效能感在个人—组织契合度和知识型员工职业成功之间起显著的调节效应，自我效能感水平越高，个人—组织契合度对职业成功的影响就越显著。

通过本论文的研究结论可以得出，在企业管理过程中，组织不仅要注重知识型员工的职业成功，还要注意员工与组织的契合度。这样，可以加快知识型员工职业发展的速度，提高员工的工作满意度、职业满意度和生活满意度。

关键词：知识型员工； 个人—组织契合度； 职业成功； 自我效能感； 调节作用

**Abstract**

In the era of knowledge economy, knowledge workers become the main carrier of information and the learning ability, and its position becomes increasingly important in the modern enterprise especially private enterprise. Career success of knowledge workers is also more challenging. The articles summary and induction can be learned that the studies about the relation between the person organization fit perspective and career success is lesser so far, and studies involving intermediate variables basically belongs to the blank field. Based on the theory, this study explores the influence mechanism and empirical research of person-organization fit and career success, also puts forward the theory assumption of between person-organization fit and career success. Introducing the self-efficacy as a moderating variable between the two, and setting up the theoretical model of person-organization fit as variables, career success as dependent variable and self-efficacy as moderating variable.

This article explores the impact mechanism of person-organization fit on career success of knowledge workers, not only helps the enterprises to continue to maintain stable competitive advantages, so that to obtain good economic benefit; and provide constructive comments for knowledge workers to achieve career success, and provide help for its effective realization of career success. This study used a questionnaire survey research methods, based on the knowledge workers of private enterprises in shijiazhuang as the research object, a valid questionnaires were collected and effective sample with 260 through the issuance of paper and electronic version of the questionnaire. The datas are conducted validity analysis, factor analysis and correlation analysis, regression analysis and so on. Empirical results show that:

Firstly, Some demographic variables have effect on person-organization fit and career success.

Secondly, The correlations between person-organization fit including values fit, demands-supplies fit, demands-abilities fit and three dimensions of career success of knowledge workers are significantly positive.

Thirdly, Self-efficacy plays a significant regulating function between person-organization fit and career success of knowledge workers. Level of self-efficacy is higer, more significant

Impact on the career success.

This study gets the main conclusions include: In the process of day-to-day human resource management, organizations should give more care to knowledge workers and also pay attention to the fit between workers and organization. In this way, we can accelerate the speed development of the career knowledge workers; improve jobs of satisfaction, career satisfaction and life satisfaction of workers .

Key words: Knowledge workers; Person-organization fit; Career success; Self-efficacy moderating effect

目 录

[摘 要](#_Toc686668243) 1

**[Abstract](#_Toc686668244)** 1

[第一章 绪论](#_Toc686668245) 4

[1.1 研究背景与意义](#_Toc686668246) 4

**[1.1.1](#_Toc686668247)** [研究背景](#_Toc686668247) 4

**[1.1.2](#_Toc686668248)** [研究意义](#_Toc686668248) 4

[1.2 研究方法](#_Toc686668249) 4

[1.3 研究创新](#_Toc686668250) 5

[1.4 研究内容与框架](#_Toc686668251) 5

**[1.4.1](#_Toc686668252)** [研究内容](#_Toc686668252) 5

**[1.4.2](#_Toc686668253)** [技术路线与研究框架](#_Toc686668253) 5

[第二章 相关理论与文献综述](#_Toc686668254) 5

[2.1 知识型员工的概念](#_Toc686668255) 5

[2.2 个人—组织契合度的研究述评](#_Toc686668256) 5

**[2.2.1](#_Toc686668257)** [个人—组织契合度的概念](#_Toc686668257) 5

**[2.2.2](#_Toc686668258)** [个人—组织契合度的影响因素及评价指标](#_Toc686668258) 6

**[2.2.3](#_Toc686668259)** [个人—组织契合度的测量](#_Toc686668259) 6

**[2.2.4](#_Toc686668260)** [个人一组织契合度的效用](#_Toc686668260) 7

**[2.2.5](#_Toc686668261)** [个人—组织契合度的研究述评](#_Toc686668261) 9

[2.3 职业成功的研究综述](#_Toc686668262) 9

**[2.3.1](#_Toc686668263)** [职业成功的界定](#_Toc686668263) 9

**[2.3.2](#_Toc686668264)** [职业成功的维度](#_Toc686668264) 9

**[2.3.3](#_Toc686668265)** [职业成功的影响因素](#_Toc686668265) 10

**[2.3.4](#_Toc686668266)** [职业成功的研究现状及评析](#_Toc686668266) 10

[2.4 自我效能感](#_Toc686668267) 10

**[2.4.1](#_Toc686668268)** [自我效能感的概念](#_Toc686668268) 10

**[2.4.2](#_Toc686668269)** [自我效能感的维度](#_Toc686668269) 11

**[2.4.3](#_Toc686668270)** [自我效能感的作用](#_Toc686668270) 11

**[2.4.4](#_Toc686668271)** [自我效能感的研究现状](#_Toc686668271) 11

[第三章 研究模型与假设](#_Toc686668272) 13

[3.1 理论模型的构建](#_Toc686668273) 13

[3.2 研究假设与设计](#_Toc686668274) 13

**[3.2.1](#_Toc686668275)** [研究的假设](#_Toc686668275) 13

**[3.2.2](#_Toc686668276)** [研究对象与数据收集](#_Toc686668276) 14

**[3.2.3](#_Toc686668277)** [测量工具](#_Toc686668277) 14

[第四章 调查问卷的统计与分析](#_Toc686668278) 20

[4.1 问卷数据处理方法的选择](#_Toc686668279) 20

[4.2 描述性统计分析](#_Toc686668280) 20

**[4.2.1](#_Toc686668281)** [样本描述性统计分析](#_Toc686668281) 21

**[4.2.2](#_Toc686668282)** [变量描述性统计分析](#_Toc686668282) 23

[4.3 问卷的信度效度分析](#_Toc686668283) 29

**[4.3.1](#_Toc686668284)** [问卷信度](#_Toc686668284) 29

**[4.3.2](#_Toc686668285)** [问卷效度](#_Toc686668285) 30

[4.4 假设检验](#_Toc686668286) 38

**[4.4.1](#_Toc686668287)** [个人—组织契合度和职业成功在人口统计变量的差异性分析](#_Toc686668287) 38

**[4.4.2](#_Toc686668288)** [变量之间的相关性分析](#_Toc686668288) 55

**[4.4.3](#_Toc686668289)** [回归分析](#_Toc686668289) 58

**[4.4.4](#_Toc686668290)** [自我效能感的调节效应验证](#_Toc686668290) 62

[第五章 结论与展望](#_Toc686668291) 67

[5.1 研究的结论与讨论](#_Toc686668292) 67

**[5.1.1](#_Toc686668293)** [应用方面的成果](#_Toc686668293) 67

**[5.1.2](#_Toc686668294)** [理论方法成果](#_Toc686668294) 67

**[5.1.3](#_Toc686668295)** [假设检验成果](#_Toc686668295) 67

[5.2 管理建议](#_Toc686668296) 67

**[5.2.1](#_Toc686668297)** [组织层面的启示](#_Toc686668297) 67

**[5.2.2](#_Toc686668298)** [员工层面的建议](#_Toc686668298) 68

[5.3 研究局限和未来展望](#_Toc686668299) 68

**[5.3.1](#_Toc686668300)** [研究局限](#_Toc686668300) 68

**[5.3.2](#_Toc686668301)** [未来展望](#_Toc686668301) 68

[参考文献](#_Toc686668302) 68

[附 录A](#_Toc686668303) 70

表格目录

表2.1 个人—组织契合度的结果变量汇总...................... 错误**!**未定义书签。 3

表2.2 自我效能感定义总结表................................ 错误**!**未定义书签。 3

表3.4 使用张建新等修订的一般自我效能感量表的研究总结表.... 错误**!**未定义书签。 3

表3.5 自我效能感测量题项.................................. 错误**!**未定义书签。 3

表4.14 工作年限对各变量的差异性分析表..................... 错误**!**未定义书签。 4

表4.15 职位对各变量的方差分析摘要表....................... 错误**!**未定义书签。 4

表4.20 变量X与职业成功的回归分析结果.................... 错误**!**未定义书签。 4

表4.21 变量Y与职业成功的回归分析结果.................... 错误**!**未定义书签。 4

表4.22 变量Z与职业成功的回归分析结果..................... 错误**!**未定义书签。 4

表4.23 研究假设检验结果................................... 错误**!**未定义书签。 4

表2.1 个人—组织契合度的结果变量汇总 7

表2.2 自我效能感定义总结 10

表2.3 国内有关自我效能感的研究总结表 12

表3.1 个人—组织契合度量表 14

表3.2 采用王忠军等（2009）修订的Eby等人编制的问卷汇总 15

表3.3 职业成功量表 17

表3.4 使用张建新等修订的一般自我效能感量表的研究总结表 18

表3.5 自我效能感测量题项 19

表4.1 样本的描述性统计分析表(N=260) 21

表4.2 变量描述性统计分析结果表 23

表4.3 调查量表的Cronbach' s a系数值汇总表 29

表4.4 个人—组织契合度量表的KMO和Bartlett的检验 31

表4.5 个人—组织契合度量表的因子负荷矩阵表 31

表4.5 （续）个人—组织契合度量表的因子负荷矩阵表 32

表4.6 职业成功量表的KMO和Bartlett的检验 33

表4.7 职业成功量表的因子负荷矩阵表 34

表4.8 自我效能感量表的KMO和Bartlett的检验 36

表4.9 自我效能感量表的因子负荷矩阵 36

表4.10 性别对个人—组织契合度各维度独立样本T检验结果分析表 38

表4.10 中第一部分显示了性别在个人—组织契合度的三个维度及职业成功上的 40

表4.11 年龄对个人—组织契合度各维度及职业成功单因素方差分析表 40

表4.13 年龄对个人—组织契合度各维度及职业成功单因素方差分析表 46

表4.14 工作年限对各变量的差异性分析表 48

表4.15 职位对各变量的方差分析摘要表 50

表4.16 跳槽次数对各变量的单因素方差分析表 53

表4.17 研究变量及其各维度之间的相关性分析结果表 56

表4.18 个人—组织契合度与职业成功回归分析摘要表 58

表4.19 个人—组织契合度的各个维度与职业成功的回归分析模型 59

表4.20 变量X与职业成功的回归分析结果 62

表4.21 变量Y与职业成功的回归分析结果 63

表4.22 变量Z与职业成功的回归分析结果 64

表4.23 研究假设检验结果 65

图1.1 研究技术路线及框架.................................. **错误！未定义书签。**

图3.1 研究的理论模型..................................... **错误！未定义书签。**

**附表清单**

表2.1 个人—组织契合度的结果变量汇总...................... **错误!未定义书签。**

表2.2 自我效能感定义总结表................................ **错误!未定义书签。**

表2.3国内有关自我效能感的研究总结表...................... **错误！未定义书签。**表3.1个人—组织契合度量表................................ **错误！未定义书签。**表3.2采用王忠军等（2009）修订的Eby等人编制的问卷汇总.... **错误！未定义书签。**表3.3 职业成功量表........................................ **错误！未定义书签。**

表3.4 使用张建新等修订的一般自我效能感量表的研究总结表.... **错误!未定义书签。**

表3.5 自我效能感测量题项.................................. **错误!未定义书签。**

表4.1 样本的描述性统计分析表.............................. **错误！未定义书签。**

表4.2变量描述性统计分析结果表............................ **错误！未定义书签。**表4.3调查量表的Cronbach' s a系数值汇总表.................. **错误！未定义书签。**表4.4个人—组织契合度量表的KMO和Bartlett的检验......... **错误！未定义书签。**表4.5 个人—组织契合度量表的因子负荷矩阵表................ **错误！未定义书签。**

表4.6职业成功量表的KMO和Bartlett的检验................. **错误！未定义书签。**

表4.7职业成功量表的因子负荷矩阵表........................ **错误！未定义书签。**表4.8自我效能感量表的KMO和Bartlett的检验............... **错误！未定义书签。**表4.9自我效能感量表的因子负荷矩阵........................ **错误！未定义书签。**表4.10性别对个人—组织契合度各维度独立样本T检验结果分析表**错误！未定义书签。**表4.11年龄对个人—组织契合度各维度及职业成功单因素方差分析表**错误！未定义书签。**

表4.12婚姻状况对各变量的差异性性分析结果表............... **错误！未定义书签。**表4.13年龄对个人—组织契合度各维度及职业成功单因素方差分析表**错误！未定义书签。**

表4.14 工作年限对各变量的差异性分析表..................... **错误!未定义书签。**

表4.15 职位对各变量的方差分析摘要表....................... **错误!未定义书签。**

表4.16跳槽次数对各变量的单因素方差分析表................. **错误！未定义书签。**表4.17研究变量及其各维度之间的相关性分析结果表........... **错误！未定义书签。**表4.18个人—组织契合度与职业成功回归分析摘要表........... **错误！未定义书签。**表4.19 个人—组织契合度的各个维度与职业成功的回归分析模型. **错误！未定义书签。**

表4.20 变量X与职业成功的回归分析结果.................... **错误!未定义书签。**

表4.21 变量Y与职业成功的回归分析结果.................... **错误!未定义书签。**

表4.22 变量Z与职业成功的回归分析结果..................... **错误!未定义书签。**

表4.23 研究假设检验结果................................... **错误!未定义书签。**

# 第一章 绪论

## 1.1 研究背景与意义

### **1.1.1** 研究背景

在我国，民营企业处于国民经济体系中的重要地位，它们肩负着国家经济发展的重任。然而，在经济发展和社会进步的背景下，为企业创造最大价值的知识型员工由于个人、企业、社会等各方面的影响，使得知识型员工流失严重。其中我国民营企业的人才流动率将近50%，知识型员工占的比例最大，石家庄民营企业的知识型员工流失比率也在不断增加，知识型员工的流失主要是由于民营企业不重视人才的有效管理和开发，忽视了其职业生涯管理。在某种意义上，民营企业能否快速成长，取决于与员工契合度的高低。员工的忠诚度成为组织发展的关键，而组织的关键资源就存在于其员工的头脑。因此组织在考虑自身的目标的同时也要了解员工的需求和期望，有效地管理与规划员工的职业生涯，才能建立和谐的员工与组织之间的关系，提高员工对组织的忠诚度，才能发挥员工的潜力，从而促进员工的职业成功，达到双赢。因此可以看出，在新形势下，研究个人—组织契合度与职业成功二者之间的关系更加重要。那么，究竟个人一组织契合度是否对职业成功具有影响作用？个人一组织契合度

是如何影响员工职业成功的各个维度？价值观契合、需要—供给契合和需求—能力契合又是如何作用于职业成功的各个维度？两者相比，哪一种作用更大？在个人一组织契合度的不同构面与职业成功各维度之间，是否存在着调节变量的作用？面对这些这些问题，笔者进行了相关内容的实证研究。

### **1.1.2** 研究意义

（一）理论意义

本研究对个人—组织契合度及其三个维度与自我效能感、职业成功三者之间的关系进行探讨。通过对民营企业知识型员工个人—组织契合度、自我效能感和职业成功三个变量的测量，验证个人—组织契合度和职业成功两者之间的关系，并通过数据分析来揭示自我效能感是如何影响知识型员工个人—组织契合度和职业成功之间关系，验证自我效能感在两者之间是否具有调节作用。这样，丰富了个人—组织契合度、自

我效能感和职业成功的理论内容，为相关的研究者提供了借鉴，同时在深度上得到进一步延伸。

（二）现实意义

本文研究了从自我效能感角度去分析个人—组织契合度与职业成功关系的理论价值，还要说明其重要现实意义。曾有学者指出，在某种程度上民营企业的知识型员工能否取得职业成功，取决于员工与组织的契合程度的高低。因此，研究民营企业知识型员工个人—组织契合度与职业成功两者之间的关系，同时研究自我效能感对个人

—组织契合度和职业成功两者之间的关系的影响，有助于发现其中问题及其背后的深层原因和相互作用的机制，为组织如何帮助员工实现职业成功提供思路。员工实现职业成功的重要途径之一就是来提高员工个人与组织之间的契合度，这样不仅使组织帮员工建立了在个性、价值观和能力等方面上的契合，为员工的职业发展打开了通道。员工在组织提供的这样的机会上会不断地提高自我效能感，积极努力地为组织作出更大的贡献，从而达到双赢。最重要的是，研究个人—组织契合度对职业成功的影响，一方面促使组织招聘到契合度高的员工，完善了组织管理方式；另一方面为员工的职业发展提供合理的策略，从中提高员工的自我效能感，激发员工积极的行为，最终达到职业成功。同时，为民营企业制定合理的人力资源管理政策，强化员工与组织契合的程度，从而提高人力资源管理水平乃至核心竞争力具有重要的现实指导意义。

## 1.2 研究方法

（1）文献分析法。这是本研究的基本方法，为理论构建奠定了基础。参考相关文献和理论著作，通过多种途径获取关于个人—组织契合度、职业成功与自我效能感的相关研究文献，包括发展现状，衡量标准、研究综述等。从中总结出有关个人—组织契合度的理论研究基础，同时通过对国内外学者关于职业成功的研究成果的分析，了解了关于职业成功理论等相关理论。通过对搜索的文献资料反复阅读、分析、总结，系统掌握以往研究的贡献与局限，确定本文的研究重点，提出本文的初步构思和方法，为后面的理论分析和实证分析做好基础。

（2）问卷调查法，这是管理研究的常用方法。在文献研究的基础上，借鉴研究者验证过的具有较高的信度与效度的调查问卷，选取与本研究相关的题项整合成“个人—组织契合度、自我效能感对职业成功影响的调查问卷”。

（3）定性和定量分析相结合的方法。定性分析方法主要是对研究变量个人—组织契合度、职业成功和自我效能感的定义、指标、测量方法等相关理论进行总结，对构建理论模型和下文的分析奠定了理论基础，为下文的研究铺平了理论道路。在对个人—组织契合度与职业成功的关系上则采用了定量研究的方法，建立评价模型，使其某些

评价指标能够尽可能的实现量化，具有一般意义上的代表性。本研究主要采用统计分析方法，在发放问卷并回收数据的基础上，通过运用统计学SPSS17.0对个人—组织整体契合度与职业成功之间的关系进行信度和效度分析、描述性统计分析、相关分析、回归分析，来检验构建的理论模型和所提出的研究假设。

## 1.3 研究创新

虽然国内外对职业成功的前置变项研究比较多，但是以个人—组织契合度作为前置变项还是比较少，国内对此的研究更是缺乏。曾有学者提到个人—组织契合度对职业成功有影响，但很少对其进行实证研究。因此，本研究的创新点有：

（1）国内外学者把个人—组织契合度和职业成功分别进行了深入的理论研究，但是把个人—组织契合度引入到职业成功的研究中的人并不是很多，从文献检索来看国内还没有专门从个人—组织契合度的角度去研究职业成功，涉及中介和调节变量的研究更少。本研究引入职业成功一个新的前因变量——个人—组织契合度来进行探讨，弥补了之前研究的缺陷，为职业成功的研究提供一个新的视角和强有力的证据，同时丰富了因变量和自变量的理论体系。另外，分析个人—组织契合度如何影响后果变量也是一个有意义的话题。

（2）本文通过实证研究验证了个人—组织契合度及其各维度与职业成功之间的关系，并把自我效能感作为两者的调节变量进行研究，深入探讨自我效能感是如何影响对个人—组织契合度和职业成功之间的关系，这种研究视角在以往的研究中是很少见的，为今后的研究提供了有意义的借鉴。

（3）在实证分析的基础上提出了对人力资源管理的启示和对知识型员工职业发展的建议，这对民营企业人力资源管理的理论和实践具有一定的指导和借鉴意义。

## 1.4 研究内容与框架

### **1.4.1** 研究内容

本研究在以前学者研究的基础上，深入研究了个人—组织契合度与职业成功两者之间关系，并引入调节变量——自我效能感。通过实证研究，证明了两者之间的因果关系，还丰富了两者的理论体系，为人力资源管理及其实践提供了一种新思路。具体来说，分为以下几章：

第一章，绪论。本章主要阐述了研究的背景、意义以及研究的方法，同时说明了本研究的创新之处，并且还介绍了研究的内容与技术路线。第二章，研究的文献综述部分，

主要对个人—组织契合度、职业成功和自我效能感的相关理论进行综述，为构建本文的研究模型奠定一定的理论基础。第三章，理论框架的构建与假设的提出。这部分主要构建了本研究的理论模型，在理论分析的基础上提出了本研究的假设，并且指出了本研究的对象及数据收集的方式，介绍了个人—组织契合度、职业成功和自我效能感三个变量的测量工具。第四章，问卷数据的统计与分析，也是论文的实证研究部分。本章首先介绍了问卷数据的处理方法并进行SPSS录入，再运用SPSS17.0软件对数据进行描述统计分析、信度效度分析、相关分析及回归分析等，通过实证研究验证本文的研究假设，并得出实证结果。第五章，研究结论与展望。主要是对本文的研究结果进行讨论分析，为民营企业人力资源管理提出相关的建设性的建议，并总结了本研究存在的不足之处，并指出未来研究的方向。

### **1.4.2** 技术路线与研究框架

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | 研究背景、意义 | | |
|  | 研究内容 | | |  |
| 研究方法述 | | |  | |

提出问题

假设

提出

个人

— 组织契合度量

职 业

成 功量 表

自我

效能感量表

研究模型与假设

问卷统计与分析

方差分析、相关、回归和调节效应分析

问卷处理方法

描述统计分析

信度效度分析

假设检验

绪论

相关理论与文献综述

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | 理论模型的建构 | |  |
|  | 研究假设与设计 | |  | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 知识型员工 | | |  | | |
| 个人—组织契合度 | | | |  | |
|  | 职业成功 | | | |  |
|  | | 自我效能感 | | | |

分析问题

解决问题

结论与展望

结论与讨论

管理建议

研究局限与展望

图1.1 研究技术路线及框架

# 第二章 相关理论与文献综述

本章主要对个人—组织契合度、职业成功、自我效能感这三个研究变量的已有研究成果进行了深入的分析和探讨，并且介绍了本研究的理论基础，为后面的影响机理分析和实证研究提供理论支撑和基础。

## 2.1 知识型员工的概念

最早对“知识型员工”进行解释是美国著名管理学大师彼得・德鲁克，他的理解是“那些掌握和运用符号和概念，利用知识或信息工作的人”[1]。随着经济社会的发展和时代的进步，国内外学者对知识型员工型员工的理解各有千秋，比较典型的有：弗朗西斯・赫瑞比（Frances Horibe）[2]认为：“知识员工就是那些创造财富时用脑多于用手的人们”，知识型员工拥有创造设计、分析归纳和综合判断的能力，而这些能力能够为企业的产品带来附加价值。国内学者王兴成、卢继传、徐耀宗（1998）[3]对知识型员工的理解建立在知识和人力资本理论的基础上，将其定义为知识型员工是指从事生产、创造、扩展和应用知识的活动，为企业带来知识资本增值，仅以此为职业的人员。刘琴、张向前、朱明[4]、刘天样等在其研究中也这是这样理解知识型员工的定义，都认为知识型员工利用自己的特殊的技能和能力，通过先进技术为组织带来价值的员工。专门研究知识型员工管理的彭剑锋、张望军（1999）[5]，他们对其界定为：知识型员工是那些忠诚、投入于自己的工作并从中获得满足感和自豪感，并且需要不段更新知识来获得较高的报酬，注重组织的支持的同时看重工作中的自主性和挑战性的人们。

从国内外学者的研究观点可以看出，他们对知识型员工的理解各不相同，但是对知识型员工理解的核心是一致的，他们都认为知识型员工的工作用于脑力多于体力劳动，喜欢有挑战性、创造性的工作，并且指出知识型员工在企业中有着重要地位。本文借鉴上述的概念，根据本文的研究目的，研究对象仅考虑企业的知识型员工，将其定义为以脑力劳动为主，具有大专以上学历或者中级以上职称并且在管理和技术岗位上工作的人，还具有强烈的成就动机，独立自主意识比较强，重视个人的职业发展，能充分利用现代科学技术提高工作效率，包括企业的管理人员、专业技术人员、营销人员、服务人员、人力资源专员等。

## 2.2 个人—组织契合度的研究述评

### **2.2.1** 个人—组织契合度的概念

个人—组织契合度(person—organization fit, 缩写为P一O fit)的研究在国内起步比较晚，指的是个人与组织之间的一致或者相容的程度，也有学者将其称为个人—组织匹配度，本研究采用魏钧曾经用的“个人—组织契合度”。比较早涉及个人—组织契合度概念的是Chatman[6]，他认为个人与组织双方的行为是相互影响的，并建立了个人与组织互动作用的理论模型（如图2.1所示）。模型从个人和组织两个角度分析契合度，更好地反映出两方面的交互影响。虽然工作要求、能力、人格特质、职位等因素能够对个人和组织的行为产生影响，但其中影响最长久的因素是价值观，因此可以认为个人—组织契合度就是个人与组织在价值观上的一致性，O'Reilly (1991)[7]同样认为个人—组织契合度指个人与组织在价值观上的契合程度。目前的研究大部分也采用此定义，指的是从价值观上来衡量个人—组织契合度。

组织特征：

价值观（Values） 行为规范（Norms）

（具体化、强度、内容）

甄选、社会化

个人—组织契合度

个人特征：

价值观（Values）

（强调内容）

选择

对 组织产生 的结果：行为规范和价值观改变；对个人产生的影响：价值观的改变、角色外行为（留职）

图2.1 个人—组织契合度模型（Chatman，1989）

资料来源：张锐，陈启杰，刘磊.个人—组织匹配研究进展.现代管理科学[J].2011.1. P8.

综合国内外相关文献，把个人—组织契合度的定义分为两种观点，一种是

Muchinsky和Monahan（1987）提出的一致性契合和互补性契合的观点。一致性契合强调的是个人特征与组织特质具有相似的程度，即个人与组织在价值观、目标或核心能力方面拥有相类似的特征而产生的契合感，也成为相似性契合；互补性契合是指个体所能给予的组织所需求方面的程度，也就是说，组织的需要是通过员工有效地工作去实现的。另一种观点是基于Edwards的观点的需要一供给契合、需求一能力契合。需要—供给契合强调的是个体的各种条件如物质条件、意愿、目标、社会保障和偏好等被组织满足且能够满足员工的心理预期和切实需要时发生的契合；需求—能力契合是说组织需要个体提供给组织的个人能力、知识技能、工作经验和努力程度等很好地发

挥以满足企业要求时发生的契合。

在总结以往研究成果的基础上，Kristof（1996）[8]提出契合的整合模型，并归纳了个人一组织契合度的整合定义，指的是个人一组织契合度的三种情形：个人和组织任何一方可以满足另一方的需要；员工与组织在某些基本特征上具有相似性；以上两种情形都存在的情况下反映出的相容似性。Cable（2002）[9]等把Kristof的概念进行了延伸，细分了互补性契合的两个概念即个人需要与组织供给契合（需要—供给契合）；组织工作要求与个人能力契合（需求—能力契合）。目前大多数对个人—组织契合度的相关研究都是基于这一定义的理解，主要因为这个理解是从多方面进行的，包含的内容比较全面，划分的维度比较合理。

### **2.2.2** 个人—组织契合度的影响因素及评价指标

##### 1、影响因素

莊瑷嘉、苏弘文（2005）[10]通过对来自不同组织的139位员工发放的调查问卷来研究个人与环境契合的前因后果整合模型，结果表明人格特质、领导风格、工作特性、群体意向、组织氛围作为前因变量能够对个人—组织契合及其需求—能力契合和需要—供给契合的影响进行解释。罗仲星（2009）[11]在基于所有制差异的组织文化基础上，通过对上海市高级研修班学员的个人—组织契合度影响因素的调查研究发现，影响个人—组织契合度的因素包括个人层面上的自我效能和组织层面上的组织支持两个变量，研究中考虑价值观变量为个人—组织契合度的主要指标。本研究通过周承群

（2010）的研究，认为个人—组织契合度的影响因素从两方面来说，一是组织因素，包括组织气氛、岗位分析、组织行为模式三个方面；二是个体因素，主要有价值观、人格特质、工作年限和工作经验等。

##### 2、评价指标

对于个人—组织契合度的维度，不同的学者有不同的见解。王震等（2009）在其研究中对个人—组织契合度的单维模型、二维模型、三维模型效果进行了检验，结果发现，在中国管理情境下，三维模型的拟合效果更好，具有更强的适用性。在此基础上，本研究从三维结构来进行的，也就是说个人—组织契合度要考虑个人与组织在价值观维度上的一致性，还要重视个人与组织需要—供给和需求—能力契合，即互补性契合。基于研究者的观点，同样认为个人—组织契合度的评价指标分为以下三个方面。

（1）价值观契合指标。价值观就是人们对客观事物的意义、重要性的总的评价，一定程度上对个体的态度和行为产生决定性影响。Chatman（1989）理解个人与组织的契合指的是组织与个人两者的价值形态方面的融合程度。O'Reilly等（1991）也指出了个人与组织价值观念的相似程度决定了员工与组织文化的契合。笔者通过总结发现，78%的研究采用价值观的一致性来描述个人—组织契合度的相关研究。价值观契合是个人—

组织契合中最基础且最核心的方面，因而本文同样选取价值观契合作为此次研究中个人—组织契合度的一个维度。

（2）需要—供给和需求—能力契合指标。这两个指标可以综合理解为互补性契合指标[12]，指的是个人拥有组织或组织拥有个人所没有的特质、技能和能力，双方在此特质、技能和能力上互补所产生的契合感。本论文研究的是相关变量对职业成功的作用，职业成功离不开组织的供给和员工个人的需要和员工的能力，因此把需要—供给契合和需求—能力契合作为个人—组织契合度的第二个和第三个指标。对与需要—供给和需求能力的具体理解，本文采用Edwards的观点，前文已有介绍。

### **2.2.3** 个人—组织契合度的测量

个人—组织契合度测量的研究可以从测量类型、测量方式与测量工具三方面进行阐述。测量类型从感觉契合、主观契合和客观契合进行探讨，测量方式划分为直接测量和间接测量。测量工具分为最早使用的Q分类法(Q一sort)和现在大量使用的问卷量表评定法。

#### 2.2.3.1 个人—组织契合测量的类型

依据调查问卷题项本身的特点和由谁来填写问卷，个人—组织契合度的测量类型分为三种类型：感觉契合、主观契合和客观契合，如图2.2所示。

（1）感觉契合的测量是以直截了当的方式询问员工感知，认为他们自己的特征与所在组织中契合程度的总体感受。例如：“企业的价值观和文化，与我生活的价值观相似”。用这样的方法测量就意味着只要员工感觉到存在契合，而无论这位员工是否和组织具有相似的特征，或者是否和组织的需求相互补，都可以认为达到了良好的契合。

（2）主观契合是通过员工描述自己与组织在某一方面的特质进行比较，找出差异来测量个人—组织契合度。它与感觉契合容易混淆，因为两者契合程度的评价都是员工个体本身的一种认知，但是感觉契合要求员工感觉自己的特质与所在组织的契合程度的感受，而主观契合要求员工描述自己和组织的两方面的特征，对两者进行比较得出的差距。

（3）客观契合要求员工先描述他自己的特征，然后其他的人在相同的维度描述组织的特征，从这两种描述建构个人—组织的契合度。客观契合把个体特征和组织特征单个个体一方面来描述，而是其他人来完成的，增加了报告来源。

对个人—组织契合的直接整体评价

对个人和组织分别评价并加以比较

感觉契合

感觉契合

主观契合

客观契合

实际契合

单一评价 多个评价人评价整合客观资料

图2.2 个人—组织契合的类型

资料来源参考：奚玉芹，戴昌钧，徐波.人一组织匹配研究方法综述[J].科技管理与研究，2009，

（10）:440.

#### 2.2.3.2 个人—组织契合测量的方式

测量方式分为两种不同的形式：直接测量与间接测量。直接测量（direct

measurement）是指受试者根据自己的感知来评价个体特征与组织价值观的契合程度。它属于纯粹知觉概念，若个人感觉到自己的目标、价值观等于组织具有相似性时，这样就可以判定两者是契合的，感觉契合和主观契合都属于直接测量。从直接测量的定义中可以看出，直接测量可能对测量结果带来偏差，但感觉契合和主观契合有一定的意义，这就使直接测量受到很多研究者的认同并进行使用。间接测量（indirect

measurement）是以评分方式，分别测出个人与组织的特性，选择契合度指标反映个人与组织的契合程度。很多学者指出，间接测量的方式比较准确和科学，能够客观的反映出个人与组织之间的契合程度。但Kristof认为，在很多时候知觉到的契合对个人的结果变量比实际测量的契合更有影响力。对个人—组织契合的测量是采取直接测量的方式还是间接测量的方式，应考虑研究的结构是主观的还是知觉的契合，这就用直接测量的方式。更重要的是，在研究个人—组织契合度对工作满意度、关系绩效、职业成功等结果变量时，其中研究的重点是个人产生的行为，而这种行为正是来自与个体的知觉，这就可以说个体知觉契合相对于实际的个人—组织契合度能够更好的对个体的行为结果产生影响。基于本文的研究目的是探索员工个人—组织契合度与职业成功的关系，员工个人—组织契合度、职业成功也是釆取个体知觉的方式进行判断，因而本文采用个人—组织契合的直接测量，即让员工个体知觉自身与组织的契合情况。

#### 2.2.3.3 测量的工具

个人—组织契合度测量的工具大体分为两类，一种是国内用的比较多的问卷评定量表的方法，另一种是国外学者采用的Q分类法(Q—sort)。问卷评定量表就是通过员工作答个人—组织契合度相关问卷，针对同一题项不同员工作答的结果得出员工个人

与组织之间的契合程度。Q分类法又称“侧面图比对过程”，是Chatman建立的个人与组织的契合模式。根据研究需要，本文采用问卷评定量表的方法作为测量个人—组织契合度的测量工具。

### **2.2.4** 个人一组织契合度的效用

对个人一组织契合度的研究具有重要的管理价值，主要体现在对其效用的研究与探索。以往国内外学者对个人一组织契合与其他变量的相关关系做了大量的实证研究，发现个人一组织契合的效用主要分为两类：一是影响员工进入组织的过程，二是影响员工的组织行为[13]。

员工进入组织的过程主要表现在人力资源管理的实践上，包括甄选、面试、培训和职业规划。研究发现应聘者在选择进入某一组织时主要考虑的是感知到的组织氛围与自己的性格特征是否一致，这种一致性对应聘者是否选择进入组织具有一定的预测性。同样，组织在招聘员工时，组织考虑的首要因素之一是候选人员是否与组织具有良好的契合度(Judge&Bretz, 1992)。也就是说个人特质、价值观与组织文化的契合程度是员工与组织双向选择的一个重要依据。刘国华（2007）、潘东燕（2008）[14][15]都是采用人格特质的视角来研究个人与组织契合，都认为组织招聘人才的关键是了解和分析员工的人格特质，这样才能研究其和组织的契合程度，从而选聘到与组织契合度高的员工。

从培训方面，大多数情况下，企业很难招聘到与组织文化很契合的员工，刚进入企业的员工可能出现契合度比较低的情况，因此企业要通过培训的方式提高这种契合度。曾有研究者指出：对新员工进行合理的培训工作，个体在组织中的社会化实践，随着工作年限的增加员工潜移默化地受组织气氛的影响，员工表现出组织的特征，从而与组织之间契合度更高。因此，企业应该有针对的对新员工进行制度化培训，帮助员工降低不吻合问题，使员工更快融入到组织当中，提升他们的工作绩效和工作满意度，从而促进自身的职业成功。

从职业规划方面来说，在个人—组织契合度的定义基础上可以得出，要保证个人的价值观、需求、人格特质要与组织文化气氛相契合；个人的技能和能力与组织安排的工作要求相契合。进一步来说就是要求个人要明确自己的能力倾向和工作意愿的倾向，组织方面也要了解员工的人格特质、需求、能力、潜力和态度，构建个人发展与组织需求相契合的职业发展体系和职业发展规划，在此基础之上，员工与组织要相互沟通最终达到双赢。

对个人—组织契合度结果的研究主要有工作满意度、组织公民行为、离职倾向、工作绩效等变量，具体情况如表2.1所示。

表2.1 个人—组织契合度的结果变量汇总

| 结果变量 | | 研究者 | 研究的主要结论 | 测量角度 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 态度 | 工作满意度 | Vancouver(1991)  SaUy(2005)  熊勇清等（2007） 岳丹等（2010） | 研究统计分析结果表明个人— 组织契合度积极影响员工工作满意度，两者呈正比 | 自变量 |
| 组织承诺 | Maureen et al(2008)  魏钧、张德(2006) | 个人—组织契合度与组织承诺有显著正向关系 | 自变量 |
| 薪酬满意度 | 张暖（2013） | 个人—组织契合度对酒店员工薪酬满意度存在显著性影响 | 自变量 |
| 员工敬业度 | 李傲等（2010） 李小剑（2012） | 通过对个人—组织契合度对员工敬业度的实证研究发现，个人  —组织契合度会对员工敬业度产生影响 | 自变量 |
| 行为 | 组织公民行为 | O'Reill（1986） 郑伯勋（1998）  初立娜（2008） | 个人与组织的契合度越高，员工对组织的情感承诺越高，员工产生的组织公民行为也会越多 | 自变量 |
| 离职倾向 | Kristof(1996)  刘国华（2007） 赵慧娟等(2008) | 通过实证分析发现个人—组织契合度对员工离职倾向产生负向影响 | 自变量 |
| 求职意向 | Ng 和 Burk(2005) | 个人-组织契合可以影响员工求职意向 | 自变量 |
| 组织绩效 | 关系绩效 | 赵红梅（2009）[16] | 个人与组织契合程度越高的员工关系绩效越好，并且其各维度对关系绩效的影响是不同的 | 自变量 |
| 工作绩效 | Goodman(1999)  王浩等（2010） 刘祯（2013） | 员工价值与组织价值契合度越高，员工的绩效也越高 | 自变量 |

### **2.2.5** 个人—组织契合度的研究述评

纵观以往对个人—组织契合度的研究发现，国内外研究存在以下问题：第一，通过文献总结得到对于个人—组织契合度的结果变量的研究主要集中于个人—组织的契合度对员工行为的影响，如员工的满意度、组织公民行为、工作绩效、组织承诺以及离职倾向等方面。研究中对于个人—组织契合度的结果变量很少涉及与职业成功方面的研究，尤其是实证研究，也就是说没有证据显示个人—组织契合度是是如何影响职业成功的。

第二，虽然也有研究者提出未来的研究要关注个人—组织契合度的不同纬度对结果变量的影响，但是现有的研究把个人—组织契合度分为不同纬度对结果变量的影响

还是不多。

第三，综观国内己有文献，对于个人—组织契合度的测量多数研究者倾向于使用间接测量的方法，让员工对组织特征和子自己所期望的组织特征同一测量项目分别作出回答，但是使用直接测量的研究较少。曾有研究者指出，直接测量的感知契合同员工态度和行为有着更加密切的关系，这也是目前个人—组织契合领域的研究趋势。

本研究引入了其结果变量——职业成功来进行探究，这无疑是个值得研究的课题。因此，个人—组织契合一样是一个复杂的、多维的概念，未来的研究要从事的一个重要的实证问题是互补性契合是否与需求—能力和需要—供给的结构而出现不同，以及这三个维度对结果变量的影响效果如何都需要进行探究。

## 2.3 职业成功的研究综述

### **2.3.1** 职业成功的界定

Thomdike(1934)[17]是最早探析职业成功，认为职业成功操作化定义是工作满意度，也就是个人在工作过程中对他所从事工作任务和环境的态度和情感反应，主要是主观作用结果下的职业成功。随着社会的进步，研究者对职业成功的界定越来越广泛。

Judge、Cable、Boudreau和Bretz（1995）提出职业成功是工作经验中个人积累内在或外在的成果或成就。Seibert和Kraimer（1999）把职业成功界定为一个人在工作经历中逐渐积累起来的正面的心理上的和工作有关系的结果与成绩。Judge et al（1995）和国内周文霞（2006）[18]都认为职业成功是主观职业成功和客观职业成功两方面。客观职业成功指的是从表面用可以观察到的并且可以衡量的标准来解释自己的职业生涯状态；而主观的职业成功是来自个体的内部感受，也就是个体对工作经历中所取得成就的心理上的满意感。

综上学者对职业成功的研究所述，本文将职业成功界定为个人经过一定时期的工作，在工作经历中逐渐获得或积累的与工作相关的实际成就和积极的心理感受，分为外部竞争力、内部竞争力和职业满意度三个方面。

### **2.3.2** 职业成功的维度

确定职业成功的维度是非常重要的，只有确定出员工个体成功的标准，才能进一步判断个人—组织契合度是否会影响职业成功及如何影响职业成功。

##### 1、客观职业成功

Hughes（1937）和Omodei（1993）认为，客观职业成功是最容易收集和评价的，包括薪酬、晋升、权利和职业地位等因素。Judieseh、Lyness（1999）和Nabi（2003）都认为衡

量职业成功的标准有薪酬及其增加的百分比、层级地位、工作绩效和晋升。认为职业成功的客观方面可以被描述成薪酬和晋升。Nigel Nicholson(2005)[19]等学者更深入的研究了客观职业成功的标准，其包含知识技能、物质成功、地位和头衔、交际关系、社会尊重和名声、幸福安康六个指标。随着职业成功研究的深入和竞争日益激烈，员工能够保持自己的竞争力对于组织和个人都是非常重要的。Arthur、Rousseau（1996）和Eby等学者在各自研究中都说明了个人市场竞争力的重要地位，而且将其分为内部和外部两个竞争力。

##### 2、主观职业成功

主观维度评价职业生涯成功重点考虑了个体的主观态度和心理因素，能够充分反映人们对于职业生涯成功的主观感知。Greenhaus等人（1990）和Boudreau等（2001）都是认为评价主观职业成功的标准是职业满意度，提出主观职业成功是个体对实际的与职业成就有关的或期望的与职业成就有关的感受程度。Ensher（2001） 和

Heslin(2005)[20]提出衡量主观职业生涯成功的标准是工作满意度。总结研究者的观点可以发现，单从客观方面来评价职业成功，那么大多数人是成功的，若加入主观标准，测量的结果有所不同。因此，在评价职业成功时，不能忽视主观成功方面的重要性。

##### 3、主观和客观相结合的职业成功

随着研究的深入，越来越多的学者开始考虑主客观相结合的职业成功。Judge；Thoresen; Pucik and Welbourne（1999）通过研究得出客观职业成功包括工作地位、收入、职业高原、工作绩效，主观职业成功包括工作满意度和组织承诺。Higgins and

Thomas（2001）的研究指出客观职业成功用组织回报、晋升来衡量，用职业满意度和晋升满意度来衡量主观职业成功。前文提到的国内周文霞（2006）也认为职业成功包括主观职业成功和客观职业成功两方面。

##### 4、无边界时代职业成功

随着时代的变迁职业成功的标准也在不断变化。在无边界职业生涯时代，薪酬和晋升等不能满足员工对职业成功的要求，外部激烈的竞争增加了薪酬水平的不确定性，加上组织日趋扁平化，晋升的难度比较大。Eby等（2003）在知识经济和无边界职业生涯时代的背景下，提出知识型员工职业成功的测量维度是主观上的职业满意度和客观上的市场的竞争力。由此可见，国内外学者对于职业成功的标准并未达到统一，衡量职业成功的标准是多元化的。相比较而言，采取主观与客观相结合的综合职业成功标准更具有时代性和综合性，主观评价标准更侧重于个人对所从事的职业心理上的满意程度，客观评价标准见侧重于个人的市场竞争力。相对于普通员工，知识员工在职业成功方面更注重主观的职业成功，更注重自我对职业的感受与认同。

因此，本文对知识型员工职业成功的标准采用Eby等（2003）人提出的职业满意度、职业竞争力（内部竞争力、外部竞争力）来衡量的。组织内部竞争力是指个体感觉到的，

在现在工作的组织内部市场竞争力的大小。判别个体是否实现职业成功，首先要看个体在现单位的能力、地位、权力等要素的大小，而这些要素可以用内部市场竞争力的概念来表述。假若在本单位内部都不具备有效市场竞争力，那么个体自我的主观成就感就不会很强，首先会导致自我认为自己做的并不是很出色，从而出现否定自我的现象，另一方面，若在单位内部不具备竞争力，那么在晋升、加薪等方面也不会有优势，会进一步负强化成功感。组织外部市场竞争力是指个体知觉到的，在现工作单位之外的劳动力市场上的竞争力的大小。这也就说明了传统的薪酬和晋升用市场竞争力来代替，一方面能说明主观成功标准的地位，另一方面能把主观和客观标准相结合，减少了传统标准的不足，更好的与时代发展相融合。

由于单位行业性质、规模等不尽相同，认同一个员工是否实现职业成功，不仅要看自我在单位内部的发展潜力和水平，另一条很重要的客观评价标准是在整个外部的劳动力市场上竞争能力的大小。实现职业成功的员工，应该是首先自我肯定自己的职业成就，其次是外部人士对其的评价。对于一个实现职业成功的员工而言，必定在其职业领域已经实现一定的职业水平和高度，外部市场对他的认可是表明自我已经实现一定职业高度的最好证明。而不具备外部市场竞争力的员工则说明，外部是不认同其实现职业成功的，说明员工自我认为的自己实现的职业成功不过是自己的主观判断。职业满意度，指的是个体对其职业进步、发展和所取得的成果在心理意义上的感受和评价。职业满意度是评价职业成功的主观方面，判别一个人是否实现职业成功，除了客观的物质方面以及外部的评价，更为重要的是自我的主观感受，如果自己对自我的在职业方面的发展都不满意，说明他的主观成就感不是很强烈，如果连自我都认为自己的职业发展较为失败，也就是说，对自己都没有信心的人，很难说他是实现了职业成功的。

### **2.3.3** 职业成功的影响因素

Hassan（2007）通过研究发现职业成功是人力资本、人与环境的契合以及组织支持共同影响的结果。本文对职业成功影响因素进行归纳总结，主要分为个人因素、组织因素和社会因素三个方面。

##### 1、个人因素

个人因素包括人口统计学变量、人力资本变量和心理方面的因素。Gattiker、

Larwood（1988）和Judg等（1994）通过研究发现，相比于其他影响因素，人口统计学变量能够更好地解释职业生涯的差异。性别、年龄、婚姻状况等因素都属于人口统计变量，研究者都对其进行了探讨并且验证了对职业成功的影响，比如Pfeffer、Ross（1982）和王忠军（2006）在其研究中都证明了婚姻状况对职业成功的影响。人力资本变量包括受教育程度、工作年限、工作经验等因素，Murrell等（1996）和Hassan（2007）在其研

究中都指出人力资本变量与职业成功正相关。杨宁（2009）[21]以知识型员工为研究对象，通过实证研究证明学历与职业成功呈正相关，工作年限影响职业竞争力。心理因素主要有自我效能感、人格特质等方面。Appelbaum and Hare（1996）对自我效能感和工作绩效、职业生涯成功的关系研究结果显示，自我效能感越高的个体越喜欢接受有挑战性的任务，从中设置高的工作目标来提升自己的工作绩效，从而也就使职业发展机会增多。Judge et al（1999）在研究人口统计学变量对职业成功的影响中的结果显示，对客观职业成功有显著预测作用的因素是性别、年龄和婚姻状况等，其中采用大五人格特质变量对职业成功的影响进行了研究，结果表明大五人格中部分特性与职业成功呈相关关系。刘华序等（2013）研究发现自我效能感与职业成功呈显著相关关系。

##### 2、组织因素

组织因素包括组织规模、组织业绩、组织职业管理、组织支持等因素。Hassan I.

Bailout(2007)[22]在其研究中探讨了个人—工作契合、个人—组织契合、个人—文化契合对职业成功的影响，并指出这三种契合均正向影响个体职业成功。组织规模比较大时，空缺职位和晋升的机会可能相对比较多。Pfeffer[23]曾指出组织的特征会对个人绩效、薪酬水平和离职意愿产生影响，并强调其对个人职业发展的影响，因此认为组织大小可以预测职业成功。Gomez-Mejia and Welbourne（1989）认为组织业绩越好，薪水的可支付能力就越强，也就越有利于个人达到职业成功。Pazy （1988）和龙立荣等人

（2002）的研究结果显示组织职业生涯管理与职业满意度两者之间呈显著正相关。组织支持是组织对员工工作上的帮助和指导，来协助员工获得职业成功。

##### 3、社会因素

社会因素是从社会资本方面来理解的，研究者曾探讨了社会资本与职业成功两者之间的关系，如Seibert(2001)[24]在其社会资本对职业成功的影响研究中显示，在网络、社会资源角度的社会资本通过影响个体信息、资源、机会的获取来影响其职业成功。龙立荣和王忠军（2009）[25]在调查武汉地区企业员工的研究结果表明，社会资本在企业员工的职业成功中占有重要地位。

此外，影响职业成功的社会变量还有很多，客观因素还有经济环境、政治环境、教育环境、法律环境、地理环境、文化环境等，主观因素需要研究者进一步进行探讨以丰富职业成功的理论体系。

### **2.3.4** 职业成功的研究现状及评析

#### 2.3.4.1 职业成功的研究现状

从国外研究来看：Day and Allen(2004)、Kidd and Green（2006）研究表明职业承诺、组织承诺以及职业动机是职业成功重要的决定因素。Kirchmeyer（1998）的研究发现上级支持可以显著预测男性与女性预期的职业成功。Greenhaus et al.（1990）发现上级支持

显著影响男性的职业满意度。Hassan I. Ballout（2007）研究表明职业成功和组织支持感之间是正相关的，即员工的组织支持感越强，就越有可能产生职业成功。从国内的研究来看：龙立荣、毛态歆（2007）[26]以IT行业315名员工为研究对象，对职业承诺对职业成功的影响研究中引入自我职业生涯管理这一中介变量，结果显示自我职业生涯管理和职业承诺对职业成功都能产生积极影响，并且自我职业生涯管理在两者之间起着部分中介效应。牛爽（2008）[27]以软件企业研发人员为对象的研究结果说明了职业适应对职业成功有显著影响。余琛（2009）在其组织支持感与职业承诺、职业满意的关系研究中以知识型员工为研究对象，结果解释了职业承诺能够有效预测职业满意度（即职业成功）。秦华（2012）[28]对女性高层次人才情绪智力、组织支持感与职业成功的关系进行了研究，把组织支持感作为其他两个变量的中介变量，并且证明了对职业成功的显著性影响。周杨（2013）[29]以职业承诺为中介变量研究其在职业呼唤与职业成功的中介效应，结果同时也证明了职业承诺对职业成功呈显著相关关系。

#### 2.3.4.2 评析

由以上理论综述可以看出，国内对职业成功的研究还处在起步阶段，许多学者也仅仅是对国外的职业成功理论进行综述，主要从主观和客观两个方面展开的，关于职业成功的维度和测量也在此基础上展开的。但术学界对于其测量标准未达成统一的共识。Eby（2003）在无边界职业生涯的背景下，提出了新形势下职业成功的衡量标准。主观方面仍然沿用职业满意度来衡量主观职业成功，在客观职业成功的衡量标准上进行了创新，提出釆用感知到的职业竞争力来衡量职业成功。严圣阳、王忠军等人对Eby的模型和量表进行了实证研究，验证其在中国的适用性。但总体来说，研究还是不够，国外职业成功的测量标准在中国的适用性以及国内职业成功是否在差异等需要有待进一步研究。

对职业成功进行实证研究还很少，对职业成功与其他变量的关系研究更是稀少。随着员工对自身工作和职业越来越重视，组织也越来越关注员工的职业发展，为此职业成功引起了员工和组织的高度重视。通过笔者上文总结归纳了一些研究者对职业成功的前因变量研究，主要体现在自我职业生涯管理、职业适应能力、组织支持感、人力资本、职业价值观、培养机制、心理契约和职业承诺等对职业成功的研究，从目前文献检索情况看对知识型员工个人—组织契合度与职业成功的关系研究基本上还是空白，希望本研究能在该范围有所补充。

## 2.4 自我效能感

### **2.4.1** 自我效能感的概念

自我效能感的概念由Bandura（1977）首先提出来的，并把自我效能感理解为它是关于人们对完成产生预期结果所需行为的能力信念[30]。随着时代的变化，自我效能感的定义也在不断地变化。对于自我效能感的定义，国内外学者有不同的理解，研究中总结了比较有代表性的观点，如表2.2所示。

表2.2 自我效能感定义总结

| 研究者 | 自我效能感的解释 |
| --- | --- |
| AshtonA.Webb,1986 | 个体针对特定环境从而做出相应反应的一种心态 |
| 张春兴（1991）[31] | 个体对于自己所从事的某种工作所具备的能力，以及对该工作所能实现的程度的一种主观评价 |
| 周国韬、戚立夫  （1993） | 个体推测或判断自己采取某种行为的实施能力，是对自己能够成功地带来某种结果行为的确信程度 |
| Maddux (1995) | 人们对完成某项工作产生预期结果所需行为的能力信念 |
| 董奇（1996） | 个体对于自己是否能够胜任某一任务的自信程度 |
| 张鼎昆等(1998) | 人们对其实现特定领域的目标所需行为能力的自信程度 |
| 王艳喜等（2006） | 个体在特定情境中对自己具有某种行为能力的自信程度 |
| 郭本禹(2008)[32] | 个人对成功实施达成特定目标所需行动过程的能力的预期、感知、信心或信念 |
| 郝永泽，刘姗汝，贾  德梅(2011) | 个体对自己能够完成某项任务的自信程度，这是对自己能力的自我评判 |
| 王琴（2012） | 个人对自身能力的信心程度，及是否有能力完成某一工作任务的一种主观判断 |
| 苏慧（2012） | 个人对于本身达成某一工作任务或对某一工作行为才能的理念 |
| 莫彦芝（2012） | 个体在特定情境中，对自己是否能够完成某种任务或某项活动的行为能力的自信程度 |
| 朱明（2013） | 员工在应对不同的工作要求和新工作环境时的总体自信程度 |

表2.2所罗列出来的都是学者对自我效能感的不同定义，总体上可以归结为两类：一类认为自我效能感是对自身完成某一结果行为的主观评价和判断（如张春兴，1991；王琴，2012等）；另一类观点认为自我效能感是个体对自身胜任某一活动，完成此项任务的能力的信心或信念（Maddux ，1995；董奇，1996；郭本禹，2008；莫彦芝，

2012等）。根据本研究的内容并基于上述研究者的第二类观点，本文把知识型员工的自我效能感界定为个体对自己在完成某项活动或任务时所需相关能力的一种总体性自信程度，相信自己能够利用自身所拥有的技能或能力去应对不同环境下的挑战。

### **2.4.2** 自我效能感的维度

由于自我效能感是一种复杂的心理现象，关于它的测量，有的学者认为是多维度的，有的学者认为是单一维度的。认为是多维度的学者指出，自我效能感主要包括自我效能感的强度、广度和水平。自我效能感的强度是个体完成不同难度和复杂程度的

工作或任务时对自身能力的自信程度。自我效能感的广度是指自我效能感的改变是否能延伸到其他相似的行为或者情境中去。自我效能感的水平，个体在这一维度说上的不同会使不同个体选择不同难度和复杂程度的工作、任务所需的等级水平。而倾向于自我效能感单一维度测量的学者，主要将研究集中在自我效能感的强度上，即“个体完成不同难度和复杂程度的工作或任务时对自身能力的自信程度”。本研究也将自我效能感作为单维度来进行测量。

### **2.4.3** 自我效能感的作用

自我效能感直接影响个体在执行任务过程中的行为动机，自我效能感强的个体面对困难时愿意付出更多努力并保持积极的心态去完成任务。班杜拉等人的研究结果显示，行为选择、努力程度、思维方式和情感反应模式三个方面体现了自我效能感的作用。

首先，自我效能感影响人们的行为取向。自我效能感不仅影响个体对活动、任务和社会环境的选择，也影响个体的行为方式。大多数个体喜欢担任自己有能力完成的任务，不愿意承担超出自己能力范围内的工作，这就表明自我效能感越强，个体行为成功的机率也就越大。也可以理解为自我效能感强的个体喜欢选择有挑战性的任务，相信自己有能力能够出色完成任务从而获得职业成功。其次，自我效能感影响着人们努力程度以及在遇到困难时将坚持多久。自我效能感强的个体愿意花费更多时间和精力去达到最终目标。遇到困难时，自我效能感强的人会表现出坚强的毅力迎接挑战，但那自我效能感低的个体缺乏自信并且怀疑自己能力，表现出紧张、害怕等消极的情绪。最后，自我效能感能够影响人们的思维方式和情感反应模式。自我效能感高的人在任务的完成过程中能够充分认识和评估所遇到困难的挑战性，并精力充沛、冷静的寻求其解决办法。而自我效能感低的人总是害怕自己没有能力完成任务中所遇到的困难，归结于自己的不足并把困难扩大化，这样会使他们产生抑郁、焦虑的情感反应。总之，自我效能感的强弱会影响个体的行为，强的自我效能感能够提高任务完成

的效率和质量，也必将促使个体的职业成功。

### **2.4.4** 自我效能感的研究现状

#### 2.4.4.1 国外关于自我效能感的研究

美国心理学家Bandura（1977）年最早提出自我效能感，是指个体对自己能否完成某种特定活动的知觉，它涉及的不是技能本身，而是自己能够利用所拥有的技能去完成工作的自信程度。他在1997年出版《自我效能：控制的实施》一书中将自我效能感重新定义为“个体对自己具有组织和执行达到特定成就的能力的信念”[33]。Samuel

（2007）把教师作为研究的对象，结果表明自我效能感与工作—家庭冲突呈现负相关关系，自我效能感越高的个体越能处理好工作—家庭冲突。

#### 2.4.4.2 国内关于自我效能感的研究

近年来国内关于自我效能感的研究比较多，本研究对其进行了列举如表2.3所示。

表2.3 国内有关自我效能感的研究总结表

| 研究者 | 研究时间 | 研究内容 | 研究结果 |
| --- | --- | --- | --- |
| 胡迪 | 2009 | 知识型员工工作压力、自我效能感与工作绩效的关系 | 自我效能感在工作压力与工作绩效的关系中起着调节作用、中介作用 |
| 袁亚忠、侯辉 | 2010 | 酒店企业管理人员的自我效能感对工作满意度的影响 | 自我效能感对工作满意度呈显著正相关 |
| 陈静、李卫东 | 2011 | 以在校大学生为对象研究其职业价值观对就业能力的关系 | 自我效能感对就业能力呈显著影响， 并在职业价值观对就业能力的影响 起着中介效应 |
| 许娟[34] | 2012 | 知识型员工的自我领导对工作幸福感的影响 | 自我效能感能在两者之间起着部分中介作用，并能影响工作幸福感 |
| 狄文婕 | 2013 | 以苏南地区中小学教师为对象来研究自我效能感与组织承诺的关系 | 一般自我效能感对组织承诺呈显著正相关关系 |
| 谭雪晴等 | 2013 | 对 463 名农村大学生进行调查 | 社会支持通过自我效能感的中介效应间接影响主观幸福感，三者具有相关关系 |
| 龙立荣等 | 2014 | 对银行员工的高绩效工作系统对员工幸福感的研究 | 自我效能感在两者之间起着部分中介作用 |

综合近来研究可以发现：第一，国内外的研究大多采用特殊自我效能感来研究与其他变量之间的关系，把学生和老师作为研究对象，相对应的研究内容是学习和教学，而利用一般自我效能感的研究比较缺乏，近几年来对企业员工的一般自我效能感的研究略有起色，但还不是很多也不够充分。第二，国内外关于自我效能感研究的内容来看，大多数的研究者放在与学习、工作满意度、就业能力、主观幸福感等方面，这些研究从中证明了变量之间的相关关系，但是基本上没有涉及与个人—组织契合度和职业成功之间的研究。第三，从研究现状的归纳中可以显示出，自我效能感多数被用来作为中介变量来研究其中介作用，涉及自我效能感作为调节变量的比较少。因此，本研究把自我效能感作为调节变量来研究个人—组织契合度对职业成功的影响，弥补了之前研究的不足，扩宽了自我效能感研究对象和研究领域。

# 第三章 研究模型与假设

## 3.1 理论模型的构建

由前文对研究变量的文献梳理可以得出，本研究探讨的是个人—组织契合度、职业成功和自我效能感三者之间的关系。其中，个人—组织契合度作为职业成功的因变量，自我效能感作为调节变量调节个人—组织契合度对职业成功的影响关系。职业成功的影响因素比较多，前文总结了个人因素、组织因素和社会因素三个方面，个人—组织契合度属于组织因素方面，也曾有研究者探讨过个人—组织契合对职业成功的影响，结果证明了前者对后者有显著正向影响作用。在此基础上，本研究构建了个人—组织契合度与职业成功相关关系的理论模型，如图3.1所示。具体进行分析，首先探讨了民营企业知识型员工的不同人口统计变量（包含：性别、年龄、婚姻状况、受教育程度、工作年限、职位及跳槽次数七个指标）对个人—组织契合度和职业成功的差异性影响分析。其次，分析了个人—组织契合度的三个维度与职业成功各维度之间的相关关系。最后就是引入该理论模型的调节变量——自我效能感对个人—组织契合度和职业成功之间的影响机制进行深入分析，重点说明了自我效能感的调节效应在自变量个人—组织契合度和因变量职业成功的各维度间是如何体现的，从而使本研究的理论模型更加充实丰满和具有说服力。

自我效能感

内部竞争力

外部竞争力

职业满意度



价值观契合

需要供给

需求能力

个人—组织契合度

调节变量

前因变量

职业成功

结果变量

人口统计变量

图3.1 研究的理论模型

## 3.2 研究假设与设计

### **3.2.1** 研究的假设

#### 3.2.1.1 人口统计学变量对个人—组织契合度和职业成功的影响

国内外学者一般把人口统计变量作为背景来研究对其他变量的差异性影响分析。典型的是赵红梅（2009）[35]对于人口特征变量与个人—组织契合度的关系研究中结果证明了，人口统计变量中部分因素对个人—组织契合度产生差异性影响，如性别、年龄、入职时间、文化程度和职位这五个人口统计变量，而在婚姻状况、跳槽次数上无显著性差异。朱青松（2007）[36]指出个体的工作经验能够对企业文化的认知产生影响。这也就从中说明了人口统计变量会影响企业员工与组织契合度的高低。

正如上述的文献回顾所提到的，早期的研究更多关注的是人口统计学变量对职业成功的影响，已有的研究已经证明了职业成功在年龄、性别、婚姻状况等因素上的差异性影响。如相比女性，男性更关注薪酬、晋升等客观职业成功标准，平均工资高于女性且占据高管职位的比例大大高于女性；随着个体年龄的增长，其薪酬也会有一定幅度的增加，因而年龄成为预测个体客观职业成功的重要因素。Eby（2005）研究指出预测职业成功的强有力的因素之一是人力资本，并且认为工作年限、工作经验、工作投入、受教育水平和职业规划等都属于人力资本范畴。Dreher、Ash（1990）和Kirchmeyer（1998）发现个体对自身教育和工作经验的投资能够强烈且稳定地影响其职业发展。此外还有一些研究已经证明了人口统计学变量比其他影响因素能够更好的说明对职业成功方面的影响。在上述理论分析的基础上，我们提出假设1：

H1：具有不同人口统计学特征的知识型员工其个人—组织契合度和职业成功具有显著差异。

#### 3.2.1.2 个人—组织契合度对职业成功的影响

个人—组织契合度与职业成功两者之间的关系，之前的研究者对其进行了相关的研究，但基本上都是基于理论的研究。Chatman（1989）指出员工与组织的价值观契合能积极预测工作满意度，价值观契合度越低工作满意度也越低。后来许多学者的研究也证明了上面的观点，如O'Reilly，& Caldwell(1991)、Hwee Hoon Tan （1994）、

Kalliath，Bluedorn，& Strube（1999）和Cable& DeRue(2002)都认为个人—组织价值观的一致性或相似性与工作满意度、职业满意度有很呈现大的相关性。Bretz和Judge

（1992）调查研究说明了个人和组织的契合程度对内在职业成功（工作、生活满意度）和外在职业成功（薪酬、晋升）产生影响，且两者有显著的相关关系。Schneider(1995)[37]指出，员工在选择工作时会优先选择那些与自身具有相似价值观的组织，而实际上当

员工进入组织后，其所感知到的价值观与组织价值观相契合时更容易融入组织，工作起来也更得心应手，因而个人—组织契合有利于员工个体的职业发展。同样，研究证明企业在招聘新员工时更倾向于接纳那些与组织或组织成员具有相似特征或价值观的员工，这样的员工在进入组织之后可以迅速融入组织中，在实现个人成功的同时提升企业绩效。Robert，Judge（1994）和Mimoza Kasimati（2011）的研究发现个人—组织匹配或着说个人—组织契合度对员工的职业成功和工作满意有很大的影响作用。

Hassan1. Balfout（2007）的人与环境匹配与职业成功影响的研究中，详细说明了个人—组织匹配与职业成功两者的相关关系。另外，也有学者（如2009年Vogel、Feldman [38]）提出了个人—组织契合的价值观契合、需求—供给契合、要求—能力契合三个方面与主观职业成功的关系，并说明他们之间呈显著相关关系。基于此，我们提出假设2：

H2：个人—组织契合度对职业成功具有显著正向的影响，对职业成功有较强的预测力。个人—组织契合度的不同纬度对职业成功的不同纬度具有不同的影响，某些纬度的个人—组织契合度可以预测职业成功的不同成分，可分为9个子假设。

H2a：价值观契合与组织内部竞争力显著正相关；H2b：价值观契合与组织外部竞争力显著正相关；

H2c：价值观契合与职业满意度显著正相关；

H2d：需要—供给契合与组织内部竞争力显著正相关；

H2e：需要—供给契合与组织外部竞争力显著正相关；

H2f：需要—供给契合与职业满意度显著正相关；

H2g：需求—能力契合与组织内部竞争力显著正相关；

H2h：需求—能力契合与组织外部竞争力显著正相关；

H2i：需求—能力契合与职业满意度显著正相关。

#### 3.2.1.3 个人—组织契合度与自我效能感之间的关系

目前国内外对于个人—组织契合度与自我效能感两者之间关系的研究比较少，基本上属于空白，这是未来研究的一个方向，毛慧琴（2013）[39]的硕士毕业论文中也提出相同的观点。笔者根据自己的理解对两者的关系进行了解释。

自我效能感指的是个体对自己能够完成某项任务或工作的自信程度，影响人们的活动和环境的选择。根据马斯洛需要层次理论[40]来分析个人—组织契合度三个维度对个体自我效能感的影响作用。价值观契合是要求员工的价值观念与组织的价值观念、企业文化相一致，这也是个体自我效能感高低的思想意识上的基础。马斯洛需要层次理论的基本前提之一是人类行为是由动机引起的，动机起源于人的需要，因而需要—供给契合是最基本的，在企业管理中，满足员工的各种需要是调动员工积极性的重要途径，若组织提供的资源不能满足员工的需求，就不能调动员工积极性，这样会影响员工的自我效能感。根据马斯洛的需要层次理论清楚地了解企业中的每个人所处的需

要层次，从而提供每个员工的需要，使其达到满意产生自我效能感。需求—能力契合就要求员工对号入座，对自己进行定位，使其找到适合自己的岗位，比如有能力的人会追求从低岗位向高岗位的转换，喜欢挑战层次更高的岗位，充分调动企业每个员工的主观能动性，使其在愉快和谐的氛围中快乐出色的完成各项任务，从中激发员工的自我效能感的提高。

总之，个体会倾向于选择与自己活动范围、生活环境、工作能力等契合度比较高的工作，这样会使他们在相似度比较高的环境中很快的适应组织，从而提高工作效率和工作绩效。自我效能感越强也就表明员工工作能力比较强，在这种情况下员工更加有激情地工作，相对应的有机会或得更多的薪酬和更高的职位。同时也容易实现组织所期望的行为，能够产生更多的绩效和更高的满意度，使员工和组织之间更加契合。在这样的过程中，自我效能通过影响个体与组织的价值观、组织观、目标和企业文化及其能力因素来确定个体未来发展方向。相对会使自我效能感对个体的职业发展产生巨大催化，对职业成功发挥了效用。基于此，我们提出假设3。

H3：个人—组织契合度与自我效能感之间呈显著正相关。

#### 3.2.1.4 自我效能感对职业成功的影响

个体的自我效能感是对自己能够有能力完成某项任务的自信程度，高的自我效能感会促使人们以积极的心态并采取某种应对行为来获得成功。这也就说明了自我效能感会影响个体的职业成功，曾有学者对其进行了研究。Vrugt和Koeman（1994）对女性管理者进行研究的结果显示，女性管理者的自我效能感在一定程度上决定了其职业成功。Appelbaum和Hare(1996)[41]在其自我效能感和工作绩效、职业成功关系的研究中证明，自我效能感与职业生涯成功呈显著正相关关系，高的自我效能感有利于提高员工的工作绩效，使其最终获得客观职业成功；而低的自我效能感会使员工怀疑自己完成工作的能力并采取消极的态度，这样带来较少的工作业绩和报酬，晋升的机会比较少，不容易获得职业成功。国内学者周文窗（2006）同样也认为，影响个体职业成功的重要变量之一包括自我效能感。刘华芹（2013）[42]在其研究中证明了员工心理因素中的自我效能感对职业成功呈显著正相关关系。从中国知网上搜索到的自我效能感与职业成功两者的相关文献发现一个问题，国内外学者对于两者关系的研究大多数是对主观职业成功或者客观职业成功单指标的研究，缺乏对客观和主观综合指标的研究。本文在前人研究的基础上，采用实证研究的方法来进一步探讨自我效能感与职业成功的关系，其中对职业成功的测量标准考虑的是主观和客观方面相结合的标准。因此综合前人的理论研究表明了，自我效能感能够更好的预测个人职业成功。基于此以上研究，我们提出假设4：

H4：自我效能感与职业成功存在显著正相关关系。

由前文的理论综述可以总结出，自我效能感高的员工在完成某项任务时表现出的

自信程度，他们愿意付出更多的努力和坚持更长的时间来获得成功，这样一方面可以提高员工的工作绩效(Stajkovic, Luthans, 1998)，为员工带来更多的薪酬、晋升机会；另一方面还可以增加员工的工作满意度(Mcdonald, 1992)，这样就使员工对自己从事的职业或者目前的工作产生满意感和职业成功感（傅晓华，2008）。在对自我效能感与职业成功的关系中已经指出了自我效能感是职业成功的重要因素，对职业满意呈显著正相关关系。自我效能感促使个体付出努力过程中，个体为实现自己的目标利用自己的知识、技能和经验等应对各种环境的挑战来完成某项任务，这种成功的经历和经验可以理解为内部和外部竞争力的关键指标之一。为此，提出三个子假设：

H4a: 自我效能感与内部竞争力呈正相关关系；

H4b: 自我效能感与外部竞争力呈正相关关系；

H4c：自我效能感与职业满意度呈显著相关关系。

#### 3.2.1.5 自我效能感在个人—组织契合度与职业成功之间的调节作用

基于现在的社会大环境，组织在招聘员工时应该遵循该员工与组织高契合度的理念，提供给员工各种工作环境使得员工很快适应组织以此来发挥员工的潜力、能力、技能等，在此过程中对员工的工作进行指导和规划，也就是说给予员工组织上的支持，促使员工尽可能的获得职业成功。另外，在员工与组织高契合度的基础上，自我效能感的高低也会影响职业成功的获得，并调节个人—组织契合度与职业成功两者之间的关系，自我效能感越高使得两者之间的关系显著性更强。也就说明了，本研究还要解决的问题是自我效能感在个人—组织契合度和职业成功之间的作用机理。基于以上的分析，我们提出假设 5、假设 6、假设 7：H5：自我效能感在价值观契合与职业成功之间起显著的调节作用；

H6：自我效能感在需要—供给契合与职业成功之间起显著的调节作用；

H7：自我效能感在需求—能力契合与职业成功之间起显著的调节作用。

### **3.2.2** 研究对象与数据收集

##### 1、研究对象

本研究主要研究的是石家庄民营企业知识型员工，本文把知识型员工理解为具有特殊知识财富的能力并能在工作上进行创新，通过合理有效的管理和开发为组织带来资本、利益贡献的工作者。知识型员工一般具有较高的学历或资历，并且接受过高等的教育和培训。前文介绍了知识型员工主要针对民营企业中具有大专以上学历或者拥有中高级技术职称的员工，包括管理人员、专业技术人员、营销人员、服务人员、人力资源专员等，这也是本文研究选择调查对象的量化标准。

##### 2、数据收集

关于数据的收集方法比较多，根据实际条件的不同和科学研究的需要有以下几种方法：二手数据收集、内部访谈、深度访谈、焦点访谈和问卷调查等[43][44]。本研究采用最常用的收据收集方式——问卷调查，问卷题项的测量一般采用李克特量表（Liker

scale）。本研究主要是发放300份纸质问卷和电子问卷，回收273份，其中有效问卷

260份，回收率为91%，有效率95%。本研究数据收集的途径有：笔者亲自拜访了石家庄的几家民营企业，如石家庄蓝天商贸有限责任公司和河北远征药业有限公司；在亲朋好友的帮助下发放调查问卷；在同学的帮助下或得先关调查对象的联系方式，通过发放电子问卷进行调查。在问卷筛选过程中，有效问卷的判断标准为：①回收的问卷不能有连续5题以上没有作答，否则视为无效问卷；②按要求作答问卷，不能出现

连续8题出现相同的选项，否则视为无效问卷；③不能出现不同问卷结果全部相同的现象，否则视为无效问卷。

### **3.2.3** 测量工具

#### 3.2.3.1 个人—组织契合度的测量

国内外对个人—组织契合度的测量工具使用的比较多，本研究对比较典型的测量工具进行了归纳。郑伯勋（1996）[45]开发的组织文化价值观量表，涉及内容主要是与工作、人际关系、环境三方面有关的价值观，并细分为七个纬度。郑仁伟、廖文志等

（2001）[46]开发的个人一组织契合度的测量问卷，该问卷以Kristof的整合的个人一组织契合度观点为基础编制而成，包含有一致性契合度与互补性契合度两个维度，互补性契合度由需要一供给和需求一能力两个方面构成，共有22个题项。Cable等（2002）开发的个人—组织契合度量表，同样也将个人—组织的契合划分为价值观契合、需求

—能力契合、需要—供给契合的三个维度来进行衡量的。本研究借鉴之前研究者的观点对个人—组织契合度划分为三个维度，并采用直接测量的方式进行分析，具体维度的选取上前文已经介绍其原因。

本研究量表的选取上采用谭迪文（2012）[47]硕士论文中使用的价值观的量表主要参考Davis-Blake, A., Broschak，J. P., & George，E. (2003)的开发的价值观量表原始量表和纪乃文（2008）年开发的互补性契合量表（包括需求—能力契合和需要—供给契合），该问卷的信度比较高，α系数为0.831，量表的具体题项如表3.1所示。

表3.1 个人—组织契合度量表

| 纬度 | 题项 |
| --- | --- |
| 价值观契合 | A1 企业的价值观和文化，与我生活的价值观相同 |
| A2 我认为能在这个企业工作感到自豪 |
| A3 来到这里工作后，我个人价值观与企业的价值观越来越相似 |
| A4 为了能在这个企业工作，我会拒绝其他报酬更高的工作 |
| 需要—供给契合 | A5 从事这份工作所获得的薪酬福利是我想要的 |
| A6 从事这份工作所得到的成就感与自我成长，与我的想要相符 |
| A7 我认为公司关心和重视我们员工 |
| A8 这份工作符合使我有被认同的感觉 |
| 需求—能力契合 | A9 这份工作的复杂度，是我能力范围能够处理的 |
| A10 我能够在规定的时间、预算范围内有效的完成预定的目标 |
| A11 我所拥有的专业知识与经验，与工作上所需要的相符 |

#### 3.2.3.2 职业成功的测量

研究者们最早对主观职业成功的测量使用的工具是工作满意度，但后来改为职业满意度来定义主观职业成功。Gattiker和Larwood（1986）开发了职业成功的五点记分衡量量表，总共十个项目，测量的内容是其中物质成功（4个题项）、人际成功（3个题项）和职位成功（3个题项）。目前大部分研究者都使用的是王忠军等（2009）[48]修订的Eby等人编制的问卷，而且信度（Cronbach'sα系数）效度（KMO测试系数）都比较高，本研究汇总了使用该问卷的研究及信度、效度，如表3.2所示。

表3.2 采用王忠军等（2009）修订的Eby等人编制的问卷汇总

| 研究者 | 研究项目 | 问卷 | α系数 | KMO值 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 牛爽（2008） | 职业适应能力与职业成功的研究 | 王忠军等  （2009） 修订的  Eby等人编制的职业成功问卷 | 0.817 | 0.892 |
| 王梦(2008) | 组织社会化与职业成功 | 0.867 | 0.912 |
| 王牟（2009）[49] | 领导成员关系与职业成功的影响研究 | 0.80 | 0.807 |
| 郭文臣（2011）[50] | 可就业能力与职业成功的研究 | 0.892 | 0.846 |
| 吕文辰（2012） | 社会资本与职业成功的研究 | 0.808 | 0.789 |
| 王芳(2012) | 职业成功影响因素的研究 | 0.816 | 0.756 |
| 陈始棠（2012）[51] | 职业延迟满足、自我职业生涯管理与职业成功 | 0.898 | 0.873 |
| 刘华芹（2012） | 心理因素与职业成功 | 0.89 | 0.87 |
| 段艳楠（2013）[52] | 社会资本和人力资本与职业成功 | 0.877 | 0.873 |
| 张娜(2013) | 自我效能感、组织支持感与职业成功 | 0.887 | 0.840 |
| 郝越（2013） | 学习收益与职业成功 | 0.89 | 0.87 |

基于此，本文对知识员工职业成功的标准也借鉴Eby的观点。对职业成功的量表采用王忠军等（2009）修订的Eby等人编制的职业成功问卷来测量所感知的组织内部竞争力（3个题项）和所感知的组织外部竞争力（3个题项）。其中对职业满意度的测量采用的是龙立荣修订的Greenhaus等人编制的5个项目的问卷，以上总结也显示了使用此问卷的α系数都在0.8以上。

表3.3 职业成功量表

| 纬度 | 题项内容 |
| --- | --- |
| 组织内部市场竞争力 | B1 单位视我为宝贵的资源 |
| B2 鉴于我的技能和经验，单位认为我能为组织创造价值 |
| B3 我在组织里发展机会的机会比较多 |
| 组织外部市场竞争力 | B4 我很容易就能在别的单位找到类似的工作 |
| B5 凭我的技能和经验我又很多工作机会可以选择 |
| B6 基于我的技能和经验，其他组织把我视为有价值的资源 |
| 职业满意度 | B7 我满意自己所取得的职业成功 |
| B8 我满意自己在总体职业目标上所取得的进步 |
| B9 我满意自己在收入目标上所取得的进步 |
| B10 我满意自己在晋升目标上所取得的进步 |
| B11 我满意自己在获得新技能目标上所取得的进步 |

#### 3.2.3.3 自我效能感的测量

自我效能感的测量包括一般自我效能感测量和特定领域自我效能感测量。由Ralf

Schwarzer等（1981）编制一般我效能量表由开始的20个题项变后来为10个题项。张建新等（2000）进行修订并发表中文版GSES。该量表也是共有10个题项，采用李克特四点计分法，总分数越高也就表示被测者的自我效能感也越高。班杜拉（1977）提出的特定领域自我效能感是从强度、广度和水平三个维度进行分析的。

前文介绍了龙立荣的研究结果指出一般自我效能感能够预测自我职业生涯管理，而且由德国心理学家Schwarzer（1981）编制、中文版由张建新等（1995）修订[53]的一般自我效能感量表主要用于非特定领域的自我效能感的测量，学者王才康等（2001）的研究显示中文版GSES有很好的信度和效度。后来被大多数研究者所使用，并证明其具有良好的信度，使用情况如表3.4所示。

表3.4 使用张建新等修订的一般自我效能感量表的研究总结表

| 研究者 | 研究内容 | α 系数 | 量表 |
| --- | --- | --- | --- |
| 林晓华（2007） | 研究生自我效能感、职业价值观与职业选择的关系 | 0.812 | Schwarzer  （ 1981 ） 编制、中文版由张建 新 等  （1995） 修  订的一般自我效能感量表 |
| 芮丽华(2009)[54] | 辅导员社会支持、自我效能感与职业倦怠 | 0.849 |
| 付晶（2011）[55] | 自我效能感对大学生主观幸福感的影响 | 0.83 |
| 张乃丹（2011） | 大学生职业倾向、自我效能感与职业生涯规划的关系 | 0.84 |
| 王辉(2012) | 自我效能感与道德创造力的关系 | 0.87 |
| 王琴（2012） | 组织支持感、自我效能感与工作绩效的关系 | 0.87 |
| 姜小岩（2012）[56] | 小学教师的绩效薪酬感知、自我效能感和薪酬满意度 | 0.735 |
| 许娟（2012） | 自我领导、自我效能感与工作幸福感的关系 | 0.816 |
| 张林林（2013） | 员工主观幸福感、自我效能感与工作绩效的关系 | 0.86 |

这些研究者都是基于张建新等修订的一般自我效能感量表进行研究的，该量表的

a系数介于0.75—0.90之间。鉴于该量表的普适性和权威性，其在知识型员工这个被试群体中的适用性和有效性也应较好。该量表的测量题项如表3.5所示。本研究参照中文版GSES，采用5点Likert量表评分，从“1非常不符合”到“5非常符合”，调查对象根据自己的实际情况选择，得分越高表明自我效能感越强。

表3.5 自我效能感测量题项

| 序号 | 测量题项 | 资料来源 |
| --- | --- | --- |
| 1 | 如果我尽力去做的话，我总是能够解决难题的 | Zhang, Schwarzer，  &Jerusalem，(1995) |
| 2 | 即使别人反对我，我仍有办法取得我所要的 |
| 3 | 我很容易坚持理想和达成目标 |
| 4 | 我自信能有效地应付任何突如其来的事情 |
| 5 | 以我的才智，定能应付意料之外的情况 |
| 6 | 如见我付出必要的努力，我一定能解决大多数的难题 |
| 7 | 我能冷静地面对困难，因为我相信自己处理问题的能力 |
| 8 | 我通常能找到几个解决方法去处理一个难题 |
| 9 | 我通常能想到一些应付的方法去解决麻烦 |
| 10 | 无论什么事在我身上发生，我都能应付自如 |

# 第四章 调查问卷的统计与分析

## 4.1 问卷数据处理方法的选择

在进行研究分析之前要对收集的数据进行处理，一是对缺失值进行处理。填答者在填写问卷中可能会出现对某一问题的漏填，但是不能因为某一漏选题而放弃整个问卷的有效信息，所以需要置换缺失值，缺失值的置换方法有：序列平均数、邻近点的平均数、附近点的中位数、线性内插法、点上线性趋势等，本研究采用大多数采用的序列平均数；二是项目分析[57]，其主要目的是检验调查量表或者测量个别题项适切和可靠程度，结果作为个别题项筛选和修改的依据。即研究高低分的受试者在每个题项的差异性，先求出每一题项的总和，得分在前27%为高分组，后27%为低分组，对高分组和低分组进行独立样本T检验，得出决断值。若决断值α<0.05或α<0.01，则说明这个题项对不同的受试者有不同鉴别度，应首先考虑删除此题项。通过项目分析对

个人—组织契合度量表、职业成功量表和自我效能感量表得出的决断值α<0.05 或α

<0.01，最终得出无需删除题项。

处理问卷数据的统计分析方法主要采用以下几种：

（1）调查问卷的信度、效度分析

量表质量的高低除了难度适中之外，最重要的是有信度和效度，如果信度低或效度不佳，研究结果的代表性就会受到质疑。为保证研究数据所使用的数据时可信的，首先应对使用的测量工具（量表）的信度进行分析。本研究采用信度检验中常用的

Cronbacha（克朗巴哈）系数来评估问卷的信度，它能准确地反映出测量项目的一致性程度和量表内部结构的良好性。Cronbacha（克朗巴哈）系数越高，调查问卷的可靠性越好。Peterson（1994）研究指出，信度在0.80—0.90是非常好的；在0.70一0.80 是

相当好的；在0.65一0.70是最小可接受值；在0.60一0.65最好不要。据表可知，量

表的内部一致性信度均在0.7以上，则此问卷的信度是可以接受的。

效度包括内容效度和建构效度。内容效度是量表内容或题项的适当性与代表性，本研究采用的是国外学者研究和使用的成熟的量表，因此可以认定，本研究所采用的量表具有很好的内容效度。另一方面是结构效度，采用探索性因子分析来检验量表的效度，先进行KMO和巴特利特球形检验，KMO值越大，则表示变量间的共同因子越多，越适合进行因子分析。根据Kaiser（1974）的观点，如果KMO值大于0.9时，表示非常适合；KMO值大于0.8时，表示数据很好；KMO值小于0.7时，较不宜进行因子分析。Bartlett's球形检验被用来检验总体变量是否相关。

（2）描述性统计分析

描述统计分析是对收集到的数据进行描述、总结和组织的过程，了解资料的分布情况，以作为进一步统计分析的基础。本研究采用频数以及所占百分比，对问卷的填写以及回收情况、样本的分布情况进行描述性统计。

（3）方差分析

方差分析就是通过数据分析找出对该事物有显著影响的因素，也可以理解为自变量对于数值型因变量的影响，，例如它们之间有无关系、关系强度如何等。如果各组之间有显著差异，说明这个因素对因变量是有显著影响的。本研究对人口统计学变量对个人—组织契合度与职业成功的影响及差异采用独立样本T检验和单因素方差分析进行的。

（4）相关分析

相关分析就是研究变量之间相互关系的密切程度和变化趋势，并用适当的统计指标描述。论文采用Pearson相关系数来判断变量之间的相关关系，如果两个变量其显著性水平P小于0.05，则说明两个变量间是显著相关的。

（5）回归分析

相关分析可以说明各因素之间是否存在关系以及关系的紧密程度，但是本身并不能说明因果关系，而回归分析则可进一步指明关系的方向。通过回归分析，进一步验证知识型员工个人—组织契合度、职业成功、自我效能感三者之间的关系，同时探讨自我效能感作为调节变量时，个人—组织契合度与职业成功二者的因果关系。F值越大，说明由于自变量对因变量所造成的变动远大于随机因素对因变量造成的影响。标准化回归系数(Beta)，Beta数值为正数，表明该因素对因变量有正向影响，反之则表示该因素有负向影响。Beta数值所对应的相伴概率P值小于0.05，则表明该因素的影响为显著影响，且P值越小，影响越显著。

## 4.2 描述性统计分析

根据回收的问卷，进行描述性统计分析，了解样本的人口统计特征。本文的描述性统计分析主要是对被民营企业的知识型员工的性别、年龄、婚姻状况、受教育程度工作年限、职位及跳槽次数七个方面的统计变量进行频率分析，以及对所测量的各个变量进行描述分析，主要包含均值、标准差、峰度、偏度等，检验变量数据是否服从正态分布。

### **4.2.1** 样本描述性统计分析

样本的整体结构如表4.1所示，由表可以看出本次研究对象的大体情况是：在性别上，男女比例相差不是很大，样本选取比较合适，男性135，占51.9%略高于女性，基本符合实际工作场所的真实情况；在年龄上来看，调查到的35岁以下的员工比例比较大，达到81.9%，年轻的员工人数比较多。一方面可能由于问卷委托发放者的工作年限所决定的人际环境较为年轻化，另一方面，由于知识型员工对于知识学习的渴望较强烈，对自身更新知识的速度要求较高，这些特点更易在年轻一代的身上体现。从表中可以看出年龄在56岁及以上的只有一笔，在下面的方差分析中，探究不同年龄在各变量上的差异，因为各组样本数差距较大，可能造成统计分析结果的偏差，此时将组别合并为46—55岁之间的组别；在婚姻状况上，已婚员工相对较多；在受教育程度上，收集的数据本科以上学历占总体样本的63%，本研究的调查对象是知识型员工，根据其特点调查未对高中及以下学历对象进行调查；在工作年限上，工作一年以下、5—10年和10年以上的员工分布的比较均匀，1—5年的达到57.4%；在职位的分布上，基层员工占的比例较大，中高层员工才占30.8%；在跳槽次数上，从来没有跳槽的员工占到50.4%，比较符合本次调查的内容。

表4.1 样本的描述性统计分析表(N=260)

| 序号 | 变量 | 变量描述 | 出现频率 | 百分比 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 性别 | 男女 | 135  125 | 51.9  48.1 |
| 2 | 年龄 | 25 岁及以下  26—35 岁  36—45 岁  46—55 岁  56 岁及以上 | 60  153  36  10  1 | 23.1  58.8  13.8  3.8  0.4 |
| 3 | 婚姻状况 | 已婚未婚 | 162  98 | 62.3  37.7 |
| 4 | 受教育程度 | 专科本科  研究生及以上 | 96  141  23 | 36.9  54.2  8.8 |
| 5 | 工作年限 | 1 年以下  1—3 年  3—5 年  5—10 年  10 年以上 | 43  74  75  32  36 | 16.5  28.5  28.9  12.3  13.8 |
| 6 | 职位 | 基层员工或一般员工中层员工或管理人员高层员工 | 180  77  3 | 69.2  29.6  1.2 |
| 7 | 跳槽次数 | 从来没有  1—2 次  3—4 次  4 次以上 | 131  94  28  7 | 50.4  36.1  10.8  2.7 |

综合以上收集样本数据的基本描述，本次调查的样本结构比较合理，具有比较好的代表性和适用性。

### **4.2.2** 变量描述性统计分析

Kline（1998）指出根据变量的偏度(Skewness)和峰度(Kurtosis)来看，当偏度绝对值小于3，峰度绝对值小于10时，表明样本基本服从正态分布，只有当各变量服从正态分布时，才可以进行下一步的研究。对变量的描述性统计分析具体情况如表4.2所示。从表4.2中所调查数据的结果显示，偏度绝对值小于3，峰度绝对值均小于10。因此可以看出各测量题项的值基本服从正态分布，可以进行下一步分析。也可以看出各个变量及其维度的均值都在中等偏上的水平，说明员工与组织契合度越高，员工的自我效能感越强，从而越容易取得职业成功。

表4.2 变量描述性统计分析结果表

| 变量 | 题项 | 均值 | 标准差 | 偏度 | | 峰度 | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 统计量 | 统计量 | 统计量 | 标准误差 | 统计量 | 标准误差 |
| 价值观契合 | A1 | 3.41 | .830 | -.366 | .151 | .481 | .301 |
| A2 | 3.35 | .907 | -.219 | .151 | .391 | .301 |
| A3 | 3.25 | .892 | -.222 | .151 | .290 | .301 |
| A4 | 2.81 | 1.079 | .151 | .151 | -.642 | .301 |
| 需要—供给契合 | A5 | 3.20 | .912 | -.135 | .151 | -.077 | .301 |
| A6 | 3.37 | .914 | -.228 | .151 | -.168 | .301 |
| A7 | 3.43 | .872 | -.264 | .151 | .059 | .301 |
| A8 | 3.42 | .836 | -.252 | .151 | -.081 | .301 |
| 需求—能力契合 | A9 | 3.92 | .681 | -.188 | .151 | -.103 | .301 |
| A10 | 3.97 | .677 | -.409 | .151 | .457 | .301 |
| A11 | 3.57 | .949 | -.544 | .151 | .062 | .301 |
| 内部竞争力 | B1 | 3.21 | .868 | -.255 | .151 | .369 | .301 |
| B2 | 3.45 | .865 | -.618 | .151 | .559 | .301 |
| B3 | 3.22 | .866 | -.306 | .151 | .350 | .301 |
| 外部竞争力 | B4 | 3.46 | .862 | -.238 | .151 | .003 | .301 |
| B5 | 3.57 | .781 | -.145 | .151 | -.357 | .301 |
| B6 | 3.44 | .791 | .021 | .151 | -.177 | .301 |
| 职业满意度 | B7 | 3.16 | .853 | .024 | .151 | .067 | .301 |
| B8 | 3.27 | .881 | -.084 | .151 | -.031 | .301 |
| B9 | 3.05 | .941 | -.054 | .151 | .054 | .301 |
| B10 | 3.00 | .907 | .133 | .151 | .035 | .301 |
| B11 | 3.19 | .928 | -.351 | .151 | .220 | .301 |
| 自我效能感 | C1 | 3.78 | .663 | -.367 | .151 | .351 | .301 |
| C2 | 3.28 | .777 | .256 | .151 | .019 | .301 |
| C3 | 3.36 | .770 | -.055 | .151 | .078 | .301 |
| C4 | 3.45 | .740 | .018 | .151 | -.277 | .301 |
| C5 | 3.38 | .743 | -.173 | .151 | 1.112 | .301 |
| C6 | 3.67 | .683 | -.485 | .151 | .701 | .301 |
| C7 | 3.65 | .706 | -.307 | .151 | .380 | .301 |
| C8 | 3.51 | .727 | -.148 | .151 | .082 | .301 |
| C9 | 3.64 | .673 | -.191 | .151 | .422 | .301 |
| C10 | 3.22 | .703 | .139 | .151 | .219 | .301 |

## 4.3 问卷的信度效度分析

### **4.3.1** 问卷信度

在对数据开始分析之前，要先分析整体问卷的信度，以了解所采用的量表是否能反应要研究的问题的正确性、稳定性。本研究中采用统计软件SPSS17.0来进行的，具体的操作步骤为“Analyze”菜单项中“Scale”下的“Reliability Analysis”信度分析来进行数据分析。对所调查的260份问卷进行信度检验，由表4.3可看出总量表的Cronbach's Alpha系数为0.942，问卷中个人—组织契合度、职业成功、自我效能感三个分量表的α系数分别为：0.865、0.913、0.801，均大于0.8，从中可以说明本研究使用的问卷总体具有较高的信度水平，调查结果也具有较高的可靠性和稳定性，因此本研究可以采用这些量表。具体的结果如表4.3所示。

表4.3 调查量表的Cronbach' s a系数值汇总表

| 变量 | 层面 | 题项数 | Cronbach'sAlpha | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 个人—组织契合度 | 价值观契合 | 4 | 0.845 | 0.865 |
| 需要—供给契合 | 4 | 0.852 |
| 需求—能力契合 | 3 | 0.734 |
| 职业成功 | 内部竞争力 | 3 | 0.841 | 0.913 |
| 外部竞争力 | 3 | 0.837 |
| 职业满意度 | 5 | 0.905 |
| 自我效能感 | 一个层面 | 10 | 0.908 | |
| 总量表 | 三个量表 | 32 | 0.942 | |

### **4.3.2** 问卷效度

本研究问卷中使用的量表都是国内外学者做研究多次使用的量表，量表比较可靠和有效，而且相关的实证研究也证明了其具有较好的效度。但本研究考虑到由于研究的背景不同、地区文化差异或研究的对象或者抽样的层次不同，可能会使量表本身的可靠性和有效性可能会受到影响，所以需要对问卷进行建构效度检验，本论文采用探索性因子分析来进行检验。从表4.4、4.6、4.8中可以看出个人—组织契合、度职业成功、自我效能感三个量表的KMO值都在0.7以上，Bartlett的检验显著性比较高。

#### 4.3.2.1 个人—组织契合度量表的探索性因子分析

从表4.4中可以看出，个人—组织契合度量表KMO的值为0.853，Bartlett球体检验的显著性概率为0.000，自由度为55达到0.05显著水平。由此可见，个人—组织契合度量表适合进行因子分析。

表4.4 个人—组织契合度量表的KMO和Bartlett的检验

| 取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量 | | .853 |
| --- | --- | --- |
| Bartlett 的球形度检验 | 近似卡方 | 1309.487 |
| df | 55 |
| Sig. | .000 |

由个人—组织契合度的碎石图4.1可以看出，根据特征根大于1，可以明确萃取出三个因子，这和本研究的变量划分维度一致。根据碎石图的结果显示，个人—组织契合度提取了三个因子，具体参考表4.5个人—组织契合度因子分析结果。

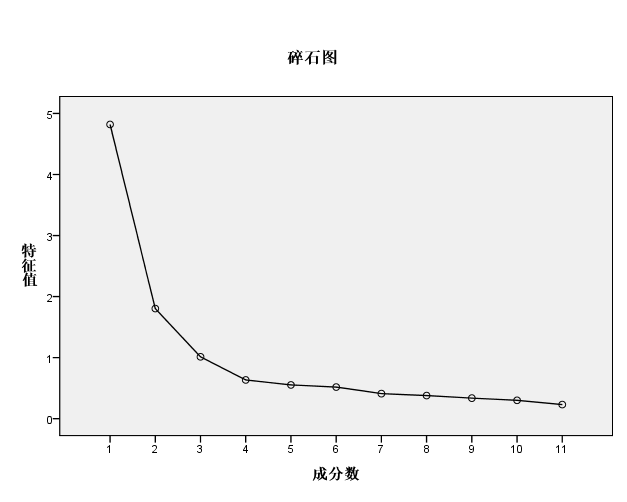


图4.1 个人—组织契合度因子分析碎石图

从表4.5中可以看出个人—组织契合度共抽取3个因子，所能解释量表变量的

69.421%,所有题项均在单一因子上有超过0.5的因子负荷，说明已经包含了测量变量

的大部分信息。所有题项均在单一因子上有超过0.5的因子负荷，无需删除任何测量

项目。其中，因子1为价值观契合，包含题项为A1—A4，因子2为需要—供给契合，包含题项为A5—A8，因子3为需求—能力契合，包含题项为A9—A11。

表4.5 个人—组织契合度量表的因子负荷矩阵表

| 因子及因子名称 | 题项代号 | 因子载荷值 | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 价值观契合 | A1 | .813 |  |  |
| A2 | .803 |  |  |
| A3 | .790 |  |  |
| A4 | .716 |  |  |

表4.5 （续）个人—组织契合度量表的因子负荷矩阵表

| 因子及因子名称 | 题项代号 | 因子载荷值 | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 2 需要—供给契合 | A6 |  | .832 |  |
| A5 |  | .798 |  |
| A8 |  | .756 |  |
| A7 |  | .681 |  |
| 3 需求—能力契合 | A10 |  |  | .863 |
| A9 |  |  | .857 |
| A11 |  |  | .702 |
| 特征值 | | 4.820 | 1.804 | 1.013 |
| 各因子方差贡献率（%） | | 25.734 | 24.690 | 18.998 |
| 累计方差贡献率（%） | | 25.734 | 50.423 | 69.421 |

#### 4.3.2.2 职业成功量表的探索性因子分析

表4.6 职业成功量表的KMO和Bartlett的检验

| 取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量 | | .885 |
| --- | --- | --- |
| Bartlett 的球形度检验 | 近似卡方 | 1821.394 |
| df | 55 |
| Sig. | .000 |

从表4.6中可以看出，该量表KMO的值为0.885，Bartlett 球体检验的显著性概率为0.000，自由度为55达到0.05显著水平。由此，职业成功量表适合进行因子分析。

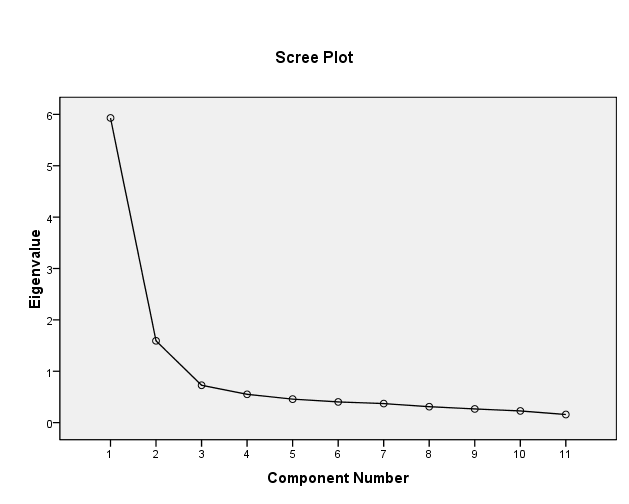


图4.2 职业成功因子分析碎石图

由职业成功的碎石图4.2可以看出，根据特征根大于1，可以明确萃取出三个因子，这和本研究的变量划分维度一致。根据碎石图的结果，提取职业成功中内部竞争力、外部竞争力、职业满意度三个因子，如表4.7职业成功因子分析结果。

表4.7 职业成功量表的因子负荷矩阵表

| 因子及因子名称 | 题项代号 | 因子载荷值 | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 职业满意度 | B9 | .839 |  |  |
| B10 | .825 |  |  |
| B8 | .784 |  |  |
| B7 | .772 |  |  |
| B11 | .748 |  |  |
| 2 外部竞争力 | B5 |  | .873 |  |
| B4 |  | .848 |  |
| B6 |  | .749 |  |
| 3 内部竞争力 | B2 |  |  | .787 |
| B3 |  |  | .740 |
| B1 |  |  | .718 |
| 特征值 | | 5.931 | 1.592 | .728 |
| 各因子方差贡献率（%） | | 33.132 | 22.015 | 19.867 |
| 累计方差贡献率（%） | | 33.132 | 55.147 | 75.013 |

从表4.7中可以看出职业成功共抽取3个因子，所能解释测量题项75.013%的变

异量，说明已经包含了测量变量的大部分信息。所有题项均在单一因子上有超过0.5

的因子负荷，无需删除任何测量项目。其中，因子1为职业满意度，包含五个题项为

B7、B8、B9、B10、B11，因子2为外部竞争力，包含题项为B4、B5、B6，因子 3

为内部竞争力，包含题项为B1、B2、B3。

#### 4.3.2.3 自我效能感量表的因子分析

表4.8 自我效能感量表的KMO和Bartlett的检验

| 取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量 | | .935 |
| --- | --- | --- |
| Bartlett 的球形度检验 | 近似卡方 | 1.288E3 |
| df | 45 |
| Sig. | .000 |

从表4.8中可以看出，该量表KMO的值为0.935，Bartlett球体检验的显著性概率为0.000，自由度为45达到0.05显著水平。由此可见，自我效能感量表适合进行因子分析。



图4.3 自我效能感因子分析碎石图

由自我效能感的碎石图4.3可以看出，根据特征根大于1，可以明确萃取出一个因子，这和本研究的变量划分维度一致。根据碎石图的结果，自我效能感只提取一个因子，具体见表4.9自我效能感因子分析结果。

从表4.9中自我效能感共抽取1个因子，所能解释的总变异量为70.821%，说明

已经包含了测量变量的大部分信息，所有题项均在单一因子上有超过0.5以上的因子载荷，无需删除任何题项。萃取出一个因子，所以不能进行也无需进行旋转，题项为

C1—C10十个题。

表4.9 自我效能感量表的因子负荷矩阵

| 因子及因子名称 | 题项代号 | 因子载荷值 |
| --- | --- | --- |
| 1 |
| 1 自我效能感 | C8 | .798 |
| C9 | .797 |
| C6 | .789 |
| C5 | .761 |
| C4 | .759 |
| C7 | .757 |
| C3 | .719 |
| C10 | .706 |
| C1 | .700 |
| C2 | .619 |
| 特征值 | | 5.511 |
| 各因子方差贡献率（%） | | 55.105 |
| 累计方差贡献率（%） | | 55.105 |

## 4.4 假设检验

### **4.4.1** 个人—组织契合度和职业成功在人口统计变量的差异性分析

人口统计变量能从不同程度上对研究变量水平的差异性进行解释。本研究采用七个人口统计变量作为背景变量不仅分析其对自变量的个人—组织契合度的影响，而且为了进一步丰富职业成功的影响因素，本研究在此也分析了人口统计变量对职业成功的差异性分析。研究过程中分别进行独立样本T 检验和单因素方差分析（one—way

ANOVA），来检验背景变量对个人—组织契合度和职业成功影响作用的显著差异性。如果ANOVA分析的F值达到显著，表示组别间至少有一对平均数之间有显著差异，这时需要进行“多重事后比较”，以确定具体是哪两组平均数之间的差异达到显著水平。多重事后比较的方法很多，当样本方差齐性时常用的方法有LSD法、Scheffe法、

S一N一K法等。当各组样本数不相等时，使用Scheffe法。本研究也采用Scheffe法的事后比较检验，该方法是最常用的最严格的、统计检验力最低的多重比较方法。分析这些数据可以得到有意义的结论，并对管理实践有一定的指导作用。具体的分析结果见以下几个表。

##### 1、不同性别员工个人—组织契合度各维度与职业成功的差异性分析

通过独立样本T检验对不同性别的员工个人—组织契合度的差异性进行比较，在SPSS17.0上执行“Analyze—Compare Means—Independent—Samples T Test”命令，得出结果如表4.10所示。

表4.10 性别对个人—组织契合度各维度独立样本T检验结果分析表

| 测量项目 | 性别 | 均值 | 标准差 | 方差方程的 Levene  检验 | | 均值方程的 t 检验 | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| F | Sig. | t | df | Sig.(双侧) |
| 价值观契合 | 男 | 13.1247 | 3.11632 | .940 | .333 | 1.672 | 258 | .096 |
| 女 | 12.4882 | 3.01319 |
| 需要—供给契合 | 男 | 13.8451 | 2.80992 | .870 | .352 | 2.397 | 258 | .017 |
| 女 | 12.9776 | 3.02647 |
| 需求—能力契合 | 男 | 11.3883 | 1.85206 | .688 | .407 | -.547 | 258 | .585 |
| 女 | 11.5166 | 1.93284 |
| 职业成功 | 男 | 37.6119 | 6.93071 | .030 | .862 | 3.919 | 258 | .000 |
| 女 | 34.3044 | 6.65642 |

表4.10 中第一部分显示了性别在个人—组织契合度的三个维度及职业成功上的

均值和标准差；第二部分为判断方差是否相等的方差齐次性检验；第三部分为均值方程的t检验。如价值观契合的F值为0.940，P值为0.333远大于0.05的显著水平，断定两组的方差是相等的，相对应看方差相等时的T检验。方差齐性下的t统计量为1.672，df为258，P值为0.096> 0.05的显著水平，应该接受原假设，即价值观契合在性别上是相同的。需要—供给契合、需求—能力契合和职业成功采用相同的方法得出的具体值都在表中体现，结果显示性别价值观契合和需求—能力两个维度上未到达显著水平（Sig. >0.05），但在需要—供给契合维度和职业成功上均达到显著水平

（Sig. <0.05）。

进一步探讨这些数据，说明性别不同的员工在需要—供给契合维度上存在显著差异，男性比女性有较强的需要—供给契合。不同性别的知识型员工在价值观契合上并不存在显著性的区别(Sig值均大于0.05)，原因主要是在中国开放的文化思想和社会进步的背景下，不同性别知识型员工在工作中的价值观认知上趋于相同，这个结果与丁鹏飞（2012）的个人—组织价值观的契合度的研究结果相一致。职业成功在性别上也呈显著性差异（Sig. <0.05），而且男性比女性职业成功感要强一些。进一步说，大部分男性把精力放在事业上，女性更注重工作—家庭方面的平衡，比较符合中国传统的文化思想。这与Konrad, Corrigall等(2000)其研究结果相一致，即男性与女性衡量职业成功的标准是不同的。

##### 2、不同年龄员工对个人—组织契合度各维度与职业成功的差异性分析

表4.11 年龄对个人—组织契合度各维度及职业成功单因素方差分析表

| 测量项目 | 年龄 | 均值 | 标准差 | F 值 | T 值显著性 | 事后比较 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 价值观契合 | 25 岁及以下 | 12.8375 | 3.09450 | 1.206 | .308 | 无需进行 |
| 26—35 岁 | 12.7653 | 2.99625 |
| 36—45 岁 | 12.5077 | 3.19439 |
| 46 以上 | 14.4773 | 3.64084 |
| 需要—供给契合 | 25 岁及以下 | 13.1172 | 2.74305 | .816 | .486 | 无需进行 |
| 26—35 岁 | 13.5335 | 2.95343 |
| 36—45 岁 | 13.1843 | 3.11168 |
| 46 以上 | 14.4545 | 3.35749 |
| 需求—能力契合 | 25 岁及以下 | 10.9922 | 1.87266 | 2.056 | .107 | 无需进行 |
| 26—35 岁 | 11.5127 | 1.87163 |
| 36—45 岁 | 11.7222 | 1.83008 |
| 46 以上 | 12.1818 | 2.13627 |
| 职业成功 | 25 岁及以下 | 33.8195 | 7.14332 | 3.792 | .011 | 比较结果：  A<D |
| 26—35 岁 | 36.4513 | 6.68472 |
| 36—45 岁 | 36.5337 | 6.92719 |
| 46 以上 | 40.3831 | 7.87853 |

采用单因素方差检验对不同年龄段的员工个人—组织契合度的差异性进行比较，本研究的员工分为四个年龄段：A：25岁及以下；B: 26-35岁；C: 36-45岁；D：46岁以上。在SPSS17.0上执行“Analyze-Compare Means-one way ANOVA”命令，得出结果如表4.11所示。从表4.11中可以看出个人—组织契合度的三个维度在不同年龄阶段的契合程度的变化并不明显，个人—组织契合度各个维度在年龄变量上未通过显著性检验。进一步分析来说就是，25岁以下的员工可以说刚进入社会参加工作，他们不能清楚的认识到公司的情况，也不能了解到自身能力的大小，常常对工作抱有不切实际的想法从而使自己缺乏风险意识，他们的一般具有冒险精神，但这与我国民营企业内部长期形成的稳定的价值观产生分歧。随着年龄的增长，26—35岁的员工大多数组建了家庭，这样就可能会分散这些员工在工作上的精力，他们会把精力放在家庭上。员工到了36—45岁，这个年龄段的员工常常处于职业发展的困难时期，再加上所在的企业缺乏科学的人才竞争机制，民营企业的管理者采用指导命令的管理方式，从而使员工看到企业不重视自己职业生涯的发展，他们积极性降低并把精力投入到其他地方。46岁以上的员工认为自己的人生格局已经形成，不需要职业发展和晋升机会，也没有精力来突破自己的潜力，相对于组织他们更愿意注重家庭的平衡。

但在职业成功上达到显著水平(Sig. <0.05)，即不同年龄的员工在职业成功方面存 在显著差异。客观职业成功是随年龄而变化的，研究发现年龄能够积极预测客观职业成功，随着年龄的增加员工容易获得较高的报酬且晋升机会比较多。从均值来看，随着年龄的增加，职业成功的均值呈变大趋势，这说明年龄的增加会使知识型员工的工作经验、知识技能、权利地位和社会资源等不断累积，并得到认可，这就促使了个体对自己职业成功感知的增加。Cox和Nkomo (1991)、王忠军（2006）、牛爽（2008）等在其研究中发现年龄能够影响职业成功，本研究与前者研究一致。从上述的方差分析已经知悉，不同年龄段的员工在职业成功因子上具有显著差异，因而进行进一步的多重比较分析。研究表明，就职业成功总体而言，“25岁及以下”员工职业成功得分的平均数显著低于“46岁以上”群体样本的得分平均数，即两个群体平均数差异显著性检验达到显著。

##### 3、不同婚姻状况对个人—组织契合度各维度与职业成功的差异性分析

从表4.12中可以得出，价值观契合的F值为0.519，P值为0.443> 0.05的显著水平，断定两组的方差是相等的，相对应看方差相等时的T检验。方差齐性下的t统计量为

0.021，df为257，P值为0.983，远大于0.05的显著水平，应该接受原假设，即价值观契合在不同婚姻状况是相同的。需要—供给契合、需求—能力契合和职业成功采用相同的方法得出的具体值都在表中体现，结果说明了个人—组织契合度的三个维度在婚姻状况这个背景变量上都没有通过假设检验，也就是说不同的婚姻状况在这三个维度上是相同的。这说明员工对契合度的感知并不一定和婚姻有关，其中具体的原因需要结

合其他因素深入分析，其中还有被调查对象存在主观上偏差或对敏感性问题的回避带来的结果。但对于职业成功是有差异的（P=0.049<0.05）。进一步说，婚姻状况不同会影响个人的职业成功，因为婚姻可增加个人的稳定性、责任感、成熟等正面的形象，这就使得已婚者容易获得组织的支持，已婚者比未婚者也更容易实现职业生涯成功。表4.12 婚姻状况对各变量的差异性分析结果表

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 测量项目 | 婚姻状况 | 均值 | 标准差 | 方差方程的  Levene 检验 | | 均值方程的 t 检验 | | |
| F | Sig. | t | df | Sig.  （双侧） |
| 价值观契合 | 已婚 | 12.8173 | 3.17389 | .591 | .443 | .021 | 257 | .983 |
| 未婚 | 12.8089 | 2.94324 |
| 需要供给契合 | 已婚 | 13.4289 | 2.80630 | 1.056 | .305 | .076 | 257 | .940 |
| 未婚 | 13.4003 | 3.17188 |
| 需求能力契合 | 已婚 | 11.5647 | 1.89682 | .005 | .946 | 1.320 | 257 | .188 |
| 未婚 | 11.2456 | 1.87130 |
| 职业成功 | 已婚 | 36.6745 | 6.81234 | .044 | .835 | 1.981 | 257 | .049 |
| 未婚 | 34.9087 | 7.18661 |

##### 4、受教育程度不同对个人—组织契合度各维度与职业成功的差异性分析

表4.13 年龄对个人—组织契合度各维度及职业成功单因素方差分析表

| 测量项目 | 受教育程度 | 均值 | 标准差 | F 值 | T 值显著水平 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 价值观契合 | 专科 | 13.0898 | 3.13360 | 1.921 | .149 |
| 本科 | 12.7529 | 2.99479 |
| 研究生及以上 | 11.7391 | 3.07804 |
| 需要—供给契合 | 专科 | 13.6267 | 2.92702 | .754 | .472 |
| 本科 | 13.1802 | 2.94902 |
| 研究生及以上 | 13.6522 | 3.02428 |
| 需求—能力契合 | 专科 | 11.5381 | 1.89936 | 1.887 | .154 |
| 本科 | 11.2465 | 1.88421 |
| 研究生及以上 | 12.0248 | 1.77674 |
| 职业成功 | 专科 | 35.9749 | 7.32954 | 2.249 | .108 |
| 本科 | 35.5100 | 6.67470 |
| 研究生及以上 | 38.8694 | 6.26157 |

通过表4.13可以看出，Sig.值都大于0.05，说明个人—组织契合度三个维度与职业成功在受教育程度层面上无显著差异。曾有研究者证明，受教育水平对客观职业成功有正向的预测作用，但对于知觉上的职业成功就不一定有影响。受教育程度越高的员工思想比较开放，喜欢有挑战性、有吸引力的工作，如果所在组织不能满足他们这种思想，他们就会寻求其他的组织，即受教育程度的高低不能代表个人与组织的契合度的高低；受教育程度越高的人，他们的职业成功感不一定就强，反而，他们觉得自

己应该追求更高层次的成功，一旦达不到他们的目的就觉得职业不成功。受教育程度越高的员工，他们的主观意识增强，对工作有自己独特的看法，与组织契合与否不在于此。这与赵红梅（2009）年的研究结果有一定的差距，赵红梅指出个人—组织契合度在受教育程度层面上有显著差异，远远超出其他的人口统计变量。原因在于：第一，研究者进行调查时的研究对象不同，本研究的研究对象是民营企业知识型员工，之前的研究对象是企业的一般员工；第二，受教育程度分的层次不同，本研究分为专科、本科、研究生及以上三个层次，之前研究加入高中及以下学历分为四个层次；第三，研究中利用不同的个人—组织契合度的测量工具。本研究采用纪乃文（2008）成熟量表，之前的研究采用郑伯勋（1996）所开发的组织文化价值观量表。因此，研究的结果会随着不同的情况而发生变化。

##### 5、工作年限对个人—组织契合度及其各维度与职业成功的差异性分析

从表4.14中可以看出，本文提出的不同职位对个人—组织契合度的各个维度与职业成功影响的假设未通过假设检验，由统计结果知，不同职位的知识型员工在个人—组织契合度的各个维度和职业成功上无显著性差异（P> 0.05），也就是说工作年限对个人—组织契合度和职业成功上是相同的。进一步说，工作的时间越长中间存在好多未知变量，如由于各种原因频繁的跳槽，加上工作时间越久的员工在以前那个年代他们基本上不存在跳槽，个人与组织契合度高低与否不足以引起他们的重视，这也就很难定断职业成功与否了，这与吴美琴（2012）硕士论文研究中的研究相一致。

表4.14 工作年限对各变量的差异性分析表

| 变量 |  | 平方和 | df | 均方 | F | 显著性 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 价值观契合度 | 组间 | 40.702 | 5 | 8.140 | .857 | .511 |
| 组内 | 2412.756 | 254 | 9.499 |
| 总数 | 2453.458 | 259 |  |
| 需要—供给契合 | 组间 | 30.976 | 5 | 6.195 | .711 | .615 |
| 组内 | 2211.665 | 254 | 8.707 |
| 总数 | 2242.641 | 259 |  |
| 需求—能力契合 | 组间 | 12.974 | 5 | 2.595 | .723 | .606 |
| 组内 | 910.979 | 254 | 3.587 |
| 总数 | 923.953 | 259 |  |
| 职业成功 | 组间 | 300.912 | 5 | 60.182 | 1.239 | .291 |
| 组内 | 12339.985 | 254 | 48.583 |
| 总数 | 12640.897 | 259 |  |

##### 6、不同职位对个人—组织契合度及其各维度与职业成功的差异性分析

表4.15 职位对各变量的方差分析摘要表

| 变量 |  | 平方和 | df | 均方 | F | 显著性 | 事后比较 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 价值观契合度 | 组间 | 13.751 | 3 | 4.584 | .481 | .696 | 无需进行 |
| 组内 | 2439.707 | 256 | 9.530 |
| 总数 | 2453.458 | 259 |  |
| 需要—供给契合 | 组间 | 30.917 | 3 | 10.306 | 1.193 | .313 | 无需进行 |
| 组内 | 2211.724 | 256 | 8.640 |
| 总数 | 2242.641 | 259 |  |
| 需求—能力契合 | 组间 | 17.384 | 3 | 5.795 | 1.636 | .181 | 无需进行 |
| 组内 | 906.569 | 256 | 3.541 |
| 总数 | 923.953 | 259 |  |
| 职业成功 | 组间 | 433.588 | 3 | 144.529 | 3.031 | .030 | 基层管理者 < 高层管理者 |
| 组内 | 12207.309 | 256 | 47.685 |
| 总数 | 12640.897 | 259 |  |

通过表4.15中可以看出，不同职位的员工在个人—组织契合度及其各维度都没有通过显著性检验，这个结果说明职位对于员工的个人—组织契合度没有显著性影响。进一步说，职位层次的高低并不一定总能解释个人—组织契合度的高低，如处于组织较高职位层级的管理者往往对自己获得的薪酬和福利待遇等有更高的期望，他们对自己的现在状态是不满足的，这样容易使员工产生离职的想法，表明个人与组织契合度并不高。

但在职业成功上是呈显著性的（Sig. <0.05），其可能的解释是职位越高代表了该职位越重要，越能够为单位创造价值，而且职位的提升为实现自己的总体职业目标又前进了一大步，管理经验也比较丰富，相应的在此职位上的员工会有更大的发展机会，获得职业成功。从上述的方差分析已经知悉，不同职位的员工在职业成功因子上具有显著差异，因而进行进一步的多重比较分析。研究表明，就职业成功总体而言，“基层员工”职业成功得分的平均数显著低于“高层员工”群体样本的得分平均数，即两个群体平均数差异显著性检验达到显著。

##### 7、跳槽次数不同对个人—组织契合度及其各维度与职业成功的差异性分析

知识型员工跳槽次数项目包括从未跳槽、1—2次、3—4次、4次以上四个选项。通过单因素方差分析跳槽次数对知识型员工价值观契合、需要—供给契合、需求—能力契合以及职业成功影响的差异性（如表4.16）。从分析数据可以看出，不同跳槽次数的员工在个人—组织契合度及其各维度、职业成功都没有通过显著性检验，说明跳槽次数对员工的个人—组织契合度和职业成功没有显著性影响。

表4.16 跳槽次数对各变量的单因素方差分析表

| 变量 |  | 平方和 | df | 均方 | F | 显著性 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 价值观契合度 | 组间 | 50.489 | 4 | 12.622 | 1.339 | .256 |
| 组内 | 2402.969 | 255 | 9.423 |
| 总数 | 2453.458 | 259 |  |
| 需要—供给契合 | 组间 | 20.130 | 4 | 5.032 | .577 | .679 |
| 组内 | 2222.511 | 255 | 8.716 |
| 总数 | 2242.641 | 259 |  |
| 需求—能力契合 | 组间 | 10.264 | 4 | 2.566 | .716 | .582 |
| 组内 | 913.688 | 255 | 3.583 |
| 总数 | 923.953 | 259 |  |
| 职业成功 | 组间 | 165.882 | 4 | 41.470 | .848 | .496 |
| 组内 | 12475.015 | 255 | 48.922 |
| 总数 | 12640.897 | 259 |  |

### **4.4.2** 变量之间的相关性分析

为了验证个人—组织契合度、自我效能感和职业成功的关系，需要在回归分析之前进行相关性分析，进行相关性分析并不能得出三者之间有怎样的关系，而是要采用

Person相关系数验证三个变量之间是否存在关系。

利用统计软件SPSS17.0对各变量进行相关性分析，得结果如表4.17所示，从中可知，个人—组织契合度与职业成功两者呈显著正相关关系，而且个人—组织契合度三个方面：价值观契合、需要—供给契合、需求—能力契合三者均与职业成功三方面：内部竞争力、组织外部竞争力、职业满意度在0.01水平上显著正相关。在0.01水平上自我效能感与职业成功、个人组织契合度及其各维度之间呈显著正相关关系，故应拒绝虚无假设，认为各变量之间存在显著的相关性。

前文中已经介绍个人—组织契合度分为价值观契合、需要—供给契合、需求能力契合三个维度，利用SPSS 17.0进行相关分析之后，从表4.17中可得到它们的内部相关分析矩阵，得知，三个子维度与个人—组织契合度总体相关系数分别为0.860、0.874和0.561，说明呈显著正相关关系。并且三个子维度之间也呈显著正相关关系，可以说价值观契合、需要—供给契合、需求能力契合都是个人—组织契合度的重要组成部分。这也就说明了，在本研究中将个人—组织契合度划分为价值观契合、需要—供给契合、需求能力契合三个维度是合理的。

同理，利用SPSS 17.0对职业成功及其各维度进行相关分析，它们的内部相关分析矩阵具体分析结果也从表4.17中得知，职业成功总体与其三个子维度相关系数分别为0.878、0.716和0.907，说明呈显著正相关关系。并且三个子维度之间也存在显著正相关关系，职业成功可以划分为内部竞争力、外部竞争力和职业满意度三个维度。

表4.17 研究变量及其各维度之间的相关性分析结果表

| 相关性 | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 个人组织契合度 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 价值观契合 | .860\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 需要—供给契合 | .874\*\* | .637\*\* | 1 |  |  |  |  |  |  |
| 4 需求—能力契合 | .561\*\* | .235\*\* | .309\*\* | 1 |  |  |  |  |  |
| 5 职业成功 | .720\*\* | .541\*\* | .714\*\* | .397\*\* | 1 |  |  |  |  |
| 6 内部竞争力 | .691\*\* | .519\*\* | .713\*\* | .338\*\* | .878\*\* | 1 |  |  |  |
| 7 外部竞争力 | .430\*\* | .266\*\* | .354\*\* | .443\*\* | .716\*\* | .552\*\* | 1 |  |  |
| 8 职业满意度 | .665\*\* | .532\*\* | .683\*\* | .279\*\* | .907\*\* | .703\*\* | .427\*\* | 1 |  |
| 9 自我效能感 | .422\*\* | .303\*\* | .347\*\* | .369\*\* | .557\*\* | .457\*\* | .520\*\* | .458\*\* | 1 |
| \*\*. 在 .01 水平（双侧）上显著相关 | | | | | | | | | |

综合以上结果说明：民营企业知识型员工个人—组织契合度整体与职业成功整体的相关系数最大，相关系数为0.720。个人—组织契合度与职业成功子维度中内部竞争力的相关性比外部竞争力和职业满意感更大一些，相关系数为0.691。个人—组织契合度的三个维度与职业成功的三个维度也都呈显著正相关，其中需要—供给契合与内部竞争力的相关系数最高达0.713。由此可见，知识型员工个人—组织契合度整体比其各维度与职业成功的三个维度的相关性更高。所有相关变量之间的相关系数，不管强弱，均为正值，可见自变量、调节变量和因变量的各维度之间是正相关关系。综合上述分析，假设H1、H2、H3、H4、H5、H6、H7及其子假设全部得到验证。

### **4.4.3** 回归分析

#### 4.4.3.1 个人—组织契合度与职业成功分析

表4.18 个人—组织契合度与职业成功回归分析摘要表

| 模型 | | 非标准化系数 | | 标准系数 | t | 方差分析与回归系数  Sig. | R、R 方及调整  R 方 | F |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | 标准误差 | Beta |
| 1 | （常量） | 5.824 | 1.838 |  | 3.168 | .000 | 0.720a、  0.518  0.516 | 277.276 |
| 个人—组织契合度 | .801 | .048 | .720 | 16.652 | .000 |
| a. 预测变量： （常量）， 个人—组织契合度 | | | | | | | | |
| b. 因变量： 职业成功 | | | | | | | | |

本研究以个人—组织契合度作为自变量，研究其对职业成功的影响差异。从表

4.18中可以看出，Sig.的值为0.000，具体情况如下：相关系数（R）=0.720，判定系数（R方）=0.518，调整判定系数（调整R方）=0.516；方差分析得出P=0.000，可认

为变量个人—组织契合度与变量职业成功有直接关系；常数项为5.824，回归系数（B）为0.801，回归系数t检验的P值为0.000，与方差分析结果一样。由此可以得出直线回归方程为：职业成功=5.824+0.801×个人组织契合度。所以假设成立，操作步骤是，在SPSS17.0选取Analyze-Regression-Linear Regression，具体结果如表4.18所示。

#### 4.4.3.2 个人—组织契合度的三个维度与职业成功的回归分析

把个人—组织契合度的三个指标作为自变量和把职业成功作为因变量，来研究两者之间的影响差异。设定个人—组织契合度各个子维度与职业成功两者的回归模型为：

Y=a+α＊X1+β＊X2+θ＊X3+η (4.1)

其中，a为常数项，X1=需要—供给契合，X2=需求—能力契合，X3=价值观契合，α、

β、θ为自变量系数，η表示可能出现的误差。

表4.19 个人—组织契合度的各个维度与职业成功的回归分析模型

| 模型 | | 非标准化系数 | | 标准系数 | t | Sig. | 调整  R 方 | F |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | 标准误差 | Beta |
| 1 | （常量） | 13.262 | 1.423 |  | 9.322 | .000 | .508 | 268.176 |
| 需要—供给契合 | 1.695 | .104 | .714 | 16.376 | .000 |
| 2 | （常量） | 6.902 | 1.990 |  | 3.469 | .001 | .541 | 153.476 |
| 需要供给契合 | 1.552 | .105 | .654 | 14.763 | .000 |
| 需求—能力契合 | .724 | .164 | .196 | 4.418 | .000 |
| 3 | （常量） | 5.911 | 2.011 |  | 2.939 | .004 | .550 | 106.371 |
| 需要—供给契合 | 1.354 | .131 | .570 | 10.301 | .000 |
| 需求—能力契合 | .703 | .162 | .190 | 4.327 | .000 |
| 价值观契合 | .303 | .123 | .134 | 2.467 | .014 |
| a. 预测变量： （常量）， 需要—供给契合。 | | | | | | | | |
| b. 预测变量： （常量）， 需要—供给契合， 需求—能力契合。 | | | | | | | | |
| c. 预测变量： （常量）， 需要—供给契合， 需求—能力契合， 价值观契合。 | | | | | | | | |
| d. 因变量： 职业成功 | | | | | | | | |

从表4.19中可以看出，个人—组织契合度的三个维度都进入了回归模型，进入模型的顺序依次是：需要—供给契合、需求—能力契合、价值观契合，这说明个人—组织契合度这三个维度都能够积极预测职业成功，对与职业成功影响大小根据进入回归模型的先后顺序决定的，其中影响程度分别为0.507、0.190、0.134。从表4.25中调整后R方这列可知，需要—供给契合够解释职业成功的变异量为50.8%；需要—供给契合和需求—能力契合能够解释职业成功54.1%的变异量；需要—供给契合、需求—能力契合和价值观契合能够解释职业成功55.3%的变异量。表中t值> 2，Sig.的值都<0.05，

表明民营企业的知识型知识型员工的个人—组织契合度对职业成功有显著影响。由此可以得出个人—组织契合度对职业成功的直线回归模型为：

职业成功=5.911+1.354X1+0.703X2+0.303X3+η

其中X1=需要—供给契合，X2=需求—能力契合，X3=价值观契合

进一步说明的是：需要—供给契合与职业成功呈正相关关系，需要—供给契合度越高，员工个人越容易取得职业成功，需要—供给契合度对职业成功的贡献力为

1.354；需求—能力契合与职业成功呈正相关关系，需求—能力契合度越高，员工个人越容易取得职业成功，需求—能力契合度对职业成功的贡献力为0.703；价值观契合与职业成功呈正相关关系，价值观契合度越高，员工个人越容易取得职业成功，价值观契合度对职业成功的贡献力为0.303。由此推出假设成立。

### **4.4.4** 自我效能感的调节效应验证

调节变量的研究目的就是了解其怎样影响或改变自变量和因变量之间关系的方向或者强度的。如果变量Y与变量X的关系是变量M的函数，则变量M就为调节变量。调节变量可以是定性的，也可以是定量的，它影响因变量和自变量之间关系的方向（正或负）和强弱。调节变量的作用如图4.4所示。

自变量（X）

调节变量（M）

因变量（Y）

图4.4 调节变量作用示意图

调节变量（M）

自变量（X）

因变量（Y）

X\*M

本研究采用自变量和调节变量的乘积项系数及其与因变量的回归分析，看其显著性来考虑调节效应。层级回归来验证自我效能感取向在个人—组织契合度和职业成功之间的调节作用。调节变量的统计分析框架如图4.5所示。

图4.5 调节效应验证的框架示意图

##### 1、自我效能感对价值观契合与职业成功的调节效应

自我效能感\*价值观契合=变量X1，变量X1与职业成功做回归分析，得出的回归结果见表4.20。自我效能感与价值观契合的乘积进入回归方程后结果显示：Sig.的值

为0.000，也就是自我效能感与价值观契合在0.000水平上提升了职业成功的预测作用。表明自我效能感对价值观契合与职业成功的关系有显著的正向调节效应，所以假设H5成立。

表4.20 变量X与职业成功的回归分析结果

| 模型 | | 非标准化系数 | | 标准系数 | t | Sig. | 调整 R 方 | F |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | 标准误差 | Beta |
| 1 | 常量 | 21.517 | 1.072 |  | 20.069 | .000 | .436 | 201.602 |
| X1 | .032 | .002 | .662 | 14.199 | .000 |
| a. 因变量： 职业成功 | | | | | | | | |

##### 2、自我效能感对需要—供给契合与职业成功的调节效应

自我效能感\*需要—供给契合=变量Y1，变量Y1与职业成功做回归分析，得出的回归结果如表4.27所示。自我效能感与需要—供给契合的乘积进入回归方程后结果显示：Sig.的值为0.000，也就是自我效能感与需要—供给契合在0.000水平上提升了职业成功的预测作用。表明需要—供给契合与职业成功的关系，自我效能感有显著的调节作用，所以假设H6成立。

表4.21 变量Y与职业成功的回归分析结果

| 模型 | | 非标准化系数 | | 标准系数 | t | Sig. | 调整 R 方 | F |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | 标准误差 | Beta |
| 1 | 常量 | 17.745 | .926 |  | 19.160 | .000 | .621 | 424.666 |
| Y1 | .039 | .002 | .789 | 20.607 | .000 |
| a. 因变量： 职业成功 | | | | | | | | |

##### 3、自我效能感对需求—能力契合与职业成功的调节效应

自我效能感\*需求—能力契合=变量Z1，变量Z1与职业成功做回归分析，得出的回归结果如表4.22所示。自我效能感与需求—能力契合的乘积进入回归方程后结果显示：Sig.的值为0.000，也就是自我效能感与需求—能力契合在0.000水平上提升了职业成功的预测作用。表明自我效能感对需求—能力契合与职业成功的关系有显著的正向调节效应，所以假设H7成立。

表4.22 变量Z与职业成功的回归分析结果

| 模型 | | 非标准化系数 | | 标准系数 | t | Sig. | 调整 R 方 | F |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | 标准误差 | Beta |
| 1 | 常量 | 20.485 | 1.419 |  | 14.437 | .000 | .329 | 127.905 |
| Z1 | .038 | .003 | .576 | 11.309 | .000 |
| a. 因变量： 职业成功 | | | | | | | | |

综合以上统计分析，得出检验结果如表4.23所示。

表4.23 研究假设检验结果

| 序号 | 提出假设 | 检验结果 |
| --- | --- | --- |
| H1 | 具有不同人口统计学特征的知识型员工其个人—组织契合度和职业成功具有显著差异 | 部分成立 |
| H2 | 个人—组织契合度对职业成功具有显著正向的影响 | 成立 |
| H2a | 价值观契合与组织内部竞争力显著正相关 | 成立 |
| H2b | 价值观契合与组织外部竞争力显著正相关 | 成立 |
| H2c | 价值观契合与职业满意度显著正相关 | 成立 |
| H2d | 需要—供给契合与组织内部竞争力显著正相关 | 成立 |
| H2e | 需要—供给契合与组织外部竞争力显著正相关 | 成立 |
| H2f | 需要—供给契合与职业满意度显著正相关 | 成立 |
| H2g | 需求—能力契合与组织内部竞争力显著正相关 | 成立 |
| H2h | 需求—能力契合与组织外部竞争力显著正相关 | 成立 |
| H2i | 需求—能力契合与职业满意度显著正相关 | 成立 |
| H3 | 个人—组织契合度与自我效能感显著正相关 | 成立 |
| H4 | 自我效能感与职业成功呈显著正相关 | 成立 |
| H4a | 自我效能感与内部竞争力呈正相关关系 | 成立 |
| H4b | 自我效能感与外部竞争力呈正相关关系 | 成立 |
| H4c | 自我效能感与职业满意度呈显著正相关 | 成立 |
| H5 | 自我效能感在价值观契合与职业成功之间起显著的调节作用 | 成立 |
| H6 | 自我效能感在需要—供给契合与职业成功之间起显著的调节作用 | 成立 |
| H7 | 自我效能感在需求—能力与职业成功之间起显著的调节作用 | 成立 |

# 第五章 结论与展望

## 5.1 研究的结论与讨论

### **5.1.1** 应用方面的成果

本研究具有一定的普适性和推广性。就其研究中构建的理论模型通过提出假设并得到检验，这就说明了在基本理论模式不变的情况下，此理论模式一方面为人力资源管理提供理论依据和实践指导，为改善民营企业知识型员工的人力资源管理提供了新的思路和政策方针铺平了道路；另一方面此理论模型可以推广至国有企业、外资企业和机关事业单位等。本研究对象首先选择了民营企业知识型员工，其中主要的原因是民营企业的用人机制完全不同于其他类型的企业，比其他类型的企业更加符合市场经

济发展的规律，市场对其资源配置而言更强。加上，民营企业知识型员工由于各种原因流动性的比率比较高，市场竞争力尤其是人才的竞争更加激烈，这就更加贴切本研究的主题。

### **5.1.2** 理论方法成果

前文中已经提出了本研究的创新之处，通过实证部分的分析使整个研究完成了研究的任务及创新目标，比如理论模型的创新，这是以往所没有的理论工具，从而解决了个人—组织契合度、职业成功和自我效能感三者之间的内在机制与运行规律，为以后的研究提供了坚实的理论模型。

### **5.1.3** 假设检验成果

企业在选拔人才时首先应考虑到与组织契合度比较高的员工，因为这样的员工更加热爱和关注自己的职业，更愿意发展自己事业。相对应而言，他们很快能够适应多变的社会，取得职业成功的可能性更大，促进组织的持续健康发展。本研究在大量阅读中外文献基础上，通过对调查问卷数据的处理，探讨了个人—组织契合度、职业成功和自我效能感之间的关系，提出假设检验结果如下。

##### 1、个人—组织契合度对职业成功有显著影响。

本研究对所收集的数据采用SPSS17.0统计软件对个人—组织契合度各维度与职业成功的关系进行分析，结果表明各变量之间呈显著正相关关系，也可以理解为个人

—组织契合度及其三个维度都能积极预测职业成功，需要—供给契合的预测作用是最强的。需要—供给契合强调的是个体的各种条件如物质条件、意愿、目标、社会保障和偏好等被组织满足且能够满足员工的心理预期和切实需要时发生的契合，个体的需求得到满足会使员工达到满意，这就与需求满足理论的内容相一致。价值观契合指的是员工的目标、价值观与组织的目标、价值观相一致，说的是价值观契合，这也是需要—供给契合得到满足的间接方式，这是通过需要—供给契合得到满足的过程发挥作用。需求—能力契合是说组织需要个体提供给组织的个人能力、知识技能、工作经验和努力程度等很好地发挥以满足企业要求时发生的契合，这同时也说明了员工能够胜任这项工作使其产生成就感。然而，如果不能担任这项工作最终会阻碍个人的创造力，阻碍职业发展。由此可见个人—组织契合度能够很好的预测知识型员工的职业成功。个人—组织契合度水平高的员工，他们在工作中会表现出积极的心理状态，能与周围的人融洽相处，表现出良好的工作态度并且付出努力，最终促进职业成功。

##### 2、自我效能感对个人—组织契合度与职业成功的调节作用。

知识型员工自我效能感在个人—组织契合度对职业成功的影响中起调节作用。在本研究中，加入自我效能感这一变量后，个人—组织契合度各维度与员工职业成功回

归分析的标准化系数β分别为0.662、0.789、0.576，三个值均大于表4.19中个人—组织契合度各维度与职业成功回归分析的标准化系数β值0.57、0.19、0.134，而且Sig值都低于0.05。这种情况说明个人—组织契合度对职业成功的影响程度在自我效能感的调节作用下明显增强，自我效能感在个人—组织契合度与职业成功之间起到调节作用，而且自我效能感在需要—供给契合和职业成功之间的调节作用最大，其次是在价值观契合和职业成功之间的调节作用，最后是在需求—能力契合和职业成功之间的调节作用。由此可见，个人—组织契合度不仅能够直接影响职业成功，而且在自我效能感的调节作用下影响更加明显。

##### 3、自我效能感能有效预测职业成功。

知识型员工的自我效能感与职业成功及其内部竞争力、外部竞争力、职业满意度三个维度之间呈显著正相关关系，相关系数分别为0.557、0.457、0.520、0.458。分析表明，知识型员工所感受到的自我效能程度越强，就越有助于其实现职业成功。高的自我效能感越强也就表明员工工作能力比较强，在这种情况下员工更加有激情地工作，相对应的有机会或得更多的薪酬和更高的职位。同时也容易实现组织所期望的行为，能够产生更多的绩效和更高的满意度，使员工和组织之间更加契合。因此，可以推出，高的自我效能感最终会有助于知识型员工实现职业成功。这一结论与许多前人的研究成果是一致的，自我效能感是实现职业成功的重要因素。

##### 4、部分人口统计变量对个人—组织契合度和职业成功有显著影响。

本研究的人口统计变量主要包括：性别、年龄、婚姻状况、受教育程度、工作年限、所在职位、跳槽次数七个方面来展开研究的。从研究的实证部分可以得出个人—组织契合度中需要—供给契合维度在性别变量上有差异，个人—组织契合度及其价值观契合、需求—能力契合维度在其他变量上均未通过假设检验(Sig. >0.05)。

职业成功在性别、年龄、婚姻状况、职位上均通过假设检验（Sig. <0.05），即具有差异性，但在受教育程度、工作年限、跳槽次数变量上未通过假设检验。在性别变量上来说，受传统思想的影响女性比较注重工作—家庭之间的平衡，而男性把精力则放在事业上，这就给男性实现职业成功提供了契机；年龄变量上，不同年龄的员工在职业成功方面存在显著差异，研究发现年龄能够预测职业成功，随着年龄的增长员工容易获得较高的报酬和晋升机会；婚姻状况变量上，职业成功通过了假设检验，婚姻可以使员工表现出稳定、责任感的情感反映，这样容易获得组织的支持，从而促进自己的职业成功；职位变量上，职业成功通过了假设检验，职位的不同会对员工的职业成功产生影响。

## 5.2 管理建议

根据本文的研究成果，知识型员工个人—组织契合度越高，其职业成功的机率也就越大。同时，知识型员工自我效能感的强弱对个人—组织契合度、职业成功的程度是具有差异性的。因此，对于如何提高三个变量之间的关系需要整套的运行机制与政策制度，基于此笔者提出如下管理建议，希望能为组织的人力资源管理提供实践性建议。

### **5.2.1** 组织层面的启示

##### 1、不同契合标准下采取的措施

在目前的社会背景形势下，大多组织面临着很难招聘到合适的员工和员工离职的双重问题。研究的结论部分已经说明了，个人—组织契合度的三个维度对员工实现其职业成功上发挥着重要作用，需要—供给契合发挥的作用最大。而且员工的个人价值观、需求和能力与企业的价值观、供给和要求达到契合，可以有效的提高员工的职业成功。所以，在管理实践中提高员工个人—组织契合度对民营企业知识型员工有着重大意义。

具体来说，需要—供给契合是最基本的，组织能够满足员工的物质条件、目标、社会保障等需要，员工就会更加努力的回报组织。这就要求组织及时了解不同员工的不同需求，制定相应的策略尽量满足员工的需求。本研究对象知识型员工的个体素质较高，他们关注自己职业的发展和成就感，组织要根据企业的实际情况，应尽可能满足他们的职业发展愿望，提供继续教育和培训学习的机会，使他们感到有发展前途，从而忠于组织，积极工作并提高工作绩效，从而获得职业成功。刚参加工作的新员工比较注重自己的能力是否满足组织的需求，如果他们担心自身能力很难满足组织的要求

（也就是自我效能感比较低）则很容易产生离职的倾向。组织针对这种情况采取的措施是，新员工刚入职时，组织开展有针对性的培训或实行导师制等培养模式，促进员工与组织能力—需求契合，使员工产生高的自我效能感，这就有助于员工实现其职业成功，同时提高组织绩效达到两者的双赢。随着工作年限的增加，优秀员工更加关心自己与组织价值观上的契合，因此企业在人力资源管理各个模块中应该该注意个人的价值观与组织的价值观契合与否，通过强化组织的价值观向员工传达双方价值观上的一致性，只有在一致的情况下员工在组织工作时才会对自身取得的进步感到满意，使员工更加忠于组织，从而降低员工的离职率。

根据结论中人口统计变量中的性别对个人—组织契合度和职业成功都存在显著性影响，这就表明了男女之间还存在着差距，这就要求组织应当关注女性知识型员工这一特殊的群体，采取一定措施如改变企业思想、文化观念，为知识型女性员工创造展示才华的平台，尤其女性员工占有比例大的企业更要注意这些问题，否则影响企业发展。

##### 2、组织招聘方面的启示

组织应该完善人力资源管理体系中的招聘选拔体系。企业有责任甄选与组织相契合的员工，向员工提供各种工作环境来发挥员工的潜力、能力，对他们的工作进行指导和规划，促使员工尽可能获得自己的职业成功。组织在招聘员工的过程中比较注重价值观契合和需求—能力契合两方面的契合，这就要求企业明确企业文化并对岗位说明书进行详细的解释，建立并健全适合本企业的人才标准。在明确工作包含的任务、职责和责任的基础上，还应从企业的组织结构、目标、价值观等出发，明确企业价值观、企业目标等方面的用人考核标准，这样才有利于企业招聘到个人与组织契合度高的员工，有助于员工尽快适应组织达到职业成功。

### **5.2.2** 员工层面的建议

1、知识型员工在寻找工作时，要注意用人单位的组织文化氛围，应该寻找与自己性格特征及价值观相适应的企业文化，并使自己尽快融入到企业的文化氛围中，这将大大促进自己的职业发展。还应看重企业给员工提供的发展空间以及内部的公平性，是否发挥自己的能力，为此更好的留在组织，为组织带来更高的绩效从而达到自己的职业成功。

##### 2、个体职业发展的建议

本文的实证研究结果不仅对企业的人力资源管理具有重要的指导意义，对员工的职业发展也有一定的参考价值。知识型员工作为特殊的群体，与一般员工相比知识型员工有自己的特点，并会产生自己独特的需求。其中，最重要的一点就是关注知识型员工的职业生涯发展问题。

首先，根据知识型员工的特点，企业应该给员工提供发展空间和内部的公平性，提供发挥员工的能力和潜力的平台。组织应在知识型员工刚开始入职时就加强职业生涯意识的渗透和培养，让她们对自身的发展有一个清晰和完整的认识；知识型员工在进行自我反省和评价后，为了让他们清晰的认识到自己的职业目标，组织要帮助他们制定职业生涯发展规划，激励他们为实现自身的职业目标做出努力，最终促进职业成功。其次，职业生涯规划是一个发展过程，其涉及到员工制定职业目标并努力实现目标的整个阶段。好的职业生涯规划可以帮助企业强化员工对企业的归属感和忠诚度，调动员工的主动性与积极性，挖掘员工在分析问题、解决问题时的潜在能力，为企业以后的发展作准备。同时也满足了员工自身获得职业成功的心理能力。组织在员工职业生涯规划上提供帮助，如提供职业发展信息、拓宽职业发展路径，这样能够提高员工的职业满意度。最后，让员工了解职业生涯管理对自身成长的重要性，开展职业生涯管理活动并且宣传其内容和意义，帮助员工实现职业目标并达到职业成功。

##### 3、提高员工的自我效能感

本研究发现，自我效能感在个人—组织契合度与职业成功两者之间起到调节作用，个人—组织契合度通过自我效能感的调节效应影响职业成功。因此个人要实现职业成功，员工首先也要考虑自我效能感。职业成功是一个内外动力相结合的结果，自我效能感作为内在动力，是不容忽视的力量。本文研究表明，自我效能感与职业成功之间呈显著正相关关系，自我效能感对职业成功具有显著的影响作用。因此可以推断出，自我效能感是员工职业成功重要影响因素，它不仅能够促进个人的职业成功，还将给企业带来重要的价值。要提高员工的职业成功，应当提高他们的自我效能感。对组织来说应在招聘和录用的过程中添加测量自我效能感的内容，选拔高自我效能感的员工进入企业工作，并建立自我效能感的激励制度。对员工个人来说，可以通过回顾过去的成功经验，对过去及当前的成功与失败进行合理的总结，从而提高自身的自我效能感。

## 5.3 研究局限和未来展望

### **5.3.1** 研究局限

虽然笔者在研究中做了很多工作和努力，但是本研究也存在一定的局限性，主要从以下几个方面来说。

1、变量选择上的局限性。首先本文在测量个人—组织契合度的一致性契合时从价值观契合角度，但其中是否包括目标契合，本研究没有对此进行研究；其次基于本文的研究目的将职业成功定义为个人经过一定时间的工作，在工作经历中逐渐获得或积累的与工作相关的实际成就和积极心理感受，这无疑忽略了职业生涯的变动性，未来研究可以进一步将动态的职业成功与个人—组织契合度进行分析，从而更真实的反映个人—组织契合度在员工职业生涯发展的不同阶段对其职业成功的作用；再次本文以自我效能感为个人—组织契合度与职业成功的调节变量，未来的研究可进一步发掘其他中间变量，看其有无其他中介变量，从而更深入地揭示个人—组织契合度与职业成功的作用机制。

2、对本研究使用的变量的测量量表是否具有普适性值得考虑。尽管本研究所选择的测量工具均来自发表在权威期刊上的量表，且具有很高程度的引用频次，但这些量表的最终来源于国外的研究，这也是本文研究的一个局限。原因是我国企业在工作环境、员工素质和管理方式等与西方企业有所不同，虽然曾有研究者使用这些量表用于我国企业的研究中，但对于本研究的石家庄民营企业知识型员工的组织文化的管理情境是否适用值得验证。

3、本文研究的样本具有局限性。受研究时间、成本、实际调查等因素的影响，本文

调研的样本较为集中，即样本选取在地域、人群、行业方面都有很大的限制性，这样可能影响研究结果的广泛适用性。

### **5.3.2** 未来展望

##### 1、探究个人—组织契合度与职业成功关系的其他中间变量。本论文对个人—组织契合度及其三个维度与职业成功的关系进行了研究，同时分析了自我效能感在两者之间的调节作用。但对于两者之间的作用机制值得深入研究，也就是寻找其他的调节或者中介变量，如大五人格特质和情感承诺。情感承诺的高低主要受职业与个人兴趣、心理特点匹配程度的影响，因此组织要了解员工的职业兴趣、能力和个性，找出职业理想和职业现实的差距，根据企业的实际情况，应尽可能满足他们的职业发展愿望，提供继续教育和培训学习的机会，使他们感到有发展前途，从而忠于组织，增加对职业的积极态度，提高工作绩效，从而产生对职业的满意感获得职业成功。

##### 2、员工处于不同的职业生涯发展阶段，心理上会产生变化，对内部竞争力、外部竞争力与职业满意度的感知不同，对职业成功的理解也会出现不同，并且员工取得职业成功需要一定时间来形成。本研究收集的数据都是员工目前的状态，因此未来研究应采取纵向的或者根据动态性进行研究设计，并分行业分职类进行调查，更清晰地确定变量间的关系，即由静态变为动态及时进行修改意见，能够解决动态的事实问题，保证民营企业知识型员工正能量的发挥。并且未来的研究可以对职业成功标准进行划分，不同企业职业成功的标准不同，即使同一企业不同岗位职业成功的标准也不完全相同。如可以根据岗位分析的要求对每个员工的职业进行层次划分，使每个员工的职业成功标准从低层次的职业成功向高层次的职业成功跃进。

##### 3、本研究通过民营企业知识型员工进行调查并利用实证分析的方法构建了个人—组织契合度、职业成功和自我效能感三者之间的理论模型以及得出三者之间的关系。未来的研究应该使其理论转化为实践并指导实践，也就是为了保证这个模型很好的应用到企业管理中运行，那么更深入的探讨具体的研究工具使其成为经常性的管理工具值得考虑。还需要注意的是，除了利用统计分析法验证三个研究变量之间的关系，未来的研究还可以扩展其他的方法，如层次分析法、灰色评价方法等综合评判方法。

##### 4、今后的研究可拓展研究对象，以更准确地了解个人—组织契合度对职业成功的影响，使研究成果更具适用性。

参考文献

[1]张建.基于知识经济的SZAP公司绩效管理研究[D].武汉：华中科技大学，2005

[2]弗朗西斯・赫瑞比，郑晓明等译．管理知识员工[M]．北京：机械工业出版社，2000

[3]王兴成，卢继传，徐耀宗．知识经济[M]．北京：中国经济出版社，1998

[4]朱明.知识型员工的组织支持感对工作绩效的影响研究：自我效能感的中介作用—以通信企业为例[D].南京：南京邮电大学，2013

[5]彭剑锋，张望军.如何激励知识型员工[J].中国人力资源开发，1999，9:12—14

[6] Chatman J. Improving Interactional Organizational Reseach: Amodel of Person\_Organization Fit

[J]. Academy of Management Review,1989,14,333—349

[7] 0'Reilly CA, Chatman J, Caldwell D F. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit [J]. Academy of Management Journal, 1991,34:487-516

[8] Kristof, A. L. Person-organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations,

Measurement, and Implications. Personnel Psychology, 1996, 49(1):1-49

[9] Cable D M, Derue D S. The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions[J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(5):1-17、875-884

[10]莊瑗嘉，苏弘文. 主观适配的特质环境前因与工作态度后果之探讨[J].人力资源管理学报，

2005 vol5(1):1-27

[11]罗仲星.基于所有制差异的组织文化、个人-组织匹配影响因素及其有效性研究[D].上海：复旦大学，2009

[12]丁夏齐，杨崇森，田坤.个人—组织契合度的测量指标研究—基于相似性契合与互补性契合的分类研究[J].管理论坛，2003

[13]杨茜.基于个人—组织匹配的组织职业生涯管理及其效果研究[D].大连：大连理工大学，2011

[14]刘国华.高新技术企业员工个人—组织契合度及其相关研究——以南宁市高新技术企业为例

[D].广西：广西大学，2007

[15]潘东燕.人格特质分类视角下的员工与组织契合分析[J].人才资源开发，2008.6

[16]赵红梅，仲伟俊.个人一组织契合度量表的研究[J].东南大学学报（哲学社会科学版）。2008.7

[17] Thomdike E L. Prediction of Vocational Success. New York Oxford University Press, 1934

[18]周文霞.职业成功标准的实证研究与理论探讨[J].经济与管理研究，2006, 5:59一62

[19] Nicholson, N., Waal\_Andrews, W. D. Playing to Win: Biological Imperatives Self-regulation and Trade

—offs in the Game of Career Suceess[J]. Journal of organizational Behavior,2005,26:137一154

[20] Heslin. P. A. ConcePtualizing an devaluating career suecess[J]. Journal of organizational

Behavior,2005,26(2):113一136

[21]杨宁.知识型员工人力资本与职业生涯成功的关系研究[D].大连：大连理工大学，2009

[22] Hassan I. Bailout. Career success: the effects of human capital, person—environment fit and organizational support[J]. Journal of managerial psychology, 2007,22: 41-765

[23] PFEFFERJ. Organizational theory and structural perspectives on management[J]. Journal of Management, 1991, 17: 789 - 803

[24] Seibert S E, Kraimer M L, Liden R C. A Social Capital Theory of Career Success. Academy of Management Journal,2001,44(2):219-237

[25]王忠军，龙立荣.知识经济时代社会资本与职业生涯成功关系探析[J].外国经济与管理.2005，

27(2):18一23

[26]龙立荣，毛态歆.自我职业生涯管理与职业生涯成功的关系研究[J].管理学报，2007

[27]牛爽.无边界职业生涯时代职业适应力与职业成功关系探析[D].大连：大连理工大学，2008.12

[28]秦华.女性高层次人才情绪智力、组织支持感与职业成功关系研究[D].长春：吉林大学.2012

[29]周杨.职业呼唤、职业承诺及职业成功关系研究——以985高校女教师为例[D].长春：吉林大学，2013

[30] Bandura A. Social foundations of thought and action. A social-cognition view [M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall 1986

[31]张春兴.张氏心理学辞典[M].上海：上海辞书出版社，1991: 579-560

[32]郭本禹，姜飞月.自我效能理论及其应用[M].上海：上海教育出版社，2008

[33] A.班杜拉.缪小春等译.自我效能：控制的实施[M].上海：华东师范大学出版社，2003.9: 176

—195

[34]许娟.知识型员工自我领导、自我效能感与工作幸福感的关系研究[D].成都：西南财经学2012

[35]赵红梅.个人—组织契合度在人口特征变量上的差异及应用研究[J].河南大学学报（哲学社会科学版），2009.3

[36]朱青松，陈维政.员工价值观与组织价值观契合衡量指标与契合模型[J].中国工业经济，2005

[37] Schneider B, Goldstein HW. The ASA framework: An update [J]. Personnel Psychology,1995,48:747-773

[38] Vogel, Feldman. Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit [J]. Journal of Vocational Behavior,2009,75:68-81

[39]毛慧琴.个人与组织匹配对工作绩效的实证研究：自我效能感的中介作用——以通信企业为

例[D].南京：南京邮电大学，2013.12

[40]刘敏.基于马斯洛需要层次理论的人力资源战略[J].大众科技，2005.12: 245—246

[41]张娜.自我效能感、组织支持感对职业成功的影响研究——领导—成员交换关系的调节作用

[D].杭州：浙江工商大学，2013

[42]刘华芹，黄茜，古继宝.无边界职业生涯时代员工心理因素对职业成功的影响—自我职业生涯管理的中介作用[J].大连理工大学学报（社会科学版），2013（3）

[43]刘军.管理研究方法原理与应用[M].中国人民大学出版社，2008.4

[44]李怀祖.管理研究方法论[M].第2版.西安：西安交通大学出版社，2004.1.306—318

[45]郑伯埙，郭建志，任金刚．组织文化一员工层次的分析[M]．台北：台湾远流出版社，2001

[46]郑仁伟.廖文志.翁振益.林仲威.组织招募研究：个人与组织契合的研究观点[J].环境与管理研究.2001.2(2)：73一90

[47]谭迪文.国有企业员工个人-组织契合度及其影响因素研究—以广州国有企业为例[D].广州：广东商学院，2012

[48]王忠军.企业员工社会资本与职业生涯成功的关系研究[D].武汉市：华中师范大学，2006

[49]王牟.领导成员关系对职业成功影响的实证研究[D].苏州大学，2009.9

[50]郭文臣.知识型员工可就业能力对职业成功的作用机制研究[D].大连：大连理工大学，2009.9

[51]陈始棠.知识型人才的职业延迟满足、自我职业生涯管理和职业成功关系研究[D].杭州：浙江工商大学.2012.1

[52]段艳楠.社会资本和人力资本对职业成功作用机制研究[D].大连：大连理工大学，2009.6

[53] Zhang JX, Schwarzer R. Measuring optimistic self-beliefs: A Chinese adaptation of the General Self-efficacy Scale. Psychologia,1995, 38(3)：174-181

[54]芮丽华.高校辅导员社会支持、自我效能感与职业倦怠相关研究[D].重庆市：西南大学，2009

[55]付晶.自我效能感、成就动机及社会支持对大学生主观幸福感的影响[D].保定：河北大学2011

[56]姜小岩.小学教师绩效薪酬感知、自我效能感和薪酬满意度的关系研究——以ft西省某县为例[D].大连：东北财经大学，2012.10

[57]吴明隆.问卷统计分析实务—SPSS操作与应用[M].重庆：重庆大学出版社，2010.5.158—160

附 录A

**个人—组织契合度、自我效能感对职业成功影响的研究调查问卷**

尊敬的先生∕女士：您好！

这是一份学术研究问卷，主要研究个人—组织契合度与职业成功之间的关系，本研究为企业甄选合适的人才以及员工个体寻求职业发展提供理论和实践方面的参考。调研结果不会作为任何组织与个人评价的依据，也不会与您所在的机构有任何关系，问卷采取匿名填写，对所有答案严格保密。

本调查问卷包含的所有题目都没有所谓的标准答案，因此，您的回答没有好坏对错的分别。您无需过多考虑，只需要根据您的真实感觉回答就可以了。您对每一道题目的回答对我们都非常有价值。

衷心感谢您的协作与支持，在此致以诚挚的谢意，祝您工作顺利，心想事成！

宗娜

石家庄经济学院研究生院

**第一部分：基本信息**

1、性别：A.男 B.女

2、年龄：A.25岁及以下 B.26—35岁 C.36—45岁 D.46—55 岁

E.56岁以上

3、婚姻状况：A.已婚 B.未婚

4、受教育程度：A.高中及高中以下 B.专科 C.本科 D.研究生及以上

5、在公司的工作年限：A.1年以下 B.1—3年 C.3—5年 D.5—10 年

E.10年以上

6、职位：A.一般员工或基层员工 B.中层员工或管理人员 C.高层管理人员

7、跳槽次数：A.从来没有 B.1—2次 C.3—4次 D.4次以上

**第二部分：个人—组织契合度、自我效能感对职业成功影响的相关问卷**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 评价项目，请在最接近您实际情况的选项下打“√” | 非常不符合 | 不符合 | 一般 | 符合 | 非常符合 |
| A1 | 企业的价值观和文化，与我生活的价值观相同 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A2 | 我认为能在这个企业工作感到自豪 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A3 | 来到这里工作后，我个人价值观与企业的价值观越来越相似 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A4 | 为了能在这个企业工作，我会拒绝其他报酬更高的工作 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A5 | 从事这份工作所获得的薪酬福利是我想要的 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A6 | 从事这份工作所得到的成就感与自我成长，与我的想要相符 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A7 | 我认为公司关心和重视我们员工 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A8 | 这份工作符合使我有被认同的感觉 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A9 | 这份工作的复杂度，是我能力范围能够处理的 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A10 | 我能够在规定的时间、预算范围内有效的完成预定的目标 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A11 | 我所拥有的专业知识与经验，与工作上所需要的相符 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B1 | 单位视我为宝贵的资源 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B2 | 鉴于我的技能和经验，单位认为我能为组织创造价值 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B3 | 我在单位里有很多发展机会 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B4 | 我很容易就能在别的单位找到类似的工作 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B5 | 凭我的技能和经验我有很多工作机会可以选择 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B6 | 因为我的技能和经验，其他组织视我为有价值的资源 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B7 | 我满意自己所取得的职业成功 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B8 | 我满意自己在总体职业目标上所取得的进步 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B9 | 我满意自己在收入目标上所取得的进步 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B10 | 我满意自己在晋升目标上所取得的进步 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| B11 | 我满意自己在获得新技能目标上所取得的进步 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C1 | 如果我尽力去做的话，我总是能够解决难题的 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C2 | 即使别人反对我，我仍有办法取得我所要的 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C3 | 我很容易坚持理想和达成目标 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C4 | 我自信能有效地应付任何突如其来的事情 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C5 | 以我的才智，定能应付意料之外的情况 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C6 | 若我付出必要的努力，我一定能解决大多数的难题 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C7 | 我能冷静地面对困难，因为我相信自己处理问题的能力 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C8 | 我通常能找到几个解决方法去处理一个难题 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C9 | 我通常能想到一些应付的方法去解决麻烦 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| C10 | 无论什么事在我身上发生，我都能应付自如 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

致谢

随着硕士毕业论文的完成，石家庄经济学院三年的研究生生活也即将结束，我的求学之路也接近了尾声。此刻，我不仅正面临着从学生时代到职场人的角色转变，同时也为未来的不确定而担忧。在研究生院求学的这三年中，我学到的不仅是知识，更重要的是做人和做事的道理。在此，我要非常感谢我的老师、亲人、关心鼓励我的兄弟姐妹们和培育我的石家庄经济学院。

论文得以顺利的完成，首先我要非常感谢我的导师刘云老师，刘老师严谨务实的学术态度让我受益颇多，尤其在论文写作的过程中，从资料收集到模型的建立，再到假设的提出，以及量表的选择和问卷的发放，刘老师都给予了我很多的指导和帮助。在生活中，刘老师把我当做自己的孩子一般看待，为了让我好好的学习，老师给予了我很多帮助和支持。在此，我还要感谢那些曾经在我的学习和学术研究过程中给予帮助和支持的老师们，他们不仅是我的老师，更是我生活中的朋友。所以，从老师这里学到的是知识，是求真务实的学风以及做人做事的道理。在这里，我为有这样的良师益友感到自豪和骄傲，同时送上真心的祝愿，祝您们身体健康，工作顺利，事业有成。其次我要感谢我的家人，感谢你们在我学术研究期间对我的鼓励和关怀，是你们的爱和支持让我有勇气克服一个个困难，你们永远是我最坚强的后盾。在此，祝我的亲人们在以后的工作和生活中一切顺利，家和万事兴。再次我要感谢关心我鼓励我的兄弟姐妹们。在发放和回收问卷以及论文的数据分析过程中给予我莫大的帮助的朋友们。在我们相互的讨论中，让我认识到了自己在分析中的不足，及时做了改进。非常感谢一路上有你们的陪伴和支持！

最后要非常感谢培养我的石家庄经济学院，本科毕业后在这里继续读研，不过三年的时间如此的快，转眼又要离开了，但是在石家庄经济学院的学习经历以及其“勤奋求实，团结创新”的校训将一直影响着我，激励我在以后的道路上走的更高更远。感谢大学期间所有帮助过我的老师和同学们，论文的写作己经终结，但未来的路

一直在延伸，我还有很长的路要走，我将带着所有的美好回忆，满载着经院赋予的知识，踏上新的征程！

# 作者简介

宗娜，女，汉族，26岁，出生于河北省石家庄。学习和工作经历如下：2006—2008年毕业于河北政法职业学院管理系人力资源管理专业；2008—2010年毕业于石家庄经济学院商学院人力资源管理专业；2011—2014年就读于石家庄经济学院研究生院企业管理专业。经过三个学期的课程学习，我共完成了9门学位课和10门选修课的学习，总学分是39，达到了本专业研究生培养方

案要求的37学分，学位课平均成绩82.625分，全部课程平均分86.41分。

# 攻读硕士学位期间发表的论文和科研成果

[1] 宗娜, 刘明敏, 郭婷, 张彦彦, 胡志娟. 关于农村特色产业发展模式和发展预期的调研——以宣化特色产业为例, 2012.10, 河北省开展加强基层建设年活动领导小组办公室

[2] 宗娜. 基于层次分析法和模糊综合评价法的人岗匹配的研究[J]. 中国证券期货, 2013, 1: 259

[3] 宗娜. 文化比较视角下构建“以人为本”人力资源管理的新模式[J]. 时代经贸, 2013, 1: 123