

90 后企业员工生涯适应力探究

RESEARCH ON THE ADAPTABILITY OF POST-90S EMPLOYEES IN ENTERPRISE

董业均

Yejun Dong

泰国正大管理学院中国研究生院

Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Received: February 21, 2019 / Revised: September 10, 2019 / Accepted: October 2, 2019

摘要

本研究以北京、天津、石家庄、南京、济南等城市的国有企业、民营企业、外资企业等多家不同行业的 90 后企业员工为对象,通过施测生涯适应力量表、心理资本量表、工作状态表,总计发放 400 份,运用数据统计分析,并对生涯适应力的前因后效变量进行了探讨,得出如下结论: (1) 90 后企业员工生涯适应力主要由生涯关注、生涯控制、生涯好奇以及生涯自信四个部分组成,生涯适应力的整体水平与企业员工的生涯适应力有着直接关联, 90 后企业员工的生涯适应力受其年龄、工龄、学历、企业性质及企业规模等影响。(2) 心理资本在生涯适应力与工作状态之间发挥中介效应。

关键词: 生涯适应力 心理资本 工作状态

Abstract

This study is aimed at analysis of enterprises having post-1990s employees in various industries, such as state-owned enterprises, private enterprises, and foreign-funded enterprises in Beijing, Tianjin, Shijiazhuang, Nanjing, Jinan, etc., through the measurement of career adaptability, psychological capital scale, and work. The status table, with a total of 400 samples, using statistical analysis of data, and the proactive and post-effect variables of career resilience were discussed, and the following conclusions were drawn: (1) Post-1990s, the career adaptability of employees is mainly from career concerns and career control. Based on the four aspects of career planning and career self-

confidence, the overall level of career resilience is directly related to the career resilience of the employees. Moreover, post-1990s, the career adaptability of employees depends on their age, length of service, education, nature of the company and size of the company as the influencing factors. (2) In addition, psychological capital plays an intermediary role between career adaptability and work status.

Keywords: Career Adaptability, Psychological Capital, Working Status

文献综述

1. 生涯适应力的相关研究以及维度

Super & Šverko (1995) 提出了生涯成熟度理论。随后, Super & Knasel (1981) 两位学者通过对生涯成熟度理论不断地修正, 于 1981 年最先提出了 Career Adaptability 的概念。Career Adaptability 常被直译成中文为“生涯适应力”、“职业适应力”或“生涯适应能力”, 本文采用生涯适应力这个概念。他们一致认为, “生涯适应能力”这个词可以定义为“个体在面对当前或未来从业角色可预知的任务, 调节适应无法预知的工作或工作环境改变而应具备的一种准备状态, 这是一种无需经过大挫折大困难就可以进行改变, 从而满足变化环境要求的品质”。Savickas (1997) 对其之前给出的定义进行了简化和补充指出, “生涯适应能力指的是从业者在面对已知职业发展任务和预期职业发展任务时所应具备的准备状态和资源等”。青少年或者成人的适应力主要包括生涯计划态度、自我和环境探索以及适应性生涯决策三个部分。随后, Savickas (2005) 提出生涯适应力主要由生涯关注、生涯控制、生涯好奇以及生涯自信四个部分构成。

2. 资本研究及其测量

学界关于“心理资本”的概念界定主要是从经济学、投资学以及社会学等维度进行的, 认为心理资本是一些个性特征, 可以影响个体生产率, 这些心理资本包括生活理念、工作情感、价值观念、个体对自我的认知等 (Goldsmith, Veum & Darity, 1997, 1998) 这些研究观点摒除了传统经济学中对个性特征不可测量或观察的传统认知, 运用心理学维度下的心理资本针对经济学、社会学等范畴下的相关问题展开了研究。该视角的研究获得了较多研究者的认可, 如 Hosen, Solovey-Hosen & Stern (2003) 在其研究中将心理资本定义为个体的自我监控、个性化品质、价值取向等一些具有较高持续性和稳定性的心理内在基础架构; Cole (2006) 认为心理资本指的是一种能够对劳动生产率产生影响的一些个性特质总和, 另外, 该学者还提出了自尊、自我效能、控制点以及情绪稳定性等心理资本构念, 即将“核心自我评价”作为度量个体心理资本的标准。

中国研究者认同国外学界关于心理资本结构的观点, 在对心理资本测量工作选择方面也多集中于具有较高信度和效度的心理资本问卷 (PCQ-24), 也有一些研究者针对原始问卷进

行了不同程度的修改。另外,中国一些研究者从文化背景差异的角度提出如下建议:对于中国雇员心理资本的研究应结合中国具体国情,探索出既能够满足心理资本内涵本质,同时又可以反映出中国组织雇员实际情况的积极心态(Ke, Sun & Li, 2009),验证新的结构要素并编制出了本土的心理资本量表,也有部分研究者专门针对特定群体开发了心理资本测量工具即事务型心理资本和人际型心理资本,其中后者的本土化特性更加明显,如Li & Xiao (2011)开发的大学心理资本问卷,(Hou, Chen & Chang, 2013)等开发的知识员工心理资本问卷。

3. 工作状态相关研究及其维度

关于工作状态问题,学者们大多是从某一个角度进行研究,Xu (2008)在研究高校教师的工作状态时,将工作状态定义为“高校教师所从事的教师职业状态,泛指一切跟教师职业有关的所有情况,包括教师的工作、学习和生活各个方面”。Zong (2009)将教师工作状态分为广义和狭义两种,他认为,广义的教师工作包括职业内外的所有时间,教师的工作状态也就包含了所有的工作和生活中所表现出来的状态,而狭义的工作状态则指教学时的工作状态。Zou (2011)将工作状态定义为“包括工作的情绪、满意感、投入、心理和工作绩效的总和”。综观目前的研究成果,有关工作状态的研究涉及了工作满意度、工作态度、组织承诺、组织认同、情感承诺、离职倾向、工作投入、工作士气、工作倦怠等多个方面。其中,关于工作满意度、工作投入和组织承诺的研究比较集中。Hoppock (1935)年首先提出“工作满足”的概念,认为工作满足是员工在心理和生理上对工作本身和工作氛围的满意程度。中国学者卢嘉和时勘将工作满意度定义为“组织成员根据其对工作特征的认知评价,比较实际获得的价值与期望获得的价值之间的差距之后,对工作各个方面是否满意的态度和情感体验”。工作投入主要用以描述员工对工作的积极性和热爱迷恋的程度。国内学者Li (2010)综合以往的研究认为工作投入“拥有弥散性以及持久性的特征,它实际上是一种跟工作有关的积极、完满的情绪以及认知状态”。本研究采用工作状态的三个维度分别为:工作倦怠、工作满意度、工作压力。

研究假设及模型

1. 生涯适应力与工作倦怠关系假设

针对生涯适应力与工作倦怠关系的探讨,可从工作倦怠、生涯适应力以及社会认知理论等三个维度进行,具体如下:首先,从工作倦怠这一维度来讲,工作嵌入理论认为,员工的工作倦怠主要与员工-组织以及组织-社区之间联系的紧密程度有关,各方之间联系越紧密员工的工作倦怠越低,而拥有较高生涯适应力的员工,其对工作及其工作环境探索的好奇心越强,这种好奇心会使得他们更易于建立与周围环境及人员之间良好的关系,也会表现出对未来职业发展较强的探索欲,获得与环境之间较高的匹配度。其次,从生涯适应力的维度来讲,Savickas (2006)提出的生涯构建理论认为,拥有较强生涯适应力的员工能够对所面临的职业环

境进行主动、有效的调整,使自身更好地适应环境,保持与环境之间较高的协调性,工作倦怠也相对较低。再次,社会认知理论认为,拥有较强生涯适应力的员工,他们在工作中会表现的更加自信,职业成功理想更加坚定,工作倦怠更低。基于上述分析,可得出如下假设:

H1a: 员工生涯适应力与员工的工作倦怠二者之间存在负相关关系。

2. 生涯适应力与工作满意度关系假设

工作满意是一项综合评估,内涵十分丰富主要包含了个人对自身劳动承载量、专业程度、人际环境状况、贡献报酬公平性、工作安全和工作压力等方面的认知和评价,有学者甚至提出工作满意还与工作生活平衡 (work-life balance) 有关 (Zhou & Guo, 2006; Zhou et al., 2016)。

适应力承载着人们对工作未来的期待 (Jia, 2015),吸收了个体对自己和环境的认知、判断,这种内化的积极心理资本优势,能够让他们在自我完善的道路上有了坚持不懈、不屈不挠、迎难而上的资本。通过这种心理资本内化一吸收一行为态度加强的反复过程,员工逐渐把对所从事工作或专业活动的依恋、认同以及自觉投入 (Blau, 1985; Dulini & Cohen, 2011),转化为工作生涯成长方面的积极自我信念。因此,本文提出以下假设:

H1b: 生涯适应力正向影响工作满意度。

3. 生涯适应力与工作压力关系假设

生涯适应力与工作压力关系早已引起学者的关注,并展开了实证研究。Savickas (1997) 经实证研究发现,生涯适应力具有对工作压力及相关结果的有效预测作用,另外, Fugate & Kinicki (2004) 在其研究中也表示,生涯适应力较强的员工会根据自身所处工作环境状况更加主动调节自身的行为和状态,以更好地适应工作压力进而提高工作绩效。通过实证研究表明,新入职员工的适应力越强,组织给予他们的工作绩效评价也越高,进而直接或间接地对员工的工作压力产生正面的作用。由此,进行如下假设:

H1c: 员工的职业生涯适应力正向影响工作压力。

4. 生涯适应力、心理资本、工作状态关系假设

Avey, Luthans & Jensen (2009) 对员工生涯适应力、心理资本和工作状态进行了研究,指出与生涯战略目标相结合,试图提升和开发员工的心理资本,以帮助他们更好地应对工作场所的压力和离职问题。当员工处于新入职阶段时,员工的生涯适应力在心理资本的完全调节下,可显著地降低他们的离职意愿;而对于处于未来生涯发展的后期阶段的员工,其生涯适应力与离职意向之间虽依然存在显著的相关关系,但所发挥的实际效用明显降低。经由上述分析可知,进行以下假设:

H2a: 心理资本在生涯适应力和工作状态关系中起中介作用。

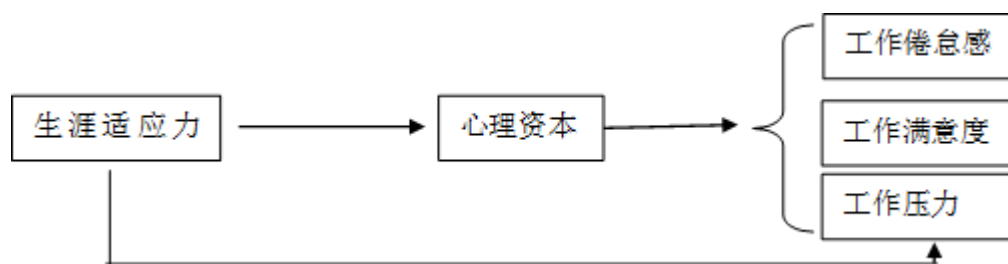


图 1 理论模型

研究方法

研究工具

- 生涯适应力量表

本研究主要选用生涯适应力国际版中文量表，其主要包括生涯关注、生涯控制、生涯好奇以及生涯自信四个部分，该量表一共包括 24 个题目内容。

- 心理资本量表

本文的心理资本量表采取 Luthans (2002) 的四维度观点，也就是心理资本是包括自信、乐观、希望、韧性这几个因素构成的。采取 Luthans (2002) 的 PCQ-24 心理资本问卷，根据李超平的中文译本为标准，结合 90 后企业员工的特点，修改部分的语言表述，形成包括 12 个题项的 5 级问卷。

- 工作状态量表

工作状态量表根据工作倦怠、工作满意度、工作压力三个方面进行题目设计，每个维度设置 4 个项目，共计 12 道项目。

研究对象

对于 90 后企业员工生涯适应力的探究，调研主要选取以上五市的国有企业、民营企业等不同行业的 90 后企业员工，合理运用方便取样以及网络调查等形式进行问卷调查，一共发放问卷 400 份，回收问卷 378 份，回收率 94.5%，去除 21 份前后明显矛盾或空缺率高的无效问卷，有效问卷 357 份，有效率 94.4%。主要运用数据统计软件 SPSS21.0，从而对研究样本的相关数据进行统计分析和回归分析。主要采用方差分析、回归分析等方法进行统计分析。针对问卷的修订部分有项目分析、信效度分析、探索性因子分析、验证性因子分析等，对于正式施测后的问卷数据处理部分有检验、方差分析、相关分析、中介效应检验等方法。

变量测量

表 1 调研样本特征

	样本分析	样本数	百分比(%)
性别	男	207	58
	女	157	42
年龄	20-24 岁	157	44
	25-29 岁	207	56
学历	大专	143	40
	本科	139	39
	硕士以上	75	21
工龄	1-2 年	225	58
	3-10 年	132	42
企业性质	国有	171	48
	私营	186	52
企业规模	20-50	161	45
	51-500	196	55

信度及效度检验

表 2 样表的信度

	变量名称	题项个数	Cronbach's Alpha 值
生涯适应力	生涯关注	4	0.623
	生涯控制	3	0.627
	生涯好奇	3	0.727
	生涯自信	3	0.610

从上表可知生涯适应力共有包括研究变量 17 个, 其中除了生涯控制外变量的信度系数 (Cronbach's Alpha 值) 均大于 0.6。其中最大的 Cronbach's Alpha 值为 0.727, 最小的值为 0.610。可以说明初测问卷具有良好的信度。也就说初测样表所采集到的数据较为可靠, 这些数据能够应用于对可用于进一步研究使用于分析各个关键词是否能否较为客观的表现受试者的生涯适应力状况, 可以作为区分 90 后企业员工的不同生涯适应力水平。

表 3 效度分析 (KMO 和 Bartlett 的检验)

指标	KMO	近似卡方	df	Sig.
数值	0.705	879.967	78	.000

从表 3 可见, 样本的 KMO 值为 0.705。说明所选择的观测变量适于采用因子分析反复进行分析。Bartlett 球体检验的 P 值在 0.000 水平上, 即检验结果非常显著, 说明样本具有很好的效度。

企业规模对 90 后企业员工生涯适应力的影响

表 4 企业规模对生涯适应力的影响

企业规模	小于 20 人 n=50	20-100 人 n=119	100-500 人 n=98	>500 人 n=39	F	Sig.
生涯关注	11.88d±5.56	14.84c±10.28	16.02b±6.70	17.5a±3.32	39.386	0.000
生涯控制	20.28d±5.94	26.16c±10.46	28.68b±6.69	32.20a±3.37	56.024	0.000
生涯好奇	12.82c±5.64	15.72b±9.65	17.12a±6.03	17.94a±3.03	30.331	0.000
生涯自信	6.07c±5.86	7.35b±10.10	7.82b±5.83	8.74a±3.15	26.279	0.000

通过表 4 可以看出, 企业规模对生涯适应力有着明显的影响。不同企业规模下的生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信之间差异极其显著 ($P<0.001$)。其中, 大于 500 人规模的企业中生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信都明显高于其他规模的企业 ($P<0.001$); 100-500 人规模企业中 90 后员工生涯关注、生涯控制明显高于更小的企业, 但在生涯关注和生涯控制方面与 20-100 人规模的企业员工没有明显差异 ($P>0.05$)。企业规模小于 20 人的 90-80 企业员工, 其生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信均明显低于规模更大企业 90 后员工的生涯适应力 ($P<0.001$)。

企业性质对 90 后企业员工生涯适应力的影响

表 5 企业性质对生涯适应力的影响 (均值±标准差)

	国企 n=73	外资企业 n=84	私营企业 n=78	股份制企业 n=72	F	Sig.
生涯关注	15.19±5.97	15.4±6.01	14.77±6.18	14.9±5.83	0.844	0.470
生涯控制	27.07±11.07	27.34±10.09	26.28±11.18	26.35±10.48	0.896	0.443
生涯好奇	16.33±6.46	16.47±6.54	15.38±6.57	15.70±6.69	2.302	0.075
生涯自信	7.52±3.24	7.6±3.31	7.28±3.41	7.49±3.29	0.631	0.595

从表 5 中可以看出, 企业性质对 90 后员工的生涯适应力的各要素没有产生影响, 各组内的 P 值均大于 0.05。

工龄对 90 后企业员工生涯适应力的影响

表 6 工龄对生涯适应力的影响

工龄	小于 2 年 n=37	2-5 年 n=117	5-10 年 n=115	10 年以上 n=38	F	Sig.
生涯关注	8.28d±4.24	13.94c±5.21	16.48b±4.79	21.77a±4.11	269.720	0.000
生涯控制	14.49d±7.51	24.79c±9.48	29.25b±8.43	38.86a±6.37	279.354	0.000
生涯好奇	8.47d±4.55	15.11c±6.04	17.69b±5.56	21.73a±4.41	207.787	0.000
生涯自信	3.88d±2.3	7.12c±3.12	8.27b±2.81	10.1a±2.64	169.998	0.000

从表 6 业员工生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信都明显高于入职 5-10 年的 90 后企业员工 ($P<0.001$); 入职 5-10 年 90 后企业员工生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信都明显高于入职 2-5 年的 90 后企业员工 ($P<0.001$); 入职 2-5 年 90 后企业员工生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信都明显高于入职小于 2 年的 90 后企业员工 ($P<0.001$)。

文化程度对 90 后企业员工生涯适应力的影响

表 7 文化程度对生涯适应力的影响

文化程度	硕士及以上 n=26	本科 n=104	专科 n=115	中专 n=72	高中及以下 n=16	F	Sig.
生涯关注	22.38a±4.17	15.51b±5.71	14.82b±5.03	12.35c±5.92	8.69d±4.93	93.313	0.000
生涯控制	39.53a±5.2	27.51b±10.1	26.54b±9.64	21.71c±9.97	15.37d±9.59	91.818	0.000
生涯好奇	22.06a±4.2	16.53b±5.96	16.18b±6.08	12.77c±6.93	9.11d±5.83	66.576	0.000
生涯自信	9.86a±2.68	7.99b±3.17	7.41b±3.11	5.99c±3.23	4.43d±3.11	47.853	0.000

从表 7 可以看出, 文化程度因素对 90 后企业员工生涯适应力产生显著的影响。其中硕士学历的 90 后企业员工在生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信这四个维度上都高于本科学历的 90 后企业员工 ($P<0.001$); 本科学历的 90 后企业员工在生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信这四个维度上都高于专科学历的 90 后企业员工 ($P<0.001$); 专科学历的 90 后企业员工在生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信这四个维度上都高于中专学历的 90 后企业员工 ($P<0.001$); 中专学历的 90 后企业员工在生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信这四个维度上都高于高中及高中以下学历的 90 后企业员工 ($P<0.001$)。

实证检验及分析

1. 90 后企业员工生涯适应力与工作倦怠的相关分析

表 8 生涯适应力与工作倦怠之间的相关系数矩阵

	SYGZ 因子	SYKZ 因子	SYHQ 因子	SYZX 因子	GZJD 因子
Pearson 相关性	1	.132*	.146*	.107	-.206**
SYGZ 因子 显著性(双侧)		.020	.010	.062	.000
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	.132*	1	.164**	.150**	-.218**
SYKZ 因子 显著性(双侧)	.020		.004	.008	.000
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	.146*	.164**	1	.392**	-.159**
SYHQ 因子 显著性(双侧)	.010	.004		.000	.005
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	.107	.150**	.392**	1	-.185**
SYZX 因子 显著性(双侧)	.062	.008	.000		.001
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	-.206**	-.218**	-.159**	-.185**	1
GZJD 因子 显著性(双侧)	.000	.000	.005	.001	
N	307	307	307	307	307

表 8 表明: 生涯关注、生涯好奇、生涯控制与工作倦怠之前存在着负向相关关系, 且负向相关关系显著。

2. 90 后企业员工生涯适应力与工作满意度之间的关系

90 后企业员工生涯适应力与工作满意度的相关分析

表 9 生涯适应力与工作满意度之间的相关系数矩阵

	SYGZ 因子	SYKZ 因子	SYHQ 因子	SYZX 因子	GZMY 因子
Pearson 相关性	1	.132*	.146*	.107	.178**
SYGZ 因子 显著性(双侧)		.020	.010	.062	.002
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	.132*	1	.164**	.150**	.183**
SYKZ 因子 显著性(双侧)	.020		.004	.008	.001
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	.146*	.164**	1	.392**	.072
SYHQ 因子 显著性(双侧)	.010	.004		.000	.206
N	307	307	307	307	307
Pearson 相关性	.107	.150**	.392**	1	.157**
SYZX 因子 显著性(双侧)	.062	.008	.000		.006
N	307	307	307	307	307

表 9 生涯适应力与工作满意度之间的相关系数矩阵 (Cont.)

		SYGZ 因子	SYKZ 因子	SYHQ 因子	SYZX 因子	GZMY 因子
GZMY 因子	Pearson 相关性	.178**	.183**	.072	.157**	1
	显著性(双侧)	.002	.001	.206	.006	
	N	307	307	307	307	307

表 9 表明: 工作满意度与生涯关注、生涯控制和生涯自信的相关系数显著, 分别为 0.178**、0.183**、0.157**, 表明工作满意度与生涯关注和生涯控制具有很强的相关关系, 生涯好奇与工作满意度具有显著的相关关系; 工作满意度与生涯好奇之间无显著的相关关系 ($p=0.072>0.05$)。

3. 90 后企业员工生涯适应力与工作压力之间的关系

90 后企业员工生涯适应力与工作压力的相关分析

表 10 生涯适应力与工作压力之间的相关系数矩阵

		SYGZ 因子	SYKZ 因子	SYHQ 因子	SYZX 因子	GZYL 因子
SYGZ 因子	Pearson 相关性	1	.132*	.146*	.107	.062
	显著性(双侧)		.020	.010	.062	.279
	N	307	307	307	307	307
SYKZ 因子	Pearson 相关性	.132*	1	.164**	.150**	.032
	显著性(双侧)	.020		.004	.008	.574
	N	307	307	307	307	307
SYHQ 因子	Pearson 相关性	.146*	.164**	1	.392**	.058
	显著性(双侧)	.010	.004		.000	.309
	N	307	307	307	307	307
SYZX 因子	Pearson 相关性	.107	.150**	.392**	1	.215**
	显著性(双侧)	.062	.008	.000		.000
	N	307	307	307	307	307
GZYL 因子	Pearson 相关性	.062	.032	.058	.215**	1
	显著性(双侧)	.279	.574	.309	.000	
	N	307	307	307	307	307

表 10 表明: 工作压力与生涯控制和生涯自信的相关系数显著, 分别为 0.032 和 0.232**, 表明工作压力与生涯控制和生涯自信具有很强的相关关系; 工作压力与生涯好奇 ($p=0.058 < 0.05$) 和生涯关注 ($p=0.062 > 0.05$) 无关。

4. 心理资本在生涯适应力与工作状态之间的中介效应

4.1 心理资本与工作状态的关系

本文的心理资本量表采取 Luthans (2002) 的四维度观点, 也就是心理资本是包括自信、乐观、希望、韧性这几个因素构成的。采取 Luthans (2002) 的 PCQ-24 心理资本问卷, 根据李超平的中文译本为标准, 结合 90 后企业员工的特点, 修改部分的语言表述, 形成包括 12 个题项的 5 级问卷。

生涯适应力-职业成功信度的总信度 (Cronbach's Alpha) 为 0.833;生涯适应力-心理资本-工作状态的效度值 (Cronbach's Alpha) 为 0.715, 因此认为具有较大的效度, 数据可以用来进行两者关系的检验。

表 11 心理资本与工作满意回归关系表

模型	非标准化系数		标准系数		t	Sig.
	B	标准 误差	试用版			
(常量)	1.946E-16	.055		.000	1.000	
1 RX 因子	-.035	.055	-.035	-.639	.523	
LG 因子	.072	.055	.072	1.299	.195	
ZX 因子	.219	.055	.219	3.944	.000	
XW 因子	.126	.055	.126	2.267	.024	

由表 11 的回归关系表中可以得知, 心理资本与工作状态之间存在着显著的回归关系。

4.2 心理资本在生涯适应力与工作状态之间的中介效应

表 12 心理资本为中介变量的工作倦怠回归分析

模型	非标准化系数		标准系数		t	Sig.	共线性统计量	
	B	标准 误差	试用版				容差	VIF
(常量)	-2.843E-16	.053		.000	1.000			
1 SYGZ 因子	.094	.061	.094	1.550	.122	.777	1.287	
SYKZ 因子	.156	.055	.156	2.824	.005	.935	1.070	
SYHQ 因子	.023	.063	.023	.368	.713	.720	1.389	
SYZX 因子	.055	.062	.055	.887	.376	.744	1.343	
ZX 因子	.200	.060	.200	3.343	.001	.795	1.258	
XW 因子	-.013	.055	-.013	-.243	.808	.936	1.069	
LG 因子	.045	.068	.045	.662	.508	.615	1.627	
RX 因子	.127	.065	.127	1.947	.052	.673	1.486	

表 13 以心理资本为中介变量的工作满意度回归分析

模型	非标准化系数		标准系数	t	Sig.	共线性统计量	
	B	标准 误差	试用版			容差	VIF
(常量)	2.091E-16	.054		.000	1.000		
1 SYGZ 因子	.051	.062	.051	.831	.407	.777	1.287
SYKZ 因子	.123	.056	.123	2.190	.029	.935	1.070
SYHQ 因子	-.063	.064	-.063	-.978	.329	.720	1.389
SYZX 因子	.098	.063	.098	1.557	.121	.744	1.343
ZX 因子	.229	.061	.229	3.760	.000	.795	1.258
XW 因子	.071	.056	.071	1.270	.205	.936	1.069
LG 因子	.112	.069	.112	1.621	.106	.615	1.627
RX 因子	-.053	.066	-.053	-.807	.420	.673	1.486

表 14 以心理资本为中介变量的工作压力回归分析

模型	非标准化系数		标准系数	t	Sig.	共线性统计量	
	B	标准 误差	试用版			容差	VIF
(常量)	-6.049E-17	.056		.000	1.000		
1 SYGZ 因子	.031	.064	.031	.494	.622	.777	1.287
SYKZ 因子	-.003	.058	-.003	-.051	.960	.935	1.070
SYHQ 因子	-.068	.066	-.068	-1.030	.304	.720	1.389
SYZX 因子	.203	.065	.203	3.129	.002	.744	1.343
ZX 因子	.073	.063	.073	1.154	.249	.795	1.258
XW 因子	-.060	.058	-.060	-1.032	.303	.936	1.069
LG 因子	.102	.072	.102	1.429	.154	.615	1.627
RX 因子	-.003	.068	-.003	-.043	.966	.673	1.486

由表 14 的回归分析我们可以看到，在各变量之间不存在共线性的前提下 ($VIF < 10$)，通过中介变量心理资本的加入，自变量生涯适应力各因子对因变量工作状态各因子的回归关系会因为中介变量的加入而减弱，甚至变的不显著，但是中介变量对因变量的影响仍显著，说明心理资本在生涯适应力与工作状态间起着中介效应。因此，假设心理资本在生涯适应力与工作状态之间存在中介效应成立。

研究结果讨论与展望

讨论

本研究的结果表明, 90 后企业员工生涯适应力包括生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信四个维度。研究发现, 企业规模、所处行业、工龄、文化程度等因素都对 90 后企业员工生涯适应力上具有显著的影响。性别和企业性质并未成为影响 90 后的企业员工生涯适应力的特征因素; 从理论角度分析, 90 后企业员工生涯适应力对工作倦怠应显示为负向影响作用, 相关研究表明工作倦怠的影响因素很多, 研究的结果表明生涯适应力对工作倦怠也具有影响。90 后企业员工的生涯适应力越强, 其工作倦怠整体呈现出更低的趋势; 生涯适应力与工作满意度之间呈现正相关。生涯适应力较高的 90 后企业员工在工作中往往投入更高的精力, 期望通过实际行动来提升自己实现职场目标的可能性。因此, 90 后企业员工的生涯适应力有助于他们获得更高效的工作满意度; 生涯适应力与工作压力呈现为正相关, 即 90 后企业员工的生涯适应力越强, 其工作压力也越强。

结论及展望

90 后企业员工生涯适应力主要由生涯关注、生涯控制、生涯好奇以及生涯自信四个部分组成。生涯适应力的整体水平与企业员工的生涯适应力有着直接关联。90 后企业员工的生涯适应力受其年龄、工龄、学历、职位以及家庭支持等影响。例如, 员工工龄越长生涯适应力越强, 学历越高越能快速适应职位的要求, 因而适应力工作环境的要求。(2) 心理资本在生涯适应力和工作状态之间发挥中介效应的作用。

以上研究为后续探究提供了进一步完善与扩展的空间, 未来的研究可在本研究的框架和结论基础上, 采用案例研究的方法, 长期追踪企业员工, 从动态的视角考察生涯适应力发展的不同阶段起到的作用; 还可以从企业层面视角, 探究生涯适应力对企业员工的影响; 此外, 还可以探讨生涯适应力对员工职业发展以及企业组织绩效的影响, 以推动企业员工生涯适应力的深入发展, 也为企业员工的发展和管理提供理论指导。在生涯适应力实践兴起的当今时代, 深入探讨本土情境下的结构及影响效用, 不仅能够得出中国本土化研究结论, 还可验证、补充或修正国外的相关研究结果, 并为企业员工生涯适应力的研究贡献源自中国的新理论。本文只是起抛砖引玉的作用, 有待于日后的不断补充和完善。期待在不久的将来涌现出更多、更扎实的有关此方面的理论和实证研究。

References

- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A Positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of occupational Psychology*, 58(4), 277-288.

- Cole, K. (2006). Wellbeing, psychological capital, and unemployment: An integrated theory. *In joint annual conference of the International Association for Research in Economic Psychology and the Society for the advancement of Behavioral Economics* (pp.5-8). Paris: Sense Publishers.
- Dulini A. F. W. & Cohen, L. (2011). Exploring the interplay between gender, organizational context and career: A Sri Lankan perspective. *Career Development International*, 16(6), 553-571.
- Fugate, A. J. & Kinicki, B. E. (2004). Ashforth Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. & Darity, W. (1997). The Impact of Psychological and Human Capital on Wages. *Economic Inquiry*, 35, 815-829.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. & Darity, W. (1998). Psychological Capital and Wages. *Review of Black Political Economy*, 26(1), 13-22.
- Guan, W. & Li, M. (2015). Career Construction Theory: Connotation, Framework and Application. *Advances in Psychological Science*, 23(12), 2177-2186.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Brother Publisher.
- Hosen, R., Solovey-Hosen, D. & Stern, L. (2003). Education and capital development: Capital as durable personal, social, economic and political influences on the happiness of individuals. *Education*, 123(3), 496-513.
- Hou, E. X., Chen, S. W. & Chang, Q. (2013). Construction and Measurement of the Psychological Capital Dimensions of Enterprise Knowledge Employees. *Management Review*, 25(2), 115-125. [in Chinese]
- Jia, M. G., Xiao, X., Wang, X. L., He, J. B. & Cai, T. S. (2015). The Effect of Group Psychological Counseling on the Adaptability of Armed Police Recruits. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 23(2), 365-368. [in Chinese]
- Ke, J. L., Sun, J. M. & Li, Y. R. (2009). Psychological Capital: Development of Local Scale and Comparison between China and the West. *Journal of Psychology*, 41(9), 875-888. [in Chinese]
- Le, M. Q. (2014). The Impact of the Employability of New Generation Employees on Their Job Performance: the Mediating Role of Professional Self-efficacy Conscientiousness and Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87(1), 161-170.
- Li, L. Y. & Xiao, W. (2011). Investigation and study of college students' psychological capital. *Journal of Beijing Institute of Technology (Social Science Edition)*, 13(1), 148-152. [in Chinese]
- Li, R. (2010). The impact of workplace exclusion on employee off-site performance: mediating effects of organizational identity and job engagement. *Management Science*, (3), 23-31. [in Chinese]
- Liang, W. & Wang, Y. (2016). Research on Career Adaptability, Entrepreneurial Passion and Entrepreneurial Willingness. *Science and Science and Technology Management*, 37(1), 162-170. [in Chinese]

- Ling, L. (2013). Study on the Stability of Employment Relationship under the New Employment Relationship--Based on the Perspective of Employability. *Economic Management*, 35(5), 23-27. [in Chinese]
- Luthans, F. & Avolio, B. J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(2), 541 -572.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Nilforooshan, P. & Salimi, S. (2016). Career Adaptability as a Mediator between Personality and Career Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94(3), 1-10.
- O'Connell, D. J., McNeely, E. & Hall, D. T. (2008). Unpacking Personal Adaptability at Work. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14(3), 248-259.
- Patton, G. C., Tollit, M. M. & Romaniuk, H. (2011). A Prospective Study of the Effects of Optimism on Adolescent Health Risks. *Pediatrics*, 127(2), 308-316.
- Peterson, C. & Barrett, L. C. (1987). Explanatory Style and Academic Performance among University Freshman. *Journal of personality and social psychology*, 53(3), 603-617.
- Rasmussen, H. N., Scheier, M. F. & Greenhouse, J. B. (2009). Optimism and Physical Health: A Meta-analytic Review. *Annals of behavioral medicine*, 37(3), 239-256.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(6), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Savickas, M. L. (2006). Counselling for career construction (facilitating the storied approach in (career) counselling: practical implementation). In *15th Australian Career Counselling Conference* (pp. 1-23). Sydney: Asia Pacific Press.
- Super, D. E. & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, 9(3), 194-201.
- Super, D. E. & Šverko, B. E. (1995). *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Xu, R. (2008). *Investigation and thinking on the working status of young teachers in colleges and universities*. Doctoral Dissertation, Huazhong Normal University, Wuhan. [in Chinese]
- Zhou, W. X. & Guo, G. P. (2006). Self-efficacy: Concepts, Theory and Applications. *Journal of Renmin University of China*, 1(1), 91-97. [in Chinese]
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K. & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 124-130. [in Chinese]
- Zong, Y. J. (2009). A review of the research on the quality of teachers. *Modern Education Theory*, (3), 15-18. [in Chinese]

Zou, X. H. (2011). The relationship between psychological contract and work status of college physical education teachers. *Fujian Normal University*, 46(1), 1-2. [in Chinese]



Name and Surname: Yejun Dong

Highest Education: Doctoral Degree

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Business Administration