

农民工职业规划意识与就业竞争力相关性研究

王丽萍, 王郁美, 罗发恒

(华南农业大学经济管理学院, 广东 广州 510642)

摘要: 基于广州、深圳等地 529 份农民工问卷调查数据和因子分析、结构方程模型实证分析农民工职业规划意识如职业认知、职业目标、工作积累意识对其就业竞争力的影响。结果表明: 农民工职业规划意识平均水平(3.73) 处于中值水平, 其中工作积累维度的平均水平最高(4.03), 职业认知维度的平均水平居中(3.77), 职业目标维度的平均水平最低(3.47)。农民工就业竞争力平均值为 3.32, 处于中间水平。职业规划意识对农民工就业竞争力具有显著正向影响, 其中职业认知、职业目标因子影响显著, 工作积累因子影响不显著。

关键词: 农民工; 职业生涯规划意识; 就业竞争力

中图分类号: C912.82

文献标志码: A

文章编号: 1009-2013(2015)02-0054-07

Correlation between migrant workers' career planning consciousness and employment competitiveness

WANG Li-ping, WANG Yu-mei, LUO Fa-heng

(College of Economics and Management, South China Agricultural University, Guangzhou, Guangdong 510642 China)

Abstract: In order to analyze the relativity between migrant workers' career planning consciousness and employment competitiveness, the investigation was conducted in Guangzhou and Shenzhen and 529 valid samples from migrant workers were obtained. Based on the investigation data and by using factor analysis and structural equation the validity inspection was made to study how the migrant workers' career planning consciousness, such as occupational awareness, career goals and work experience affect the employment competitiveness. The results show that the average value of migrant workers career planning was at median level(3.73), among which, the average value of work experience was the highest(4.03), the average value of occupational awareness was at mean level (3.77), and the average of career goals was the lowest(3.47);the average value of labor market competition of migrant workers was at middle level (3.32).The research indicated that the career planning consciousness had a significant positive impact on migrant workers' employment competitiveness, occupational awareness and career goals had significant impact on employment competitiveness, while work experience showed no significant impact.

Key words: migrant worker; career planning consciousness; employment competitiveness

农民工是指常年或大部分时间在城镇地区从事第二和第三非农产业工作、但户口仍留在农村、原则上家中还有承包地、不享受城镇居民的各种补贴和福利待遇的农村劳动力^[1]。农民工作为社会建设中的一个特殊群体,他们承担的多是技能要求

低、体力消耗高的苦累工作,身处的的工作环境“脏、乱、差”。不仅如此,农民工遭遇的就业歧视使得他们很难从次属劳动力市场中挤入上一层次。政府、学校、私人培训机构等专门为农民工提供了各种就业服务如职业介绍、技能培训,但这些项目只为一次性的就业率服务,不能解决长期的问题。要满足农民工长期、高质量的就业需求,需从具有长远性、连续性、前瞻性特质的职业生涯规划入手。学界对农民工就业研究比较多,主要集中于就业及代际差异^[1]、职业培训及影响因素^[2]。近期有学者

收稿日期: 2015 - 03 - 12

基金项目: 广东省科技计划项目(2013B020314015); 广东省研究生教育改革项目(2013JGXM-MS09)

作者简介: 王丽萍(1965—),女,湖南双峰人,研究员,硕士生导师,主要研究方向为人力资源管理与开发。

对农民工职业生涯规划的意义、路径^[3]及体系^[4]等进行了探索性研究。基于此,笔者尝试设计农民工职业规划和就业竞争力量表,探讨职业规划意识对农民工就业市场竞争力的影响,为其职业发展提供参考借鉴。

一、理论分析与研究假设

1. 农民工职业规划内涵及其维度

职业规划的内部结构主要包括“职业规划认知或探索”、“确定职业目标”、“实施职业行为”等^[5-6]。根据帕森斯的特质因素论,个人选择职业的关键在于个体的特质与特定行业的要求是否相匹配,因此个体在进行职业抉择前需对自身因素如兴趣爱好、优点与缺点、价值观、能力、态度等有一个全面的认知,并据此选择与之相符的职业。虽然这种人—职匹配论过于强调一种静态选择的结果,不能满足职业规划的长期、动态和连续性特质^[7],但它作为个体选择合适职业的重要原则,是职业规划的起点,决定了未来职业发展的方向。因此,职业认知是农民工职业规划内部结构的第一个维度。

职业规划即主动设定职业目标^[8],并为实现目标而积极努力,其关键要素是确定职业目标。职业发展要有计划性、前瞻性,需在目标的明确指引下实施行为。目标的大小与合适性与否决定了职业发展是否成功。洛克和休斯 1968 年提出的目标设置理论为职业生涯目标的指引性和激励性提供了理论解释:目标本身就具有激励作用,能为人的行为提供动力,使人们朝着一定的方向努力。一旦偏离原先设定的方向和水平,目标会促使人修正行为而回到预定轨道,因此目标的制定能提高行为的绩效水平。同时,实现目标的策略介于目标确定与行为实施的中间,但它依附于职业目标,在性质上与目标确定类似,可与目标归为一类。因此,职业目标为农民工职业规划内部结构的第二个维度。

职业规划是一个连续的过程,不仅需要目标的指引,而且还要通过实际的职业行动来达成该目标。没有行动,职业目标就是一纸空谈。因此,实施具体的职业行动是确定职业目标后的另一要素结构。具体的职业行动包括专业工作^[9]、学习培训^[10]等。专业工作以及学习培训都是属于工作积累方面的职业行动。DeFillippi & Arthur 提出个体持续学

习能有效提高个人的专业技能^[11],并且职业相关技能和工作相关知识的积累将会增加组织和个体的知识基础^[12]。因此,工作积累是农民工职业规划内部结构的第三个维度。综上,笔者将农民工职业规划的内部结构一般化为职业认知、职业目标、工作积累三个维度。

2. 就业竞争力内涵及其观测维度

市场竞争力是指个体能对现有雇主保持增值并且是其他组织想要的^[13]。Eby 将市场竞争力分为内部市场竞争力和外部市场竞争力,前者是指员工对现有组织有增值价值,后者指员工对外部组织而言是有增值价值的^[14]。Parker and Arthur 的研究发现脑力劳动者自我成就感比获得工资增长带来的满足感更强,因此这种劳动者的市场竞争力不能单纯用工资等外在条件来衡量,更多需要让他们获得成就感^[15]。个体获得有竞争优势的能力,比如某种技能,是可以带来外延效应的,会突破组织内部边界^[16]。这在中国现实情境下也是如此,往往在某个组织内拥有一定知名度的个体,在组织外也具有一定的声誉。基于此,笔者将 Eby 的市场竞争力内部和外部合并为综合的就业市场竞争力,即就业竞争力,属单维度结构。

3. 职业规划意识与就业竞争力关系假设

职业规划会对组织层面和个体层面的变量产生影响,其中组织层面包括组织绩效、职业承诺、适应性等,个体层面如工作满意度、专业技能提升^[17]。职业认知强的个体期待投入到企业、职业、产业和社会领域(包括朋友、非工作活动等)中来实现他们专业化的目标^[18],不论是组织内还是组织外,目标的达成自然会强化个体在就业市场的竞争力。Eby 的研究发现职业认知、积极主动的人格、提高工作能力和技能、积累专业知识、建立职业发展网络、与有利于职业发展的人接触等等与市场竞争力显著正相关^[14]。职业目标越明确的人会积极地在职业方面投入更多的资源,从而提升自我的职业方面的技能和专业性,这会带来就业竞争力的提升。而工作积累不仅可以使个体获得职业的技能,并且可以使个体找到更适合自己的职业目标,能更有针对性地提升就业竞争力。快速发展的技术,使得及时更新知识非常重要、也很困难。在无边界职业生涯时代,个体的就业竞争力不再局限在单一职业上,

而是可以在多个职业多个组织间转移。

基于农民工主要从事低技能的工种和流动大的特点,职业规划意识对农民工就业竞争力将产生重要的影响,提出如下假设:

H: 农民工的职业规划意识水平会对其就业竞争力产生积极的影响。

Ha: 职业认知意识越强,越能提高其就业竞争力水平。

Hb: 职业目标越明确,其就业竞争力水平越高。

Hc: 工作经验积累意识越强,其就业竞争力水平越高。

二、研究方法数据来源

1. 研究方法

因子分析法。综合前人研究成果设计农民工职业规划量表,采用探索性因子分析其内部结构和构成维度,在量表项目分析的基础上进一步减少题项数,使彼此之间紧密度高的题项聚为一个或多个共同因子。采用验证性因子分析法,进一步检验农民工职业规划意识和就业竞争力中各维度之间的拟合情况。另外,通过因子分析,计算农民工在职业规划和就业竞争力各个维度上的得分,进而在对各个维度取相同权重的基础上计算农民工的总体职业规划意识水平和就业竞争力水平。

结构方程模型分析。由于自变量(农民工的职业规划意识)和因变量(农民工的就业竞争力)具有难以直接测量和主观测量误差较大等特征,并且其结构具有多维性质,因此,采用结构方程模型为分析工具。通过分别建构农民工职业规划意识和就业竞争力的一阶结构模型,对农民工职业规划意识和就业竞争力的理论维度进行筛选,以确定最终的维度划分。建立测量方程如下:

$$X = \Lambda_x \xi + \delta \quad (1)$$

$$Y = \Lambda_y \eta + \varepsilon \quad (2)$$

(1)式中, X 为外源观测变量向量,即反映职业认知、职业目标和职业积累的指标; ξ 为外源潜变量,指职业认知、职业目标和职业积累; Λ_x 为外源潜变量与其观测变量的关联系数矩阵,由 X 在 ξ 上的因子载荷构成; δ 为外源观测变量的测量误差向量。(2)式中, Y 为内生观测变量向量,即反映就业竞争力的指标; η 为内生潜变量,指农民工就业

竞争力; Λ_y 为内生潜变量与其观测变量的关联系数矩阵,由 Y 在 η 上的因子载荷构成; ε 为内生观测变量的测量误差向量。

然后,建构外源潜变量(职业认知、职业目标和职业积累)与内生潜变量(就业竞争力)之间的结构方程如下:

$$\eta = B\eta + \Gamma\xi + \zeta \quad (3)$$

(3)式中, B 是内生潜变量的系数矩阵; Γ 为外源潜变量的系数矩阵,描述外源潜变量 ξ 对内生潜变量 η 的影响; ζ 为结构方程的随机误差项,反映(3)式中 η 未被解释的部分^[19]。

2. 数据来源

调研从2013年4月至2013年10月进行。采样点包括广州火车站、广州某港资服装厂、某私营石材加工厂、商业街、深圳西丽阳光工业园、深圳南岗工业园等。工厂按部门分类进行分层随机抽样,其他点采取随机抽样方法。问卷采取无记名、进行一对一指导的方式填写,共发放调查问卷650份,获得有效问卷529份,有效率为81.38%。其中广州火车站182份,深圳工业园168份,广州各工厂等179份。

受调查的农民工以男性(65%)为主;以80后、90后(87%)的新生代农民工为主;受教育程度较传统型农民工有所提高,53.5%在高中及以上的水平。所处行业以传统的建筑施工(23.4%)、服务(20.4%)和纺织服装业(14.6%)为主,在技术含量需求较高的行业如机械电子制造业(28.4%)也占据了一定比例。与此对应,岗位类别中以生产型(40.3%)为主导,同时技术岗(26.3%)占一定比例。52.9%的受调查者属于技工类型,这说明很大一部分农民工把技能等级证书作为就业的敲门砖。总体来说,样本显示农民工文化水平较高,技术素质相应提升,因此在技术需求高的行业和岗位上就业的比例逐渐上升。

三、职业规划意识与就业竞争力测度

1. 农民工职业规划意识维度的测量

借鉴龙立荣^[9]、黄洁华等^[20]、郑旗等^[21]的研究成果,从职业认知、职业目标、工作积累三个维度测量农民工职业规划意识,并编制了农民工职业规划意识量表,用14个变量来考察其职业规划意识状况。对农民工职业规划意识状况的调查通过一系

列描述,由受访者在“非常不同意”、“不太同意”、“一般”、“比较同意”、“非常同意”中选择,然后用李克特 5 级量表,将这 5 个答项分别赋值为 1—5 分,从而得到各个维度上的得分。

KMO 检验的结果显示, KMO 为 0.892, 卡方值与自由度通过了显著性检验。14 个题项可聚为三个因子,共可解释总变异量 64.024%,三个因子各自的解释值很均衡,分别为 23.021%、20.534%、20.468%。探索性因子分析的结果显示量表的结构效度达到较好的水平,说明量表很稳定,适合进行因子分析,因子载荷值为均大于 0.5,结果如表 1。

表 1 农民工职业规划意识量表探索性因子分析结果

维度	问卷项目	F1	F2	F3
职业认知	我清楚自己的个性适合什么样的工作	0.792		
	我了解自己的职业兴趣	0.749		
	我清楚自己的能力能承担什么工作	0.790		
	我清楚自己的优劣势	0.704		
	我清楚自己工作是为了什么	0.581		
职业目标	我确定了长期职业发展目标		0.701	
	我对目标进行了具体细分		0.804	
	我清楚为实现长期目标近期所要达成的目标		0.756	
	我制定了实现目标的计划		0.813	
	我确定了实现目标的方式和途径		0.739	
工作积累	我努力积累工作经验			0.725
	我注重在工作中提升工作能力			0.794
	我注重在工作中积累职业技能			0.865
	我不断在工作中挖掘自己的潜能和价值			0.700

注: F1: 职业认知因子, F2: 职业目标因子, F3: 工作积累因子。

(1) 职业认知。即指农民工对自身客观条件与职业需求之间的匹配程度的认知情况,是正确开展职业生涯规划的第一步。它主要可分为自我认知、职业认知和社会认知,对这一维度设置 5 个题项来测量职业认知。结果显示,这 5 个题项能很好地聚合成一个因子,即 F1 因子。

(2) 职业目标。即农民工为自己的职业生涯确定的目标,并为此制定合理的实施策略及计划。它主要包括“长期目标”、“短期目标”、“目标细分”、“实施计划”、“实现目标的方式和途径”、“目标调整”和“实施计划调整”。针对这些具体的方面,设置 5 个题项来测量。因子分析结果显示,

这 5 个题项能很好地聚为一合个因子(F2)。

(3) 工作积累。描述的是农民工在工作中积累经验和能力,以及继续学习专业知识和技能,通过在工作中的积累来实现职业生涯目标。它包括“工作经验积累”、“能力和技能积累”、“价值挖掘”、“培训参与”和“在职进修”这几个方面,设置四个题项来测量。结果显示,这 4 个题项能很好地聚合成一个因子(F3)。

对农民工职业规划意识量表整体的内部一致性进行检验,其内部一致性信度值(即 Cronbaeh's)为 0.888,各因子层面的信度分别为 0.823、0.853 和 0.842。进一步进行结构效度分析,检验农民工职业规划意识与其各维度之间的相关关系,结果如表 2。

表 2 农民工职业规划意识与其各维度之间的相关关系 (N=529)

	均值	职业认知	职业目标	工作积累	职业规划
职业认知	3.77	1			
职业目标	3.47	0.461***	1		
工作积累	4.03	0.549***	0.423***	1	
职业规划	3.73	0.785***	0.765***	0.755***	1

注: ***为 P<0.001。

表 2 所示,三个因子中,农民工在工作积累维度的平均水平最高(4.03),反映了农民工对待工作认真的态度以及朴实、勤劳的优点。职业认知维度的平均水平居中,为 3.77,说明农民工对自身与职业的匹配有较好的认识。职业目标因子的平均水平最低(3.47),说明农民工在职业目标的确定和分解方面存在薄弱的地方。总的来说,农民工职业生涯规划平均水平(3.73)处于中间值的位置,但仍有待提高。

表 2 还显示,三个因子之间存在着良好的正相关性,相关系数在 0.423~0.549 之间,处于中等水平,各维度之间的相关关系总体上令人满意。职业规划意识与其三个维度之间的相关关系均在 1%的统计水平上显著,相关系数在 0.755~0.785 之间,总体上也令人满意。可见,本文设计的农民工职业规划意识量表总体上具有良好的结构效度,各维度之间存在同质性和一定的独立性,能有效测量农民工的职业规划意识水平。

由于职业认知、职业目标、工作积累三个维度均为多个变量拟合而成的潜变量,而农民工的职业

规划意识是基于这三个维度合并得到的，因此，农民工的职业规划意识属于潜因子型多维结构变量。对农民工职业规划意识测量方程进行整体模型适配度检验：首先，用三个维度下的变量分别对各维度（即一阶潜因子）的适配度进行估计，即通过一阶模型来检验；然后，估计三个维度对职业规划意识潜因子（即二阶潜因子）的适配度，即通过二阶模型来检验农民工职业规划意识测量方程的整体模型适配度，结果见表 3。

模型	一阶因子模型	二阶因子模型
χ^2	285.714	311.61
Df	74	74
χ^2/Df	3.861	4.211
RMSEA	0.074	0.083
NNFI	0.92	0.95
CFI	0.935	0.96
IFI	0.935	0.96

注： χ^2 为卡方值，Df表示自由度，RMSEA是近似误差均方根，NNFI为非范拟合指数，CFI为比较拟合指数，是RNI(相对离中指数)的规范形式(即大于1时就取为1,小于0时就取为0)，IFI为增值拟合指数。

由表 3 可知，两个模型的 χ^2/df 均小于 5.00，CFI、IFI、NNFI 均大于 0.90，RMSEA 接近 0.08。根据侯杰泰等^[19]推荐使用的拟合指数与标准，并综合考虑其他拟合指数，可以发现，两个模型拟合情况良好。这些指标说明二阶模型的拟合效果理想，将新生成的因子命名为“职业规划意识”。综合以上分析可知：农民工职业规划意识的结构由职业认知、职业目标、工作积累构成，具体的关系如图 2 所示。

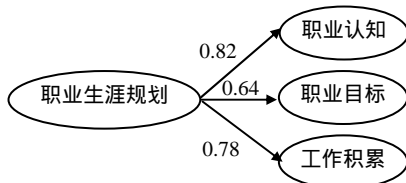


图 2 农民工职业规划意识二阶因子分析结果(N=529)

2. 就业竞争力维度测量

就业竞争力量表沿用 Eby 编制的量表，具体的衡量项目为：VAR1(我所在的组织认为我很有价值)、VAR2(所在的组织很看重我的能力和经验)、VAR3(我在组织内有很多的发展和提升机会)、VAR4(我可以很容易在就业市场上找到一份满意的

工作)、VAR5(外面的组织认为我很有价值而愿意聘用我)五个题项^[14]。由于直接采用国外学者的成熟量表，因此不再进行探索性因子分析，而是根据此次调查数据进行验证性因子分析，验证量表的 5 个题项是否能聚成一个潜变量。从图 3 可知，就业市场竞争力的 5 个观测变量(VAR1-5)可聚成一个因子，因子载荷值在 0.58—0.73 之间，表示观测变量与因子之间有良好的关联度，适合进一步分析。从得分来看，农民工的就业竞争力的平均值为 3.32，处于中间水平，说明农民工在就业市场上并不是很容易找到好的机会或有好的发展空间，这与他们在职场竞争中的劣势地位相符。

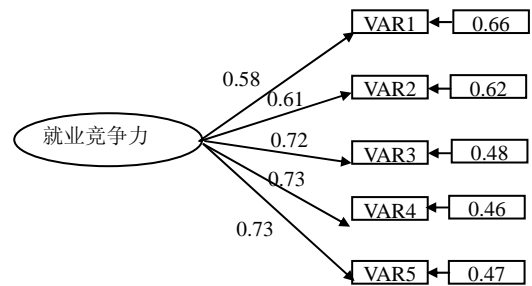


图 3 就业竞争力验证性因子结构图

四、农民工职业规划意识与就业竞争力关系的实证分析

利用 LISREL8.7 软件，将反映农民工职业规划意识和就业竞争力的各个因子纳入模型，进行结构方程模型估计，得到结构模型路径如图 4 所示。

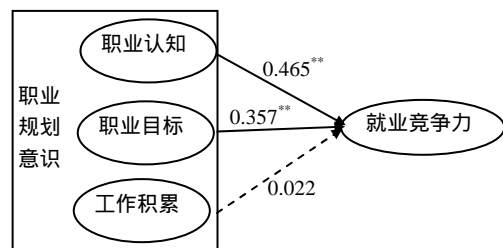


图 4 农民工职业规划意识与就业竞争力结构模型图 (N=529)

注：**表示在 1%的统计水平上显著。

农民工职业规划意识与其就业竞争力关系模型适配度检验结果由表 4 可知，实证数据与理论模型拟合良好，卡方与自由度的比值为 2.966，RMSEA 为 0.061，NNFI、CFI、IFI 都在 0.9 以上，达到了理想的水平。

表 4 农民工职业规划意识与其就业竞争力关系模型
适配度检验结果

模型	全模型
χ^2	430.096
Df	145
χ^2/df	2.966
RMSEA	0.061
NNFI	0.905
CFI	0.934
IFI	0.935

注：指标含义同表 3 注。

图 4 中的虚线表示未通过显著性检验。从图 4 可知：职业认知与职业目标二个因子都对就业竞争力存在显著正向影响，即假设 Ha, Hb 都得到了验证，假设成立。这说明职业规划意识对农民工就业竞争力有显著的提升作用，假设 H 得到验证。工作积累因子未通过显著性检验外，假设 Hc 没有得到验证。

职业认知因子的影响系数最大，为 0.465。这说明职业认知对农民工就业竞争力提升有较强的影响，可能原因在于职业认知充分的个体能有效地针对工作特性进行自我定位以及技能提升。譬如，技能等级是农民工就业竞争力即就业能力的一种标志，就业能力越高代表农民工拥有更多的职业发展机会。调查样本中有 22.1% 获得初级技工证书、23.6% 获得中级技工证书，7.2% 获得了高级技工证书。技能等级证书级别越高，其职业认知越充分。

职业目标因子的影响系数为 0.357，表明职业目标对农民工就业竞争力提升也有较强的影响，可能的原因在于职业目标越明确、职业自我提升方向就越明确，在达成目标的同时提升了自身的竞争力。调查显示部分农民工的职业目标更加明确、长远，年龄在 30 岁以下的有 64% 打算积累资本、经验后创业；19.75% 希望掌握一门技术。这些农民工不再局限于眼前的利益，更想通过提升自己的技能、积累资本与经验，在达成目标的过程中提升就业竞争力。

工作积累因子的影响系数为 0.022，提升作用不显著，究其原因可能是农民工大都从事简单重复的工作，工作流动性大，工作积累对提升个人能力作用不强。调查也显示，工作积累维度得分为 4.03，远于高于其他两个维度，表明农民工十分注重工作经验的积累，但许多农民工的经验是通过工作的频

繁流动来积累的，因技能与素质的限制，他们流动的层次还是在原来相似的岗位，甚至更低^[22]。

五、结论与启示

农民工职业规划意识结构包括“职业认知”、“职业目标”、“工作积累”三个维度。当前农民工职业规划意识水平处于中值水平，有待进一步提升。采用结构方程模型分析法对农民工职业规划意识和就业竞争力之间的关系进行分析发现，职业规划意识整体变量对就业竞争力存在显著影响；职业认知、职业目标因子影响显著，工作积累因子未通过显著性检验。概言之，职业规划意识作为农民工职业发展的方向标，在很大程度上决定了他们的就业竞争力。结论的启示是：

一是加强个体对职业规划的认识与重视。职业认知是职业规划的第一步，很大程度上决定了个人选择的职业是否合适。农民工想要在竞争激烈的城市就业市场中获得发展机会，需要的不仅仅是努力，更要有针对性地发挥自己的优势，有的放矢地挖掘和培养带有自身标签的才能。职业目标决定了能否在选定的职业道路上有长远的发展。没有定位长远的目标指引容易造成农民工因各种不如意的条件而跳槽，但频繁的跳槽不能带来技能和见识的增长。合适的职业目标一旦确定，能指引农民工有意识地积累经验和能力。

二是企业要重视农民工职业管理。企业内部的职业管理能为农民工提供更为明确、更切实际的目标。专业的指导能帮助他们加深对自己的认识，促使他们把个人目标与企业目标结合起来，更好地发挥自身的潜力，进而能为组织带来长远的效益，也会增加他们自身的就业竞争力。

注释：

- ① 根据 Kaiser (1974) 的标准, $KMO > 0.5$ 即适合做因子分析, 其中, $KMO > 0.9$ 为非常适合, $0.9 > KMO > 0.8$ 为适合, $0.8 > KMO > 0.7$ 为一般, $0.7 > KMO > 0.6$ 为尚可, $0.6 > KMO > 0.5$ 为可接受, 当 $KMO < 0.5$ 时则不适合做因子分析。
- ② χ^2 是表明关系可信度的指标, 该值越高, 模型拟合得越好; χ^2/df 的值越小越好, 可接受的值应在 5 以内, 小于 3 则意味着模型的拟合程度较高; IFI 值、NNFI 值、CFI 值的变化区间为 (0, 1), 越接近 1, 模型的拟合程度越高, 一般要求它们大于 0.9; NNFI 值最小为 0, 但其最大值会超过 1, 一般要求它大于 0.9; RMSEA 值低

0.1表示模型的拟合程度较高,低于0.05表示模型的拟合程度高,低于0.01表示模型的拟合程度很高。

参考文献:

- [1] 黄祖辉,刘雅萍.农民工就业代际差异研究——基于杭州市浙江籍农民工就业状况调查[J].农业经济问题,2008(10):51-59,111.
- [2] 刘万霞.职业教育对农民工就业的影响——基于对全国农民工调查的实证分析[J].管理世界,2013(5):64-75.
- [3] 张敏,叶全良.新生代农民工职业生涯管理初探[J].山西农业大学学报:社会科学版,2013(3):450-453.
- [4] 齐秀强,张雅涛,林子琳.建构新生代农民工职业培训体系的宏观策略研究[J].山东青年政治学院学报,2014(3):60-64.
- [5] Noe R A. Is career management related to employee development and performance[J]. Journal of Organizational Behavior, 1996(17): 119-133.
- [6] 林清文.大学生生涯发展与规划手册[M].台北:心理出版社,2000:73.
- [7] 李庶泉.职业指导:人-职匹配理论评述[J].职教通讯,2002(8):49-51.
- [8] Pazy A. Joint responsibility: the relationships between organizational and individual career management and the effectiveness of careers[J]. Group and Organization Studies, 1988(13): 311-331.
- [9] 马跃如,程伟波.自我职业生涯管理的结构维度与人口变量的差异性分析[J].科技管理研究,2010(9):130-133.
- [10] 龙立荣,方俐洛,凌文铨.企业员工自我职业生涯管理的结构及关系[J].心理学报,2002(2):183-191.
- [11] DeFillippi ,R. J. ,& Arthur ,M .B .Boundaryless contexts and careers : a perspective[C]// . In M . B . Arthur , & D .M .Rousseau (Eds.) ,The boundaryless career :A new employment principle for a new organizational era . New York : Oxford University Press , 1996 : 116-131 .
- [12] Bird , A . Careers as repositories of knowledge : considerations for boundaryless careers[C]// . In M . B . Arthur , & D . M . Rousseau (Eds.) , The boundaryless career : A new employment principle for a new organizational era . New York : Oxford University Press , 1996 : 150-168 .
- [13] Arthur ,M .B . ,& Rousseau ,D .M .The boundaryless career : A new employment principle for a new organizational era[M] . New York : Oxford University Press , 1996a : 237-255 .
- [14] Eby ,L .T .M .Butts ,A ,Lockwood .Predictors of success in the era of boundaryless careers[J] . Journal of Organizational Behavior , 2003(15) : 307-324 .
- [15] Parker , H . , & Arthur , M . B . Careers , organizing , and community[C]// . In M . A . Peiperi , M . B . Arthur , R . Goffee , & T . Morris (Eds.) , Careerfrontiers : New conceptions of working lives .Oxford :Oxford University Press , 2000 : 99-121 .
- [16] Gunz ,H . ,Evans ,M . ,& Jalland ,M . Career boundaries in the 'boundaryless' world[C]// . In M . A . Peiperi , M . B . Arthur , R . Goffee , & T . Morris (Eds.) , Careerfrontiers : New conceptions of working lives . Oxford : Oxford University Press , 2000 : 24-53 .
- [17] 龙立荣,毛恣歆.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(3):312-317.
- [18] Arthur ,M .B . ,Inkson ,D . & Pringle ,J .The new careers : Individual action and economic change[M] . London : Sage , 1999 .
- [19] 侯杰泰,温忠麟,成子娟.结构方程模型及其应用[M].北京:教育科学出版社,2004.
- [20] 郑旗,孙静静.中小学体育教师自我职业生涯管理的结构与特点[J].体育学刊,2009(8):63-66.
- [21] 黄洁华,田甜.大学教师职业生涯管理因素结构研究[J].心理科学,2007(3):682,689-69.
- [22] 陈昭玖,艾勇波,邓莹,等.新生代农民工就业稳定性及其影响因素的实证分析[J].江西农业大学学报:社会科学版,2011(1):6-12.

责任编辑:陈向科