



北森研究院出品
www.beisen.com

职场人员之职业锚现状调查



北森测评技术有限公司
咨询电话：010-51660330
电子邮箱：qiye@beisen.com

进入后工业时代后，多元与变化成为主题，加上全球化趋势加剧，职场中的文化冲击与变化越来越剧烈与快速，职业价值观的研究也越来越受到重视。职业价值观是指人们在进行职业选择和从事职业活动时，在众多与职业相关的价值取向里，优先考虑的价值取向。随着工作经验的增加，以及对自身了解的深入，多数职场人士都会形成一个占主导地位的职业价值观，也就是“在选择职业时，无论如何都不会放弃的至关重要的东西或价值观”，麻省理工学院斯隆管理学院的 Edgar H.Schein 教授将其命名为“职业锚”（career anchor）。研究表明，职业锚共分 8 种：管理型、自主/独立型、安全/稳定型、创造/创业型、服务/奉献型、挑战型、生活型。

2003 年，北森测评技术有限公司引进 Edgar H.Schein 的职业锚问卷，并对该问卷进行了汉化与常模的收集工作。在接下来近两年时间里，该问卷在北森公司职业规划领域的工作中得到了非常广泛的应用。2005 年，北森公司基于用户反馈与市场调查的结果，按照心理测量学的要求，对该版职业锚问卷重新进行了研发（内部一致性系数在.69 到.82 之间），并在互联网上展开了职场人员的职业锚现状调查活动，以下是此次调查的结果。

一、样本分布

此次调查共收集到 534 份职场人员的有效数据，调查对象集中在 35 岁以下，性别比例接近 1:1，教育水平以本科及以下为主。

二、人群特征分析

2.1 性别差异分析

根据被试在职业锚问卷上的作答情况，我们采用独立样本 t 检验分析了不同性别人群在各职业锚维度上的差异情况，详细结果见表 1。

表 1 男女被试在职业锚各维度上的比较

	群 体				t	p
	男 (N=290)		女 (N=244)			
	M	SD	M	SD		
技术/职能型	5.171	0.512	5.039	0.533	2.903	.004**
管理型	4.257	0.706	4.177	0.819	1.217	.224
安全/稳定型	4.29	0.73	4.435	0.745	-2.26	.024*
自主/独立型	4.578	0.6	4.599	0.63	-0.39	.695
创造/创业型	4.235	0.794	3.897	0.825	4.815	.000***
服务型	4.799	0.677	4.724	0.635	1.318	.188
挑战型	4.749	0.676	4.57	0.68	3.048	.002**
生活型	4.606	0.61	4.755	0.598	-2.84	.005**

注： * P<.05 ** P<.01 *** P<.001

从 t 检验的结果看，男女被试在技术/职能型、安全/稳定型、创造/创业型、挑战型及生活型上存在非常显著的差异。在技术/职能型、创造/创业型、挑战型三种职业锚上，男性被试得分显著高于女性被试，在安全/稳定型与生活型上，女性被试得分显著高于男性被试。

2.2 年龄差异分析

利用方差分析，我们检验了不同年龄区间的被试在不同职业锚类型上的差异，详细结果见表 2。

表 2 不同年龄被试在组织文化各维度上的比较

		技术/ 职能型	管理型	安全/ 稳定型	自主/ 独立型	创造/ 创业型	服务型	挑战型	生活型
25 岁及以下 (N=233)	平均数	5.069	4.075 ^{b,c}	4.318	4.563	4.102	4.687 ^b	4.608	4.661
	标准差	.551	0.753	0.742	0.573	0.808	0.716	0.683	0.584
26—35 岁 (N=259)	平均数	5.148	4.328 ^a	4.373	4.632	4.035	4.812 ^a	4.698	4.688
	标准差	.4969	0.726	0.727	0.635	0.853	0.604	0.692	0.607
36 岁以上 (N=31)	平均数	5.149	4.429 ^a	4.504	4.427	4.328	4.908	4.827	4.649
	标准差	.5893	0.871	0.788	0.671	0.695	0.657	0.644	0.753
	F	1.472	8.289	1.002	1.937	1.858	2.997	1.956	0.142
	P	0.23	.000***	0.368	0.145	0.157	0.051	0.142	0.868

注： a: 与 25 岁及以下显著； b: 与 26—35 岁显著； c: 与 36 岁以上显著；

* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

从表 2 的结果可以看出，在管理型职业锚上，不同年龄区间的被试间存在着非常显著的差异，26 到 35 岁年龄区间的被试及 36 岁以上的被试在该类型上的得分都显著高于 25 岁及以下的被试；在服务型职业锚上，主效应接近显著，其中 26 岁至 35 岁的被试在服务型职业锚上的得分显著高于 25 岁及以下者，36 岁以上者得分与 25 岁及以下者接近显著。

2.3 工龄差异分析

利用方差分析，我们检验了不同工龄段的被试在不同职业锚类型上的差异，详细结果见表 3。

表 3 不同工龄被试在职业锚各维度上的比较

		技术/ 职能型	管理型	安全/ 稳定型	自主/ 独立型	创造/ 创业型	服务型	挑战型	生活型
一年及以下 (N=134)	平均数	5.08	4.103 ^d	4.33	4.561	4.09	4.695	4.611	4.66
	标准差	0.565	0.739	0.77	0.547	0.855	0.743	0.665	0.581
两到三年 (N=116)	平均数	5.108	4.064 ^d	4.344	4.588	4.033	4.711	4.601	4.756
	标准差	0.547	0.799	0.751	0.58	0.846	0.709	0.719	0.611
四到五年 (N=100)	平均数	5.104	4.256	4.365	4.684	4.067	4.821	4.663	4.686
	标准差	0.518	0.706	0.723	0.594	0.808	0.573	0.719	0.534
六年及以上 (N=184)	平均数	5.139	4.385 ^{ab}	4.378	4.556	4.111	4.818	4.752	4.626
	标准差	0.488	0.749	0.723	0.686	0.804	0.599	0.649	0.66
	F	0.337	5.798	0.125	1.072	0.228	1.417	1.616	1.127
	P	0.799	.000***	0.945	0.361	0.877	0.237	0.185	0.338

注： a: 与一年及以下显著； b: 与两到三年显著； c: 与四到五年显著；

d: 与六年及以上显著

* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

从表 3 的结果中可以看出，在管理型职业锚上，不同工龄段的被试存在着显著差异，工龄在六年及以上的被试得分显著高于工龄在三年以下的被试。

2.4 教育水平差异分析

利用方差分析，我们检验了不同受教育水平的被试在不同职业锚类型上的差异，详细结果见表 4。

表 4 不同教育水平被试在职业锚各维度上的比较

		技术/ 职能型	管理型	安全/ 稳定型	自主/ 独立型	创造/ 创业型	服务型	挑战型	生活型
大专及以下 (N=273)	平均数	5.086 ^c	4.165	4.387	4.611	4.166 ^c	4.748	4.655	4.696
	标准差	0.519	0.786	0.744	0.649	0.826	0.65	0.695	0.586
本科 (N=226)	平均数	5.118	4.284	4.305	4.576	4.042 ^c	4.788	4.692	4.66
	标准差	0.53	0.711	0.723	0.571	0.77	0.664	0.671	0.602
硕士及以上 (N=27)	平均数	5.324 ^a	4.254	4.5	4.5	3.642 ^{ab}	4.783	4.648	4.718
	标准差	0.512	0.891	0.884	0.556	1.124	0.767	0.637	0.744
	F	2.579	1.542	1.281	0.513	5.579	0.233	0.194	0.262
	P	0.077	0.215	0.279	0.599	0.004**	0.792	0.823	0.77

注： a: 与大专及以下显著； b: 与本科显著； c: 与硕士及以上显著；

* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

从表 4 的结果可以看出，在技术/职能型职业锚上，硕士及以上学历的被试对该职业锚类型的看重程度显著高于大专及以下者；在创造/创业型职业锚上，大专及以下学历的被试与本科学历的被试的得分都显著地高于硕士及以上学历者。

三、小结

职业锚是个体认识自我、探索自我的重要内容，是进行职业生涯规划时应该重点考虑的因素之一，也是影响个人做出职业决策的关键因素，了解、探索职业锚对于成功地职业生涯规划是非常必要的。

此次调查的结果表明，在进行职业选择或职业规划时，男性从业者更看重在工作中发挥自己的专业所长、希望工作具有较高的挑战性或有机会创造属于自己的产品或公司，而女性从业者更加看重“工作是否安全稳定、工作是否影响到自己的个人或家庭生活”；随着年龄与工作年限的增长，人们开始越来越看重管理类的职位，希望在组织中负责一定的管理工作；调查还表明，学历越高，就越希望在工作中发挥自己的专业技术，而他们创业或创造的激情则明显低于本科及以下学历的人们，这为社会上诸多硕士、博士却在为大专生打工的现象找到了合理的解释。

经过近 30 多年的发展，职业锚已经成为职业发展、职业生涯规划的必选工具。国外许多大公司均将职业锚作为员工职业发展、职业生涯规划的主要参考点。北森测评技术有限公司在职业规划咨询领域中多年的应用经验表明，职业锚可以用于员工职业生涯规划，为员工的职业发展设计提供科学分析与依据，而且可以为企业招聘与人员安置间接提供一些有价值的信息，如不同职业锚类型的人所偏爱的工作内容，期望的工作方式、激励方式等。

职业锚是个体认识自我、探索自我的重要内容，是进行职业生涯规划时应该重点考虑的因素之一，也是影响个人做出职业决策的关键因素，但应当注意，它并不是唯一的影响因素。要做好职业规划，这是一项非常复杂而严谨的工作，除了职业锚外，你还需要了解自己的职业兴趣、性格特征、动力特征、技能水平等，在此基础上，还要了解相关的职业信息、社会环境等，并据此制定行动计划并加以执行。目前，北森公司(www.beisen.com)已经推出了大型在线职业规划系统--职业天空（CareerSky，高校版和MBA版），用以帮助人们开展在线职业规划。

关于北森测评

成立于 2002 年的北森测评（www.beisen.com）是中国最大的人才测评解决方案提供商，市场份额超过 60%。作为国内最早从事人才测评应用研究的公司，北森测评一直专注于人才评估工具的研究和人事决策咨询的服务。随着业务的高速发展，经营规模的不断扩大，北森测评已拥有近百名专业测评顾问，设立北京、上海和广州三地分支机构，业务辐射全国。

作为全球人力资源服务机构百强品牌，中国人力资源行业十佳竞争力之星，北森测评始终秉承以“帮助企业实现最佳人岗匹配”为宗旨，专注于为企业提供优秀的测评解决方案，从招聘选拔、职业规划、360 度评估、领导力发展和团队优化等多角度地整合人力资源。目前已经为中海油、松下等 800 多家大型集团公司提供了海量招聘解决方案；为 1000 多家各类企业提供了中高层管理人员素质评估解决方案。有超过 3000 多名企业人力资源的管理者从使用北森测评系统工具中获益，他们的新方法对超过 30 万名员工的工作产生了巨大影响。

作为国家科技部重点支持产业，教育部“十五”课题研究试验基地，北森测评始终秉承以“帮助教育机构实现完善的职业规划指导”为宗旨，专注于为教育机构提供优秀的职业规划解决方案，涵盖了从高中生升学指导、大学生就业指导、MBA 职业规划的生涯教育应用体系。迄今为止，已经为包括清华大学，北京大学在内的 400 多所院校提供了一流的职业规划服务，有超过 5000 名在高校负责就业指导的教师参加了相关职业规划培训学习，每天有超过 1 万名的各类学生，利用北森研发的职业规划系统进行职业生涯规划探索。

联系我们

<http://www.BeiSen.com>

北京总部：

地址：海淀区上地三街 9 号金隅嘉华大厦 B801

电话：010-51660330

传真：010-58945656-1803

上海分公司：

地址：徐汇区肇嘉浜路 777 号青松城 701 室

电话：021-51875233

传真：021-64226011