

# 组织职业生涯管理对职业承诺和工作满意度的影响\*

## ——职业延迟满足的中介作用分析

刘晓燕<sup>1,2</sup> 郝春东<sup>3</sup> 陈健芷<sup>1</sup> 崔洪弟<sup>1</sup>

(<sup>1</sup> 哈尔滨师范大学教育系, 哈尔滨 150080) (<sup>2</sup> 杭州师范大学钱江学院, 杭州 310012)

(<sup>3</sup> 黑龙江大学教育学院应用心理系, 哈尔滨 150080)

**摘要** 以321名企业员工为被试,通过自编的职业延迟满足问卷,考察了企业员工的职业延迟满足在组织职业生涯管理对职业承诺、工作满意度影响过程中的中介作用。结果表明:职业延迟满足与组织职业生涯管理、职业承诺、工作满意度存在显著正相关;工作年限等人口统计学变量对职业延迟满足没有显著的预测作用;公平晋升、注重培训对职业延迟满足有显著的预测作用;职业延迟满足在组织职业生涯管理对职业承诺、工作满意度影响过程中存在中介作用;在结构方程模型中,职业延迟满足在公平晋升、注重培训与职业承诺、工作满意度之间存在中介作用;而职业延迟满足在职业发展与职业承诺、工作满意度之间不存在中介作用。

**关键词** 职业延迟满足,组织职业生涯管理,职业承诺,工作满意度,中介作用。

**分类号** B849:C93

## 1 前言

20世纪70年代初Walter Mischel系统地提出了延迟满足的概念、实验研究范式及研究成果<sup>[1]</sup>,引发了研究者对延迟满足的多领域和跨文化研究。如今,延迟满足的研究已经从单纯在实验室中对儿童进行认知因素的研究中走出来,开始进行一些非认知性因素的研究<sup>[2]</sup>,研究对象推广到了青少年、成年人及特殊人群<sup>[3~5]</sup>(肥胖儿童、罪犯等),涉及到多个领域,并不断进行细化,职业领域对延迟满足的研究是近些年才开始。

尽管延迟满足被认为是普遍存在的个体心理倾向和自我控制成分,但因个体发展的阶段、所处的情境以及研究的领域不同,其各具独特的反应方式和选择倾向,对职业延迟满足的研究应遵循其领域特殊性的原则。根据延迟满足的定义及参照Bembenutty(1998)对学业延迟满足所下的定义<sup>[6]</sup>,认为职业延迟满足(vocational delay of gratification简称VDOG)是人们在职业生涯中的延迟满足,是为了更好地完成工作任务、更多地获得利益回报、达到更高的职业目标等一系列更有价值的长远结果,而甘愿

放弃休息、娱乐或冲动行为等无利于当前工作的即时满足机会的自我调控能力。然而,Mischel等人的研究模式不能简单地推广到成年人或其它领域,这是因为很难找到对成年人有意义的奖励物,延迟等待的时间更长,且在延迟满足的过程中有过多外界因素的干扰,因此对于青少年和成年人的研究多采用问卷法。尽管延迟满足在职业内容上的研究已经有了一些成果,却没有一种公认的,有效可信的测量工具,所测量的指标都是一般性的延迟满足内容(如:你喜欢一有钱就把它花掉吗?)。如Ray和Najman(1986)编制的12个项目的延迟满足问卷(DOG)<sup>[7]</sup>,Ward等人(1989)编制的多维延迟满足问卷(MDG)<sup>[8]</sup>,以及Bembenutty(1998)编制的学业延迟满足问卷(ADOG)<sup>[9]</sup>。

一些研究者根据各自的研究需要,利用现有的问卷在职业领域对延迟满足进行了研究。Furnham(1987)以407个成年人为被试,证实延迟满足与职业道德的形成有显著相关<sup>[10]</sup>。Witt(1993)研究了延迟满足作为个体倾向变量对组织氛围和疏离感关系的影响,结果发现,高延迟满足组的疏离感与组织氛围有显著的相关,而低延迟满足组的疏离感与组

收稿日期:2005-11-18

\* 黑龙江省教育科学规划十一五重点项目(HZJ002)。

通讯作者:刘晓燕,E-mail:psy-liuxy@yahoo.com.cn; 陈健芷,E-mail:chenjianzhi123@126.com

织氛围无显著相关<sup>[11]</sup>。Miller(2002)将职业道德划分为7个维度,作为其中一个维度的延迟满足与其它6个维度:努力工作、自我依赖、休闲、工作中心、道德感、时间花费均有显著相关,愿意延迟满足的人工作绩效比较突出<sup>[12]</sup>。Pogson(2002)研究了跨经验期、维持期、稳定期三个职业阶段的员工职业道德差异,发现工作年限越长的人越不愿意延迟满足,而工作年限越短的人越愿意延迟满足。Pogson认为这是由于那些年长的员工长期的工作经验告诉他们,延迟满足并不总能获得他们期待的回报,甚至对组织产生了怨恨的原因<sup>[13]</sup>。

在以往的组织职业生涯管理及其相关变量的研究中,研究者关心的是组织职业生涯管理对工作满意度和职业承诺的预测作用<sup>[14]</sup>,却没有考虑员工的职业延迟满足的作用,也没有人就职业延迟满足进行过独立的研究。Hall和Moss(1998)认为职业管理的主体在发生变化,未来的职业发展将主要由个人管理,而非组织管理,这也正说明了员工作为具有主观能动性的个体在组织职业生涯管理中发挥的作用<sup>[15]</sup>。Chao(1990)认为个体对职业生涯发展的主观评估决定了他对当前工作的反应<sup>[16]</sup>。现在,组织的扁平化减少了组织中层级职位的数量,使得员工升迁的机会减少,在这样的情况下,组织采取的职业生涯管理手段得不到预想的效果,正是由于在这一过程中忽略了员工的职业延迟满足。职业延迟满足作为具有认知和动机功能的心理因素,在组织职业生涯管理对工作满意度和职业承诺影响过程中起到了中介作用。对组织职业生涯管理不同的认知以及对其产生的结果的预期就会影响员工的职业延迟满足水平,从而影响他们的职业承诺和工作满意度。本研究通过编制职业延迟满足问卷,探讨职业延迟满足的结构,研究职业延迟满足在组织职业生涯管理对工作满意度和职业承诺影响过程中的中介作用,希望为广大企业管理者提供科学有效的管理依据。

## 2 研究方法

### 2.1 被试

本研究分两次抽取样本,预测样本是在哈尔滨市一些企业抽取的115名被试。正式样本分别来自于哈尔滨和北京两地的6家企业,其中大型国有企业2家,中外合资企业1家,乡镇企业1家,私营企业2家。于2005年8月发放问卷380份,回收有效问卷321份,回收率为84.47%。被试中男149人,

占46.42%,女172人,占53.58%;高中或中专87人,占27.1%,大专140人,占43.6%,本科83人,占25.9%,研究生以上学历11人,占3.4%;管理人员54人,占16.8%,办公室人员98人,占30.5%,技术人员90人,占28%,营销人员32人,占10%,工人47人,占14.6%;工作年限为2年以下的83人,占25.9%,2~5年的148人,占46.1%,6~10年的52人,占16.2%,10年以上的38人,占11.8%。

### 2.2 研究工具

**2.2.1 职业延迟满足问卷的编制** 参考国外延迟满足问卷,通过对30名企业员工关于“你在工作过程中常会为了更好的完成工作任务和长远的工作目标而放弃去做一些想做的事吗?如果有,请尽可能详细地列举出来”、“你在工作过程中常会为做了一些一时享受和冲动的事情而延误工作吗,如果有,请尽可能详细地列举出来”的开放式问卷调查,获得112个反应项目,经3名心理学专业研究生研究、分类、合并,最后确定提取具有良好内容效度的17个项目,形成职业延迟满足初测问卷。通过对115名企业员工初测,进行项目分析,最后共保留项目8个,形成职业延迟满足正式问卷,采用4点评分,1~4表示从非常不符合到非常符合。于2005年8月正式施测,关于问卷结构,以及效度和信度见结果与分析部分。

**2.2.2 延迟满足问卷** 采用Ray(1986)编制的延迟满足问卷。经由两名英语专业研究生翻译成中文,并经两名心理学专业研究生修正语言。问卷包括12个项目,答“是”记3分,答“否”记1分,其中包括6道反向记分题。对其进行了重新的信度检验,内部一致性 $\alpha$ 系数为0.70。

**2.2.3 组织职业生涯管理量表** 本研究采用的组织职业生涯管理量表为龙立荣(2002)编制的企业员工组织职业生涯管理量表<sup>[17]</sup>。由16个项目4个因素构成,分别是:公平晋升、提供信息、注重培训、职业发展。采用4点评分法,对其进行了重新的信度检验,表明4个分量表的内部一致性 $\alpha$ 系数分别为0.800、0.777、0.743、0.805,总量表的内部一致性 $\alpha$ 系数为0.902。对该量表进行了因素分析,4个因素的累积解释量为63.46%,各项目在相应因子上的负荷均大于0.45,各项目的共同性从0.408~0.793,说明量表内部的同质性好。

**2.2.4 职业承诺问卷** 职业承诺问卷是Blau(1985)使用的职业承诺问卷<sup>[18]</sup>,由8个项目组成。

经龙立荣(2001)修订,由6个项目组成,采用4点评分。在本研究中由于题目3是一道反向记分题(如果让我选择,我不会从事现在的职业),其鉴别度( $D = Ph - PL$ )较低,故将其删除,5项目的职业承诺问卷内部一致性 $\alpha$ 系数为0.7281,因素分析限定一个因素的解释变异率为41.07%。

**2.2.5 工作满意度量表** 采用吴宗怡和徐联仓(1988)修订的MSQ明尼苏达满意度中国地区修订量表简式<sup>[19]</sup>,共20个项目,采用4点评分,内部一致性 $\alpha$ 系数为0.90。

### 2.3 数据处理

采用SPSS 13.0和AMOS 4.0进行数据处理和模型验证。

## 3 结果与分析

### 3.1 职业延迟满足问卷的结构及信度、效度检验

采用主成分分析法, $KMO = 0.720$ ,球形检验达到显著。有两个因素被析取出来,其中因素1命名为“工作延迟满足”,解释率为24.155%,内容是指在工作中,面对实际工作情境时的延迟满足,是为正在做的工作的延迟,如“我经常为了更好的完成工作而加班到深夜”;因素2命名为“职业生涯延迟满足”,解释率为22.617%,内容是为了更高的职业生涯目标而延迟满足,是为了将来工作的延迟,如“为了提升到一个较高的职位,任劳任怨等上几年也是值得的”。两个因素的联合解释率为46.772%。

在探索性因素分析的结果上对321名正式抽取的被试进行SEM的验证性因素分析。将探索性因素分析得出的两维度结构与单一维度结构进行比较性的结构方程模型验证。

表1 两种模型各种拟合指标

| 模型   | RMSEA | $\chi^2$ | df | $\chi^2/df$ | GFI   | AGFI  | CFI   | TLI   | PNFI  |
|------|-------|----------|----|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 单维模型 | 0.091 | 73.206   | 20 | 3.660       | 0.943 | 0.897 | 0.810 | 0.734 | 0.545 |
| 二维模型 | 0.062 | 42.322   | 19 | 2.227       | 0.969 | 0.941 | 0.917 | 0.877 | 0.585 |

从表1的结果可以看出,二维模型要比单维模型拟合指标更理想, $\chi^2/df < 3$ , ( $\chi^2 = 30.884$ ),二维模型各拟合指标较单维模型都有较大的改善,且拟合指标更高,这与探索性因素分析的结果一致,PNFI的比较结果也表明,两维模型比单维模型更为节省,职业延迟满足是一个两维的问卷。图1中8个观测变量对相应潜变量的解释率较大,而误差较小,两个因子工作延迟满足和职业生涯延迟满足的相关系数为0.60。工作延迟、职业生涯延迟、职业延迟满足的Cronbach  $\alpha$ 系数分别为0.7594、0.7072、0.7755。职业延迟满足问卷中各项目得分与总分之间相关显著,分别在0.476~0.828之间,各项目的共同性分别在0.351~0.594之间,这说明量表内部的同质性较好。同时高拟合度的指标也可以作为验证结构效度的指标。以延迟满足问卷作为职业延迟满足问卷的效标,发现职业延迟满足问卷与Ray编制的延迟满足问卷得分相关系数显著( $r = 0.144, p < 0.01$ ),说明职业延迟满足问卷与延迟满足问卷测量出的人格特质具有共同性。

### 3.2 职业延迟满足与组织职业生涯管理、职业承诺、工作满意度的相关分析结果

由表3可以看出,职业延迟满足与公平晋升、提

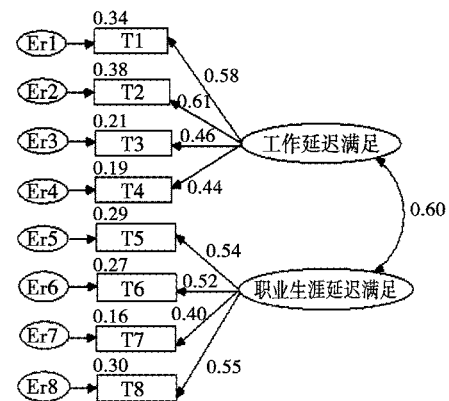


图1 职业延迟满足二维结构图

供信息、注重培训、职业发展、职业承诺、工作满意度的相关系数在0.268~0.499( $p < 0.01$ )之间,呈正相关,职业承诺和工作满意度与组织职业生涯管理的4个因素也有显著的正相关。将职业生涯管理的4个因素作为自变量,将职业承诺、工作满意度、职业延迟满足分别作为因变量进行多重共线性检验,发现容忍度均在0.454~0.601之间,均小于0.1,方差膨胀因子(VIF)也较大,在1.665~2.200之间,变量之间不存在多重共线性问题。

表 2 被试在各量表上的平均数和标准差 ( $N = 321$ )

|           | 职业延迟满足 | 延迟满足  | 组织职业生涯管理 |       |       |       | 职业承诺  | 工作满意度 |
|-----------|--------|-------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
|           |        |       | 公平晋升     | 注重培训  | 提供信息  | 职业发展  |       |       |
| <i>M</i>  | 23.24  | 26.29 | 11.40    | 11.13 | 11.16 | 10.57 | 16.46 | 56.65 |
| <i>SD</i> | 3.19   | 4.65  | 2.38     | 2.32  | 2.18  | 2.47  | 2.51  | 8.21  |

表 3 各变量之间的相关系数 ( $N = 321$ )

| 量表     | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7 |
|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---|
| 公平晋升   | -        |          |          |          |          |          |   |
| 提供信息   | 0.606 ** | -        |          |          |          |          |   |
| 注重培训   | 0.453 ** | 0.608 ** | -        |          |          |          |   |
| 职业发展   | 0.502 ** | 0.603 ** | 0.578 ** | -        |          |          |   |
| 职业承诺   | 0.433 ** | 0.351 ** | 0.368 ** | 0.287 ** | -        |          |   |
| 工作满意度  | 0.603 ** | 0.537 ** | 0.528 ** | 0.587 ** | 0.465 ** | -        |   |
| 职业延迟满足 | 0.402 ** | 0.339 ** | 0.362 ** | 0.268 ** | 0.406 ** | 0.499 ** | - |

注: \*\*  $p < 0.01$  (双侧检验)

### 3.3 人口统计学变量与组织职业生涯管理对职业延迟满足的层次回归分析

运用层次回归的方法,对性别、学历、工作年限、工作种类等人口统计学变量与组织职业生涯管理的4因素分两步对职业延迟满足进行回归分析。从表4中可看出在第一步回归分析中,被试的年龄、学历、工作年限、工作种类对职业延迟满足均未达到显著的预测作用,其解释率只有0.9%,第二步引入了组织职业生涯管理的四个因素后,公平晋升和注重培训对职业延迟满足的预测效果显著,累积解释量为21.9%,解释量提高了21%。

表 4 人口统计学变量与组织职业生涯管理对职业延迟满足的层次回归分析结果

| 自变量          | 职业延迟满足( $\beta$ ) |            |
|--------------|-------------------|------------|
|              | 第一步               | 第二步        |
| 第一步          |                   |            |
| 性别           | -0.015            | 0.112      |
| 学历           | 0.025             | -0.015     |
| 工作年限         | -0.001            | -0.068     |
| 工作种类         | -0.087            | -0.042     |
| 第二步          |                   |            |
| 公平晋升         |                   | 0.294 ***  |
| 提供信息         |                   | 0.043      |
| 注重培训         |                   | 0.229 ***  |
| 职业发展         |                   | -0.056     |
| <i>F</i>     | 0.725             | 10.959 *** |
| $R^2$        | 0.009             | 0.219      |
| $\Delta R^2$ |                   | 0.210      |

### 3.4 职业延迟满足在组织职业生涯管理对职业承诺、工作满意度影响过程中的中介作用分析

运用结构方程模型的方法综合考虑组织职业生涯管理、职业延迟满足、工作满意度和职业承诺之间的关系,验证职业延迟满足在组织职业生涯管理对职业承诺、工作满意度影响过程中的中介作用。基于层次回归分析结果和理论假设,列举多个模型进行比较,最终建立了图2中的结构方程模型。其中职业发展对职业延迟满足的路径系数虽然不显著,但却直接影响工作满意度,如若不加入模型,则模型各项拟合指标均不理想,因此将其加入模型。该模型的各种拟合指标非常理想( $\chi^2 = 2.910$ ,  $df = 3$ ,  $\chi^2/df = 0.970$ ,  $RMSEA = 0.000$ ,  $GIF = 0.997$ ,  $AGFI = 0.979$ )。从图2可以看出,当综合考虑各变量关系时,组织职业生涯管理的2个因素:公平晋升、注重培训对职业延迟满足有显著的预测作用,这与上面层次回归中的结果一致。其中公平晋升可以通过影响职业延迟满足影响职业承诺和工作满意度,也可以直接对两者产生影响,职业延迟满足在这一过程中起到的是部分中介的作用。注重培训可以通过影响职业延迟满足影响职业承诺和工作满意度,但只直接影响工作满意度而不直接影响职业承诺,也就是说职业延迟满足在注重培训对工作满意度的影响过程中起到的也是不完全中介作用,而在注重培训对职业承诺的影响过程中起到的是完全中介的作用。工作满意度对职业承诺有直接的影响。

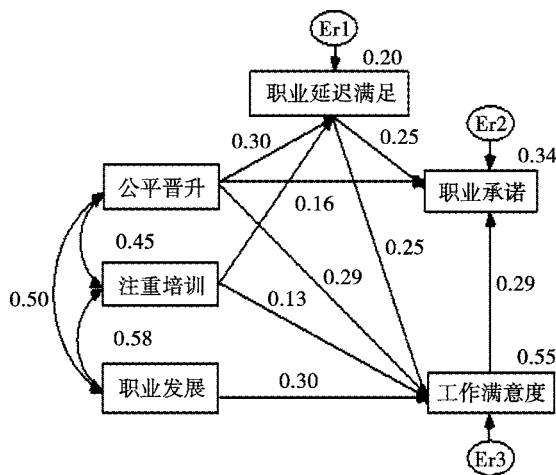


图2 组织职业生涯管理、职业生涯满足与职业承诺、工作满意度关系模型图

## 4 讨论

### 4.1 关于职业延迟满足问卷

经过统计分析发现,职业延迟满足问卷的信度和效度较合理。包含“工作延迟”和“职业生涯延迟”两个维度的结构方程模型较单一维度的结构模型各项拟合指标更为理想。以延迟满足问卷作为职业延迟满足的效标,发现职业延迟满足问卷中除部分项目分数与延迟满足问卷总分有显著相关外,其它项目均与其无显著相关,说明职业延迟满足问卷测量的人格特质与一般延迟满足问卷具有差异性和特殊性,即在更为具体的工作情境中的职业延迟满足能力。Asakawa(1998)的研究发现,在主观幸福感的水平上,亚洲人会把自己视为痛苦和不快的事情,如忍受眼前的困难(完成枯燥乏味的任务)、牺牲个人自由(取消休假)等看作是一种幸福,因为在亚洲人看来,这些眼前的问题对自己长期的目标(取得更大的成功或成就)及获得他人的尊重和认可都是重要的<sup>[20]</sup>。因此在职业延迟满足的问卷内容中除了纯粹的奖励(更高的职位、更多的职业发展空间)外,也包括如任劳任怨、份外工作这样的项目,这些给深受传统勤劳美德教育的中国人带来的主观期待是相同的,因此认为此张问卷同时具有良好内容效度。

### 4.2 关于职业延迟满足与组织职业生涯管理、职业承诺、工作满意度的关系

由表3的研究结果发现,职业延迟满足与组织职业生涯管理的4个因素公平晋升、提供信息、注重培训正相关显著,与工作满意度和职业承诺也呈显著正相关。这说明组织职业生涯管理得分越高,职

业延迟满足的得分也越高。这与 Eisenberger 提出的组织支持感理论(perceived organizational support, POS)是一致的,即当员工感受到来自于组织方面的支持(如感觉到组织对其关心、支持、认同)时,会受到鼓舞和激励,从而在工作中就会有好的表现<sup>[21]</sup>。另外,认为自己经常会在工作中采取延迟满足行为的被试,其工作满意度和职业承诺的得分也越高,即这些员工对工作和组织更满意。

### 4.3 关于年龄等人口统计学变量和组织职业生涯管理对职业延迟满足的预测作用

根据 Pogson 的研究,25岁下,25~44岁,44岁以上的员工在职业延迟满足上存在着显著差异,年纪越大的员工越愿意采取延迟满足的方式。因此有必要考虑年龄等人口统计学量对职业延迟满足的影响,结果显示工作年限等人口统计学变量均不影响职业延迟满足。这是由于我们采用的是具有针对性的职业延迟满足问卷,而国外的研究采用的是一般性的延迟满足问卷,所测量的特质并不完全相同,这方面的问题还有待于进一步的研究。

### 4.4 关于职业延迟满足在组织职业生涯管理对职业承诺和工作满意度影响过程中的中介作用

结构方程模型的结果证明了:职业延迟满足在组织职业生涯管理对工作满意度和职业承诺影响过程起到了中介作用。在龙立荣对组织职业生涯管理的研究中,其4个因素对职业承诺和工作满意度都有显著的预测作用。在引入了职业延迟满足之后,公平晋升和注重培训2个因素又通过影响职业延迟满足对职业承诺和工作满意度起到预测作用。现代企业中,员工最为直接的成就目标就是职位的升迁,因此企业能否制定专门的晋升制度,并按照员工的能力、绩效来提拔和任用,成为员工职业延迟满足后目标实现的重要保证,员工认知到了企业的公平晋升,即使在暂时没有足够层级职位的情况下,也愿意延迟满足以期待升迁机会。另外,企业给员工提供内部的岗位技能培训和其它学历教育,不仅是为了组织适应外部竞争和组织自身发展的需要,也是为了激发员工的职业兴趣,使其工作技能进一步提高,这本身就与职业延迟满足的内涵一致。从另一个角度来看,当员工愿意在一个组织中采取延迟满足的方式达到高的职业目标的时候,他们的工作目标明确,动机更强,London(1983)就将职业承诺看成在职业认同基础上追求职业成就的动机强度<sup>[22]</sup>。此外,努力工作的员工对自己的工作并不一定是满意的,但研究结果支持了职业延迟满足对工作满意度

的正向预测作用,这说明职业中的延迟满足者并不是盲目的拼命工作,他们放弃暂时的享乐是为了达成高的职业目标。

职业发展是组织给员工提供各种反馈,并采取措施让员工在不同的岗位进行锻炼,使员工对自己的长处和不足有比较充分的认识,为员工制定自己的职业发展道路打基础。研究结果并没有支持职业发展会通过提高员工的职业延迟满足,从而提升员工的职业承诺和工作满意度,其中原因是比较复杂的。这方面的课题还有待进一步的研究。

## 5 研究的展望与不足

现有的研究表明,由于人们获得奖赏(金钱)的时间不同,奖赏在人们心中的相对的价值会因延迟期待的不同而产生“折扣作用”<sup>[23]</sup>。Hesketh (1998)研究了与时间相关的价值折扣与工作选择之间的关系。结果发现比起低焦虑的被试,高焦虑的被试更倾向于选择短时间可得但却没什么兴趣的工作,但当两份工作都需要等待比较长的时间(兴趣大的则需等待更长的时间)时,无论是低焦虑的被试还是高焦虑的被试都将原来更有兴趣的工作选择的价值打了折扣,同时倾向于选择比较短时间可以得到的工作<sup>[24]</sup>。同样,人们对职业延迟满足后希望得到的高的职业目标和利益回报,会因获得时间的不同而产生折扣作用,职业延迟满足与时间之间的折扣关系是在未来研究中要继续探讨的问题。

另外,由于受条件限制,所有的数据来源于同样的被试,这就可能引起预测变量和效标变量之间人为的共变,即共同方法变异(common method biases),通过 Harman 单因素检验,发现未经旋转后,只限定一个因子的因素分析结果中,单因子的累积解释率为 23.783%,此结果是可以接受的。

## 6 结论

(1) 自编的两维度(工作延迟满足和职业生涯延迟满足)的职业延迟满足问卷具有较好的信度和效度。

(2) 职业延迟满足与组织职业生涯管理、职业承诺、工作满意度之间存在显著的正相关。

(3) 工作年限等人口统计学变量对职业延迟满足没有显著的预测作用,公平晋升、注重培训对职业延迟满足有显著的预测作用。

(4) 职业延迟满足是组织生涯管理对职业承诺、工作满意度影响过程中的中介变量,公平晋升和

注重培训通过影响职业延迟满足影响职业承诺和工作满意度。

(5) 职业延迟满足在职业发展与职业承诺、工作满意度之间不存在中介作用。

## 参 考 文 献

- 1 Mischel W. Process in delay of gratification. In: Berkowitz L. *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press, 1974, 7: 249 ~ 292
- 2 Hao Chundong, Liu Xiaoyan. Method, Theories and Current States in Delay of Gratification Researches. *Psychological Development and Education*, 2006, 22(3): 120 ~ 128  
(郝春东, 刘晓燕. 延迟满足的研究方法、理论及现状. *心理发展与教育*, 2006, 22(3): 120 ~ 128)
- 3 Bonato D P, Boland F J. Delay of gratification in obese children Daniela. *Addictive behaviors*, 1983, 8: 71 ~ 74
- 4 Newman J P. Delay of gratification in psychopathic and nonpsychopathic offenders. *Journal of Abnormal Psychology*, 1992, 101: 630 ~ 636
- 5 Cherek D R, Lane S D. Laboratory and psychometric measurements of impulsivity among violent and nonviolent female parolees. *Bio psychiatry*, 1999, 46: 273 ~ 280
- 6 Bembenuy H, Karabenick S A. Academic Delay of Gratification. *Learning and Individual Differences*, 1998, 10: 329 ~ 346
- 7 Ray J J, Najman J M. The generalizability of deermment of gratification. *The Journal of Social Psychology*, 1996, 126(1): 117 ~ 116
- 8 Ward W E, Perry T B, Woltz J, Doolin E. Delay of gratification among Black college student leaders. *The Journal of Black Psychology*, 1989, 15(2): 111 ~ 128
- 9 Bembenuy H. Sustaining motivation and academic goals: The role of academic delay of gratification. *Learning and Individual Differences*, 1999, 11(3): 233 ~ 257
- 10 Furnham A. Predicting protestant work ethic beliefs. *European Journal of Personality*, 1987, 1: 93 ~ 106
- 11 Witt L A. Delay of gratification and locus of control as predictors of organizational satisfaction and commitment: Sex differences. *The Journal of General Psychology*, 1990, 117: 437 ~ 446.
- 12 Miller M J, Woehr D J, Hudspeth N. The meaning and measurement of work ethic: construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 2002, 60: 451 ~ 489
- 13 Pogson C E, Cober A B, et al. Differences in self-reported work ethic across three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 2003, 62: 189 ~ 201
- 14 Long Lingrong, Fang Liluo, Ling Wenquan. Organizational career management and its effects on employees behavior: An empirical study on Chinese enterprises. *Journal of Management Science in China*, 2002, 5(4): 61 ~ 67  
(龙立荣, 方俐洛, 凌文权. 组织职业生涯管理及其效果的研究. *管理科学学报*, 2002, 5(4): 61 ~ 67)

- 15 Hall D T, Moss J E. The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 1998;22~37
- 16 Chao G T. Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: a comparative analysis. *Journal of Management*, 1990, 16(1):181~193
- 17 Long Lingrong. The structure and relationship of career management in china. Doctoral Thesis, Institute of Psychology, China Academy of Sciences, 2001  
(龙立荣. 职业生涯管理的结构及其关系研究. 博士论文. 中国科学院心理研究所, 2001)
- 18 Blau G J. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1985, 58: 277~288
- 19 Wu Zongyi. Design of job satisfaction questionnaire. Masteral Thesis, Institute of Psychology, China Academy of Sciences, 1988
- (吴宗怡. 满意度测量问卷之编制. 硕士论文. 中国科学院心理研究所, 1988)
- 20 Asakawa K, Csikszentmihasyi M. Feelings of connectedness and internalization of values in Asian American adolescents. *Journal of Youth and Adolescents*, 1998, 29:121~145
- 21 Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71: 500~507
- 22 London M. Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 1983, 8:620~630
- 23 Samuel M. M et al. Separate Neural Systems Value Immediate and Delayed Monetary Rewards. *Science*, 2004, 306(5695):503~507
- 24 Hesketh B, Brown C W, Whiteley S. The time discounting of value and decision - making about job options. *Journal of vocational behavior*, 1998, 52:89~105

#### 附录:职业延迟满足问卷(VDOG)

- 1 尽管我不感兴趣也会多读跟工作有关的专业刊物或上网查找资料
- 2 为了取得同事们的欢迎,我宁愿多做一份外的工作
- 3 我经常为了更好的完成工作而加班到深夜
- 4 总会将自己的事情先放在一边,立即去完成安排的工作任务
- 5 只要单位有发展空间,从小职员做起或者从头再来也没关系
- 6 在提出自己的观点之前,我总是前思后想
- 7 为了提升到一个较高的职位,任劳任怨等上几年也是值得的
- 8 比起一份薪水较高但没有发展前途的工作,我更愿意做一份起薪不高,比较辛苦,但在未来更有发展前途和高额收入的工作

## The Influence of Organizational Career Management on Occupational Promise and Job Satisfaction: Vocational Delay of Gratification As a Mediator

Liu Xiaoyan<sup>1,2</sup>, Hao Chundong<sup>3</sup>, Chen Jianzhi<sup>1</sup>, Cui Hongdi<sup>1</sup>

(<sup>1</sup> Department of Education, Harbin Normal University, Harbin 150080, China)

(<sup>2</sup> School of Qianjiang, Hangzhou Normal University, Hangzhou 310012, China)

(<sup>3</sup> Department of Applied Psychology, Heilongjiang University, Harbin 150080, China)

### Abstract

#### Introduction

Walter Mischel's work on the patterns of "Delay of Gratification" (DOG) and theories of individual willingness to "delay gratification" at the personal level has led researchers to examine the phenomenon of DOG in multiple fields and across cultures. Some research has been conducted on employee DOG as it related to work ethic, organizational satisfaction and length of tenure. However, there is little research on "Vocational Delay of Gratification" (VDOG). To conduct this research, we developed a questionnaire to assess and evaluate an individual's VDOG. This questionnaire focused on individual ability to make adjustments and delay gratification on a vocational level, when he/she focused on a long - term career goal or objective. We sought to determine if a mediating effect existed in choices made by the individual, with respect to whether they were willing to give up

rest, leisure, or other impulsive actions that had no benefits for their current job. Another goal of the study was to study the structure of VDOG and determine if it had a mediating effect on the relations between organizational career management and job satisfaction and occupation promise.

### Method

The study was conducted in two samples. The first sample consisted of 115 individuals from corporations in Harbin. The second sample consisted of 321 individuals from 6 corporations in Harbin and Beijing. We gathered and analyzed the data through using the questionnaire of VDOG, questionnaire of DOG, organizational career management questionnaire, occupational promise questionnaire, and job satisfaction questionnaire. We used SPSS13.0 and AMOS4.0 to analyze the data.

### Results

When applying Exploring Factor Analysis, we found the VDOG questionnaire had a two - dimension structure, namely the Work Delay of Gratification and the Career Delay of Gratification. There was a significant correlation ( $r = 0.144, p < 0.01$ ) between the VDOG and the DOG questionnaires. The correlations between VDOG and Equitable Promotion, Information Providing, Good Training, Occupational Development, Occupational Promise and Job Satisfaction ranged between 0.268 to 0.499 ( $p < 0.01$ ). When using Layer Regression Analysis, we found the participants' age, education, length of tenure and job category all had no significant effects on VDOG. In the second step, Equitable Promotion and Good Training significantly predicted VDOG. In addition, VDOG had a partial mediating effect on the relations between equitable promotion and occupation promise, and between equitable promotion and job satisfaction. VDOG had a partial mediating effect on the relation between good training and job satisfaction, and a complete mediating effect on the relation between good training and occupational promise. VDOG has no mediating effect on relations among occupational development, occupational promise and job satisfaction.

### Conclusion

The study indicates that VDOG exists within members of the workforce. VDOG may be used to analyze the career goal efficiently. We can use this measure to predict occupational promise and job satisfaction. By providing good training and equitable promotion, organizations can improve staffs' VDOG level efficiently. This study has a potentially important value for potential employers in understanding and maximizing employee contribution, as well as effective motivating employees for mutually beneficial long - term goals.

**Key words** vocational delay of gratification, organizational career management, occupational promise, job satisfaction, mediator.