

野心家取向：概念、测量、成因与影响

杨 越 谢 员 秦晨曦

(青少年网络心理与行为教育部重点实验室;

华中师范大学心理学院暨湖北省人的发展与心理健康重点实验室, 武汉 430079)

摘 要 野心家取向指员工以非绩效取向的方式追求职业生涯发展的倾向。具有野心家取向的个体其生涯目标与组织目标不一致, 坚信仅仅依靠绩效很难得到提升, 需要运用组织政治行为、印象管理以及欺骗操纵策略获得晋升与高的绩效评定等级。对雇主的信任、感知到的组织公正、对生涯发展机会的感知、个体的交换意识、大五人格特质、马基雅维利主义以及原发性的精神病态等均会影响员工采取野心家取向的生涯发展态度。该取向雇员的工作满意度、生活满意度、内在工作动机、工作卷入度及组织承诺都比较低, 而离职意向却很高, 这会给组织带来消极后果。未来需从野心家取向的研究方法、变量与生态效度等方面进行深入探讨。

关键词 野心家取向; 非绩效取向; 职业生涯发展

分类号 B848

1 引言

20 世纪六七十年代以来, 随着知识经济的发展和科技革命的兴起, 经济全球化进程加快, 企业竞争环境发生了急剧变化。雇主为保证竞争优势, 采取了一系列应对措施, 如组织重组, 改变了传统“金字塔”式的官僚层级结构, 取而代之的是组织结构的扁平化。组织裁员增加, 聘用非正式员工的数量增加, 员工任期缩短, 许多非核心职能外包(Bidwell, Briscoe, Fernandez-Mateo, & Sterling, 2013)。这导致雇佣关系发生了本质的改变。

传统的雇佣关系中, 组织为员工提供终身职业, 员工在组织内部流动与晋升, 通常会工作到退休。但组织结构扁平化使得管理层级日益减少, 大量管理岗位消失, 员工的职业晋升机会大大减少。加之裁员增加及聘用非正式员工增多, 致使员工在一生中会经历多个组织, 他们不再从一而终, 部分员工采用野心家取向(careerist orientation/careerism)的态度来应对。相对于通过提高绩效来获得晋升机会的员工, 野心家取向的雇员以非绩效取向的方式, 即依靠野心家的策略(如组织政治行为、社会关系、印象管理、欺骗操纵等手段)而

不是组织绩效获得自身职业生涯的发展。他们承担起管理自己的职业生涯发展与提升可雇佣能力的责任(Peiperl & Baruch, 1997)。

研究野心家取向有着重要的意义。从理论上来说, 第一, 丰富发展了职业生涯领域的研究, 提出了一个新的概念与视角, 为未来的研究提供了新的思路与框架。第二, 心理契约、社会交换、社会影响等理论在野心家取向研究领域的运用, 扩大了这些理论的应用范围。从实践上来说, 第一, 对于影响野心家取向的个体因素, 如人格特质、自我信念等的研究, 有利于组织在筛选员工时识别野心家取向的个体, 以提高招聘效率。第二, 对野心家取向情境因素的研究结果, 如感知到的组织公正、对生涯发展机会(career growth opportunities)的感知、感知到的组织政治等的研究, 能够为企业人力资源管理提供建议, 有效管理野心家取向的员工, 有利于组织的长远发展。

2 野心家取向的概念及测量

2.1 野心家取向的界定

职业心理学家很早就注意到了职业发展中的野心家取向的存在。Wilensky (1964)对野心家取向进行了描述, 指出野心家取向的特点是高度认同组织中的现任领导, 没有组织目标, 渴望社会

收稿日期: 2014-06-30

通讯作者: 谢员, E-mail: xieyuan@mail.ccnu.edu.cn

流动和得到金钱、晋升的奖励。Cherniss (1980)提出了4种生涯取向:社会活动家、技工、野心家和自我投资者。野心家追求成功,认为声望、威望、经济安全是最重要的,他们想给自己的上级留下深刻印象以利于自己生涯的发展(Greenglass & Burke, 1989)。Rousseau (1990)的研究发现新员工的野心家取向与其关系契约信念负相关,与交易契约信念正相关。但Feldma在前人研究的基础上对野心家取向进行了深刻的阐释,从此野心家取向不断映入人们的视野。Feldma (1985,1988)发现随着组织政治和工作竞争日益激烈,致使越来越多的员工通过印象管理、社会关系和欺骗操纵的方式而不是靠实实在在的绩效达到晋升的目标。Feldma和Weitz (1991)将野心家取向界定为:个体以非绩效取向的方式追求自我职业生涯发展的倾向。野心家取向的雇员倾向于操纵组织中的政治行为(organizational politics behavior)、印象管理(impression management)、欺骗行为(deceptive behavior)等策略提升自己的职业生涯,即使这些策略会损害组织利益。对他们来说组织只是发展的一个平台,如果外界提供的机会更利于职业生涯发展,在条件允许时,他们会毫不犹豫地弃组织而去。这一点符合亚当·斯密“经济人”的假设,即人的本质是追求个人利益最大化。

Feldma和Weitz (1991)提出野心家取向的员工秉持着以下信念。第一,在组织中仅仅依靠绩效很难得到提升(Bolino, 1999)。他们认为为了获得职业生涯的发展,能力虽有必要,但并非唯一的决定因素,而野心家的策略才是确保其生涯发展所必不可少的。第二,为了获得成功要利用与周围人的关系。野心家取向的员工与上级、同事培养社会关系不仅是人际关系的需要,更重要的是他们能提供其所需的资源。野心家取向者往往更喜欢那些为他们提供晋升机会的主管,这些主管可能在自己升职的同时也提拔他们(Kram, 1985)。而非野心家取向的雇员,更可能选择实力强的主管,他们会指导下属并为其提供培训机会,这能真正提升下属的能力。第三,印象管理很重要,野心家取向的个体重视印象管理,因为许多管理者很难直接看到雇员的努力及其努力结果,个体若表现得非常努力,则可能会成为晋升的资本(Berger & Luckman, 1966)。第四,为获得晋升资格有时需采取欺骗的行为。野心家取向的员工

对组织政治行为非常敏感,更可能以政治行为替代工作能力(Hsiung, Lin, & Lin, 2012)。相反,非野心家取向的雇员把政治行为视为不良行为,认为它会阻碍工作绩效和组织的有效运作。第五,从长远看,个人的生涯目标与组织利益不一致,因此每个人都会为自己着想。野心家取向的员工追求个人目标的实现而不是组织的成功,他们更可能是短期取向的,认为企业只是暂时的落脚点,自己不会在组织中长期干下去,这使得他们不认同那些为组织牺牲自我利益的行为(Adams, Srivastava, Herriot, & Patterson, 2013)。相反,非野心家取向者,倾向于通过额外的工时和追求与组织长远利益相一致的目标寻求在组织中的安全(Thompson, Kirkham, & Dixon, 1985)。第六,对雇主忠诚不太可能得到回报。野心家取向的个体对公正很敏感,偏好与其他组织的员工而非自己的同事相比。他们更易感知到组织的不公正,为了减少不公正感他们可能会创造增加贡献的假象,而非对组织做出实质性的贡献。第七,为了晋升,有时采取促进个人进步而非提高组织利益的行动是必要的。野心家取向的员工把自我利益放在首位,不惜牺牲组织的利益以获得个人的发展(Aryee & Chen, 2004)。

2.2 野心家取向与其他相关概念的区别

研究者有必要区分野心家取向与组织中的马基雅维利主义(Machiavellianism)、印象管理、组织政治行为等(Kessler et al., 2010),以避免概念的扩散与实证的冗余(Harter & Schmidt, 2008; Le, Schmidt, Harter, & Lauver, 2010)。马基雅维利主义一词源于意大利政治思想家和历史学家马基雅维利(1469~1527)的《君主论》一书。Christie和Geis (1970)借用马基雅维利之名而提出这个心理学概念。利用他人、欺骗、操纵、冷漠、现实、愤世嫉俗,为达目的不择手段,这些特性是马基雅维利主义的一般表现(黄攸立,梁超,2014)。有些学者概括了马基雅维利主义人格的本质属性,认为马基雅维利主义者表现出三个方面的行为特征,一是在与别人互动时坚信操纵策略的有效性;二是在人际交往中可能缺乏必要的情感付出与交流;三是持有自我利益至上的道德准则(O'Boyle, Forsyth, Banks, & McDaniel, 2012)。其核心是操纵他人以获取自我利益的社会行为策略。从本质说,野心家取向强调的是一种生涯态度的倾向性而不

是一种人格特质,而马基雅维利主义是一种亚临床阴暗面的人格特质。此外,虽然马基雅维利主义与野心家取向都运用操纵策略,但前者关注执政与权力的问题,而后者关注的焦点是自己的生涯发展。印象管理是指“利用行为去沟通关于自己和他人间的一些信息,旨在建立、维持或精练个体在他人心目中的形象”(Baumeister, 1982)。Mayes 和 Allen (1977)明确提出了组织政治行为的概念,即通过影响力的管理,来达到组织并不认可的目标,或者使用组织并不认可的影响力手段,来达成组织认可的目标。它是利己主义行为,其潜在目的是不能公开的,只能暗箱操作(马超,凌文铨,方俐洛,2006)。印象管理、组织政治行为与野心家取向虽都有利己的一面,但本质上野心家取向是一种生涯态度,而印象管理与组织政治更多的是一种行为方式。野心家取向的个体更容易采用印象管理、组织政治的策略和行为。

此外,Adams 等人(2013)提出应区分野心家取向与易变性生涯(protean career)、无边界生涯(boundaryless career)。Hall (1976)提出了易变性生涯的概念。易变性生涯描绘了一种生涯态度:个人而不是组织对职业生涯负责;个人的核心价值观(自由和成长)驾驭了职业生涯的决定;成功的主要标准是主观(心理上的成功)而不是客观(职位、工资的提升)。Briscoe 和 Hall (2006)认为具有易变性职业生涯的个体倾向于使用自己的价值观(价值驱动)去指导职业生涯,以及在他们的职业行为中扮演一个独立的角色(自我指导)。他们能够重新包装自己的知识、技能和能力以适应变化多端的环境,保持自身的市场竞争性。由此可见,野心家取向与易变性生涯均是一种生涯态度,二者都是自我导向的。但他们背后的价值观与追求目标却迥然不同。易变性生涯是一种积极的生涯态度,其价值观是自由与成长,高自我导向者在工作中追求主观心理上的成功,注重绩效和知识技能的发展。他们认为发展可能不一定是正式的、向上流动的,而是关注连续学习、关系式,在挑战性的工作中进行(符谢红, 2013)。而野心家取向更多的是一种消极生涯态度,追求客观成功如晋升、工资的提升等,以非绩效方式获得晋升,并对印象管理、组织中的政治和马基雅维利主义策略深信不疑。与野心家取向相关的还有无边界生涯,无边界职业生涯的提出是由于越来越多的个体其

职业生涯跨越组织的边界发展。无边界生涯的特点包括:便携式的知识和技能、跨越多个公司的才干、个人对有意义工作的认同感、多重网络以及平等学习关系的发展、个体对职业生涯管理负责(符谢红, 2013)。无边界生涯与野心家取向的共同之处都是因传统雇佣关系改变使得员工在组织间的流动性增加,雇员不再终身只待在一个组织中。但无边界生涯强调流动性,员工用工作绩效来换取持续学习和雇佣能力,重点是工作表现,知识获得,技能提升和增强适应能力等,为达此目的而努力认真工作(Adams et al., 2013)。但野心家取向是基于个体生涯发展策略改变而提出的。该取向的员工不重视绩效,认为能力不是取得成功的唯一条件,使用野心家策略更重要。综上所述可以看出野心家取向与易变性生涯、无边界生涯的区别主要是追求目标与实现目标的手段不同。这也得到了实证研究的支持。Cerdin 和 Le Pargneux (2014)发现在外派人员国际流动的成功方面,野心家取向比易变性生涯和无边界生涯有更高的解释力。

2.3 野心家取向的测量

Rousseau (1990)自编了 5 个项目测量野心家取向,信度系数为 0.87。代表性题目如“我将这份工作视为找到更好工作的垫脚石”、“我希望在我的职业生涯中能在不同的组织中工作”等。目前,野心家取向的测量主要采用 Feldman 和 Weitz (1991)编制的单维 5 点自陈量表,该量表有 23 个项目,信度系数在 0.87 到 0.92 之间(Chiaburu, Muñoz, & Gardner, 2013; Adams et al., 2013; Cerdin & Pargneux, 2014; Orpen, 1998a,b)。它是根据野心家取向所秉持的 7 种信念编制而成,要求员工对他们与组织的关系所持有的态度和信念进行描述。例如“在组织中仅仅靠纯粹的绩效很难获得成功”、“我的职业发展要靠自己,而不是靠组织”、“我的目标与雇主的目标可能不一致”等。随后许多研究者使用了此量表的简版,如 Chay 和 Aryee (1999)采用的是 6 个项目的简版, Bolino 和 Feldman (2000)使用 7 个项目的简版, Aryee 和 Chen (2004)使用了 5 个项目的简版, Buchanan, Kim 和 Basham (2007)采用的是 19 个项目的简版, Hsiung 等人(2012)使用了 8 个项目的简版。该量表的简版也有较好的信度,分别从 0.72 到 0.87。

3 野心家取向的成因

3.1 理论解释

自野心家取向正式提出以来,很多研究者进行了实证研究,虽零星地出现了一些理论,但缺乏较为系统的理论基础。在这里主要从心理契约理论、交换理论和社会影响理论的视角来解释野心家取向。

3.1.1 心理契约理论

心理契约被 Rousseau (1989)定义为员工对自己和组织相互责任的认知,是个体在雇佣关系背景下对雇佣双方相互义务的一种理解和信念。她将这种心理契约分为两类:一是雇员以加班、职责外工作为代价,换取组织提供的高额报酬、绩效奖励、培训和职业发展,这是以经济交换为基础,比较关注具体的、短期的契约关系,称为“交易契约”;二是雇员以长期工作、忠诚和愿意接受内部工作调整为代价,换取组织提供的长期工作保障,是以社会情感交换为基础,更多关注广泛的、长期的契约关系,称为“关系契约”。从野心家取向员工的职业发展行为来看,非常适合用交易契约进行解释。这些员工注重从组织中得到自己的利益。野心家取向的产生是员工与组织的心理契约由关系契约转为交易契约的结果。该观点得到研究者们的一致认同。Rousseau (1990)运用问卷法对 244 名 MBA 毕业生进行调查,探讨野心家取向与心理契约的关系,结果表明新员工的野心家取向与其关系契约信念负相关,与交易契约信念正相关。Aryee 和 Chen (2004)指出员工对交易契约的心理反应是采取野心家取向,并检验了影响野心家取向的一些情境因素,结果表明组织公正和生涯发展机会与野心家取向负相关。Chay 和 Aryee (1999)认为雇佣关系由关系契约向交易契约的转变影响了组织中的职业生涯系统。组织不再对员工的生涯负责,员工自己承担起管理生涯的重担,部分员工将自我生涯利益放在首位,采取了野心家取向的生涯态度和策略,在此基础上他们研究了野心家取向造成的消极后果,发现野心家取向与工作卷入度和组织承诺负相关,与离职意向正相关。

3.1.2 交换理论

研究者们除了关注心理契约对野心家取向的影响外,近几年来很多学者在交换理论的基础上

对野心家取向进行了一系列研究。交换理论在 20 世纪 60 年代由美国社会学家霍曼斯和布劳提出,这一理论认为:人类一切行为都受到某种或明或暗的,能够带来奖励和报酬的交换活动的支配,人类的一切社会活动都可归结为一种交换(彼得·布劳,2008)。雇佣关系是一种交换,雇员用自己的努力与忠诚换取组织有吸引力的物质和社会报酬。野心家取向反映了雇员与雇主间交换关系发生了变化。Aryee 和 Chen (2004)在社会交换理论的基础上通过对 149 名中国员工的问卷调查发现程序公正(procedural justice)、分配公正(distributive justice)和生涯发展机会与员工的野心家取向负相关,对雇主的信任在其中起中介作用。也就是说企业履行对员工的社会责任,为他们提供公平的职业生涯发展机会,员工会认为该企业是可信任的,从而产生回馈的心理,把减少野心家取向作为对组织付出的回报。Crawshaw 和 Brodbeck (2011)也在社会交换理论的基础上对 325 名雇员进行了调查,指出感知到的程序公正与野心家取向负相关。Chiaburu 等人(2013)的研究表明员工与组织的交换意识可以正向预测野心家取向。交换意识反映了在社会关系中个体对互惠的一般期望,那些有着很强交换意识的员工只有得到很好的对待时才会努力工作,野心家取向雇员的交换意识很高,对外部奖励很敏感。Adams 等(2013)也以社会交换理论为基础,探讨了 232 名外派人员的野心家取向,研究结果显示野心家取向与组织公民行为负相关。野心家是利己主义者,组织承诺较低,不太可能做出角色外行为。

3.1.3 社会影响理论

此外社会影响理论也可以很好的理解员工的野心家取向策略(Kuyumcu & Dahling, 2013)。Levy, Collins 和 Nail (1998)提出 4 种基本的人际影响模式,描述了社会影响如何能够塑造人们对彼此的印象。第一种是认知过程,指被影响方对影响机制的意识程度。第二种被感知的意图,指被影响方对影响方的意图是否觉察。第三种指在社会阶层中影响方与被影响方的相对地位。第四种是改变的方向,意为在影响中会产生的反馈。这个模式显示了影响方与被影响方的个人特点对行为、态度和情感的变化都很重要。影响方需要巧妙的操作印象管理策略(Harris, Kacmar, Zivnuska, & Shaw, 2007)。野心家取向的个体利用人际网络、

印象管理、欺骗操纵的手段和组织中的政治行为等方式影响领导和同事的观点,以期在他们心目中塑造理想的形象,从而获得高的绩效评定等级或得到晋升,最终促进职业生涯的发展,维护了自我的利益。Bolino (1999)研究得出野心家取向与组织公民行为正相关,原因是员工将组织公民行为视为印象管理的手段以得到人们的认可,从而得到晋升。Hsiung 等(2012)的研究发现感知到的组织政治与野心家取向正相关。这也说明了组织政治行为是野心家取向员工的重要手段之一。Kuyumcu 和 Dahling (2013)认为野心家取向的雇员倾向于用社会影响的手段得到提升。野心家的社会影响行为能使其脱颖而出,与同伴相比更易获得成功。他们对 121 名雇员实施了问卷调查,发现野心家取向与上级绩效评定等级正相关,组织的资源限制在二者间起调节作用。这是因为野心家视组织限制为表现自己的机会,他们可使用不正当手段操纵权术以获得更多的资源,影响上级对其的评价。Orpen (1998b)探讨了野心家取向与生涯成功的关系,结果表明绩效的可测性在野心家取向和生涯成功间起调节作用。当绩效可测性较低,衡量绩效的标准模糊不清时,员工的野心家策略更易取得成功。也就是说绩效的测量标准不明确时,员工的印象管理、欺骗操纵和组织政治行为能更好的发挥作用,从而利于生涯的发展。

这 3 种理论分别从不同的角度探讨了野心家取向。心理契约理论和交换理论二者有相通之处,交换是心理契约的基础,经济交换是交易契约的基础,而情感交换是关系契约的基础。二者侧重于分析人们为何形成野心家取向的态度。而社会影响理论侧重于分析野心家取向发挥作用的过程。从动机的视角能更好的理清它们之间的关系。由于大环境的变化,员工的注意力由内部动机(如责任、能力)的满足转移到外部动机的回报,追求高薪、晋升和职业生涯的发展。在雇佣关系层面上体现为雇员与雇主建立起以经济交换为基础的交易契约。从而产生了野心家取向。而外部动机能否满足则在于野心家策略是否能达到预期效果,影响方是否能成功地影响被影响方。心理契约理论、交换理论和社会影响理论三者是基于不同的角度在一定程度上解释了野心家取向。

3.2 影响因素

野心家取向的影响因素主要包括个体内在因

素和情境因素两方面,个体内在因素着重探讨了交换意识(exchange ideology, EI)、员工的个人疏离感(personal alienation)、大五人格特质中情绪的稳定性、“黑暗人格三合一”中的精神病态(psychopathy)与马基雅维利主义。情境因素主要有对雇主的信任(trust in employer)、感知到的组织公正以及对生涯发展机会的感知和对组织政治的感知等。

3.2.1 个体因素

野心家取向是一个独立变量,但其会受到个体变量的影响。个体的交换意识和疏离感对野心家取向有很大影响。Chiaburu, Muñoz 和 Gardner (2013)通过对 131 名被试的调查得出结论:员工与组织的交换意识可以正向预测野心家取向。这可能是因为交换意识水平高的人更加精于计算和自利,因此外部奖励在其效用函数中的比重更大。而交换意识水平低的人更容易受到道德和责任驱动,因此对外部奖励的敏感程度较弱(Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001)。Feldman 和 Weitz (1991)的研究,表明野心家取向的个体工作绩效低可能是因为他们对公正过于敏感,更容易感知到组织的不公正,野心家取向自我利益至上的信念与高水平的交换意识不谋而合。野心家取向也与个人疏离感有关。Chiaburu, Diaz 和 Vos (2013)的研究表明个人疏离感与野心家取向正相关。同时他们也考察了生涯满意度的作用,发现生涯满意度在个人疏离感和野心家取向间起部分中介作用。即感到疏离的员工更可能采取野心家取向,更准确的来说是因为他们对自己的生涯不满。

一些人格特质也能预测野心家取向。Chiaburu, Muñoz 和 Gardner (2013)的研究发现大五人格特质中情绪稳定性(neuroticism)维度与野心家取向呈负相关。此外黑暗人格三合一中的精神病态与马基雅维利主义也和野心家取向有着密切联系。黑暗人格三合一是一个负面的人格特质群(personality clusters)。Paulhus 和 Williams (2002)通过整理原始文献,寻找并总结出为社会所厌恶但仍在正常功能范围内的人格特质,有 3 种是最显著的:精神病态、马基雅维利主义和自恋(narcissism)。基于三者的为社会所厌恶的本质、正向的内在相关关系、表现出来的类似行为(如操纵)和相近的概念(如以自我为中心),Paulhus 和 Williams (2002)正式以“黑暗人格三合一”(Dark Triad, DT)的术语将

三者组合为一个反社会型的人格特质群。虽然自恋也属于黑暗人格三合一,但其特点是自夸行为,这与野心家取向相差甚远。精神病态被定义为麻木不仁和缺乏同情心。马基雅维利主义的独特特征是操纵行为(O'Boyle et al., 2012; Wu & Lebreton, 2011)。所以很多研究者只关注了精神病态与马基雅维利主义对野心家取向的预测作用。Chiaburu, Muñoz 和 Gardner (2013)的研究成果表明原发性精神病态(primary psychopathy)与野心家取向正相关。原发性精神病态的特点是冷酷无情、操纵、自私和虚伪(Karpman, 1948)。在工作中主要表现为操纵别人的看法把自己建成一个称职员工的形象,这种欺骗性策略与野心家取向相一致(Chiaburu, Muñoz, & Gardner, 2013)。因此,原发性的精神病态也是野心家取向很好的预测因素。Kuyumcu 和 Dahling (2013)的研究发现马基雅维利主义与野心家取向正相关。他们认为典型的马基雅维利主义雇员,通过操纵策略、政治利益和社会影响力,寻求奖赏和认可。秦峰和许芳(2013)运用元分析的方法对马基雅维利主义的工作绩效和职业成功进行研究,结果表明马氏人格与工作绩效不相关,与工作满意度负相关。而持有野心家取向的个体认为仅依靠绩效对生涯发展来说是不够的,社交网络,成功的印象管理和欺骗行为能够带来生涯的成功。考虑到马基雅维利主义尤其与操纵行为和社会影响行为紧密相关,这与野心家取向是相通的,马基雅维利主义人格特质的雇员在一定情境下容易发展成为野心家取向的员工。对影响野心家取向的信念系统与人格特质的研究,表明某些稳定的行为模式会导致野心家取向,如果找到了这些稳定的人格特质或类人格特质,则更易从操作上来识别野心家取向的雇员,同时也为未来的研究提供了新的研究思路。

3.2.2 情境因素

感知到的组织公正、生涯发展机会的感知和对雇主的信任与野心家取向之间有着千丝万缕的联系。最先对影响野心家取向的情境因素进行研究的是 Aryee 和 Chen (2004)。他们通过对来自广东省中国家用电器制造厂的 149 名员工的调查发现雇员感知到的组织公正包括分配公正、程序公正和生涯发展机会的感知作为前因变量,与野心家取向呈负相关,而对雇主的信任在其中起完全中介作用。Crawshaw 和 Brodbeck (2011)将上述研

究扩展到英国情境中进行探索,假设并验证了一个有趣的被调节的中介模型,感知到的程序公正与野心家取向负相关,对雇主的信任在二者间起中介作用,而且在感知到的生涯发展机会不公的条件下,对雇主的信任与野心家取向间的关系增强了。从参照认知理论的视角来看,这是因为当个体感知到生涯发展机会分配不公时,他会启动认知过程试图理解为什么会产生这样的结果,即员工在寻求雇主可信度的信息。如果通过对信息的评估(主要是评估程序是否公正),雇员将雇主评定为是值得信任的,这样从长远考虑自我利益能够得到保障,因此由分配不公带来的潜在消极影响(如野心家取向)可能会减弱。相反,当感知到分配公正时,雇员不会有认知冲突,没必要进行深入的思考,因此对雇主的信任在分配不公而非分配公正的条件下更加重要(Brockner, Ackerman, & Fairchild, 2002)。Crawshaw, van Dick 和 Brodbeck (2012)进一步对影响野心家取向的调节变量进行挖掘,发现了感知到的程序公正、生涯发展机会的感知与组织承诺的三项交互效应与野心家取向的关系。当员工感知到生涯发展机会不利(而不是有利)时,感知到的程序公正与野心家取向的负相关关系会增强,但这只有在组织承诺很高的条件下才能成立。

员工对组织政治的感知与野心家取向有关。Hsiung 等(2012)的研究表明感知到的组织政治与野心家取向正相关。这是因为当雇员意识到组织政治严重时,表明政治权力和社会关系比角色内的努力、任务绩效或专业能力在晋升中发挥着更大的作用。结果是雇员可能认为采取印象管理策略和培养人际关系对生涯发展来说是有用的行为(Feldman & Weitz, 1991)。因此,组织政治加强了雇员的工具性信念,提高了他们的野心家倾向。该研究还发现野心家取向在感知到的组织政治和组织公民行为间起中介作用。

除了上述影响因素之外,一些研究者还探讨了未充分就业(underemployment)与野心家取向间的关系。Feldman (1996)的研究表明未充分就业与野心家的态度和行为正相关。Bolino 和 Feldman (2000)通过对 6 个世界五百强跨国公司中的 286 个外派管理人员的调查发现未充分就业与野心家取向正相关。不仅如此他们还探讨了中介效应的存在。结果表明未充分就业在自由选择是否接受

海外工作与野心家取向间起部分中介作用,未充分就业也在现场指导和野心家取向间起部分中介作用,在外派工作场所中的成长与野心家取向间起完全中介作用。Feldman, Leana 和 Bolino (2002)继续对未充分就业与野心家取向间的关系进行挖掘。研究对象是因裁员而失业的 517 名高管,并且这些高管现在已经找到了新工作。研究发现未充分就业能正向预测野心家取向。而相对剥夺感在二者间起中介作用。

4 野心家取向的影响

4.1 对态度与流动性的影响

Feldman 和 Weitz (1991)的研究发现,野心家取向与工作满意度负相关。野心家取向的个体常常有“预期的不满”,即使现在的条件完善了,仍会有较低的满意度(Staw & Feldman, 1979)。野心家取向的雇员内部工作动机弱,原因是其目的不是使绩效最大化,而是自我生涯发展。该研究还发现野心家取向员工的工作卷入度与组织承诺也较低。Orpen (1998a)的研究表明野心家取向与职业承诺和整体工作满意度负相关。Chay 和 Aryee (1999)也得出了相同的结论,野心家取向与工作卷入度、组织承诺负相关。Adams 等(2013)不再局限于野心家取向对工作领域的影响,他们基于情感溢出理论(affective spillover theories)阐明了野心家取向与生活满意度的关系。情感溢出理论认为,情绪情感能从一个领域蔓延到另一个领域。当员工把工作场所中的消极情绪情感带到家庭生活之中时,个体的生活满意度会随之降低。野心家取向是一种消极的态度,其对生活满意度会产生消极影响,二者呈负相关。Cerdin 和 Le Pargneux (2014)对 303 名外派人员进行了研究,发现有着更高野心家取向的外派人员,会有更低的生涯满意度和工作满意度。

在流动性方面,Feldman 和 Weitz (1991)的研究成果表明,野心家取向与渴望晋升、换工作的意向和晋升正相关。Chay 和 Aryee (1999)证实了野心家取向与离职意向正相关,生涯发展机会在二者间起调节作用。野心家的态度影响医生和文职人员的离职行为,并且劳动力市场的机会在野心家取向与离职行为间起调节作用。但野心家的态度对医务辅助人员或护士的离职行为预测不显著,这表明野心家取向对离职行为的影响是有具

体职业之分的(Mano-Negrin & Kirschenbaum, 1999)。Buchanan 等(2007)通过对 388 名毕业生的调查发现,社会工作硕士的野心家取向比商业硕士的高。在主动离职方面,对于商业硕士来说,野心家取向与渴望流出正相关。也就是说这些野心家相信自己可以得到更好的工作,但外部可替代的工作机会不一定很充足。而对于社会工作的研究生来说,野心家取向与流出的容易性显著正相关,这表明社会工作的野心家认为他们会很容易找到其他工作,但并不认为可替代的工作比现在的工作更好。Cerdin 和 Le Pargneux (2014)的研究表明外派人员的野心家取向与离职意向正相关。

4.2 对生涯成功和其他方面的影响

Orpen (1998a)对 104 名管理人员进行了调查发现野心家取向与生涯成功正相关。Orpen (1998b)通过对 96 名金融服务公司的员工进行调查得出绩效的可测性在野心家取向和生涯成功间起调节作用,当绩效很难测量时,野心家取向与生涯成功的关系更加密切。Kuyumcu 和 Dahling (2013)的研究表明当组织资源稀缺时,野心家取向雇员的绩效评定等级较高。原因一可能是当遵守组织规则的雇员被组织的制约因素所限制时,野心家取向的个体却不会受到组织制约因素的影响。事实上,为了提高自己的社会地位与超过其他同事的绩效,他们更有可能采取不正当的手段,来获得晋升所需的稀缺资源。原因二可能是因为野心家取向的员工偏爱印象管理策略,他们会想方设法的给领导者一个好印象,领导者可能认为他们有高绩效,虽然这种高绩效很可能是一种虚假的表象,而不是真正客观绩效的提升。Bolino (1999)指出野心家认为仅仅依靠绩效很难在组织内得到晋升,因此他们常常注重形象的建立而不是努力工作。由于组织公民行为与实现印象管理的目标相关,野心家更可能积极做出组织公民行为。Hsiung 等(2012)的研究也证实了野心家取向与组织公民行为正相关。但 Adams 等人(2013)的研究却发现野心家取向与个体的组织公民行为负相关。其中生活满意度在二者间起中介作用,外派非外派的身份在二者间起调节作用。根据社会交换理论,员工与组织的交换不仅是短期的物质交换,而是长期的情感交换关系,雇员以角色外行为(如组织公民行为)作为对雇主投资的回报。而这种贡献与回报在短时间内很难实现。但野心家取

向的员工却是短期取向的,他们是生涯自我导向者(Kondratuk, Hausdorf, Korabik, & Rosin, 2004),在他们眼中组织承诺不太可能得到回报,所以他们不太可能做出组织公民行为。野心家取向的这种自我取向和组织公民行为正好相反。野心家取向与组织公民行为间的错综复杂的关系需要更多的实证研究进行深入探讨。

总之,前人的研究多集中在野心家取向的消极结果。该取向的雇员具有组织所不希望的不利方面,如较高的离职意愿、较低的组织承诺和工作卷入度,工作满意度、职业满意度和工作动机较弱等。Feldman 和 Weitz (1991)认为若员工忽略和贬低长期目标和日常的责任心,不关注组织利益,而仅仅关注自己的劳动力市场价值,会严重影响组织的长远发展。他们同时还提到了野心家取向对员工个人的影响,对个体而言,在组织中采取野心家策略是一把双刃剑,一方面个体可能在生涯发展中提升的更快,但另一方面也可能被那些讨厌被操纵和欺骗的管理者发现而阻碍他们

的生涯发展。

综上所述,为了直观地看清野心家取向的影响因素及结果变量,对现有的研究结果进行了汇总,见图 1 (出于综述的目的与模型图的简洁性,一些变量并未列出)。

5 研究展望

目前对野心家取向的研究存在研究方法单一,研究范围有限,特别是在中国情境下的研究更是少之又少的问题。基于此,今后的研究应在研究方法、研究的变量、研究的生态效度和研究理论方面进行深入探索。

5.1 丰富野心家取向的研究方法

到目前为止,野心家取向的研究均采用 Feldman 和 Weitz (1991)编制的野心家取向问卷。这不可避免的存在自我报告法(self-report)的缺陷。自我报告需要被试具备一定知识水平与理解能力,如果被试对题目的理解有偏差,会影响问卷的信效度,还会限制施测的范围。此外自我报告中也

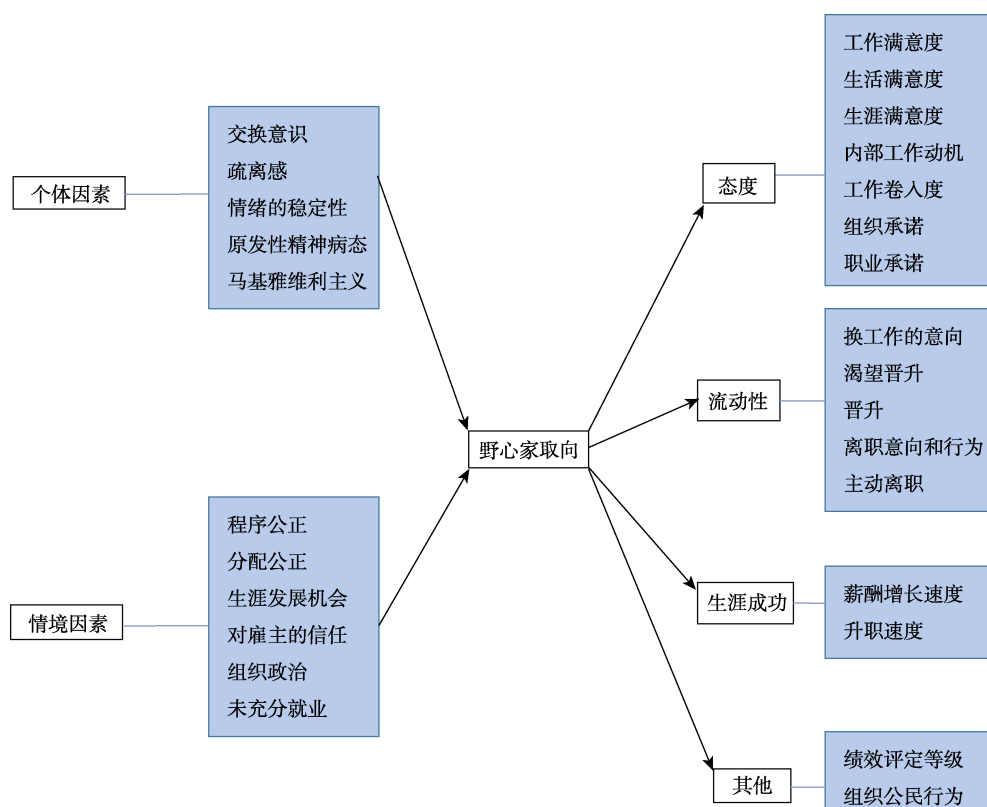


图1 野心家取向模型图

存在自我偏差与社会称许性效应,野心家取向是一种消极的态度,在这方面更加严重。野心家取向的研究设计多采用横断研究的设计方法,无法得到因果关系,共同方法偏差也在所难免。Feldman 和 Weitz (1991), Chay 和 Aryee (1999), Aryee 和 Chen (2004), Kuyumcu 和 Dahling (2013) 等都无一例外的提到了这些不足。未来的研究可以在实验法或访谈法方面进行尝试,野心家取向是一种态度倾向,采用内隐态度研究的实验范式 and 情景模拟实验的方法,挖掘出野心家取向个体潜在的态度。可以将问卷法和访谈法或资料分析法等结合使用。其次,对于共同方法偏差的问题,可以采用时滞研究的设计方法,不同的测量之间有个时间差的存在,会减少共同方法偏差的不利影响。最后,纵向的实证研究设计可以发现野心家取向的动态发展过程与变量间的因果关系。

5.2 拓展研究变量

第一,对野心家取向影响因素的研究,前期多集中在情境变量,最近才扩展到个体的内在因素,但还没有研究者将二者相结合。Chiaburu, Muñoz 和 Gardner (2013)提出未来的研究需要了解个体差异和环境因素间的相互作用。例如, Crawshaw 和 Brodbeck (2011)认为在生涯早期,信任的影响很小,雇员常把组织当作是自己生涯发展的垫脚石。因为生涯早期的工作大多被视为积累工作经验的工具,信任在雇佣关系中的作用不太可能有效。当雇员没有对组织产生情感依赖时,信任与野心家取向的关系变弱。因此在预测野心家取向时,同时考虑个体和环境因素是必要的。

第二,在结果变量方面,研究者们在早期对野心家取向的结果变量进行了大量的研究。但他们大多把焦点放在了消极结果上,其实野心家取向也可能带来间接的积极结果。Feldman (1985)指出野心家取向雇员的积极特点,包括对生涯目标的意识和期望增强。即使是野心家自私自利的行为也可能带来帮助他人和主动性行为的效果。Hsiung 等人(2012)推测野心家取向的个体会通过组织政治行为对组织中的雇员产生积极的影响。尽管野心家帮助别人和积极主动的行为可能不是来自内部动机,但他们觉得有义务表现出这些行为,因为这是生涯发展所必须的。因此,未来研究者可以试着探讨野心家策略下的积极行为(如印象管理下的组织公民行为)与给工作团队、组织带

来的积极效果。此外, Kuyumcu 和 Dahling (2013)的研究结果表明在组织资源稀缺时,野心家取向雇员的绩效评定等级很高,但不能肯定他们的客观绩效是否真的提高了。如果是客观绩效提升了,则是基于特征激活理论,即在竞争条件下激起了野心家取向雇员的操纵能力。而主观绩效提升用社会影响理论来解释较为恰当,印象管理造成了成功的错觉。我们不能确定在组织资源稀缺时野心家取向与绩效评级的正相关,是否是因竞争引发了客观绩效的提升,还是社会影响引起了主观高绩效的假象。未来的研究需要探索这种区别,使用多维更全面更详细的绩效标准来发现真正的原因。

第三,对于过程变量的研究比较少。Orpen (1998b)发现绩效的可测性在野心家取向和生涯成功间起调节作用。Chay 和 Aryee (1999)的研究把生涯发展机会作为野心家取向与离职意向间的调节变量。Hsiung 等(2012)的研究也证实了野心家取向与组织公民行为正相关。而 Adams 等(2013)的研究结果是野心家取向与组织公民行为负相关,但员工外派非外派的身份起着调节作用。由此可见,研究者需要重视野心家取向的调节变量,野心家取向是一种倾向性,其最终采取某种行为受很多复杂因素的影响,过程变量不可忽视。

第四,研究视角过于狭窄,大部分变量的选取集中在个体层面和工作领域,如 Feldman 和 Weitz (1991), Chay 和 Aryee (1999)对雇员工作卷入度、组织承诺、离职意向等与野心家取向的关系的研究。Adams 等(2013)将野心家取向的变量扩展到群体层面和生活领域之中,探究了外派和非外派群体在野心家取向上的差别,考察了野心家取向对生活满意度的影响。但这种研究少之又少,因此未来在变量的选取方面,有必要扩展到群体和组织层面,探究野心家取向员工对团队和组织绩效的影响,并进行跨领域的研究。总之,未来的研究应该扩大研究视角,构建出更合理有效的模型框架。

5.3 提高野心家取向研究的生态效度

第一,对于野心家取向是否具有跨文化的一致性,很多学者进行了有益的尝试。如 Feldman 和 Weitz (1991)基于美国的情境提出了野心家取向。Chay 和 Aryee (1999)在新加坡对 Feldman 的研究结果进行验证。Aryee 和 Chen (2004)的被试

为中国员工。此后 Crawshaw 和 Brodbeck (2011) 在英国情境下又对 Aryee 和 Chen (2004) 的研究结论进行检验, 得出了野心家取向具有跨文化的一致性的结论。未来需要有不同文化背景下的研究来进一步验证该理论构念的跨文化共性。第二, Chiaburu, Muñoz 和 Gardner (2013), Kuyumcu 和 Dahling (2013) 等的研究被试都是大学生, 降低了研究结果在组织情境下的解释力, 鉴于此, 有必要对野心家取向的研究结果进行跨群体的研究。第三, 在干预研究方面, 有学者提出改善组织管理系统以减少员工野心家取向的建议 (Feldman & Weitz, 1991; Aryee & Chen, 2004)。也有学者提出了对野心家取向员工的干预 (Albarracín & Vargas, 2010), 但缺乏相应实践。若相关主题的生涯辅导干预能够取得效果, 也是对该理论构念生态效度的一个佐证。

除了加强对野心家取向的研究方法、研究变量和研究的生态效度进行探索之外, 野心家取向的理论研究也不可忽视。虽然野心家取向已被提出多年, 实证研究层出不穷, 但尚未出现整合的理论帮助我们很好的理解野心家取向。很多研究者因选取变量的不同而选择的理论有所差异。如 Rousseau (1990) 使用心理契约理论解释野心家取向。Aryee 和 Chen (2004)、Adams 等 (2013) 研究的理论基础是社会交换理论, Crawshaw 和 Brodbeck (2011) 在参照认知理论的基础上对野心家取向的情境因素进行了探究, Kuyumcu 和 Dahling (2013) 在社会影响理论的基础上对野心家取向与绩效评定等级的关系进行了探讨。由此可见, 野心家取向的研究理论较零散, 不同的理论从不同的视角对野心家取向进行了阐述。未来研究者们可以尝试将这个新概念纳入到成熟的理论体系之中, 以更加整合的视角丰富野心家取向这个领域的研究。

参考文献

- 彼得·布劳. (2008). 社会生活中的交换与权力 (李国武 译). 北京: 商务印书馆.
- 符谢红. (2013). 易变性职业生涯路径研究 (博士学位论文). 东华大学.
- 黄攸立, 梁超. (2014). 马基雅维利主义人格特质对反生产行为的影响研究——工作满意度的中介作用. *西北工业大学学报: 社会科学版*, 34(3), 54–59.
- 马超, 凌文铨, 方俐洛. (2006). 企业员工组织政治认知量表构建. *心理学报*, 38(1), 107–115.
- 秦峰, 许芳. (2013). 马基雅维利主义者的工作绩效和职业成功——基于工作场所的元分析. *心理科学进展*, 21(9), 1542–1553.
- Adams, J. W., Srivastava, A., Herriot, P., & Patterson, F. (2013). Careerist orientation and organizational citizenship behavior in expatriates and non-expatriates. *Journal of Career Development*, 40(6), 469–489.
- Albarracín, D., & Vargas, P. T. (2010). Attitudes and persuasion. In *Handbook of social psychology*. New York: Wiley.
- Aryee, S., & Chen, Z. X. (2004). Countering the trend towards careerist orientation in the age of downsizing: Test of a social exchange model. *Journal of Business Research*, 57(4), 321–328.
- Baumeister, R. F. (1982). A self-presentational view of social phenomena. *Psychological Bulletin*, 91(1), 3–26.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. New York: Anchor Books.
- Bidwell, M., Briscoe, F., Fernandez-Mateo, I., & Sterling, A. (2013). The employment relationship and inequality: How and why changes in employment practices are reshaping rewards in organizations. *The Academy of Management Annals*, 7(1), 61–121.
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: Good soldiers or good actors? *Academy of Management Review*, 24(1), 82–98.
- Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889–911.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18.
- Brockner, J., Ackerman, G., & Fairchild, G. (2002). When do elements of procedural fairness make a difference? A classification of moderating influences. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 179–212). Stanford: Stanford University Press.
- Buchanan, F. R., Kim, K. H., & Basham, R. (2007). Career orientations of business master's students as compared to social work students: Further inquiry into the value of graduate education. *Career Development International*, 12(3), 282–303.
- Cerdin, J. L., & Le Pargneux, M. (2014). The impact of expatriates' career characteristics on career and job satisfaction, and intention to leave: An objective and subjective fit approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(14), 2033–2049.
- Chay, Y. W., & Aryee, S. (1999). Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and

- work attitudes: Evidence of the protean career era in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 613–623.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger Publishers.
- Chiaburu, D. S., Diaz, I., & De Vos, A. (2013). Employee alienation: Relationships with careerism and career satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1), 4–20.
- Chiaburu, D. S., Muñoz, G. J., & Gardner, R. G. (2013). How to spot a careerist early on: Psychopathy and exchange ideology as predictors of careerism. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 473–486.
- Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York, NY: Academic Press.
- Crawshaw, J. (2011). Career development, progression and trust. In *Trust and human resource management* (pp. 157–176). Cheltenham: Edward Elgar.
- Crawshaw, J., & Brodbeck, F. (2011). Justice and trust as antecedents of careerist orientation. *Personnel Review*, 40(1), 106–125.
- Crawshaw, J. R., van Dick, R., & Brodbeck, F. C. (2012). Opportunity, fair process and relationship value: Career development as a driver of proactive work behaviour. *Human Resource Management Journal*, 22(1), 4–20.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51.
- Feldman, D. C. (1985). The new careerism: Origins, tenets, and consequences. *The Industrial Psychologist*, 22(1), 39–44.
- Feldman, D. C. (1988). *Managing careers in organizations*. Glenview: Scott Foresman & Company.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385–407.
- Feldman, D. C., Leana, C. R., & Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 453–471.
- Feldman, D. C., & Klich, N. R. (1991). Impression management and career strategies. In *Applied impression management: How image-making affects managerial decisions* (pp. 67–80). Newbury Park, CA: SAGE Publications, Inc.
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1991). From the invisible hand to the gladhand: Understanding a careerist orientation to work. *Human Resource Management*, 30(2), 237–257.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (1989). Career orientations and career development among male and female teachers. *Psychological Reports*, 64(2), 591–598.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing Company.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., & Shaw, J. D. (2007). The impact of political skill on impression management effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 278–285.
- Harter, J. K., & Schmidt, F. L. (2008). Conceptual versus empirical distinctions among constructs: Implications for discriminant validity. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 36–39.
- Hsiung, H. H., Lin, C. W., & Lin, C. S. (2012). Nourishing or suppressing? The contradictory influences of perception of organizational politics on organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 258–276.
- Karpman, B. (1948). The myth of the psychopathic personality. *The American Journal of Psychiatry*, 104, 523–534.
- Kessler, S. R., Bandelli, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E., & Penney, L. M. (2010). Re-examining Machiavelli: A three-dimensional model of Machiavellianism in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(8), 1868–1896.
- Kondratuk, T. B., Hausdorf, P. A., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2004). Linking career mobility with corporate loyalty: How does job change relate to organizational commitment?. *Journal of Vocational Behavior*, 65(2), 332–349.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work*. Glenview, Illinois: Scott Foresman.
- Kuyumcu, D., & Dahling, J. J. (2013). Constraints for some, opportunities for others? Interactive and indirect effects of Machiavellianism and organizational constraints on task performance ratings. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 301–310.
- Le, H., Schmidt, F. L., Harter, J. K., & Lauver, K. J. (2010). The problem of empirical redundancy of constructs in organizational research: An empirical investigation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112(2), 112–125.
- Levy, D. A., Collins, B. E., & Nail, P. R. (1998). A new model of interpersonal influence characteristics. *Journal of Social Behavior & Personality*, 13, 715–733.
- Mano-Negrin, R., & Kirschenbaum, A. (1999). Push and pull factors in medical employees' turnover decisions: The effect of a careerist approach and organizational benefits on the decision to leave the job. *The International Journal of Human Resource Management*, 10(4), 689–702.
- Mayes, B. T., & Allen, R. W. (1977). Toward a definition of organizational politics. *The Academy of Management Review*, 2(4), 672–678.
- O'Boyle, E. H., Jr., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the dark triad and work

- behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557–579.
- Orpen, C. (1998a). Correlates of a careerist orientation to work. *Psychological Reports*, 82(3), 1248–1250.
- Orpen, C. (1998b). The effect of performance measurability on the relationship between careerist attitudes and career success. *The Journal of Social Psychology*, 138(1), 128–130.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563.
- Peiperl, M., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 7–22.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389–400.
- Staw, B. M., & Feldman, D. C. (1979). Thinking of jobs as careers. Northwestern University Kellogg graduate school of management, *Department of Organization Behavior Working Paper*.
- Thompson, P. H., Kirkham, K. L., & Dixon, J. (1985). Warning: The fast track may be hazardous to organizational health. *Organizational Dynamics*, 13(4), 21–33.
- Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*, 70, 137–158.
- Wu, J., & Lebreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel Psychology*, 64(3), 593–626.

Careerist orientation: Conceptualization, measurement, causes and effects

YANG Yue; XIE Yuan; QIN Chenxi

(Key Laboratory of Adolescent Cyberpsychology and Behavior, Ministry of Education (CCNU); School of Psychology, Central China Normal University; Key Laboratory of Human Development and Mental Health of Hubei Province, Wuhan 430079, China)

Abstract: Careerist orientation is defined as the propensity to pursue career advancement through non-performance-based means. Employee with a careerist orientation have career goals that are inconsistent with the interests of the organization in the long run. They believe that it is difficult to advance in organizations through merit alone, it is necessary to engage in strategy of organizational politics behavior, impression management, even deception which will ensure a promotion. Many factors such as trust in employer, an individual's perceptions of organizational justice, perceived opportunities of career growth, five-factor model personality traits, Machiavellianism and the primary psychopathy, would influence the employees to adopt the career development attitude of careerist orientation. A careerist orientation to work is negatively related to many variables (job satisfaction, life satisfaction, work motivation, job involvement and organizational commitment), and positively related to turnover intentions. Some major directions for future research are put forward.

Key words: careerist orientation; non-performance-based means; career development