

基于共词分析的国内职业成长研究的热点探析^{*}

张翔^{1,2}, 王璨²

(1. 中国科学技术大学 管理学院, 合肥 230026; 2. 安徽大学 商学院, 合肥 230001)

摘 要:职业成长已成为无边界职业生涯时代工作选择的重要标准。以中国知网作为检索来源,输入“职业成长”作为主题词,确定文献类型为学术期刊,一共检索到 217 篇相关论文;并利用共词分析法对样本进行分析,综合运用 SATI、SPSS、Ucinet 等软件输出研究现状的分析图谱,从而确定出现有研究领域的 8 个热点范围:职业成长的基本理论研究、教师职业成长的思考、辅导员职业成长路径与工作、职业生涯与职业环境、企业员工的职业成长、教育教学与职业素质、管理者或企业家的职业成长机制、职场与职业能力;最后在分析结果的基础上对未来进行展望,从而为国内的相关研究提供一定参考。

关键词:职业成长;共词分析;研究热点

中图分类号:C931 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-0598(2013)06-0053-08

一、引言

随着知识经济不断深入发展,企业的组织结构日益扁平化、管理模式也逐渐转变,员工在同一个组织内工作很长时间的可能性相对减少。新时期,因为个人的职业价值观、职业态度的改变,在职业压力与职业环境的影响下,自主择业、工作流动、职业转换等成为较为普遍的一种现象,职业成长已成为人们工作寻找中考虑的主要目标,成为理论界与企业界关注的一个焦点^[1]。国内有关职业成长的相关研究主要兴起于 20 世纪 90 年代后期,经过 10 多年的发展,取得了一定的研究进展与成果^[2]。为了揭示现有研究领域的发展现状,了解研究热点的分布,笔者利用共词分析法梳

理出目前研究关注较多的主题范围,并在此基础上对未来进行展望,为国内后续的相关研究提供一定参考。

共词分析法是内容分析法的一种类型,主要是通过分析那些能够表达某一学科研究命题的关键词或主题词在同一篇文献中出现的情况,从而判断出不同研究命题之间的相关性与内容结构的分析方法^[3]。利用共词分析法可以对新兴学科领域的研究热点或研究主题的分布进行梳理^[4],例如赵丽梅与张庆普(2012)利用共词分析对国内知识管理领域研究的前沿趋势进行了讨论,而李武与董伟(2010)则通过共词分析识别出开放存取研究的热点问题,同时振亮与刘则渊等

^{*} [收稿日期]2013-07-11

[基金项目]2012 年国家自然科学基金面上项目(71222106)

[作者简介]张翔(1989—)男,合肥人;安徽大学商学院助管,中国科学技术大学管理学院硕士,主要从事领导力研究。

王璨(1973—)女,洪泽人;安徽大学商学院,副教授,硕士生导师,主要从事职业成长理论研究。

(2009)在共词分析结论的基础上划分了中国技术创新理论研究的知识集群。经过 30 多年的发展,共词分析法得到了逐步地完善,应用的范围日益扩大,已经从情报学领域应用延伸到其他相关的学科,并在不同学科主题的演化过程分析上体现出重要价值^[5]。

本文利用共词分析的过程主要有以下四个步骤完成:第一,获取样本文献中的高频关键词;第二,构建共词矩阵,并转化为相关矩阵与相异矩阵;第三,综合利用多元统计软件进行数据处理;第四,输出相关的知识图谱进行解析,并在此基础上提出未来的发展方向。

二、数据获取

(一)关键词的获取

以中国知网作为检索来源,输入“职业成长”作为主题词,不限定时间范围,选择文献类型为期刊,初步检索到 364 篇相关文献。笔者对初步检索的文献进行阅读,删除会议综述、短评、书评以及人物报道等非学术性论文,同时对每篇文献确定其是否有完整的研究框架,特别是参考文献是否具备,如果没有则不纳入样本文献中,也剔除了一些非学术性期刊的文献,例如《华章》《经营管理者》《销售与市场(成长版)》等商业性期刊上的文章,最终筛选出 217 篇学术论文作为样本文献。利用 SATI3.2 题录分析软件对样本文献的关键词进行提取,获得 927 个关键词,并对关键词进行预处理:首先,合并同义词,例如员工与职员、教师与老师等;其次,合并高度近义词,例如青年教师、模范教师、新教师、高校教师等统一合并为教师,企业与公司则选择范围更大的企业作为代表,将两者合并;最后,删除一些无关研究的人名、地名、职称或语义不完整的词语,例如马化腾、特级教师、西湖区、自我等。经过筛选后的关键词为 839 个,从中筛选出频次高于 4 次的作为高频关键词(高频关键词总频次为全部总频次的 41.23%),得到 44 个关键词作为样本,如表 1 列出了主要的 30 个关键词。

从表 1 中可以看出,职业成长作为本文研究主题,词频数列第一位,其次是教师、职业发展、员工、高校等。仅从关键词的频次分布来看,出现较

多的,例如教师、高校、辅导员、学生、学校、教师专业化等都与教育有关;而企业领域关键词,例如企业家、企业、员工、管理者出现总频次也比较多,初步反映出本命题研究的对象范围主要在学校与企业,公共部门涉及较少。另外,职业发展的频次也很高,一定程度上体现了两个构念之间关联的密切性,其他与职业成长相关的,例如职业素质、职业生涯规划等出现也较多。

表 1 样本文献高频关键词(部分)

序号	关键词	词频	序号	关键词	词频
1	职业成长	127	16	职业生涯规划	9
2	教师	42	17	职场	9
3	职业发展	25	18	离职倾向	8
4	员工	22	19	职业成长路径	8
5	高校	20	20	管理者	8
6	辅导员	18	21	教师专业化	8
7	企业	18	22	职业生涯	7
8	职业	18	23	幸福感	7
9	学生	17	24	自我成长	6
10	职业素质	14	25	成长机制	6
11	教育教学	13	26	职业成长环境	6
12	职业教育	13	27	职业成功	6
13	人才培养	12	28	职业能力	6
14	学校	11	29	反思性行为	5
15	企业家	9	30	职业困境	5

(二)矩阵的构造与转化

构建共词矩阵是共词分析的基础,通过对高频关键词的两两配对,统计它们在样本文献中共同出现的次数,从而形成 44 × 44 的对称矩阵,但是仅用共同频次比较两两之间的关联有一定的局限,需要引入 Ochiai 系数来表示关键词共现的相对强度^[6]。Ochiai 系数计算公式为:Ochiai 系数 = X 与 Y 关键词共同出现的频次/(X 关键词出现频次的算术平方根 × Y 关键词出现频次的算术平方根),利用这一公式将共词矩阵转化为相关矩阵。同时,因为相关矩阵中 0 值出现过多,容易造成一定的误差,影响统计分析的准确性,所以需要转换为相异矩阵,方法是用 1 去减相关矩阵

中的各数值,从而得到相异矩阵。在相异矩阵中, 显著,反之则差异越小,构建的相异矩阵如表 2。两两对应的数值越接近 1 表示两者之间的差异越

表 2 样本构造的相异矩阵(部分)

	职业成长	教师	职业发展	员工	高校	辅导员	企业	职业	学生
职业成长	0	0.898 4	0.951 6	0.889 1	0.979 2	0.978 0	0.894 6	0.963 7	0.946 2
教师	0.898 4	0	0.984 1	1	0.979 9	1	1	0.988 1	0.985 7
职业发展	0.951 6	0.984 1	0	0.950 4	0.997 8	0.979 2	0.988 9	1	0.997 2
员工	0.889 1	1	0.950 4	0	1	1	0.844 4	0.997 4	1
高校	0.979 2	0.979 9	0.997 8	1	0	0.973 7	0.996 5	1	0.996 5
辅导员	0.978 0	1	0.979 2	1	0.973 7	0	0.996 3	0.996 9	1
企业	0.894 6	1	0.988 9	0.844 4	0.996 5	0.996 3	0	0.996 3	0.982 2
职业	0.963 7	0.988 1	1	0.997 4	1	0.996 9	0.996 3	0	0.996 3
学生	0.946 2	0.985 7	0.997 2	1	0.996 5	1	0.982 2	0.996 3	0

三、共词分析

(一) 聚类分析

聚类分析是把样本中具有相同特征或性质的变量归为一类,从而降低样本维度的技术方法。本文将相异矩阵导入 SPSS 软件中,选择系统聚类中的 Ward 方法以及离散数据类型的 Phi-square 方法,从而得到聚类树状图,如图 1 所示。

由图 1 可知,职业成长与职业发展关联度最大,所以最先合并为一类。职业成长属于职业发展的范畴之内,既与职业发展有联系,但是也有不同之处:职业发展是一个宏观性的概念,是一个系列的发展过程,既包括了个人在进入职业领域之前的探索、学习阶段以及职业目标逐渐明确的过程,也包含了个人进入组织之后的职业成长、职业转换等相关问题;而职业成长的概念更加微观,主要聚焦在个人进入组织之后,在组织内部的职业能力提升、职业目标前进状态,同时也涉及个人在不同工作之间流动所积累的职业成长经验、能力等。所以职业发展是一个全过程,而职业成长则是其中的重要环节^[7]。另外,企业家与成长机制、员工与企业、离职倾向与工作满意度等也因为关联较大最新合并为一类。依据聚类分析的结果,本文将职业成长的研究划分为 8 类,由上往下分别为:辅导员的职业成长路径与职责工作、企业

家或管理者的职业成长机制、企业中员工的职业发展与职业成长问题、职业素质与学校教育、职业困境与职业成长过程、职业成功与职业成长环境及影响因素、高校与职业设计、职业目标与人才培养 8 个类别。

(二) SPSS 多维尺度分析

为了更好地区分研究的主题范围,本文利用多维尺度分析输出研究领域的高维空间感知图。多维尺度分析是将不同变量之间的相似性或者差异性程度用空间距离的形式表现出来,充分利用二维或三维的空间距离形象化展示的分析方法。本文选择 SPSS 中的 ALSCAL 方法,同时确定“从数据创建距离”的方式,选用“Euclidean”作为度量区间,输出的结果如图 2 所示。

多维尺度分析显示,Stress 系数为 0.173 56,RSQ 的数值为 0.782 21,符合统计学惯例的要求。从图 2 可以明显看出,国内职业成长的研究大致分为 8 类:职业成长因素的相关研究、企业家或管理者的成长机制、学校教育与职业素质、职业生涯规划与职业目标、企业与职业成长、职业生涯与职业成长环境、职业影响因素与职业成功和职业成长路径。笔者结合前文聚类分析的结果,参照国内外相关研究综述^[8]进行具体划分,从而得到 8 个主题范围。

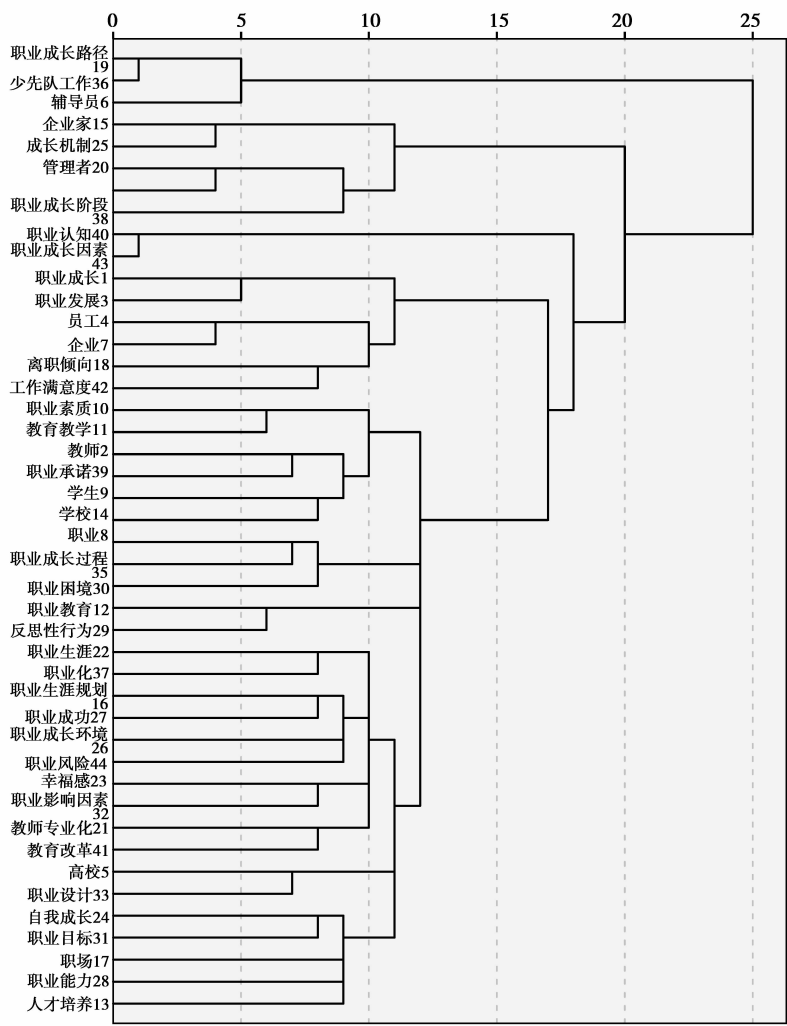


图 1 使用 Ward 联接的树状图

(1)职业成长的基本理论研究。这一主题范围主要包括了职业成长与其他相关概念的辨析、理论模型或研究范式的构建、研究方法或量表设计等。例如翁清雄与席西民(2010)通过对国内外相关研究的回顾,深入分析了职业成长与职业发展、职业成功等相关概念的联系及异同,同时探讨了该命题的演化历程与未来发展;翁清雄与席西民(2011)构建了职业成长的四维度模型(职业能力提升、职业目标前进、职业晋升速度与工作报酬增长),并成功开发出员工层次的测度量表,为后续实证研究奠定了基础;赵志群(2008)探讨了职业成长的内在机理与演化规律;张茹茹(2012)则分析了职业成长的不同维度划分以及职业成长的前因变量与后因变量的范围。通过职业成长的

理论研究,可以为研究命题构建起分析思路的总体框架,推进整个理论体系的日益完善。

(2)教师职业成长的思考。诠释该主题的内容主要包括:高校教师的职业成长分析、高职院校老师的职业成长障碍、职业教育与教师培训、教师专业化、教师职业成长平台建设等。这一主题的研究主要聚焦在新老师或青年老师的对象上,以高校作为背景的居多,特别是职业院校分析的最多。例如畅肇沁(2011)认为新入职教师的职业成长应该包括两个方面:教师个体的专业化发展与教师群体的能力融合;贺文瑾(2011)分析了高职院校老师职业成长的障碍与挑战,并认为学校的规划与组织支持对个体教师克服困难十分重要;叶副权(2012)通过对国内外典型案例的深入

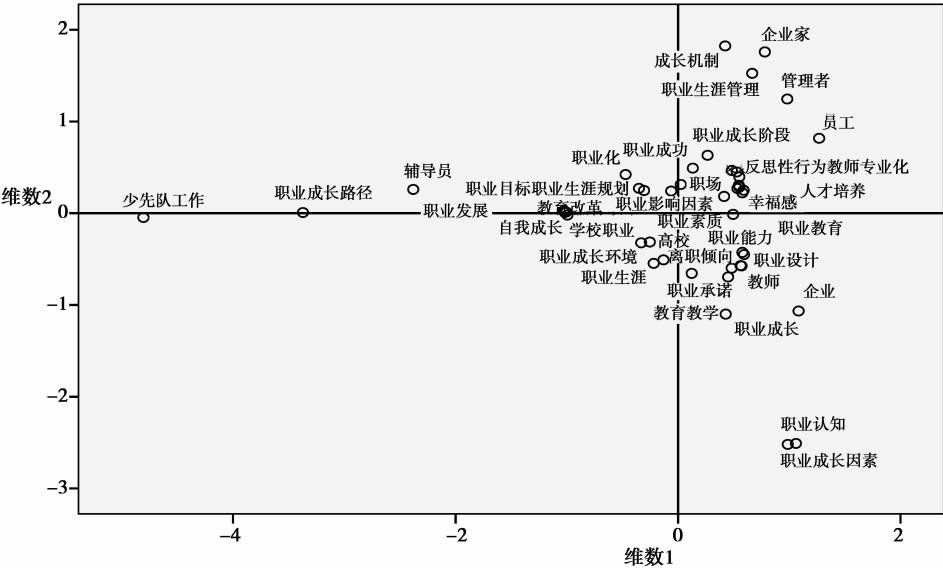


图2 Euclidean 距离模型

解析,提出教师职业培训不仅能够提高教师的专业素养与“职业成长力”,更是国家教育水平提高的关键和重点;严邝明(2006)提出打造中职教师职业成长平台的规划与对策,提倡学校应该建立教师职业成长评价的考核体系,以此为激励提高教师的工作积极性。教师是教育工作的重要实施者,他们既有自己的职业成长需要,也关系到他人职业成长能力的培养,是本领域重点研究的对象之一。

(3)辅导员的职业成长路径与工作。中学或者高校的辅导员是一个特殊的群体,既是学校教师的一分子,也是专业性的行政工作人员,直接关系到学生的职业发展指导^[9]。张悦、李琦华等(2010)通过典型案例的分析,提出了帮助中小学的少先队辅导员职业成长的可行性建议;杨芳芳(2010)研究了独立三本院校的辅导员职业成长与素质提升的管理机制;而蒋力与李艳(2010)专门分析了高等院校辅导员转岗率与离职率高的现象,并针对这一现象提出了辅导员工作安排的轮换机制;陈娟与钱丹(2010)分析了高校辅导员的职业成长需求构成与驱动因素。其他诸如韩伟与刘利才(2010)、郭维平(2009)分别讨论了辅导员职业成长路径图、辅导员有关“大学生职业生涯规划”工作的重要性等。无论在高校或者在中小

学,辅导员的职业引导与职业起航教育都是比较重要的工作,该命题的研究也是本领域关注的焦点。

(4)职业生涯与职业环境。职业生涯的研究主要包括了职业生命周期、职业成长阶段、职业生涯高原、职业生涯困境、职业生涯规划等,职业环境则包括了职业发展道路上各种经济、家庭、社会、自然等要素的分析,职业环境直接或间接影响着每个人的职业生涯。黄小华与王忠军(2009)分析了公务员职业生涯的特征与职业生涯高原的归因偏差;程建岗(2009)论证了资本性投入对职业生涯的重要价值;骆潇通过案例的说明探讨了职业生涯规划在兼职与职业成长中的调节与统筹作用;杜娟(2010)从职业发展动力学角度讨论了职业生涯、职业成长、职业环境的辩证关系。另外,翁清雄与席西民(2011)利用结构方程模型验证了不同的职业环境下职业成长对组织承诺的影响,分析了职业环境的具体构成;刘芳与筵建军(2009)则讨论了职业环境因素对高校教师职业生涯的影响效果。

(5)企业员工的职业成长。该部分主要涉及员工的职业成长与企业针对员工职业成长的管理策略与措施等。翁清雄与胡蓓(2009)认为员工的职业成长包括两个部分:组织内的职业成长与

组织间的职业成长,并认为组织应该主动引导员工个人的职业成长,并在其发展过程中提供各种支持与帮助,能够有效提高员工对组织的心理契约强度。企业对于员工调配、升职、辞退等都与个体的职业成长密切相关。袁庆宏与王双龙(2010)认为现代的企业员工更多的是知识型员工,有着强烈的职业成长愿望,企业应该考虑员工的特点与职业成长需求,合理、科学地安排、分配工作,积极提供能够提高员工个人发展能力的机会与平台。陈亚勤与张博(2012)分析了职业成长对员工离职与工作满意度的影响,提出企业应该加强有效的培训与人力资本投资,提高个体人力资本的价值。

(6)教育教学与职业素质。该主题主要诠释了中学、高中、高职高专、大学等不同阶段的教育与职业素质提升的关系。与前面教师或辅导员职业成长不同的是,该主题聚焦在如何通过教育改革、教学实践来提高人的基本职业素质,并为学生以后进入职业成长做准备,更注重的是教学手段的实现。例如,袁勇、林涛与毛朝庆(2009)等研究了“工学交替人才培养模式”在职业院校教学过程中的应用;张宏博(2010)讨论了高校针对学生职业成长需要的课程设计问题;隋艳丽(2003)、范光霞(2003)分析了反思性教学行为对教师职业成长的影响,并认为教师应该在教学过程中更注重对学生的引导与价值观的传递,反思自我的同时更要反思教学;汤芙蓉与汤华军(2012)提出应该针对警察职业的心理特征,设计富有特点的专业课程,以提高警察的职业素质。

(7)管理者或企业家的职业成长机制。管理者与企业家是组织中的关键人物,它们也面临着职业成长的考虑。诠释该主题的研究内容包括了经理人的职业成长驱动因素分析与职业成长轨迹、企业家的职业成长机制与模式、各类高校校长的职业成长道路与解析,重点是挖掘出这些领导者成长背后的内在动力与关键影响因素。例如,苏裕与邹存慧(2004)比较了中澳两国企业家的成长机制和成长中的关键因素;严若森(1999)构建了中国职业企业家的成长机制与发展框架;阳光(1999)通过案例介绍的形式,反映了成功企业

家职业成长的一般过程;周文锦与马庆发(2009)分析大学校长的职业成长模式,并提出大学校长的职业成长策略。

(8)职场与职业能力。职场是指与职业相关或相接触的各种人、物、事或者环境,包括了个人工作岗位、部门、组织之间或者组织外部各种环境要素的集合。职场的变化要求职业从业者具备除专业能力以外的各种其他能力或者关系或者素质。职业成长离不开职场的平台,职业成功更离不开个体的职业能力,所以相关学者从职场的角度探求职业能力变化对职业成长的影响。例如赵志群(2009)分析了高职院校应该如何应对职场变化来改变职业能力的培养目标;袁宏(2011)探讨了新时代酒店管理专业学生职业能力的新要求;静静与盖国风(2012)研究了知识经济时代背景下商业银行员工职业能力的提升对策;李华清(2011)则讨论了职场与职业能力相互影响的关系。

(三) 概念网络的可视化分析

为进一步分析国内职业成长研究领域内各关键词的相互联系,寻找出现有研究的热点,笔者利用社会网络分析软件 Ucinet 输出概念网络图谱,如图3所示。

在图3中,虚线内的点为中心性在0.3以上(包括0.3)的重要节点,虚线外为0.3以下的点。由图3可知,整个网络的中心是职业成长,离职业成长最近的有职业、教师、职业发展等点,反映出国内职业成长研究关注较多的是以教师作为对象的职业成长问题,而职业发展本身与职业成长有较强的联系,所以两者之间的关系也是其研究探讨的重点。另外,两个机构名称高校(包括高职院校在内)以及学校(主要是中小学、高中)和一个群体(学生)也是连线比较密集的点,侧面反映了教育领域与职业成长的关联较大。同时,企业与员工也是比较重要的节点,表现了职业成长研究对企业领域的关注。上述虚线内的点比较接近中心区域,而外围则分布距离远近不同的点。图中显示职业影响因素、工作满意度、职业风险、职业成功、职业成长因素、离职倾向等连线较少、距离职业成长较远,是目前该领域关注较少的地方。

143,151.

[8] 张茹茹. 职业成长研究综述与展望[J]. 经济论坛, 2012(10):139-140.

[9] 郝颖,丁广龙. 职业生涯规划与大学生就业关系研究[J]. 西部论坛,2005(4):105-108.

[10] 丁栋虹,张翔. 国内团队企业家精神研究评述——基

于文献分析法[J]. 北京理工大学学报(社会科学版),2013(1):67-30.

[11] 翁清雄,席酉民. 企业员工职业成长研究:量表编制和效度检验[J]. 管理评论,2011(10):132-143.

(责任编辑:夏东,朱德东)

The Hotspot Analysis of Domestic Research on Career Growth Based on
Common Word Analysis

ZHANG Xiang^{1, 2}, WANG Can²

(1. School of Management, China University of Science and Technology, Hefei 230026, China; 2. School
of Business, Anhui University, Hefei 230001, China)

Abstract: Career growth has become the important standard for work selection in no border career era. By taking CNKI as retrieval sources, by inputting “career growth” as subject word, by limiting searching scope to academic periodicals, 217 related papers are found, and then by using common word analysis to analyze the examples, by comprehensively using SATI, SPSS, and Ucinet software to output the research status of analysis Atlas, 8 hotspot research fields, such as basic theory research on professional growth, thinking on teacher profession growth, tutor profession growth path and work, career life and career environment, enterprise employees career growth, education teaching and career quality, managers or entrepreneurs career growth mechanism, workplace and career competence, are determined, finally this paper prospects the future research direction based on the analysis results so that the certain reference is provided for the related domestic research.

Key words: career growth; co-word analysis; hot research topics