

自我感知的可雇用性量表适用性检验

曾垂凯

(沈阳师范大学管理学院, 辽宁 沈阳 110034)

【摘要】 目的:检验自我感知的可雇用性量表在我国企业员工中的适用性。方法:采用问卷法先后调查了 500 多名企业被试。结果:自我感知的可雇用性量表包含内部可雇用性和外部可雇用性两个子量表,11 个条目,其因素结构得到了验证性因素分析的支持;总量表及两个分量表的内部一致性系数分别为 0.80、0.66、0.74,三者的重测信度分别为 0.85、0.83、0.79。结论:自我感知的可雇用性量表具有较好的信度和效度,其中文版可用于测评我国企业员工的可雇用性。

【关键词】 可雇用性;自我感知的可雇用性量表;信度;效度

中图分类号: R395.1

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2011)01-0042-03

Validation of Chinese Version of Self-perceived Employability Scale

ZENG Chui-kai

School of Management, Shenyang Normal University, Shenyang 110034, China

【Abstract】 **Objective:** To examine the reliabilities and validities of Chinese version of Self-perceived Employability Scale on employees in our country. **Methods:** More than 500 employees were selected and surveyed in the research. **Results:** There were 11 items in Chinese version of Self-perceived Employability Scale, including two subscales: internal employability and external employability. Confirmatory factor analysis showed a good fit to the data. Cronbach's α of the whole scale and its subscales were 0.80, 0.66 and 0.74 respectively; Test-retest reliabilities of them were 0.85, 0.83 and 0.79 respectively. **Conclusion:** With acceptable psychometric quality, the Chinese version of Self-perceived Employability Scale can be used to measure the self-perceived employability of employees in China.

【Key words】 Employability; Self-perceived Employability Scale; Reliability; Validity

在新技术革命和经济全球化两股力量的推动下,企业组织面临着空前巨大的竞争压力,组织变革、重组、兼并日益频繁,破产、关闭时有发生,员工的长期雇用无法得到保障。在企业内外环境不断变化的情况下,关注工作安全感的传统关系型心理契约被打破,取而代之的是关注员工可雇用性的交易型心理契约^[1]。如何保持和加强自己在劳动力市场上的竞争力,已经成为每一个员工迫切需要解决的问题,也引起了社会和组织的广泛关注。

“可雇用性”这个术语,由英文 Employability 翻译而来。国内谢晋宇、宋国学等学者将其翻译为“可雇佣性”^[2]。“雇佣”和“雇用”二词,词义几乎没有差别,但前者常做定语,如雇佣军、雇佣观点,后者一般只做动词;前者带有贬义色彩,后者则是中性的。基于这些区别,本文将译其为“可雇用性”。根据 Hillage 和 Pollard 的观点,可雇用性是指个体在保持就业的状态下,能够在劳动力市场上充分流动,以实现自我潜能的能力^[3]。尽管该定义被不少理论研究的文献所引用,但囿于其可操作性,难以得到实证研究的检验和支持。

Rothwell 和 Arnold 指出, Hillage 和 Pollard 的可雇用性定义中的一些表述过于抽象笼统^[4]。譬如,究竟流动到什么程度才是“充分流动”不容易把握;再如达到什么水平才是“实现自我潜能”也难以确定。为了加强定义的可操作性, Rothwell 和 Arnold 将可雇用性界定为:个体保持现有工作和获得理想工作的能力。前者(保持现有工作的能力)表现为员工在当前工作单位的可雇用性,称之为“内部可雇用性”(internal employability);后者(获得理想工作的能力)表现为员工在当前工作单位之外的劳动力市场上的可雇用性,称之为“外部可雇用性”(external employability)。基于这种理解, Rothwell 和 Arnold 于 2007 年开发出了自我感知的可雇用性量表 (self-perceived employability scale)。据报告,该量表具有较好的结构效度和效标关联效度,内部可雇用性和外部可雇用性两个子量表的信度分别为 0.72、0.79,总量表的信度达到 0.83^[4]。

本研究将翻译引入自我感知的可雇用性量表,并检验其在中国企业员工中的适用性。

1 方 法

1.1 研究工具

【基金项目】 本研究为辽宁省教育厅科研项目“师范类毕业生可雇用技能的结构、测量和开发”的阶段性成果(L2010517)

自我感知的可雇用性: Rothwell 和 Arnold 开发的量表。包括外部可雇用性和内部可雇用性 2 个分量表, 分别有 6 个、4 个项目, 另有 1 个项目独立于二者之外, 共 11 个项目^[4]。

主观职业成功: 采用 Greenhaus 等^[5]和 Nabi^[6]所编制的问卷。包含 8 个项目, 譬如: “我对自己的职业发展感到满意”。有研究显示, 该问卷具有较好的信度和效度^[4]。本研究以之作为可雇用性量表的参照效标。

上述问卷都采用 Likert 5 点计分, 由“1”到“5”, 分别为“非常不同意”、“比较不同意”、“不好确定”、“比较同意”及“非常同意”。此外, 调查还获取了被试的人口统计学资料, 包括性别、受教育程度、工作年限等。

1.2 研究程序

1.2.1 量表的翻译与回译 在征得量表开发者 Rothwell 和 Arnold 的同意之后, 研究者着手量表的翻译。翻译遵循如下程序: 首先由研究者本人和一名应用心理学博士生对原量表进行翻译。然后, 两名译者一起比较译稿, 对不一致的地方由双方讨论确定翻译的结果, 对讨论时未能达成一致的译文, 请教正在国外留学的两名心理学专业博士生确定其准确含义, 再完成翻译工作。回译工作由两名英语翻译专业的硕士生进行, 也是采用各自翻译, 然后共同讨论确定回译结果。最后, 研究者与两名回译者一起对回译结果与原文进行比较, 确定最终译稿。通过这些工作, 尽可能地保证了量表的翻译质量。

1.2.2 专家小组讨论 邀请 7 名心理学专业人士组成专家小组。将译好的量表通过电子邮件发给每位成员, 请他们审阅量表内容, 对各条目与原定内容范围的符合性做出判断, 并通过邮件将修改意见反馈给研究者。然后, 专家小组针对汇总后的意见通过集体讨论形成一致意见, 确保问卷意思明确、通俗易懂, 具有较好的内容效度。

1.2.3 预试 量表条目确定之后, 先在两家企业进行预试。共发放问卷 176 份, 收回 144 份。剔除空白过多、反应倾向过于明显的问卷后, 得到有效问卷 135 份。其中, 男性 65 人, 女性 70 人; 高中及以下学历的 27 人, 大专 58 人, 本科及以上学历 50 人; 工作年限在 2 年以下的 48 人, 3 至 5 年 44 人, 6 至 10 年 38 人, 11 年以上 5 人。

1.2.4 正式施测 正式施测在 8 家企业进行。在其中一家企业, 随机选取 30 名员工, 调查之前事先进行编号, 一个月后对他们进行重测。共发放问卷 380

份, 回收有效问卷 297 份。其中, 男性 163 人, 女性 124 人, 未填 10 人; 高中以下学历的 34 人, 高中及中专 84 人, 大专 79 人, 本科及以上学历 91 人, 未填 9 人; 工作年限在 2 年以下的 81 人, 3 至 5 年 54 人, 6 至 10 年 44 人, 11 至 15 年 40 人, 16 年以上 62 人, 未填 16 人。

1.3 统计分析

采用 SPSS15.0 和 Amos7.0 进行所有统计分析。

2 结 果

2.1 结构效度检验

2.1.1 探索性因素分析 对预试数据采用主成分法抽取因子, 正交转轴, 以特征根大于 1 为因子抽取的原则, 并参照碎石图来确定抽取因子的数目, 所得结果见表 1。由表 1 可见, 自我感知的可雇用性量表是一个二维的结构, 即外部可雇用性和内部可雇用性, 二者的累积方差解释率为 57.20%。与 Rothwell 和 Arnold 等人的研究结果不同的是, 项目“我从当前工作中获得的技能可用于公司之外的其他工作”在原量表中独立于两个因素之外, 在本研究中, 该条目包含在外部可雇用性维度之中。

2.1.2 验证性因素分析 对正式研究所获得的数据进行验证性因素分析, 并比较了单因素模型与二因素模型(外部可雇用性和内部可雇用性属于两个不同维度)。所得结果见表 2。此外, 相关分析结果表明, 内部可雇用性与外部可雇用性两个分量表与总量表的相关系数分别达到 0.81 和 0.93 (见表 3), 均达到显著水平。

2.2 效标关联效度检验

通过比较不同被试的自我感知的可雇用性之差异检验量表的预测效度。结果表明, 在内部可雇用性方面, 性别差异和学历差异均不显著; 工作年限在 21 年以上的员工显著高于工作年限在 2 年以内的员工和 3-5 年的员工。在外部可雇用性方面, 男性员工显著高于女性员工; 大专、本科及以上学历员工显著高于高中或中专学历员工; 工作年限在 21 年以上的员工显著低于工作年限为 3-5 年和 6-10 年的员工。

以主观职业成功作为效标变量, 表 3 的结果表明, 主观职业成功与可雇用性总量表及其两个分量表内部可雇用性、外部可雇用性之间均呈正向相关。

2.3 信度检验

从表 3 对角线上的粗体数字可以看出, 可雇用性总量表、内部可雇用性与外部可雇用性分量表的内部一致性系数分别为 0.80、0.66 和 0.74。30 名被

试一个月后重测，三者的重测信度分别为 0.85、0.83、0.79。

表 1 自我感知的可雇用性量表之因素负荷

项目	外部可雇用性	内部可雇用性
1.我在别处也能找到与自己的技能、经验相关的工作 (I could get any job, anywhere, so long as my skills and experience were reasonably relevant.)	0.86	
2.如果需要，我能够轻松地在同类公司找到一份工作 (If I needed to, I could easily get another job like mine in a similar organisation.)	0.83	
3.雇主愿意招纳技能水平与工作经历同我相似的员工 (Anyone with my level of skills and knowledge, and similar job and organisational experience, will be highly sought after by employers.)	0.81	
4.虽然与我当前工作有差异，我深知自己在公司之外的机会 (I have a good knowledge of opportunities for me outside of this organisation even if they are quite different to what I do now.)	0.75	
5.我能获得重新培训，使自己在别处更容易被雇用 (I could easily retrain to make myself more employable elsewhere.)	0.71	
6.我能轻松地在其他公司获得一份类似的工作 (I could easily get a similar job to mine in almost any organisation.)	0.67	
7.我从当前工作中获得的技能可用于公司之外的其他工作 (The skills I have gained in my present job are transferable to other occupations outside this organisation.)	0.58	
8.虽然与我手头的工作不同，我深知自己在公司中的潜在机会 (I am aware of the opportunities arising in this organisation even if they are different to what I do now.)		0.85
9.我在公司的人际网络有助于自己的职业生涯发展 (My personal networks in this organisation help me in my career.)		0.74
10.与做同类工作的同事相比，我在公司得到更多的尊重 (Among the people who do the same job as me, I am well respected in this organisation.)		0.68
11.即使公司裁员，我相信自己也能留下来 (Even if there was downsizing in this organisation, I am confident that I would be retained.)		0.53
特征根	4.16	1.53
解释的方差变量	41.82%	15.38%
内部一致性系数	0.76	0.69

注：所有低于 0.50 的负荷均没有显示。

表 2 自我感知的可雇用性量表验证性因素分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	NFI	FI	TLI	CFI	RMSEA
虚模型	7026.98	66	106.47					
单因素模型	213.82	44	4.86	0.860	0.865	0.855	0.865	0.108
二因素模型	137.80	43	3.20	0.972	0.978	0.965	0.977	0.064

表 3 可雇用性与主观职业成功的相关

变量	1	2	3	4
1. 内部可雇用性	0.66			
2. 外部可雇用性	0.54**	0.74		
3. 可雇用性总分	0.81**	0.93**	0.80	
4. 主观职业成功	0.37**	0.14*	0.25**	0.83

注：* $P<0.05$ ，** $P<0.01$ ；对角线上的数字为变量的内部一致性系数

3 讨 论

在本研究中，对预试数据的探索性因素分析结果表明，自我感知的可雇用性量表包含两个因素：内部可雇用性和外部可雇用性，除了个别条目外，其余条目在相应因素上的分布情况与原量表基本一致。对正式施测数据的验证性因素分析的结果显示，可雇用性量表的这种二因素结构得到了实证数据的支持。此外，两个子量表与总量表的相关都达到显著水

平。所有这些都表明自我感知的可雇用性量表具有较好的结构效度。不同人口统计学特征的被试，其自我感知的可雇用性之差异检验结果支持了量表的实证效度。工作年限 21 年以上员工其内部可雇用性显著高于工作年限在 5 年以内的员工，这一结果与以往研究“随着员工工龄的增长，其职业效能有上升趋势”的结论一致^[7]。当以主观职业成功为参照效标时，自我感知的可雇用性总量表及其两个子量表与该效标的相关都达到显著水平，表明量表具有较好的效标效度。同时，对量表的内部一致性系数和重测信度的检验结果显示，总量表和两个分量表的信度都是可以接受的。综上所述，Rothwell 和 Arnold 开发的自我感知的可雇用性量表具有跨文化的适用性，其中文版可作为测评我国企业员工自我感知的可雇用性水平的有效工具。

中文版自我感知的可雇用性量表与原量表也存在一些差异。在因素结构方面，原量表中，项目“我从当前工作中获得的技能可用于公司之外的其他工作”在两个子量表上均有较高的负荷，Rothwell 和

(下转第 41 页)

较少,如低愉悦低唤醒图片不多;在伦理允许的范围内,可适当增加负性图片数量和力度;此外,其他样本、不同年龄、年級的个体与对图片刺激的也许有不同情绪感受,这些都有待进一步证实和深入研究。

参 考 文 献

- 1 车文博. 当代西方心理学新词典. 吉林:吉林人民出版社, 2001. 174
- 2 Keogh E, French CC. Test anxiety, evaluative stress, and susceptibility to distraction from threat. *European Journal of Personality*, 2001, 15: 123-141
- 3 Wehrle T, Kaiser S. Emotion and facial expression. In Pavia A. *Affect in interactions: Towards a new generation of interfaces* Heidelberg: Springer, 2000. 49-63
- 4 Lang PJ, Bradley MM, Cuthbert BN. NIMH center for the study of emotion and attention, international affective picture system (IAPS): Instruction manual and affective ratings, technical report A-6. University of Florida, Gainesville, FL, 2005
- 5 Sarason IG. The Test anxiety scale: Concept and research in Spielberger CD, Sarason IG. *Stress and anxiety*. Washington DC: Hemisphere Publishing Corp, 1978, 5: 193-216
- 6 王才康. 考试焦虑量表在大学生中的测试报告. *中国心理卫生杂志*, 2001, 2: 96-97
- 7 Kemp AH, Gray MA, Eide P, et al. Steady-state visually evoked potential topography during processing of emotional valence in healthy subjects. *Neuroimage*, 2002, 17 (4): 1684-1692
- 8 Aftanas LI, Varlamov AA, Pavlov SV, et al. Time-dependent cortical asymmetries induced by emotional arousal: EEG analysis of event-related synchronization and desynchronization in individually defined frequency bands. *Int J Psychophysiol*, 2002, 44(1): 67-82
- 9 Tucker DM, Hartry-Speiser A, McDougal L, et al. Mood and spatial memory: Emotion and right hemisphere contribution to spatial cognition. *BiolPsychol*, 1999, 50(2): 103-125
- 10 Bradley MM, Lang PJ. Measuring emotion: The self-assessment manikin and the semantic differential. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 1994, 25(1): 49-59
- 11 Newman E. *No More Test Anxiety*. Los Angeles: Learning Skills Publications, 1996. 1-14
- 12 Marco C, Christoph B, Niels B. Gender differences in response to pictures of nudes: A magnetoencephalographic study. *Biological Psychology*, 2003, 63(2): 129-147
- 13 Rafaela LR, Flávia TS, Sabine P, et al. IAPS includes photographs that elicit low-arousal physiological responses in healthy volunteers. *Physiology and Behavior*, 2007, 91(5): 671-675

(收稿日期:2010-07-26)

(上接第 44 页)

Arnold 保留了该项目,但它不属于两个子量表。在本研究中,该项目在外部可雇用性上有较大负荷,并且在另外一个项目上的负荷很低,因此将其归入外部可雇用性维度。考量该条目的内容,不难发现它强调的是“员工获得的技能可以应用于公司之外”,重在说明员工的外部可雇用性,因而,本文的结果是较为理想的。在效标效度方面,原文总量表及内部、外部可雇用性两个分量表与效标主观职业成功都相关显著,相关系数分别达到 0.41、0.37 和 0.32^[4]。中文版总量表及各分量表与效标亦都相关显著,但相关系数有些偏低。在信度方面,中文版的重测信度(原量表没有报告)较为理想,但内部一致性信度略低于原量表,其中内部可雇用性分量表的信度甚至低于 0.70。这些差异说明,中文版自我感知的可雇用性量表今后还可以继续完善,进一步提高其信度和效度。

参 考 文 献

- 1 Hall DT. Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 1996, 10(4): 8-16
- 2 谢晋宇,宋国学. 论离校学生的可雇佣性和可雇佣技能. *南开学报(哲学社会科学版)*, 2005, 2: 85-92
- 3 Hillage JE. Pollard, employability: Developing a framework for policy analysis. Research Report RR85, Institute for Employment Studies, DfEE, Brighton, 1998
- 4 Rothwell AJ. Arnold, self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 2007, 36 (1): 23-41
- 5 Greenhaus JH, Parasuraman S, Wormley WM. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 1990, 33(1): 64-86
- 6 Nabi GR. An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*, 1999, 4(4): 212-224
- 7 曾垂凯,时勤. 大五人格因素与企业职工工作倦怠的关系. *中国临床心理学杂志*, 2007, 15(6): 614-616

(收稿日期:2010-08-04)