

# 工作不安全感、自我感知可雇佣性与工作幸福感的关系

胡三嫚<sup>1</sup>, 钟华<sup>2</sup>

(1.华侨大学工商管理学院, 泉州 362021; 2.华中农业大学文法学院, 武汉 430070)

**【摘要】 目的:**考察工作不安全感与工作幸福感之间的关系以及自我感知可雇佣性在其中的调节作用。**方法:**选取330名企业员工,运用修订的简版工作不安全感问卷、自我感知可雇佣性问卷以及工作幸福感问卷进行调查。**结果:**工作不安全感对工作幸福感及其各个维度均具有负向预测作用;自我感知外部可雇佣性对工作幸福感具有正向预测作用,对其环境驾驭、人际关系与自主性等维度也具有正向预测作用,自我感知内部可雇佣性对工作幸福感及其各个维度均具有正向预测作用;自我感知内部可雇佣性在工作不安全感与工作幸福感及其工作价值、福利待遇、自我接受和自主性等四个维度间起到正向的调节作用。**结论:**工作不安全感对工作幸福感的负面影响效应能够受到自我感知内部可雇佣性的缓冲。

**【关键词】** 工作不安全感;自我感知内部可雇佣性;自我感知外部可雇佣性;工作幸福感

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2015.02.030

## Relationship between Job Insecurity and Job Well-being: Moderating Effect of Perceived Employability

HU San-man, ZHONG Hua

College of Business Administration, Huaqiao University, Quanzhou 362021, China

**【Abstract】 Objective:** To explore the moderating effect of perceived internal employability and perceived external employability on the relationship between job insecurity and job well-being. **Methods:** Simpler Job Insecurity Questionnaire, Job-Related Well-being Scale and Self-Perceived Employability Scale were administered to the sample consisting of 330 employees. **Results:** Hierarchical regression analysis indicated that job insecurity was a negative predictor of job well-being; Perceived external employability and internal employability both were positive predictors of job well-being. Results of moderated hierarchical regression analysis also supported the moderating effects of perceived internal employability on the relationship between job insecurity and job well-being as well as its sub-factor including job value, welfare, self-acceptance and autonomy. **Conclusion:** The negative effects that job insecurity exerted on job well-being can be mitigated by perceived internal employability.

**【Key words】** Job insecurity; Perceived internal employability; Perceived external employability; Job well-being

工作作为人生的重要组成部分,不仅是个人基本需求满足的基础,在很大程度上也决定着个体幸福感的获得。工作幸福感是幸福感在工作领域的反映,它是员工对具体工作领域中各个方面产生的感知、评价、动机和情感<sup>[1]</sup>。伴随着积极心理学运动及其积极组织行为学研究的兴起,工作幸福感逐步成为组织行为学以及职业心理健康等研究领域的重要考察变量<sup>[1,2]</sup>。

在激烈的全球化竞争环境之下,企业为维持与提升竞争优势大量采用了重组、并购、外包和裁员等变革手段,从而引致雇佣环境愈发趋向不确定性并促发员工们不断产生一种对工作以及工作特征未来存续性的担忧感<sup>[3]</sup>。研究者指出这种工作不安全感 and 员工失业所引发的心理感受及其影响效应类似<sup>[4]</sup>,

不仅会带来员工身心健康的显著受损<sup>[5]</sup>,更是显著降低员工工作幸福感乃至整体幸福感的重要负面来源<sup>[6,7]</sup>。大量研究<sup>[8-12]</sup>均证实工作不安全感是影响员工幸福感的重要负面影响源。然而在中国组织情境下,员工工作不安全感是否也是其工作幸福感的显著负面预测源现有研究还未能提供明确结论。

近些年来,对工作不安全感对幸福感影响中的有价值的调节因素的探索成为了该领域的研究焦点<sup>[13]</sup>,其中,员工自我感知可雇佣性的缓冲作用逐步引发了研究者的关注。既然处于激烈竞争中的企业组织无法为其雇员提供长期的就业承诺,那么雇员就需要不断获取当前和未来雇主所看重的知识、技能、能力和其他特性来维持当前就业和确保未来就业,因此,可雇佣性研究成为了多个学科领域所频繁关注的研究主题<sup>[14]</sup>。与已有的关注可雇佣性概念及其操作化概念可雇佣性技能的广泛研究相比,自我感知可雇佣性概念是这一研究领域新近兴起的一个

**【基金项目】** 国家社科基金青年项目“社会转型期职业人群工作不安全感研究”(13CSH070)

通讯作者:胡三嫚

子研究主题,它主要从组织行为学的研究视角出发,不再是关注个体可雇佣性能力或者水平的客观状况,而是关注个体自身主观感知的可雇佣性程度<sup>[15]</sup>。Rothwell和Arnold指出,个体的可雇佣性水平虽然建立在一系列诸如知识和技能、学习能力等个人属性基础之上,但是最终还是受制于组织内部与外部的劳动力市场状况。基于此他们将自我感知可雇佣性做出了自我感知内部可雇佣性和外部可雇佣性两个维度的区分<sup>[15]</sup>。实证研究结果证实了他们的构想,即员工自我感知可雇佣性包括两个独立的成分:内部可雇佣性关涉到员工对于自身保持现有工作能力,也即保持在现有单位可雇佣性的主观评估,外部可雇佣性关涉到员工对于自身在当前工作单位之外的劳动力市场上可雇佣性的主观评估。

研究者们预期员工自我感知可雇佣性能够缓冲工作不安全感对幸福感的负面影响,因为作为员工在职场中的一种积极心理资源,自我感知可雇佣性让其体验到一种对自己职业发展自我掌控(self-governing)的感受,这种感受一方面能够提升其幸福感,另一方面则对于减弱工作不安全感对幸福感的负面冲击尤其有利,因为工作不安全感的体验正是源于个体控制感的缺乏与无助感的产生<sup>[16]</sup>。然而,已有的实证研究仅部分支持了自我感知可雇佣性缓冲效应的存在<sup>[16-18]</sup>。在这些研究中,研究者们均采用一种简洁的视角看待自我感知可雇佣性,实际上仅仅涉及到自我感知外部可雇佣性作用的探讨。然而自我感知内部与外部可雇佣性这两者可能起到不同的调节作用,有必要同时加以考察。

综上所述,本研究的目的主要在于基于两维度自我感知可雇佣性理论,在考察工作不安全感、自我感知可雇佣性对工作幸福感影响的主效应基础上,进一步考察两维度自我感知可雇佣性在工作不安全感对工作幸福感影响间所起到的调节效应。

## 1 对象与方法

### 1.1 对象

2013年4月到10月间,选取北京、上海、厦门、泉州与温州等地多家企业的员工为调查对象,采用方便取样的方法,结合亲自发放和委托中间人发放两种方式收集数据。施测前,所有研究对象均阅读了知情同意书,共发放问卷450份,实际回收有效问卷330份,有效回收率为73.3%。其中,男性180人,占54.5%,女性150人,占45.5%;30岁以下277人,占83.9%,30岁以上53人,占16.1%;未婚217人,占65.8%,已婚113人,占34.2%;大专及以下学历71

人,占21.5%,大学本科学历208人,占63.0%,研究生及以上学历51人,占15.5%;工龄1年及以下80人,占24.2%,工龄1-5年183人,占55.5%,工龄5年以上67人,占20.3%;国有企业46人,占13.9%,民营企业161人,占48.8%,三资企业35人,占10.6%,其他类型企业88人,占26.7%。

### 1.2 研究工具

1.2.1 工作不安全感 选取多维度工作不安全感问卷<sup>[19]</sup>中的工作丧失不安全感分问卷。工作丧失不安全感与直观上和传统上对工作不安全感的理解类似,反映的是员工对可能丧失现有工作的感知与担忧<sup>[19]</sup>。原问卷包括9个项目,此次调查中选择了其中负载度相对较高的四个项目,形成简版的工作不安全感问卷。采用138份有效预测问卷的分析表明,该量表的内部一致性系数达到0.87,间隔半年后的重测信度达到0.77。该问卷采用5级计分,从1“非常不符合”到5“非常符合”,具体题项包括“我担忧我现在的工作不长久”、“失业的念头令我担忧”、“我担心自己难以长期保住目前这份工作”以及“目前工作的不稳定性令我担忧”等。本研究中该问卷的内部一致性信度为0.91。

1.2.2 自我感知可雇佣性 采用曾垂凯修订Rothwell和Arnold于2007年所开发的自我感知的可雇佣性问卷<sup>[20]</sup>,该问卷包含11个项目,其中前7个项目用以测量自我感知外部可雇佣性维度,例如“我在别处也能找到与自己的技能经验相关的工作”,后4个项目用以测量自我感知内部可雇佣性维度,例如“我在公司的人际网络有助于自己的职业生涯发展”。该问卷采用5级计分,从1“非常不符合”到5“非常符合”。本研究中该问卷的内部一致性信度为0.87,其中自我感知外部可雇佣性分问卷的内部一致性信度为0.86,自我感知内部可雇佣性分问卷的内部一致性信度为0.80。

1.2.3 工作幸福感 采用文峰所编制的工作幸福感问卷<sup>[21]</sup>,该问卷包括38个题项,分别从工作价值、环境驾驭、福利待遇、自主性、自我接受、人际关系、发展前景等7维度衡量了员工感知到的工作幸福的程度。该问卷采用6级计分,从1“完全不同意”到6“完全同意”。本研究中该问卷的内部一致性信度为0.95,其中7个分问卷的内部一致性信度分别为:0.87、0.97、0.87、0.82、0.86、0.84、0.87。

## 2 结 果

### 2.1 相关分析结果

工作不安全感与工作幸福感的总分以及工作价

值、福利待遇、发展前景、环境驾驭、自我接受、人际关系等维度均具有负相关;自我感知外部可雇佣性与工作幸福感的总分以及工作价值、发展前景、环境

驾驭、自我接受、人际关系、自主性等维度均具有正相关;自我感知内部可雇佣性与工作幸福感的总分及其7个分维度均具有正相关。见表1。

表1 各变量的均值、标准差和相关系数矩阵(n=330)

项目	$\bar{x}\pm s$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1工作不安全感	2.4±1.0											
2外部可雇佣性	3.5±0.7	-0.03										
3内部可雇佣性	3.5±0.7	-0.11	0.50**									
4工作价值	4.4±0.9	-0.18**	0.29**	0.43**								
5福利待遇	3.9±0.9	-0.15**	0.05	0.32**	0.56**							
6发展前景	4.4±0.9	-0.16**	0.24**	0.45**	0.68**	0.52**						
7环境驾驭	4.0±0.8	-0.19**	0.35**	0.52**	0.62**	0.53**	0.67**					
8自我接受	4.1±0.9	-0.22**	0.30**	0.51**	0.62**	0.55**	0.56**	0.71**				
9人际关系	4.6±0.7	-0.20**	0.34**	0.40**	0.46**	0.40**	0.45**	0.56**	0.59**			
10自主性	4.1±0.8	-0.10	0.34**	0.42**	0.50**	0.27**	0.42**	0.58**	0.56**	0.47**		
11工作幸福感	4.2±0.7	-0.22**	0.35**	0.56**	0.82**	0.72**	0.80**	0.86**	0.84**	0.71**	0.70**	

注:\* $P<0.05$ ,\*\* $P<0.01$ ,\*\*\* $P<0.001$ ,下同。

表2 自我感知可雇佣性在工作不安全感与工作幸福感间调节效应检验

变量	工作幸福	工作价值	福利待遇	发展前景	环境驾驭	自我接受	人际关系	自主性
控制变量								
$\Delta R^2$	0.09***	0.10***	0.05*	0.07**	0.10***	0.05*	0.02	0.11***
工作不安全感	-0.22***	-0.18**	-0.15**	-0.15**	-0.18**	-0.23***	-0.21***	-0.11*
$\Delta R^2$	0.05***	0.03**	0.02**	0.02**	0.03**	0.05***	0.04***	0.01*
自我感知外部可雇佣性	0.10*	0.10	-0.15*	0.04	0.14**	0.06	0.21***	0.18**
自我感知内部可雇佣性	0.47***	0.33***	0.37***	0.41***	0.42***	0.46***	0.29***	0.29***
$\Delta R^2$	0.03***	0.14***	0.10***	0.17***	0.23***	0.22***	0.17***	0.15***
工作不安全感*外部可雇佣性	0.01	0.05	-0.08	0.05	0.06	0.02	0.01	-0.04
工作不安全感*内部可雇佣性	0.19**	0.24***	0.29***	0.01	0.08	0.17**	0.04	0.17**
$\Delta R^2$	0.03***	0.07***	0.06***	0.00	0.01*	0.03**	0.00	0.02*

2.2 自我感知可雇佣性的调节效应分析

对所有交互项的变量提前进行中心化处理,并运用层级回归分析考察自我感知可雇佣性的调节作用:第一层只纳入了控制变量;第二层中纳入了作为自变量的工作不安全感,考察其对工作幸福感的主效应;第三层中纳入了作为调节变量的自我感知外部可雇佣性与自我感知内部可雇佣性,考察两者对工作幸福感的主效应;第四层中则纳入了工作不安全感与两类可雇佣性的交互效应,考察两类自我感知可雇佣性在工作不安全感对工作幸福感的影响间起到的调节效应。

由表2分析结果可见:自我感知内部可雇佣性在工作不安全感与工作幸福感间起到正向的调节作用,具体而言,在工作不安全感与工作幸福感的工作价值、福利待遇、自我接受和自主性等四个维度间起到了正向调节作用。自我感知外部可雇佣性在工作不安全感与工作幸福感及其各维度间则未能起到调

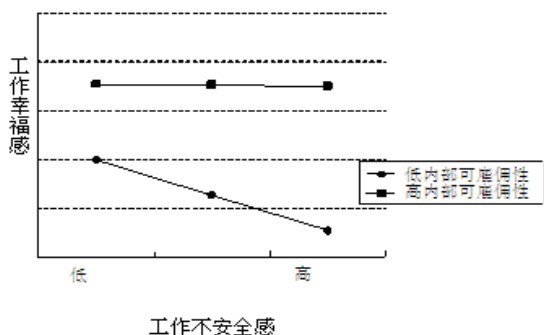
节作用。

为直观把握上述自我感知内部可雇佣性在工作不安全感与工作幸福感及其各维度间的调节效应,以平均数+1个标准差以上为高分组,以平均数-1个标准差以下为低分组,按照工作不安全感以及自我感知可雇佣性的得分将被试进行分组并绘制调节效应图。因五个调节效应体现出相似的模式,以下只呈现了以工作幸福感总分为因变量的调节效应图。

进一步的简单斜率检验表明,在员工自我感知内部可雇佣性较高水平时,工作不安全感对工作幸福感及其工作价值、福利待遇、自我接受和自主性等维度的影响较为微弱(simple slope=-0.03,  $t=-0.65$ ,  $P>0.5$ ; simple slope=0.04,  $t=0.69$ ,  $P<0.5$ ; simple slope=0.05,  $t=0.83$ ,  $P<0.5$ ; simple slope=-0.04,  $t=-0.75$ ,  $P<0.5$ ; simple slope=0.03,  $t=0.42$ ,  $P>0.5$ );而在员工自我感知内部可雇佣性水平较低时,其工作不安全感则显著性地导致了更大幅度的工作幸福感及其工作价



值、福利待遇、自我接受和自主性等维度的降低(simple slope=-0.24,  $t=-6.09$ ,  $P<0.001$ ; simple slope=-0.36,  $t=-6.13$ ,  $P<0.001$ ; simple slope=-0.36,  $t=-5.67$ ,  $P<0.001$ ; simple slope=-0.31,  $t=-5.26$ ,  $P<0.001$ ; simple slope=-0.16,  $t=-2.67$ ,  $P<0.01$ )。



附图 工作不安全感与自我感知内部可雇佣性对工作幸福感的交互作用

### 3 讨 论

工作领域中存在诸多影响工作幸福感的因素,其中工作压力是广泛受到研究者重视的影响因素之一<sup>[1]</sup>。作为一种特殊的工作压力,员工工作不安全感的核心内涵反映的是员工对于其工作是否能够存续的一种不确定感或者担忧感,它虽然不能等同于实际工作丧失的感受与评价,但是两者随之所引发的心理健康风险是非常一致的。本研究结果表明,在中国当前组织情境中,工作不安全感也是负面影响员工工作幸福感的显著来源,它不仅对工作幸福感的总分有负面预测作用,对于工作幸福感的工作价值、环境驾驭、福利待遇、自主性、自我接受、人际关系、发展前景等维度也具有负面影响效应。

作为一种个体资源的自我感知可雇佣性反映了自我对环境掌控的一种弹性和能力,根据资源保存理论相关原则可以推导出<sup>[22]</sup>,具备这种个体资源的员工不仅能够有效避免其已经获得的资源的丧失,还能够有效提升个体资源的获得,因此也能够抗击一些身体健康问题或者心理问题(工作倦怠、幸福感的缺失等)的产生。然而,虽然研究者们均看好自我感知雇佣性作为工作不安全感对幸福感负面影响间的“调节器”作用,但现有的几项研究并未提供明确的证据<sup>[16-18]</sup>。这些研究中的自我感知可雇佣性概念的操作化实际上将其简单地等同于自我感知外部可雇佣性,本研究纳入Rothwell和Arnold所提出的两维度视角的自我感知可雇佣性概念,试图扩展以往有关研究的结论。

首先,研究结果表明,自我感知外部可雇佣性对工作幸福感具有正向预测作用,但主要体现在对环境驾驭、人际关系与自主性等工作幸福感维度的正向影响上,而自我感知内部可雇佣性对工作幸福感及其各个维度均具有正向预测作用。由此可见,相比于自我感知外部可雇佣性,自我感知内部可雇佣性对工作幸福感的影响更为全面;其次,研究结果表明,和以往有关研究结论有所不同,自我感知外部可雇佣性并没有在工作不安全感对工作幸福感的负面影响间起到缓冲作用,然而,自我感知内部可雇佣性在工作不安全感与工作幸福感(总分及工作价值、福利待遇、自我接受和自主性等四个维度)间则起到正向的调节作用。进一步的分析表明,相比于自我感知内部可雇佣性水平高的员工而言,那些自我感知内部可雇佣性水平低的员工,更有可能受到工作不安全感对工作幸福感的负面影响。由研究结果可见,对于减弱工作不安全感对员工工作幸福感的负面冲击而言,不是员工对于自身在外部劳动力市场发展机会的主观评估,而是员工在组织内部的职业竞争优势感更为重要。Staufenbiel和König指出,面对工作不安全感,员工第一反应更可能愿意通过延长工作时间和提升绩效来保住现有的工作<sup>[23]</sup>。因为客观来讲,现有的工作为员工提供安身立命的基础,而且员工离职或者个体职业的流动会带来一系列个人成本的损失,在失业、待业和重新求职期间个人职业生涯的停滞状态也会增加个体的焦虑感与紧张感。因此,当面临工作存续性危机时,个体对于自身保持现有工作能力,也即保持在现有单位可雇佣性的主观评估极为重要,太低的自我感知内部可雇佣性会极大提升由工作不安全感所带来的工作幸福感的受损风险。

对于工作不安全感对工作幸福感影响间本研究仅纳入了自我感知可雇佣性这一个个变量作为调节变量进行考察,未来研究还可以基于社会交换理论<sup>[24]</sup>、工作-家庭理论<sup>[25]</sup>等提出不同层面的调节变量来对两者间的关系进行更深入地权变性考察。

### 参 考 文 献

- 1 苗元江,冯骥,白苏好. 工作幸福感概观. 经济管理, 2009, 31(10): 179-186
- 2 Vander Elst T, Van den Broeck A, De Witte H, De Cuyper N. The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. Work and Stress, 2012, 26(3): 252-271
- 3 Sverke M, Hellgren J. The nature of job insecurity: Under-

- standing employment uncertainty on the brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 2002, 51(1): 23-42
- 4 Latack JC, Dozier JB. After the axe falls: Job loss on a career transition. *Academy of Management Review*, 1986, 11: 375-392
  - 5 La'szlo' KD, Pikhart H, Kopp MS, Bobak M, et al. Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science and Medicine*, 2010, 70: 867-874
  - 6 Kinnunen U, Mauno S, Siltaloppi M. Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experience as moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 2010, 31(2): 179-194
  - 7 De Witte H. Job insecurity and psychological well-being: Review of literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8(2): 155-177
  - 8 König CJ, Probst TM, Staffen S, Graso M. A Swiss-US comparison of the correlates of job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 2011, 60(1): 141-159
  - 9 Vander Elst T, Baillien E, De Cuyper N, De Witte H. The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 2010, 31(2): 249-264
  - 10 Miana BS, González-Morales MG, Caballer A, Peiró JM. Consequences of job insecurity and the moderator role of occupational group. *The Spanish Journal of Psychology*, 2011, 14(2): 820-831
  - 11 Hellgren J, Severke M, Isaksson K. A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8(2): 179-195
  - 12 Mauno S, Kinnunen U. Job insecurity and well-being: a longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work and Family*, 1999, 2(2): 147-171
  - 13 Kinnunen U, Mauno S, Siltaloppi M. Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 2010, 31(2): 179-194
  - 14 谢晋宇. 可雇佣性开发: 概念及其意义. *西部经济管理论坛*, 2011, 22(1): 46-54
  - 15 Rothwell A, Arnold J. Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 2007, 36(1): 23-41
  - 16 Silla I, De Cuyper N, Gracia FJ, Peiro' JM, et al. Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal Happiness Study*, 2009, 10: 739-751
  - 17 Sora B, Caballer A, Peiro' JM. The consequences of job insecurity for employees: the moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 2010, 149(1): 59-70
  - 18 Kirves K, De Cuyper N, Kinnunen U, Nätti J. Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent worker's psychological symptoms: a two samples study. *Int Arch Occup Environ Health*, 2011, 84: 899-909
  - 19 胡三嫚, 李中斌. 企业员工工作不安全感的实证分析. *心理学探新*, 2010, 2: 79-85
  - 20 曾垂凯. 自我感知的可雇用性量表适用性检验. *中国临床心理学杂志*, 2011, 19(1): 42-45
  - 21 文峰. 工作幸福感的结构和相关研究. 广东: 暨南大学, 2006
  - 22 De Cuyper N, Mäkikangas A, Kinnunen U, Mauno S, et al. Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 2012, 33: 770-788
  - 23 Staufienbiel T, König CJ. A model of the effects of job insecurity on performance, turnover intention and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83: 101-117
  - 24 王荣, 张雯, 蒋奖. 工作场所排斥后的应对. *中国临床心理学杂志*, 2013, 21(2): 277-280
  - 25 张晓翔, 马红宇, 谢菊兰, 等. 工作-家庭中心性与心理解脱: 非工作时间工作连通行为的中介作用. *中国临床心理学杂志*, 2013, 21(6): 1008-1012
- (收稿日期: 2014-10-12)
- 
- (上接第320页)
- 2005, 24: 860-875
  - 16 傅宏. 基于中国大学生样本的宽恕及其相关人格因素分析. *教育心理研究*, 2008, 1: 58-63
  - 17 Finkel EJ, Rusbult CE, Kumashiro M, Hannon PA. Dealing with betrayal in close relationships: Does commitment promote forgiveness? *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002, 82(6): 956-974
  - 18 黄雪娜, 金盛华. 大学生职业价值观结构的本土化研究. *教育科学文摘*, 2012, 32(3): 104-105
  - 19 金盛华, 郑建君, 辛志勇. 当代中国人价值观的结构与特点. *心理学报*, 2009, 10: 1000-1014
  - 20 Rye MS, Loiacono DN, Folic CD, Olszewski BT. Evaluation of the psychometric properties of two forgiveness scales. *Current Psychology*, 2001, 20(3): 260-277
- (收稿日期: 2014-08-27)