

就业能力的概念、结构和实证研究成果*

谢义忠^{1,2} 陈 静¹ 朱 林¹

(¹南京理工大学经济管理学院, 南京 210094) (²中国科学院心理研究所, 北京 100101)

摘 要 就业能力的内涵和关注焦点随着时代的发展而不断演变, 研究者日益聚焦于个体特征及其与情境因素的互动对就业能力的内在结构进行探索, 并尝试更多地开发和采用多维、多源测量工具。在西方, 以就业能力为前因变量、后果变量、中介变量和调节变量的实证研究已取得丰富成果, 但也仍存在诸多分歧和局限。在我国, 进行本土化就业能力结构和测量探索以及围绕无边界职业条件下就业能力的形成、发展过程和整体作用机制开展相关实证研究很有必要。

关键词 就业能力; 感知的就业能力; 无边界职业生涯

分类号 B849:C93

1 引言

裁员、并购、流程再造、组织扁平化等已成为当前企业管理的热门话题。与之相适应, 强调终身雇佣、情感承诺、工作专门化和垂直晋升的传统雇佣关系正逐步让位于强调灵活雇佣、利益交换、工作边界模糊化和跨职能流动的新型雇佣关系。

在新型雇佣关系下, 由于企业不再承诺为员工未来工作提供保障, 再加上工作本身的不确定性, 员工不再终身固守在相同的组织或工作, 其职业生涯呈现出更宽广/不确定、更灵活/不稳定的趋势, 即由传统的职业生涯 (organizational careers) 转变为无边界职业生涯 (boundaryless careers)¹。

在无边界职业生涯时代, 员工就业能力 (employability) 如何无论是对其个人的职业发展还是公司的业绩获得都是十分关键的。员工如果具有更好的就业能力, 就更可能取得好的工作绩效, 更好地识别和实现职业生涯机会, 更自如地

适应工作的频繁变化和激烈的就业竞争; 而对企业来说, 员工就业能力更强则意味着将有更好的组织绩效和资源弹性应对不断出现的新情况 (Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006; 郭志文, 范·德·赫登, 2006)。

就业能力这一概念可以溯源到 20 世纪初, 50 年代发表了首篇研究报告, 进入 90 年代后开始有更多的实证研究对其进行专门探讨 (McQuaid & Lindsay, 2005; Thijssen, Van Der Heijden, & Rocco, 2008)。到目前, 该主题已经成为欧美工业与组织心理学、人力资源管理等诸多学科的研究热点。而在我国, 虽然自本世纪之后开始陆续有该主题相关的研究性综述发表 (郭志文, 宋俊虹, 2007; 郭志文, 范·德·赫登, 2006), 但直到目前在该方面的理论和实证研究仍相对缺乏。

2 就业能力的概念

2.1 概念的发展轨迹

就业能力是一个“无处不在 (ubiquity)”和“五彩斑斓 (variegated)”的概念 (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; McQuaid & Lindsay, 2005), 广泛渗透于人们生活的各个领域。由于所处时代、社会背景和学科领域的不同, 人们在如何定义和理解其概念内涵上存在很大差异。

70 年代以前, 就业能力更多地被视为一种劳动力市场工具。Beveridge 在 1909 年最先引入了

收稿日期: 2012-08-09

* 国家自然科学基金项目 (71072024) 资助。

通讯作者: 谢义忠, Email: yizhong_x@hotmail.com

¹ 注: 所谓边界, 即工作或部门之间的横向边界、组织层级之间的纵向边界、组织与组织之间的外部边界。

这一概念。之后,该概念在美国得到了进一步发展,并被定义为健全员工(able-bodied workers)的可获得性(De Grip, Van Loo, & Sanders, 2004)。二战后,欧美国家经济复苏但劳动力紧缺,政府出于保障经济发展的目的而将重点放在引导和帮助社会弱势群体(如存在身体、心智或社交障碍的民众)和其他失业民众弥补自身和工作需求的技能差距、端正就业态度、提升自我形象,以刺激和促进充分就业。60年代到70年代,欧美经济发展速度日渐放缓、失业人口增多。政府仍然从保障经济和促进就业的方面关注就业能力,而其关注点也逐渐扩展到如何提升一般民众的工作能力和潜能,以促进充分、胜任地就业。

进入80年代,企业/组织出于应对外部竞争和环境变化的需要而更关注如何获得、提升、配置和激发与其需求相适应的就业能力来完成工作、达成业绩和增强灵活性。在这种情况下,就业能力更多地被视为一种重要的能够给公司/组织的健康经营和持续发展带来灵活性的人力资源管理和开发工具,如通过优化组织内部管理获得人员配置上的数量灵活性(外围人员人数适当)和质量灵活性(核心员工的就业能力和功能性灵活性)。

90年代以后,很多企业为保证自己的竞争力和灵活性,比以往更为看重员工可能或实际带来的贡献,而不再愿意为“忠诚”的员工提供长期就业承诺。与之相适应,就业能力被重新视为一种劳动力市场工具,而其关注点则从贫困或失业民众的就业促进扩展到所有民众的就业灵活性、职业安全和持续发展,从职业态度、形象、知识、技能等扩展到生理适配度、认知适配度、职业发展、职业学习、职业认同、灵活性、适应性、去专门化(de-specialization)和外部网络关系等诸多方面(Forrier & Sels, 2003; McQuaid & Lindsay, 2005; Thijssen et al., 2008)。

2.2 概念的内涵梳理

不少研究者试图循着欧美就业能力概念的发展轨迹来归纳和梳理各方观点,以求明确本质、区分差异和达成一致。其中, Gazier、Versloot、Forrier、Thijssen 等的观点比较具有代表性。

Gazier 在将就业能力概念发展过程划分为三个主要波段的基础上,细分出与之相对应的七种不同的就业能力:(1)20世纪初:基本是一种“二

分就业能力”(dichotomic employability),其主要用于区分社会救济对象(不具有就业能力)和健全工作者(具有就业能力);(2)60年代左右:来自不同领域的统计学家、社会工作者和劳动力市场政策制定者分别采用三种不同的定义形式:社会—医疗就业能力(socio-medical employability,反映存在身体、心智和社交障碍的社会弱势群体所具有的实际工作能力和就业工作要求之间的差距)、人力政策就业能力(manpower policy employability,反映各种社会弱势群体所具有的实际工作能力和就业工作要求之间的差距)和流动性就业能力(flow employability,反映求职者能够找到工作的客观可能性);(3)80年代以后:三种新的定义形式开始占据主流:劳动力市场绩效(labour market performance,指通过政策干预的劳动力市场结果,如就业天数、工作时间、工资率等)、主动性就业能力(initiative employability,指成功的职业发展所需要发展的可迁移性技能和在不同工作角色中变动的灵活性)、互动性就业能力(interactive employability,既强调个体主动性,也认可个体的就业能力是相对于其他人的能力和劳动力市场的机会、制度和规则而言的)(McQuaid & Lindsay, 2005)。

Versloot 等通过梳理70~90年代的有关就业能力的研究成果,指出有三种视角特别重要:(1)社会(或国家)的视角(70年代):就业能力能够带来社会弹性(flexibility),促进充分就业,它是工作适龄人群获得充分就业的指标,即低失业率和经济健康运行;(2)企业(或组织)的视角(80年代):就业即意味着员工为获得报酬而完成相应的工作,就业能力是有多大机会在变化的组织中实现企业和员工“供—求”匹配的指标;(3)个体(或员工)的视角(90年代):就业能力是个体有多大机会在内部或外部劳动力市场获得或保持有吸引力工作的指标(Thijssen et al., 2008)。

Forrier 和 Sels 则通过对90年代和本世纪初有关就业能力研究的文献进行概要回顾发现:在理论定义上,人们一般从组织内部劳动力市场、外部劳动力市场或二者的综合来定义就业能力,并分别将其命名为内部就业能力、外部就业能力和综合就业能力(Forrier & Sels, 2003)。

Thijssen 采用层次分析来探讨各种就业能力的定义差异,他发现既有的就业能力定义可以分

为如下三种类型：(1)核心定义：指在特定劳动力市场执行多种工作任务和职能的个体能力，关注的是人的实际就业能力；(2)拓展定义：不仅关注实际的就业能力亦关注加强和使用特定就业能力的意愿、态度、期待、行为等；(3)综合定义：不仅包括核心定义和拓展定义所包含的要素，亦包括促进或阻碍就业能力使用的情境因素，如企业培训机会、劳动力市场环境和就业促进政策等(Forrier & Sels, 2003)。

如前所述，就业能力的内涵和关注焦点随着时代的发展而不断演变，与每个时代的就业重点相联系，并发挥着不同的功能。近年来，随着传统的雇佣关系日渐为新型的雇佣关系所取代，员工或工作适龄个体在自我职业生涯发展中越来越多地承担起主体责任，基于个体或员工视角的就业能力定义得到了最大的关注。例如，Fugate 等将就业能力视为一种心理—社会结构(psycho-social construct)，并将其定义为能使员工识别和实现职业生涯机会的与工作相关的积极适应性(Fugate & Kinicki, 2008; Fugate et al., 2004)。Van Der Heijde 和 Van Der Heijden 等基于胜任素质来看待就业能力，他们认为如果将定义的范围限定在工作情境，就业能力和胜任素质可以视为同义词(synonym)，它是特异性胜任素质和一般性胜任素质的综合，既有利于当前的工作绩效，也有利于长期的职业成功，体现在个体通过合适地运用胜任素质来持续地贯彻、获得和创造工作(Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006)。另外，由于认识到新型雇佣关系下员工的就业安全(employment security)绝非完全取决于个体，而同样受外部就业环境的影响，互动性就业能力也开始日益受到关注。例如，Hillage 和 Pollard 提出就业能力即获得最初就业、维持就业、在同一组织中转换角色和必要时获得新的就业的能力，并认为其本质是在劳动力市场自如流动，通过持续就业实现自身潜能。在他们看来，个体的就业能力不仅依赖于其所拥有的知识、技能和态度，以及将这些资产呈现给(潜在的)雇主的方式，也依赖于其找工作的环境(如个人环境、劳动力市场环境等)(Hillage, Pollard, & Britain, 1999)。

3 就业能力的结构与测量

不同时代、不同领域的研究者对就业能力的结构与测量也有不同的看法。关于就业能力的结

构，以个体特征为焦点的研究者，更倾向于将其区分为个体发现和保持工作的能力、态度和意向等；以情境因素为焦点的研究者，更倾向于将其区分为雇主对劳动力、人员可流动性(mobility)等方面的需求和雇主在职业发展条件、可能性方面的欠缺等；以就业效果为焦点的研究者，更倾向于将其区分为员工在劳动力市场的地位、所获得工作的质量(例如和学位的相关性、职业成长可能性)等；以开发活动为焦点的研究者，更倾向于将其区分为员工对就业能力提升活动的态度和行为。而在就业能力的测量评估上，更多的人使用了单维的整合分数，尽管也有些人使用了多维的因素分数；更多的人采用了主观指标分数(即感知的就业能力，如感知的流动易度和获得新工作的可能性等)，尽管也有些人采用了客观指标分数(如个体的教育、培训和职业地位等)；更多的人采用了自我评估方式，尽管也有些人尝试采用了他人评估或多源评估方式(De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008; Forrier & Sels, 2003)。

最近，随着人们越来越多地关注个体(或员工)的就业主体性和深层次心理动因，越来越多地意识到单维、自我评估的测量分数可能制约了人们更为具体、深入、客观、准确地了解就业能力实际状况及其与相关变量的关系，开始有越来越多的研究者聚焦于个体特征及其与情境因素的互动对就业能力的内在结构进行探索，尝试更多地开发和采用多维、多源的测量工具和方式，并取得了较为丰富的成果。

3.1 Fugate 和 Kinicki 等的主张

Fugate 等最初将就业能力视为一种以个体为中心的“心理—社会结构”，包括三个相互关联、相互影响的维度：职业生涯认同、个体适应性、社会和人力资本。职业认同指一个人在特定工作情境中如何定位自己。定位一般从两个角度进行：一个关于“我是谁？”，其内容涵盖人们对其现有个人品质、价值、信念、准则等的评价和定位；另一个关于“我想成为谁？”，其内容涵盖人们对未来职业的规划，以及在工作中追求的个人目标和抱负。个体适应性指改变个人因素(如知识和技能)和个人行为以满足环境需要的意愿和能力，它包括乐观主义、学习意愿、接纳变化、内控特质以及一般自我效能感等五个特性。社会资本则指个

人拥有的、可用于拓展个人身份认同和实现职业生涯机会的社会人际网络。人力资本指影响个人职业生涯发展的年龄、教育水平、工作绩效、情商、感知能力等一系列因素(Fugate et al., 2004)。

而在后续的研究中, Fugate 和 Kinicki 对就业能力的结构进行了重新调整, —— 他们认为就业能力是一种心理结构, 主要包括五个维度: 对待工作变化的开放性、工作和职业生涯韧性、工作和职业生涯前摄主动性、职业生涯动机、工作认同。对待工作变化的开放性反映个体愿意接受和积极响应变化, 当变化发生时一般认为它是积极的。工作和职业韧性反映个体能乐观看待其职业机会和工作, 感觉自己能掌控职业生涯, 能在工作上做出真正的、可见的贡献。工作和职业生涯前摄主动性反映个体去获取潜在影响工作和职业机会的信息的倾向和行动。职业生涯动机反映个体倾向于作出特定的职业规划和策略, 倾向于自己控制职业生涯管理和设定与工作或职业相关的目标。工作认同反映个体在何种程度上根据特定的组织、工作、职业或行业的特征或要求来定义自己, 它更多关于一个人做什么、做得有多好、以及其他人的印象如何等方面。基于新的概念框架, 他们开发出就业能力倾向性测量量表(DME, a dispositional measure of employability), 该量表经过专家小组讨论和严格的预测、复测而形成, 正式量表包含 30 道题目。Fugate 通过对来自互联网公司的大样本问卷调查数据, 进行探索性因素分析、验证性分析和外在效标检验等实现了量表的有效化(Fugate & Kinicki, 2008)。

3.2 Van Der Heijde 和 Van Der Heijden 等的主张

Van Der Heijde 和 Van Der Heijden 基于胜任素质, 认为就业能力包括五个维度: 职业技能、期待和最优化、个性灵活性、合作意识和平衡。职业技能指与特定工作或职业相关的专业知识和技能, 它是取得积极职业结果的前提。期待和最优化指以个性化的、创造性的方式为未来工作变化做准备, 以努力争取最好的工作或职业结果。个性灵活性指能够容易地适应内外部劳动力市场的各种变化。合作意识指能在不同的团队里工作, 能与团队成员分享责任、知识、经验、情感、信任、目标等。平衡指能有效平衡雇主与员工、雇主与雇主、员工与员工之间和工作、职业及利益相关的冲突。基于所提出的概念模型, 他们开发

出相应的就业能力量表, 此量表测量就业能力的五个维度, 共包含 47 道题目。Van Der Heijde 和 Van Der Heijden 应用配对取样的方法, 让员工自评以及让员工的管理者对其进行评价(研究样本包括 314 名员工和 334 名直接管理者, 其中 290 组配对)。通过对调查数据采用验证性因素分析和多层线性回归分析进行效标检验, 成功地验证了量表的信度和效度(Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006)。

3.3 Hillage 和 Pollard 等的主张

Hillage 和 Pollard 等认为个体的就业能力依赖于其所具有的知识、技能和态度等方面的资产, 运用和施展这些资产的方式, 将这些资产展示给雇主的方式以及所处的求职环境, 并在此基础上认为就业能力包括四个最主要的要素: (1)资产: 包括基础资产(如基本的技能和必备的个人属性)、中间资产(如职业特定技能、一般或关键技能和关键的个人属性)和高层资产(对产生组织绩效有帮助的技能, 如团队工作、自我管理、商业意识等)。(2)施展: 包括生涯管理技能、求职技能和策略方法等, 如自我意识、机会意识、决策技能、转换技能。(3)展示: 包括通过简历、资格证书、推荐信、证明信、面试技巧、工作经历和发展记录等方式展示“就业能力”资产。(4)求职环境: 包括个人环境(如护养责任、残疾、家务状态等)和劳动力市场环境(如宏观经济需求、当地工作机会、劳动力市场政策法规、福利政策、雇主的招聘和选拔行为等)(Hillage et al., 1999)。

3.4 Rothwell 和 Arnold 等的主张

认识到就业能力并非单纯的个体属性, 亦受组织内外部因素影响, Rothwell 和 Arnold 结合既有的关于内部就业能力和外部就业能力的观点, 从内部劳动力市场—外部劳动力市场、个体属性—职位属性将就业能力划分为四个维度, 分别是: 对自己在组织内的价值的评价、对自己在组织外的价值的评价、对自己职位在组织内的价值的评价、对自己职位在组织外的价值的评价。基于这四个维度他开发了 16 个项目的就业能力自我感知量表, 并以 234 名员工为调查样本, 对量表的有效性进行了检验(Rothwell & Arnold, 2007)。最近, 有国内学者以企业员工为样本对此量表在国内的适用性和有效性进行了初步验证(曾垂凯, 2011)。

需要注意的是, 以上就业能力结构的提出大多源自文献回顾或逻辑推断, 而非基于“扎根式”探索或质性研究的成果。另外, 既有的研究更多强调与获取工作相关的就业能力, 而对如何在职业生涯中保持就业安全和促进职业发展相关的就业能力关注不够。

4 就业能力的前因变量

关于就业能力前因变量的研究主要集中于探索个体的一般传记特征(如性别、年龄、体重、教育水平、婚姻状况、社会经济地位)、职业资格和经验(如知识、技能、公司归属、工作任期等)、生涯态度和行为(如多变生涯态度、就业能力导向、生涯洞察力、生涯自我管理行为等)、工作属性和类型(如工作特征、工作资源、工作契约类型等)、组织学习和领导(如胜任素质发展活动²、组织学习氛围、领导行为风格等)等对就业能力感知和提高的影响。

4.1 一般传记特征

Paraponaris, Ventelou 和 Saliba 研究了员工本身所具备的个体特征的不同是否会引起就业能力的差异, 结果发现肥胖、体重超重的人具有的获取、维持就业的能力明显低于其他人群, 男性的就业能力高于女性(Paraponaris, Saliba, & Ventelou, 2005)。Berntson, Sverke 和 Marklund 的研究表明, 社会经济地位、教育水平和感知的就业能力存在显著的正向关系, 年龄则与之存在显著的负向关系, 而性别对其影响不显著(Berntson, Sverke, & Marklund, 2006)。Wittekind, Raeder 和 Grote 的纵向研究结果显示, 员工的年龄对感知的就业能力有较强的负向影响, 而教育水平对其有显著的正向影响(Wittekind, Raeder, & Grote, 2010)。Van Der Heijden, Boon, Van Der Klink 和 Meijs 的研究发现, 性别(男—女)和就业能力的子维度—个体灵活性及平衡存在显著负相关, 年龄和合作意识存在显著正相关, 婚姻状况(单身—已婚/同居)与个体灵活性及合作意识存在显著正相关(Van Der Heijden, Boon, Van Der Klink, & Meijs, 2009a)。Snaders 和

De Grip 以低技能员工为样本的研究发现, 男性、年轻的员工对自己的公司外部就业能力期待更高; 另外, 年轻员工对自己的公司内部就业能力期待也更高。而从两年后的实际情况看, 女性员工更多地实现了公司外部就业转换(Sanders & De Grip, 2004)。

4.2 职业资格和经验

Berntson 等的研究发现, 员工的工作任期与其感知的就业能力存在显著的正向关系(Berntson et al., 2006)。Van Der Heijden 等进而发现, 工作任期与就业能力的子维度—个体灵活性、合作意识存在显著负相关(Van Der Heijden, et al., 2009a)。Snaders 和 De Grip 的研究则发现, 工作专业层次高、在同一工作上任期相对较短的员工对自己的公司外部就业能力期待更高; 而在服务性部门工作的员工对自己的公司内部就业能力期待更高。从两年后的实际情况看, 在同一工作上任期相对较短和在服务性部门工作的员工更多地实现了公司外部就业转换; 在同一工作上任期相对较长的员工更多地实现了公司内部就业转换(Sanders & De Grip, 2004)。

Wittekind 等的研究发现, 员工的公司归属对感知的就业能力有显著的影响, 而是否处于领导地位则未能产生显著影响。在控制年龄、公司归属和领导职位等变量的影响后, 工作相关的技能水平和感知的就业能力存在正向关系, 而就业机会意识(或就业机会信息)和自我展示技能却无法显著预测感知的就业能力(Wittekind et al., 2010)。Van Der Heijden 通过实证研究发现专业特长的五个方面(专业知识、元认知知识、专业技能、社会声誉、成长和灵活性)中, 前二者和就业能力之间的关系均不显著, 而后三者则均和就业能力存在显著的正向关系(Van Der Heijden, 2002)。

4.3 生涯态度和行为

De Vos 和 Soens 的研究探讨了多变生涯态度、生涯洞察力、生涯自我管理行为与感知的就业能力的关系, 其结果表明三者均和感知的就业能力存在正向关系, 并且生涯洞察力能显著中介多变生涯态度和感知的就业能力之间的关系(De Vos & Soens, 2008)。就业能力导向³也常被认为是

²胜任素质发展指的是企业或员工个人为增强员工的职能、学习、职业方面的胜任素质而开展的相关活动(Forrier & Sels, 2003)。

³就业能力导向指员工对以提高组织灵活性为目的的各种发展和维持员工就业能力的举措的开放态度。

实际就业能力必不可少的前因变量(Nauta, Van Vianen, Van Der Heijden, Van Dam, & Willemsen, 2009; Van Dam, 2004)。Van Dam 等的研究证实对各种就业能力增强政策持更多积极态度的员工一般将采取更多的发展和维持其就业能力的行动,员工的胜任素质发展参与和其感知的就业能力存在显著的正向关系(Berntson et al., 2006; De Vos, De Hauw, & Van Der Heijden, 2011; Van Dam, 2004)。Snaders 和 De Grip 的研究则发现,员工的培训参与对其公司内部就业能力期待没有显著影响,但增加了其在公司内部劳动力市场转换工作的机会;员工的工作满意度同时负向影响其公司内/外部就业能力期待,公司内/外部就业能力期待正向影响其实际的公司内部就业转换,公司内部就业能力期待还正向影响其后来的培训参与(Sanders & De Grip, 2004)。Wittekind 等的研究亦发现,在控制年龄、公司归属和领导地位等变量的影响后,员工变换工作的意愿和感知的就业能力存在正向关系,而发展新胜任素质的意愿以及胜任素质发展参与(参与公司培训的持续时间)却均未能显著影响感知的就业能力(Wittekind et al., 2010)。此外,De Cuyper 和 De Witte 的研究还发现印象管理与感知的内/外部就业能力同时存在显著的正向关系,并能够中介就业类型对感知的就业能力的影响(De Cuyper & De Witte, et al., 2010)。

4.4 工作属性和类型

Van Emmerik, Schreurs, De Cuyper, Jawahar 和 Peeters 等以工作属性模型和工作需求—资源模型为理论出发点的实证研究发现,工作资源各因素(如反馈性、自主性和多样性)、内部激励、外部激励均和就业能力存在显著的正向关系,并且,工作资源各因素对就业能力的正向影响受外部激励而不是内部激励的中介(Van Emmerik, Schreurs, De Cuyper, Jawahar, & Peeters, 2012)。另外, Van Dam 也认为工作和任务的变化亦是促进就业能力提升的方式,因为它能给员工带来新的工作经验和发展机会(Van Dam, 2004)。Snaders 和 De Grip 的研究则发现,员工的任务灵活性正向影响其公司内部就业能力期待,负向影响其公司外部就业能力期待,但未能增加其实现公司内部就业能力期待的机会(Sanders & De Grip, 2004)。

Van Der Heijden 等的研究结果表明,工作契

约类型与就业能力的子维度—职业专长、个体灵活性、合作意识和平衡均存在显著相关,全职员工相对于兼职员工就业能力水平更高(Van Der Heijden, et al., 2009a)。De Cuyper 和 De Witte 以教育领域不同契约类型的员工为样本的研究发现,临时雇佣类型的员工相对于长期雇佣类型的员工,就业能力更强(De Cuyper & De Witte, 2010)。

4.5 组织学习和领导

认识到正规或非正规学习,是增强或提高就业能力的基石,并贯穿人的整个职业生涯,有研究者对就业能力增强活动与就业能力之间的关系进行了探究。Van Der Heijden 等的研究发现,在所采用的两个与学习氛围相关联的组织情境因素中,缺少学习时间和就业能力的子维度—职业专长、个体灵活性、平衡均存在显著的负向预测关系,而团队支持则和职业专长存在显著的负向预测关系;在两个正规学习因素中,正规的与工作相关的学习和职业专长、期望和乐观、合作意识均存在显著的正向关系;而其他正规学习则和所有子维度均无显著关系;在非正式学习的四个因素中,和上级的互动和合作意识、平衡存在显著的正向关系;工作的学习价值和职业专长存在显著负向关系;组织内网络关系和职业专长、个体灵活性、合作意识及平衡均存在显著的正向关系,而组织外网络关系则和期望和乐观存在显著的正向关系(Van Der Heijden et al., 2009a)。De Vos 等的研究发现组织对胜任素质发展活动的支持能显著正向影响员工自我感知的就业能力(De Vos et al., 2011)。Wittekind 等的研究发现,在控制年龄、公司归属和领导地位等变量的影响后,公司对员工职业和技能发展的支持显著正向影响员工感知的就业能力(Wittekind et al., 2010)。

Camps 和 Rodríguez 开创性地对变革型领导、组织学习能力、就业能力之间的关系进行了探索。他们基于对变革型领导风格、组织学习能力和就业能力各子维度(职业特长、期待和乐观、个体灵活性、合作意识和平衡)关系的逻辑推导,认为员工关于管理者变革型领导风格、组织学习能力的感知均和其自我感知的就业能力水平存在正向联系。其随后的实证研究结果,有力地支持了该观点(Camps & Rodríguez, 2011)。Van Der Heijden 和 Bakker 等最近以来自丹麦某建筑公司的对偶数据进一步探索了员工评定的工作的学习价值、变革

型领导、工作相关的流体验和上级评定的就业能力的关系, 并发现工作的学习价值、变革型领导均对就业能力有间接影响, 而工作相关的流体验在其中扮演着中介变量的角色(Van Der Heijden & Bakker, 2011)。此外, 有的研究者开始关注领导者—成员关系与员工就业能力之间的关系, 他们指出处于高质量领导者—成员关系情境下的员工更可能得到来自上级的正规工作关系之外的信息、支持和责任赋予, 更可能得到额外的、有挑战性的工作和工作资源, 因而也能得到更多的工作发展机会, 更容易提高就业能力(Schyns, Torka, & Gössling, 2007)。

综合分析以上研究成果可以发现, 一些前因变量(例如年龄、教育水平、专业技能、胜任素质发展参与和组织支持、生涯自我管理、工作资源和激励、组织学习氛围、领导等)与(感知的)就业能力之间的关系得到了基本一致的证明, 尽管仍有少量分歧存在; 而在另一些前因变量(例如性别、工作任期、工作契约类型)与(感知的)就业能力之间的关系上却差异明显。

这些差异的存在开始使研究者意识到相应前因变量与就业能力的关系可能受某些调节因素的缓冲或加强, —— 尽管迄今为止相关的实证研究仍寥寥无几。例如, Van Der Heijden的研究发现, 员工的专业技能、社会声誉、成长和灵活性对就业能力的影响均受年龄的显著调节, 对于年轻员工来说, 此三种专业特长对就业能力水平的影响要更明显和积极(Van Der Heijden, 2002)。

5 就业能力的后果变量

就业能力与组织行为研究领域相关后果变量的关系, 一直吸引着该领域众多研究者的关注。回顾现有的研究成果可以发现, 人们在探索就业能力与(再)就业和生涯成功、自我效能感和工作不安全感、主观幸福感(工作和生活满意度)、工作绩效和生产力、组织承诺和离职意向等方面做出了大量的努力, 并已经取得丰富的成果。

5.1 (再)就业和生涯成功

就业能力水平越高的人应该比就业能力水平越低的人更容易获得就业或再就业常被视为是显而易见的(Clarke & Patrickson, 2008), 但现实中, 该方面的实证研究成果却相对匮乏, 并大多以失业人员为样本。例如, McQuaid 发现, 与职业资格

相关的个体属性及基本的就业能力技能均和求职成功存在显著的正向关系(McQuaid, 2006)。Wanberg 等的研究结果表明人力资本和社会资本均和再就业正向相关(Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999)。McArdle, Waters, Briscoe 和 Hall 的纵向研究结果则进一步揭示, 就业能力通过自尊而间接影响求职行为, 就业能力既可以直接也可以通过自尊而间接影响再就业(McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007)。

就业能力亦常被视为生涯成功的关键因素。员工在就业能力尤其是可泛化和可迁移职业知识和技能上的投资有利于促进其在职业生涯中的工作流动, 因而有利于获得生涯成功。De Vos 等的研究发现自我感知的就业能力和主观生涯成功(以职业满意度和感知的市场竞争力为指标)正向相关; 而 Van Der Heijden 等的研究也部分支持就业能力和客观生涯成功(以在当前组织中的晋升次数, 参加工作后总的晋升次数和当前的月收入为指标)存在正向相关(De Vos et al., 2011; Van Der Heijden, De Lange, Demerouti, & Van Der Heijde, 2009b)。

5.2 自我效能感和工作不安全感

Berntson, Näswall 和 Sverke 认为就业能力和自我效能感是两个互相区分而联系紧密的概念, 他们通过两轮纵向研究, 发现在控制年龄、性别、教育水平和地区差异等因素的影响后, 就业能力仍能显著预测后续的自我效能感(Berntson, Näswall, & Sverke, 2008)。McArdle 等以失业人员为样本, 通过历时 6 个月的追踪调查研究证实, 就业能力的三个维度——个体的职业认同、适应性、社会资本和人力资本均能积极显著影响其自尊(McArdle et al., 2007)。

从“个体所具有的应对资源越丰富, 对威胁的感知就越小”的工作压力理论(Lazarus & Folkman, 1984)主张出发, Fugate 等认为高就业能力也是一种重要的应对资源, 它既能使个体在工作环境中更好地识别和实现工作机会, 也能以更积极的态度(更高的应对效能)对待工作中的挫折和意外, 因而更少地感受到工作不安全感(Fugate et al., 2004)。De Cuyper 等在对一系列与工作相关的变量和人口统计学变量进行控制的基础上研究了就业能力与工作不安全感之间的关系, 并证实就业能力显著负向影响工作不安全感(De Cuyper

et al., 2008)。

5.3 主观幸福感

De Cuyper, Notelaers 和 De Witte 等基于工作需求—资源模型(JD-R)认为,就业能力是一种持续整个员工职业生涯的能产生工作生活控制感的个人资产(资源),它能减少工作紧张,并从而和员工幸福感(工作满意度和生活满意度)积极相关(De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2009b)。然而,以上观点并未得到现有实证研究的一致证实。例如, Gamboa, Gracia, Ripoll 和 Peiró 等发现就业能力显著正向影响外部工作满意度、内部工作满意度和社会关系工作满意度,并将其原因归结为更高的就业能力常伴随更好的薪酬待遇和工作条件、更好的能力/期待/偏好匹配性和更好的工作地位等(Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, 2009)。De Cuyper 等的研究发现,就业能力通过工作不安全感而间接正向影响工作相关的幸福感(工作投入)和一般的幸福感(生活满意度)(De Cuyper et al., 2008);后来,他们又发现就业能力正向影响工作满意度和自我评定的幸福状态(De Cuyper, De Witte, Kinnunen, & Nätti, 2010)。但令人意外的是,De Cuyper 等也在其他的几个研究中分别发现,就业能力和工作满意度、生活满意度之间存在显著的负向关系或并非显著的关系(De Cuyper et al., 2010; De Cuyper et al., 2009b; De Cuyper, Van Der Heijden, & De Witte, 2011b)。

5.4 工作绩效和生产力

在逻辑上,就业能力强意味着适用的知识、广泛的技能和主动的变化意向与适应性,并常和工作投入联系在一起,因而能带来胜过他人的绩效和生产力(De Cuyper et al., 2008; Fugate et al., 2004; Sandberg, 2000)。然而,直接探索就业能力和工作绩效之间关系的实证研究却很少,而其研究结果也并不一致。Camps 等的研究表明,公司员工的就业能力水平和其个体任务绩效存在正向关系(Camps & Rodríguez, 2011; De Cuyper et al., 2011b)。Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, Siponen 和 Nätti 的研究进一步证实无论是长期性员工还是临时性员工,其感知的就业能力均和其自我评定的绩效正向相关(Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, Siponen, & Nätti, 2011)。但 De Cuyper 和 De Witte 最近的一项研究却发现,自我感知的各种亚型的就业能力(内部数量就业能力、内部质量就业能

力、外部数量就业能力、外部质量就业能力)和绩效的相关并不显著(De Cuyper & De Witte, 2011)。

5.5 组织承诺和离职意向

在不少人看来,就业能力对组织来说既能带来绩效和生产力,亦是一种潜在的风险因素,因为它可能负向影响组织承诺,而正向影响离职意向。Mowday 等在其提出的组织承诺模型框架中将就业能力(可选工作机会的获得性)作为一个重要变量,并认为它可能带来不太积极的态度(组织承诺降低)。Pierce 和 Dunham 试图通过实证研究对其进行验证,但并未得到预期的结果(Pierce & Dunham, 1987)。Benson 提出了另外的观点,他们认为在公司不再承诺就业安全的新形势下,就业能力的提升和开发将成为员工互惠承诺的基础,通过提升和开发员工就业能力,减少其在必要时的求职不确定性,有利于员工产生承诺感而愿意留在组织(Benson, 2006)。而 De Cuyper 等基于社会交换理论(心理契约交换理论)认为就业能力和情感性组织承诺存在负向关系,其关系的强弱则取决于员工是否将就业能力视为心理契约权益(psychological contract entitlements)(De Cuyper et al., 2009b);他们亦曾指出就业能力弱意味着缺少感知的可选机会(持续承诺的成分),因此其可能和持续承诺存在负向关系(De Cuyper et al., 2011b)。然而,他们接下来的研究成果却表明,自我感知的内部质量化就业能力(internal qualitative SRE)直接正向影响情感性组织承诺;而自我感知的内部数量化就业能力(internal quantitative SRE)则既可以直接正向影响亦可以通过自我感知的内部质量化就业能力而间接正向影响情感性组织承诺。自我感知的外部质量化就业能力直接负向影响情感性组织承诺;而自我感知的外部数量化就业能力则既可以直接正向影响亦可以通过自我感知的外部质量化就业能力而间接负向影响情感性组织承诺(De Cuyper & De Witte, 2011)。Kalyal, Berntson, Baraldi, Näswall 和 Sverke 则探索了就业能力和对组织变革承诺的关系,他们发现作为组织变革中一种重要的应对资源,就业能力和组织变革情感承诺、规范承诺存在正向关系,而和持续承诺存在负向关系(Kalyal, Berntson, Baraldi, Näswall, & Sverke, 2010)。

人们通常认为就业能力和离职意向之间的正向预测关系是显而易见的,——一个人感觉转换

工作容易或有更多的就业选择, 就更容易产生离职意向(De Cuyper, Mauno, Kinnunen, & Mäkikangas, 2011a)。既有的研究结果也为此提供了较为有力的支持。例如, Hom, Caranikas-Walker, Prussia 和 Griffeth 在一项关于员工离职的元分析研究中发现, 感知的离职容易度或可选机会与离职意向存在中度的正向相关(Hom, Caranikas-Walker, Prussia, & Griffeth, 1992); De Cuyper 等的研究也一致发现感知的就业能力和离职意向存在显著正相关(De Cuyper et al., 2011a; De Cuyper et al., 2011b)。

综上不难发现, 既有研究成果在(感知的)就业能力与相应后果变量的关系方面仍既存在基本的一致, 亦存在一定的分歧。基本的一致表现在(感知的)就业能力能正向预测就业和再就业、生涯成功、自我效能感、离职意向, 和负向预测工作不安全感等方面, 而相应的分歧则主要表现在(感知的)就业能力正向预测主观幸福感(工作满意度、生活满意度和工作投入)、工作绩效和生产力, 和负向预测组织承诺等方面。

最近, 越来越多的研究者试图从探究就业能力与相应后果变量关系的调节因素入手, 来揭示这些分歧背后的真实原因。这些调节因素包括年龄、个人主动性、工作契约类型、心理契约权益、工作资源等。例如, Van Der Heijden 等发现, 对于 40 岁以下的员工群组来说, 自我评定的就业能力和参加工作后的总晋升次数、以及当前的每月毛收入存在显著的正向关系, 上级评定的就业能力和当前的每月毛收入存在显著的正向关系; 对于 40 岁以上的员工群组来说, 自我评定的就业能力和参加工作后的总晋升次数存在显著的正向关系, 上级评定的就业能力则和参加工作后的总晋升次数存在显著的负向关系, 而其他关系则不显著(Van Der Heijden et al., 2009b)。Gamboa 等发现, 个人主动性显著调节就业能力和外部满意度、内部满意度之间的关系, 个人主动性越高, 就业能力对其外部满意度和内部满意度的影响越大; 但个人主动性未能显著调节就业能力和社交满意度之间的关系(Gamboa et al., 2009)。Kinnunen 等发现, 感知的就业能力和工作倦怠以及心理症状之间的显著负向关系, 相对于志愿性临时员工(而不是非志愿性临时员工)来说更强(Kinnunen et al., 2011)。De Cuyper 等发现, 对于固定期限合同员工样本和临时派遣性员工样本来说就业能力和工

作满意度、情感性组织承诺存在显著的负向关系, 而对于长期性员工样本来说, 就业能力和二者的关系均不显著(De Cuyper et al., 2009b)。他们还发现, 就业能力强且缺少工作控制的员工其离职意向更高(De Cuyper et al., 2011a); 在心理契约权益很少的情境下, 感知的就业能力和工作满意度、生活满意度以及自我评定的绩效正向关联, 而在心理契约权益很多的情境下, 则几乎看不到联系(De Cuyper et al., 2011b)。

6 就业能力作为中介变量和调节变量

以就业能力作为中介变量和调节变量的实证研究非常匮乏, 并基本出现在最近几年。例如: De Vos 等的研究发现感知的就业能力在胜任素质发展和生涯成功的关系中起到中介作用, 具体来说, 感知的就业能力完全中介员工参与组织提供的胜任素质发展计划与生涯成功的关系, 而在感知的组织对胜任素质发展计划的支持与生涯成功的关系中仅起到部分中介作用(De Vos et al., 2011)。Mowday 等曾提出就业能力可能有效调节两种主要前因变量(感受到的责任和组织承诺倾向)与组织承诺的关系, 但后续的实证研究结果却未能就此提供预期的支持(Pierce & Dunham, 1987)。Kalyal 等的研究发现就业能力可以显著缓和就业不安全感对组织变革情感承诺的影响, 而不能显著缓和其对持续承诺和规范承诺的影响(Kalyal et al., 2010)。De Cuyper, Baillien 和 De Witte 等的研究发现, 工作不安全感和感知的就业能力存在交互作用, 在就业能力低的情况下工作不安全感 and 目标对象所汇报的工作场所的欺负行为存在更强的关系(De Cuyper, Baillien, & De Witte, 2009a)。Kalyal 等的研究发现当员工产生高度工作不安全感时, 就业能力强的员工会更多地选择离开企业, 且会在更大程度上减少申诉而选择忽视并降低对组织的忠诚度(Kalyal et al., 2010)。Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro 和 De Witte 的研究发现工作不安全感与就业能力间存在交互作用, 当就业能力越高时, 工作不安全感与生活满意度间的负相关关系越强(Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro, & De Witte, 2009)。

7 评价与展望

关于就业能力的既有研究已从多方面对其定

义、结构、测量及其与相应变量的关系进行了探索,并已取得众多有价值的成果。但研究者也必须清楚地看到,人们在以下与就业能力相关的关键问题上仍存在分歧和局限,需要在以后的研究和实践中进一步探索。

7.1 概念、结构与测量

到目前为止,关于就业能力概念、结构和测量的争议和局限主要表现在:

(1)是否有必要探索和采用统一的、整合的就业能力的定义。前文的回顾表明,由于存在时代背景、研究视角、关注焦点等的不同,人们在定义就业能力时常存在明显差异和不一致。这些差异和不一致,一方面带来了就业能力研究的多样性和丰富性,另一方面也带来了人们对就业能力理解的困惑和研究结果的“不可比较性”。

(2)就业能力结构中是否应该包含一些客观社会环境因素(如个人的社会关系网络、家庭背景、劳动力市场机会、就业促进政策等)。例如, Fugate 等曾认为就业能力是一个心理—社会结构(psycho-social construct),人的社会资本应该是就业能力的一个结构维度(Fugate et al., 2004),但在后续研究中,他们又对就业能力的结构进行了调整,认为就业能力是一种心理结构,去除了社会资本和人力资本结构维度(Fugate & Kinicki, 2008)。

(3)就业能力结构中是否应该包含人口统计学变量(如性别、年龄、教育水平)和其他非心理性特征(如肥胖、体重、工作绩效等)。现有的研究有的将这些变量作为就业能力结构的一部分,但另外一些研究则将其视为影响就业能力的前因因素。例如: Rothwell 和 Arnold 认为 Fugate 等的分析有混淆就业能力和其前因变量的倾向,而认为 Hillage 和 Pollard 的定义更有吸引力(Rothwell & Arnold, 2007)。

(4)就业能力的测量是测量个人的实际就业能力还是测量个人对自身就业能力的感知,是测量单维表现还是多维表现。在已有的研究中,有人尝试通过多维评估、多源评估、神经心理测验等来实际测量个人的就业能力(Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006),但大多数情况下仍是根据员工自己对就业能力的整体(单维)感知来进行测评(De Cuyper & De Witte, 2010; Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008;

Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009)。

针对以上前 3 项争议,我们认为,寻求大一统的就业能力定义没有必要也无实现可能,但在一定的学科领域内应确保就业能力定义的统一性和规范性。研究者应根据所在学科领域的特点和实际情况等来努力探索、澄清和形成相应层次或类型的权威就业能力定义,并以之作为该领域理论或实证研究的基点。在心理学学科领域内,将就业能力更多地定义在个体心理属性或心理结构层面,也许能更好地确保概念纯净性,避免就业能力、客观社会环境因素和个体非心理性特征之间不必要的混淆,并更符合该学科实证研究的实际需要。

在就业能力测量方面,我们认为,单维测量不利于详细分析就业能力的内部构成和水平,自我感知的测量常容易和自我效能感等混杂在一起,并可能受社会称许性、基本归因错误等的影响,因此在以后的研究和实践中应更多地开发和采用多维评估、多源评估等更为具体、客观的测评工具或测评模式。

7.2 和其他相关变量的关系

在就业能力和其他相关变量之间的关系方面,尽管人们已经开展了大量的实证研究对其进行探索和验证,但仍在如下几个方面存在争议和不足:

(1)对就业能力与某些变量,尤其是组织相关的、与无边界职业生涯条件相对应的某些核心关键变量之间的关系关注不够。例如,现有的研究更多地关注就业能力与压力、工作不安全感、幸福感和心理健康等之间的关系,而较少关注其与生产力、工作绩效、创新和离职等之间的关系;更多地关注就业能力与获得工作之间的关系,而较少关注其与保持当前工作、工作流动性(内部的/外部的)、终生生涯成功等之间的关系。

(2)大多用“感知的就业能力”作单维测量,而未能具体考察相应前因变量与就业能力各维度(如内部就业能力、外部就业能力和其他维度)或就业能力各维度与相应后果变量的相对预测关系。显然,在后续研究中,进一步区分就业能力各维度有利于促进人们对在同一组织或不同组织中就业能力各维度和就业能力整体感知之间的关系的理解(Van Emmerik et al., 2012)。

(3)就业能力与某些变量之间到底存在怎样的

关系尚需进一步的探究。例如,关于就业能力与其相关前因变量(如性别、工作任期、工作契约类型等)或后果变量(如主观幸福感、工作绩效、组织承诺等)之间关系的研究成果仍存在某种程度的不一致;既有的研究往往将培训参与、社会经济地位等作为就业能力的前因变量,而将就业不安全感、自我效能感、工作满意度等作为其后果变量,但最近有研究者提出就业能力和就业不安全感、自我效能感、工作满意度、培训参与等之间也许存在互相影响的关系(Berntson et al., 2008; De Cuyper et al., 2008; Sanders & De Grip, 2004)。

(4)偏重于从单方面验证前因变量对就业能力或就业能力对后果变量的影响,而相对缺少对前因变量、就业能力和后果变量相互作用过程的中介和调节效应及调节因素的系统考察。例如,系统考察在什么样的情况下具有高就业能力的人却未能成功就业、具有高就业能力的人却具有高组织承诺和低离职意向?在这其中,个体职业生涯导向、组织嵌入、组织就业能力文化、劳动力市场供需关系等个体、组织和社会因素是否发挥着重要的作用?

(5)既有研究大多关于就业能力作用机制的探讨,而缺少对其形成机制的关注。例如,如何通过有效的个体自我职业管理或组织职业促进策略来促进就业能力的提升和发展;就业能力如何随着年龄、职位的变化而发生结构或水平的改变等。

(6)既有研究大多基于对某些特定群体(如失业人群或有缺陷人群等)的自呈式问卷调查,并更多采用“一次性”横向调研数据,而缺少基于严格实验研究、多源反馈研究和纵向追踪研究的实证依据。与之相伴随的局限是,难于将研究结果推广到更广泛的普通在职人群,难于对同源方差进行有效的区分或控制,难于明确就业能力形成和作用机制中的因果关系等。

当前,就业能力问题虽然已日渐为我国工业与组织心理学、人力资源管理等领域的学者和实务工作者所关注,但由于在该方面的研究起步较晚,具有本土特色的、有价值的实证研究成果仍十分缺乏,这在很大程度上阻碍了该方面的理论拓展和实践工作的推进。在后续的研究中,我们可以更多地开展理论导向和实践导向相结合、主位研究与客位研究相结合的研究,通过深度访谈、内容分析等方法途径,明确界定具有中国特

色就业能力的概念内涵,并从获得初次就业、维持就业和获得新就业等方面来识别和确认就业能力内部结构,并通过规范的问卷编制和有效化过程形成标准化测量评价工具。在此基础上,采用纵向追踪研究系统厘清职场人群就业能力的形成、发展过程和整体作用机制,包括探索各子维度对后果变量的分别影响、探索其在促进个体职业生涯成功等方面所起的中介和调节效应、探索其作用于后果变量的调节因素等。此外,若能更进一步地通过实地考察或实验的方式探究清楚组织和员工在发展和管理就业能力上的成功做法和经验,其研究结果则能为企业单位保持长期核心竞争力和员工个体实现成功职业生涯提供有益参考。

参考文献

- 郭志文, 宋俊虹. (2007). 就业能力研究: 回顾与展望. *湖北大学学报(哲学社会科学版)*, 34(6), 86-91.
- 郭志文, 范·德·赫登, B. I. J. M. (2006). 无边界职业生涯时代的就业能力: 一种新的心理契约. *心理科学*, 29(2), 485-486.
- 曾垂凯. (2011). 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*, 19(1), 42-44.
- Benson, G. S. (2006). Employee development, commitment and intention to turnover: A test of 'employability' policies in action. *Human Resource Management Journal*, 16(2), 173-192.
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413-425.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.
- Camps, J., & Rodríguez, H. (2011). Transformational leadership, learning, and employability: Effects on performance among faculty members. *Personnel Review*, 40(4), 423-442.
- Clarke, M., & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee Relations*, 30(2), 121-141.
- De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009a). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23(3), 206-224.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 488-509.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary

- employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, 37(3), 635–652.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152–172.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., & Nätti, J. (2010). The relationship between job insecurity and employability and well-being among Finnish temporary and permanent employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 57–73.
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2011a). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 253–263.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009b). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193–205.
- De Cuyper, N., Van Der Heijden, B. I. J. M., & De Witte, H. (2011b). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: A matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1486–1503.
- De Grip, A., Van Loo, J., & Sanders, J. (2004). The industry employability index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211–233.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438–447.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449–456.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102–124.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503–527.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Gamboa, J. P., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J. M. (2009). Employability and personal initiative as antecedents of job satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 632–632.
- Hillage, J., Pollard, E., & Britain, G. (1999). Employability: Developing a framework for policy analysis. *Labour Market Trends*, 107, 83–84.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., & Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890–909.
- Kalyal, H. J., Berntson, E., Baraldi, S., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change. *Economic and Industrial Democracy*, 31(3), 327–344.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–855.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., Siponen, K., & Nätti, J. (2011). Perceived employability: Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International*, 16(2), 140–160.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Pub Co.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264.
- McQuaid, R. W. (2006). Job search success and employability in local labor markets. *The Annals of Regional Science*, 40(2), 407–421.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van Der Heijden, B. I. J. M., Van Dam, K., & Willemssen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233–251.
- Paraponaris, A., Saliba, B., & Ventelou, B. (2005). Obesity, weight status and employability: Empirical evidence from a French national survey. *Economics & Human Biology*, 3(2), 241–258.
- Pierce, J. L., & Dunham, R. B. (1987). Organizational commitment: Pre-employment propensity and initial work experiences. *Journal of Management*, 13(1), 163–178.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
- Rothwell, A., Herbert, L., & Rothwell, A. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12.
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-

- perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152–161.
- Sandberg, J. (2000). Understanding human competence at work: An interpretative approach. *Academy of Management Journal*, 43(1), 9–25.
- Sanders, J., & De Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, 25(1), 73–89.
- Schyns, B., Torka, N., & Gössling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change: Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Career Development International*, 12(7), 660–679.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739–751.
- Thijssen, J. G. L., Van Der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183.
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 13(1), 29–51.
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476.
- Van Der Heijden, B. I. J. M. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, 31(1/2), 44–61.
- Van Der Heijden, B. I. J. M., & Bakker, A. B. (2011). Toward a mediation model of employability enhancement: A study of employee-supervisor pairs in the building sector. *The Career Development Quarterly*, 59(3), 232–248.
- Van Der Heijden, B. I. J. M., Boon, J., Van Der Klink, M., & Meijs, E. (2009a). Employability enhancement through formal and informal learning: An empirical study among Dutch non-academic university staff members. *International Journal of Training and Development*, 13(1), 19–37.
- Van Der Heijden, B. I. J. M., De Lange, A. H., Demerouti, E., & Van Der Heijde, C. M. (2009b). Age effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 156–164.
- Van Emmerik, I. J. H., Schreurs, B., De Cuyper, N., Jawahar, I. M., & Peeters, M. C. W. (2012). The route to employability: Examining resources and the mediating role of motivation. *Career Development International*, 17(2), 104–119.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 897–910.
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586.

Employability: Definition, Structure and Empirical Findings

XIE Yizhong^{1,2}; CHEN Jing¹; ZHU Lin¹

(¹ School of Economics and Management, Nanjing University of Science and Technology, Nanjing 210094, China)

(² Institute of Psychology, the Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China)

Abstract: With the changing connotations of employability, researchers are increasingly focusing on individual characteristics and their interactions with situational factors to explore the internal structures of employability and trying to develop multi-dimensional tests and use multi-source assessments in studies more than before. Although, a number of western empirical researches with employability as antecedents, consequences, mediators or moderators have achieved fruitful results, there are still many controversies and limitations in theory. It is necessary to explore the localization content structures and measurements of employability in China, as well as its special forming, developing and functioning mechanism in the boundaryless career era.

Key words: employability; perceived employability; boundaryless career

作者简介

谢义忠, 男, 工业与组织心理学博士, 毕业于中国科学院心理研究所, 现为南京理工大学经济管理学院副教授。研究兴趣为领导、胜任素质评价、就业能力和求职行为、EAP 等。