

体面工作的作用机制与本土化发展

徐 洋¹ 赵冰菲¹ 罗 楠² 余 璇³ 凌 艺³ 张云飞³

1. 中国石油集团测井有限公司西南分公司，重庆；

2. 四川大学商学院，成都；

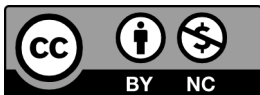
3. 西南石油大学经济管理学院，成都

摘 要 | 体面工作（Decent Work）概括了人们在工作生活中的抱负，是幸福的重要组成部分。围绕体面工作这一核心变量，工作心理理论因能帮助人们应对来自工作的挑战而受到了广泛研究和关注。基于工作心理理论，本文系统梳理了体面工作的概念测量、前因后果，以及作用机制，指出未来研究应丰富体面工作的研究方法，探究体面工作的作用机制，并从研究对象、结构维度和形成机制等方面推进体面工作的本土化发展。

关键词 | 工作心理理论；体面工作；本土化发展

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



工作不仅是一种谋生手段，更是实现个人良好发展的途径，体面工作（Decent Work）的概念于 1999 年 6 月由国际劳工组织在第 87 届国际劳工

基金项目：2023四川省大学生创新创业训练计划（项目编号：202310615079）；系统科学与企业发展研究中心2023年资助项目（项目编号：Xq23B07）；四川石油天然气发展研究中心2023年度资助项目（项目编号：川油气科SKB23-08）；四川省大学生思想政治教育研究中心2023年资助项目（项目编号：CSZ23107）；四川应用心理学研究中心科研项目2023年资助项目（项目编号：CSXL-23328）；西南石油大学2023年度人文社会科学一般基金项目（项目编号：2022-2023RW022）。

通讯作者：罗楠，四川大学商学院在读博士研究生，研究方向：职业生涯开发与积极组织行为。

文章引用：徐洋，赵冰菲，罗楠，等. 体面工作的作用机制与本土化发展[J]. 社会科学进展，2024，6（1）：69-80.

<https://doi.org/10.35534/pss.0601007>

大会上提出：“如何工作不仅为人们提供收入，增强个体及其家庭乃至社区的幸福感和，还为整个社会和经济进步铺平道路。”在这一背景下，体面工作成为人们关注的焦点。历经了二十多年的发展，体面工作研究取得了许多成果。然而，目前国内外学术界对体面工作研究提出了一些质疑。同时，由于缺乏系统的理论指导，当前研究分布广泛而零散，并呈现难以深入的状态。

为了解决上述问题，有学者建议从工作心理理论的角度更具体地关注个人经历，从而振兴体面工作议程（Blustein et al., 2016）。工作心理理论（The Psychology of Working Theory）是建立在职业心理学、多元文化心理学、交叉性和工作社会学基础之上的可经验性检验的理论。工作心理理论的建立使得体面工作的研究突破了重大瓶颈，有望改变以往国内将“decent work”称为体面劳动的时代，改善以往国内研究系统性不强、实证研究难以推进的局面。尽管以往存在关于体面工作（劳动）的综述，但鉴于工作心理理论视角体面工作研究的重要意义，我们认为依然有必要从工作心理理论（The Psychology of Working Theory）的视角梳理体面工作研究的总体概况，以推进体面工作研究的本土化进展。

自2016年以来，工作心理理论视角下的体面工作相关研究不断涌现，为了追踪国外关于体面工作的最新研究情况，本文以“decent work”和“the psychology of working theory”为关键词，在Google scholar、Web of Science数据库中展开了检索，结合中国知网中与工作心理理论视角有关的体面工作或劳动相关研究现状进行梳理，明晰体面工作的概念测量、前因后果，以及作用机制，指出未来研究应丰富体面工作的研究方法，探究体面工作的作用机制，并从研究对象、结构维度和形成机制等方面推进体面工作的本土化发展。

1 体面工作的概念与测量

1.1 体面工作的概念

有学者^[4]基于国际劳工组织制定的标准定义和概念化了体面工作（Duffy et al., 2016），认为体面工作应当满足以下几个方面的条件：（1）能够确保身体和人际安全的工作条件；（2）拥有自由时间和充足的休息；（3）组织价值与家庭、

社会价值互补；（4）足够的报酬；（5）足够的医疗保健措施。

1.2 体面工作的维度和测量

学者等^[8]首先开发了体面工作量表，将其划分为五个维度进行测量，包括安全的工作条件；自由时间和休息；与家庭和社会价值互补的组织价值观；足够的报酬；医疗保健措施，共15个题项（Duffy et al., 2017）。该问卷题项使用李克特7分制进行测量，被试对每个题项的回答从“强烈不同意”到“强烈同意”。

该量表得到了广泛应用，其效度在巴西、英国、法国、意大利、葡萄牙、土耳其、瑞士、韩国、中国等多个国家得到了验证，并且该问卷在女性群体^[22]、性少数群体^[23]、少数种族/民族^[24]、小脑下垂群体^[25]等可能面临经济限制和边缘化的群体中得到一致性检验（England et al., 2020; Douglass et al., 2017; Duffy et al., 2018; Tokar et al., 2018）。

除了上述研究沿用成熟的量表外，刘盾和徐岩（2021）结合工作心理理论以及以往体面工作的研究，在对北京市39家企事业单位的271名工作者展开深度访谈后，构建了体面工作的主观多维评价指标体系，包括工资收入体面感、就业保障体面感、工作氛围体面感、劳动强度体面感、民主参与体面感、职业发展体面感、社会地位体面感七个维度，共38个条目。

2 体面工作的前因、后果及相关作用机制

2.1 体面工作的前因变量

根据工作心理理论，经济约束和边缘化作为远端的背景因素会通过自主选择能力和职业适应力对体面工作产生影响。

（1）经济约束。研究者使用了许多变量来衡量个体在实现体面工作过程中所面临的经济约束，比如主观社会地位、经济状况等。多项研究发现主观社会阶层是体面工作的重要前因之一，感知到的社会阶层越高，个体受到的限制越少越有可能获得体面工作（Wang et al., 2019; England et al., 2020; Douglass et al., 2017; Duffy et al., 2018）。个体对自己经济状况的描述或感知也会预测

体面工作，经济状况越差，对体面工作的负向影响越大（England et al., 2020; Tokar et al., 2018; Duffy et al., 2019; Duffy et al., 2020）。

（2）边缘化。研究者使用了许多的变量来衡量个体在实现体面工作过程中的边缘化体验，比如边缘化感知、少数群体歧视、工作场所氛围等。边缘化感知是体面工作的预测因子之一（England et al., 2020; Duffy et al., 2019; Duffy et al., 2020）。

（3）心理资源。研究还指出除了经济约束和边缘化之外，个体的心理资源也会对体面工作有直接预测作用，比如自主择业能力（Work Volition）、职业适应力、心理所有权，以及工作不安全感都是体面工作的重要预测因素（Masdonati et al., 2019; England et al., 2020; Tokar et al., 2018）。

（4）人口学变量。研究者们发现一些人口学变量会对体面工作产生重要影响。学者^[17]发现年龄可以直接预测体面工作、性别、失业经历，受教育程度可以通过自主择业能力影响体面工作（Masdonati et al., 2019）。学者研究表明，员工工作年限越长，他们对个人价值观和组织价值观之间的契合度越高，工作年限较长的员工对获得医疗保健的看法也往往更积极（Nam et al., 2019）。

2.2 体面工作的作用后果

（1）对个体的影响。学者的研究发现体面工作会影响个体的身心健康（Duffy et al., 2019）。学者在韩国样本中体面工作与心理健康呈正相关，与影响心理健康的负面情绪呈负相关（Nam et al., 2019）。此外，许多研究者都发现体面工作可以显著预测生活满意度（Masdonati et al., 2019）。

（2）对家庭的影响。学者研究证明体面工作与生活对家庭生活的积极影响、家庭生活对工作生活的积极影响呈显著正相关，并且与生活对家庭生活的负面影响（工作对家庭的冲突）以及家庭生活对工作生活的负面影响呈负相关（Vignoli et al., 2020）。

（3）对工作影响。体面工作可以显著预测工作满意度（Duffy et al., 2017）。同时，学者在对葡萄牙工作者的研究中发现体面工作可以显著预测工作投入和工作倦怠（Ferreira et al., 2019）。其他研究还发现体面工作可以显著

预测个体的离职意图，以及工作意义（Nam et al., 2019）。

2.3 影响体面工作的其他作用机制

2.3.1 前段作用机制

前段作用机制包括体面工作的前因变量与体面工作之间的作用机制。

（1）中介机制。自主择业能力（Work Volition），即个体不受外部限制做出职业决策的能力（黄丽等，2021）。学者们发现自主择业能力是经济约束和边缘化经历与体面工作之间最有力的中介（England et al., 2020），并且在经济约束无法直接预测体面工作的时候，可以通过自主择业能力这一中介因素对体面工作产生影响（Duffy et al., 2019）。研究发现自主择业能力可以中介主观社会地位、感知社会阶层、失业、定量工作不安全感和低教育水平与体面工作之间的关系（Masdonati et al., 2019; Wang et al., 2019）。学者发现社会阶层和工作场所氛围通过自主择业能力间接预测体面工作（Allan et al., 2020），职业适应力可以中介自主择业能力与体面工作之间的关系（England et al., 2020）。

（2）调节机制。学者发现主动性人格在低主观社会地位与工作意志之间起调节作用（Kim et al., 2020），进而影响到社会地位通过工作意志对体面工作的间接效应，这一点在学者的研究中也得到了证实，此外他们的研究结果还显示出社会支持在主观社会地位和体面工作之间发挥调节作用，进而影响体面工作（Wang et al., 2019）。

2.3.2 后段作用机制

后段作用机制包括体面工作与体面工作的结果变量之间的作用机制。

（1）中介机制。学者指出体面工作之所以能带来有意义的工作（Allan et al., 2020），部分是因为它能帮助员工满足他们对社会联系的需求，基于此研究使用了社会接触、帮助他人和社区归属代表社会联系来检验其中介作用，最终结果显示人与人之间的社区归属感和个体内部的帮助他人在体面工作和有意义工作之间起中介作用。学者发现体面工作通过生存需要、社会贡献需要和自我决定需要的满足可以预测个人的心理健康，并且通过满足生存需要进而促进身体健康（Duffy et al., 2019）。

(2) 调节机制。学者发现心理资本在体面工作与情感耗竭之间起负向调节作用,在体面工作与员工幸福感之间的正向调节作用呈边缘性显著(朱天姝, 2020)。

3 研究总结与展望

3.1 拓展体面工作的作用机制

从体面工作的前因研究来看,现有前因主要分布在个体与社会方面,而对来自家庭、组织,以及工作本身等方面的影响因素关注不够。因此,我们建议未来体面工作的前因研究可以进行进一步拓展。

从体面工作的后果研究来看,现有结果变量主要集中的个体和工作层面,却没有研究指出体面工作对组织层面的影响,而工作无法脱离组织而存在,体面工作对组织也有深远影响。因此,我们还可以利用跨层分析技术,将体面工作对个体产生的影响聚合到组织层面判断其是否会提升组织整体绩效等。最后,体面工作一旦得到满足,可以让人们体会到幸福和满足。因此,体面工作的结果变量也可能会体现在社会的稳定与和谐上。

3.2 采取多元化的研究方法

随着工作心理理论的深入发展以及体面工作研究的不断推进,学者们认为该领域的学术研究必须开始实施纵向设计,以证实理论化的因果关系模式。比如工作心理理论框架将边缘化和经济约束的终身经历作为预测更多特定领域结构的全局变量,这些影响的方向性只能用纵向数据来检验(Duffy et al., 2019),并且在实证研究中使用除自我报告以外的客观数据也有助于扩大我们对体面工作潜在关联的理解。此外,质性研究方法也是扩大体面工作研究影响力、加深人们对体面工作理解的有效方式,学者提出从心理学视角讨论体面工作的一个方向是使用定性的、发现导向的研究作为工具来揭示人们如何体验他们的工作环境(Blustein et al., 2016)。对工作性质使用严谨和相关的叙事数据可能有助于回应对体面工作议程的一些批评(Burchell et al., 2016),因为过去

关于体面工作的研究深深植根于统计和宏观层面的数据而忽略了人们在工作中生活经历的重要方面。他们认为质性研究在详细说明不稳定工作增长的影响方面可能提供特别的资料。目前有研究采用质性研究方法通过对访谈内容的编码和概念提取形象地展现无证移民在获取体面工作时所面临的障碍（Autin et al., 2018），为后来研究者开展质性研究提供了可供参考的范式。

3.3 推动体面工作的本土化进展

为了检验工作心理理论提升其适用范围，我们有必要推动体面工作的本土化发展，而本土化工作主要从以下三个方面来推进。

3.3.1 中国情境下体面工作的结构与维度

目前关于体面工作的测量应用最广泛的就是学者开发的量表（Duffy et al., 2017），但是这一量表主要是基于西方的文化背景所构建的，难免存在于中国本土化情境不相适应的地方，而目前国内开发的量表或测量指标体系则缺乏普遍的验证^[2]或者量表维度题项过于繁琐，因此，我们认为还应重新对体面工作的结构维度进行梳理，建立适合中国情境的量表工具。

基于工作心理理论和关于体面工作的定义（Duffy et al., 2017），体面工作必须满足以下五个条件：（1）能够确保身体和人际安全的工作条件；（2）拥有自由的时间和充足的休息；（3）组织价值与家庭和社会价值一致；（4）足够的报酬；（5）足够的医疗保健措施。其中确保人际交往安全（例如，没有人身、精神或情感虐待）以及组织价值与家庭、社会价值一致的要求可以看作是满足个体心理被尊重的需要，其他关于确保身体安全的工作条件、自由或休闲时间、足够的医疗保健措施都是工作中关于满足个体物质需要的方面。同样的关于体面工作类似的组成结构也体现在国内学者的研究中，比如工资收入体面感、就业保障体面感、劳动强度体面感与职业发展体面感可以看作是工作可以带来的物质体面，而民主参与体面感、工作氛围体面感与社会地位体面感则更接近心理体面的维度（刘盾、徐岩，2021）。因此，本文认为体面工作可以划分为心理体面和物质体面，并根据心理体面的高低水平和物质体面的高低水平将一份工作划分为四种类型，只有既满足心理体面又满足物质体面的工作才是真正的

体面工作。

3.3.2 中国情境中体面工作的相关影响因素

中国社会关于体面工作的看法现在正处于一种矛盾中，一方面，中国人常把工作与面子结合起来（杨中芳，2009），“面子”是一种极具中国特色的文化概念，它指个体在特定的社会交往过程中极力主张的正向社会价值，也是其他人认为该个体所具备的社会价值，它是一种以被认可的社会属性加以描画的自我意象（Goffman, 1955）。受中国传统理念以及过去计划经济体制的影响，在政府机关、事业单位或国企、央企里从事公务员、教师、医生等职业才被看作是受人尊重的职业，是让人有“面子”工作，有面子的工作可以让人们获得满足和被尊重的体验，因而满足了体面工作心理体面的维度；另一方面，随着市场经济的发展各种社会要素活跃起来，私营企业开始林立，许多私营企业的从业人员或者可以获得不菲的薪资，此外伴随着新兴产业的发展，一些服务行业的从业人员如快递员、外卖员等尽管他们辛苦但也能获得不错的薪资。尽管这些工作不属于传统的“体面工作”范畴，但满足了体面工作中物质体面的要求，有了“里子”。

因此，我们在推动中国情境下体面工作相关研究时，必须要考虑到中国的社会规范以及工作所包含的“面子”与“里子”的关系。随着经济全球化和科学技术的发展，弹性工作制已经变得普遍，一份终身稳定工作在未来可能变得几乎不可能（Aubert-Tarby et al., 2018），在这种情况下，工作质量对生活和个人价值成就的实现方式是至关重要的，一份体面工作既要让人有面子（心理体面）又得不失里子（物质体面）。未来的研究还需要关注国人的心理体面（面子），为这些劳动者提供相应的尊重，也不能缺少相应的物质保障。

3.3.3 将体面工作研究扩展到本土特殊群体中

不同于侧重于职业决策和目标的职业理论，工作心理理论框架强调了与代表性不足的人群更相关的背景因素，这一框架为学者们推荐了一个基础广泛的议程，以考察不同社会经济阶层的个人工作经历，并将工作概念化为满足大多数个人基本需求的途径（Duffy et al., 2017）。因此，关于体面工作的研究还应更多地聚焦到特殊的群体、边缘性地位的人群。目前体面工作研究已在性少数

群体、少数族裔、小脑下垂群体、女性，以及无证移民等在工作选择时缺乏特权的群体中得到开展。除了上述群体外，我们认为在中国环境中，还存在一些特殊的边缘化群体值得我们去研究关注，比如农民工群体。

参考文献

- [1] Allan B A, Tebbe E A, Bouchard L M, et al. Access to Decent and Meaningful Work in a Sexual Minority Population [J] . Journal of Career Assessment, 2018, 27 (3) : 408–421.
- [2] Autin K L, Duffy R D, Jacobson C J, et al. Career development among undocumented immigrant young adults: A psychology of working perspective [J] . Journal of Counseling Psychology, 2018, 65 (5) : 605–617.
- [3] Aubert–Tarby C, Escobar O R, Rayna T. The impact of technological change on employment: The case of press digitisation [J] . Technological Forecasting and Social Change, 2018 (128) : 36–45.
- [4] Allan B A, Autin K L, Duffy R D, et al. Decent and meaningful work: A longitudinal study [J] . Journal of Counseling Psychology, 2020, 67 (6) : 669–679.
- [5] Burchell B, Sehnbruch K, Piasna A, et al. The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates [J] . Cambridge Journal of Economics, 2014, 38 (2) : 459–477.
- [6] Blustein D L, Olle C, Connors–Kellgren A, et al. Decent Work: A Psychological Perspective [J] . Frontiers in Psychology, 2016 (7) : 407.
- [7] Duffy R D, Blustein D L, Diemer M A, et al. The Psychology of Working Theory [J] . Journal of Counseling Psychology, 2016, 63 (2) : 127–148.
- [8] Duffy R D, Allan B A, England J W, et al. The development and initial validation of the Decent Work Scale [J] . Journal of Counseling Psychology, 2017, 64 (2) : 206–221.

- [9] Douglass R P, Velez B L, Conlin S E, et al. Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities [J] . Journal of Counseling Psychology, 2017, 64 (5) : 550–559.
- [10] Duffy R D, Velez B L, England J W, et al. An examination of the Psychology of Working Theory with racially and ethnically diverse employed adults [J] . Journal of Counseling Psychology, 2018, 65 (3) : 280–293.
- [11] Duffy R D, Gensmer N, Allan B A, et al. Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory [J] . Journal of Vocational Behavior, 2019 (112) : 199–215.
- [12] Duffy R D, Kim H J, Gensmer N P, et al. Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective [J] . Journal of Vocational Behavior, 2019 (112) : 384–395.
- [13] Duffy R D, Kim H J, Allan B A, et al. Predictors of decent work across time: Testing propositions from Psychology of Working Theory [J] . Journal of Vocational Behavior, 2020 (123) : 103507.
- [14] England J W, Duffy R D, Gensmer N P, et al. Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory [J] . Journal of Counseling Psychology, 2020, 67 (2) : 251–264.
- [15] Ferreira J A, Haase R F, Santos E R, et al. Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment [J] . Journal of Vocational Behavior, 2019 (112) : 77–91.
- [16] Goffman E. On face-work: An analysis of ritual elements in social interaction [J] . Psychiatry, 1955, 18 (3) : 213–231.
- [17] Kim N–R, Kim H J, Lee K–H. Social Status and Decent Work: Test of a Moderated Mediation Model [J] . The Career Development Quarterly, 2020, 68 (3) : 208–221.
- [18] Masdonati J, Schreiber M, Marcionetti J, et al. Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment [J] . Journal of Vocational

- Behavior, 2019 (110) : 12-27.
- [19] Nam J S, Kim S Y. Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment [J] . Journal of Vocational Behavior, 2019 (115) : 103309.
- [20] Wang D, Jia Y, Hou Z-J, et al. A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work [J] . Journal of Vocational Behavior, 2019 (115) : 103325.
- [21] Vignoli E, Prudhomme N, Terriot K, et al. Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment [J] . Journal of Vocational Behavior, 2020 (116) : 103345.
- [22] Tokar D M, Kaut K P. Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory [J] . Journal of Vocational Behavior, 2018 (106) : 126-137.
- [23] 朱天姝. 体面劳动测量表的修订及应用 [D] . 开封: 河南大学, 2020.
- [24] 黄丽, 陈维政, 邵思军. 自主择业能力的概念、测量、作用机制与研究展望 [J] . 重庆理工大学学报 (社会科学), 2021, 35 (1) : 70-81.
- [25] 刘盾, 徐岩. 体面劳动的内涵结构与指标测量: 基于质性访谈的量表开发与验证性因子分析 [J] . 管理评论, 2021, 33 (2) : 227-238.
- [26] 杨中芳. 传统文化与社会科学结合之实例: 中庸的社会心理学研究 [J] . 中国人民大学学报, 2009, 23 (3) : 53-60.

The Mechanism and Localization Development of Decent Work

Xu Yang¹ Zhao Bingfei¹ Luo Nan² Yu Xuan³ Ling Yi³
Zhang Yunfei³

1. *Southwest Branch of CNPC Well Logging Company Limited, Chongqing;*
2. *Business School, Sichuan University, Chengdu;*
3. *School of Economics and Management, Southwest Petroleum University, Chengdu*

Abstract: Decent work, which encapsulates people's aspirations in their work and lives, is an important part of happiness. Focusing on the core variable of decent work, the psychology of working theory has received extensive research and attention because it can help people cope with the challenges from work. Based on the psychology of working theory, this paper systematically reviews the concept, measurement methods, antecedents, consequences and mechanism of decent work, and points out that future studies should enrich the research methods of decent work, explore the mechanism of decent work, and promote the localization of decent work from the aspects of research object, structural dimension and formation mechanism.

Key words: Decent work; The psychology of working theory; Localization