

# A Review of Research Frontiers of Occupational Well-Being: New Constructs and New Ideas

Yanwei Sun

Zhuhai City Polytechnic, Zhuhai Guangdong  
Email: 157571445@qq.com

Received: Jun. 10<sup>th</sup>, 2020; accepted: Jun. 27<sup>th</sup>, 2020; published: Jul. 14<sup>th</sup>, 2020

---

## Abstract

Occupational well-being which has an important impact on attitudes and behaviors of employees is construed as a positive evaluation of employees' overall emotional experience and comprehensive evaluation of their career. This paper analyzes the connotation of occupational well-being, comprehensively summarizes the measurement methods, influencing factors and effects of occupational well-being and points out the new prospects of future research.

## Keywords

Occupational Well-Being, Constructs of Occupational Well-Being, Research Prospects of Occupational Well-Being

---

# 职业幸福感研究：前沿述评与新思路

孙艳伟

珠海城市职业技术学院，广东 珠海  
Email: 157571445@qq.com

收稿日期：2020年6月10日；录用日期：2020年6月27日；发布日期：2020年7月14日

---

## 摘要

职业幸福感是指员工对从事职业的整体情感体验和综合评价，对员工工作态度和行为具有重要影响。本文辨析了职业幸福感的内涵，全面归纳了职业幸福感测量方法、影响因素以及作用效果等，提出了职业幸福感未来研究的新方向。

## 关键词

职业幸福感, 职业幸福感概念, 职业幸福感研究展望

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

新常态下, 经济结构的转型与社会结构的变革使组织面对的环境愈发动态、多样与不确定, 组织内员工的压力倍增, 并引发了各种负面情绪与负向心理, 危及着员工的生理健康与心理健康(Siu et al., 1999), 由此而产生的员工职业倦怠、离职等负向行为日益凸显。研究发现, 高职业幸福感能提升个体健康水平, 改善员工的职业倦怠问题, 减弱员工的离职意向(黄菲等, 2016), 提高员工的创新绩效(黄亮, 彭璧玉, 2015)。因此, 如何帮助组织在工作压力较大的情境下培育员工树立正确的职业观, 提升员工职业幸福感已成为组织管理的重要任务之一。

纵观国内外职业幸福感研究文献可知, 尽管学者已从不同侧面对职业幸福感进行了深入的探讨, 但职业幸福感的概念界定、结构测量、影响变量等研究呈现分散化研究状态, 且在内涵上与工作幸福感、员工幸福感等相近概念的研究边界比较模糊, 甚至存在混用现象, 概念间边界问题亟待厘清。系统梳理与归纳基于此, 本文旨在对国内外文献研究的基础上, 进一步厘清职业幸福感的概念、结构及前因与结果变量, 以期职业幸福感未来研究提供新的思路, 并为组织诊断、提升员工职业幸福感提供理论依据与实践借鉴。

## 2. 职业幸福感内涵及其辨析

### 2.1. 职业幸福感概念的形成

幸福感的研究起源于哲学, 早期的研究主要是哲学思辨的研究, 1967年 Wanner Wilson 开启了幸福感研究的新篇章, 幸福感的研究转向实证科学研究阶段, 学者们开始对主观幸福感、心理幸福感和社会幸福感展开了大量的理论与实证研究。随着研究的深入, 非情境化的幸福感研究受到了质疑和挑战, 1976年 Campbell 等人开始研究幸福感的领域维度, 以 Luthans 等为代表的学者们将幸福感的研究扩展到了管理学和组织行为学等领域(Luthans, 2002), 组织情境化幸福感研究应运而生(Sonnentag & Ilies, 2011), 员工幸福感、工作幸福感和职业幸福感(occupation well-being)等概念由此诞生, 并开始成为国内外研究的热点。

### 2.2. 职业幸福感内涵的界定

职业幸福感(Occupational Wellbeing)是指员工从情感、动机、行为、认知和身心幸福等各方面对从事职业的整体情感体验以及综合评价(Van Horn et al., 2004), 关注员工整个职业生涯, 包括过去的职业经历、当前的职业感受以及未来职业发展前景给其带来的持续的情感体验和积极评价(翁清雄, 陈银玲, 2014)。职业幸福感的内涵包括四个方面: 一是有学者认为职业幸福感是个体对自身工作的各个方面的积极与消极评价。二是更多的学者则认为, 职业幸福感是情感体验和综合评价的整体反映, 即职业幸福感包括对工作的综合评价和情感体验两部分。三是职业幸福感既与特定的职业相关, 又与该职业具体的工作场景相关。四是个体对职业和工作场景的评价和情感体验是通过持续的职业体验或重大事件等带来的, 它是一个持续的过程, 而不是一个分裂的结果。

### 2.3. 职业幸福感与其他情境化幸福感的辨析

工作幸福感、员工幸福感与职业幸福感三个构念较为相近，均属于情境化的幸福感，关注员工在工作情境下的情绪感知以及对工作的评价。但三者侧重情景范围有所差异，工作幸福感主要描述员工对当前工作场景的情感体验，而职业幸福感除了考量员工对当前工作情景体验到的情绪以外，还包括过去的职业经历和未来的职业发展前景给员工带来的情感体验。员工幸福感则不仅限于工作带给员工的情感体验和评价，还包括生活(包括家庭等)带给员工的情感体验和评价，也有学者认为职业幸福感是员工幸福感的一部分(Zheng et al., 2015)。具体如下表 1:

**Table 1.** Differences in situational well-being

**表 1.** 情境幸福感的差异

幸福感类型	内涵范围	情境
工作幸福感	小	工作情境(当前)
职业幸福感	中	工作情境(过去 + 当前 + 未来)
员工幸福感	大	工作情境 + 生活情境

资料来源：根据相关文献整理。

### 3. 职业幸福感的测量

为加深对职业幸福感的理解，学者们加大了对实证研究的探索力度，职业幸福感测量有了较大的进展，量表的开发也呈现了测量职业不断聚焦、信度与效度不断提高的趋势。

学者们对职业幸福感的测量主要有两种途径：一是针对某一职业开发新的量表，如郑楠、周恩毅(2017)以 912 名基层公务员为样本，开发了公务员职业幸福感量表，包括收益满意度、身心健康度、社会支持度和工作满意情感幸福度等五个维度，量表的信度为 0.761。Andreas Baldschun (2014)以儿童保育员这一群体为研究对象，验证了情绪幸福感、认知幸福感、专业幸福感、身心幸福感、社会幸福感和个体幸福感六个维度进行了测量和分析。从当前文献来看，直接开发量表测量职业幸福感的研究相对较少。二是多数学者采用组合变量或其他变量测量进行测量。Van Horn et al. (2004)以 1252 名教师作为研究对象，采用学者已开发的情绪幸福感(affective)、专业幸福感(professional)、社会幸福感(social)、认知幸福感(cognitive)、身心幸福感(psychosomatic)量表进行组合测量教师职业幸福感，并得出情绪幸福感是职业幸福感的核心内核。吴伟炯等(2012)采用工作满意度、工作投入、离职意愿、工作倦怠等四个构念共同测量职业幸福感。Klusmann et al. (2008)采用工作满意度、情绪耗竭等四个构念作为教师职业幸福感的测量工作。三是选用某一量表的部分维度或部分题项进行测量，如采用员工幸福感量表的职业幸福感子量表测量企业员工的职业幸福感(张军成，凌文铨，2016)。具体研究对象及测量的结构维度参见表 2。

**Table 2.** Summary of occupational well-being measurement structure

**表 2.** 职业幸福感测量结构汇总表

作者(年份)	结构维度	对象
郑楠，周恩毅(2017)	收益满意度、身心健康度 社会支持度、工作满意、情感幸福度	公务员
张军成，凌文铨(2016)	职业胜任感、职业认可感、职业抱负感	员工
吴伟炯等(2012)	工作满意度、工作投入、工作倦怠、离职意愿	教师
吴伟炯(2016)	工作满意度	农民、产业工人、公务员

Continued

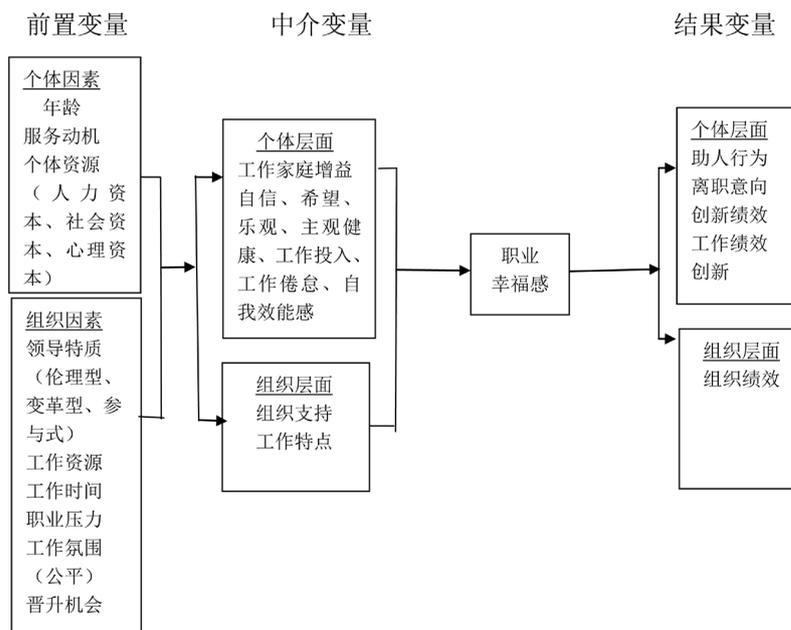
Baldschun (2014)	情绪幸福感、专业幸福感、认知幸福感、身心幸福感、社会幸福感及个体幸福感	儿童保育员
Van Horn et al. (2004)	情绪幸福感、专业幸福感 认知幸福感、身心幸福感、社会幸福感	教师
Klusmann et al. (2008)	工作满意度、情绪耗竭、工作倦怠、长期压力	教师

资料来源：根据相关文献整理。

虽然职业幸福感量表越来越完善，但仍存在一定的局限性，主要表现在尽管开发的职业幸福感量表较之前更有职业针对性，但量表往往针对某一国家甚至是某一地区的某一职业，量表的实证检验匮乏，普适性及有效性有待进一步验证。二是职业幸福感量表开发的职业种类较少。当前职业幸福感的测量仅针对教师、保育员、医生以及公务员等职业而开发，其他职业如社会工作者等职业幸福感量表有待开发。

### 4. 职业幸福感相关变量研究

本研究梳理了职业幸福感的实证研究相关文献，发现职业幸福感相关作用机制尚待进一步挖掘和验证，前因变量的探讨主要是集中再组织层面，且结果变量的探讨较少，且主要集中在个体层面。具体参见下图 1。



资料来源：根据相关文献整理

Figure 1. Mechanism of occupational well-being  
图 1. 职业幸福感影响机制

#### 4.1. 职业幸福感的前置变量

研究表明，职业幸福感受员工个体因素、组织因素的双重影响。

1) 个体因素。学者研究发现幸福感受个体因素的影响，职业幸福感同样受个体因素影响。年龄和工作动机是与职业幸福感关系较大的两个变量。在年龄上，Peter Warr (1992)通过对 1686 名员工的调查，发现员工年龄与职业幸福感呈 U 型关系，即中年人的幸福感比青年人和老年人的幸福感低。在工作动机

上,郑楠,周恩毅(2017)以陕西省 912 名基层公务员为研究对象发现,基层公务员的公共服务动机与职业幸福感呈显著正相关关系,工作动机越强,职业幸福感越高。

2) 组织层面。工作特征、工作时间、工作压力、公平的环境以及领导者类型等亦是影响职业幸福感的重要变量。首先,在职业幸福感现有研究中,工作特征是与其密不可分的一个概念,Bakker 等(2014)研究了工作特征(工作需求与工作资源)对个体职业幸福感的影响机制,得出工作需求与职业幸福感呈显著负相关关系。当工作需求增加时,劳动者的精力损耗加大,人们的健康、工作满意度和工作动机随之下降。因此,工作需求会对职业幸福感产生负作用。其次,有学者认为工作时间长短是影响员工幸福感的一个重要因素,增加工作时间会影响员工的心理(Adkins & Premeaux, 2012)、生理(Rudolf, 2014)等变化,进而影响员工幸福感。吴伟炯(2016)的研究进一步发现适度的工作时间(6~7 小时)可使员工职业幸福感达到最大化。然而与此结论不同,另有学者却发现工作时间与幸福感并无显著关系,Rudolf (2014)通过对韩国员工工作时间的研究,发现缩短工作时间并没有明显提升员工的幸福感。基于以上相互矛盾的结论,王笑天等(2017)从工作时间异质性视角探索发现,影响员工幸福感的不是工作时间的长短,而是工作时间的性质,并进一步得出损耗类的耗竭型、低维持型及恢复类的补充型、突破型四种类型(根据调节资源的消耗程度与个人资源的产出两个向度进行划分),恢复类型(补充型与突破型工作时间)对幸福感具有积极作用。再次,工作压力与职业压力也是职业幸福感的影响因子, Malik & Noreen (2015)通过对教师群体进行研究,发现职业压力通过组织支持的中介作用,影响教师的情绪幸福感(Affective Well-being)。而沈艺,周箴(2016)则以中国企业员工为研究对象,阐述了中国管理者工作压力对职业幸福感的影响机制,并验证了工作压力对职业幸福感有显著的负向作用。除此之外,工作资源也是预测职业幸福感的一个重要变量,陈春花,宋一晓,曹洲涛(2014)构建了组织支持资源影响员工幸福感内在机理的理论模型,实证分析了组织支持资源对员工幸福感的正向影响。最后,学者发现组织领导的类型以及公平的氛围也会影响组织员工的职业幸福感,伦理型领导、变革型领导及参与型领导对员工的职业幸福感均有促进作用(Li et al, 2014; 郑晓明,王倩倩, 2016; 王大伟等, 2016; 施跃东,段锦云, 2016)。Cassar & Buttigieg (2015)研究发现组织公平正向影响员工幸福感,且郑晓明和刘鑫(2016)通过对中国一家企业的 199 名员工运用多时点匹配问卷的调查方法,进一步发现组织公平中的互动公平同员工幸福感之间也存在显著正相关关系。

#### 4.2. 职业幸福感的结果变量

与职业幸福感的前置影响因素相比,结果变量的研究成果相对较少,具体参见表 3。从现有研究来看,除减弱离职意向和帮助员工产生助人行为以外,对结果变量的探讨主要集中在对员工绩效的提高和创新行为的研究,职业幸福感既可以提高员工的个人绩效,也可以提升工作绩效(Pierre & Tremblay, 2011; 王钢等, 2015)。并且,职业幸福感的不同维度对绩效的影响也存在着显著差异, Fiona Edgar 等(2017)研究进一步发现,职业幸福感的不同维度对绩效的影响也不同,生活满意度维度对工作绩效的客观绩效产生重大的、积极的影响,而关注度对工作绩效的主观绩效产生显著的影响。另外,从员工幸福感与创新行为的关系来看,当前的研究并未得出一致结论, Shalley 等(2004)研究得出幸福感与创新行为之间呈正相关关系,刘林等(2020)的研究也再次证实了该观点。但与此结论相反, Zhou 和 George (2001)发现员工幸福感会对创新行为具有消极影响。

#### 5. 职业幸福感未来研究趋势

职业幸福感的研究为推进幸福中国建设、解决职员普遍存在的职业倦怠、亚健康等问题,提供了一个新的研究视角,对职业幸福感的研究国外相对国内起步较早,我国学者对职业幸福感的研究主要从 20 世纪末开始,经过二十几年的努力,对职业幸福感的研究取得了较大的进展,但在某些方面仍需进一步研究。

**Table 3.** Summary of variables of antecedent and outcome of occupational well-being  
**表 3.** 职业幸福感前因与结果变量汇总表

作者(年份)	变量类型	变量名称	具体层面
Warr (1992)		年龄	个体
郑楠, 周恩毅(2017)	前因变量	公共服务动机	个体
吴伟炯(2016); Rudolf (2014); 王笑天等(2017)		工作时间	组织
沈艺, 周箴(2016)		工作压力	组织
张军成, 凌文铨(2016)		时间压力	组织
Malik & Noreen (2015)		职业压力	组织
陈春花等(2014)		组织资源	组织
Bakker et al. (2014)		工作特征	组织
Cassar & Buttigieg (2015)		组织公平	组织
郑晓明, 刘鑫(2016)		互动公平	组织
Li et al. (2014); 郑晓明, 王倩倩(2016)		伦理型领导	组织
王大伟等(2016)		变革型领导	组织
施跃东, 段锦云(2016)		参与式领导	组织
郑晓明, 王倩倩(2016)		员工助人行为	个体
黄菲等(2016)		结果变量	离职意向
Edgar et al. (2017)	工作绩效		个体
Shalley et al. (2004); 刘林等(2020); Zhou & George (2001)	创新行为		个体

资料来源: 作者整理所得。

### 5.1. 职业幸福感研究对象应不断拓展

学者们对职业幸福感的研究对象主要集中在学校, 包括幼儿教师、小学教师、中学教师、校长及高校的教师、图书管理员、辅导员及大学生等群体。也有少量成果研究了编辑、医务工作者群体的职业幸福感, 近几年学者开始关注管理者、员工及出租车司机(Kitronza & Mairiaux, 2015)、公务员等群体的职业幸福感。由此可以看出, 相对职业种类的数量而言, 职业幸福感应应用领域仍较少, 未来研究应逐步扩展研究对象的群体, 如社会工作领域的社会工作者、志愿者等群体的研究。

### 5.2. 职业幸福感结果变量的研究有待深入探讨

当前, 我国职业幸福感理论与实践的探索仍处于起步阶段, 依据现有职业幸福感文献可知, 当前职业幸福感的文献主要集中于职业幸福感前置变量的影响因素的研究, 对结果变量的研究相对较少。另外, 当前职业幸福感的研究主要探讨对个体影响, 很少探讨对团队、群体以及组织的影响。因此, 未来学者可探讨职业幸福感对多个层次结果变量的影响。

### 5.3. 跨职业或职业群的员工职业幸福感的比较研究应不断增加

为准确把握不同职业员工的职业幸福感, 为人力资源管理的实践提供可供参考的、针对性较强的建议, 有必要对不同职业员工的职业幸福感进行对比研究。通过对比研究, 分析每种职业或职业群的职业幸福感的特殊性, 明确每种职业幸福感来源, 为人力资源管理实践提供更加精确和科学的依据。

## 基金项目

珠海城市职业技术学院项目“高职院校青年教师工作幸福感对创新行为影响的实证研究”(项目编号20171215)。

## 参考文献

- 陈春花, 宋一晓, 曹洲涛(2014). 组织支持资源影响员工幸福感的内在机理: 基于视睿科技的案例研究. *管理学报*, 11(2), 206-214.
- 黄菲, 史虹, 史丹青(2016). 工作幸福感对知识型员工离职意向影响的实证研究. *世界科技研究与发展*, 38(4), 905-909.
- 黄亮, 彭璧玉(2015). 工作幸福感对员工创新绩效的影响机制——一个多层次被调节的中介模型. *南开管理评论*, 18(2), 15-29.
- 刘林, 梅强, 吴金南(2020). 员工幸福感、工作应激与创新行为: 感知组织支持的调节作用. *科技进步与对策*, 37(7), 145-151.
- 沈艺, 周箴(2016). 管理者的工作压力与职业幸福感: 自我效能感和恢复体验的作用. *南京社会科学*, (9), 24-30.
- 施跃东, 段锦云(2016). 参与式领导对组织助人行为的影响: 工作幸福感和角色清晰度的作用. *心理研究*, 9(4), 67-74.
- 王大伟, 刘怡欣, 朱丽萍, 郝垒垒(2016). 变革型领导对员工工作幸福感的影响: 组织承诺的中介作用. *山东财经大学学报*, 28(4), 69-78.
- 王钢, 黄旭, 鲁雪, 张大钧(2015). 幼儿教师职业承诺对工作绩效的影响——职业幸福感的中介作用. *心理发展与教育*, 31(6), 753-760.
- 王笑天, 李爱梅, 吴伟炯, 孙海龙, 熊冠星, 等(2017). 工作时间长真的不快乐吗? 异质性视角下工作时间对幸福感的影响. *心理科学进展*, 25(1), 180-189.
- 翁清雄, 陈银龄(2014). 职业生涯幸福感概念介绍、理论框架构建与未来展望. *外国经济与管理*, 36(12), 56-63.
- 吴伟炯(2016). 工作时间对职业幸福感的影响——基于三种典型职业的实证分析. *中国工业经济*, (3), 130-145.
- 吴伟炯, 刘毅, 路红, 谢雪贤(2012). 本土心理资本与职业幸福感的关系. *心理学报*, 44(10), 1349-1370.
- 张军成, 凌文铨(2016). 挑战型-阻碍型时间压力对员工职业幸福感的影响研究. *中央财经大学学报*, (3), 113-121.
- 郑楠, 周恩毅(2017). 我国基层公务员的公共服务动机对职业幸福感影响的实证研究. *中国行政管理*, (3), 83-87.
- 郑晓明, 刘鑫(2016). 互动公平对员工幸福感的影响: 心理授权的中介作用与权力距离的调节作用. *心理学报*, 48(6), 693-709.
- 郑晓明, 王倩倩(2016). 伦理型领导对员工助人行为的影响: 员工幸福感与核心自我评价的作用. *科学学与科学技术管理*, 37(2), 149-160.
- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending Time: The Impact of Hours Worked on Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 380-389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.003>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology Behavior*, 1, 389-411.
- Baldschun, A. (2014). The Six Dimensions of Child Welfare Employees Occupational Well-Being. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4, 69-87. <https://doi.org/10.19154/njwls.v4i4.4708>
- Cassar, V., & Buttigieg, S. C. (2015). Psychological Contract Breach, Organizational Justice and Emotional Well-Being. *Personnel Review*, 44, 217-235. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2013-0061>
- Edgar, F., Geare, A., & Zhang, J. A. (2017). A Comprehensive Concomitant Analysis of Service Employees, Well-Being and Performance. *Personnel Review*, 46, 1870-1889. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2016-0108>
- Kitronza, P. L., & Mairiaux, P. (2015). Occupational Stress among Textile Workers in the Democratic Republic of Congo. *Tropical Medicine and Health*, 43, 223-231. <https://doi.org/10.2149/tmh.2015-24>
- Klusmann, U., Kunter, M., Trauwein, U. et al. (2008). Teachers, Occupational Well-Being and Quality of Instruction: The Important Role of Self-Regulatory Patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100, 702-715. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.100.3.702>
- Li, Y. P., Xu, J., Tu, Y. D., & Lu, X. X. (2014). Ethical Leadership and Subordinates' Occupational Well-Being: A Multi-Level Examination in China. *Social Indicators Research*, 116, 823-842. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0321-z>

- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Malik, S., & Noreen, S. (2015). Perceived Organizational Support as a Moderator of Affective Well-Being and Occupational Stress among Teachers. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 9, 865-874.
- Pierre, X., & Tremblay, D. (2011). Levels of Involvement and Retention of Agents in Call Centres: Improving Well-Being of Employees for Better Socioeconomic Performance. *Journal of Management Policy & Practice*, 12, 53-71.
- Rudolf, R. (2014). Work Shorter, Be Happier? Longitudinal Evidence from the Korean Five-Day Working Policy. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1139-1163. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9468-1>
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here. *Journal of Management*, 30, 933-958. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.007>
- Siu, O., Lu, L., & Cooper, C. L. (1999). Managerial Stress in Hong Kong and Tai Wan: A Comparative Study. *Journal of Managerial Psychology*, 14, 9-25. <https://doi.org/10.1108/02683949910254675>
- Sonnentag, S., & Ilies, R. (2011). Intra-Individual Processes Linking Work and Employee Well-Being: Introduction into the Special Issue. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 521-525. <https://doi.org/10.1002/job.757>
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The Structure of Occupational Well-Being: A Study among Dutch Teachers. *Journal of Organizational Psychology*, 77, 365-375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Warr, P. (1992). Age and Occupational Well-Being. *Psychology and Aging*, 7, 37-45. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.7.1.37>
- Zheng, X. M., Zhu, W. C., Zhao, H. X., & Zhang, C. (2015). Employee Well-Being in Organizations: Theoretical Model, Scale Development and Cross-Culture Validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 521-644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *Academy of Management Journal*, 44, 682-696. <https://doi.org/10.2307/3069410>