

# 非正规就业人员工作自主性与体面劳动感知\*

## ——情绪耗竭和超时劳动的视角

邓彤博<sup>1</sup> 李敏<sup>2</sup>



(1. 华南理工大学公共管理学院,广东 广州 510640;

2. 华南理工大学工商管理学院,广东 广州 510640)

**内容提要:**与正规就业相比较,劳动者选择非正规就业的重要理由是其工作自主性。对于非正规就业人员来说,工作自主性是否能带来体面劳动感知,工作自主性对体面劳动感知影响过程中存在哪些关键变量,学术界尚未有明确的实证结论。基于工作-需求资源模型,本研究利用中国劳动力动态调查数据库对上述猜想进行实证检验,结果发现:工作自主性对体面劳动感知有显著正向作用;工作自主性显著负向影响情绪耗竭;在工作自主性与体面劳动感知之间,情绪耗竭起着部分中介作用;超时劳动负向调节工作自主性与体面劳动感知之间的关系,即超时劳动越严重,工作自主性对体面劳动感知的正向影响越弱;超时劳动在工作自主性和情绪耗竭之间不存在调节作用。通过对正规就业人员与非正规就业人员的对比分析发现,与非正规就业人员相比,正规就业人员工作自主性对情绪耗竭起着显著正向作用,超时劳动正向调节工作自主性与体面劳动感知之间的关系。

**关键词:**体面劳动感知 工作自主性 情绪耗竭 超时劳动 非正规就业

**中图分类号:**F245;C976.2 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2021)11—0104—17

### 一、引言

互联网快速发展驱动了就业形态的变革,非正规就业成为重要的就业渠道,一方面促进了劳动力资源合理调动和配置,提升了劳动力市场的灵活性(赵新宇和郑国强,2020)<sup>[1]</sup>,但另一方面也对体面劳动带来了挑战(周畅和李琪,2017)<sup>[2]</sup>。非正规就业是没有固定的雇主和明晰的劳动关系(Nawakitphaitoon和Tang,2020)<sup>[3]</sup>,介于传统正规就业和自雇佣就业之间的一种新型就业形态(Katz和Krueger,2019)<sup>[4]</sup>。世界范围内有60%以上的劳动人口从事着非正规经济的工作(ILO,2016)<sup>[5]</sup>,学者们估算出中国非正规就业群体人数约为6000万到2.6亿人,大体为全体劳动者的30%到60%(赵新宇和郑国强,2020<sup>[1]</sup>;Wang等,2016<sup>[6]</sup>)。虽然工作自主性是非正规就业的重要驱动因素,但其带来的负面影响也不容忽视。《2020年饿了么蓝骑士调研报告》披露,44%的人将非正规就业作为其唯一的收入来源,他们常被冠以“穷忙族”“困在算法里的骑手”“两个轮子上奔波的底层劳动者”等标签(Jaehrling和Kalina,2020<sup>[7]</sup>;Williams和Horodnic,2019<sup>[8]</sup>)。不同于以往雇主雇员的正规就业关系,绝大部分非正规就业人员游离于劳动关系的法律法规保护之外,

收稿日期:2021-05-30

\* 基金项目:国家社会科学基金一般项目“数字劳工平台特殊工时标准管理研究”(21BGL027)。

作者简介:邓彤博,女,博士研究生,研究领域为数字劳工与体面劳动,电子邮箱:201910106810@mail.scut.edu.cn;李敏,女,教授,博士生导师,管理学博士,研究领域为人力资源与劳动关系,电子邮箱:bmmnli@scut.edu.cn。通讯作者:李敏。

面临超长工作时间、短时高压、劳动保障权益缺失等挑战(Cooke等,2019)<sup>[9]</sup>,这种就业不稳定性导致非正规就业人员出现情绪耗竭问题(Blustein等,2020)<sup>[10]</sup>,非正规就业人员常处于欠体面的劳动状态。

体面劳动是国际劳工组织前局长胡安·索马维亚于1999年6月在第87届国际劳工大会上提出的概念,旨在保障劳动者的合法权益,确保体面的工作。根据Blustein等(2020)<sup>[10]</sup>的界定,体面劳动感知是研究体面劳动可操作性的构念,他们发现体面劳动感知可由工作特性和情境因素驱动。目前国内外学者通过对正规就业的实证分析发现,工作自主性对体面劳动感知的不同维度均有正向作用(Baltes等,1999<sup>[11]</sup>;吴梦迪等,2020<sup>[12]</sup>)。近年来随着非正规就业大量出现,工作自主性对体面劳动感知的路径引发了学界的争论(Cameron,2020)<sup>[13]</sup>。由于工作自主性是影响非正规就业人员择业的重要因素,其对体面劳动感知同样起着正向作用(Farfán等,2020)<sup>[14]</sup>。有学者认为,非正规就业人员的工作自主性提供了更大的自由度,可以自主控制工作节奏,因此工作压力较小,减弱了情绪耗竭,进而加强了体面劳动感知(Thomas等,2020)<sup>[15]</sup>,这条路径与正规就业人员有所区别。也有学者认为,非正规就业人员的工作特征是碎片化的、随机的,他们无法确保完成某项工作任务之后还有下一单工作,处于“永久待机模式”,进而导致情绪耗竭,降低了体面劳动感知(Jaehrling和Kalina,2020)<sup>[7]</sup>,与正规就业人员相比,该路径的效应没有本质差异。由此,本研究要验证的第一个问题是,与正规就业人员相比,非正规就业人员的工作自主性对体面劳动感知到底产生何种影响,而情绪耗竭在两者之间起着怎样的中介效应?

此外,由于非正规就业人员缺乏正规就业人员所享受的社会保险权益(王永洁,2018)<sup>[16]</sup>,有学者认为这种情景因素导致劳动者为了弥补缺失的社会保障而被动超时劳动(Seitz等,2018)<sup>[17]</sup>,但这种社会保障缺位下的超时劳动是否会减弱工作自主性对体面劳动感知的积极效应仍缺乏统一的结论(Kim等,2020)<sup>[18]</sup>。与此同时,自主工作下的计件工资引发了“赶工游戏”,导致“制造同意”(布若威,2008)<sup>[19]</sup>,这种对报酬的追求使得他们主动超时劳动(Jaehrling和Kalina,2020)<sup>[7]</sup>。学术界还未验证超时劳动是否会在工作自主性和体面劳动感知之间起着调节作用,为此,本研究要验证的第二个问题是,非正规就业人员的超时劳动是否会影响其体面劳动感知?

因此,为深入了解工作压力是如何内化的(Cooke等,2019)<sup>[9]</sup>,进而准确指出中国实施体面工作倡议时会面临哪些障碍,以及需要努力改善的方向。结合新业态下新就业形态发展趋势,本研究聚焦于非正规就业人员的工作自主性、体面劳动感知、情绪耗竭和超时劳动,验证他们之间的内在关系,并与正规就业人员进行比较,以期能对上述问题予以回应。

## 二、理论回顾与研究假设

### 1. 从体面劳动到体面劳动感知

国际劳工组织将体面劳动定义为基于自由、平等、安全和具备人格尊严的条件下,获得体面的、多产的可持续工作机会。体面劳动的概念被提出后,学界开始对这一构念进行测度。但由于体面劳动本身的宽泛性与复杂性,且不同国家在数据可及性和统计口径方面的差异,相关学者很难就体面劳动的具体内涵与测量指标达成一致(Cooke等,2019)<sup>[9]</sup>。为此,学术界开始转向体面劳动的心理感知测量(Blustein等,2020)<sup>[10]</sup>。

经过多年研究,体面劳动感知得到了学者的广泛认同,相关研究也取得进展。对体面劳动感知的前因实证研究中,国外学者主要依据工作心理学理论,发现经济约束(社会阶层)、感知边缘、工作意志和职业适应共同影响体面劳动感知(Duffy等,2019<sup>[20]</sup>;Chen等,2020<sup>[21]</sup>),在工作心理学理论框架下, Kim等(2020)<sup>[18]</sup>验证了主动性人格在其中的调节效应。国内对体面劳

动感知的前因实证探索起步较晚,主要集中在个体因素,徐岩和刘盾(2019)<sup>[22]</sup>发现雇员的职业技能和体面劳动感知具有互促互进的作用;于米(2017)<sup>[23]</sup>验证了资本因素对体面劳动感知的双路径效应。

然而,现有的国内外研究基本上聚焦于正规就业人员这一群体。Cooke等(2019)<sup>[9]</sup>认为未来应关注不同劳动群体的体面劳动感知,劳动关系理论发展研究的学者也明确提出身份识别的重要性(Bellace等,2021)<sup>[24]</sup>,他们支持并鼓励重新定义劳动者的职业类别、工作特性和雇佣关系对劳动过程和结果的影响(Ranganathan,2021)<sup>[25]</sup>,这一倡导也为本文对比分析非正规就业人员和正规就业人员的体面劳动感知提供了有力的指引。

## 2. 工作自主性与体面劳动感知

工作特征属于就业人员心理感知的前因变量(Blustein等,2020<sup>[10]</sup>;Kim等,2020<sup>[18]</sup>)。非正规就业人员的工作特征之一在于其工作自主性,指的是工作时间的灵活性和工人拥有工作内容和进度的自主权(Wheatley,2017)<sup>[26]</sup>。依据工作需求-资源模型,工作自主性被概念化为典型的工作资源(Spagnoli和Molinaro,2020)<sup>[27]</sup>,代表了对工作决策权限的控制程度(Laurence等,2019)<sup>[28]</sup>,有助于劳动者在追求职业目标时形成更强的掌控感(Laurence等,2019)<sup>[28]</sup>。高工作自主性的就业人员主要看中三种资源优势:第一,较高的工作自主性意味着员工拥有更加灵活的工作环境与更优的资源供给,有效减轻工作压力和不安全感(Chang等,2021)<sup>[29]</sup>,带来更高的工作满意度和主观幸福感,帮助减少职业心理健康问题(Farfán等,2020)<sup>[14]</sup>;第二,这种工作自主性资源为员工提供了自由裁量权,满足了劳动者的需求偏好,减少了个人偏好与工作之间的不匹配(Chang等,2021)<sup>[29]</sup>,促进了职业的自我实现,增进了体面劳动感知(Duffy等,2019)<sup>[20]</sup>;第三,工作自主性有利于将被动的工作安排转化为主动的价值追寻,促进个人技能使用和工作尊严的实现(何伟怡和陈璐璐,2021)<sup>[30]</sup>,激活了能力发展与成长价值观,放大了生存之外的劳动意义,为其职业价值观表达提供良好的资源环境。

本文针对非正规就业的工作自主性与体面劳动感知提出假设,以期与正规就业做比较。由上文所述可见,工作自主性作为工作资源,帮助员工自主决定工作安排和实现职业价值,减少职业心理健康问题,当员工体验到较强的工作自主性时,他们的满足感和组织承诺将会提高,越会正向加强体面劳动感知。因此,本文提出假设:

H<sub>1</sub>:工作自主性对体面劳动感知有显著的正向影响。

## 3. 情绪耗竭在工作自主性和体面劳动感知中的影响

情绪耗竭是倦怠的核心组成部分(Maslach等,2001)<sup>[31]</sup>,描述了个体情绪资源损耗的状态,这类情绪让劳动者感觉精力不足,压力的增加导致工作动力的下降,同时伴随着工作挫败感和紧张感(Spagnoli和Molinaro,2020)<sup>[27]</sup>。自2000年以来,国际劳工组织开始将情绪耗竭视为职业风险因素。尽管情绪耗竭在工作自主性和体面劳动感知关系之间的影响机制尚不明确(何伟怡和陈璐璐,2021)<sup>[30]</sup>,但现有关于非正规就业灵活自主的就业特点对劳动者利弊的争议(Thomas等,2020)<sup>[15]</sup>引发学界思考工作自主性对体面劳动感知的作用载体是什么?

一部分学者认为,非正规就业人员受益于自主性,包括灵活的工作时间、独立的机会、工作重点和程序方面的自主权、更灵活的工作环境,改善了就业者体验(Thomas等,2020<sup>[15]</sup>;宋敏和付浩然,2021<sup>[32]</sup>)。从制度理论视角诠释的“社会行动者”表明,即使非正规经济中的工作条件不受正规制度(法律法规)的监管,也会受到社会规范和共同价值观的监管(Williams和Horodnic,2019)<sup>[8]</sup>。因而工作自主性一定程度上帮助劳动者规避了固定工时制所产生的劳动者休息权被侵害的问题(宋敏和付浩然,2021)<sup>[32]</sup>。

另一部分学者则认为,非正规就业存在“自主悖论”,实质是将劳动者置于困境之中。第一,自

主性增加了工作时间的投入,加重了工作倦怠。非正规就业人员收入来源不稳定且低于同龄正规就业群体(Schor,2017)<sup>[33]</sup>,对非正规就业人员的劳务支付多取决于任务数量和工作时间,促使劳动者投入更多的工作时间(杨滨伊和孟泉,2020)<sup>[34]</sup>,随之而来的压力和倦怠情绪也增加了。第二,更大的工作执行自主权同时也可能意味着失去对自己工作控制权、所有权和认同感的风险(道格林等,2020)<sup>[35]</sup>。工作灵活性被技术和算法作为管理控制的手段(Cameron,2020)<sup>[13]</sup>,导致工作强度和工作压力增加,提高了角色负担和心理压力(Thomas等,2020)<sup>[15]</sup>。第三,工作时间灵活性模糊了有偿工作和无偿生活之间的界限(Tammelin等,2017)<sup>[36]</sup>,角色渗透导致情绪耗竭。工作时间的非标准性和日程安排的灵活性导致劳动者难以对工作时间进行合理控制和安排(Williams和Horodnic,2019<sup>[8]</sup>;Thomas等,2020<sup>[15]</sup>),平衡工作和家庭变得极其困难(Sardeshmukh等,2012)<sup>[37]</sup>。

工作需求-资源模型的一个主要命题是,当工作需求很高,而工作资源有限时,倦怠就会增加(Demerouti等,2001)<sup>[38]</sup>。工作自主性属于核心激励性的工作资源,是员工在工作中对重要决策的自由程度。已有研究结果证实了较高水平的工作自主性与倦怠的各指标(其中包括情绪耗竭)负相关(Bakker和Demerouti,2007<sup>[39]</sup>;Spagnoli和Molinari,2020<sup>[27]</sup>)。高自主与低耗竭的关系研究发现,通过工作自主安排可将多项任务整合到个体不同的角色中以减少焦虑(Chang等,2021)<sup>[29]</sup>。也有研究验证了高水平工作自主性与减少情绪耗竭的关系(Dreison等,2018<sup>[40]</sup>;Gatt和Jiang,2021<sup>[41]</sup>)。因此,本文提出假设:

H<sub>2</sub>:工作自主性对情绪耗竭有显著的负向影响。

情绪耗竭说明员工积极情绪资源的枯竭,根据资源保存理论,缺乏资源的个体会采取防护措施保护总资源,防止总资源进一步的损失(何伟怡和陈璐璐,2021)<sup>[30]</sup>,因此工作中的情绪耗竭会导致工作不安全感或工作场所排斥的负面影响增加(Altun等,2020)<sup>[42]</sup>。同时,情绪耗竭与工作满意度联系密切(Altun等,2020<sup>[42]</sup>;Dahri和Hamid,2018<sup>[43]</sup>),情绪疲惫的员工在工作中感到无助,对工作形成消极态度,并感到不满(Mahmood等,2016)<sup>[44]</sup>。此外,情绪倦怠也会导致抑郁、紧张和自尊感降低(Wang等,2016)<sup>[6]</sup>。由上述可见,情绪耗竭带来的后果均属于体面劳动感知的不同维度(Farfán等,2020)<sup>[14]</sup>。因此,本文提出假设:

H<sub>3</sub>:情绪耗竭对体面劳动感知有显著的负向影响。

工作要求通过情绪耗竭负向影响工作结果(Bakker和Demerouti,2007)<sup>[39]</sup>,而工作自主性作为积极资源会提升心理上的胜任需求,促进成就感和工作掌控感的体验实现,降低情绪耗竭水平。当劳动者无法得到他们投入资源的回报,陷入情绪耗竭也会导致工作的不安全感,降低自尊感、工作满意度和体面劳动感知(Altun等,2020<sup>[42]</sup>;Dahri和Hamid,2018<sup>[43]</sup>)。因此,本文提出假设:

H<sub>4</sub>:情绪耗竭在工作自主性和体面劳动感知的关系中起部分中介作用。

#### 4. 超时劳动对体面劳动感知的影响

超时劳动是亚洲职场的普遍现象(郭正模,2015)<sup>[45]</sup>,虽然许多西方雇员每周工作40小时,但同样职位的亚洲雇员每周工作时间可能超过60小时。不同于雇员群体,非正规就业人员缺乏职工社会保障(王永洁,2018)<sup>[16]</sup>,虽然职业伤害险在部分城市进行试点,但尚未全面覆盖到非正规就业人员,养老、医疗等费用成为非正规就业人员巨大的经济负担(Rani等,2021)<sup>[46]</sup>,这种压力促使非正规就业人员超时劳动,然而,员工处理工作需求的资源(如时间、精力)是有限的(Kim等,2020)<sup>[18]</sup>。

在高超时劳动的约束下,工作自主性可能失去其对体面劳动感知的积极影响(Seitz等,2018)<sup>[17]</sup>。一方面,工作自主性作为工作资源可以减轻工作压力(Bakker和Demerouti,2007)<sup>[39]</sup>,

但超时劳动会对员工的工作-家庭平衡产生不利影响,缓冲了工作自主性的积极影响(李锡元等,2020)<sup>[47]</sup>。在工作需求-资源理论中,超时劳动属于挑战需求,会消耗个人能量,增加工作投入和工作压力(Van den Broeck等,2016)<sup>[48]</sup>。另一方面,工作自主权对个体正向感知有促进作用,但超时劳动会减损员工满足个体灵活性需求的效果(Seitz等,2018)<sup>[17]</sup>。根据资源保存理论,超时劳动在工作中投入大量时间和精力,损耗生理心理资源,造成加班时间越长、资源损失越多。根据工作需求-资源理论,这种负向因素会导致更多的消极结果(Spagnoli和Molinaro,2020)<sup>[27]</sup>,高超时劳动削弱工作自主性对体面劳动感知的正向影响。

在低超时劳动条件下,工作自主性显著发挥其积极影响。自主性会促使个人对自身行为进行内外部归因,使得个体感受到更强的能动感和控制力(Deci和Ryan,2000)<sup>[49]</sup>。低超时劳动是在个体能动性范围内的工作时间安排,能够让个体感受到更高的自主性体验,进一步激发个体的职业认同感和高度责任意识,使劳动者在工作过程中体验幸福感和满足感(Seitz等,2018)<sup>[17]</sup>,促进体面劳动感知。因此,本文提出假设:

H<sub>5</sub>: 超时劳动在工作自主性与体面劳动感知之间起到负向调节作用。

非正规就业人员往往采取的是计件计时薪酬制度,这会激励劳动者的超时工作(Jaehrling和Kalina,2020)<sup>[7]</sup>。此外,非正规就业人员工作自主性的提高也相应抬高了平台企业对劳动者的要求,非正规就业人员需要努力的长时间工作,并保证“随叫随到”才有机会晋升更高的等级,获取更优厚的报酬(杨滨伊和孟泉,2020)<sup>[34]</sup>。算法控制下的工作自主性促使非正规就业人员对“赶工游戏”趋之若鹜(Jaehrling和Kalina,2020)<sup>[7]</sup>。根据自我决定理论,非正规就业人员为了收入和等级目标,主动选择增加工作时间(Gatt和Jiang,2021)<sup>[41]</sup>,这种超时劳动是个体积极主动选择,削弱了工作自主性对情绪耗竭的影响。因此,本文提出假设:

H<sub>6</sub>: 超时劳动在工作自主性与情绪耗竭之间起到正向调节作用。

结合假设H<sub>4</sub>和假设H<sub>6</sub>,提出第一阶段被调节的中介作用。即情绪倦怠在工作自主性与体面劳动感知关系间的中介作用受到超时劳动的影响。具体而言,有超时劳动的情况下,工作自主性高的非正规就业人员更可能主动选择超时劳动,从而会产生更少的情绪耗竭并因此增加体面劳动感知;相反,不存在超时劳动的情况下,工作自主性高的非正规就业人员并未在工作中表现出积极主动性,从而促使情绪耗竭的产生并因此降低体面劳动感知。因此,本文提出假设:

H<sub>7</sub>: 超时劳动正向调节情绪耗竭在工作自主性与体面劳动感知之间的中介作用。

综上所述,本文构建如图1所示的研究模型。

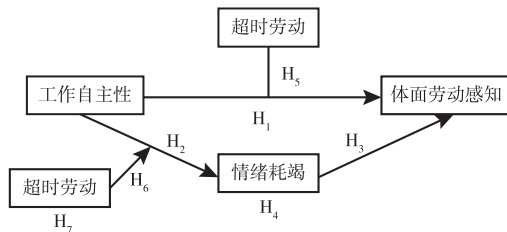


图1 研究模型

资料来源:作者整理

### 三、研究设计

#### 1. 变量测量

(1)体面劳动感知(Decent Work, DW)。本文参考了世界劳工组织在2013年发布的体面

劳动指标要素 (ILO, 2013)<sup>[50]</sup> 和成熟的体面劳动感知量表 (徐岩和刘盾, 2019)<sup>[22]</sup>, 采用 8 个条目来测度体面劳动感知, 例如“请您对您目前工作的安全性状况进行评价”“请您对您目前工作的收入状况进行评价”等, 条目均采用李克特五点量表计分, 从“非常不满意 = 1”到“非常满意 = 5”。

(2) 工作自主性 (Work Autonomy, WA)。工作自主性的测量运用了 Jönsson 和 Jeppesen (2013)<sup>[51]</sup> 编制的问卷, 包含 3 个条目, 包括“工作进度的安排在多大程度上由自己决定”“工作任务的内容在多大程度上由自己决定”和“工作量/工作强度在多大程度上由自己决定”(1 = 完全由他人决定, 2 = 部分由自己决定, 3 = 完全由自己决定)。测量指标的数值越大, 表示非正规就业人员在工作中感受到的自主性越大, 反之越小。

(3) 情绪耗竭 (Emotional Exhaustion, EE)。情绪耗竭选择 Boswell 等 (2004)<sup>[52]</sup> 编制的 2 个条目进行测量, 该测量基于职业倦怠量表 (Maslach Burnout Inventory), 用以评估非正规就业人员的情绪耗竭。这些条目包括“工作让我感觉身心俱疲”“整天工作对我来说确实压力很大”(1 = 从不, 2 = 一年数次或更少, 3 = 一月数次, 4 = 一周数次, 5 = 每天), 数值越大, 表示非正规就业人员感受到的情绪耗竭越严重, 反之越轻微。

(4) 超时劳动 (Overtime Work, OW)。根据《劳动法》, 劳动者每日工作标准时间不超过 8 小时, 无法用标准工时规制的则适用于特殊工时制度。根据特殊工时制度, 计量单位可以为周、月, 但都是以平均每日 8 小时、每周 5 天工作为基准进行综合计算。因此本研究设定非正规就业人员的超时劳动以 40 小时每周为基准。超时劳动条目通过受访者对“您过去一周工作几小时?”的回答进行衡量。将“周工作时间超过 40 小时”赋值为 1, 即存在超时劳动; 将“周工作时间未超过 40 小时”赋值为 0, 即不存在超时劳动, 构建一个二分类变量。

(5) 控制变量。本研究选取非正规就业人员的年龄、性别、婚姻状况和受教育水平作为控制变量, 以排除其对研究结果所带来的干扰。年龄使用调查年份减去受访者出生年份; 性别中的男性为 1, 女性为 0; 婚姻状况中, 已婚 (初婚/再婚) 为 1, 未婚 (其他情况) 为 0; 受教育水平分为四个等级, 小学学历及以下赋值为 1、初高中学历 (包括职高和技校) 为 2、大专和本科学历为 3、研究生学历及以上 (硕博) 为 4。

## 2. 样本与数据

本文使用 2014—2018 年中山大学社会科学调查中心主持的中国劳动力动态调查 (CLDS) 数据库, 该数据库聚焦于中国劳动力的研究议题, 采取计算机辅助调查技术开展入户访问获取数据。在 800 多名老师、调查督导和访问员的共同努力下, 样本覆盖了中国 29 个省市 (除港澳台、西藏、海南) 的 2282 个区县, 调查对象为样本家庭户中的全部劳动力 (年龄 15 至 64 岁的家庭成员)。

由于本研究对象限定为 18~60 岁的非正规就业人员, 参考王永洁 (2018)<sup>[16]</sup> 对非正规就业人员的分类, 围绕问卷的下列问题: “您当前工作单位属于哪种类型?”, 可选择的条目有 12 个, 排除“个体工商户”和“务农”2 类人员, 将 8 类有固定单位的劳动者界定为“正规就业人员”, 将剩余的 2 类, 即“无固定工作者”和“自由职业者”界定为“非正规就业人员”。其中, 非正规就业人员第一类为无固定工作者, 如零散工、摊贩、无派遣单位的保姆、自营司机和手工工匠等; 第二类为自由职业者, 如网络作家、画家、自媒体工作人员、自由摄影师等。最终符合本研究对象的非正规就业人员样本量为 4967, 研究采用 STATA15.0 对数据进行处理和统计分析。

## 3. 样本特征

本文关注非正规就业人员的结果变量是体面劳动感知, 并对比分析正规就业人员和非正规就业人员的体面劳动感知路径, 需要对体面劳动感知进行统计分析, 检验其是否符合正态分布。体面

劳动感知变量包含 8 个测量条目,本研究取这 8 个条目的平均值代表体面劳动感知。非正规就业人员和正规就业人员的体面劳动感知分值分布如图 2 所示。在体面劳动感知 1~3 的分值区间,非正规就业人员总体占比更大,而正规就业人员的体面劳动感知在 3~5 的分值区间占比更大。总体而言,非正规就业人员比正规就业人员的体面劳动感知稍弱。

鉴于图 2 显示样本服从偏态分布,显示数据质量达到分析的前提要求。本研究采用非参数方法的 Wilcoxon 秩和检验进一步比较非正规就业人员和正规就业人员体面劳动感知差异是否符合统计学显著特征。结果表明,非正规就业人员和正规就业人员的体面劳动感知均值分别为 3.22 和 3.35,标准差分别为 0.66 和 0.65,秩和检验 Z 值为 8.455 ( $p < 0.001$ ),表明可以分开非正规就业与正规就业两个群体进行比较。具体题项的秩和检验结果如表 1 所示,除了收入满意度在两个群体间的差异程度不大 ( $p > 0.05$ ),体面劳动感知的其他测量条目均存在显著性差异。其中,非正规就业人员体面劳动感知中的工作安全性、工作环境、工作时间、晋升机会、他人给予工作的尊重均在 0.1% 水平与正规就业人员存在显著差异。Wilcoxon 秩和检验表明,非正规就业人员与正规就业人员的体面劳动感知确实具有显著差异。

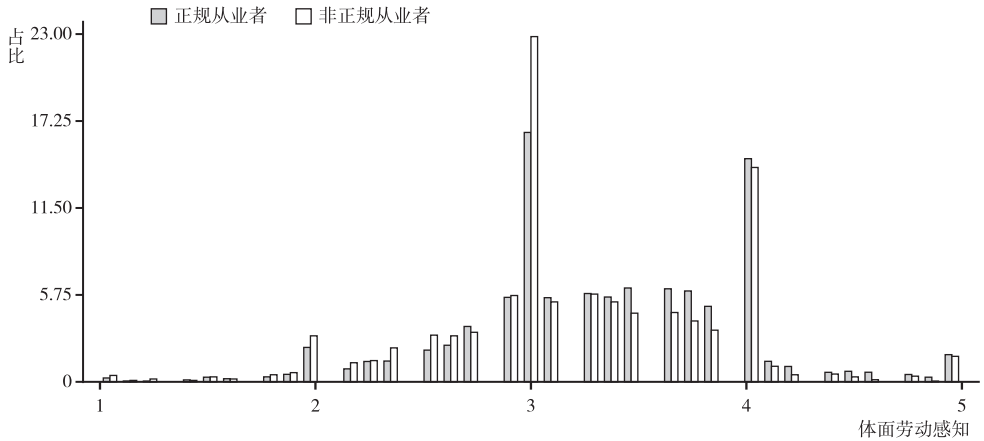


图 2 非正规就业人员和正规就业人员的体面劳动感知

资料来源:作者整理

表 1 体面劳动感知的基本情况统计

体面劳动感知题项	非正规就业人员		正规就业人员		秩和检验 (Z 值)
	平均值	标准差	平均值	标准差	
收入	3.01	0.96	3	1.01	-0.636
工作安全性	3.38	0.89	3.56	0.83	13.810 ***
工作环境	3.26	0.89	3.45	0.86	14.663 ***
工作时间	3.24	0.91	3.36	0.92	9.714 ***
晋升机会	3	0.85	3.07	0.90	4.108 ***
工作有趣	3.16	0.95	3.20	0.94	3.226 **
能力和技能使用	3.47	0.81	3.49	0.80	2.220 *
他人给予工作的尊重	3.44	0.83	3.54	0.80	7.737 ***

注: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ ,下同

资料来源:作者整理

## 四、数据分析与假设检验

### 1. 描述性统计及信度和相关分析

表2提供了各个变量的信度所需内部一致性系数、均值、标准差和相关系数。工作自主性、情绪耗竭和体面劳动感知分别对应的一致性系数为0.945、0.803和0.872,显示三个变量均有较高信度。从相关系数的结果看出,工作自主性与情绪耗竭( $r = -0.06, p < 0.001$ )显著负相关,工作自主性和体面劳动感知( $r = 0.15, p < 0.001$ )显著正相关;情绪耗竭与体面劳动感知也显著负相关( $r = -0.23, p < 0.001$ )。因此,假设  $H_1$ 、假设  $H_2$  和假设  $H_3$  初步得到验证,为下文的模型假设检验奠定了良好基础。

表2 相关系数表

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Age	44.1	10.45	—							
2. Gender	0.66	0.47	0.01	—						
3. Marriage	0.87	0.34	0.32***	-0.04***	—					
4. Education	1.73	0.57	-0.31***	0.06***	-0.12***	—				
5. WA	2.15	0.81	-0.04**	-0.02	0.02	0.06***	(0.945)			
6. OW	0.59	0.49	-0.02	0.09***	0.03*	-0.06***	-0.03	—		
7. EE	2.87	1.28	0.03**	0.04***	0.05***	-0.11***	-0.06***	0.12***	(0.803)	
8. DW	3.22	0.66	0.01	-0.06***	0.03	0.09***	0.15***	0.04	-0.23***	(0.872)

注:Age表示年龄,Gender表示性别,Marriage表示婚姻状况,Education表示教育水平,WA表示工作自主性,OW表示超时劳动,EE表示情绪耗竭,DW表示体面劳动感知;对角线上括号中数字表示内部一致性系数

资料来源:作者整理

### 2. 区分效度检验

本文使用 STATA15.0 对工作自主性、情绪耗竭、体面劳动感知 3 个变量进行验证性因子分析(CFA),以检验变量之间的区分效度。如表3所示,与其他模型相比,三因子模型获得了理想的数据拟合结果,表明工作自主性、情绪耗竭、体面劳动感知之间具有良好的区分效度。同时,Harman单因素检验结果显示,第一公因子的方差解释率为36.72%,没有超过40%,表明本文数据的共同方法偏差(CMB)在合理范围内。

表3 区分效度检验

模型	$\chi^2/df$	CFI	TLI	AIC	BIC	RMSEA	SRMR
三因子模型(WA,EE,DW)	147.796/52 = 2.84	0.993	0.990	42293	42574	0.034	0.022
二因子模型(WA+EE,DW)	249.112/53 = 4.70	0.986	0.979	42393	42668	0.048	0.058
单因子模型(WA+EE+DW)	1358.031/54 = 25.15	0.905	0.863	43500	43769	0.122	0.074

资料来源:作者整理

### 3. 假设检验

当处理有缺失值的样本,保留缺失值极大似然估计法(MLMV)相较于极大似然估计(ML)更优。因此,本研究回归分析采用MLMV验证了假设,统计分析结果汇总如表4所示。



表 4 多元回归分析结果

变量	EE			DW				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
WA		-0.050 ** (0.017)	-0.048 ** (0.016)		0.157 *** (0.018)		0.143 *** (0.017)	0.147 *** (0.017)
EE						-0.294 *** (0.014)	-0.287 *** (0.014)	-0.291 *** (0.014)
OW			0.103 *** (0.016)					0.042 ** (0.015)
WA × OW			0.006 (0.016)					-0.037 * (0.017)
Age	-0.020 (0.015)	-0.021 (0.016)	-0.015 (0.015)	0.102 *** (0.017)	0.107 *** (0.017)	0.097 *** (0.016)	0.102 *** (0.016)	0.103 *** (0.016)
Gender	0.046 ** (0.014)	0.045 ** (0.014)	0.035 * (0.014)	-0.086 *** (0.015)	-0.083 *** (0.015)	-0.073 *** (0.015)	-0.071 *** (0.015)	-0.073 *** (0.015)
Marriage	0.043 ** (0.015)	0.045 ** (0.015)	0.041 ** (0.015)	-0.010 (0.016)	-0.016 (0.016)	-0.003 (0.016)	-0.002 (0.016)	-0.003 (0.015)
Education	-0.118 *** (0.015)	-0.115 *** (0.015)	-0.107 *** (0.015)	0.078 *** (0.016)	0.069 *** (0.016)	0.043 ** (0.016)	0.036 * (0.016)	0.039 * (0.016)
观测值	4967	4967	4967	4967	4967	4967	4967	4967
R <sup>2</sup>	0.017	0.019	0.030	0.018	0.042	0.103	0.123	0.127

注:括号中为标准误;表中汇报为标准系数,下同

资料来源:作者整理

(1)主效应检验。主效应检验结果如表 4 中的模型 5 所示,在控制了年龄、性别、婚姻状况和受教育水平之后,工作自主性对体面劳动感知具有显著积极影响( $\beta = 0.157, p < 0.001$ ),假设 H<sub>1</sub> 得到验证。

(2)中介效应检验。首先,本文采用分步回归来检验情绪耗竭是否中介工作自主性与体面劳动感知之间的关系。在控制了人口统计学变量后,模型 2 纳入自变量来检验工作自主性与情绪耗竭的关系。结果发现,工作自主性对情绪耗竭有显著的负向影响( $\beta = -0.050, p < 0.01$ ),假设 H<sub>2</sub> 得到验证。其次,将体面劳动感知作为因变量,将控制变量和中介变量同时带入回归方程,构建模型 6 以检验情绪耗竭与体面劳动感知之间的关系,结果显示,情绪耗竭对体面劳动感知存在显著负向影响( $\beta = -0.294, p < 0.001$ ),假设 H<sub>3</sub> 得到验证。最后,将体面劳动感知作为因变量,将工作自主性、情绪耗竭和控制变量同时带入回归方程,检验情绪耗竭的中介效应。由表 4 的模型 7 结果可知,情绪耗竭对体面劳动感知有显著负向影响( $\beta = -0.287, p < 0.001$ ),且此时工作自主性对体面劳动感知的正向影响仍然显著( $\beta = 0.143, p < 0.001$ ),只是系数相比于模型 5 ( $\beta = 0.157, p < 0.001$ )有所降低,由此可判断,情绪耗竭在工作自主性和体面劳动感知之间起部分中介作用,假设 H<sub>4</sub> 得到验证。为了更准确地检验情绪耗竭中介效应的稳健性,本研究采用 Bootstrap 方法验证工作

自主性对体面劳动感知的间接效应。数据显示,工作自主性通过情绪耗竭对体面劳动感知的间接效应为 0.013,95% 的置信区间为 [0.002,0.024],该区间不包含零。该结果表明,工作自主性对体面劳动感知的间接效应显著,假设  $H_4$  再次得到验证。

(3)调节效应检验。对工作自主性、超时劳动、情绪耗竭进行中心化处理后,将变量的交互项带入回归方程,构建模型 3 和模型 8 分别检验超时劳动对工作自主性和情绪耗竭关系的调节作用,以及超时劳动对工作自主性与体面劳动感知关系的调节效应。

表 4 模型 8 数据显示,工作自主性和超时劳动的交互项对体面劳动感知存在显著负向影响 ( $\beta = -0.037, p < 0.05$ ),表明超时劳动显著地调节工作自主性与体面劳动感知之间的关系,假设  $H_5$  成立。本文进一步通过简单斜率分析绘制工作自主性和超时劳动对体面劳动感知的交互效应(如图 3 所示),加上和减去一个超时劳动均值的标准差来展示“存在超时劳动”和“没有超时劳动”两种情况。简单斜率检验结果显示:在没有超时劳动条件下,工作自主性与体面劳动感知之间的正向关联性更强;存在超时劳动条件下,工作自主性与体面劳动感知之间的正向关联性更弱,进一步支持了假设  $H_5$ 。

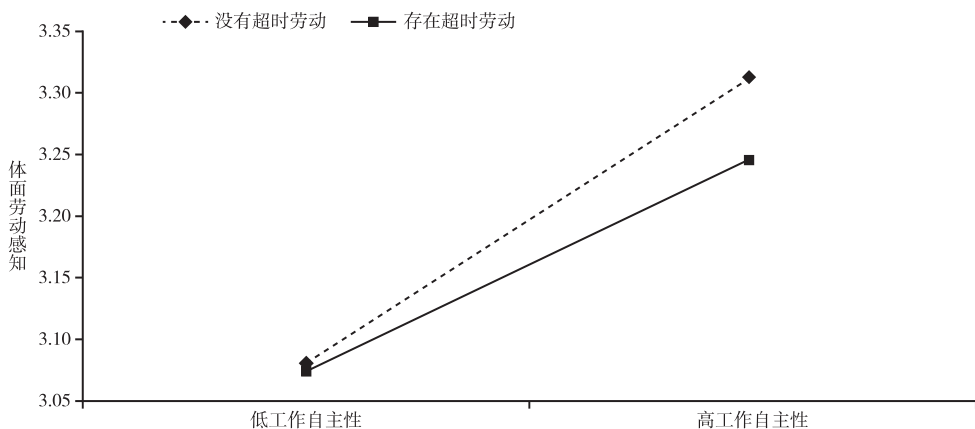


图 3 超时劳动对工作自主性与体面劳动感知关系的调节效应

资料来源:作者整理

模型 3 结果显示,超时劳动调节工作自主性和情绪耗竭的关系没有通过检验 ( $\beta = 0.006, p > 0.05$ ),假设  $H_6$  不成立。考虑到个体对工作认知和态度的区别,超时劳动的调节作用可能取决于个体是否主动选择加班。工作需求-资源模型和自我决定理论的相关研究提供了工作自主性与情绪耗竭负相关的证据(Dreison 等,2018<sup>[40]</sup>;Deci 和 Ryan,2000<sup>[49]</sup>)。根据自我决定理论,非正规就业人员感知到工作自主性,提高了工作任务的自由度,并促进个体话语的重视感(Dreison 等,2018)<sup>[40]</sup>,当超时劳动作为一种主动选择,代表非正规就业人员选择为个体目标达成而加班,因而不会调节工作自主性和情绪耗竭的关系。若被动加班时,工作自主感知不存在或很微小,超时劳动对于工作自主性和情绪耗竭的关系也就无从谈起。当前研究结果也与 Seitz 等(2018)<sup>[17]</sup>的面板数据结果一致,该结果发现加班不能作为工作时间安排和心理健康感知的边界条件。此外,也可能由于加班的程度和加班报酬不同,因而这些影响可能取决于个体本身不同的标准(Seitz 等,2018)<sup>[17]</sup>。由于假设  $H_6$  不成立,因而假设  $H_7$  也不成立。

### 五、异质性分析

依据图 1 的研究模型,本研究完成了正规就业的关系效应运算,并与非正规就业人员进行比较。需要说明的是,由于数据中仅有 2018 年数据将非正规就业人员具体划分为自由职业者和无固

定工作者,因而本文运用2014、2016和2018年的混合截面数据进行两大类就业人员的对比分析,采用2018年数据进行三小类就业人员的对比分析。

### 1. 非正规就业人员和正规就业人员的对比分析

表5显示,非正规就业人员中,工作自主性显著负向影响了情绪耗竭(模型9,  $\beta = -0.050$ ,  $p < 0.01$ ),且工作自主性正向显著影响体面劳动感知(模型10,  $\beta = 0.147$ ,  $p < 0.001$ )。而工作自主性正向显著影响正规就业人员的情绪耗竭(模型11,  $\beta = 0.058$ ,  $p < 0.001$ ),对体面劳动感知具有显著的正向影响(模型15,  $\beta = 0.105$ ,  $p < 0.001$ )。可见对于正规就业人员,工作自主性存在“自主悖论”,当劳动者被给予更多自主权和自由,他们反而会更努力和长时间工作,加剧工作压力。

超时劳动对于两类人群的调节效应也存在差异。对非正规就业人员来说,超时劳动在工作自主性与体面劳动感知之间起到显著的负向调节作用(模型6,  $\beta = -0.037$ ,  $p < 0.05$ ),即超时劳动减弱了工作自主性与体面劳动感知之间的正向关联。而对正规就业人员来说,超时劳动在工作自主性与体面劳动感知之间起到显著正向调节作用(模型15,  $\beta = 0.041$ ,  $p < 0.001$ ),即超时劳动增强了工作自主性与体面劳动感知之间的正向关联。

表5 正规就业人员和非正规就业人员体面劳动感知的分组回归

变量	非正规就业人员		正规就业人员				
	EE	DW	EE	DW	DW	DW	DW
	模型9	模型10	模型11	模型12	模型13	模型14	模型15
WA	-0.050** (0.017)	0.147*** (0.017)	0.058*** (0.006)	0.095*** (0.006)		0.113*** (0.006)	0.105*** (0.006)
EE		-0.291*** (0.014)			-0.237*** (0.005)	-0.243*** (0.005)	-0.241*** (0.005)
OW		0.042** (0.015)					-0.018** (0.005)
WA × OW		-0.037* (0.017)					0.041*** (0.006)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
观测值	4967	4967	41525	41525	41525	41525	41525
R <sup>2</sup>	0.019	0.123	0.027	0.030	0.076	0.088	0.090

资料来源:作者整理

### 2. 自由职业者、无固定工作者和正规就业人员的对比分析

根据表6结果所示,三类人群的工作自主性均显著增加体面劳动感知,此结果与表5正规与非正规就业人员的分组回归结果一致,工作自主性对情绪耗竭的影响在三类人群中却存在差异。由表6可知,正规就业人员由于“自主悖论”显著增加情绪耗竭(模型22,  $\beta = 0.055$ ,  $p < 0.001$ );自由职业者的工作自主性能够显著减少情绪耗竭(模型16,  $\beta = -0.182$ ,  $p < 0.01$ );而无固定工作者的工作自主性对情绪耗竭没有显著效应(模型19,  $\beta = -0.046$ ,  $p > 0.05$ )。

由表6的模型21可知,无固定工作者的工作自主性和超时劳动的交互项对体面劳动感知有显

著的负向影响( $\beta = -0.094, p < 0.05$ )。同理,由表6的模型24可知,正规就业人员的工作自主性和超时劳动的交互项对体面劳动感知有显著的正向影响( $\beta = 0.043, p < 0.001$ )。

表6 自由职业者、无固定工作者和正规就业人员体面劳动感知的分组回归

变量	自由职业者			无固定工作者			正规就业人员		
	EE	DW	DW	EE	DW	DW	EE	DW	DW
	模型16	模型17	模型18	模型19	模型20	模型21	模型22	模型23	模型24
WA	-0.182 ** (0.06)	0.186 ** (0.06)	0.169 ** (0.06)	-0.046 (0.04)	0.084 * (0.04)	0.112 ** (0.04)	0.055 *** (0.02)	0.080 *** (0.01)	0.073 *** (0.01)
EE		-0.339 *** (0.06)	-0.379 *** (0.06)		-0.213 *** (0.04)	-0.246 *** (0.04)		-0.273 *** (0.01)	-0.295 *** (0.01)
OW			-0.037 (0.06)			0.033 (0.04)			-0.032 (0.01)
WA × OW			0.049 (0.06)			-0.094 * (0.04)			0.043 *** (0.02)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
观测值	240	240	240	766	766	766	7963	7963	7963
R <sup>2</sup>	0.087	0.213	0.243	0.027	0.065	0.092	0.037	0.098	0.115

资料来源:作者整理

为进一步明确调节效应的方向和趋势,图4用均值加减1个标准差为标准,将超时劳动划分为存在超时劳动和没有超时劳动两种情况,分别绘制无固定工作者和正规就业人员的工作自主性和体面劳动感知关系的回归效应图。可见,对于无固定工作者,超时劳动显著削弱了工作自主性带来的体面劳动感知的提高。对于正规就业人员,存在超时劳动的员工体面劳动感知的回归斜率更陡,说明工作自主性提高相同的水平时,存在超时劳动的员工具有更高的体面劳动感知。

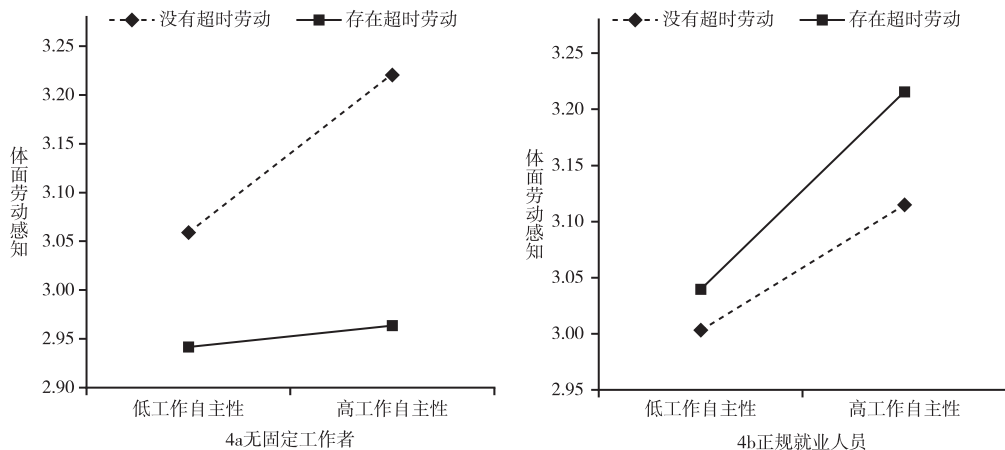


图4 不同群体的超时劳动对工作自主性与体面劳动感知之间关系的调节效应

资料来源:作者整理

## 六、结论与讨论

### 1. 研究结论

本文运用工作需求-资源理论,通过演绎逻辑实证检验了非正规就业人员的工作自主性对体面劳动感知的影响路径,并分析了情绪耗竭的中介作用和超时劳动的调节作用。本文提出的7个假设中的5个得到验证,显示本文的两个研究问题基本得到解决,得出两个研究结论。

第一,工作自主性作为非正规就业人员的工作特征,对体面劳动感知有显著正向影响。一是主效应影响,工作自主性越强,体面劳动感知就越显著。二是中介效应影响,情绪耗竭起着部分中介作用,工作自主性可以显著降低劳动者的情绪耗竭,进而显著提升其体面劳动感知。其原因是非正规就业人员的收入方式多以计件计酬,同时可以快速获知劳动报酬金额,这种及时回报的激励机制提高了非正规就业人员的工作积极性,降低了情绪耗竭。相较于非正规就业人员,正规就业人员的工作自主性反而提高了情绪耗竭,这是因为正规就业人员已习惯于标准工时、以及接受被分配的工作任务,一旦拥有了工作自主性,则易由于失去被控制感导致其无所适从,增加了焦虑和情绪耗竭。

第二,工作自主性对体面劳动感知的正向作用中存在情境因素,即超时劳动。针对非正规就业人员的分析结果发现,超时劳动会负向调节工作自主性和体面劳动感知的积极关系。在实践中观察到,非正规就业人员为了提高个人收入,超时劳动成为表面上的主动行为,但实质是因各种因素导致的被动行为,因而需要相关政策法规对非正规就业人员的特殊工时进行规制,不能无限超时,从而保护劳动者的体面劳动感知。不同的是,对于正规就业人员,超时劳动正向调节工作自主性与体面劳动感知之间的关系。这是由于劳动关系规制到位,超时劳动有一定限度,验证结果表明一定程度的加班会加强自主性工作对体面劳动感知的正向作用。此外,互联网和新技术的快速发展协助一大批高技能雇员实现了工作自主性,这类劳动者由于项目制的工作任务和个体的自驱力促成了加班的“制造同意”,从而以自我实现、自我投资为基础的自我管理式的超时劳动提升了正规就业人员的体面劳动感知。

### 2. 学术贡献

首先,本研究丰富了非正规就业人员体面劳动感知的研究,验证分析了中国情境下工作自主性到体面劳动感知的效应和路径。过往关于工作场所行为和劳动者福祉的研究大部分基于正规就业人员(吴梦迪等,2020)<sup>[12]</sup>,而非正规就业人员的工作特征与正规就业人员有显著差异,尤其是中国非正规就业群体数量的快速增长,他们的体面劳动感知是否受工作自主性影响、以及影响路径有待进一步深化。本研究也回应了Bellace等(2021)<sup>[24]</sup>所倡导的未来劳动关系研究重点——转向以身份为识别的研究对象,强调劳动者与其工作的联系。

其次,本研究发现了非正规就业人员和正规就业人员工作自主性对情绪耗竭的差异性。学术争论焦点在于工作自主性对情绪耗竭有正向或负向的影响(杨滨伊和孟泉,2020<sup>[34]</sup>;Thomas等,2020<sup>[15]</sup>)。本研究发现,不同身份的就业人员在工作自主性和情绪耗竭这两个变量关系中出现了不同的效用,即非正规就业人员的效应为负,而正规就业人员的效应为正。

再次,本研究从工作特征情境要素角度拓展了工作需求-资源框架的内容。非正规就业人员和正规就业人员的超时劳动在调节工作自主性和体面劳动感知两者之间关系时呈现相反的显著影响,该发现有助于解释超时劳动这一工作特征情境因素对不同群体体面劳动实现机制的影响效应,这一研究结果也回应了已有的研究文献(Jaehrling和Kalina,2020<sup>[7]</sup>;郭正模,2015<sup>[45]</sup>)。

### 3. 实践启示

本文的研究结论对于非正规就业人员体面劳动感知的提升具有一定的实践指导意义。本研究揭示了超时劳动对体面劳动感知影响的损害作用,防范过度劳动的重要性不容小觑。在实施高度灵活的工作时间计划时,政府和临时雇主也应采取措施保护员工免受超负荷工作的影响,例如运用新技术和监管工具避免过劳对劳动者的伤害。此外,管理者可以通过提高劳动者对加班的自我决定程度,提高劳动者“主人翁”意识,同时减少非必要加班,为非正规就业人员制定适度劳动时间的最低限度劳动保护标准,促进非正规就业人员实现其合法劳动权益,共建和谐劳动关系和体面劳动保障。

本研究发现,工作自主性、超时劳动对体面劳动感知的作用对于正规就业人员和非正规就业人员表现出不一致,这为规范非正规就业人员雇主雇员关系的调整提供了一定的依据。针对非正规就业人员,尤其是平台经济劳动者的劳动从属关系问题至今悬而未决,从而带来了一系列非正规就业人员的权益保障问题。正规和非正规就业人员的工作自主性对体面劳动感知存在区别性影响,是源于两类就业人员的工作性质存在显著差异。因此,不能仅用原有正规就业人员的劳动关系规则来框住非正规就业的雇佣关系,有必要为非正规就业人员设立有针对性的劳动保障规制条例,包括相应的特殊工时标准、休息休假权利、社会保障等配套制度,促进非正规就业人员体面劳动的实现。

### 4. 研究局限与展望

本研究虽然得到了一些有意义的研究结果,但尚存在一些有待进一步完善的内容。一是本文使用了不能纵向追踪的混合截面数据,未来研究可以对非正规就业群体进行持续追踪,使用不同时期的纵向时间数据分析非正规就业人员是否会将工作自主性视为常态化,从而减弱对体面劳动感知的显著正向影响,或者研究个体职业生涯周期中体面劳动感知的变化。二是文中的体面劳动感知和情绪耗竭变量测量为五点量表,但工作自主性的测量为三点量表,测量的不一致可能导致结果偏差。未来研究可采取自主收集样本数据,选择成熟量表,运用统一的五点或七点量表进行变量的测量,以保证数据的信效度和无偏结果。

### 参考文献

- [1] 赵新宇,郑国强. 劳动力市场扭曲与非正规就业——基于中国劳动力动态调查的实证研究[J]. 长春: 吉林大学社会科学学报, 2020, (4): 163 - 173.
- [2] 周畅,李琪. 非标准工作与体面劳动: 数据化带来的劳动问题与政府对策[J]. 北京: 中国人力资源开发, 2017, (8): 156 - 166.
- [3] Nawakitphaitoon, K., and C. Tang. Nonstandard Employment and Job Satisfaction Across Time in China: Evidence From the Chinese General Social Survey (2006 - 2012) [J]. Work, Employment and Society, 2020, 35, (3): 411 - 431.
- [4] Katz, L. F., and A. B. Krueger. The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995 - 2015 [J]. Industrial & labor relations review, 2019, 72, (2): 382 - 416.
- [5] ILO. Non-Standard Employment Around the World; Understanding Challenges, Shaping Prospects [R]. Geneva: International Labour Organisation, 2016.
- [6] Wang, W., H. Yin, and S. Huang. The Missing Links Between Emotional Job Demand and Exhaustion and Satisfaction: Testing a Moderated Mediation Model [J]. Journal of Management & Organization, 2016, 22, (1): 80 - 95.
- [7] Jaehrling, K., and T. Kalina. "Grey Zones" within Dependent Employment: Formal and Informal Forms of On-Call Work in Germany [J]. Transfer: European Review of Labour and Research, 2020, 26, (4): 447 - 463.
- [8] Williams, C. C., and I. A. Horodnic. Evaluating Working Conditions in the Informal Economy: Evidence From the 2015 European Working Conditions Survey [J]. International Sociology, 2019, 34, (3): 281 - 306.
- [9] Cooke, F. L., J. Xu, and H. Bian. The Prospect of Decent Work, Decent Industrial Relations and Decent Social Relations in

- China: Towards a Multi-Level and Multi-Disciplinary Approach[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2019, 30, (1): 122 – 155.
- [10] Blustein, D. L., H. N., Perera, A. J., Diamonti, et al. The Uncertain State of Work in the US: Profiles of Decent Work and Precarious Work[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2020, 122: 103481.
- [11] Baltes, B. B., T. E. Briggs, J. W. Huff, et al. Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of their Effects on Work-Related Criteria[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84, (4): 496 – 513.
- [12] 吴梦迪, 阳义南, 王晓晖. 灵活工作计划对员工心理和行为的影响——元分析的检验[J]. 北京: 经济管理, 2020, (7): 126 – 140.
- [13] Cameron, L. The Rise of Algorithmic Work; Implications for Organizational Control and Worker Autonomy[D]. Ann Arbo: University of Michigan, 2020.
- [14] Farfán, J., M. Peña, S. Fernández-Salineró, et al. The Moderating Role of Extroversion and Neuroticism in the Relationship between Autonomy at Work, Burnout, and Job Satisfaction[J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020, 17, (21): 8166.
- [15] Thomas, M. P., S. Condratto, D. Landry, et al. Flexibility for Who? Working Time, the Ontario Employment Standards Act and the Experiences of Workers in Low-Wage and Precarious Jobs[J]. *Industrial Relations*, 2020, 1, (75): 78 – 100.
- [16] 王永洁. 国际视野中的非标准就业与中国背景下的解读——兼论中国非标准就业的规模与特征[J]. 北京: 劳动经济研究, 2018, (6): 95 – 115.
- [17] Seitz, J., T. Rigotti, B. Blagoev, et al. How Do Differing Degrees of Working-Time Autonomy and Overtime Affect Worker Well-Being? A Multilevel Approach Using Data from the German Socio-Economic Panel (SOEP) [J]. *German Journal of Human Resource Management*, 2018, 32, (3): 177 – 194.
- [18] Kim, S., K. Kwon, and J. Wang. Impacts of Job Control on Overtime and Stress; Cases in the United States and South Korea [J/OL]. *International Journal of Human Resource Management*, 2020. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1757738>.
- [19] 迈克尔·布若威. 制造同意: 垄断资本注意劳动过程的变迁[M]. 北京: 商务印书馆, 2008.
- [20] Duffy, R. D., H. J. Kim, N. P. Gensmer, et al. Linking Decent Work with Physical and Mental Health: A Psychology of Working Perspective[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2019, 112: 384 – 395.
- [21] Chen, S., W. Jiang, and Y. Ma. Decent Work in a Transition Economy: An Empirical Study of Employees in China[J]. *Technological Forecasting and Social Change*, 2020, 153: 119947.
- [22] 徐岩, 刘盾. 职业技能提升与体面劳动实现程度的互动关系——基于北京市 4540 份问卷调查数据的结构方程模型分析[J]. 北京: 中国劳动关系学院学报, 2021, (5): 91 – 103.
- [23] 于米. 人力资本, 社会资本对女性农民工体面劳动的影响——心理资本的调节作用[J]. 长春: 人口学刊, 2017, (3): 97 – 105.
- [24] Bellace, J., A. Minster, K. Scott, et al. Commentary on New Theories in Employment Relations[J]. *ILR Review*, 2021, 74, (3): 798 – 826.
- [25] Ranganathan, A.. Identification and Worker Responses to Workplace Change: Evidence from Four Cases in India[J]. *ILR Review*, 2021, 74, (3): 663 – 688.
- [26] Wheatley, D. Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being[J]. *Work and Occupations*, 2017, 44, (3): 296 – 328.
- [27] Spagnoli, P., and D. Molinaro. Negative (Workaholic) Emotions and Emotional Exhaustion: Might Job Autonomy Have Played a Strategic Role in Workers with Responsibility during the Covid – 19 Crisis Lockdown? [J]. *Behavioral Sciences*, 2020, 10, (12): 192.
- [28] Laurence, G. A., Y. Fried, W. Yan, et al. Enjoyment of Work and Driven to Work as Motivations of Job Crafting: Evidence from Japan and China[J]. *Japanese Psychological Research*, 2019, 62, (1): 1 – 13.
- [29] Chang, P., H. Rui, and T. Wu. Job Autonomy and Career Commitment: A Moderated Mediation Model of Job Crafting and Sense of Calling[J]. *SAGE Open*, 2021, 11, (1): 1 – 11.
- [30] 何伟怡, 陈璐璐. 相对剥夺感对网络怠工的影响——基于情绪耗竭和时间压力的中介调节机制[J/OL]. 天津: 南开管理评论, 2021. <https://kns.cnki.net/kcms/detail/12.1288.f.20210331.1432.006.html>.
- [31] Maslach, C., W. B. Schaufeli, and M. P. Leiter. Job Burnout[J]. *Annual Review of Psychology*, 2001, (52): 397 – 422.

- [32] 宋敏,付浩然. 工作时间适度性研究述评[J]. 北京:中国劳动关系学院学报,2021,(1):114-124.
- [33] Schor, J. B. Does the Sharing Economy Increase Inequality within the Eighty Percent? Findings From a Qualitative Study of Platform Providers[J]. Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 2017, 10, (2):263-279.
- [34] 杨滨伊,孟泉. 多样选择与灵活的两面性:零工经济研究中的争论与悖论[J]. 北京:中国人力资源开发,2020,(3):102-114.
- [35] 伊莎贝尔·道格林,克里斯多夫·德格里斯,菲利普·波谢. 平台经济与劳动立法国际趋势[M]. 北京:中国工人出版社,2020.
- [36] Tammelin, M., K. Malinen, A. Rönkä, et al. Work Schedules and Work-Family Conflict Among Dual Earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom[J]. Journal of Family Issues, 2017, 38, (1):3-24.
- [37] Sardeshmukh, S. R., D. Sharma, and T. D. Golden. Impact of Telework on Exhaustion and Job Engagement: A Job Demands and Job Resources Model[J]. New Technology Work and Employment, 2012, 3, (27):193-207.
- [38] Demerouti, E., A. Bakker, F. Nachreiner, et al. The Job Demands-Resources Model of Burnout[J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86, (3):499-512.
- [39] Bakker, A. B., and E. Demerouti. Users Who Downloaded this Article Also Downloaded[J]. Journal of Managerial Psychology, 2007, 3, (22):309-328.
- [40] Dreison, K. C., D. A. White, S. M. Bauer, et al. Integrating Self-Determination and Job Demands-Resources Theory in Predicting Mental Health Provider Burnout[J]. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 2018, 45, (1):121-130.
- [41] Gatt, G., and L. Jiang. Can Different Types of Non-Territorial Working Satisfy Employees' Needs for Autonomy and Belongingness? Insights From Self-Determination Theory[J]. Environment and Behavior, 2021, 53, (9):953-986.
- [42] Altun, O., P. Barut, and M. N. Cizreliogullari. The Effect of Emotional Exhaustion on Workplace Ostracism and Job Insecurity in North Cyprus Hotel Industry[J]. Business and Economics Research Journal, 2020, 10, (5):1167-1178.
- [43] Dahri, A. S., and K. A. Hamid. Effect of Workplace Incivility on Job Satisfaction Among Nurses: Mediating Role of Emotional Exhaustion[J]. Social Science Research, 2018, (SPI4):80-90.
- [44] Mahmood, A., S. G. Hussain, M. Sarfraz, et al. Rewards Satisfaction, Perception about Social Status and Commitment of Nurses in Pakistan[J]. European Online Journal of Natural and Social Sciences, 2016, 4, (5):1049-1061.
- [45] 郭正模. 中国特色的企业超时用工能算“体面劳动”吗——超时用工及企业内部劳动力市场交易双方的行为分析[J]. 成都:社会科学研究, 2015, (4):35-40.
- [46] Rani, U., R. Kumar Dhir, and M. Furrer. World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work[M]. Geneva:International Labour Organisation, 2021.
- [47] 李锡元,崔景怡,薛莹. 加班的自我决定程度、时间和报酬对情绪耗竭的影响[J]. 上海:心理科学, 2020, (3):697-704.
- [48] Van den Broeck, A., D. L. Ferris, C. Chang, et al. A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work[J]. Journal of Management, 2016, 42, (5):1195-1229.
- [49] Deci, E. L., and R. M. Ryan. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior[J]. Psychological Inquiry, 2000, 11, (4):227-268.
- [50] ILO. Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators[R]. Geneva: International Labour Organisation, 2013.
- [51] Jønsson, T., and H. J. Jeppesen. Under the Influence of the Team? An Investigation of the Relationships Between Team Autonomy, Individual Autonomy and Social Influence within Teams[J]. International Journal of Human Resource Management, 2013, 24, (1):78-93.
- [52] Boswell, W. R., J. B. Olson-Buchanan, and M. A. Lepine. Relations Between Stress and Work Outcomes: The Role of Felt Challenge, Job Control, and Psychological Strain[J]. Journal of Vocational Behavior, 2004, 64, (1):165-181.



# The Effect of Non-standard Workers' Work Autonomy on Decent Work: Based on the Perspective of Emotional Exhaustion and Overtime Work

DENG Tong-bo<sup>1</sup>, LI Min<sup>2</sup>

(1. School of Public Administration, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, 510640, China;

2. School of Business Administration, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, 510640, China)

**Abstract:** In recent years, technological progress has led to the reorganization of labor process and production process, and the rapid development of informal employment. Compared with formal employment, an important reason for workers to choose non-standard employment is work autonomy. However, whether work autonomy can also bring decent work perception and what key variables exist in the impact path of work autonomy on decent work perception have not been clearly demonstrated. In view of the development trend of new employment forms under new business economy, this study focused on non-standard workers' work autonomy, decent work perception, emotional exhaustion and overtime work, and verifies the main effect, mediating effect and moderating effect among them, and compares them with formal workers.

From the perspective of job demand-resource theory, this paper regarded work autonomy as a kind of job resources which helps workers develop a greater sense of control in pursuing their career goals. Based on JD-R theory, we used Chinese Labor Dynamics Survey (CLDS) database discussed the mechanism of work autonomy on employee decent work. The results showed that work autonomy does have a significant positive effect on decent work perception. Work autonomy had a significant negative effect on emotional exhaustion. Emotional exhaustion played a partially mediating role between work autonomy and decent work perception. Overtime work negatively moderated the relationship between work autonomy and decent work perception, that is, the more serious overtime work, the weaker the positive impact of work autonomy on decent work perception. There was no moderating effect of overtime work on the relationship between work autonomy and emotional exhaustion. This research also made a comparison between formal workers and non-standard workers. The same variables' relationship verification results showed that there are two differences between formal workers that work autonomy had a significant positive effect on emotional exhaustion, and overtime work positively moderated the relationship between work autonomy and decent work perception.

This paper has several important theoretical contributions. Firstly, this study enriched the research on non-standard workers' decent work perception. This paper verified the relationship between work autonomy and decent work perception identified by non-standard workers, and made beneficial supplement to the influencing factors of perception of decent work from the micro perspective. Secondly, this paper revealed the different effects of work autonomy on emotional exhaustion between non-standard workers and formal workers. These conclusions provided new ideas for further exploring the differential work results caused by the heterogeneity of workers' identity information. Thirdly, this study expanded the content of job demand-resource framework from the perspective of job characteristic situation elements. The paper also focused on the situational element of overtime work is part of an ongoing conversation about how it varies depending on the environment. Overtime work of non-standard workers and formal workers has a significant opposite effect on the regulating of the positive relationship between work autonomy and decent work perception. This conclusion is helpful to clarify the influence of overtime work, a situational factor of work characteristics on the realization mechanism of decent work perception for different groups in the Chinese context.

The findings also provided some practical suggestions for improvement of non-standard employees' decent work perception. At first, the government and temporary employers should take measures to protect non-standard workers from overloading implement with highly flexible working arrangement. In addition, it is necessary to set up targeted labor security regulations for non-standard workers, including corresponding working time standards, rest and vacation rights, social security and other supporting systems, to promote the realization of decent work for non-standard workers.

**Key Words:** decent work perception; work autonomy; emotional exhaustion; overtime; non-standard worker

**JEL Classification:** H83, J81, M54

**DOI:** 10.19616/j.cnki.bmj.2021.11.007

(责任编辑:李先军)