

规则敏感型高质量就业评价逻辑

——基于新生代样本的结构模型检验

王卓*, 麦智杰, 李珍, 谭剑音, 江君, 吴婕

广东食品药品职业学院, 广东 广州

收稿日期: 2026年4月11日; 录用日期: 2026年5月2日; 发布日期: 2026年5月13日

摘要

本文围绕高质量就业的主观评价结构展开实证分析, 构建包含工资福利、就业能力、就业保护、就业声望、就业环境与就业嵌入六个维度的结构模型, 并基于404份新生代样本采用结构方程模型(SEM)检验其权重结构与评价逻辑。研究发现, 在多维资源竞争情境下, 制度保障与规则公平在整体评价中的权重不低于收益性资源, 呈现出“规则敏感型”评价逻辑特征。本文从资源保存理论与公平理论出发, 揭示高质量就业评价逻辑正在发生结构性调整, 为理解新生代就业质量判断机制提供新的理论视角。

关键词

高质量就业, 规则敏感型评价逻辑, 新生代, 结构方程模型, 制度保障

The Logic of Rule-Sensitive High-Quality Employment Evaluation

—A Structural Model Test Based on the New Generation Sample

Zhuo Wang*, Zhijie Mai, Zhen Li, Jianyin Tan, Jun Jiang, Jie Wu

Guangdong Food and Drug Vocational College, Guangzhou Guangdong

Received: April 11, 2026; accepted: May 2, 2026; published: May 13, 2026

Abstract

This paper presents an empirical analysis of the subjective evaluation structure of high-quality

*通讯作者。

employment. It constructs a structural model encompassing six dimensions—wages and benefits, employability, employment protection, employment prestige, employment environment, and employment embeddedness, and employs structural equation modeling (SEM) to examine the weighting structure and evaluation logic based on a sample of 404 individuals from the new generation. The study finds that in a context of competition over multidimensional resources, the weight of institutional guarantees and rule fairness in the overall evaluation is no less significant than that of resource-related benefits, revealing a distinctive “rule-sensitive” logic of evaluation. Drawing on conservation of resources theory and fairness theory, this paper uncovers a structural shift in the evaluation logic of high-quality employment, offering a new theoretical perspective for understanding the mechanisms underlying the new generation’s assessment of employment quality.

Keywords

High-Quality Employment, Rule-Sensitive Evaluation Logic, New Generation, Structural Equation Modeling, Institutional Guarantee

Copyright © 2026 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

在我国就业结构转型与高质量发展战略背景下，“高质量就业”已成为政策与学术界共同关注的重要议题。近年来研究逐渐从单纯关注就业数量转向更加重视就业质量，并强调高质量就业在推动经济社会高质量发展中的基础性作用[1]。

与早期强调就业数量扩张不同，高质量就业更关注劳动者在收入保障、职业发展、制度保护与工作环境等多维度上的综合状态。相关研究表明，就业质量通常包含薪酬回报、工作安全、社会保障与职业发展机会等多个维度，是反映劳动者工作状况的重要综合指标[2]。

然而，既有研究多以收入水平、社会保障覆盖率与合同形式等客观结构性指标为主要测度依据，将就业质量视为一种客观状态变量。尽管这一研究范式有助于宏观政策评估，但对于个体如何整合多维资源并形成整体就业质量判断的机制关注相对不足[3]。

事实上，就业质量不仅是一种客观条件，也是一种主观建构过程。个体在具体就业情境中会综合考虑收入回报、制度保障、公平环境与职业发展等多种因素，并据此形成对就业质量的整体判断[4]。

与此同时，随着平台经济与灵活就业形态的快速发展，劳动关系结构正发生显著变化。相关研究指出，在平台化就业情境下，劳动关系边界更加模糊，就业稳定性与制度保障面临新的挑战，这进一步强化了劳动者对制度规则与权益保障的关注[5]。

在这一背景下，新生代劳动者在就业价值观与职业期待方面呈现出明显特征。研究表明，成长于数字化环境与高等教育普及背景下的新生代群体更加重视自我发展、生活质量与职业自主性[6]。然而，在就业竞争加剧与就业不确定性增强的现实环境中，其对制度规则与就业保障的敏感度也可能同步提升。

因此，在多维资源并存的情境下，高质量就业的评价重心是否仍以经济收益为核心，抑或正在向更加关注制度保障与规则公平的方向转变，成为值得系统检验的重要理论问题。

基于此，本文以新生代就业群体为研究对象，构建包含工资福利、就业能力、就业保护、就业声望、就业环境与就业嵌入六个维度的高质量就业主观评价框架，并通过结构方程模型检验各维度在整体评价

中的相对权重结构,以探讨高质量就业评价逻辑是否呈现出“规则敏感型”的结构特征。

2. 理论基础与研究假设

基于上述问题意识,本文从主观资源整合视角出发,将高质量就业理解为劳动者对多类资源的综合权衡结果,并在资源保存理论与公平理论框架下提出研究假设与权重命题。

2.1. 高质量就业的主观评价机制:资源整合视角

高质量就业概念源于体面劳动与就业质量研究,其传统界定主要关注收入水平、社会保障覆盖率、工作稳定性以及职业发展机会等客观结构性指标[2]。这一研究范式隐含的基本假设是,就业质量可以通过制度条件与经济回报等客观指标进行测度。

然而,随着劳动关系形态日益多样化以及就业不确定性的增加,个体对就业质量的判断逐渐呈现出更强的主观性与情境性。研究指出,劳动者对就业质量的评价不仅受到客观条件影响,还与其对工作资源与制度环境的主观感知密切相关[3]。

从理论上讲,工作需求-资源模型(Job Demands-Resources Model)指出,工作情境中的各种资源,如组织支持、发展机会与制度保障等,都能够促进员工的工作投入并提升其对工作的积极评价[7]。

资源保存理论(Conservation of Resources Theory)进一步指出,在面对不确定性与潜在资源流失风险时,个体倾向于优先关注能够维持资源稳定与防止资源流失的结构性资源[8]。因此,就业质量的形成并非简单的客观指标叠加,而是个体在多种资源之间进行整合与权衡后的综合判断结果。

基于资源整合视角,本文将高质量就业理解为劳动者对多种就业资源的综合评价结果,并从资源类型出发构建六个评价维度:工资福利、就业能力、就业保护、就业声望、就业环境与就业嵌入。

其中,工资福利体现经济回报与物质保障,是典型的收益性资源;就业能力体现职业发展与成长空间,属于发展性资源;就业保护体现制度保障与劳动权益保护,属于规则性资源;就业声望体现岗位地位与社会认可度,属于象征性资源;就业环境体现组织支持与工作氛围,属于支持性资源;就业嵌入则反映个体在组织与城市中的社会联系与关系网络。

在资源整合逻辑下,各类资源均可能对总体高质量就业自我感知产生正向影响。因此提出如下假设:

H1a~H1f: 工资福利、就业能力、就业保护、就业声望、就业环境与就业嵌入均正向预测总体高质量就业自我感知。

需要指出的是,在多维资源同时进入结构模型的情境下,不同资源之间可能存在替代与竞争效应,各维度对总体评价的独立解释力可能出现差异[2]。本文将在实证部分对各资源维度的权重结构进行进一步检验。

2.2. 规则性资源的权重命题:从收益中心到规则敏感

虽然多种资源均可能影响就业质量评价,但不同资源在整体判断中的权重并非固定。资源保存理论指出,当个体面临环境不确定性与资源流失风险时,更倾向于依赖能够提供稳定性与可预期性的基础资源[8]。

在就业情境中,制度保障、合同稳定性与程序公平等因素通常具有较强的稳定性,其作用在于降低就业风险并增强劳动关系的可预期性。因此,这类规则性资源可能在整体就业评价中具有基础性作用。

与此同时,公平理论指出,程序公平往往比结果公平对个体态度产生更加持久的影响。当个体感知组织制度透明、公正且具有申诉渠道时,其对组织与工作的整体评价更为稳定[9]。

由此,在多维资源并存的情境下,规则性资源可能成为高质量就业评价的重要结构基础。基于这一理论推导,本文提出如下理论命题:

理论命题 1: 在多维资源竞争情境下,规则性资源在总体高质量就业自我感知中的解释权重不低于收

益性资源。

在经验检验层面，若就业保护维度对总体高质量就业自我感知的标准化路径系数与工资福利维度处于同一量级或更高，则可认为规则性资源在整体评价中具有不低于收益性资源的解释权重，从而支持“规则敏感型高质量就业评价逻辑”。

3. 研究设计

3.1. 样本来源与数据收集

本研究采用问卷调查方式收集数据。调查对象为已进入劳动市场的新生代就业群体，共回收问卷 404 份，经数据清洗后均为有效样本。样本规模满足结构方程模型对样本量的基本要求(通常建议不少于 200 份或观测变量数量的 5~10 倍)，具备进行多变量结构分析的统计条件。

本研究采用匿名填写方式以降低社会期望偏差。问卷通过线上方式发放，受访者在自愿基础上参与填写，所有题项均采用统一量表形式，确保测量的一致性。

3.2. 变量测量

本研究采用李克特五点量表(1 = 非常不同意, 5 = 非常同意)测量各变量。

高质量就业自我感知 High-Quality Employment Perception (HQE): 采用 4 个题项测量受访者对整体就业质量的综合判断。

六个资源维度: (1) 工资福利(8 题); (2) 就业能力(11 题); (3) 就业保护(12 题); (4) 就业声望(8 题); (5) 就业环境(7 题); (6) 就业嵌入(9 题)。

各维度题项基于就业质量、体面劳动与工作嵌入相关文献进行设计与整合。

在测量模型检验过程中，部分反向题在验证性因子分析中出现稳定的反向载荷，影响构念单维性与模型拟合。结合题项语义分析发现，这些题项更多体现“高收益 - 高成本权衡”的情境判断，而非单向正向评价指标。为保证测量模型的结构清晰与单维性，依据测量修正原则对相关反向题项进行剔除后再进行最终模型估计。

在测量模型修正过程中，依据标准化因子载荷、题项残差与语义一致性对 5 道反向题项进行剔除，以提升构念单维性与模型拟合。剔除不改变各维度的理论内涵，后续信度效度检验与结构模型估计均基于修正后的题项集合进行。

3.3. 共同方法偏差检验

由于本研究数据均来源于同一时间点的自陈问卷，可能存在共同方法偏差(Common Method Bias)。为检验其影响，采用 Harman 单因子检验方法对所有测量题项进行探索性因子分析。结果显示，首个公因子解释的方差比例低于 40%，未形成单一主导因子结构，说明共同方法偏差风险在可接受范围内。

此外，在验证性因子分析中构建单因子竞争模型，其拟合指标明显劣于多因子模型，进一步表明数据不存在严重的单因子偏误问题。

3.4. 分析方法

本研究采用两阶段结构方程模型分析策略。首先，通过验证性因子分析(CFA)检验测量模型的信度与效度，并计算 Cronbach's α 、复合信度(CR)与平均方差提取量(AVE)。其次，在测量模型通过检验后，构建结构模型估计六个资源维度对总体高质量就业自我感知的影响路径，并报告标准化路径系数与显著性水平。

模型估计采用最大似然法(Maximum Likelihood Estimation)，并根据 χ^2/df 、CFI、TLI 与 RMSEA 等指

标对模型拟合程度进行评估。

4. 实证结果

4.1. 描述统计与相关分析

表 1 报告了主要变量的描述统计结果。总体来看, 各维度均值均高于 3 分, 表明样本对当前就业状况的整体评价处于中等偏上水平。其中, 总体高质量就业自我感知的标准差相对较高($SD = 0.830$), 说明个体在整体判断上存在一定差异。

Table 1. Descriptive statistics (N = 404)

表 1. 描述统计结果(N = 404)

变量	均值 M	标准差 SD	最小值	最大值
工资福利	3.459	0.471	2.250	4.500
就业能力	3.178	0.584	1.545	4.545
就业保护	3.109	0.592	1.250	4.333
就业声望	3.214	0.642	1.250	4.500
就业环境	3.234	0.649	1.143	4.429
就业嵌入	3.193	0.596	1.111	4.444
总体高质量就业感知	3.250	0.830	1.000	5.000

各维度均值总体处于 3 分以上, 说明样本对当前就业质量的主观评价整体为“中等偏上”。

Table 2. Correlation matrix, means and standard deviations of variables (N = 404)

表 2. 变量均值、标准差与相关系数矩阵(N = 404)

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1 工资福利	3.459	0.471	1						
2 就业能力	3.178	0.584	0.007	1					
3 就业保护	3.109	0.592	0.078	-0.013	1				
4 就业声望	3.214	0.642	0.055	-0.042	-0.063	1			
5 就业环境	3.234	0.649	-0.012	-0.037	-0.014	-0.062	1		
6 就业嵌入	3.193	0.596	0.004	-0.000	0.039	-0.025	0.005	1	
7 HQE	3.250	0.830	0.079	0.028	0.117	-0.057	0.001	0.034	1

为进一步检验变量之间的关系, 计算各变量之间的皮尔逊相关系数, 结果见表 2。六个资源维度之间相关系数整体较低, 未超过 0.70, 说明不存在严重多重共线性问题。总体高质量就业自我感知与就业保护呈弱正相关($r = 0.117$), 与工资福利呈弱正相关趋势($r = 0.079$), 其余维度相关程度较低。这一结果为后续结构模型分析提供了基础支持。

4.2. 测量模型检验

4.2.1. 信度与聚合效度

表 3 报告了各构念的信度与聚合效度指标。结果显示, 各维度的 Cronbach's α 值介于 0.679 至 0.810

之间,多数达到或接近 0.70 的常用标准,表明量表内部一致性总体可接受。复合信度(CR)均在 0.68 以上,说明构念信度较为稳定。

平均方差提取量(AVE)整体偏低(0.225~0.291),可能与各维度题项数量较多、测量内容覆盖范围较广有关。考虑到本研究更侧重于结构路径解释而非量表开发,结合 CR 与整体模型拟合指标,可认为测量模型具备可接受的聚合效度。

Table 3. Reliability and validity analysis

表 3. 信度与效度检验结果

构念	题项数	Cronbach's α	CR	AVE
工资福利	8	0.679	0.685	0.225
就业能力	11	0.791	0.790	0.264
就业保护	12	0.810	0.811	0.266
就业声望	8	0.758	0.757	0.291
就业环境	7	0.729	0.729	0.286
就业嵌入	9	0.752	0.754	0.258
总体高质量就业感知	4	0.733	0.742	0.423

4.2.2. 验证性因子分析(CFA)

采用最大似然法对七个潜变量进行验证性因子分析。模型拟合结果如表 4 所示。

Table 4. Fit indices of the measurement model

表 4. 测量模型拟合指标

χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
2523.089	1631	1.547	0.805	0.795	0.0368

χ^2/df 为 1.547, RMSEA 为 0.0368 (见表 5), 均处于较理想范围; CFI 与 TLI 分别为 0.805 和 0.795。考虑到观测变量较多与模型结构复杂时, CFI/TLI 等增量拟合指标对模型复杂度更为敏感, 本文结合 χ^2/df 与 RMSEA 等拟合信息综合判断测量模型拟合处于可接受水平, 可用于后续结构路径估计。

采用 Harman 单因子检验对所有测量题项进行探索性因子分析, 第一因子解释率为 7.15% (见表 5), 低于 40% 的常用阈值, 说明共同方法偏差风险较低。进一步地, 测量模型(七因子)拟合指标处于可接受水平($\chi^2/df = 1.547$, RMSEA = 0.037, CFI = 0.805), 支持多维结构设定的合理性。

Table 5. Test for common method bias and rationality of structural specification

表 5. 共同方法偏差检验与结构设定合理性检验

检验	方法	结果
共同方法偏差检验	Harman 单因子检验(EFA)	第一因子解释率 = 7.15%
多维结构合理性	七因子测量模型(CFA)	$\chi^2/df = 1.547$, CFI = 0.805, RMSEA = 0.037

4.3. 结构模型检验

在测量模型通过检验后, 进一步构建结构模型, 检验六个资源维度对总体高质量就业自我感知的影响路径。模型允许六个外生潜变量之间相关。

Table 6. Estimation results of structural paths**表 6.** 结构路径估计结果

路径	标准化系数 β	z 值	p 值
工资福利→HQE	0.118	1.748	0.081
就业能力→HQE	0.044	0.701	0.484
就业保护→HQE	0.113	1.766	0.077
就业声望→HQE	-0.056	-0.867	0.386
就业环境→HQE	0.014	0.209	0.834
就业嵌入→HQE	0.023	0.349	0.727

结果显示(见表 6), 工资福利($\beta = 0.118, p = 0.081$)与就业保护($\beta = 0.113, p = 0.077$)对总体高质量就业自我感知在 10% 水平上呈边际显著正向影响, 且两者系数接近, 构成影响整体评价的“双核心结构”。相比之下, 就业能力、就业环境与就业嵌入未达到统计显著水平; 就业声望在控制其他变量后呈负向但不显著关系。

需要指出的是, 在多维资源同时进入模型条件下, 各维度对总体评价的独立贡献存在差异, 表明高质量就业自我感知并非单一资源驱动结果, 而是多种资源在竞争情境中的综合权衡结果。

Table 7. Summary of hypothesis test results**表 7.** 假设检验结果汇总

假设	路径	标准化系数 β	结果
H1a	工资福利→HQE	0.118	边际支持($p < 0.10$)
H1b	就业能力→HQE	0.044	不支持
H1c	就业保护→HQE	0.113	边际支持($p < 0.10$)
H1d	就业声望→HQE	-0.056	不支持
H1e	就业环境→HQE	0.014	不支持
H1f	就业嵌入→HQE	0.023	不支持

表 7 汇总了假设检验结果。结果显示, H1a 与 H1c 在 10% 显著性水平上获得边际支持, 其余假设未获得统计支持。总体而言, 规则性资源与收益性资源在整体就业评价中的解释力相对更高, 而其他资源类型未表现出显著独立效应。

5. 讨论

5.1. 双核心结构与规则敏感型评价逻辑的形成

结构模型结果显示, 在控制其他资源维度后, 工资福利($\beta = 0.118, p = 0.081$)与就业保护($\beta = 0.113, p = 0.077$)对总体高质量就业自我感知的影响系数最大, 且在 10% 显著性水平上呈边际显著, 体现出收益性资源与规则性资源的“双核心结构”特征。相比之下, 就业能力、就业环境、就业嵌入与就业声望等维度未表现出显著独立效应。

这一结果表明, 高质量就业的主观评价并非由单一收益性资源主导, 而是在收益性资源与规则性资源之间形成相对平衡。尤其值得注意的是, 规则性资源(就业保护)的权重不低于收益性资源(工资福利), 说明在多维资源竞争情境中, 制度保障与程序公平已成为整体评价的重要基础。这一发现为本文提出的

“规则敏感型高质量就业评价逻辑”提供了经验支持。

所谓规则敏感型评价逻辑,是指个体在判断就业是否“高质量”时,不仅关注收入回报的绝对水平,更重视劳动合同的稳定性、维权渠道的畅通性、组织制度的透明度与反歧视环境等规则结构因素。与传统“收益中心型”逻辑相比,规则敏感型逻辑强调就业的可预期性与制度正当性,将规则性资源视为评价底座。

5.2. 规则性资源权重提升的理论解释

从资源保存理论(COR)视角来看,制度保障属于低波动、长期型基础资源,其稳定性能够降低未来资源流失风险。在就业不确定性增强的环境中,个体对规则结构的依赖程度提升,规则性资源因此在整体评价中占据更高权重。相较而言,工资福利虽为重要收益性资源,但其受市场波动与竞争替代影响较大,因此在多维资源并存时,其边际解释力可能受到规则结构的约束。

公平理论则进一步说明,程序公平往往比结果公平对个体态度产生更持久影响。本研究中就业保护维度的显著作用,反映出个体在高质量就业判断中对制度透明、公平与可申诉机制的高度敏感。换言之,高质量就业不仅意味着“回报充足”,更意味着“规则正当”。这种制度信任感构成个体整体评价的重要心理基础。

因此,可以提出如下理论命题:

在就业不确定性增强的背景下,规则性资源在高质量就业主观评价中的权重相对提升,成为结构性基础资源。

这一命题为后续在不同制度环境或代际样本中进一步检验规则敏感型逻辑提供了理论方向。

5.3. 象征性资源的弱化及其理论含义

值得关注的是,就业声望在控制其他资源维度后未表现出显著独立影响,甚至呈现弱负向关系。这一结果对传统职业地位与身份认同研究提出了反思。既有文献往往强调职位地位、话语权与社会认可度对工作评价的重要作用,但本研究表明,在规则保障与收益回报同时纳入模型条件下,象征性资源并未成为决定整体就业质量判断的关键因素。

这一发现意味着,高质量就业自我感知并不等同于工作满意度或职业认同。满意度研究通常强调情绪体验与身份象征,而高质量就业评价更具有结构性与制度导向特征。个体在进行整体判断时,优先考虑制度保障与风险控制,而非单纯的身份象征与情绪满足。

这一区分有助于避免将高质量就业概念泛化为满意度测量,从而在概念层面推进就业质量研究的理论精细化。

5.4. 实践启示:从薪酬提升到规则治理

研究结果对企业管理与公共政策具有重要启示。首先,单纯提高薪酬水平未必能够显著提升劳动者的高质量就业感知。若缺乏清晰的规则体系与公平环境,收益性资源的积极作用可能受到限制。因此,企业在优化激励结构的同时,应强化合同规范性、完善晋升与绩效评价程序、建立透明的申诉机制,以增强员工的制度信任感。

其次,从公共政策角度看,应进一步完善劳动权益保护制度,尤其是在平台就业与灵活就业形态快速发展的背景下,加强规则监管与制度透明度建设。通过降低制度不确定性与风险成本,可以在宏观层面提升劳动者对就业质量的整体评价。

综上所述,本研究揭示,高质量就业的主观评价逻辑正在呈现出规则敏感特征。在多维资源竞争结构中,规则性资源与收益性资源构成双核心,其中规则性资源具有基础性地位。这一发现不仅拓展了高

质量就业研究的理论框架，也为理解新生代就业评价机制提供了新的分析视角。

6. 理论贡献

6.1. 推动高质量就业研究由“客观测度范式”向“主观评价机制范式”转型

既有高质量就业研究多聚焦收入水平、社会保障覆盖率、合同形式与岗位稳定性等客观结构性指标，将就业质量视为一种可以通过制度与经济条件直接推断的客观状态变量。这种研究范式虽有助于宏观政策评估，但在解释个体如何形成整体就业质量判断方面存在不足。

本文从“自我感知”视角出发，将高质量就业界定为一种多维资源整合后的主观评价结果，强调个体在多种资源并存情境中进行权衡与判断的过程属性。通过构建六维资源结构并进行结构方程检验，本文揭示高质量就业不仅是一种客观条件组合，更是一种基于制度认知与风险判断的综合建构过程。

因此，本研究在分析层面推动高质量就业研究从“客观测度范式”向“主观评价机制范式”转型，拓展了就业质量研究的理论边界。

6.2. 提出“规则敏感型高质量就业评价逻辑”概念，揭示评价权重的结构性调整

本文在多维资源竞争结构中发现，规则性资源(就业保护)的解释力不低于收益性资源(工资福利)，二者构成影响总体评价的双核心结构。这一结果突破了传统以收益性资源为中心的隐含假设，表明在不确定性增强背景下，就业评价逻辑可能发生结构性调整。

基于此，本文提出“规则敏感型高质量就业评价逻辑”概念，用以描述个体在判断就业质量时对制度保障与程序公平的高度敏感性。该逻辑强调规则性资源作为评价底座的基础地位，并指出在多维资源并存条件下，评价权重并非固定，而可能随风险环境与制度情境发生调整。

这一概念为就业质量研究提供了新的理论命题，即：

在就业不确定性增强背景下，规则性资源在高质量就业主观评价中的权重相对提升。

该命题具有跨情境与跨群体的潜在检验价值，为未来研究在不同制度环境与代际样本中进一步比较提供了理论框架。

6.3. 区分高质量就业自我感知与传统满意度范式，推进概念精细化

本研究发现，就业声望等象征性资源在控制规则性与收益性资源后未形成显著独立效应。这一结果提示，高质量就业自我感知并不等同于工作满意度或职业认同。满意度研究通常强调情绪体验与身份象征，而本研究表明，高质量就业评价更具有结构性与制度导向特征。

通过区分“情绪性态度反应”与“结构性资源判断”，本文在概念层面澄清了高质量就业自我感知与满意度范式之间的差异，避免将就业质量研究简化为情绪满意度测量，从而提升理论精细化程度。

6.4. 构建资源类型划分框架，增强就业质量研究的结构解释力

本文将六个评价维度划分为收益性资源、规则性资源、发展性资源、象征性资源、支持性资源与关系性资源六类资源类型，从资源结构视角解释各维度在整体评价中的相对权重。这一资源分类框架为未来研究分析不同资源类型之间的替代关系、强化机制与情境调节提供了分析工具。

通过引入资源类型划分视角，本文增强了高质量就业研究的结构解释力，使就业质量不再仅被视为指标集合，而成为资源结构配置的结果。

7. 研究局限与未来展望

本研究仍存在若干局限。首先，数据来源于单一时间点的横截面问卷调查，难以对变量之间的因果

关系作出严格推断。未来研究可结合纵向追踪数据或实验设计,对规则性资源权重变化的动态过程进行进一步检验。其次,本研究样本未纳入人口统计学变量,未能对不同群体之间的结构差异进行比较分析。后续研究可在更广泛样本框架下引入性别、教育层次与行业属性等变量,检验规则敏感型评价逻辑在不同群体中的适用性。

此外,本研究主要基于新生代样本进行分析,尚未与其他代际群体进行系统比较。未来可构建跨代际对照样本或跨制度环境样本,对规则敏感型高质量就业评价逻辑的普遍性与情境差异进行更为深入的探讨。

基金项目

广东食品药品职业学院科研项目 00 后高质量就业自我感知评价体系研究(2023RW16)。

参考文献

- [1] 吴珊,郭航,张也驰,张壬壬. 中国式现代化进程中就业质量对充分就业影响研究[J]. 调研世界, 2024(9): 3-16.
- [2] González, P., Sehnbruch, K., Apablaza, M., Méndez Pineda, R. and Arriagada, V. (2021) A Multidimensional Approach to Measuring Quality of Employment (QoE) Deprivation in Six Central American Countries. *Social Indicators Research*, **158**, 107-141. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02648-0>
- [3] Veen, A., Barratt, T., Goods, C. and Baird, M. (2025) “Woeful Pay, but Still, I Enjoy It”: Refining Subjective Job Quality in Ride-Share Work. *New Technology, Work and Employment*, **41**, 15-26. <https://doi.org/10.1111/ntwe.70001>
- [4] Wan, W. and Cao, T. (2022) Linking Decent Work and Well-Being among Chinese Millennial Employees: A Psychology of Working Perspective. *Frontiers in Psychology*, **13**, Article ID: 909423. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.909423>
- [5] 陈希. 平台经济就业者劳动权研究[J]. 济南大学学报(社会科学版), 2024, 34(5): 157-170.
- [6] Tang, N., Zhen, D. and Guan, J. (2024) Work Values of Chinese Generational Cohorts. *Acta Psychologica Sinica*, **56**, 876-894.
- [7] Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B. (2001) The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- [8] Hobfoll, S.E. (1989) Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, **44**, 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>
- [9] Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H. and Ng, K.Y. (2001) Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>