

工作不安全感的研究现状与展望

胡三嫚

(华中师范大学心理学院, 武汉 430079)

摘 要 工作不安全感反映了一种雇员对工作或工作重要特性受到威胁时的感知和担忧。从上世纪 80 年代以来, 它已逐步成为西方组织行为及职业心理健康研究领域中的一个重要构念。文章从 5 种视角厘清工作不安全感内涵及研究中存在的混淆之处, 对其测量工具、研究取向进行介绍, 并对有关其前因、后果和调节变量的实证研究成果进行系统性的总结, 在此基础上指出未来研究的方向: (1) 亟待开发统一的测量工具; (2) 在区分组织情境的条件下开展更细化的研究; (3) 对前因及后果的细致探索; (4) 加强对调节变量的研究; (5) 纵向研究的需要; (6) 跨文化比较研究。

关键词 工作不安全感, 调节变量, 雇员, 组织。

分类号 B849:C93

自上世纪 80 年代以来, 伴随技术的快速变革及日益激烈的全球化竞争, 组织经营环境发生了剧烈变化。组织往往试图通过降低运营成本、创新技术及管理等方式来提升竞争优势, 诸如精简人员、外包、重组、并购、关闭工厂等是常被采用的变革措施。尽管这些变革措施存有差异, 但至少有一点是共同的: 它们剧烈地影响着雇员的工作性质甚至个人生活, 倾向于助长员工们产生一种不断增长的对工作以及整体未来发展的缺乏安全的感受^[1]。目前, “工作不安全感”(job insecurity) 已逐步成为西方组织行为及职业心理健康研究领域中的一个重要构念。

1 概念界定

对工作不安全感最直观的理解可能就是, 它反映了一种雇员对工作是否能够存续的不确定感^[2]。工作不安全感的研究中还涌现了诸多类似的界定。然而, 在其开创性研究中, Greenhalgh和Rosenblatt提出: “工作不安全感是雇员在一个受到威胁的工作情境中, 对于维持所希望的继续性的一种无力感”^[3]。这一界定得到后继学者最多的引用与讨论, 同时也受到诸多质疑。总体而言, 目前理论界对工作不安全感的界定还未达成一致见解, 这种局面已很大程度上限制了理论及实证研究的进展。结合Slack^[4]、Rocha^[5]等人的观点, 下文将从 5 种角度具

体分析工作不安全感的内涵, 以便澄清现有概念及研究中的混淆之处。

第一, 工作不安全感的客观与主观之分。有些学者倾向于从较为客观的视角看待工作不安全感, 认为工作缺乏保障这种状态是一种独立于个体体验与解释的情境现象。例如临时雇佣形式^[6]、组织变革^[7]和社会中的失业水平^[8]等均被视为工作不安全感的客观指标。与此同时, 相当多的研究者认为工作不安全感在本质上是一种主观心理现象, 是建立在雇员对其当下工作环境的认知及解释基础上的。它不同于实际的工作丧失, 而是雇员对其工作的存续性处于风险之中这种压力性事件的一种预期。这种对主观性质的强调暗含着不同雇员对工作不安全感的体验及行为反应均会存在差异^[9]。

Mohr以一种客观和主观相结合的视角来界定工作不安全感^[10]。他讨论了 4 种类型的工作不安全感: (1) 作为一种公众知觉的工作不安全感关涉到社会中高水平的失业状况; (2) 公司水平的工作不安全感是指组织中的一种不稳定和缺乏保障的状态; (3) 急性的工作不安全感(acute job insecurity)涉及一种感到雇佣存在威胁的主观体验状况; (4) “对失业的预期”适用于已经在组织中展开裁员的情况。因此, 在他看来, 工作不安全感可以基于个体体验的水平, 也可以归于客观的情境。

Pearce在研究中指出, 客观工作不安全感与主观工作不安全感之间并不存在显著关联。然而, 在其研究中, 她仅简单地通过区分正式雇员或临时雇

收稿日期: 2007-03-28

通讯作者: 胡三嫚, E-mail: sanman_hu@yahoo.com.cn

员来评估客观工作不安全感,正式雇员被认为有工作安全感,而临时雇员被认为缺乏工作安全感^[6]。**Rosenblatt**和**Ruvio**的研究则为客观与主观工作不安全感之间的关联提供了支持^[4]。他们的研究表明,不同类别的雇员的确体验到了不同水平的工作不安全感,雇员的雇佣形式越稳定,其主观工作不安全感的水平越弱。在**Roskies**和**Louis-Guerin**的研究中,以组织的情况来确定客观工作不安全感的水平,例如那些处于成长型的产业中,且在过去5年处于发展状态并积极吸纳雇员的组织被视为是风险低的组织,而处于衰退型产业中并且在近期经历裁员和重组的组织被视为是高风险的组织,那些具有一种基于其目前项目所需而雇佣和裁员的企业文化的组织也被视为是高风险的^[11]。研究发现高风险型组织中的雇员比低风险型组织中的雇员体验到更高水平的工作不安全感,这也说明了客观工作不安全感与主观工作不安全感之间存在关联。该研究还发现,主观工作不安全感对心理健康、组织承诺等均有较大的解释量,而客观工作不安全感对这些结果变量缺乏直接的影响。此外,**De Witte**和**Naswall**在对主观和客观工作不安全感结果的比较中发现,在那些体验到高水平工作不安全感的人中,反而是长期性的而非临时性的雇员报告了低水平的工作满意感和组织承诺感^[12]。因此,他们认为不能仅仅根据情境的特征而来确定工作不安全感,而应该也考虑主观体验性的成分。结合以上分析可见,从一种客观情境特征与主观体验状况相结合的角度来理解工作不安全感的内涵是必要的,由此也才能够更好地探究工作不安全感的影响效应。

第二,工作不安全感的急性与慢性之分。在一些研究中,工作不安全感被看成是一个急性的工作压力源,例如突然经历组织剧烈变革的企业雇员,此时会对自己未来在该组织中的雇佣前景产生强烈的担忧感^[13]。然而,工作不安全感有时也被视为是一种更为普遍化的感受^[5]。例如,经济处于衰退期、社会的高失业率、企业变革历时较长、过度强调个人竞争的企业文化以及高的解职率等因素都有可能引发雇员一种延长的不确定感和焦虑感,即慢性工作不安全感。**Rocha**,**Crowell**和**McCarter**引用了一个全国性的调查,其中79%的被试指出每当听到一个公司裁员消息的时候不论其工作是否受到威胁也会开始担忧自己的工作是否能够存续^[5]。因此,尽管不安全感可能在正经历组织变革的企业中更为盛

行,它对表面上看起来不具威胁性的工作场所也是一个重要的影响因素^[14]。**Roskies**和**Louis-Guerin**也指出引发工作不安全感的条件(比如并购、技术变革、竞争的加剧等)实际上在任何企业中都已经存在或者会突然发生。他们还指出对于职业经理人这一特殊的职业群体而言,在任何时间、在任何企业中他们都有丧失工作的潜在可能性^[11]。因此,他们的工作不安全感既不是即刻的也不是明确的,而是一种广泛性的担忧。此外,**Rocha**等人历时三年半的调查结果最后显示,尽管随着时间推移,员工的安全感有所上升,但是慢性工作不安全感所产生的抑郁对其仍旧有长时期的消极影响^[5]。

第三,工作不安全感的整体与多面之分。对于工作不安全感所具体涉及的内容,部分学者采取了一种整体观点,倾向于认为关涉到个体对其工作在未来存续性的一种总体担忧。而**Greenhalgh**和**Rosenblatt**认为这种见解窄化了工作不安全感的内涵,他们指出除了所面对的即将来临的失业威胁外,有价值的工作特征丧失的威胁也是一个不容忽视的方面^[3]。诸如缺乏职业发展、工作条件恶化、薪酬发展降低、个体—组织不匹配、降职等等有价值的工作特征的损害同样可以成为引发雇员不稳定性知觉的核心方面。后继的很多研究者均赞同这种对工作不安全感所作的细分,还提出并验证了工作不安全感不同方面所造成的差异性后果^[1,15]。

第四,工作不安全感的认知与情感之分。对工作或重要工作特征可能丧失的知觉与判断涉及认知,而对工作丧失可能性的感受则涉及情绪。类似于对工作满意感的区分一样,**Jacobson**在对工作丧失可能性的知觉和对工作丧失的忧虑之间进行了区分^[4]。然而,**Probst**等人认为工作不安全感主要涉及雇员对其工作稳定性与继续性的知觉,而对这种知觉的情感性反应是由认知所引发的。他认为将工作不安全感主要限制在知觉方面将使得研究者更好地对认知进行评估,对情感反应的调节作用进行研究^[16]。然而,从心理的角度来讲,认知性与情感性的工作不安全感都是重要的,割裂工作不安全感的认知成分与情感成分是不适当的。这正如**Severke**,**Hellgren**,**Naswall**等人所强调的,工作不安全感是产生于一种非自愿性的重大改变。那些自愿寻求工作的流动,或相信其任职能力的雇员,或者由于其他种种原因而不必担心丧失工作的雇员,对于失业的威胁可能并不以工作不安全感来体验^[1]。因此,基

于这种非自愿的性质,工作或者重要工作特征的丧失也将产生消极的情感体验。虽然基于情感性和认知性的区分对于理解工作不安全感的作用非常重要,但目前在工作不安全感的研究文献中还未广泛地讨论这个问题。

最后,工作不安全感的统和与复合之分。工作不安全感有时被看成是一种统和性的心理现象,主要反映的是雇员对其工作未来存续性的担心。有时,它又被视为一种复合性的心理现象。对于后者,最著名的界定是Greenhalgh和Rosenblatt作出的^[3]。在对工作不安全感的操作化界定中,它被看成是几种心理现象的复合体:整个工作(或者工作的重要特征)的重要性、整个工作(或者工作的重要特征)丧失的可能性以及应对丧失的无力感。前两者相乘形成工作丧失的严重性,其再与无力感相乘,最终形成复合性的工作不安全感构念。然而很多学者对于这种复合模式的界定与测量提出了质疑。例如,Kinnunen, Maunohe和Natti指出无力感可能作为工作不安全感的调节变量,而不是其中一个不可分割的成分,同时重要性也应该是一个单独的构念^[17]。

虽然目前理论界对工作不安全感的界定还未达成共识,但由以上分析看来,综合客观与主观角度来理解工作不安全感的内涵更符合实际情况,同时研究者也将不仅能够从广泛考察对整个工作的丧失以及关系到雇佣质量的重要工作特征的丧失中获益,也将综合考察对这种丧失的认知判断和情感忧虑中获益。另外,研究者还需要在具体研究中界定自己所考察的属于急性的还是慢性的工作不安全感。

2 测量

由于对工作不安全感的界定还存有分歧,导致它的测量工具也缺乏统一性。总体看来,目前研究中对工作不安全感的测量存在三种方式。

首先,由于相当一部分学者从整体的视角看待工作不安全感,研究者往往借助于单个项目或少数几个项目,来衡量被试对工作丧失可能性的知觉或对工作丧失的担忧程度。他们往往被要求针对诸如“在不久的将来你丧失工作的可能性有多大?”或者“被解雇的念头真的让我很害怕”这类表述作出反应来确定其工作不安全感的程度^[9]。

其次,受到Greenhalgh和Rosenblatt观点的影响,很多研究者赞成工作不安全感所涉及的范围不仅有整体的工作,也包括有价值的工作特征,研究者们

开发出了一些多维度的测量工具。例如,Roskies和Louis-Guerin用5个单项目分别考察中止、提早退休、降职、工作条件恶化和长期工作不安全感等不同方面所发生的可能性^[18]。Hellgren, Sverke和Isaksson开发一个7项目的两维量表,对数量性和质量性工作不安全感分别进行测量,前者反映雇员对丧失工作本身的担心,后者则反映他们对雇佣关系的质量有所损害的威胁的知觉,主要包括对组织中职业发展机会、工作内容、能力发挥和待遇前景等方面情况的知觉^[15]。Blau, Tatum等人探索并验证了由15个项目组成的三维量表。他们发现工作不安全感由对“工作丧失”、“人力资本”和“工作条件”三方面的不安全感所构成。其中,后两者结合起来反映由工作特征的变化所产生的不安全感,和Hellgren等人所提出的质量性工作不安全感类似。具体来讲,“人力资本”的不安全感反映了雇员对影响到其经济收入(或物质收入)的个人化威胁的感知,“工作条件”的不安全感则反映雇员对非个人化的、和工作有关的情境特征的威胁的感知^[19]。

再次,是对工作不安全感的复合性测量。Ashford等人将Greenhalgh和Rosenblatt所提出的概念进行操作化,编制了一个由57个项目组成的精细化测量工具:工作不安全感量表(Job Insecurity Scale, JIS)^[20]。在这个量表中,工作不安全感最后的得分由5个分量表的得分按照如下公式相乘而得出:

$$\begin{aligned} \text{工作不安全感} &= (\text{对抗威胁所知觉的无力感}) \\ &\times ([\sum \text{工作特性的重要性} \times \text{失去该特性的可能性}] + [\sum \text{工作变动的严重性} \times \text{工作变动的可能性}]) \\ &= \text{工作特性改变的威胁感} \times \text{无力感} + \text{工作变动的威胁感} \times \text{无力感} \\ &= \text{工作特性改变的不安全感} + \text{工作变动的不安全感} \end{aligned}$$

其中,工作特征的改变主要关于17个方面:调派异地;晋升机会;维持工资水准;薪酬上涨机会;职位与地位一致;安排工作进度的自由度;执行工作的自由度;获得资源(人、物质、信息)的途径;与良好工作伙伴共事的团队感;从上级获得反馈的程度;所获得的监督与教导;工作的体能要求;与很多人交往的机会;工作内容的多样化;从头到尾完成一项工作的机会;工作的重要性;在工作过程中可以获得工作绩效反馈的程度等。

工作变动包括如下10个方面:离开现职且被调到公司较低职位;离开现职且被调到公司同一层级

的职位；工作时间不固定，忽长忽短；晋升到较高职位但仍在同一地点上班；晋升到较高职位但需到远地上班；短期暂时解雇；永久解雇；部门或单位前途不明确；开除；被迫提早退休。

雇员对抗威胁的无力感由3个项目来测量，反映了雇员在组织中缺乏足够权力、能力和知识来预防、阻止、掌控那些影响其工作的负面事件。

虽然这个测量工具在该领域具有相当的影响力，有些学者在自己的研究中加以直接或改进后使用这一量表，但是其他研究者不仅对这一量表缺乏简洁性表示不满，对于这种复合性测量方式的有效性也存有质疑。Kinnunen等人通过其研究验证后就指出只有可能性分量表的信度是可靠^[17]。

Severke, Hellgren和Naswall等人指出不同测量工具的运用可能是导致工作不安全感研究中不一致结果的原因。他们的元分析研究表明，测量工具的类型显著性地调节着工作不安全感与工作满意度、信任、绩效之间的关系，多项目（或者多维度）的测量明显地优于单项目的测量，前者不仅更为可靠，而且能够解释结果变量更多的变异^[1]。

根据以上分析，由于复合性测量以及单项目测量性能的不可靠，未来研究将从开发和采用标准化的多指标（或者多维度）测量量表中受益。

3 研究取向

纵观20多年来工作不安全感的研究，可以将其所体现的研究取向大致分为两类：一类是从组织行为学的视角出发，关注在组织情境（尤其是变革情境）中工作不安全感对员工组织态度、组织行为进而对组织绩效的影响；另一类是从职业心理健康的研究取向出发，将工作不安全感视为工作中的一项重要压力来源，考察它给员工身心所带来的危害程度。

在组织行为研究领域，Greenhalgh和Rosenblatt首次提出了一个工作不安全感的组织模型（见图1），这个模型展示了工作不安全感的影响来源和影响后果，并初步提出了影响工作不安全感体验及其反应的调节变量。这一组织模型促进了后续组织行为研究者对工作不安全感的系统性研究^[3]。

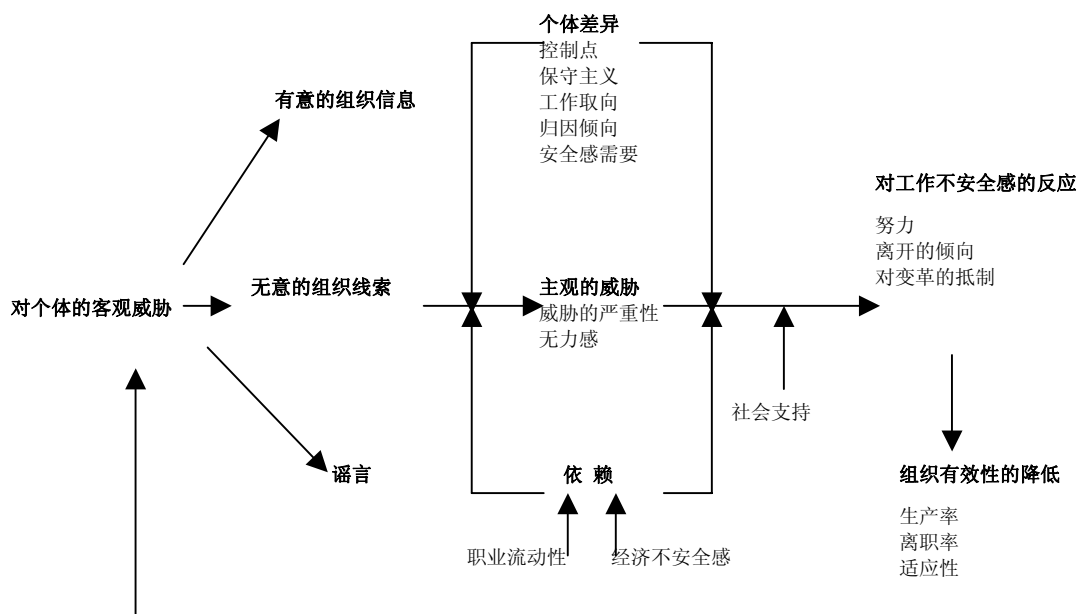


图1 工作不安全感的组织模型

Bultena利用社会交换理论和心理契约理论解释了工作不安全感造成雇员消极组织态度及行为的原因^[21]。根据社会交换理论的互惠规则，对于组织所提供的良好工作条件，雇员往往回报以积极的工作

态度与工作绩效。保持这一社会交换过程的内在机制是雇员对心理契约的评估。心理契约是联系员工和组织之间的心理纽带，反映了双方心中对对方隐含的相互期望。然而，由于受近年来竞争全球化、

企业结构重组、人员精减的大环境影响,传统的心理契约模式,即员工努力工作并对组织忠诚,组织提供工作安定性和长久性的保证,受到了越来越多的挑战。当雇员感知到组织不能尽到为其提供有保障的雇佣义务,产生了工作或者有价值的工作特征面临丧失的恐惧感,这些认知与情感反应将通过影响雇员对心理契约的再评估,得出契约被违背的结论,最终损害到雇员与组织原有的社会交换过程。心理契约违背使得原来的关系型契约向交易型契约转换,并激发雇员一系列的消极组织态度以及工作绩效的下降和组织公民行为的减少。

在职业心理健康研究领域,研究者们将工作不安全感看成为一般压力模型中的一个成分。大量研究证实工作不安全感会给雇员造成压力性的体验,对工作丧失的预期增强了员工的痛苦感受,所引致的悲痛反应与对死亡的预期是类似的^[21]。研究者还指出对未来丧失工作的担忧对员工的伤害程度与实际的失业相比是同样甚至更加有害的^[9]。因此,压力研究者已经将工作不安全感确认为最为重要的工作压力源之一。根据Fryer的“代理人限制观”以及Jahoda的“潜在功能观”,工作不安全感之所以给雇员带来压力性的心理体验就在于它不仅限制了雇员从工作中获取显在收益(主要是经济报酬),而且还阻碍了其工作潜在功能的发挥,例如对个人时间的组织、经验的分享、目标的超越、地位认同以及活动的执行等^[4]。

4 实证研究

有关工作不安全感的实证研究总体上可从三个方面进行概括,即分别是对其前因、后果和调节变量的研究。

4.1 工作不安全感的影响因素研究

首先,在人口学变量方面,年龄和性别是研究者最为重视的两个变量。年龄影响着个体是否将工作环境中的线索知觉为威胁。一般在30岁到50岁间的雇员需要承担较多的家庭责任,因而更易于体验到工作不安全感^[8]。性别角色也左右着人们的工作不安全感体验。研究表明,由于男性的传统角色更多的定位于承担家庭生计的责任,男性比女性往往体验到更多不安全感。失业不仅威胁到他们收入的来源,也影响到他们的自尊。然而,一些学者提出这类研究结论犯了过度概括的错误:对于那些同样也是家庭生计者的女性而言,她们也会体验到类似的高水平工作不安全感^[8]。此外,社会经济地位

(SES)以及和社会经济地位相关的工作类型(例如手工或者是非手工工作)、雇佣合同类型(例如全职或者临时)以及教育程度也影响着雇员对目前工作的依赖程度,因而导致差异性的工作不安全感体验^[8,22]。此外,研究还表明,黑人比白人,单身者比已婚者的工作不安全感更高,离婚者或者寡居者的工作不安全感水平也较高^[22]。

其次,人格也是重要的影响因素。Roskies和Louis-Guerin指出,在工作不安全感长期存在因而被知觉为一种慢性压力源的情况下,人格因素尤其重要^[18]。而Klandermans和Vuuren也指出,相比于正在经历变革的情境,在更为安全的情境中,人格因素对于工作不安全感的体验也具有绝对的决定作用^[23]。以往的研究还证实,外控的、低自尊的、消极情感的、角色模糊的雇员所体验的工作不安全感水平较高^[8,20]。

最后,一些组织和社会环境因素也容易引致工作不安全感体验。研究证实组织变革、雇员以往遭裁员的经历等都倾向于导致雇员的工作不安全感,而知觉到的组织支持和其他来源的社会支持则减弱工作不安全感的体验^[20,24,25,8]。Fullerton和Wallace对1977年到2002年间美国一般社会调查(General Social Survey)的数据进行分析,发现在控制失业率以后,民众的工作安全感是逐年下降的^[22]。他们还用此大型数据验证了和这种安全感下降相对应的社会背景是从上世纪80年代开始的“弹性倾向”(Flexible Turn),即企业组织摒弃传统的大规模作业方式和集权化的管理方式,而寻求更灵活、高效的生产和组织方式,从而导致了弹性化的劳动力配置趋势。

4.2 工作不安全感的影响后果研究

4.2.1 工作不安全感对组织的影响后果

Severke, Hellgren和Naswall等人的元分析强力证实了工作不安全感对雇员工作满意感、工作投入度、组织承诺、组织信任的消极影响,以及对离职意向的增强作用^[1]。虽然,工作绩效是研究者最为关注的组织后果变量,在该元分析中却没有发现工作不安全感与工作绩效之间的显著关联。研究者分析这可能与以往研究中工作绩效评定方法的弊端(例如自我报告法)有关,还有可能与研究的情境有关。例如,在绩效作为开除决策的标准以及作为任职标准的情况下,工作不安全感对绩效会有不同的影响。

Kraimer和Wayne等人细化地研究了全职雇员与临时雇员在一起的工作互动中,工作绩效所受到的影响情况^[26]。研究发现,当全职雇员具有较高的工作安全感时,会认为公司雇佣临时员工是基于成本削减的考虑,并不会对他们构成威胁,因而其工作绩效并没有受到负面冲击。而当全职雇员的工作安全感较低时,在他们所感知到的威胁感和工作绩效之间则具有一种消极的关联。

Wong等人在中国情境中考察了工作不安全感对组织公民行为与工作绩效的影响,发现这种影响取决于企业的性质与雇员的信任感^[27]。在合资企业中,工作不安全感对组织公民行为的消极影响经由雇员对组织的信任感而减弱。而在交易性色彩比较浓的国有企业中,工作不安全感会使得雇员倾向于提高公民行为和工作绩效,以使自己获得有利的结果,但同样地,当雇员对组织信任度高时,这种机会行为会较少。

此外,Probst和Brubaker还将工作不安全感和工作场所的安全问题相联系^[28]。他们对于一个食品加工企业的雇员进行研究,发现体验到高水平工作不安全感的雇员表现出较低的安全动机并较少遵守安全行为,这反过来和更高水平的工作场所的受伤率和事故率相联系。他们分析指出,在雇员体验到高水平工作不安全感的条件下,他们认为组织首要关注的是工作的产出状况,而不是是否遵守和执行了安全生产的规章和制度,因而此时对于他们而言遵守安全的要求和对绩效的要求是相互冲突的。

4.2.2 工作不安全感对个体的影响后果

Severke等人的元分析表明工作不安全感对雇员的心理健康和生理健康也会形成极大威胁。但相比之下,它对雇员心理健康的影响程度更高^[1]。一些流行病学的调查以及纵向研究也确证了工作不安全感对各类雇员身心健康的消极危害。

由Ferrie和Shipley等人所负责的“Whitehall II”研究对伦敦的20个政府机构中的10308名公务员进行了调查^[29]。研究表明,缺乏工作安全感的雇员报告更高水平的疾病率,而且体验到慢性工作不安全感的雇员所报告的疾病率最高。对已获得工作保障的雇员而言,工作不安全感对其心理健康仍有残留的影响。此外,具有工作不安全感的女性表现出血压的升高,体验到慢性工作不安全感的女性出现体重指数下降。

Lee等人对美国11个州的36910名女性注册护

士从1992年开始进行了历时4年的调查,结果表明工作不安全感在短期内显著提高了患非致命性心肌梗死的风险^[30]。Cheng等人对中国台湾25~65岁之间的8705名男性雇员和5986名女性雇员进行调查,发现工作不安全感在职业人群中的总体流行率达到50%,而且在调整年龄、工作控制、工作要求和工作中的社会支持以后,雇员的工作不安全感仍旧与不佳的健康状况有强烈的联系^[31]。

Mauno和Kinnunen对219名芬兰雇员进行了一年的纵向调查,发现工作不安全感对女性雇员是一个持续的压力源,会影响其工作幸福感和家庭幸福感,对于男性雇员没有造成类似影响^[32]。Hellgren和Sverke对786名裁员幸存者进行一年的纵向调查表明,在控制初始的心理及生理疾病的水平以后,工作不安全感对心理疾病有交叉滞后的消极影响,但对生理疾病没有产生这种效应^[33]。

Kinnunen等人还探讨了工作不安全感与自尊之间的关系。他们为期1年的纵向研究表明,工作不安全感与自尊水平在1年间是相当稳定的,而且高工作不安全感能够预测后继的低自尊,但同时,低自尊又能够预测随后的高工作不安全感^[34]。

4.2.3 工作不安全感对家庭的影响后果

根据“溢出理论”,雇员由工作和工作的变动所导致的一系列消极情感、态度及行为也会被带到家庭中,影响到家庭生活的进程和动力机制。因此除了关注工作不安全感对个体和组织的消极影响之外,还有部分学者关注雇员的工作不安全感对其家庭的影响,而这种影响主要表现在两方面。

首先,是体验到工作不安全感的雇员对其配偶的影响。Larson等人对正面临预算削减的某大学111位教职工夫妇进行调查,研究表明,员工在这期间的工作不安全感将导致婚姻和家庭的失调以及其他家庭问题^[7]。Westman等人对某正经历裁员的组织中98对夫妇进行研究,发现丈夫的工作倦怠感影响到妻子的倦怠感^[35]。

其次,是父母的工作不安全感对孩子心理及行为的影响。例如,Barling等人的研究指出,知觉到父亲工作不安全感的孩子倾向于产生消极工作信念和态度。而且当孩子对父亲的认同度越高,这些负面影响更为强烈。但是母亲的工作不安全感对孩子的影响并不如此明显^[36]。Barling等人的研究还指出,孩子对父母工作不安全感的知觉将会导致其认知障碍,并且当孩子对父母的认同度越高时,这种消极

影响更为强烈。同时，孩子对父亲工作不安全感的知识不仅导致其认知困难，还进一步导致学习成绩下降，但对于母亲方面并没有出现这进一步的影响

[37]。Barling分析这是因为相对于母亲而言，父亲维持家庭生计的角色更为突出，因而其工作不安全感可能对青少年有更多消极的影响。

表 1 工作不安全感的调节变量

调节变量的类型	调节变量	结果变量	研究者
个体差异	工作合同的性质（长期雇佣和固定期限雇佣）	工作满意感、工作参与、工作倦怠	Mauno, Kinnunen, Makikang等（2005） ^[40]
	性别	幸福感	De Witte（1999） ^[41]
	消极情感	幸福感	Roskies, Louis-Guerin, Fournier（1993） ^[18]
	积极情感	压力和工作态度	Roskies, Louis-Guerin, Fournier（1993） ^[18]
	消极情感	生理压力	Mak, Mueller（2000） ^[42]
	应对资源（自我照料）	生理压力	Mak, Mueller（2000） ^[42]
	组织基础的自尊	内在动机、缺勤	Hui, Lee（2000） ^[43]
	工作投入	工作态度、健康问题、心理忧虑	Probst（2000） ^[44]
	情绪智力	情感承诺、工作有关的紧张感、应对行为	Jordan, Ashkanasy, Hartel（2002） ^[45]
	控制点	心理健康	Naswall, Severke, Hellgren（2005） ^[46]
	企业类型	组织公民行为、绩效	Wong, Wong, Ngo等（2005） ^[27]
公平对待	对组织的信任	组织公民行为、绩效	Wong, Wong, Ngo等（2005） ^[27]
	文化价值观（个体主义或集体主义）	工作态度、消极情感反应、工作压力	Probst, Lawler（2006） ^[47]
公平对待	工作中的控制	工作满意感、紧张、身心失调疾病	Bussing(1999) ^[48]
	参与决策制定	同事满意感、上级满意感、工作满意感、离职意向、工作退缩	Probst（2005） ^[49]
社会支持	非工作基础的支持（例如家庭和亲友）	生活满意感	Lim（1996） ^[50]
	工作基础的支持（同事和上级）	工作满意感、前摄的工作搜寻行为以及非顺从的工作行为	Lim（1996） ^[50]
	社会支持（工作上级、同事、配偶/伴侣、其他的亲属、朋友）	工作满意感、紧张、身心失调疾病	Bussing(1999) ^[48]
其他	组织安全气氛	安全知识、安全遵守、事故率和受伤率	Probst（2004） ^[51]

Lim等人对来自新加坡的父母与孩子的配对样本进行研究，发现父亲的工作不安全感导致其倾向于对孩子采取专制的教育方式，而母亲的工作不安全感却引致了较少的专制教育方式^[38]。Lim等人2006年的研究表明，父母由工作不安全感所产生的金钱焦虑感，将导致孩子金钱焦虑感的产生，进而激发其消极的金钱动机和较低的内部工作动机^[39]。研究者分析指出，体验到金钱焦虑的孩子可能仅为了克服物质的匮乏和消除自我怀疑而追逐金钱，因而工作的动机仅仅由外在刺激所驱动，而不是出于为了做好一份工作的内在动机。

4.3 工作不安全感的调节变量研究

由于工作不安全感具有消极后果，最近一些年兴起了对其缓冲或者调节变量的研究，已取得一些研究进展。在Sverke等人所提出的整合模型中，将

工作不安全感的调节变量分成如下3类：个体差异、公平对待、社会支持^[9]。表1将以往研究中所提出的主要调节变量分别整合进入这个分类框架之中。

5 问题及方向

经由20余年的发展，工作不安全感的研究领域已累积了相当多的研究成果，然而仍留存很多问题有待解决，成为未来这一研究领域的发展方向。

5.1 亟待开发统一的测量工具

虽然由Greenhalgh等人开始，工作不安全感的内涵逐步扩展，然而相当一批研究者仍旧是在比较窄小的意义层面上来理解并操作此概念的。这种有差异性的概念界定使得众多的研究及其结论之间缺乏可比性，严重影响到研究者之间的交流和研究成果的整合。同时，随着进入新世纪后，劳动力市场和工作特征的进一步变化，诸如基于项目、团队的

工作以及各种临时雇佣形式不断涌现和增加,导致工作不安全感内涵的逐步演化。因此未来研究者不仅亟待开发统一的测量工具而且所开发的新测量工具还需要更为敏感地探测到这些变化。

5.2 在区分组织情境的条件下开展更细化的研究

虽然工作不安全感已被看成工作中的一项重要压力源,然而在不同的组织情境中,工作不安全感对于雇员及组织的影响应该存有差异。最为典型的情况就是,在组织变革情境中和在组织非变革情境中,工作不安全感可能对雇员构成了不同性质的压力源,前者更多是一种急性的压力源,后者更多是一种慢性的压力源。而急性和慢性的压力源对雇员的组织态度及行为,对雇员的家庭,对组织的效率及效能的影响又存在哪些差异呢?未来的研究需要进行更加细化的研究设计以回答这一重要的问题。

5.3 对前因及影响后果的细致探索

对各种情景因素(例如劳动市场的特征,经济的波动),组织因素(例如组织变革,雇佣合约),个体特征(例如任职能力,家庭责任,个体差异)如何交互作用而引起工作不安全感值得未来研究仔细探讨。

在影响后果的研究中还有待完善的地方有:(1)建立在少量研究基础上的结论仍需寻求更多的实证支持,还需要继续探索工作不安全感对雇员和组织其它方面的影响。同时,不仅是出于理论发展也是出于现实的需要,工作不安全感对家庭的影响及内在机制也是亟待深入的领域。(2)对工作不安全感的不同方面所造成的差异性影响需要进一步的探索。Hellgren等人发现质量性工作不安全感和工作态度相关更紧密,而数量性工作不安全感则与健康疾病等方面联系更紧密^[16]。然而目前这方面的实证研究还非常缺乏。(3)需要控制一些额外影响变量,以真正确认工作不安全感对结果变量的独特效应。例如,研究表明自我报告的工作压力、幸福感和健康受到诸如积极情感和消极情感这类人格倾向的影响。高消极情感水平的个体倾向于一贯地以一种消极视角来看待自己、他人和周围的生活,这将导致他们倾向于体验到较高的工作不安全感^[42]。

5.4 加强对调节变量的研究

更多的探索哪些变量能够减弱工作不安全感的负面冲击将是未来研究的另一个重要方向。企业管理者实施各种变革的本意是期望提升组织活力及竞争力,这些目标的达成需要忠诚高效的员工队伍,

而企业变革及裁员的那些“幸存者”却难以承担重任,他们时刻担忧“下一个”就是自己。这种对不确定未来的担忧侵蚀着“幸存者”们的工作态度和绩效,不仅没能帮助企业走出困境,反而倾向于加速企业的衰败。因此,虽然调节因素并不能够将令人缺乏安全感的雇佣环境转变为一个令人愉悦的环境,然而组织采取相应措施来阻碍和减弱工作不安全感的消极后果,将有利于实现员工身心健康及组织持续发展的双赢局面。

5.5 纵向研究的需要

现有研究多数采用横断面的设计,使得所探究的变量关系本质上建立在相关研究的基础上,而相关研究只能探测变量之间的联系,不能决定因果关系的方向。尽管理论上假定工作不安全感是导致紧张的压力源,但也有可能只是那些健康不佳或者绩效记录不佳的雇员更可能体验到工作不安全感,从而反应更为消极。虽然已有一些纵向研究表明,即使在控制了结果变量的基线水平后,工作不安全感的确仍能预测后继的一些结果变量,然而更多的纵向研究将能更好地澄清这一问题。此外,纵向研究不仅能够解决研究变量间的因果性问题,也能够探测在一段时间内持续的工作不安全感的发展趋势及影响效应。

5.6 跨文化的比较研究

组织变革的风潮不仅席卷了以美国为代表的西方国家,为适应激烈的国际竞争,国内各型企业也处于变革之中,这也给我国企业员工带来强烈的工作不安全感。然而,工作不安全感在我国乃至东方文化中的本质及表现与西方有何差异呢?要回答这一问题需要进行更多的跨文化比较研究。例如,Probst和Lawler对中国雇员进行研究,发现具有集体主义价值观的雇员由于更为需要联系(need for affiliation)和更为重视保障,会受到工作不安全感的更多消极影响。他们还指出,在高不确定性规避的文化氛围中,组织成员偏好低的工作流动性和终生雇佣制度,因而也将受到工作不安全感的更多负面冲击^[47]。

目前国内学者已开始日益关注工作不安全感这一新兴的研究主题及其相关问题^[27,31,52-56],然而后继更多的跨文化比较研究以及本土化探索将不仅有助于我们对工作不安全感的本质及作用机制有更深入的了解,也将有助于雇员、组织及政府制定更为切实的预防或干预措施,从而使得工作不安全感对

民众生活和社会改革化进程所带来的消极影响最小化, 维护社会的安定团结与和谐发展。

参考文献

- [1] Sverke M, Hellgren J, Naswall K. No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, 7(3): 242~264
- [2] Salter K M. Job insecurity and its antecedents. Purdue University. Unpublished doctoral dissertation, 1998
- [3] Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job security: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 1984, 9(3): 438~448
- [4] Slack K J. Examining job insecurity and well-being in the context of the role of employment. University of Houston. Unpublished doctoral dissertation, 2004
- [5] Rocha C, Crowell J H, McCarter A K. The effects of prolonged job insecurity on the psychological well-being of workers. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 2006, 33(3): 9~28
- [6] Pearce J L. Job insecurity is important, but not for the reasons you might think: the example of contingent workers. *Trends in Organizational Behavior*, 1998, 5: 31~46
- [7] Larson J H, Wilson S M, Beley R. The impact of job insecurity on marital and family relationships. *Family Relations*, 1994, 43: 138~143
- [8] Sverke M, Hellgren J, Naswall K. Job insecurity: a literature review. http://www.arbetslivsinstitutet.se/saltsa/2006/wlr2006_01.pdf, 2006-09-27
- [9] Sverke M, Hellgren J. The nature of job insecurity: understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: an international review*, 2002, 51(1): 23~42
- [10] Mohr G B. The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job security. *Journal of Organizational Behavior*, 2000, 21(3): 337~359
- [11] Roskies E, Louis-Guerin C. Job insecurity in managers: antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 1990, 11(5): 345~359
- [12] De Witte H, Naswall K. "Objective" vs. "Subjective" job insecurity: consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 2003, 24: 209~312
- [13] Mantler J, Matejcek A, Matheson K, Anisman H. Coping with employment uncertainty: a comparison of employed and unemployed workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2005, 10(3): 200~209
- [14] Kinnunen U, Mauno S, Matti J, Happonen M. Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 2000, 21(4): 443~459
- [15] Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8(2): 179~195
- [16] Probst T M. Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: a classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2003, 76: 451~467
- [17] Kinnunen U, Mauno S, Natti J, Happonen M. Perceived job insecurity: a longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8(2): 243~260
- [18] Roskies E, Louis-Guerin C, Fournier C. Coping with job insecurity: how does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 1993, 14(7): 617~630
- [19] Blau G, Tatum D S, McCoy K, Dobria L, et al. Job loss, human capital job feature, and work condition job feature as distinct job insecurity constructs. *Journal of Allied Health*, 2004, 33(1): 31~41
- [20] Ashford S J, Lee C, Bobko P. Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 1989, 32(4): 803~829
- [21] Bultena C D. Social exchange under fire: direct and moderated effects of job insecurity on social exchange. University of North Texas. Unpublished doctoral dissertation, 1998
- [22] Fullerton A S, Wallace M. Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977-2002. *Social Science Research*, 2007, 36: 201~221
- [23] Klandermans B, Vuuren T V. Job insecurity: introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8(2): 145~153
- [24] Kinnunen U, Natti J. Job insecurity in Finland: antecedents and consequences. *European Work and Organizational Psychologist*, 1994, 4(3): 297~321
- [25] Armstrong-Stassen M. The influence of prior commitment on the reactions of layoff survivors to organizational downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2004, 9(1): 46~60
- [26] Kraimer M L, Wayne S J, Liden R C, Sparrowe R T. The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(2): 389~398
- [27] Wong Y T, Wong C S, Ngo H Y, Lui H K. Different responses to job insecurity of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises. *Human Relations*, 2005, 58(11): 1391~1418
- [28] Probst T M, Brubaker T L. The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2001, 6(2): 139~159
- [29] Ferrie J E, Shipley M J, Standfield S A, Marmot M G. Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviors in British civil servants: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2002, 56(6): 450~454
- [30] Lee S, Colditz G A, Berkman L F, Kawachi I K. Prospective study of job insecurity and coronary heart disease. *Annals of Epidemiology*, 2004, 14(1): 24~30
- [31] Cheng Y, Chen C W, Chen C J, Chiang T L. Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science & Medicine*,

- 2005, 61: 41~52
- [32] Mauno S, Kinnunen U. Job insecurity and well-being: a longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 1999, 2(2): 147~171
- [33] Hellgren J, Sverke M. Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24(2): 215~236
- [34] Kinnunen U, Feldt T, Mauno S. Job insecurity and self-esteem: evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 2003, 35: 617~632
- [35] Westman M, Etzion D, Danon E. Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior*, 2001, 22(5): 467~481
- [36] Barling J, Dupre K E, Hepburn C G. Effects of parents' job insecurity on children's work beliefs and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83(1): 112~118
- [37] Barling J, Zacharatos A, Hepburn C G. Parents' job insecurity affects children's academic performance through cognitive difficulties. *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84(3): 437~444
- [38] Lim V K G, Loo G L. Effects of parental job insecurity and parenting behavior on youth's self-efficacy and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 2003, 63: 86~98
- [39] Lim V K G, Sng Q S. Does parental job insecurity matter? Money anxiety, money motives, and work motivation. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(5): 1078~1087
- [40] Mauno S, Kinnunen U, Makikangas A, Natti J. Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2005, 14(3): 209~237
- [41] De Witte H. Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8(2): 155~177
- [42] Mak A S, Mueller J. Job insecurity ,coping resources and personality dispositions in occupational strain. *Work & Stress*, 2000, 14(4): 312~328
- [43] Hui C, Lee C. Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: employee response relationships. *Journal of Management*, 2000, 26(2): 215~232
- [44] Probst T M. Wedded to the job: moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2000, 5(1): 63~73
- [45] Jordan P, Ashkanasy N M, Hartel C E. Emotional intelligences as a behavioral reactions to job insecurity. *Academy of Management Review*, 2002, 27(3): 361~372
- [46] Naswall K, Sverke M, Hellgren J. The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, 2005, 19(1): 37~49
- [47] Probst T M, Lawler J. Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: the role of individualism and collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 2006, 55(2): 234~254
- [48] Bussing A. Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8(2): 219~243
- [49] Probst T M. Countering the negative effects of job insecurity through participative decision making: lessons from the demand-control model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2005, 10(4): 320~329
- [50] Lim V K G. Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 1996, 49(2): 171~194
- [51] Probst T M. Safety and insecurity: exploring the moderating effect of organizational safety climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2004, 9(1): 3~10
- [52] 陈兴华, 方俐洛, 凌文铨. 你的员工有安全感吗? 中国人力资源开发, 2004, 4: 30~33
- [53] 谢义忠, 萧爱铃, 任孝鹏, 时勘. 程序公平对工作满意感、组织承诺的影响: 工作不安全感的中介作用. 中国临床心理学杂志, 2007, 15(2): 138~141
- [54] 胡三嫚, 佐斌. 工作不安全感及其对工作压力感、工作满意感和绩效的影响. 中国临床心理学杂志, 2007, 15(2): 142~145
- [55] 廖建桥, 王西, 余楠楠. 年龄、学历及其中介变量对裁员恐惧程度的影响及相关性分析. 商业经济与管理, 2005, 9: 63~68
- [56] 时勘, 徐敏. 企业 EAP 的沿革与发展建议. 新资本, 2005, 2: 13~16

Review of Job Insecurity

Hu Sanman

(College of Psychology, Central China Normal University, Wuhan 430079, China)

Abstract: Job insecurity refers to employees' perceptions and concerns about the threats of imminent job loss and loss of valued job features. The issue of job insecurity has received growing recognition in the research fields of organizational behavior and occupational health psychology since 1980's. This paper recommended five distinct ways to clarify the opaque and then focused on the measures and research approaches. Moreover, a great deal of empirical work about antecedents, consequences and moderators of job insecurity has been systematically reviewed. Finally, new trends pertaining to the future research of job insecurity were discussed as follows: (1) standard measurement; (2) situation of organizational changes; (3) antecedents and consequences; (4) moderators; (5) longitudinal research; (6) cross-culture comparison.

Key words: job insecurity; moderator; employee; organization.