

• 研究构想(Conceptual Framework) •

年长员工数字技术工作不安全感的来源与影响后效*

侯楠¹ 高中华² 杨皎平³ 李豪⁴

(¹首都经济贸易大学工商管理学院, 北京 100070)(²中国社会科学院工业经济研究所, 北京 100006)
(³青岛科技大学经济与管理学院, 山东 青岛 266061)(⁴东北财经大学工商管理学院, 辽宁 大连 116024)

摘要 数字化转型给企业运营管理带来新机遇的同时,也催生了新的管理难题——年长员工数字鸿沟。面对快速更新迭代、高度复杂性的数字技术,年长员工普遍存在适应困难,甚至担心被数字技术替代,引发数字技术工作不安全感。基于此,本研究以“年长员工数字技术工作不安全感”为核心议题,系统探究其诱发机制与影响后效。具体而言:第一,从理论层面厘清年长员工数字技术工作不安全感的内涵和维度结构,并开发测量工具;第二,基于个体-情境交互理论,深入探讨老龄化数字技术能力刻板印象、数字技术积极态度和数字技术学习内驱力对年长员工数字技术工作不安全感的影响,以及发展型人力资源管理实践在其中的边界作用;第三,以生命发展动机理论为基础,分析年长员工数字技术工作不安全感对其行为表现的影响路径,并探讨成长心态和组织数字技术支持的边界作用。本研究通过探究数字化情境下年长员工数字技术工作不安全感的概念和影响因素,为应对数字化转型中的职场老龄化挑战提供了理论支持和实践指导。

关键词 工作不安全感, 年长员工, 数字技术

分类号 B849: C93

1 问题提出

数字时代的到来为企业运营管理带来新机遇的同时,也催生出年长员工数字鸿沟这一管理难题(Hampel & Kunze, 2023)。由于学习能力和认知加工速度的下降(Salthouse, 2012),年长员工在面对新兴数字技术时会产生自身适应力不足、工作经验优势被替代等感知(Alcover et al., 2021),使其感到工作连续性和稳定性受到威胁,即感受到由数字技术引发的工作不安全感(以下简称年长员工数字技术工作不安全感)。年长员工数字技术工作不安全感不仅会损害其身心健康,还会对其工作态度和在工作行为产生消极影响(Alcover et al., 2021; Fasbender et al., 2023)。在我国延迟退休政策推行与数字化转型加速的背景下,关注年长员

工数字技术工作不安全感这一问题对企业发展和管理而言十分迫切且必要。

年长员工数字技术工作不安全感的概念内涵与年龄特征和数字技术特性的双重交互影响相关(Alcover et al., 2021)。从年龄特征看,受学习能力降低、认知加工速度下降等因素影响(Ebner et al., 2006; Taylor & Bisson, 2020; Truxillo et al., 2015),年长员工在数字知识储备和技能更新方面处于弱势地位(Alcover et al., 2021),这会加剧其对工作安全性的焦虑和担忧(Soja & Soja, 2020)。从技术特性角度看,数字技术引发的经验替代效应(如数字技术提供决策分析、数据解读)会增加年长员工工作被替代的感知(Granulo et al., 2019)。因此,年长员工数字技术工作不安全感呈现出更为独特与复杂的概念内涵。

年长员工数字技术工作不安全感的影响因素具有独特性。具体来说,传统工作不安全感主要受宏观经济危机、组织变革以及工作压力等外部因素的影响(Shoss, 2017),而年长员工数字技术工作不安全感更多由数字技术变革对员工技能适

收稿日期: 2024-05-23

* 国家自然科学基金项目(72302162, 72272148); 中国社会科学院登峰战略企业管理优势学科建设项目(DF2023YS25)。

通信作者: 李豪, E-mail: leo1223@126.com

配和岗位重塑的内在要求所引发(Xie et al., 2023)。与年轻员工倾向于主动提升数字技能以应对数字技术工作不安全感不同, 年长员工通常学习意愿较低、面对数字技术态度较为消极(Alcover et al., 2021; Hauk et al., 2018; Taylor & Bisson, 2020), 这会引发其数字技术工作不安全感。此外, 在职业生涯中晚期, 具有数字技术工作不安全感的年长员工更多关注工作的稳定性和意义感知(Kooij et al., 2020), 会影响其发展、传承等动机, 以及学习、代际知识贡献等行为。因此, 本研究探究了年长员工数字技术工作不安全的影响因素与内在机制。

基于工作不安全感的理论视角, 本研究创新性地提出“年长员工数字技术工作不安全感”这一新概念, 旨在深入探索其多元诱发机制和影响后效。本研究将从以下三方面展开系统研究: 首先, 通过概念界定与维度划分, 明确年长员工数字技术工作不安全感的内涵和维度, 开发具有良好信效度的测量工具; 其次, 基于个体-情境交互理论, 探究老龄化数字技术能力刻板印象、数字技术积极态度、数字技术学习内驱力与发展型人力资源管理实践的交互效应, 揭示上述因素对年长员工数字技术工作不安全感的综合影响; 最后, 基于生命发展动机理论, 系统考察年长员工数字技术工作不安全感如何通过发展动机和传承动机影响其职业生涯中晚期的行为表现, 并进一步探讨成长心态、组织数字技术支持的边界条件作用。在实践层面, 本研究可以帮助企业有效应对数字化转型中年长员工面临的数字鸿沟问题, 为企业制定应对职场老龄化的战略决策提供理论依据和实践指导, 促进组织在数字化转型中实现代际协同与持续发展。

2 研究现状分析

2.1 数字技术与工作不安全感

关于工作不安全感的研究可追溯到 20 世纪 80 年代, Greenhalgh 和 Rosenblatt (1984) 将经济衰退等宏观环境因素引发的员工对工作持续性的担忧现象界定为“工作不安全感”。相关研究普遍将工作不安全感视为员工对当前与未来工作持续性和稳定性的威胁感知与担忧(如 Shoss, 2017; Yam et al., 2022)。随着数字化转型的深入推进, 学者们逐渐关注到数字技术对员工工作连续性和稳定性

带来的影响, 尤其是数字技术变革所带来的威胁, 文献从前因和后效两方面进行了深入剖析。

关于数字技术背景下工作不安全感的前因研究, 主要从技术特征和员工技术意识视角展开。技术特征方面, 数字技术相较于传统信息技术具有更强的替代效应, 加剧了员工的工作不安全感。例如, Yam 等(2022)研究发现, 具备能动性 and 实体性特征的机器人更易引发员工的工作不安全感。同时, 员工的数字技术意识也是工作不安全感产生的主要因素(周琦玮等, 2024)。例如, He 等(2023)发现, 员工对人工智能的阻碍性评估会产生工作不安全感, 而人工智能知识作为关键资源能够有效缓解这一影响。从影响后效来看, 数字技术引发的工作不安全感呈现出双刃剑效应。消极方面, 应用机器人所导致的工作不安全感会引发虐待诋毁、人际关系偏差和越轨行为等不道德行为(Yam et al., 2022); 积极方面, Presbitero 和 Teng-Calleja (2023)发现, 持有数字技术替代工作观念的员工所感知到的工作不安全感会促进其职业探索行为。针对上述矛盾性结论, 学者们通过细分工作不安全感维度结构予以一定解释。例如, 陈文晶等(2022)的研究发现, 数量型工作不安全感与员工职业能力发展呈 U 型关系, 质量型工作不安全感则与职业能力发展呈正相关, 这一发现进一步揭示了工作不安全感的复杂影响机制。

2.2 数字技术与年长员工

随着数字化转型的推进与人口老龄化的加剧, 学界开始关注数字技术对年长员工群体带来的多重影响。这是因为, 迈入职业生涯中晚期的年长员工普遍倾向于预防资源损失, 而不是追求资源最大化(Ebner et al., 2006), 其能力和动机开始呈现出老龄化特征。例如, 由于学习和解决新问题的能力下降(Hampel & Kunze, 2023; Tams, 2022), 年长员工在面对新兴数字技术时会感到技术威胁(Alcover et al., 2021)。已有学者从数字技术弱势、数字素养不足以及认知加工速度下降等角度, 解释了年长员工出现工作退缩行为、工作绩效水平较低等现象的原因(Alcover et al., 2021; Hampel & Kunze, 2023; Taylor & Bisson, 2020)。为应对数字技术给年长员工带来的挑战, 学者们提出了一系列干预措施。例如, Seberini 等(2022)建议增加数字技术培训课程、优化有效沟通机制以及建设包容性工作场所等措施, 以缓解数字鸿沟和技术压

力对年长员工的影响。Tams (2022)建议在提升年长员工的数字技术经验和数字技术自我效能感的同时,还应努力降低年长员工的数字技术超载感知和数字技术使用努力成本。

2.3 对现有研究的述评

通过文献回顾发现,现有关于年长员工数字技术工作不安全感的研究尚未形成明确的理论框架。基于此,本研究认为需从以下三方面展开深入探索。

首先,现有研究未能充分考虑到数字技术应用与年长员工数字鸿沟相互交织的现实背景。尽管已有研究指出年长员工会在数字技术应用中感受到威胁并产生不安全感(Sheng et al., 2022),但鉴于年长员工在数字技术工作中表现出的技术弱势、经验替代感知等特性,学界尚未构建出清晰的年长员工数字技术工作不安全感的概念框架,也缺乏有效的测量工具,这在一定程度上制约了相关研究推进。因此,本研究认为在数字化转型与人口老龄化双重背景下,未来研究亟需重新审视年长员工数字技术工作不安全感的内涵和特征,并在此基础上开发具有良好信效度的测量工具。

第二,现有研究虽已考虑到企业数字化转型对年长员工带来的技术弱势或数字鸿沟,但多数研究局限于单一层面的分析,未能充分考察个体与情境因素间的交互作用。数字技术应用对年长员工群体的影响尤为显著(Alcover et al., 2021)。例如, Torres 等(2019)指出年龄相关的个体因素会加剧年长员工的数字技术威胁感知。然而,这些研究仅从技术特征或员工技术意识等单一角度进行解释,缺乏对多层次影响因素(如企业人力资源管理实践与年长员工自身特征之间的交互作用)的探究,难以全面揭示年长员工数字技术工作不安全感的形成机制。因此,研究亟需综合考察个体特征与组织情境的交互效应,深入探讨这些因素如何共同作用于年长员工数字技术工作不安全感。

第三,现有研究虽指出数字技术引发的风险感知会影响年长员工工作意愿、行为和绩效等(Alcover et al., 2021),但对潜在的内在机制仍缺乏深入探究。受年龄等相关因素的影响,年长员工对于数字技术工作不安全感的反应可能具有独特性。例如,年长员工群体倾向于采取回避和补偿策略(Kooij & Van De Voorde, 2011),这导致该群体在应对数字技术工作不安全感时可能表现出

多样化的动机和行为。未来研究需要进一步揭示多样化路径的形成机制,以及影响差异化路径的边界条件,以帮助企业制定更具针对性的干预措施,支持年长员工群体在数字化转型中的适应与发展。

3 研究构想

3.1 研究目标与研究框架

本研究聚焦于年长员工这一群体(40岁以上在职人员),提出“年长员工数字技术工作不安全感”这一核心概念。首先,探究年长员工数字技术工作不安全感的概念内涵与结构维度;然后,综合考察个体特征与组织情境因素的交互效应对年长员工数字技术工作不安全感的影响机制;最后,系统分析年长员工数字技术工作不安全感对其职业生涯中晚期行为表现的影响路径与边界条件。本研究具体研究目标主要包括:

(1)针对数字化工作场所中普遍采用的数字技术,本研究针对年长员工这一群体提出“年长员工数字技术工作不安全感”这一概念。为深入理解这一概念的本质特征,研究将整合现有文献,结合典型案例和深度访谈,依据标准的量表开发步骤和规范,确定年长员工数字技术工作不安全感的内涵和维度特征(数字技术适应工作不安全感、经验优势替代工作不安全感)。

(2)基于个体-情境交互理论,探究年长员工的老龄化数字技术能力刻板印象、数字技术积极态度和数字技术学习内驱力影响其数字技术工作不安全感的的作用机制,以及考虑发展型人力资源管理实践这一情境因素在上述关系中的调节作用,为明确年长员工数字技术工作不安全感的诱发机制提供理论依据。

(3)基于生命发展动机理论,探究年长员工的发展动机和传承动机在年长员工数字技术工作不安全感与职业生涯中晚期行为关系中发挥的机制作用。同时,进一步探究年长员工的成长心态、组织数字技术支持在上述差异化路径中的调节作用。

根据本研究的总体研究目标和各个分目标,构建如图1所示的研究内容总体框架。

3.2 研究模块1:年长员工数字技术工作不安全感的内涵、结构及测量

已有文献广泛探讨了信息技术引发的工作不安全感(如 Ragu-Nathan et al., 2008; Tarafdar et al.,

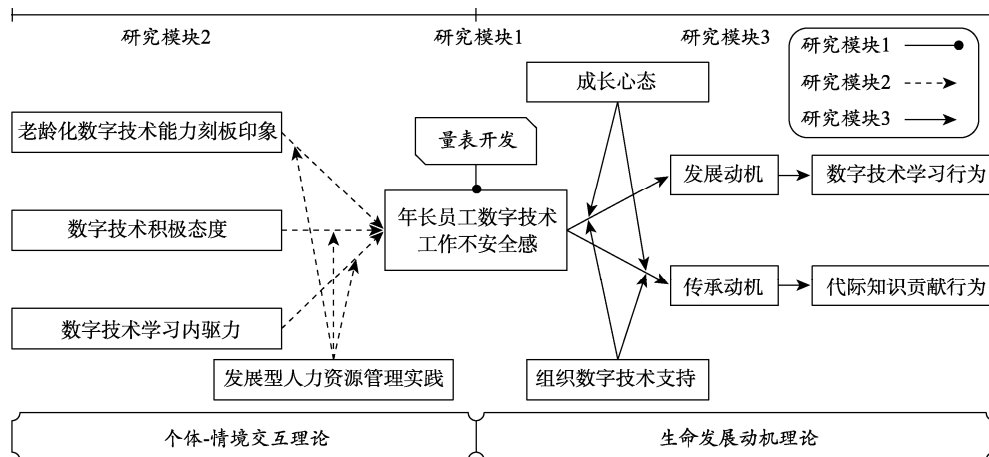


图1 总体研究框架

2007), 但数字技术相较于信息技术存在本质区别。信息技术是指利用计算机和通信技术进行收集、处理、存储、传输和检索各类信息的技术。数字技术已从传统信息技术扩展至人工智能等新兴领域(Baptista et al., 2020), 其快速发展正在重塑数字化工作场所中的人机协作模式, 形成更为复杂的交互关系。因此, 原有研究概念难以全面捕捉年长员工数字技术工作不安全感的独特内涵。此外, 数字技术应用给年长员工带来了双重挑战: 一方面, 组织要求年长员工不断学习以适应数字技术带来的改变(如 Fasbender et al., 2023; Marsh et al., 2022), 这可能导致年长员工因自身适应能力不足, 产生被年轻员工替代或被企业淘汰的威胁感; 另一方面, 数字技术的自动化特性可能削弱年长员工的工作经验优势(Granulo et al., 2019), 甚至剥夺其“家有一老如有一宝”的价值感知。基于此, 本研究将年长员工数字技术工作不安全感定义为: 数字技术的快速应用与迭代, 让年长员工担忧自身难以适应, 原有经验优势被取代, 从而感受到工作连续性与稳定性受到威胁。

基于前期实地调研与广泛文献梳理, 本研究从学习能力和认知两个关键维度揭示年长员工数字技术工作不安全感的特征。一方面, 从学习能力视角看, 流体智力随年龄增长的自然衰退(Truxillo et al., 2015), 年长员工在数字技术采纳过程中通常表现出更长的学习曲线和较低的适应效率(Hampel & Kunze, 2023)。实地访谈中, 有年长员工反映: “现在这些线上办公软件, 我总是记不住要如何操作, 而且总出错。”同时, 数字技术的快速迭代

特性使得企业无法为年长员工提供足够的学习和适应周期(Anthony et al., 2023)。这会导致年长员工因无法快速适应新技术而产生数字技术适应工作不安全感。另一方面, 基于认知维度视角, 年长员工重视自身价值实现和经验传承, 以满足社会关系与自我实现需求(Kooij & Van De Voorde, 2011)。然而, 数字技术的出现会取代决策类、经验性以及培训类的工作(Baptista et al., 2020)。例如, 受访年长员工表示: “过去公司倡导大家向年长员工学习经验, 现在却倡导向年轻员工学习数字软件。这些数字技术快替代了我的工作经验。”因此, 年长员工还会产生经验优势替代工作不安全感。综上, 本研究将年长员工的数字技术工作不安全感划分为两个维度: 数字技术适应工作不安全感 and 经验优势替代工作不安全感。其中, 数字技术适应工作不安全感源于年长员工对数字技术能力要求与自身能力之间差距的感知; 经验优势替代工作不安全感侧重于年长员工对数字技术逐渐替代其职场经验价值的感知。

本研究采用经典的量表开发程序(Hinkin, 1998), 在整合以往工作不安全感测量工具的基础上(Ashford et al., 1989; Hellgren et al., 1999), 开发年长员工数字技术工作不安全感量表。通过多轮问卷发放收集数据, 结合专家意见对题项表述和内容效度进行完善, 运用探索性和验证性因子分析检验量表信效度, 并根据分析结果对题项进行优化调整。此外, 为确保量表的普适性, 本研究将选取不同行业、不同工作背景的数字化转型企业的年长员工为样本, 进行多轮实证测试和信效

度检验,最终得到具有良好信度和效度的年长员工数字技术工作不安全感量表。

3.3 研究模块 2: 年长员工数字技术工作不安全感的诱发机制

个体-情境交互理论强调,个体与情境之间并非孤立存在,而是共同构成了一个整合、复杂和动态的系统。在该系统内,个体认知表现为一个动态、复杂和整合的过程(曾守锤,桑标,2005),即个体因素与情境因素的交互作用能够更好地解释复杂社会情境中的个体感知。依据这一理论,在个体因素层面,本研究借鉴 Torres 等(2019)以及 Venkatesh 等(2003)的研究成果,聚焦老龄化特征、数字技术相关的态度和动机。通过系统的文献梳理,研究选取了三个核心个体因素:老龄化数字技术能力刻板印象、数字技术积极态度以及数字技术学习内驱力,深入探究这些因素如何影响年长员工数字技术工作不安全感。同时,上述路径的强度取决于组织是否实施组织-员工协同发展的人力资源管理实践(即发展型人力资源管理实践)。研究模型图如图 2 所示。

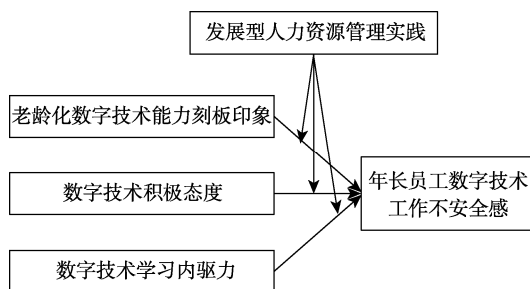


图 2 年长员工数字技术工作不安全感的前因模型

3.3.1 老龄化特征、动机和态度因素对年长员工数字技术工作不安全感的影响

本研究认为老龄化数字技术能力刻板印象、数字技术积极态度以及数字技术学习内驱力会影响年长员工数字技术工作不安全感。首先,老龄化数字技术能力刻板印象作为认知偏差,会导致年长员工认为生理机能衰退会引发技术适应困难(Birkland, 2024; Mariano et al., 2022)。这种负面认知倾向会使年长员工将自身定位为“技术落伍者”,进而质疑甚至否认自身学习和适应数字技术的能力(Alcover et al., 2021; Mariano et al., 2022)。这种刻板印象不仅增加了年长员工对数字技术的抵制情绪,还增强了其被替代的威胁感知,加剧数字

技术工作不安全感。其次,态度作为指导个体行为的关键要素,反映了个体对某一对象的情感、思想和行为的完整性和一致性(Cabellos et al., 2024)。基于积极心理学视角,数字技术积极态度能够促使年长员工主动寻求数字资源与知识,积极融入数字化工作环境(Cabellos et al., 2024)。这种积极态度不仅有助于提升年长员工的数字技术能力,还能有效降低其数字技术工作不安全感。最后,数字技术学习内驱力是指个体使用数字技术开展工作的内在驱动力(Venkatesh et al., 2003)。数字技术学习内驱力能够激励年长员工更频繁地参与数字活动,积累数字经验和技能。这有助于维持年长员工在数字化工作中的竞争力,进而降低数字技术工作不安全感。基于此,本研究提出以下命题:

命题 1a: 年长员工的老龄化数字技术能力刻板印象与其数字技术工作不安全感呈正相关关系。

命题 1b: 年长员工的数字技术积极态度与其数字技术工作不安全感呈负相关关系。

命题 1c: 年长员工的数字技术学习内驱力与其数字技术工作不安全感呈负相关关系。

3.3.2 发展型人力资源管理实践的调节作用

个体-情境交互理论认为个体与情境间不是独立存在的,而是共同构成了一个整合、复杂和动态系统,单独考察个体或者情境因素无法具体解释个体感知产生的原因(曾守锤,桑标,2005)。发展型人力资源管理实践将员工视为组织的合作伙伴,通过多元培训、发展评估、工作设计和沟通反馈四个环节来促进员工的潜力开发与职业发展,进而实现组织和员工的共同发展(唐春勇等,2021)。因此,本研究认为发展型人力资源管理实践作为情境因素,能分别调节年长员工的老龄化数字技术能力刻板印象、数字技术积极态度、数字技术学习内驱力对其数字技术工作不安全感的影响。首先,持有老龄化数字技术能力刻板印象的年长员工往往对使用和学习数字技术缺乏信心(Alcover et al., 2021; Birkland, 2024)。发展型人力资源管理实践通过提供持续的多元数字技能培训和发展评估(唐春勇等,2021),能够帮助这类年长员工更多地接触数字技术,助力其进行职业生涯晚期规划(Zaleska & de Menezes, 2007),有效减少其数字技术工作不安全感。其次,对于持有数字技术积极态度的年长员工,发展型人力资源管

理实践通过系统的反馈沟通机制(唐春勇等, 2021), 认可并支持年长员工的数字技术积极态度, 并通过定制化培训项目为其提供相关学习培训和工作支持, 进一步降低其数字技术工作不安全感。最后, 对于具备数字技术学习内驱力的年长员工, 发展型人力资源管理实践可通过构建弹性工作时间和提供适配性支持(唐春勇等, 2021), 有效满足其职业发展需求并增强技术适应能力。通过给予工作自主性、设计挑战性任务以及提供数字工作支持等方式, 具有数字技术学习内驱力的年长员工借助这些支持资源, 减少其数字技术工作不安全感。综上, 本研究提出以下命题:

命题 2a: 发展型人力资源管理实践调节年长员工的老龄化数字技术能力刻板印象与其数字技术工作不安全感之间的关系, 在高(低)发展型人力资源管理实践的情境下, 正相关关系更弱(强)。

命题 2b: 发展型人力资源管理实践调节年长员工的数字技术积极态度与其数字技术工作不安全感之间的关系, 在高(低)发展型人力资源管理实践的情境下, 负相关关系更强(弱)。

命题 2c: 发展型人力资源管理实践调节年长员工的数字技术学习内驱力与其数字技术工作不安全感之间的关系, 在高(低)发展型人力资源管理实践的情境下, 负相关关系更强(弱)。

3.4 研究模块 3: 年长员工数字技术工作不安全感的影晌后效

生命发展动机理论指出个体在生命周期中持续优先考虑的是其对环境的能动性, 其中追求控制感被视为人类的核心心理需求之一(Heckhausen et al., 2019)。随着年龄增长, 年长员工往往会经历一个收益递减而损失递增的过程(Baltes, 1997)。受能力和精力等限制, 年长员工倾向于避免或最小化“老龄化”的消极影响, 同时最大化潜在的积极结果(Baltes & Baltes, 1990), 这一倾向会影响年长员工的相应动机。鉴于此, 本研究认为, 具有数字技术工作不安全感的年长员工会投入更多的时间、精力以避免潜在损失(如通过分享自身经验), 而非追求挑战性的工作以促进个人成长与发展(如努力学习数字技术知识), 这会分别影响其传承动机和发展动机, 从而对年长员工职业生涯晚期表现产生重要影响。此外, 上述影响的强度取决于年长员工的成长心态和组织数字技术支持的调节。研究模型如图 3 所示。

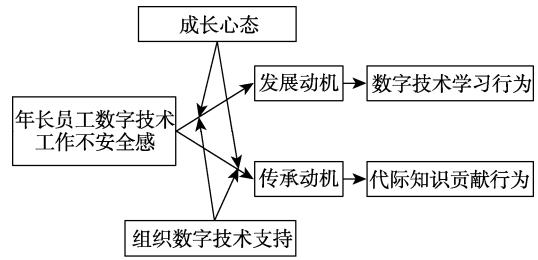


图3 年长员工数字技术工作不安全感的影晌后效模型

3.4.1 年长员工数字技术工作不安全感对发展动机与传承动机的影响

发展动机是指个体追求更优发展机会和工作结果的动力(Kooij & van de Voorde, 2011)。生命发展动机理论指出, 个体对未来发展的控制感会影响个体动机(Shane & Heckhausen, 2019), 同时这种控制感会随着年龄增长而降低。具有数字技术工作不安全感的年长员工会感到自己无法适应新兴数字技术, 担心自己的工作与经验被数字技术所替代。这加剧了年长员工对个人发展机会的悲观预期(Heckhausen & Schulz, 1995), 从而降低其个人发展动机。此外, 生命发展动机理论还指出, 个体意识到目标难以实现时, 会采用自我保护策略(Shane & Heckhausen, 2019)。对于年长员工而言, 数字技术工作不安全感使他们感到学习与适应新技术的难度增加, 触发年长员工的自我保护策略, 将注意力集中到维持现状和预防自身资源损失等目标上(Baltes & Baltes, 1990), 这也会降低其发展动机。

传承动机是指支持和引导年轻人、造福“后代”发展的动机(McAdams & de St Aubin, 1992)。当前组织内部多“代”共事的现象使年长员工被赋予了更多的知识传承工作(汪长玉, 左美云, 2018), 加之中国注重代际传承和老带新的文化传统(崔国东, 2024), 组织已有意识地推行“师徒制”“老带新”等管理方式(高中华, 徐燕, 2023; 叶龙等, 2020)。基于生命发展动机理论, 目标机会的减少会使个体快速脱离当前目标并重新投入新的目标追求中(Heckhausen et al., 2019; Shane & Heckhausen, 2019)。数字技术工作不安全感可能会使年长员工转向寻求导师角色, 通过传承自身的知识和经验来维持控制感。研究指出, 处于生命周期中后期的个体在遇到威胁时, 往往会做出适应性反应, 其中一种重要表现便是传承(Erikson, 1963)。循此

逻辑,本研究认为年长员工数字技术工作不安全感会激发其传承动机。具体来说,一方面,数字技术工作不安全感会让年长员工对未来产生担忧,担心自己无法适应数字技术,产生价值缺失感(Rothschild et al., 2011);另一方面,具有数字技术工作不安全感的年长员工,也会进一步反思作为“老员工”的价值和意义(Cunningham & Sweet, 2009)。这些将有助于年长员工做出适应性反应,即考虑怎么做以提升自身价值,从而促进传承动机的产生。因此,本研究提出以下命题:

命题 3a: 年长员工数字技术不安全感与其发展动机呈负相关关系。

命题 3b: 年长员工数字技术不安全感与其传承动机呈正相关关系。

3.4.2 发展动机与传承动机对年长员工行为的影响

就发展动机而言,具有发展动机的年长员工倾向于将更多精力和时间投入到工作中,以继续在工作中发光发热,这种动机有利于激发年长员工对数字技术的学习行为。一方面,发展动机会促使年长员工通过持续学习和接受教育来维持和提升能力,以满足其自我决定和技能发挥的需求(van Woerkom et al., 2023),增加年长员工数字技术学习行为;另一方面,具有发展动机的年长员工会关注工作本身,寻求对工作职责的掌控(Stamov-Roßnagel & Hertel, 2010)。这会激发年长员工完成本职工作的积极性和主观能动性,促使其主动寻找并学习与数字技术相关的知识,从而产生数字技术学习行为。

就传承动机而言,具有高水平传承动机的年长员工会在职场中倾注更多的心血,希望在剩余的职业生涯内为组织贡献自己的力量。该动机会促使年长员工主动将自己积累的工作经验与知识传授给年轻员工,提醒年轻员工在工作中需要注意的关键问题(Cunningham & Sweet, 2009; 宋萌等, 2023),即实施代际知识贡献行为。因此,本研究提出以下命题:

命题 4a: 年长员工的发展动机与其数字技术学习行为呈正相关关系。

命题 4b: 年长员工的传承动机与其代际知识贡献行为呈正相关关系。

基于命题 3a 和 4a, 3b 和 4b, 本研究认为年长员工数字技术工作不安全感将通过发展动机影响数字技术学习行为,同时通过传承动机影响代际

知识贡献行为。因此,本研究提出以下命题:

命题 5a: 年长员工的发展动机在其数字技术工作不安全感与数字技术学习行为的关系中起到中介作用,即年长员工数字技术工作不安全感通过发展动机对其数字技术学习行为具有负向间接影响。

命题 5b: 年长员工的传承动机在其数字技术工作不安全感与代际知识贡献行为的关系中起到中介作用,即年长员工数字技术工作不安全感通过传承动机对其代际知识贡献行为具有正向间接影响。

3.4.3 成长心态的调节作用

成长心态是一种积极的个体心态模式,拥有这种心态的个体通常认为能力可以通过努力和学习得到提升(Hiu & Rabinovich, 2021; Yeager & Dweck, 2020)。因此,这一心态可以帮助年长员工积极应对数字技术带来的挑战。鉴于此,本研究认为年长员工的成长心态会弱化数字技术工作不安全感与发展动机的负向关系。这是因为,一方面,具备成长心态的年长员工会将挫折视为学习和成长的机会(Keating & Heslin, 2015)。具备该心态的年长员工在遭遇数字技术工作不安全感时,更倾向于将数字技术带来的威胁视为一种提升自我能力的机会,从而有利于其发展动机的增强。另一方面,具备成长心态的年长员工更加关注学习的过程,而非仅关注最终结果(Hiu & Rabinovich, 2021)。在面对数字技术工作不安全感时,具有这种特质的年长员工会更多聚焦于学习新知识与提升自己能力的过程,从而削弱了数字技术工作不安全感对发展动机的负面影响。

同时,本研究认为年长员工的成长心态还会强化数字技术工作不安全感与传承动机的正向关系。具体来说,拥有成长心态的个体倾向于通过帮助他人进行人际互动(Keating & Heslin, 2015)。当面对数字技术工作不安全感时,这类年长员工不会陷入自我保护的消极状态,而是会将潜在威胁转化为积极的行动策略,通过主动传承知识来促进代际互动(宋萌等, 2023),在培养年轻一代的过程中实现职业意义重构和持续成长。因此,在面对数字技术工作不安全感时,具有这种特质的年长员工会有更强的传承动机。基于此,本研究提出:

命题 6a: 年长员工的成长心态调节其数字技

术工作不安全感与发展动机之间的关系，当成长心态较高(低)时，负相关关系更弱(强)。

命题 6b：年长员工的成长心态调节其数字技术工作不安全感与传承动机之间的关系，当成长心态较高(低)时，正相关关系更强(弱)。

综合命题 5a 和 5b，本研究进一步提出以下命题：

命题 7a：年长员工的成长心态调节其数字技术工作不安全感通过发展动机对数字技术学习行为的间接影响，当成长心态较高(低)时，负向的间接影响更弱(强)。

命题 7b：年长员工的成长心态调节其数字技术工作不安全感通过传承动机对代际知识贡献行为的间接影响，当成长心态较高(低)时，正向的间接影响更强(弱)。

3.4.4 组织数字技术支持的调节作用

组织数字技术支持是指企业设立专门的数字部门，配备专业人员，在数字设备、技术应用前对员工进行系统的培训，帮助员工更快地学习和掌握新的数字技术，并及时解决员工日常工作中遇到的技术困难(Marsh et al., 2022)。当感受到数字技术工作不安全感的年长员工受到组织较高度度的数字技术支持时，他们能够更顺利地学习和使用数字化设备，并及时解决影响工作进度的技术问题和错误(Hampel & Kunze, 2023)。这会使年长员工觉得有能力、有信心应对数字化工作，进而有利于提升年长员工的发展动机与传承动机。基于此，本研究提出：

命题 8a：组织数字技术支持调节年长员工数字技术工作不安全感与其发展动机之间的关系，在高(低)组织数字技术支持的情境下，负相关关系更弱(强)。

命题 8b：组织数字技术支持调节年长员工数字技术工作不安全感与其传承动机之间的关系，在高(低)组织数字技术支持的情境下，正相关关系更强(弱)。

综合命题 5a 和 5b，本研究进一步提出以下命题：

命题 9a：组织数字技术支持调节年长员工数字技术工作不安全感通过发展动机对数字技术学习行为的间接影响，在高(低)组织数字技术支持的情境下，负向的间接影响更弱(强)。

命题 9b：组织数字技术支持调节年长员工数字技术工作不安全感通过传承动机对代际知识贡献行为的间接影响，在高(低)组织数字技术支持

的情境下，正向的间接影响更强(弱)。

4 理论构建

本研究以年长员工数字技术工作不安全感为核心主题，在厘清其概念内涵与结构特征的基础上，探究年长员工数字技术工作不安全感的诱发因素和影响后效，兼具理论意义和实践意义。

4.1 理论意义

第一，本研究从理论上提出了年长员工数字技术工作不安全感的概念内涵，并探索了其独特结构维度，以期弥补现有工作不安全感文献对年长员工群体和数字技术工作不安全感的关注不足。一方面，年长员工数字技术工作不安全感的概念内涵不同于传统工作不安全感，然而现有文献尚缺乏对年长员工数字技术工作不安全感的精确定义；另一方面，考虑到数字技术的快速迭代、高度复杂性以及经验替代等特性，年长员工不仅需要面对技术适应问题，还需要警惕技术替代威胁，这使得年长员工所遭遇的数字技术工作不安全感可能呈现多维度的结构特征。综上，本研究提出年长员工数字技术工作不安全感的概念内涵与维度特征，并开发了相应测量工具。这一探索不但丰富了学界对年长员工数字技术工作不安全感的认识，还为工作不安全感相关研究提供了新的研究视角与研究工具。

第二，本研究聚焦于年长员工这一特殊群体的数字技术工作不安全感，不仅丰富了数字化情境下年长员工群体的研究，还弥补了现有数字化转型研究中对年长员工工作感知的关注不足。随着企业数字化转型的深入，年长员工需要具备一定的数字能力(如数字素养)(Hampel & Kunze, 2023)，这些能力不仅有助于年长员工获得高收入和高福利，还可以帮助其克服年龄歧视，证明自身价值(Lissitsa et al., 2017)。然而，现实中年长员工普遍难以应对数字技术挑战，已有研究从数字素养不足、认知加工能力下降等视角进行了充分解释(Hampel & Kunze, 2023; Taylor & Bisson, 2020)。本研究通过关注年长员工的数字技术工作不安全感问题，不仅拓展了数字化情境下的年长员工研究，还为年长员工如何应对数字技术挑战提供了新解释视角。

第三，根据个体-情境交互理论，本研究从个体与情境特征的双重视角全面揭示了年长员工数

字技术工作不安全感的诱因,丰富了学界对年长员工数字技术工作不安全感的理论前因研究。已有研究详细探究了个体层面(如技术超载、自我效能感等)和组织层面(如技术培训课程、包容性工作场所等)等因素如何作用于传统工作不安全感以及年长员工的认知、行为等(如 Hampel & Kunze, 2023; Jiang et al., 2021; Tams, 2022)。然而,这些研究忽略了数字化转型这一独特情境,以及年长员工的老龄化特征与情境特征交互作用对其数字技术工作不安全感的影響。鉴于此,本研究关注了年长员工的老龄化数字技术能力刻板印象、数字技术积极态度、数字技术学习内驱力,以及发展型人力资源管理实践这一情境因素对其数字技术工作不安全感的影響,有助于学界更深入且全面地理解年长员工数字技术工作不安全感的诱因,也为后续研究的开展提供一定启发。

第四,基于生命发展动机理论,本研究探讨了年长员工的数字技术工作不安全感对其职业生涯中晚期动机与行为的差异化影响,丰富了年长员工数字技术工作不安全感引发的多样化行为研究。学者们虽已关注数字化转型所导致工作不安全感对员工工作绩效的影响(如:陈文晶等, 2022; Yam et al., 2022),但对于年长员工这一特殊群体而言,其面临的数字技术工作不安全感会对职业生涯中晚期行为产生多样且复杂的影响(Shane & Heckhausen, 2019)。具体而言,处于职业生涯中晚期的年长员工倾向于最小化“老龄化”消极影响,同时最大化潜在积极结果(Baltes & Baltes, 1990)。这会使年长员工产生多样化的动机(如发展动机和传承动机),进而促使其实施不同行为。鉴于此,本研究结合年长员工群体与数字技术的特性,基于生命发展动机理论,探究年长员工数字技术工作不安全感对其多样化动机及行为的影响。此外,考虑到不同路径所产生的差异效果,本研究探究年长员工的成长心态、组织数字技术支持的调节效应,有助于学界明晰年长员工数字技术工作不安全感的影响后效。

4.2 实践意义

首先,数字化转型已经成为传统企业在数字经济时代谋求转型升级与持续竞争优势的战略选择。然而,在数字化转型过程中企业仍面临着诸多挑战,如数字技术学习成本过高、技术迭代速度过快等。本研究深入探讨了数字化转型中关于

年长员工管理实践的挑战和困境,从年长员工数字技术工作不安全感的角度剖析年长员工所面临的多重挑战,为企业在数字化转型中进行年长员工管理提供了有益的启示,从而助力组织实现持续发展,并促进年长员工的职业生涯成功。

其次,企业管理者必须深刻意识到单纯的技术引用并不能保证企业数字化转型成功,还应在管理模式上尤其是人力资源管理实践上进行同步匹配,以帮助存在“数字鸿沟”和“技术弱势”的年长员工深刻理解并适应数字化转型。具体而言:第一,管理者应该为年长员工提供明确的晚期职业生涯规划,并开展针对性的数字技能发展培训,帮助其适应数字化和老龄化的多重挑战。第二,通过建立合适的“传承”制度、营造和谐代际氛围等,鼓励年长员工发挥自身优势,积极追求自我价值。

最后,对于年长员工自身而言,成功应对数字化挑战的关键在于提升自我认知和知识储备。年长员工能否成功应对数字技术工作不安全感,进而在企业中持续发挥自身价值,与企业同步成长,避免被数字技术替代或遭受组织边缘化的风险,除了依赖于企业政策、人力资源管理干预等外部环境因素外,更取决于其自身的认知水平与知识储备。因此,年长员工在日常工作中需采取积极主动的态度,不断学习新知识、掌握新技能,增强自身在数字化时代的适应能力,以应对数字化时代的潜在挑战。

参考文献

- 陈文晶, 康彩璐, 杨玥, 万岩. (2022). 人工智能潜在替代风险与员工职业能力发展: 基于员工不安全感视角. *中国人力资源开发*, 39(1), 84-97.
- 崔国东. (2024). 重新探讨工作中成功老龄化的内涵、前因及结果: 基于代际互动视角. *心理科学进展*, 32(10), 1593-1609.
- 高中华, 徐燕. (2023). 智能制造师徒关系理论构建及对团队二元创新的驱动机制. *心理科学进展*, 31(8), 1411-1428.
- 宋萌, 朱琪, 宋瑶. (2023). 责任导向会促进年长员工知识分享吗? ——基于主动动机模型. *技术经济*, 42(12), 162-172.
- 唐春勇, 李亚莉, 赵曙明. (2021). 发展型人力资源管理实践研究: 概念内涵、量表开发及检验. *南开管理评论*, 24(4), 85-97.
- 汪长玉, 左美云. (2018). 代际和同辈知识转移对年轻员工创新行为的影响研究. *管理学报*, 15(6), 893-900.
- 叶龙, 刘园园, 郭名. (2020). 传承的意义: 企业师徒关系对徒弟工匠精神的影响研究. *外国经济与管理*, 42(7), 95-107.

- 曾守锤, 桑标. (2005). 人与情境交互作用理论述评. *心理科学*, 28(5), 1256-1258.
- 周琦玮, 李倩, 梁爽. (2024). 员工对企业数字化转型的反应研究: 基于压力的理论视角. *心理科学进展*, 32(4), 594-615.
- Alcover, C. M., Guglielmi, D., Depolo, M., & Mazzetti, G. (2021). "Aging-and-Tech Job Vulnerability": A proposed framework on the dual impact of aging and AI, robotics, and automation among older workers. *Organizational Psychology Review*, 11(2), 175-201.
- Anthony, C., Bechky, B. A., & Fayard, A. L. (2023). "Collaborating" with AI: Taking a system view to explore the future of work. *Organization Science*, 34(5), 1672-1694.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52(4), 366-380.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes & M. M. Baltes (Eds.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (pp. 1-34). Cambridge University Press.
- Baptista, J., Stein, M. K., Klein, S., Watson-Manheim, M. B., & Lee, J. (2020). Digital work and organisational transformation: Emergent Digital/Human work configurations in modern organisations. *The Journal of Strategic Information Systems*, 29(2), 101618.
- Birkland, J. L. (2024). How older adult information and communication technology users are impacted by aging stereotypes: A multigenerational perspective. *New Media & Society*, 26(7), 3967-3988.
- Cabellos, B., Siddiq, F., & Scherer, R. (2024). The moderating role of school facilitating conditions and attitudes towards ICT on teachers' ICT use and emphasis on developing students' digital skills. *Computers in Human Behavior*, 150, 107994.
- Cunningham, J. B., & Sweet, B. (2009). Individual competencies that older workers use in successfully adapting during their careers. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 9(2-3), 198-222.
- Ebner, N. C., Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2006). Developmental changes in personal goal orientation from young to late adulthood: From striving for gains to maintenance and prevention of losses. *Psychology and Aging*, 21(4), 664-678.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (Vol. 2). New York: Norton.
- Fasbender, U., Gerpott, F. H., & Rinker, L. (2023). Getting ready for the future, is it worth it? A dual pathway model of age and technology acceptance at work. *Work, Aging and Retirement*, 9(4), 358-375.
- Granulo, A., Fuchs, C., & Puntoni, S. (2019). Psychological reactions to human versus robotic job replacement. *Nature Human Behaviour*, 3(10), 1062-1069.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Hampel, K., & Kunze, F. (2023). The older, the less digitally fluent? The role of age stereotypes and supervisor support. *Work, Aging and Retirement*, 9(4), 393-398.
- Hauk, N., Hüffmeier, J., & Krumm, S. (2018). Ready to be a silver surfer? A meta-analysis on the relationship between chronological age and technology acceptance. *Computers in Human Behavior*, 84, 304-319.
- He, C., Teng, R., & Song, J. (2023). Linking employees' challenge-hindrance appraisals toward AI to service performance: The influences of job crafting, job insecurity and AI knowledge. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(3), 975-994.
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1995). A life-span theory of control. *Psychological Review*, 102(2), 284-304.
- Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. (2019). Agency and motivation in adulthood and old age. *Annual Review of Psychology*, 70, 191-217.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.
- Hiu, S. K. W., & Rabinovich, A. (2021). Lay theories and ageist attitudes at work: Essentialist beliefs about cognitive aging, fixed mindsets, and cyclical perception of time are linked to ageist attitudes toward older workers. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(3), 190-207.
- Jiang, L., Xu, X., & Wang, H. J. (2021). A resources-demands approach to sources of job insecurity: A multilevel meta-analytic investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 108-126.
- Keating, L. A., & Heslin, P. A. (2015). The potential role of mindsets in unleashing employee engagement. *Human Resource Management Review*, 25(4), 329-341.
- Kooij, D., & Van De Voorde, K. (2011). How changes in subjective general health predict future time perspective, and development and generativity motives over the lifespan. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 228-247.
- Kooij, D. T., Zacher, H., Wang, M., & Heckhausen, J. (2020). Successful aging at work: A process model to guide future research and practice. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(3), 345-365.
- Lissitsa, S., Chachashvili-Bolotin, S., & Bokek-Cohen, Y. A. (2017). Digital skills and extrinsic rewards in late career.

- Technology in Society*, 51, 46–55.
- Mariano, J., Marques, S., Ramos, M. R., Gerardo, F., Cunha, C. L. D., Girenko, A., ... De Vries, H. (2022). Too old for technology? Stereotype threat and technology use by older adults. *Behaviour & Information Technology*, 41(7), 1503–1514.
- Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2022). The digital workplace and its dark side: An integrative review. *Computers in Human Behavior*, 128, 107118.
- McAdams, D. P., & de St Aubin, E. D. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(6), 1003–1015.
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2023). Job attitudes and career behaviors relating to employees' perceived incorporation of artificial intelligence in the workplace: A career self-management perspective. *Personnel Review*, 52(4), 1169–1187.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433.
- Rothschild, Z. K., Landau, M. J., & Sullivan, D. (2011). By the numbers: Structure-seeking individuals prefer quantitative over qualitative representations of personal value to compensate for the threat of unclear performance contingencies. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(11), 1508–1521.
- Salthouse, T. (2012). Consequences of age-related cognitive declines. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 201–226.
- Seberini, A., Nour, M. M., & Tokovska, M. (2022). From digital divide to technostress during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Organizacija*, 55(2), 98–111.
- Shane, J., & Heckhausen, J. (2019). Motivational theory of lifespan development. In B. B. Baltes, C. W. Rudolph & H. Zacher (Eds.), *Work across the lifespan* (pp. 111–134). Academic Press.
- Sheng, N., Fang, Y., Shao, Y., Alterman, V., & Wang, M. (2022). The impacts of digital technologies on successful aging in non-work and work domains: An organizing taxonomy. *Work, Aging and Retirement*, 8(2), 198–207.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.
- Soja, E., & Soja, P. (2020). Fostering ICT use by older workers: Lessons from perceptions of barriers to enterprise system adoption. *Journal of Enterprise Information Management*, 33(2), 407–434.
- Stamov-Roßnagel, C., & Hertel, G. (2010). Older workers' motivation: Against the myth of general decline. *Management Decision*, 48(6), 894–906.
- Tams, S. (2022). Helping older workers realize their full organizational potential: A moderated mediation model of age and it-enabled task performance. *Management Information Systems Quarterly*, 46(1), 1–34.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328.
- Taylor, M. A., & Bisson, J. B. (2020). Changes in cognitive function: Practical and theoretical considerations for training the aging workforce. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100684.
- Torres, W. J., Bradford, B. C., & Beier, M. E. (2019). Technology and the aging worker: A review and agenda for future research. In R. N. Landers (Ed.), *The Cambridge handbook of technology and employee behavior* (pp. 608–640). Cambridge University Press.
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 351–381.
- van Woerkom, M., Kooij, D., & Kanfer, R. (2023). Growth motives and learning behaviors among older workers: Toward a more comprehensive assessment. *Human Resource Development Review*, 22(4), 524–553.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27(3), 425–478.
- Xie, H., Fang, Y., Wang, M., Liu, J., & Lv, A. (2023). Providing digital technology training as a way to retain older workers: The importance of perceived usefulness and growth need. *Work, Aging and Retirement*, 9(4), 376–392.
- Yam, K. C., Tang, P. M., Jackson, J. C., Su, R., & Gray, K. (2022). The rise of robots increases job insecurity and maladaptive workplace behaviors: Multimethod evidence. *Journal of Applied Psychology*, 108(5), 850–870.
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2020). What can be learned from growth mindset controversies?. *American Psychologist*, 75(9), 1269–1284.
- Zaleska, K. J., & de Menezes, L. M. (2007). Human resources development practices and their association with employee attitudes: Between traditional and new careers. *Human Relations*, 60(7), 987–1018.

Antecedents and consequences of digital technology-driven job insecurity among older workers

HOU Nan¹, GAO Zhonghua², YANG Jiaoping³, LI Hao⁴

¹ College of Business Administration, Capital University of Economics and Business, Beijing 100070, China)

² Institute of Industrial Economics, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100006, China)

³ College of Economics and Management, Qingdao University of Science and Technology, Qingdao 266061, China)

⁴ School of Business Administration, Dongbei University of Finance and Economics, Dalian 116024, China)

Abstract: While digital transformation brings new opportunities for enterprise operations management, it also introduces a novel managerial challenge—the digital divide among older workers. Confronted with rapidly evolving and highly complex digital technologies, older workers commonly experience adaptation difficulties. They may even fear being replaced by these technologies, which can lead to digital technology-driven job insecurity. Therefore, this study focuses on the issue of “digital technology-driven job insecurity among older workers,” systematically exploring its triggering mechanisms and subsequent effects. Specifically, the study aims to: First, it clarifies the conceptualization and dimensional structure of digital technology-driven job insecurity among older workers at the theoretical level and develops measurement tools; Second, drawing on the theory of person-context interaction, it delves into the impacts of aging digital technology stereotypes, positive attitudes towards digital technologies, and intrinsic motivation in digital technology learning on digital technology-driven job insecurity among older workers, and to analyze the moderating role of developmental human resource management practices; Third, based on motivational theory of life-span development, explore the effects of digital technology-driven job insecurity among older workers on their behavior, as well as the moderating effects of growth mindset and organizational digital support. By exploring the concept and influencing factors of digital technology-driven job insecurity among older workers in the context of digital transformation, this study provides theoretical insights and practical guidance for addressing the challenges of workplace aging in the digital transformation.

Keywords: job insecurity, older worker, digital technology