

**本科生毕业设计[论文]**

题 目：工作不安全感对员工工作绩效的影响：工作投入和领导-成员交换的作用

院 系 管理学院

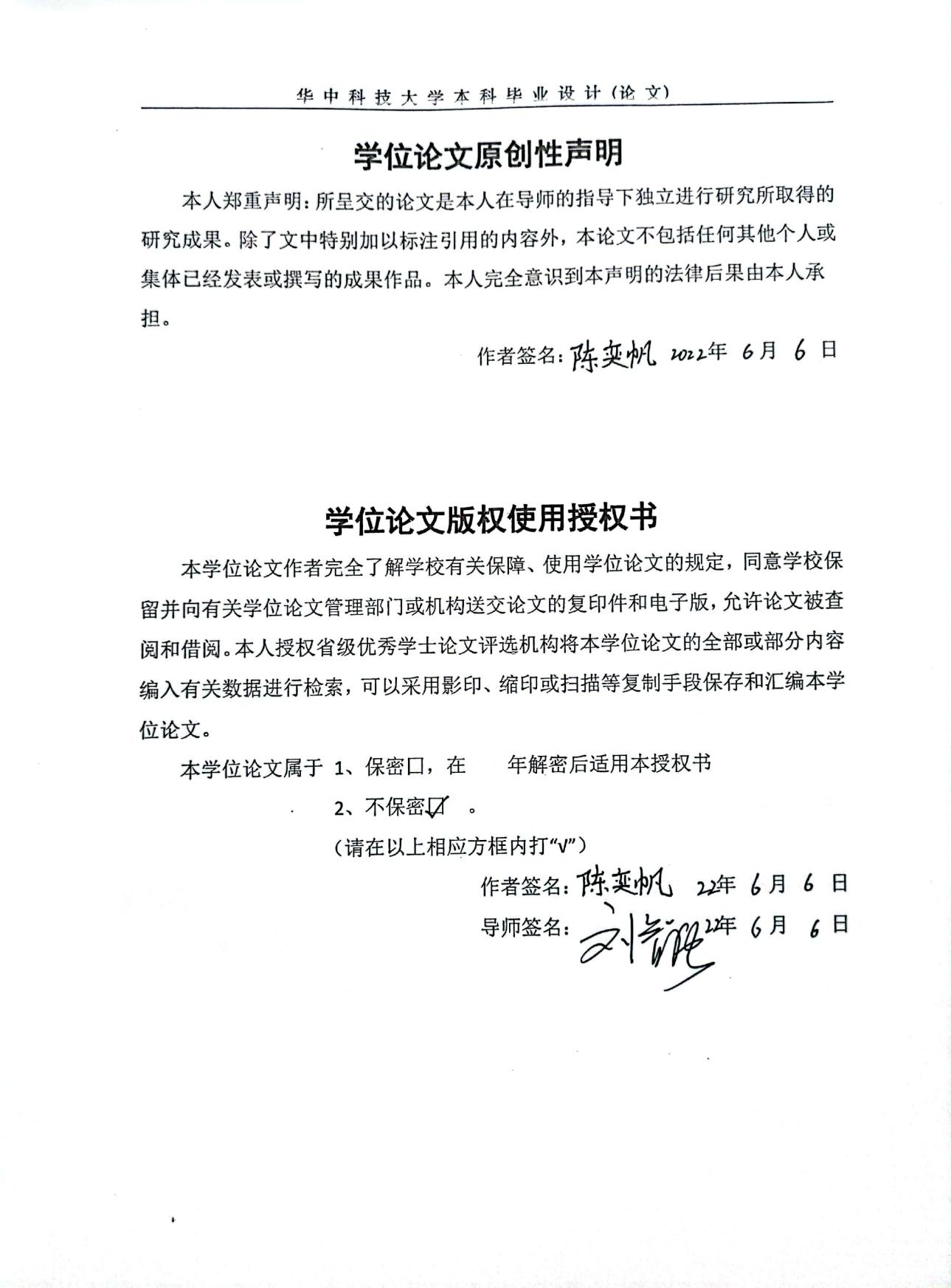
专业班级 工商1801班

姓 名 陈奕帆

学 号 U201815876

指导教师 刘智强

2022年 5月 25日

****

**摘 要**

在如今竞争愈发激烈的环境下，企业需要进行组织变革，实施严格的绩效考核、末位淘汰等管理制度来保证自身的竞争力。而这些行为难以避免的带来了工作不安全感，给员工和公司都带来了负面影响。

关于工作不安全感的影响，已经有大量的研究对其进行了论证。然而，在探讨其对工作绩效的影响时，迄今为止还并未有学者从多维的角度进行讨论。因此，本研究为了进一步研究工作不安全感所带来的影响，基于资源保存理论，通过回顾现有研究结果，引入工作投入为中介变量，领导-成员交换为调节变量，构建了相关的理论模型。根据研究中所涉及变量选取相应量表制作问卷，在全国范围内对252名员工进行了调查，最终回收有效问卷230份。并基于问卷调查的数据进行分析。最终得出的结果是：工作绩效受到数量性工作不安全感显著的正向影响，受到质量性工作不安全感显著的负向影响。工作投入在其中的中介作用显著。员工与领导达成交换的质量即LMX在其中发挥着显著的调节作用。

本研究将从多维的角度来分析工作不安全感，探究其对工作绩效的影响，进一步补充了相关的理论研究。并且本研究还可以帮助企业多角度的看待工作不安全感，明确自身的行为具体会给员工带来哪一类的工作不安全感。帮员工更好的调节自身的心理健康状况，用积极的态度面对工作不安全感，使自己能更好的投入到工作之中，从而提升工作绩效。

**关键词：**数量性工作不安全感；质量性工作不安全感；工作投入；领导-成员交换；工作绩效

**Abstract**

Enterprises need to carry out organizational reform and implement strict performance appraisal, last elimination and other management systems to ensure their competitiveness in now day. These behaviors inevitably bring a sense of job insecurity and have a negative impact on employees and the company.

There has been a lot of research on the impact of job insecurity. However, whether the impact of different dimensions of job insecurity on employees' job performance will be different has not been studied by scholars at this stage. Therefore, in order to further study the impact of job insecurity, based on the resource conservation theory, this study constructs the relevant theoretical model. According to the variables involved in the study, the corresponding scales were selected to make a questionnaire. 252 employees were investigated nationwide, and 230 valid questionnaires were finally recovered. And based on the data of the questionnaire survey. The final result is that job performance is significantly positively affected by quantitative job insecurity and negatively affected by qualitative job insecurity. Work engagement plays a significant intermediary role. The quality of exchange between employees and leaders, that is, LMX, plays a significant regulatory role.

This study will analyze job insecurity from a multidimensional perspective, explore its impact on job performance, and further supplement the relevant theoretical research. And can also help enterprises look at job insecurity from multiple perspectives and clarify what kind of job insecurity their behavior will bring to employees. Help employees better adjust their mental health, face job insecurity with a positive attitude, so that they can better invest in their work, so as to improve job performance.

**Key Words：**Qualitative Insecurity;Quantitative Insecurity;Job Performance;

Work Engagement;Leader-member Exchange

**目 录**

**[摘 要](#_Toc20801)**Ⅰ

**[Abstract](#_Toc7582)** [Ⅱ](#_Toc7582)

**[1 绪论](#_Toc20203)** [1](#_Toc20203)

[1.1 研究背景与问题提出 1](#_Toc5710)

[1.2 研究意义 1](#_Toc27444)

[1.3 研究内容与结构 3](#_Toc28095)

[1.4 研究方法与技术路线 3](#_Toc3806)

**[2 国内外研究现状](#_Toc7117)** [6](#_Toc7117)

[2.1 工作不安全感 6](#_Toc1795)

[2.2 工作投入 8](#_Toc11046)

[2.3 领导—成员交换 9](#_Toc1414)

[2.4 工作绩效 10](#_Toc23522)

[2.5 对现有研究的评析 11](#_Toc13812)

**[3 理论、模型与假设](#_Toc9305)** [13](#_Toc9305)

[3.1 理论基础与模型构建 1](#_Toc32518)3

[3.2 研究假设 14](#_Toc32518)

**[4 研究设计](#_Toc17132)** [18](#_Toc17132)

[4.1 变量的测量](#变量的测量) 18

[4.2 调研设计](#调研设计) 18

**[5 研究结果](#_Toc11334)** [21](#_Toc11334)

[5.1 数据分析 21](#_Toc12598)

[5.2 回归分析 24](#_Toc10947)

**[6 分析、结论与展望](#_Toc6131)** [29](#_Toc6131)

[6.1 分析与讨论](#分析与讨论) 29

[6.2 研究结论](#研究结果) 30

[6.3 研究不足与未来研究方向](#研究不足与未来研究方向) 31

**[致谢](#_Toc23902)** [32](#_Toc23902)

**[参考文献](#_Toc5002)** [33](#_Toc5002)

**[附录](#_Toc23902)** [4](#_Toc23902)0

1. **绪论**
   1. **研究背景与问题提出**

如今许多企业受到疫情的影响而难以正常经营，其中的部分企业选择通过裁员，降薪等方式来缩减成本，而这些措施不可避免的给员工带来了工作不安全感。工作不安全感会给员工和企业带来重要的影响。现阶段大部分的学者都认为员工的工作绩效会因为工作不安全感的升高而受到负面影响。企业也因此采取一系列措施来通过降低员工的工作不安全感从而提升其工作绩效。也有部分研究发现适度的工作不安全感可以提升员工的工作绩效和创造力。

然而，从实际情况来看，一些对员工有着更高的要求，并有着一定淘汰率的公司如华为、阿里、腾讯等，这些公司的员工虽然面临着相对较高的工作不安全感，但是其工作绩效并未因此而降低，这与现有研究结果是相悖的。具体分析来看，这些公司虽然对设置着一定的淘汰率，使员工面临着较高的工作不安全感，但同时也给员工提供了更为优渥的待遇，员工为了继续在该公司工作从而获得这些优渥的待遇，便会选择提升工作绩效而避免被淘汰。同时，并未有学者在研究中对工作不安全感区分维度，而是将其定义为一个整体的变量。因此，是否是因为员工感知到的工作不安全感与现有研究中对其的定义有所区别，才会产生与研究结果相异的现象？

关于对工作绩效的影响，现有研究都是从整体的角度（工作不安全感）来研究工作投入在其中的作用的。那么，如果从多维的角度去对工作不安全感进行研究，工作投入在其中发挥的中介作用是否也会有差异？

员工从领导处也可以获得资源，如支持、信任等。而员工与领导达成交换的质量会影响员工从领导处所获得的的资源，如果员工与领导达成高质量的交换，就可以获得更多的信任、机会以及支持。同时根据资源保存理论，员工如果可以通过工作获取的资源越多，那么就会在心理上有更多的安全感。当员工因工作不安全感而认为自己通过工作所获得的回报受损时，员工从领导处获得的资源可能会弥补这一部分的损失，可能会减少员工因回报降低而产生的负面情绪。因此，如果员工与领导达成交换的水平不同，那么员工的工作绩效在面临工作不安全感时受到的影响是否也会不同？

* 1. **研究意义**
     1. **理论意义**

自工作不安全感这一概念提出以来，虽然学术界已经对工作不安全感的维度划分有了一定的讨论，但是现有的大部分研究仍是从整体的角度来探讨工作不安全感的影响的。尤其现阶段还少有学者从多维的角度来探讨工作不安全感的影响，尤其是还未有学者研究其对工作绩效的影响。因此，本研究依据已有的划分方式将工作不安全感划分为质量性和数量性两个维度，通过回归分析来探究其对工作绩效的影响。填补了这一部分研究内容的空白，进一步对相关的理论研究进行了补充。

许多研究指出工作不安全感会带来负面影响，也有部分学者认为一定的的工作不安全感可以提升员工的工作绩效，创造力等，学者们对于工作不安全感所带来的影响还并未取得统一。本研究发现，当员工知觉到数量性工作不安全感时，将会显著的提升员工的工作绩效；而当员工知觉到质量性工作不安全感时，则会显著的降低员工的工作绩效。同时，本研究中的其他变量也可以划分为多个维度，变量不同维度间的关系可作为未来的研究方向。

同时，本文并不仅限于探索工作不安全感带来的影响，而是将资源保存理论作为理论基础，通过归纳和推导，构建相应的理论模型，进一步探索了其影响机制。

* + 1. **实践意义**

如今受疫情影响，大量企业通过裁员、降低员工待遇等行为来降低成本，员工工作不安全感的产生和增加不可避免。因此，如何缓解工作不安全感的对工作绩效的负面影响是当今环境下企业亟待解决的问题。本文通过研究各变量之间之间的关系，从不同的维度来探究工作不安全感的影响机制，为企业更好的克服工作不安全感的负面影响，提升员工的工作绩效提供有效的管理建议。

本研究还可以帮助企业多角度的看待工作不安全感，明确自身的行为具体会给员工带来哪一类的工作不安全感，从而制定相关的管理措施，更好的提升员工的积极性，使员工更愿意投入到工作之中。

从员工的角度出发，本研究可以帮员工更好的调节自身的心理健康状况，用积极的态度面对工作不安全感，使自己能更好的投入到工作之中，从而提升工作绩效。

* 1. **研究内容与结构**

本文将在中国情境下，以现有研究为基础，依据资源保存理论、领导-成员交换理论与社会交换理论等构建相关模型，将工作绩效作为因变量，从工作不安全感的两个维度来研究其影响。

具体研究结构如下：

第1章：绪论。描述研究背景，并提出本文要研究的问题。指出本研究的内容及意义，确定研究方法。

第2章：文献综述。回顾已有的研究结果，并对其进行汇总以及介绍。然后则分析现有研究内容的空白部分以便后续假设的提出。

第3章：理论、模型与假设。本文将详细的描述资源保存理论，并以此为基础进行推导。构建了包含本文所涉及变量的理论模型。并通过构建的模型、理论及现有研究成果提出假设。

第4章：研究设计。针对研究中所涉及的变量，通过阅读文献来选取相应量表。设计相应的问卷并发放，对被调研者的构成进行分析。

第5章：研究结果。通过使用spss数据分析软件对所收集的数据进行分析。从而验证本文的假设。

第6章：分析、结论与展望。对结果进行讨论，分析得出该结果的原因。总结此次探索中的不足并展望。

* 1. **研究方法与技术路线**
     1. **研究方法**

(1)文献研究法。在本文的研究过程中，为了解当前国内外学术界在该领域的研究成果，对相关文献进行了检索和下载，并在此基础上整理各个变量已有的研究结果，探究各变量间的关系，基于资源保存理论，引入工作投入为中介变量，领导-成员交换为调节变量，并借此构建相应的理论模型。

(2)实证研究法。针对研究中所涉及的变量，通过阅读文献来选取相应量表。设计相应的问卷并发放。同时使用多种数据分析方法对采集的数据集进行分析，检验研究假设的合理性。通过使用spss数据分析软件对所收集的数据进行分析。从而验证本文的假设。

* + 1. **技术路线**

通过对研究思路进行整合，为了达到研究目的，本文的技术路线如下图。

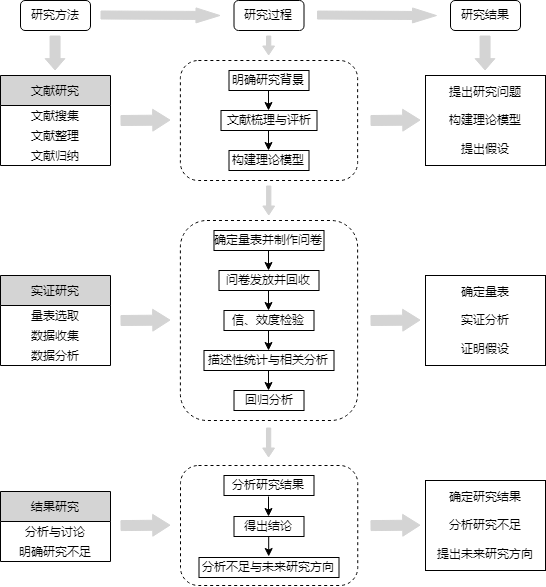


图 1.1 技术路线图

1. **国内外研究现状**
   1. **工作不安全感**
      1. **工作不安全感的定义**

工作不安全感会给员工和企业带来重要的影响，因此如今国内外学者非常重视对工作不安全感的研究，但出于研究方向和角度有所区别，工作不安全感在国内外有着不同但是又相似的定义。Caplan（1975）强调工作不安全感是员工主观感知到的对未来自身工作安全的怀疑。也有学者将其定义为对维持工作现状的无能为力（Greenhalghet al，1984），同时他们认为不管是客观环境所引起的还是员工主观感受到的对于自身工作的威胁都是工作不安全感。也有学者认为员工主观知觉的对失去工作及相关特征的非自愿的预期即工作不安全感（Sverke et al，1999）。Heany等学者提到员工对当前工作的持续性构成潜威胁的感知即为工作不安全感。胡三嫚、李忠斌（2010）认为员工产生的关于对失去工作本身或工作的重要特征的忧虑情绪，就是工作不安全感。

同时，针对工作不安全感是突然产生因此难以预测的或是员工可以感觉到的这一问题，也存在着不同的观点。Mantler（2005）认为当组织在进行变革时会使员工产生难以提前预测的不安全感。而有的学者则认为员工不会在自身的工作受到威胁时才会感觉到工作不安全感，而是只有当其开始忧虑自身的工作是否能继续维持时才会产生工作不安全感（Rocha et al，2006）。

综上可以看出大部分学者认为工作不安全感是由员工主观感知到的。但是也有部分学者更偏好去探讨客观因素所带来的工作不安全感，例如劳务派遣的员工或者因社会环境变化而造成的失业率的上升都是会带来工作不安全感的客观因素。

* + 1. **工作不安全感的维度与测量**

最初的研究通常从整体的角度出发，随着研究的深入以及管理学的不断发展，学者们发现单维度的测量工作不安全感具有一定片面性，因此开始尝试从将工作不安全感划分为不同维度，以便于进行更加详细的解释。Caplan（1976）开发出了具有四个题项的工作不安全感量表，例如“你对未来的职业发展有多确定”等。后续也有学者通过增加题项，或者设置反向题项来对工作不安全感进行测量。例如Johnson（1984）等学者开发了七题项的量表来测量员工的工作不安全感。

Greenhalghet等学者是最早从多维的角度来研究和测量工作不安全感的，他们认为失去工作、薪酬受损以及其他与工作相关联的特征受损都会带来工作不安全感。这一观点也随着后续学者的研究而不断发展，Borgr( 1992）等提出了认知性和情感性的两个维度对工作不安全感进行划分，其中，认知性工作不安全感时员工对工作是否能继续维持的忧虑，情感性不安全感则更多反映的是员工对可能失去工作的紧张情绪。Hellgren等将其分为两个维度：质量性和数量性，其中数量性是失去工作的担忧；质量性是失去工作特征的担忧。胡三嫚将工作不安全感分为五个维度：工作丧失不安全感、薪酬晋升不安全感、工作执行不安全感、过度竞争不安全感和人际关系不安全感。

* + 1. **工作不安全感的前因变量**

个体因素方面，已有研究证明，员工的年龄、性别、受教育类型以及所处企业类型等因素都对工作不安全感有影响。有更长工作时间的员工相比于年轻员工而言有着更高的不安全感（Ethel Roskies et al，1990）。Rundmo（2009）等学者发现，相对于男性而言，女性具有更高的工作不安全感。员工的自我效能感也会影响工作不安全感（Tahira et al，2003）。同时当员工处于中年时会更容易感受到工作不安全感（Sverke et al，2002），而当员工处于30岁以下或50岁以上时，其工作不稳定感相对较低，因此也有着较低的工作不安全感，他们还发现员工与公司签订的合同的类型也会有着不同程度的工作不安全感，往往签订了长期劳动合同的员工以及全职工会有着更高的归属感，因此他们的工作不安全感低于签订了短期合同的员工以及兼职工。同时员工自身的经济条件也会对其工作不安全感产生影响，当员工实现经济独立，不依赖于从公司获得的收入时，自然具有较低的工作不安全感，而当员工非常依赖工作收入来维持生计时，便会时常担忧薪酬降低和失去工作。

在外部环境因素方面，公司的组织变革会对工作环境进行改变，从而对员工的工作体验产生影响，例如新技术的引入，新的管理措施都会造成员工未来的工作出现不确定因素，从而使员工产生工作不安全感。同时，良好的组织沟通可以使员工对组织有更多的信任，从而降低工作不安全感。且员工对管理者和组织的信任可以有效降低因组织变革所带来的工作不安全感。

* + 1. **工作不安全感的结果变量**

大量实证研究发现工作不安全感降低了员工的满意度，产生情绪耗竭以及离职倾向。Strazdins研究发现工作不安全感显著增强了员工心理与生理疾病发生的概率。黄爱华（2016）等人研究发现，工作不安全感造成了员工的知识隐藏，从而降低了对员工的创造力产生了消极影响。员工面临工作不安全时，会使员工产生情绪耗竭，因担心失去工作，自尊受到打击，从而使员工的工作满意度降低（冯冬冬，2008）。工作不安全感还会打破员工对组织的信任，使员工感到失望和愤怒。（Lewis et al，2000）。也有部分研究发现适度的工作不安全感可以提升员工的工作绩效和创造力，即非常低的工作不安全感会滋生懈怠情绪，过高的工作不安全感会使员工感到疲惫和不满，因此工作不安全感过高或过低都会使员工的工作绩效以及创造力下降，而当员工面临适度的压力时，会使员工产生紧迫感，促进员工的工作绩效和创造力。

* 1. **工作投入**
     1. **工作投入的定义**

有学者通过深入研究职业倦怠，认为倦怠是指员工缺乏职业效能感，工作时缺乏情感的投入，产生情绪耗竭，与同事和领导的关系相疏离等，同时将工作投入界定为工作倦怠的积极对立方面，即高投入的员工有着较高的自我效能感，与工作伙伴保持着良好的关系，工作中有着积极的情绪（Maslach，2001）。Schaufeli, Bakker&Salanova（2006）并不认可Maslach的看法，而是通过对工作投入进行了深入解读并重新分类，将其划分为了活力、奉献及专注三个维度。其中活力是指员工充满了力量，有着非常好的工作状态，乐意付出努力去工作，面对困难不退缩。奉献是指员工以工作为荣，并勇于接受挑战，有着非常强烈的职业责任感，对工作充满热情。专注指个体能充分的投入工作，并能以此为乐。Kahn(1990)将工作投入定义为“组织成员控制自我以使自我与工作角色相结合”，即员工是否将自己的精力投入到目前所处的角色之中，并将其划分为三个维度，包括生理、情感和认知，其中生理是指员工在工作时的生理状态是否投入，例如专注度，兴奋等；情感是指员工对维持与同事和领导关系的投入程度；认知是指员工是否能明确自己的职责，是否认同公司的目标并将其作为自己的使命。

* + 1. **工作投入的测量**

Maslach（2001）将工作倦怠的积极对立方定义为工作投入，因此对于工作投入的测量可以先测量员工的工作倦怠，然后进行反向计分，但由于这一方法存在争议，因此并未进行广泛的应用。而Bakker等认为这是两种不同的概念。所以，为了测量工作投入，他们等开发了UWES-17量表。之后为了提高便利性，又对已有的量表进行了删减，最终形成了UWES-9量表（Schaufeli et al，2006）。后续的研究发现以上的两个量表在针对工作投入的实证研究中均具有良好的一致性和准确性。May（2004）等学者对工作投入的定义与Kahn(1990)的定义相一致，因此将其分为生理、情感和认知，并开发了相应的量表，共13个题项。之后也有学者对这一量表进行了补充和改编，平衡了每个维度的题目数量，最终开发出了包含18个题目的量表。

* + 1. **工作投入的****前因变量**

从个体层面来看。有学者认为员工的人格特征是影响工作投入的因素之一，通常情况下高外倾型，低神经质的员工可以更好地投身于工作。（Bakker et al，2006）。H. J.Kim（2009）等发现，如果员工有责任心和主人翁意识，认为自己是公司的一部分，将组织的目标看做自己的使命，便会在工作中花费更多的时间和精力来保证任务的顺利完成。有学者指出，如果员工认同自己的职业，为自己的职业感到自豪，那么员工便会有着更高的工作投入，反之，如果员工不认可自己的职业，甚至产生羞耻的情绪时，其工作投入自然会偏低，也更容易受到其他因素的影响而使工作投入降低。领导的管理方式同样会影响工作投入，不同类型的领导对于其下属的工作投入的影响也会有所区别，同时领导的行为也会对工作投入造成影响，例如辱虐管理会使员工感到不满和畏惧，对其工作投入有着负面的影响，但也有研究发现辱虐管理会在短时间内使领导的回复水平提高，从而更好地投入到工作之中。

从组织层面来看，李金波（2006）等学者提出工作投入会受到组织承诺和组织公平的正向的影响。Saks研究发现，员工的工作投入会因为受到管理者和组织的支持而上升。也有学者发现，如果员工认为自己未来的发展机会充足，便会增大自身的投入程度（Bakker et al，2010）。同时，已经有大量的研究证明工作不安全感会使员工的工作投入降低，也有部分的研究指出适度的工作不安全感可以促进工作投入。

* + 1. **工作投入的结果变量**

工作投入会影响员工的行为、情绪以及态度等因素，研究证明有着高工作投入的员工愿意花费更多的时间去完成任务，工作投入水平越高的员工，在工作中会有着更加主动的行为和积极的情绪，其工作绩效也会相应提升。已有的研究还发现员工的态度如工作满意度、组织承诺、主动性等都会因工作投入的提高而提高（Paek et al），同时员工的离职倾向也会因员工投入工作的程度而相应降低（Schaufeli et al，2004）。还有学者指出工作投入的提高会降低员工的反生产行为，同时还会促进员工的创新行为，组织公民行为，提升员工的组织承诺。同时已有大量的研究证明了当员工能更好的投入到工作之中时，也可以取得更高的工作绩效。

* 1. **领导-成员交换**
     1. **领导-成员交换的定义**

领导及员工的关系很早便受到了企业和学者们关注，研究者们提出了领导-成员交换（LMX）来定义这一关系。如今最受肯定且应用最广泛的定义为，LMX代表员工与领导交换关系的质量，主要体现在尊重、信任和责任三个方面（Graen et al，1984）。Liden 等（1993）将领导和他们的对下属的期望、感知相似性、喜欢程度、人口统计学上的相似性和绩效作为 LMX 的决定因素进行了研究，从领导者和成员的角度来看，感知到的相似性和喜欢程度在大多数时间段预测了领导成员交换关系。同时也有研究这对其进行了其他方面的解读，例如Dansereau（1995）等认为LMX是一种个性化的领导行为，也有学者认为领导对员工的关注程度，与员工之间的界限也可以定义为LMX。与其他领导理论相区别，LMX理论认为，领导很难与所有的下属都有着良好的关系，领导和员工的关系可以分为高质量和低质量的。其中，高质量的关系表示双方存在高度的信任，而低质量的关系更多仅仅基于工作内容而不涉及双方情感上的信任。另外，双方关系是动态变化的，也即关系质量的高低可以相关转化。因此领导者会挑选优秀的员工与其建立高质量的LMX，为其提供丰富资源，给予充分支持，使其为团队做更多贡献。

* + 1. **领导-成员交换的的测量**

在最初对LMX的研究里，学者们通常将其看做单维变量，认为其是一个从低质量到高质量的连续体。Graen（1995）等学者将LMX看做单一维度的变量，并先后开发出了LMX-5和LMX-7两个量表，其中第二个量表为如今使用最为广泛的量表。

之后随着学者们对LMX研究的推进，开始有学者提出LMX很可能具有多个维度而不是单一维度。Liden (1998)等 认为LMX是一个多维的变量，即LMX的高低会随着员工与领导之间所交换内容而不断变化，同时从员工和领导两个视角来考虑交换质量的高低。并基于此看法将其分为了四个维度，开发了LMX-MDM量表。

* + 1. **领导-成员交换的****前因变量**

现有研究表明，自从Liden ( 1998) 等提出LMX可能具有多个维度后，学者们进一步分析了不同因素对于不同维度的LMX的影响。根据Liden（1998）等人所构建的模型，主要将影响LMX的因素分为领导以及员工的特性，例如员工或领导的人格特质、能力水平等，其中员工特性包括性别、教育、能力和性格等，这些因素皆会影响领导成员交换的质量。Townsend（2002）发现，能力强、善于创新的员工通常更容易受到领导者的青睐，因此领导者通常会更愿意与其发展高质量的关系，这类员工更可能有高质量领导-成员交换关系。同时领导的特性也会对交换的质量产生影响，例如如果领导可以给员工带来更积极的情绪，或者领导有着较强的业务能力、沟通能力，那么便更可能和自己的下属建立更高质量的关系。领导和部属的一致性，即领导与成员间的契约关系等因素也会对领导-成员交换的质量产生影响。

* + 1. **领导-成员交换的结果变量**

员工的离职意向、满意度及工作态度都会受到与领导达成交换质量的影响。与领导达成交换的质量越高的员工，也拥有着更积极的工作态度，会在工作中更加投入，对现有的工作也更满意。而低质量的LMX会使员工的积极性受损，对员工的情绪造成负面影响，使员工不愿花费时间精力去工作，因此使其工作绩效降低。同时也有学者发现，与领导达成高质量交换的员工可以从领导处获取更多的资源，会对自身可能损失的资源进行补偿，因此其更容易应对工作不安全感，从而对于工作绩效也起到积极的作用（Hobfoll，1999）。

* 1. **工作绩效**
     1. **工作绩效的定义**

工作绩效本质上是员工帮助组织实现其目标的程度，可被定义为对实现组织目标有益的员工离散行为的综合，这些行为是价值的行为，能助力组织实现目标的行为。学术界对其达成三个共识：工作绩效是员工实际做的事、采取的行动和对组织目标的贡献。例如员工在完成任务时所采取的有利于实现组织目标的行为即工作绩效（Campbell，1990），员工最终达成自身职责的绩效的指标即为工作绩效（Luthans，2002）此外，国内学者也对于工作绩效的内涵有自己的看法。林泽炎（1999）认为员工在工作时的行为、表现以及取得的其结果，组织对这些因素进行考核和评价的结果即工作绩效。也有学者认为员工通过工作所获得的产出即为工作绩效（凌文佳，2000）

* + 1. **工作绩效的维度及测量**

Borman（1993）将其分为任务绩效和关系绩效两个维度，其中任务绩效是指员工完成自身任务的程度即对绩效的各项指标的完成结果，关系绩效是指员工为达成组织目标而主动采取的行为，之后也有学者在我国的情境下对其进行了验证。Befort（2003）等将任务绩效分为了技术核心转换行动 、服务和维持组织技术核心、口头和书面交流三个维度，并对其进行测量。廖建桥（2006）等学者在对工作绩效二维度分类的成果上，扩展了周边绩效的维度，在其中增加了学习、关系和创新绩效，其中学习绩效是指员工为适应工作环境的变化而主动通过学习去掌握更多的知识和能力，关系绩效是指员工是否愿意帮助同事完成工作，是否愿意投入额外的精力等，创新绩效是指员工在工作中产生的对公司绩效有作用的新思路。

* + 1. **工作绩效的影响因素**

最近的研究表明，在新生代员工群体之中，如果员工有着良好的工作价值观，就会更认同和信任组织的目标，也能达成更高的工作绩效。（侯烜方，2018）。同时如果员工有着更强的能力，并且有充足的动机，便可以取得更好的绩效。仲理峰（2007）认为如果员工具有积极的情绪，对完成任务有自信，面对困难的任务有韧性，那么就可以取得更高的绩效成果。

高核（2016）等发现辱虐管理会使员工的工作满意度降低，从而不愿意努力工作，使其工作绩效降低。员工的工作绩效还会受到组织公平以及组织对员工的支持的影响。如果员工认为自己受到了公平的待遇，同时拥有组织的支持，其工作绩效便会提高。

* 1. **对现有研究的评析**

综上所述，目前国内外学者针对工作不安全感、工作投入、领导-成员交换和工作绩效的研究已经取得了十分丰富的成果，是本文研究思路的来源，但仍需要继续完善并进行更深入的研究。

本文通过对已有的研究结果进行了整理，采用当前学术界对于各变量较为主流的定义，认为员工主观知觉到的对工作本身能否存续以及通过工作所获得的回报受损的威胁即工作不安全，将工作投入看作是员工工作过程中的一种积极充实的精神状态，认为领导-成员交换指交换双方在工作场合建立起的关系，即双方相互信任，支持的程度。

目前，学者们针对工作不安全感对员工工作绩效的影响看法莫衷一是。大部分学者认为工作不安全感负向影响员工工作绩效，也有部分研究发现适度的工作不安全感可以提升员工的工作绩效和创造力，即过高和过低的工作不安全感都会降低工作绩效，但是该研究是从整体的角度来进行探索的，如果将工作不安全感划分为数量性和质量性两个维度，那么适度的工作不安全感则包含高数量性低质量性、高质量性低数量性和数量性、质量性工作不安全感都适中这三种情况，那么是否这三种情况都会对工作不安全感有正向影响，如果分别计算两种维度的工作不安全感来研究其对工作绩效的影响，是否会得到不同的结果？因此对于工作不安全感的研究需要更进一步。

同时，虽然国内外学者针对各个变量的维度划分已经有了一定的研究成果，但是很少有学者从多维的角度来探讨各变量之间的关系，需要多层次多角度的对各变量之间的关系进行探讨。因此，从不同的维度来研究工作不安全感对工作绩效的作用十分必要。

1. **理论、模型与假设**
   1. **理论基础与模型**
      1. **理论基础**

有学者于1989年提出了资源保存理论。该理论认为，个体会倾向于保护和获取资源，因此不管是主观知觉到的资源受损，还是切实发生的资源受损，都会对其的身心造成影响。

资源保存理论意图探寻人们应对压力源时的潜在机制，当压力发生时，个体可能采取两种不同的行为方式来应对以消除心理紧张感：立即中止资源消耗以保存现有资源；或投入一定的资源以获得有价值的资源回报，抵消已发生的损失（Hobfoll，1989）。因此，由于对于资源损失的感知不同，员工在知觉到不同维度的工作不安全感时，采取的行为也会有所区别。当员工认为现有工作缺乏晋升机会，工作环境变差或待遇降低时，员工在工作中获得的资源受损，因此会倾向于降低工作投入以维持现有资源，从而对工作绩效带来负面影响。当员工认为可能会失去工作时，员工会意识到自身将不能在该公司继续获得资源；但若能避免失去工作，员工在工作中获得的资源并不会受到过大的损失，因此员工为了继续获得资源会倾向于增加工作投入来维护工作的持续性，从而使员工的工作绩效提升。

资源包括了权力、有价值的物品、时间、体力、情绪、注意力等个人特征。而社会交换理论认为，人与人之间的交往本质上是一个社会交换的过程，遵循互惠原则。因此，当员工在受到来自组织的激励时，不管该激励是金钱、物品还是地位、情感，都会遵循互惠原则回报组织，因此员工会倾向于在工作中更加投入。与领导达成高质量交换的员工会获得更多的机会，信任及支持，即获得更多的资源。当员工知觉到自身资源受损时，如果员工与领导有着着高质量的交换关系，从领导处获得了信任与支持，员工会遵循互惠原则而努力工作来回报领导，即员工会主动增加工作投入。因此，工作不安全感在影响工作投入时可能受到了领导-成员交换的调节。

* + 1. **研究模型**

通过梳理已有的研究，基于资源保存理论、社会交换理论所推导出的理论模型如下图3.1所示。

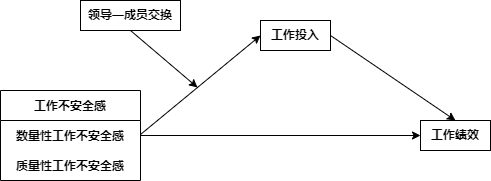


图 3.1 理论模型

* 1. **研究假设**
     1. **工作不安全感的影响**

工作不安全感会给员工和企业带来重要的影响。有学者认为适当的工作不安全感可以促进工作绩效。但现阶段大部分的学者都认为员工的工作绩效会因为工作不安全感的升高而受到负面影响。例如卿涛（2015）等学者研究发现在金融服务领域，工作不安全感会降低员工工作绩效。

工作不安全感已经成为员工压力的主要来源之一，当员工感受到压力时，可能会用不同的行为来消除内心的不安：立即中止资源消耗以保存现有资源；或投入一定的资源以获得有价值的资源回报，抵消已发生的损失。由此可见，不同的工作不安全感可能会使员工采取两种截然不同的行为。本文将工作不安全感划分为两个维度来进行研究。其中个体对工作是否能维持的担忧即数量性工作不安全感，而公司因兼并重组造成的岗位重叠或变更、裁员以及末位淘汰等行为都会带来该类型的工作不安全感。工作是员工或许自身所需资源的重要途径（如金钱、自尊、社交等），而当员工面临数量性工作不安全感时，意味着员工将要失去的是工作本身，即员工可能不能再通过该工作去获得资源，如果员工需要该工作来获取资源维持生活，便会产生“搏一把”的心理，即投入更多的资源来获得相应的资源补偿。对于公司而言，在需要对员工进行优化和淘汰时，通常情况下会更偏向于留住有着高工作绩效的员工而淘汰低工作绩效的员工。因此，为了能够继续通过该工作获取资源，维护工作的持续性，员工会努力提升工作绩效来保证自身不被淘汰。据此本文提出假设：

假设1a：数量性工作不安全感正向影响工作绩效。

质量性工作不安全感是指个体虽然能继续工作，但是通过工作所获得的收益确减少了。当公司为缩减成本而降低员工的薪酬福利时，当公司进行组织变革而使员工缺少发展机会、工作环境恶化时，都会带来质量性工作不安全感。从资源保存理论来看，当员工认为自己获得了充足的资源时，会觉得自己受到了公司的重视，因此会为公司付出更多的资源，而当员工认为自己获得的资源受损时，就会为了减少自身的损失而更倾向于保存自身资源，进而对公司投入的资源也相应减少（Robert et al，1986）。同时，对于员工而言，在自身因工作付出的资源并未发生变化等情况下，通过工作获得的资源却不如以往，便会使员工产生不满，认为自身为公司的付出没有变化，但获得的回报却变少了。因此为了是自己感到平衡，员工会减少资源的投入，在工作中会趋于消极，缺乏工作热情，从而使工作绩效降低。据此，本文提出假设：

假设1b：质量性工作不安全感负向影响工作绩效。

De Witte（2005）发现当员工知觉到工作不安全感时，其工作积极性就会受到影响，在工作中的投入也因此减少。王玉峰（2016）等发现，员工在面临变革压力时，如果能积极的应对压力，便会加大对工作的投入，从而影响自身的工作绩效。Koo Bonhak（2020）等研究发现工作不安全的严重程度，即当前职位、任务或工作重要性的变化，会对工作投入产生积极影响，然而，当员工对工作场所的变化感到无能为力时，会降低她们工作的热情。

当员工面临数量性工作不安全感时，意味着员工将要失去的是工作本身即获取资源的途径。此时，如果员工希望继续在该公司工作，那么就会设法提升工作绩效来使自己避免被淘汰，而提升工作绩效最直观的办法之一就是增大工作投入，即通过提升工作效率，延长工作时间等行为来达到增加工作绩效的目的。同时，良好的工作投入可以为自己营造一个积极的形象，从而减少自身被淘汰的可能。据此本文提出假设：

假设2a：数量性工作不安全感正向影响工作投入。

如今部分企业因疫情影响而难以正常经营，不得不通过缩减成本来维持企业存续，而降低员工薪酬福利待遇则是缩减成本最直接的方法之一。同时，在公司进行组织变革的过程中，岗位的变化、重叠也会让员工对未来的发展感到担忧。而当员工因为待遇降低、缺乏晋升机会时，就会产生质量性工作不安全感。研究发现质量性工作不安全感会造成员工的不满，认为自身通过工作所获得的的回报降低，因此员工为了保证自身的心理平衡，便会降低对公司的付出。员工因此消极应对工作，不愿为工作投入精力和热情。据此，本文提出假设：

假设2b：质量性工作不安全感负向影响工作投入。

* + 1. **工作投入的中介作用**

研究证明有着高工作投入的员工愿意花费更多的时间去完成任务（Liden et al，2000）。因此，当员工具有较高的工作投入时，会更容易聚焦于组织目标，对工作充满热情，全心全意的投入到工作中时，员工的工作绩效相应提升。

当公司进行末位淘汰或需要裁员时，通常情况下会根据员工的工作绩效来考虑裁员名单。从资源保存理论来看，而当员工感受到自身工作的持续性受到威胁（即数量性工作不安全感）时，可能会失去获取资源的途径即工作本身，如果员工希望继续通过该工作获取资源，便会设法避免被淘汰，而有着更好的工作绩效则是避免被淘汰的方法之一，而提升工作绩效最直接的方法便是增加自身在工作中的投入程度，付出更多的时间。因此员工会通过提升工作效率，延长工作时间等行为来提升自身的工作绩效，使自己在绩效考核时处于较为安全的位置。即员工会通过增加工作投入来提升工作绩效从而是自己避免被淘汰。据此本文提出假设：

假设3a：数量性工作不安全感在影响工作绩效时受到了工作投入的中介。

当员工感受到工作待遇降低，缺乏发展前景即知觉到质量性工作不安全感，且员工自身因工作付出的资源并未发生变化的情况下，认为自身为公司的付出没有减少，但获得的回报却变少了，因此会使员工的满意度降低，打破付出和回报之间的平衡。因此员工为了保证自身的心理平衡，便会降低自身在工作中投入的资源，不愿继续对公司进行付出。而当员工不愿意投入到工作中时，会在工作中缺乏热情，工作时的专注度下降，并且不愿花费时间去进行额外的工作，员工的工作绩效因此降低。

假设3b：质量性工作不安全感在影响工作绩效时受到了工作投入的中介。

* + 1. **领导-成员交换的调节作用**

LMX理论认为，领导很难与所有的下属都有着良好的关系，领导和员工的关系可以分为高质量和低质量的。其中，高质量的关系表示双方存在高度的信任，而低质量的关系更多仅仅基于工作内容而不涉及双方情感上的信任。另外，双方关系是动态变化的，也即关系质量的高低可以相关转化。因此领导者会挑选优秀的员工与其建立高质量的LMX，为其提供丰富资源，给予充分支持，使其为团队做更多贡献。而当员工在受到来自组织的包括金钱、物品、地位、情感等激励时，会遵循互惠原则回报组织，例如更加积极的投入到工作中去，渴望取得更高的绩效等。

通常而言，领导拥有团队资源的分配权，参与员工的任务分配及绩效考评，与员工在组织中的生活密切相关。因此，员工与领导达成交换的质量会影响员工从领导处获得的资源，从而会调节工作不安全感的影响。如果领导与员工之间相互信赖，相互支持，建立起高质量的关系，当员工在面临质量性工作不安全感时，心中的不满可能会因此减少，工作投入受到的影响也会减少。当员工在面临数量性工作不安全感时，因为有领导的信赖与支持，从领导那里获得更多的资源，员工对威胁的感知也会降低，便不会为了避免失业而增加工作投入。据此，本文提出假设：

假设4：工作不安全感在影响工作投入时受到了领导-成员交换的调节。

1. **研究设计**
   1. **变量的测量**

此次测量中所使用的所有量表皆引用自现阶段已经过检验的成熟量表。

*工作不安全感*：对于工作不安全感的测量，本研究采用的是Hellgren（1999）等学者提出的量表，该量表由胡三嫚等人基于中国情境下进行了翻译和修订。其中关于质量性不安全感的题目为反向题目，因此在统计时进行反向计分。

*领导-成员交换*：本研究采用Graen (1995）等开发的量表，该量表应用广泛、简洁易懂。本文将选用该量表测量领导-成员交换。

*工作投入*：本文采用更新且更简洁的量表UWES -9，共计9个题项，包含活力、专注和奉献三个维度（Schaufeli,Bakker& Salanova ，2006）。

*工作绩效*：本研究采用王辉（2004）所开发的工作绩效量表，共8个题项。

* 1. **调研设计**
     1. **问卷收集过程及研究对象**

本研究通过多种方式将问卷发送给受邀的被试对象，由被调研者自主填写。具体的发放方法主要有三个：(1).邀请已参加工作的学长学姐及其同事填写问卷。(2).邀请自己的长辈以及他们的同时；同学、朋友的父母及其同事填写问卷。(3).通过问卷星、社交软件等邀请已参加工作的陌生人填写问卷。最终共回收问卷252份，经筛选后对无效的问卷进行了去除，剩余有效问卷为230份，回收率达到91.3%。

无效原因：(1)存在连续重复的答案；(2)填写时间低于150秒。

* + 1. **数据构成**

对研究对象基本信息进行统计，从性别来看，有效样本中的女性共131人，占比56.957%；男性共99人，占比43.043%。整体来看，此次研究对象中男性略少于女性。

从年龄来看。一共有46位受调研者不满25岁，占整体样本的20%；有28.696%的被调研者年龄在25-35岁，共有66人；在36-45岁的受调研者占整体样本的 25.652%，共有59人；共59位受调研者大于45岁，占整体样本25.652%。

从学历来看。受访群体中学历是高中及以下的共48人，占整体样本的20.87%；是专科学历的被调研者共75人，占整体样本的32.609%；学历是本科的占整体样本的42.174%，共97人；仅有10人的学历为硕士及以上，占整体样本的4.348%。此次调研的人群中仅约47%人有着本科及以上的学历，因此整体受教育程度并不算高。

从被调研者所在公司的性质来看。有约66%的被调研者在民营企业及国有企业工作，这与我国就业人员宏观上的就业性质相符合。在民营企业工作的被调研者占整体样本的40%，共92人；在国有企业工作的占整体样本的26.522%，共61人；在外资企业工作有31人，占整体样本的13.043%；另外还有47人在其他单位工作，例如事业单位、非盈利组织等，占整体样本的20.435%。详细结果见表4.1。

表 4.1 样本的描述性统计（n=230）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 变量 | 类别 | 数量 | 百分比(%) |
| 性别 | 女 | 131 | 56.957 |
| 男 | 99 | 43.043 |
| 年龄 | 25岁以下 | 46 | 20.000 |
| 26-35岁 | 66 | 28.696 |
| 36-45岁 | 59 | 25.652 |
| 45岁以上 | 59 | 25.652 |
| 学历 | 高中及以下 | 48 | 20.870 |
| 专科 | 75 | 32.609 |
| 本科 | 97 | 42.174 |
| 硕士及以上 | 10 | 4.348 |
| 公司的性质 | 国有企业 | 61 | 26.522 |
| 民营企业 | 92 | 40.000 |
| 外资企业 | 30 | 13.043 |
| 其他 | 47 | 20.435 |

1. **研究结果**
   1. **数据分析**
      1. **描述性统计分析**

变量所得数据有上表5.1可知。数量性的均值为3.294，标准差为1.277；质量性的均值为2.490，标准差为0.945；LMX的均值为3.742，标准差为0.907；工作投入的均值为3.688，标准差为0.912；工作绩效的均值为3.853，标准差为0.868。同时从表中可以看出，由于采取的是自评式量表，存在自利偏差现象，即人们会试图创造一个良好的印象从而获得一个好的评价，因此本研究中存在工作投入与工作绩效偏高的现象。

表 5.1 描述性统计

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 变量 | 样本量 | 最大值 | 最小值 | 平均值 | 标准差 | 中位数 |
| 数量性工作不安全感 | 230 | 5 | 1 | 3.32 | 1.18 | 3.67 |
| 质量性工作不安全感 | 230 | 4.75 | 1 | 2.55 | 0.87 | 2.50 |
| LMX | 230 | 5 | 1.14 | 3.72 | 0.88 | 3.93 |
| 工作投入 | 230 | 5 | 1 | 3.68 | 0.89 | 4.00 |
| 工作绩效 | 230 | 5 | 1.25 | 3.81 | 0.84 | 4.00 |

* + 1. **信度分析**

信度分析显示以下五个变量的 Cronbach α 系数分别为0.866、0.807、0.888 、0.925和0.918。因而说明量表及研究数据信度较高，可以用于后续分析，具体数据见表 5.2。其中数量性、质量性工作不安全感采用统一量表进行测量，该量表的Cronbach α 系数为0.70，信度良好。

表 5.2 信度分析

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 变量 | Cronbach α 系数 | 题项 |
| 数量性工作不安全感 | 0.86 | 3 |
| 质量性工作不安全感 | 0.82 | 4 |
| 领导-成员交换 | 0.88 | 7 |
| 工作投入 | 0.92 | 9 |
| 工作绩效 | 0.90 | 8 |

* + 1. **效度分析**

由表5.3可以看出，研究中各变量的KMO值分别为0.727、0.786、0.892、0.933和0.931，均在0.7以上。并且根据Bartlett 球形检验可知，各变量的检验结果均显著。说明各个量表均具有良好的测量关系，可以进一步进行分析。其中数量性、质量性工作不安全感采用统一量表进行测量，对整体量表的效度进行检验发现KMO值为0.77，且Bartlett 球形检验结果显著，因此该量表整体具有良好的测量关系。

表 5.3 效度分析

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 变量 | | 数量性 | 质量性 | LMX | 工作投入 | 工作绩效 |
| KMO值 | | 0.73 | 0.81 | 0.87 | 0.93 | 0.93 |
| Bartlett 检验 | *x2*（近似） | 319.06 | 309.11 | 722.45 | 1213.33 | 918.78 |
| df | 3.000 | 6.000 | 21.000 | 36.000 | 28.000 |
| p值 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |

* + 1. **验证性因子分析结果**

使用验证性因子分析检验各变量的区分效度。发现五因子模型对于数据的拟合最佳。且单因子模型未达到良好拟合要求，因此认为不存在严重的共同方法偏差。结果如表5.3。

表 5.3验证性因子分析结果

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 模型 | x2 | df | x2/df | RMSEA | CFI | NNFI |
| 五因子模型 | 1000.218 | 424 | 1.944 | 0.064 | 0.910 | 0.901 |
| 四因子模型a | 1050.873 | 428 | 2.051 | 0.068 | 0.899 | 0.890 |
| 四因子模型b | 1113.783 | 428 | 2.108 | 0.070 | 0.893 | 0.884 |
| 四因子模型c | 1065.733 | 428 | 2.059 | 0.068 | 0.898 | 0.889 |
| 三因子模型 | 1141.101 | 431 | 2.184 | 0.072 | 0.885 | 0.876 |
| 单因子模型 | 1454.423 | 434 | 18.961 | 0.280 | 0.317 | 0.270 |



* + 1. **相关分析**

表5.4中的Pearson相关显示了此次研究中各控制变量及变量之间的相关系数及显著性。观察表5.4可得，数量性、质量性工作不安全感，分别与LMX、员工的工作投入、员工的工作绩效共3项之间的相关系数值呈现出显著性，具体来看，数量性工作不安全感和工作投入(r= 0.426，p<0.01)；领导-成员交换(r=0.384，p<0.01) ；工作绩效(r=0.423，p<0.01)有着显著的正相关。质量性工作不安全感和领导-成员交换(r=-0.582，p<0.01) ；工作投入(r= -0.587，p<0.01)；工作绩效(r=-0.593，p<0.01)有着显著的负相关。同时由表可知，两个维度的工作不安全感呈正相关，但相关系数不显著。

表 5.4 相关分析结果

|  | 变量 | 平均值 | 标准差 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 数量性工作不安全感 | 3.32 | 1.18 | 1 |  |  |  |  |
| 2 | 质量性工作不安全感 | 2.55 | 0.87 | .002 | 1 |  |  |  |
| 3 | LMX | 3.72 | 0.88 | .384\*\* | -.582\*\* | 1 |  |  |
| 4 | 工作投入 | 3.68 | 0.89 | .426\*\* | -.587\*\* | .782\*\* | 1 |  |
| 5 | 工作绩效 | 3.81 | 0.84 | .423\*\* | -.593\*\* | .763\*\* | .798\*\* | 1 |

* + 1. **多重共线性检验**

由于多个变量间存在显著的相关性，虽然大部分变量间的相关性系数小于0.6，可以初步判断绝大部分变量不存在多重共线性问题，但仍需进行进一步多重共线性检验即VIF检验。运用spss数据分析软件检验发现各变量的VIF值均小于5，且容差不大于1。因此认为不存在严重的多重共线性问题，即本文中的变量确实是5个不同的变量，可以进行更进一步的分析。具体数据如下表5.5所示。

表 5.5 VIF检验结果

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 变量 | VIF | 容差 |
| 数量性 | 1.42  1.87  3.34  3.08 | .701 |
| 质量性 | .535 |
| 工作投入 | .299 |
| LMX | .324 |

* 1. **回归分析**
     1. **对工作绩效影响的检验**

此次回归分析的因变量是工作投入，是为了验证本文的假设2-1、2-2。将性别等相关变量作为控制变量构建模型1。其次加入自变量数量性、质量性工作不安全感构建模型。分析结果由表5.6所示，在对相关变量进行了控制后，模型2中的数量性工作不安全感对工作绩效具有显著正向影响（β=0.25，p<0.01)，因此以上结果表明，在控制了相关变量后，数量性工作不安全感对工作绩效具有显著正向影响。

质量性工作不安全感显著负向影响工作绩效（β=-0.51，p<0.01)，且模型2的△R2为0.33，F=54.83，p<0.01，表明模型在引入了不同维度的工作不安全感后，对工作绩效的解释力比原模型提高了33%。即在控制了相关变量后，质量性工作不安全感显著负向影响工作绩效。假设1a、1b得到支持。

表 5.6对工作绩效影响的检验

| 变量 | 工作绩效 | |
| --- | --- | --- |
| 模型1 | 模型 2 |
| 常数 | 2.08\*\* | 3.35\*\* |
| 控制变量 |  |  |
| 性别 | 0.13 | 0.10 |
| 年龄段 | 0.39\*\* | 0.20\*\* |
| 学历 | 0.13\* | 0.06 |
| 公司的性质 | 0.10\* | 0.06 |
| 自变量 |  |  |
| 数量性工作不安全感 |  | 0.25\*\* |
| 质量性工作不安全感 |  | -0.51\*\* |
| *R* ² | 0.27 | 0.60 |
| △*R* ² |  | 0.33 |
| *F* 值 | 20.24\*\* | 54.83\*\* |
| △*F* 值 |  | 91.47\*\* |

* + 1. **对工作投入影响的检验**

此次回归分析的因变量是工作投入，是为了验证本文的假设2-1、2-2。将性别等相关变量作为控制变量构建模型1，其次加入自变量数量性、质量性工作不安全感构模型2，分析结果由表5.7所示，在对相关变量进行了控制后，模型2中的数量性工作不安全感显著正向影响工作投入（β=0.29，p<0.01)，因此，上述回归分析的结果表明，在对控制了相关变量如性别等后，数量性工作不安全感显著正向影响员工工作投入。

质量性工作不安全感显著负向影响工作投入（β=-0.56，p<0.01)，且M2的△R2为0.36，F=47.51，p<0.01，表明模型在引入数量性工作不安全感和质量性工作不安全感后，对工作投入的解释力比原模型提高了36%。因此，上述回归分析的结果表明，在对控制了相关变量如性别等后，质量性工作不安全感对员工的工作投入具有显著负向影响。假设2-1、2-2得到支持。

表 5.7 对工作投入影响的检验

| 变量 | 工作投入 | |
| --- | --- | --- |
| 模型1 | 模型2 |
| 常数 | 2.24\*\* | 3.67\*\* |
| 控制变量 |  |  |
| 性别 | -0.02 | -0.03 |
| 年龄段 | 0.37\*\* | 0.17\*\* |
| 学历 | 0.10 | 0.02 |
| 公司的性质 | 0.07 | 0.01 |
| 自变量 |  |  |
| 数量性工作不安全感 |  | 0.29\*\* |
| 质量性工作不安全感 |  | -0.56\*\* |
| *R* ² | 0.20 | 0.56 |
| △*R* ² |  | 0.36 |
| *F* 值 | 14.40\*\* | 47.51\*\* |
| △*F* 值 |  | 90.74\*\* |

* + 1. **工作投入的中介效应检验**

首先将工作投入作为因变量，将性别、年龄段、学历及公司性质作为控制变量构建模型1，加入数量性工作不安全感和质量性工作不安全感构建模型2。然后将工作绩效作为因变量，将性别、年龄段、学历及公司性质作为控制变量构建模型3，加入数量性工作不安全感和质量性工作不安全感构建模型4，最后加入工作投入构建模型5。层次回归的分析结果由表5.8所示，在对相关变量进行了控制后。

数量性工作不安全感显著正向影响工作投入（模型2，β=0.29，p<0.01)，数量性工作不安全感对工作绩效具有显著的正向影响（模型4，β=0.25，p<0.01)，加入工作投入后，数量性工作不安全感对工作绩效具有显著正向影响（模型5，β=0.09，p<0.01)。基于三步检验法可知，工作投入起部分中介作用。

质量性工作不安全感显著负向影响工作投入（模型2，β=-0.56，p<0.01)，质量性工作不安全感对工作绩效呈显著负向影响（模型4，β=-0.51，p<0.01)，加入中介变量后，质量性工作不安全感显著负向影响工作绩效（模型5，β=-0.22，p<0.01)。基于三步检验法可知，工作投入起部分中介作用。

表 5.8 中介效应检验

| 变量 | 工作投入 | | 工作绩效 | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 模型1 | 模型2 | 模型3 | 模型4 | 模型5 |
| 常数 | 2.24\*\* | 3.67\*\* | 2.08\*\* | 3.35\*\* | 1.39\*\* |
| 控制变量 |  |  |  |  |  |
| 性别 | -0.02 | -0.03 | 0.13 | 0.10 | 0.13\* |
| 年龄段 | 0.37\*\* | 0.17\*\* | 0.39\*\* | 0.20\*\* | 0.11\*\* |
| 学历 | 0.10 | 0.02 | 0.13\* | 0.06 | 0.04 |
| 公司的性质 | 0.07 | 0.01 | 0.10\* | 0.06 | 0.05 |
| 自变量 |  |  |  |  |  |
| 数量性工作不安全感 |  | 0.29\*\* |  | 0.25\*\* | 0.09\*\* |
| 质量性工作不安全感 |  | -0.56\*\* |  | -0.51\*\* | -0.22\*\* |
| 中介变量 |  |  |  |  |  |
| 工作投入 |  |  |  |  | 0.53\*\* |
| *R* ² | 0.20 | 0.56 | 0.27 | 0.60 | 0.74 |
| △*R* ² |  | 0.36 |  | 0.33 | 0.14 |
| *F* 值 | 14.40\*\* | 47.51\*\* | 20.24\*\* | 54.83\*\* | 89.34\*\* |
| △*F* 值 |  | 90.74\*\* |  | 91.47\*\* | 120.33\*\* |

****由于三步法存在的误差相对更大，因此采用第二种方式对中介效应进行检验。通过Bootstrap法，如果检验结果显示95%置信区间内不包括0，则说明中介效应显著。

利用spss数据分析软件进行检验，通过process插件进行回归分析，将数量性工作不安全感和质量性工作不安全感作为自变量，将工作绩效做为因变量，将工作投入设为中介变量，将性别、年龄段、学历、公司性质设为控制变量。检验结果如下表5.8,5.9。

由表5.9可知，直接效应为0.09，95%置信区间为[0.01，0.111]，直接效应显著。工作投入的中介效应值为0.16，95%置信区间为[0.16，0.32]，不包含0，说明工作投入起部分中介作用。

表 5.9 数量性工作不安全感为自变量的Bootstrap检验

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 效应值 | S.E | 95%CI | |
| 直接效应 | 数量性工作不安全感→工作绩效 | 0.09 | 0.03 | 0.01 | 0.11 | |
| 中介效应 | 数量性工作不安全感→工作投入→工作绩效 | 0.16 | 0.04 | 0.16 | 0.32 | |
| 总效应 |  | 0.25 | 0.03 | 0.16 | 0.28 | |

由表5.10可知，直接效应为-0.22，置信区间为[-0.21，-0.06]，直接效应显著。工作投入的中介效应值为-0.29，95%置信区间为[-0.41，-0.26]，不包含0，说明工作投入起部分中介作用。综上，假设3a、3b得到支持。

表 5.10 质量性工作不安全感为自变量的Bootstrap检验

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 效应值 | S.E | 95%CI | |
| 直接效应 | 质量性工作不安全感→工作绩效 | -0.22 | 0.04 | -0.21 | -0.06 | |
| 中介效应 | 质量性工作不安全感→工作投入→工作绩效 | -0.29 | 0.04 | -0.41 | -0.26 | |
| 总效应 |  | -0.51 | 0.04 | -0.52 | -0.35 | |

* + 1. **领导-成员交换的调节效应检验**

本研究的假设4为工作不安全感在影响工作投入时受到了领导-成员交换的调节。

首先将工作投入作为因变量，将性别、年龄段、学历及公司性质作为控制变量构建模型1，加入数量性工作不安全感和质量性工作不安全感和LMX构建模型2，加入数量性工作不安全感和LMX的交互项、质量性工作不安全感和LMX的交互项构建模型3。层次回归的分析结果由表5.10所示，在对相关变量进行了控制后。

由表5.11可知，在模型3中，数量性工作不安全感与LMX的交互项对工作投入有着显著的负向影响（β=-0.08，p<0.05),质量性工作不安全感与LMX的交互项对工作投入有着显著的正向影响（β=0.08，p<0.05)。且模型3的△R2为0.01，F=69.81，p<0.01，模型4的△R2为0.01，F=69.59，p<0.01表明模型在分别引入交互项后，对工作投入的解释力比原模型显著提高了1%。说明不同维度的工作不安全感在影响工作投入时都受到了领导-成员交换的调节。

为进一步揭示领导-成员交换对数量性、质量性工作不安全感与工作投入的调节效应，分别根据数量性、质量性工作不安全感的分数和领导-成员交换的分数将被试分为高分组和低分组。根据回归分析所得地结果所绘制得两个交互作用图如图5.1，5.2所示。随着数量性工作不安全感的增大，低水平领导-成员交换员工的工作绩效上升明显，而高水平领导-成员交换员工的数量性工作不安全感对员工工作绩效的正向影响则被削弱。随着质量性工作不安全感的增大，低水平的领导-成员交换员工的工作投入下降明显，在质量性工作不安全感提高时，与领导达成高质量交换的员工工作投入受到的不利影响得到有效缓冲，即有着高水平领导-成员交换的员工，其工作投入的减少量明显减少。

表 5.11 调节作用

| 变量 | 工作投入 | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 模型1 | 模型2 | 模型3 | 模型4 |
| 常数项 | 2.24\*\* | 1.49\*\* | 1.53\*\* | 1.74\*\* |
| 控制变量 |  |  |  |  |
| 性别 | -0.02 | -0.00 | -0.01 | -0.03 |
| 年龄段 | 0.37\*\* | 0.09\* | 0.09\* | 0.08\* |
| 学历 | 0.10 | 0.01 | 0.01 | 0.01 |
| 公司的性质 | 0.07 | 0.01 | -0.02 | 0.01 |
| 自变量 |  |  |  |  |
| 数量性工作不安全感 |  | 0.15\*\* | 0.15\*\* | 0.14\*\* |
| 质量性工作不安全感 |  | -0.25\*\* | -0.22\*\* | -0.24\*\* |
| 调节变量 |  |  |  |  |
| LMX |  | 0.56\*\* | 0.54\*\* | 0.52\*\* |
| 交互项 |  |  |  |  |
| 数量性\*LMX |  |  | -0.08\* |  |
| 质量性\*LMX |  |  |  | 0.08\* |
| *R* ² | 0.20 | 0.71 | 0.72 | 0.72 |
| △*R* ² |  | 0.51 | 0.01 | 0.01 |
| *F* 值 | 14.40\*\* | 78.03\*\* | 69.81\*\* | 69.59\*\* |
| △*F* 值 |  | 115.20\*\* | 4.26\*\* | 3.76\*\* |

****

图 5.1 领导-成员交换的调节效应（数量性）

图 5.2 领导-成员交换的调节效应（质量性）

* + 1. **有调节的中介效应检验**

分别将数量性和质量性工作不安全感作为自变量来进行有调节的中介效应检验。所得结果如下表所示。

由表5.11可知，当领导-成员交换处于高水平时，工作投入的中介效应值为0.01，置信区间为[-0.06，0.06]不显著，包含0，因此工作投入数量性工作不安全感与工作绩效间的中介效应不显著。当领导-成员交换处于低水平和平均值时，置信区间不包含0，工作投入在数量性工作不安全感与工作绩效间的中介作用显著。

表 5.11 有调节的中介作用

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| w（LMX） | 效应值 | S.E | 95%CI | |
| -0.88 | 0.15 | 0.06 | 0.05 | 0.28 |
| 0 | 0.08 | 0.03 | 0.02 | 0.15 |
| 0.88 | 0.01 | 0.03 | -0.06 | 0.06 |

由表5.12可知，当领导-成员交换处于高水平时，工作投入的中介效应值为0.01，95%CI为[-0.13，0.01]，置信区间包含0，因此工作投入在质量性工作不安全感与工作绩效间的中介效应不显著。当领导-成员交换处于低水平和平均值时，置信区间不包含0，工作投入在质量性工作不安全感与工作绩效间的中介作用显著。

表 5.12 有调节的中介作用

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| w（LMX） | 效应值 | S.E | 95%CI | |
| -0.88 | -0.16 | 0.04 | -0.25 | -0.08 |
| 0 | -0.11 | 0.03 | -0.17 | -0.05 |
| 0.88 | -0.06 | 0.04 | -0.13 | 0.01 |

1. **讨论与结论**
   1. **分析与讨论**
      1. **工作不安全感的影响**

现阶段大部分的学者都认为员工的工作投入和工作绩效会因为工作不安全感的升高而受到负面影响。当员工面临工作不安全感时，便会感到不安、忧虑，其工作的积极性也会受到打击，因此不能认真、主动地工作，使工作投入度降低。王玉峰等人发现，在变革压力下，个体的积极应对可以影响工作绩效。也有研究发现适度的的工作不安全感可以刺激员工的工作绩效。而本研究发现，从不同维度的角度来研究工作不安全感时，其影响也有所差异。员工的工作投入及工作绩效会受到数量性工作不安全感显著的正向影响，即工作投入和工作作绩效随着数量性工作不安全感的提高而成上升趋势。质量性工作不安全感对工作投入及工作绩效有着显著的负向影响关系，即工作投入和工作绩效随着质量性工作不安全感的提高而成下降趋势。

具体来说，当员工对自身工作是否能维持而感到担忧时，员工会更倾向于增加工作投入、提升工作绩效来维持自身的工作。而当员工对工作所获得的回报感到担忧和不满时，员工会倾向于降低工作投入，其工作绩效也会因此降低。在如今愈发激烈的竞争下，企业需要采取诸如组织变革，严格的绩效考核，末位淘汰，裁员，兼并及重组等行为来保证自身的竞争力，如果企业在采取这些行为的基础上能给员工提供更加良好的工作环境、更优渥的待遇和更好的发展前景，就可以营造一个对员工有一定失业压力的环境，实际上可以增加员工的工作投入，从而提升其工作绩效。

同时，当员工既没有失去工作的威胁，又可以通过工作获得十分可观的回报时，便很容易产生懈怠的情绪，认为即使不努力工作也不会使自身获得的资源受到影响，因此员工的工作绩效会降低。而当员工随时可能失去工作，现有工作获得的回报也十分匮乏时，会使员工对公司产生不满的情绪，从而消极怠工甚至离职，使员工的工作绩效降低。

* + 1. **对领导-成员交换的作用的讨论**

如今全国各地的疫情不断反复，难以根除，部分企业因此不能正常经营，自身的收入也随之降低，因此不得不通过裁员或者降低薪酬福利等行为来缩减成本，这些行为难以避免的使自己的员工产生工作不安全感。本研究发现，领导-成员交换会调节工作不安全感的影响，即当员工因待遇降低等因素而使质量性工作不安全感增加时，与领导达成高质量交换的员工降低的工作投入会小于与领导达成低质量交换的员工所降低的工作投入。员工与领导之间高质量的交换同样是员工在工作中所获得的资源之一，因此员工在其他地方感知到的资源受损，如果该员工与领导达成了高质量的交换，那么员工损失的资源可能会被从领导处获得的资源所补偿，从而使员工的工作投入受到的影响变小。而在如今的环境下，为了削弱因公司待遇降低而对员工工作绩效产生的影响，更加需要领导与员工达成良好的交换。因此，员工的需求与状态需要被领导更加的了解与关注；领导需要投入更多的时间与员工交流与沟通。领导需要经常肯定员工，帮助员工，认可其工作成果以及付出的努力，从而更好地激发员工的自我效能。

本研究还发现，当数量性工作不安全感相同时，与领导达成交换质量越高的员工有着更高的工作投入。随着数量性工作不安全感的增大，低水平领导-成员交换员工的工作投入上升明显。而随着数量性工作不安全感的增大，高水平领导-成员交换员工的工作投入并没有被提升。这可能是因为高数量性工作不安全感的员工是为了避免惩罚而被迫增加工作投入，从而使工作绩效有所上升，这并不代表员工愿意为了公司而加大自身的投入，因此在面临数量性工作不安全感时，如果员工与领导达成了高质量的交换，因为对领导有着充足的信任，所以认为不需要增加工作投入也不会被淘汰，同时随着工作不安全感的增加可能会降低员工对公司的满意度，从而使员工的工作绩效提升不明显。

* 1. **研究结论**

第一、数量性工作不安全感对工作投入和工作绩效有着显著的正向影响关系，即工作投入和工作绩效随着数量性工作不安全感的提高而成上升趋势。质量性工作不安全感对工作投入和工作绩效有着显著的负向影响关系，即工作投入和工作绩效随着质量性工作不安全感的提高而成下降趋势。

第二、工作投入发挥了中介作用。具体来说，即加入工作投入为中介变量后，数量性工作不安全感对工作绩效的直接效应显著，工作投入受到数量性工作不安全感的影响，进而影响了工作绩效。质量性工作不安全感对工作绩效的直接效应显著，工作投入受到质量性工作不安全感的影响，进而影响了工作绩效。

第四、领导-成员交换在不同维度的工作不安全感对工作投入的影响之中都发挥了显著的调节作用。

* 1. **研究不足与未来研究方向**

首先，本次研究中所选取的工作不安全感、工作投入、领导-成员交换及工作绩效量表虽然都是经过实证验证过的成熟量表。但目前因为受到疫情以及其他因素的影响，研究中所选取的量表均为自评式量表，虽然经过分析发现本研究所用数据通过了共同方法偏差检验，但仍不可避免的会受到共同方法偏差的影响。同时，由于工作投入和工作绩效选用自评式量表，虽然在问卷中多次强调结果仅用于研究，且会充分保护受调查者的隐私，但仍会存在不可避免的自利偏差现象，即被调研者更倾向于得到一个良好的评价，所以此次调查结果中不可避免的存在工作投入及工作绩效偏高的问题。在今后的研究中，可以选择由领导评价工作绩效量表，现有研究中没有开发出针对领导对于员工工作投入评价的量表，因此可以对其尝试开发，从而可以从不同的角度来进行研究。

出于数据收集方式等因素的限制，本研究中两个自变量呈现不显著的正向相关关系。这与已有的研究结果是有所不同的（显著正相关）。具体分析发现，通常情况下在国企、政府及事业单位工作的员工存在不担心失业却不满意未来发展的情况，因此会出现数量性工作不安全感低而质量性工作不安全感较高的现象。同时对于年龄较大的被调研者，在如今的环境下可能会更加担心失业而不在意未来发展。两种原因综合使数量性和质量性工作不安全感在本文中的相关性呈不显著的正相关。因此，未来需要对控制变量进行进一步详细的区分，同时需要扩大调研范围。

本文的数据均是横截面数据，无法有效区分各变量间的关系是否会随时间变化。已有研究及实际情况证明，当员工长期处在压力环境下，即使工作待遇十分优渥，其离职倾向仍会增加，而间歇性的压力对员工离职意向的影响则并不显著。因此，如果员工长期的处于失去工作的威胁下，虽然公司可以为其提供更好地待遇，但是长期的数量性工作不安全感可能会让员工感到厌烦和疲惫。换种角度而言，提高数量性工作不安全感实际上是通过威胁的手段迫使员工提升工作投入，而不是因为员工主动地、自愿地为了企业而增加工作投入。因此，长期的威胁可能会使员工不愿再继续努力工作甚至可能会选择离职。之后的研究可以探究各个变量之间的关系是否会随着时间的发展而产生变化。后续研究可以

随着研究的不断深入与发展，文中所涉及的变量都逐渐有着有着不同的维度划分。后续可以继续深入研究各个变量不同维度之间的关系及维度间的交互作用的影响。

人工智能、算法机器人等所带来的工作不安全感已经受到了重视。现有研究中虽然已经开发了Stara（智能技术，人工智能，机器人和算法）意识量表来测量人们对Stara的认识程度（David，2017）。值得一提的是，该量表是根据工作不安全感的测量措施所开发的。但是该量表能否用于测量人工智能所带来的工作不安全感还有待考证，后需研究可以基于此开发出相应的量表来对比传统的工作不安全感与人工智能所带来的工作不安全感的影响。

**致谢**

时光飞逝，在华科的这四年里，我获得了知识，经历了成长，虽然留有遗憾，但更多的是美好的回忆。如今即将毕业，虽十分不舍与华科的离别，但仍要好好地告别。

首先要感谢华中科技大学，这四年里我一切美好的回忆都离不开华科。我在东九经历过日出日落；在百景园通宵学习；在34个食堂里留下了消费记录；在瑜伽湖里划过龙舟，绕着湖边骑行还在瑜伽山里见过野猪。因为华中科技大学，我的大学生活才这么的多姿多彩。

其次要感谢我的导师刘智强教授，虽然他非常的忙碌，但仍会抽出时间对我的论文进行十分细致的指导。刘老师有着非常渊博的知识、丰富的研究经验，对待学术一丝不苟，他会认真的指出我论文中的每一处不足，解答我的疑惑，帮助我对论文进行打磨。论文的顺利完成离不开老师的悉心指导，非常感谢！

然后我要感谢我的父母和亲人。他们对我的支持，对我的关心是我成长和前进的动力和底气。

最后我要感谢我的同学和朋友。感谢我的室友江峰、王子豪、杨伟鸿，622寝室夜谈时间是我最美好的回忆之一。感谢我的朋友（李嘉禾、林中卉、马宇歌、赵大康、叶翰章）听我诉说烦恼，始终陪伴和鼓励我。

明德厚学、求是创新，作为一个Huster，在未来的生活中我会始终铭记这句话。

**参考文献**

1. Alan M. Saks. Antecedents and consequences of employee engagement[J]. Journal of Managerial Psychology,2006,21(7).
2. Armstrong-Stassen M. Reactions of older employees to organizational downsizing: the role of gender, job level, and time.[J]. The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences,2001,56(4).
3. Beatrice Piccoli,Hans De Witte. Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity[J]. Work & Stress,2015,29(3).
4. Befort N, Hattup K.Valuing task and contextual performanceExperience, job roles, and ratings of importance of job be-havior[J].Journal of Applied Human Resource Management Research,2003,8 (1):17—32.
5. Borman W.C.,Motowidlo,S.J.,Expanding the criterion domain toinclude elements of contextual performance[A]J.N.Schmitt, w.C.Borman (Eds.) .Personnel selection in organizations[C].San Francisco:Jossey-Bass,1993.
6. Campbell, J. P. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology [M]. In Handbook of Industrial and Organ izational Psychology, vol. 1 (2nd ed.), Dunnette, M. D., Hough, L. M. (Eds.), pp. 687-732. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1990.
7. David Brougham,Jarrod Haar. Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees’ perceptions of our future workplace[J]. Journal of Management & Organization,2017,24(2).
8. De Witte H.Job Insecurity:Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences,2005,31(4):1-6.
9. Dienesch R, Liden R.Leader-member exchange model of leadership:.A critique and further development. Academy of Management Review, 1986, 11:618~634.
10. Eisenberger, Robert,Huntington, Robin,Hutchison, Steven,Sowa, Debora. Perceived organizational support.[J]. Journal of Applied Psychology,1986,71(3).
11. Ethel Roskies,Christiane Louis-Guerin. Job Insecurity in Managers: Antecedents and Consequences[J]. Journal of Organizational Behavior,1990,11(5).
12. Fred Dansereau,George Graen,William J. Haga. A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process[J]. Organizational Behavior and Human Performance,1975,13(1).
13. George B. Graen. Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective[J]. The Leadership Quarterly,1995,6(2).
14. Hans De Witte. Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues[J]. European Journal of Work and Organizational Psychology,1999,8(2).
15. Hobfoll S E. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress.[J]. The American psychologist,1989,44(3).
16. Janet Smithson,Suzan Lewis. Is job insecurity changing the psychological contract?[J]. Personnel Review,2000,29(6).
17. Johnny Hellgren,Magnus Sverke,Kerstin Isaksson. A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being[J]. European Journal of Work and Organizational Psychology,1999,8(2).
18. John P. Campbell,Brenton M. Wiernik. The Modeling and Assessment of Work Performance[J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior,2015,2(1).
19. J.S. Emberland,T. Rundmo. Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior[J]. Safety Science,2009,48(4).
20. Katati A A,Pooja R R.Psychological Climate and Organizational:Effectiveness Role of Work Engagement.[J].Journal of Organizational Behavior,2013,12 (3) : 33－46．
21. Koo Bonhak,Curtis Catherine,Ryan Bill. Examining the impact of artificial intelligence on hotel employees through job insecurity perspectives[J]. International Journal of Hospitality Management,2020(prepublish).
22. Liden RC, Wayne SJ, Sparrowe RT. An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. J Appl Psychol. 2000;85(3):407-416. doi:10.1037/0021-9010.85.3.407.
23. Leonard Greenhalgh,Zehava Rosenblatt. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity[J]. The Academy of Management Review,1984,9(3).
24. Lisa M. Penney,Emily David,L.A. Witt. A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions[J]. Human Resource Management Review,2010,21(4).
25. Maslach C,Schaufeli W B,Leiter M P.Job burnout.Annual Review of Psychology,2001,52:397~422.
26. Paula S. Weber,James E. Weber. Changes in employee perceptions during organizational change[J]. Leadership & Organization Development Journal,2001,22(6).
27. Richard Robert J.,Caplan Gerald. Support Systems and Community Mental Health: Lectures on Concept Development.[J]. Contemporary Sociology,1976,5(2).
28. Saar Langelaan,Arnold B. Bakker,Lorenz J.P. van Doornen,Wilmar B. Schaufeli. Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?[J]. Personality and Individual Differences,2005,40(3).
29. Richard S. Lazarus,Susan Folkman. Transactional theory and research on emotions and coping[J]. European Journal of Personality,1987,1(3).
30. Scandura T, Graen G B.Moderating effects of initial leader-member exchange status on the effects of a leadership intervention.Journal of Applied Psychology, 1984, 69:428~436
31. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. Educational & Psychological Measurement, 66(4), 701-716.
32. Stan De Spiegelaere,Guy Van Gyes,Hans De Witte,Wendy Niesen,Geert Van Hootegem. On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement[J]. Creativity and Innovation Management,2014,23(3).
33. Strazdins Lyndall,D'Souza Rennie M,Lim Lynette L-Y,Broom Dorothy H,Rodgers Bryan. Job strain, job insecurity, and health: rethinking the relationship.[J]. Journal of occupational health psychology,2004,9(4).
34. Susanne G. Scott,Reginald A. Bruce. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace[J]. The Academy of Management Journal,1994,37(3).
35. Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. Journal of Occupational Health Psychology, 7, 242–264. doi: 10.1037/1076-8998.7.3.242
36. Tahira M. Probst. Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology,2003,76(4).
37. Tinne Vander Elst,Nele De Cuyper,Hans De Witte. The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: moderator or mediator?[J]. Stress and Health,2011,27(3).
38. West, M. A., & Richter, A. W. (2010). Climates and cultures for innovation and creativity at work. In J. Zhou & C. E. Shalley (Eds.), Handbook of Organizational Creativity (pp. 161–180). Beijing, China: Peking University Press.
39. William A. Kahn. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work[J]. The Academy of Management Journal,1990,33(4).
40. Zhou Longzhi,Yang Kejian,Wang Zhen,Luo Zhengxue. When Do Employees Speak Up Under Job Stressors? Exploring the Potential U-Shaped Relationship Between Hindrance Stressors and Voice Behavior.[J]. Frontiers in psychology,2019,10.
41. 窦吉芳,江静,杨百寅,王坦.感知到组织支持就会建言吗？——一个被调节的中介模型[J].企业经济,2021,40(02):113-123.DOI:10.13529
42. 段锦云,魏秋江.建言效能感结构及其在员工建言行为发生中的作用[J].心理学报,2012,44(07):972-985.
43. 冯冬冬,陆昌勤,萧爱铃.工作不安全感与幸福感、绩效的关系:自我效能感的作用[J].心理学报,2008(04):448-455.
44. 高核,李婷婷,段辉.辱虐管理对工作绩效影响的实证研究——工作满意度的中介作用及核心自我评价的调节作用[J].企业经济,2016(05):104-110.DOI:10.13529/j.cnki.enterprise.economy.2016.05.018.
45. 韩翼,廖建桥.任务绩效和非任务绩效结构理论研究述评[J].管理评论,2006(10):41-47+64.
46. 侯烜方,卢福财.新生代工作价值观、内在动机对工作绩效影响——组织文化的调节效应[J].管理评论,2018,30(04):157-168.DOI:10.14120.
47. 黄爱华,黎子森.工作不安全感与员工创造力:知识隐藏的中介作用和任务互赖的调节作用[J].中国人力资源开发,2016(09):56-65.
48. 胡三嫚.企业员工工作不安全感与组织承诺——领导—部属交换关系的调节效应研究[J].重庆工商大学学报(社会科学版),2011,28(01):60-66.
49. 胡三嫚,刘明前.工作不安全感及其对工作投入度与生活满意感的影响[J].中国健康心理学杂志,2011,19(01):47-49.DOI:10.13342/j.cnki.cjhp.2011.01.031.
50. 胡三嫚,李中斌.企业员工工作不安全感的实证分析[J].心理学探新,2010,30(02):79-85.
51. 胡三嫚,佐斌. 工作不安全感与离职意愿：工作绩效的调节作用研究[C]//.第十一届全国心理学学术会议论文摘要集.[出版者不详],2007:295.
52. 林泽炎.量化工作绩效的关键:考核工具的设计及举例[J].中国劳动,1999(12):28-30.
53. 李金波,许百华,陈建明.影响员工工作投入的组织相关因素研究[J].应用心理学,2006(02):176-181.
54. 刘平青,刘园园,刘东旭,刘淑桢.助推力还是绊脚石?工作不安全感对个体创新行为的“双刃剑”影响[J/OL].科技进步与对策:1-10[2022-03-26].
55. 刘淑桢. 工作不安全感对个体和团队创新行为的权变作用机制研究[D].北京交通大学,2021.DOI:10.26944/d.cnki.gbfju.2021.000032.
56. 李伟,梅继霞.内在动机、工作投入与员工绩效:基于核心自我评价的调节效应[J].经济管理,2012,34(09):77-90.
57. 李伟,梅继霞.内在动机与员工绩效:基于工作投入的中介效应[J].管理评论,2013,25(08):160-167.DOI:10.14120/j.cnki.cn11-5057/f.2013.08.016.
58. 马占杰.工作不安全氛围对员工关系绩效的影响机制[J].华东经济管理,2019,33(11):178-184.DOI:10.19629/j.cnki.34-1014/f.190122006.
59. 卿涛,章璐璐,杨康来.人-组织匹配、工作不安全感对工作绩效影响分析——基于金融服务业的分析[J].中国劳动,2015(18):92-96.
60. 孙昕.工作不安全感对员工创造力的影响[J].管理观察,2018(32):11-14.
61. 王辉,牛雄鹰,Kenneth S.Law.领导—部属交换的多维结构及对工作绩效和情境绩效的影响[J].心理学报,2004(02):179-185.
62. 王玉峰,金叶欣.变革的积极应对、工作投入对员工绩效的影响——技能的调节作用[J].科学学与科学技术管理,2016,37(04):158-171.
63. 杨杰,方俐洛,凌文铨.绩效评价的若干问题[J].应用心理学,2000(02):53-58.
64. 张勇,龙立荣.人—工作匹配、工作不安全感对雇员创造力的影响——一个有中介的调节效应模型检验[J].南开管理评论,2013,16(05):16-25+50.
65. 周浩,龙立荣.工作不安全感、创造力自我效能对员工创造力的影响[J].心理学报,2011,43(08):929-940.
66. 朱朴义,胡蓓.科技人才工作不安全感对创新行为影响研究[J].科学学研究,2014,32(09):1360-1368.DOI:10.16192/j.cnki.1003-2053.2014.09.033.

**附录**

**调查问卷：**

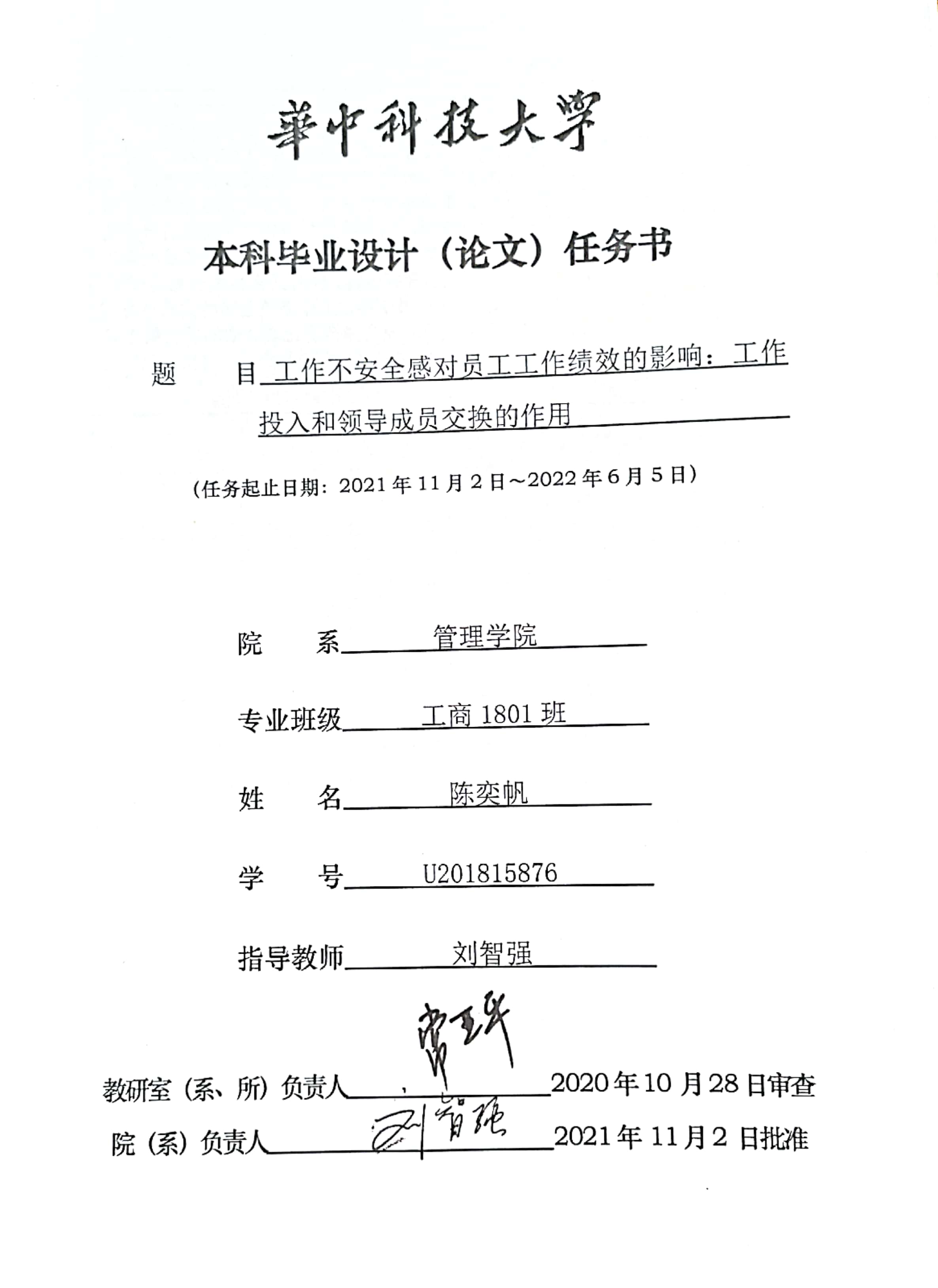












|  |
| --- |
| 课题内容：  课题名为“工作不安全感对员工工作绩效的影响：工作投入和领导-成员交换的作用”，希望在在已有研究的基础上，结合资源保存理论、社会交换理论等。探讨不同维度的工作不安全感与工作绩效之间的关系，并探究工作投入在其中发挥的中介作用，以及员工与领导达成交换的质量是否会对其产生影响。通过研究中所涉及的变量，本文将先进行文献检索，了解各变量的定义，维度以及相关研究等内容。同时结合相关研究的理论，对工作不安全感、工作投入、领导-成员交换、工作绩效之间的关系进行假设推导和模型构建。之后结合现有研究及自身情况选取合适的量表制作问卷，发放并回收。应用spss数据分析软件对问卷进行分析，得出结论以验证自身假设。 |
| 课题任务要求：  1.独立完成毕业设计论文，论文书写符合规范、文字通顺、图表清晰、数据完整、结论正确。  2.系统化的搜索，阅读并梳理相关文献，结合已有研究，确定论文提纲。  3.根据以阅读的文献，整合国内外研究成果，撰写文献综述 。  4.依据相关理论及现有研究成果提出假设并制定研究模型。  5.确定变量的定义及测量，选取量表，制作问卷，收集数据并进行实证分析 。  6.总结研究成果及不足并展望未来研究方向. |
| 主要参考文献（由指导教师选定）：  [1].Stan De Spiegelaere,Guy Van Gyes,Hans De Witte,Wendy Niesen,Geert Van Hootegem. On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement[J]. Creativity and Innovation Management,2014,23(3).  [2].周浩,龙立荣.工作不安全感、创造力自我效能对员工创造力的影响[J].心理学报,2011,43(08):929-940.  [3].马占杰.工作不安全氛围对员工关系绩效的影响机制[J].华东经济管理,2019,33(11):178-184.DOI:10.19629/j.cnki.34-1014/f.190122006.  [4].胡三嫚,李中斌.企业员工工作不安全感的实证分析[J].心理学探新,2010,30(02):79-85.  [5].Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. Journal of Occupational Health Psychology, 7, 242–264. doi: 10.1037/1076-8998.7.3.242 |
| 同组设计者： |
| 扫描全能王 2022-06-07 16.49指导教师签名：  年 月 日 |