

工作不安全感与幸福感、绩效的关系： 自我效能感的作用

冯冬冬¹ 陆昌勤¹ 萧爱铃²

(¹北京大学心理学系, 北京 100871) (²香港岭南大学社会学及社会政策系, 香港)

摘 要 旨在探讨工作不安全感对员工工作幸福感和工作绩效(上级评定)的影响, 以及一般自我效能感在其中的作用机制。研究采用问卷调查的方法, 共收集到 513 个有效样本。数据分析采用层级回归分析的方法。研究结果发现: (1) 工作不安全感对员工工作幸福感和工作绩效都有显著的消极影响; (2) 一般自我效能感对工作不安全感与身体健康、心理健康之间关系具有显著的调节作用, 但对工作满意度的调节作用不显著; (3) 一般自我效能感对不安全感—工作绩效之间关系具有显著的调节作用。这就表明, 在当今处于转型期的中国社会里, 工作不安全感是影响员工工作幸福感和工作绩效的一个重要压力源, 而一般自我效能感可以发挥有效的调节作用。

关键词 工作不安全感, 工作幸福感, 工作绩效, 一般自我效能感, 调节作用。

分类号 B849:C93

1 问题的提出

中国的经济和社会改革给员工的工作环境带来了深刻的变化, 一方面, 传统的“铁饭碗”式的终身雇佣关系被打破, 取而代之的短期或规定期限的工作合同; 另一方面, 市场竞争使得组织变革速率加快, 兼并、重组、业务外包等现象屡见不鲜, 降低了工作的安全保障性。此外, 新技术的发展也对员工胜任本职工作提出了更高的挑战。这些变化都使得员工感到工作不再像以前那样稳定, 便产生了工作不安全感。这也是造成目前工作紧张的一个重要压力源。但目前关于工作不安全感的研究, 多数集中在欧洲、美国等一些经济发达国家, 而有关经济与社会转型国家的研究较为少见, 而恰恰是经济与社会转型所造成的不确定性, 会直接导致人们产生工作不安全感。根据 Hofstede 有关文化的分类, 中国又是一个高不确定性避免的国家^[1], 因此, 工作不安全感对中国人所造成的消极影响可能更为严重。

工作不安全感作为一个工作压力源, 其影响作用会存在着个体差异, 因为根据 Cox 的观点, 压力的产生并不是直接来自于压力源本身, 而是主要来自

于个体对压力源的感知^[2]。因此, 影响个体感知的一些变量必然会在其中发挥作用, 其中倍受关注的是个体的自我信念体系。研究结果显示, 当个体具有积极的自我信念时, 就不会体验到严重的压力, 且在面临大的压力时, 也能缓解压力所造成的消极影响^[3]。而自我效能感作为个体自我信念体系中的一个核心变量, 近年来越来越受到压力研究者的重视^[4~8]。本研究旨在考察工作不安全感对员工心理与行为的影响后果, 重点探讨自我效能感在其中的作用机制。

Greenhalgh 和 Rosenblatt 最先对工作不安全感进行研究, 认为工作不安全感是“个体在工作受到威胁的环境中, 对于工作能否持续而知觉到的一种无助感”^[9]。Sverke 和 Hellgren 的综述分析发现, 多数关于工作不安全感概念界定和研究都支持了这样一个核心的观点, 即工作不安全感是一种主观现象, 是建立在个体对于工作环境变化的主观知觉和解释的基础上, 是对于失业风险的一种评价, 并不一定是真正要失去工作^[10]。这就意味着, 即使面对同样的实际工作环境, 个体对于工作不安全感的认知也存在着差异。因此, 工作不安全感可以被界定为“个

收稿日期: 2006-11-08

* 国家自然科学基金资助项目(70571002)、香港特别行政区研究资助委员会基金资助项目(LU3006/02H)。

通讯作者: 陆昌勤, E-mail: lucq@pku.edu.cn

体对有关工作变化的负面反应,是个体对于将要失去工作的威胁性知觉和情绪体验”^[8]。因为工作不安全感是个体的一种主观体验,所以,通常采用主观的测量方法。工作不安全感结构究竟是单维度的还是多维度的,目前还存在争论,但一般认为工作不安全感主要包括认知性和情感性这两个方面的内容^[11]。

工作不安全感的存在会严重影响个体的心理与行为。Lazarus 和 Folkman 认为,对压力事件的预期给个体造成的危害程度,与压力事件真正发生时一样严重,甚至更为严重^[12]。工作不安全感也是如此。Greenhalgh 和 Rosenblatt 认为,员工对工作不安全感产生消极反应,从而对组织的效率造成消极影响^[9];Ashford、David 等人的研究发现,工作不安全感会降低员工的工作满意度,导致高的离职意向^[13,14];Rosenblatt, Talmud 和 Ruvio 发现,工作不安全感会降低员工的组织承诺水平^[15]。工作不安全感不但会导致员工对工作和组织产生消极的态度,而且会降低个体和组织的工作绩效^[16],同时也会损害员工的身心健康^[17]。但也有一些研究发现,工作不安全感对工作满意度、组织承诺的影响并不显著^[18],也不会降低员工的工作绩效^[19],有时反而会提高绩效^[20]。从以上的分析可以看出,有关工作不安全感影响作用的研究目前还存在着分歧,而且研究往往只关注工作绩效或身心健康或工作满意度,没有把几者综合起来进行考虑。本研究将同时考察工作不安全感对员工身心健康、工作满意度和工作绩效的影响,其中工作满意度、身体健康和心理

健康描述的是员工工作和身心状态,可以统称为工作幸福感(work well-being)^[8,21]。

既然工作不安全感是个体主观体验到的一种压力源,那么,其影响效果必然会受到个体差异变量的调节,如积极情绪、控制感等^[22],但目前还没有发现关于一般自我效能感作用机制的研究。一般自我效能感是“个体在不同情境下完成任务的一种总体自信程度”^[23],可以被看作是个体一种较为稳定的个性特质,是个体自我信念体系中的一个核心变量。自我效能感是个体完成任务的信念,可以有效缓解压力所造成的消极影响,因为高自我效能感的个体在面临大的压力时,由于相信自己能够完成任务,不会感受到过大的压力,从而保持较高水平的绩效。同时,自我效能感还会影响个体选择何种压力应对

策略。Stumpf 等人的研究发现,高自我效能感的个体倾向于采用问题定向的积极应对策略,而低自我效能感的个体倾向于采用情绪定向的消极应对策略^[24]。而采用问题定向应对策略可以帮助个体有效地化解压力,保持较高的身心健康水平。已有的研究发现,自我效能感能有效缓解压力对个体造成的消极影响^[7,8,25]。本研究将自我效能感这个变量引入工作不安全感研究中,重点探讨其调节作用。

基于以上的文献分析,我们提出如下研究假设:

假设 1:工作不安全感对于工作幸福感具有直接作用,即高工作不安全感的员工,工作满意度低,身体健康和心理健康差;

假设 2:工作不安全感对于工作绩效具有直接作用,即高工作不安全感的员工,工作绩效低;

假设 3:一般自我效能感对工作不安全感-工作幸福感(工作满意度、身体健康、心理健康)之间关系具有调节作用;

假设 4:一般自我效能感对工作不安全感-工作绩效之间关系具有调节作用。

2 研究方法

2.1 被试

采用调查问卷方式,在北京、广州、深圳、重庆等地区的企业中收集数据。问卷包括员工问卷和上司问卷(评价下属绩效),具有相同的编码,以便进行匹配。研究助理到现场收集问卷,少数上司评价问卷通过邮寄形式回收。共发放问卷 700 份,去除无效以及不匹配的问卷,有效回收 513 份(有效率为 73.3%),其中,男性 265 人,女性 234 人(缺失 14 人,占 2.7%),平均年龄为 31.62 岁;非经理人员占 44.1%,初级、中级、高级经理分别占 30.6%、12.9%和 8.5%(缺失占 3.9%),平均工作年限为 4.34 年。

2.2 变量的测量

2.2.1 工作不安全感的测量 工作不安全感是测量个体对将要失去工作的威胁性知觉和情绪体验,包括认知性(cognitive job insecurity)和情感性(affective job insecurity)两个方面^[11]。前者来自 Cartwright 和 Cooper 开发的压力量表,共 3 个项目,如“你可能会失去这份工作”^[26];后者选自 Mauno 等人开发的研究量表,共 2 个项目,如“会被解雇的想法令你恐惧”^[27];采用 6 点量表评分,得分越高,表

* 冯冬冬. 工作不安全感与绩效、幸福感:自我效能感的作用. 北京大学心理学系学士学位论文,2006.

明工作不安全感越高。为了修订本量表,在预备研究中调查了 128 个有效样本。经主成分因素分析,抽出二个有效因子,总方差解释量为 74.31%。验证性因素分析($n=513$)结果表明,二因素模型结构拟合程度好($\chi^2/df=17.88/4$, $GFI=0.99$, $NFI=0.98$, $CFI=0.99$, $RMSEA=0.065$)。该量表在本研究中的同质信度系数为 0.82。以上分析证明,本测量结果是有效可信的。

2.2.2 一般自我效能感的测量 一般自我效能感采用 Schwarzer 和张建新等人建构的一般自我效能感量表中文版进行测量,共 10 个项目^[23];采用 6 点量表进行评分,得分越高,表明一般自我效能感水平就越高。该量表在本研究中的同质信度系数为 0.881。

2.2.3 工作幸福感的测量 工作满意度是测量个体对工作本身的满意程度,采用 Cammann 等人建构的量表,共 3 个项目;采用 6 点量表评分,得分越高,表明工作满意度越高^[28]。身体健康和心理健康采用 Cartwright 和 Cooper 编制的工作紧张量表^[26]。身体健康、心理健康各包含 10 个项目,如“缺乏食欲”、“急躁”等,采用 6 点量表进行评分。反向进行计分,得分越高,表明身体健康和心理健康就越好。这三个量表均被修订成中文版,具有较高的信度^[7,8]。验证性因素分析($n=513$)结果表明,三因素模型的各项拟和指数都好($\chi^2/df=96.20/24$, GFI

$=0.96$, $NFI=0.96$, $CFI=0.97$, $RMSEA=0.077$)。工作满意度、身体健康、心理健康分量表在本研究中的同质信度系数分别为 0.756、0.847 和 0.918。因此,工作幸福感的测量是有效可信的。

2.2.4 工作绩效的测量 工作绩效采用上级评定的方法进行,评价员工在工作数量、工作质量、出勤率、专业知识、与同事之间关系等方面的实际表现,共 5 个项目,选自 Viswesvaran, Ones 和 Schmidt 的绩效评价量表^[29];采用 6 点量表评分,得分越高,表明工作绩效越高。在预备研究中($n=128$)中,只抽出一个有效因子,总方差解释量为 53.82%。该量表在本研究中的同质信度系数为 0.781。因此,工作绩效的测量是有效可信的。

3 结果与分析

3.1 主要变量的相关分析

表 1 显示了总体样本中各个变量之间的相关系数。从表 1 中可以发现,工作不安全感与工作满意度、身体健康、心理健康和工作绩效都具有显著的负相关。这反映一种影响的趋势,而且这种趋势可能会受到人口统计学变量的影响。因此,我们希望通过层级回归分析来控制人口学变量的影响,以检验工作不安全感与工作幸福感和工作绩效的关系,并重点探讨一般自我效能感在其中的调节作用。

表 1 变量间的相关分析($n=513$)

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 工作不安全感	8.24	4.08	1.00									
2. 一般自我效能感	42.72	6.75	-0.06	1.00								
3. 工作满意度	12.67	2.91	-0.20***	0.21***	1.00							
4. 身体健康	45.68	8.29	-0.25***	0.09*	0.01	1.00						
5. 心理健康	41.46	9.27	-0.17***	0.19***	0.14**	-0.69***	1.00					
6. 工作绩效	24.04	3.06	-0.17***	0.09*	0.02	-0.13**	-0.01	1.00				
7. 性别	—	—	-0.17***	-0.07	-0.02	-0.06	0.00	0.06	1.00			
8. 年龄	31.62	7.02	-0.11*	0.09	0.11*	0.03	0.03	0.04	-0.07	1.00		
9. 工作年限	4.34	4.79	-0.05	0.01	-0.07	0.08	0.12*	0.03	-0.01	0.49***	1.00	
10. 职位	—	—	-0.05	0.17***	0.09*	0.04	0.02	0.15***	-0.09*	0.28***	0.17***	1.00

注:* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$,下同。
性别:1 - 男性;2 - 女性。
职位:1 - 非经理人员;2 - 初级经理;3 - 中级经理;4 - 高级经理。

3.2 工作不安全感的直接作用

表 2、表 3、表 4 和表 5 的回归分析(第二步)发现,工作不安全感与工作满意度($\beta=-0.197$, $p<0.001$)、身体健康($\beta=-0.206$, $p<0.001$)、心理健

康($\beta=-0.146$, $p<0.01$)、和工作绩效($\beta=-0.137$, $p<0.01$)之间的标准回归系数均达到显著水平。这就表明,工作不安全感对员工的工作幸福感和工作绩效均有显著的消极影响。研究假设 1

和假设 2 得到完全支持。

表 2 一般自我效能感调节作用的回归分析(因变量为工作满意度)

自变量	标准回归系数		
	(第一步)	(第二步)	(第三步)
第一步 年龄	0.138*	0.106	0.106*
性别	-0.030	-0.047	-0.046
工作年限	-0.117*	-0.104	-0.105
职位	0.067	0.035	0.037
Adjusted R ²	0.015*		
第二步 工作不安全感		-0.197***	-0.298
一般自我效能感		0.174***	0.137
Adjusted R ²		0.083	
ΔR ²		0.071***	
第三步 工作不安全感 × 一般自我效能感			0.107
Adjusted R ²			0.081
ΔR ²			0.000

3.3 一般自我效能感的调节作用

表 2、表 3 和表 4 回归分析(第三步)结果表明,在预测身体健康和心理健康时,一般自我效能感与工作不安全感之间存在显著的交互作用($\beta_{\text{身体健康}} = -0.893, p < 0.001; \beta_{\text{心理健康}} = -0.718, p < 0.01$),但在预测工作满意度时,交互作用不显著($\beta = 0.107, p > 0.05$)。因此,研究假设 3 得到部分支持。

表 3 一般自我效能感调节作用的回归分析(因变量为身体健康)

自变量	标准回归系数		
	(第一步)	(第二步)	(第三步)
第一步 年龄	0.023	-0.003	-0.006
性别	0.082	0.063	0.056
工作年限	-0.113*	-0.105	-0.091
职位	-0.035	-0.059	-0.075
Adjusted R ²	0.010		
第二步 工作不安全感		-0.206***	0.627*
一般自我效能感		0.108*	0.423***
Adjusted R ²		0.060	
ΔR ²		0.055***	
第三步 工作不安全感 × 一般自我效能感			-0.893***
Adjusted R ²			0.086
ΔR ²			0.027***

表 5 的回归分析(第三步)结果说明,一般自我效能感对工作不安全感-工作绩效之间关系具有显著的调节作用($\beta = 0.773, p < 0.01$),完全支持研

究假设 4。

表 4 一般自我效能感调节作用的回归分析(因变量为心理健康)

自变量	标准回归系数		
	(第一步)	(第二步)	(第三步)
第一步 年龄	0.097	0.072	-0.068
性别	-0.001	-0.003	-0.009
工作年限	-0.145*	-0.135*	-0.124*
职位	-0.001	-0.029	-0.043
Adjusted R ²	0.006		
第二步 工作不安全感		-0.146**	0.525*
一般自我效能感		0.206***	0.452***
Adjusted R ²		0.067	
ΔR ²		0.065***	
第三步 工作不安全感 × 一般自我效能感			-0.718**
Adjusted R ²			0.081
ΔR ²			0.016**

表 5 一般自我效能感调节作用的回归分析(因变量为工作绩效)

自变量	标准回归系数		
	(第一步)	(第二步)	(第三步)
第一步 年龄	-0.004	-0.022	-0.020
性别	0.068	0.051	0.058
工作年限	-0.024	-0.018	-0.029
职位	0.167***	0.155* *	0.169***
Adjusted R ²	0.020*		
第二步 工作不安全感		-0.137**	-0.862***
一般自我效能感		0.054	-0.216*
Adjusted R ²		0.037	
ΔR ²		0.022*	
第三步 工作不安全感 × 一般自我效能感			0.773**
Adjusted R ²			0.055
ΔR ²			0.020**

图 1、图 2 和图 3 是交互作用的示意图。图 1 和图 2 显示,低自我效能感的员工在面临高工作不安全感时,身体健康水平基本保持不变,心理健康水平还表现为略有上升的趋势,但对高自我效能感的员工而言,其身体健康、心理健康水平却都表现出明显的下降趋势。这与我们的研究预期刚好相反。图 3 表明,在面临工作不安全感变化时,低自我效能感的员工受到的影响最为明显,表现为工作绩效明显下降,但对于高自我效能感的员工而言,工作绩效几乎没有受到多大影响,基本保持不变。这和我们的研究预期一致。

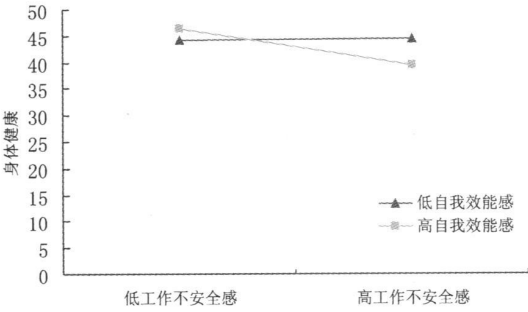


图1 一般自我效能感调节工作不安全感—身体健康之间关系的示意图

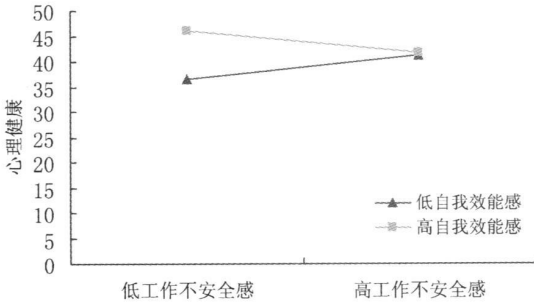


图2 一般自我效能感调节工作不安全感—心理健康之间关系的示意图

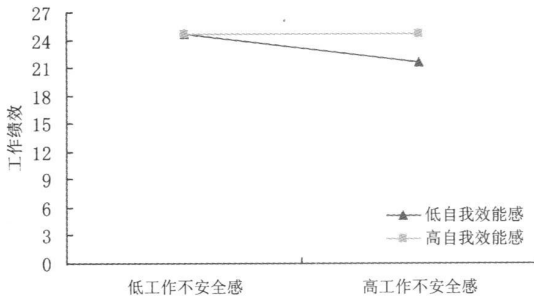


图3 一般自我效能感调节工作不安全感—工作绩效之间关系的示意图

4 讨论

4.1 工作不安全感的直接作用

本研究发现,工作不安全感对员工工作幸福感、工作绩效都造成了显著的消极影响,与 Sverke, Hellgren 和 Naswall 等人元分析结果一致^[17]。员工知觉到工作不安全时,往往会伴随有强烈的情绪反应,因为失业或担心失业首先意味着失去或将要失去收入,生活上没有依靠,同时也意味着与工作相关的一些特征的丧失,例如归属感、成就感、自尊心等,从而对工作产生方方面面的不满。工作不安全感的存在也严重违背了员工的心理契约^[30],使员工对组织、对管理层产生不信任感,从而减少对工作的投入程

度,于是工作绩效便呈现出明显的下降趋势。由于长期处于这种对工作担忧和未来不确定的状态下,员工的身心健康受到损害,表现为身体健康和心理健康水平的下降。总之,工作不安全感对员工工作幸福感、工作绩效都造成了危害。

4.2 一般自我效能感的调节作用

一般自我效能感对工作不安全感—身体健康、工作不安全感—心理健康之间关系具有显著的调节作用。从调节作用示意图可以看出,两个调节作用的模式基本相同,且身体健康和心理健康都是工作幸福感的内容,所以我们把它们放在一起讨论。高自我效能感的员工在面临高工作不安全感时,身体健康与心理健康水平受到了较大的影响,表现为明显的下降趋势,而对于低自我效能感的员工而言,其身体健康与心理健康水平基本维持原有水平,受到的影响不明显。为什么会出现与研究预期相反的结果呢?我们认为与员工缺乏工作控制感有关。自我效能感描述的是个体对自身完成任务的自信程度,通常和个体对自身功能和相关事件的控制能力的信念有关,因此,高自我效能感的员工在完成工作时往往要求有很强的控制感,但工作不安全感本身描述的就是对于未来工作的不确定性,且很难由员工个体一方来进行控制的。特别是本研究中,近 60% 的样本来自普通员工和一线的初级管理者,他们对于工作几乎没有什么控制能力。因此,当面临高的工作不安全感时,高自我效能感的人就会感觉到更难进行控制。这种低度控制感反而会使得那些高自我效能感的员工受到更大的冲击,因为她们/他们觉得自己本应该做得更好。这种失控会给员工带来了极大程度的恐惧,身心健康受到损害,表现为身体健康和心理健康水平的下降。相反,对于低自我效能感的员工而言,由于其对工作本来就缺乏相应的控制感,工作不安全感变化给所带来冲击效应也就不明显,所以,身心健康状态水平几乎维持不变。此外,工作需求—控制压力模型研究的最新研究也发现,通过提高工作控制感来缓解工作需求对个体造成的消极影响,只适用高自我效能感的个体,而对于低自我效能感的个体,却没有明显的效果^[31]。反之,如果剥夺或降低员工的工作控制感,高自我效能感的员工会受到更大的冲击。我们的研究结论很好地支持这一点。但一般自我效能感对工作不安全感—工作满意度关系的调节作用不显著,具体原因还有待后续研究进行探讨。

一般自我效能感对于工作不安全感—工作绩效

之间关系具有显著的调节作用,这就说明,一般自我效能感可以有效缓解工作不安全感对员工工作绩效的影响。高自我效能感的人在完成任务的时候,由于始终相信能够很好地完成既定的任务,所以,往往不会受外界因素的影响,在面临高工作不安全感时,会更加努力工作,从而维持高的工作绩效。相反,低自我效能感的员工,当外界有不利的因素出现时,便对自己产生了较大的怀疑,对自己的能力失去了信心。失去信心,就会轻易地放弃而不去寻找解决问题的途径。这样,就很难完成工作或者完成质量不高,表现出较低的工作绩效。

结合工作幸福感和工作绩效的分析,我们可以看出,面临高工作不安全感时,高自我效能感的员工为了保持绩效水准,是以牺牲自身的身心健康状态为代价的。工作不安全感并不是没有对高自我效能感的员工造成冲击,而是这种冲击是内在的。这些员工为了维持高水平的工作绩效,需要付出更多的努力,承担过重的心理负荷,这种过度的消耗也许是造成员工身体健康水平和心理健康水平下降的主要原因。

本研究把工作幸福感和工作绩效综合起来考虑,以探讨工作不安全感对它们的影响后果,并发现自我效能感是一个重要的调节变量。这无疑会丰富工作不安全感的研 究内容。这也是本研究的主要贡献。研究结果对中国当前的管理实践也很有启示作用。当今,许多组织为了提高组织绩效,引入了激烈的竞争机制,例如竞争上岗、末尾淘汰等制度。该措施虽然有利于员工绩效的维持或提高,但往往会使员工长期处于工作不安全状态中,损害了员工的身心健康,特别是对那些高自我效能感的员工。这应引起管理层的重视,因为这些员工绩效的维持往往是以牺牲身心健康水平为代价的。如此长期下去,她们/他们的健康状态必然会恶化,最终会损害其工作能力以及创造力等,其后果甚至比短期工作绩效的下降更为严重,而这些高自我效能感的员工往往又是组织的核心员工或重点培养的对象。因此,组织在进行相关变革时,在考虑绩效的同时,也要关注员工的身心健康,这样才能建设高效、健康的组织,以保证组织持续健康地发展。

当然,本研究也存在不足,如身心健康的测量采用自我报告的方法,今后可以采用诸如生理变化、病假天数等指标,以提高测量的客观性与准确性;在讨论一般自我效能感调节作用时参考了工作需求—控制理论,但却没有测量工作控制感,需要在后续研究

中加以考虑,以对此进行验证。

5 研究结论

处于经济与社会转型期的中国社会,工作不安全感是一个重要的工作压力源。本研究以此为研究内容,探讨工作不安全感对于员工工作幸福感和工作绩效的影响,并重点探讨一般自我效能感在其中的作用机制,结果发现:(1)工作不安全感对员工工作幸福感和工作绩效都有显著的消极影响;(2)一般自我效能感对工作不安全感与身体健康、心理健康之间关系具有显著的调节作用,但对工作满意度的调节作用不显著;(3)一般自我效能感对不安全感—工作绩效之间关系具有显著的调节作用。

参 考 文 献

- 1 Hofstede G. Culture's Consequences: International Differences in Work - related Values. Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1980
- 2 Cox T. Stress. London: MacMillan, 1978
- 3 Semmer N. Individual differences, work stress and health. In: M J Schabracq, J A Winnubst, C L Cooper (Eds.). Handbook of Work and Health Psychology. 2nd Ed. Chichester: John Wiley & Sons, Inc., 2003. 83 ~ 120
- 4 Bandura A. Self - efficacy: The exercise of control. New York: Freeman, 1997
- 5 Jex S M, Bliese P D. Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work - related stressors: A multilevel study. Journal of Applied Psychology, 1999, 84: 349 ~ 361
- 6 Lu C Q, Siu O L, Cooper C L. Manager's occupational stress in China: the role of self - efficacy. Personality and Individual Differences, 2005, 38(3): 569 ~ 578
- 7 Siu O L, Spector P E, Cooper C L, Lu C Q. Work stress, self - efficacy, Chinese work values and work well - being in Hong Kong and Beijing. International Journal of Stress Management, 2005, 12(3): 274 ~ 288
- 8 Siu O L, Lu C Q, Spector P E. Employee's well - being in Greater China: the direct and moderating effects of general self - efficacy. Applied Psychology: An International Review, 2007, 56(2): 288 ~ 301
- 9 Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job insecurity: toward conceptual clarity. Academy of Management Review, 1984, 3: 438 ~ 448
- 10 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
- 11 Brog I, Elizur D. Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. International Journal of Manpower, 1992, 13: 13 ~ 26
- 12 Lazarus R S, Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer, 1984
- 13 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, 4, 803 ~ 829
- 14 Davy J A, Kinicki A J, Scheck C L. A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 1997, 18, 323 ~ 349
- 15 Rosenblatt Z, Talmud I, Ruvio A. A gener – based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8 (2), 197 ~ 217
- 16 Chirumbolo A, Hellgren J. Individual and organizational consequences of job insecurity: a European study. *Economical and Industrial Democracy*, 2003, 24(2), 217 ~ 240
- 17 Sverke M, Hellgren J, Naswall K. No security: a review and meta – analysis of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, 7, 242 ~ 264
- 18 Feather N T, Rauter K A. Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2004, 77(1), 81 ~ 94
- 19 Sverke M, Hellgren J. Exit, voice, and loyalty reactions to job insecurity: Do unionized and non – unionized employees differ? *British Journal of Industrial Relations*, 2001, 39, 167 ~ 182
- 20 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
- 21 Warr P. *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press, 1987
- 22 Naswall K, Sverke M, Hellgren J. The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work and Stress*, 2005, 19(1), 37 ~ 49
- 23 Schwarzer R, Babler J, Kwiatek P, Schroder K, Zhang J X. The assessment of optimistic self – beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the General Self – efficacy Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 1997, 46(1), 69 ~ 88
- 24 Stumpf S A, Brief A P, Hartman K. Self – efficacy expectations and coping with career – related events. *Journal of Vocational Behavior*, 1987, 31, 91 ~ 108
- 25 Grau R, Salanova M, Peir J M. Moderating effect of self – efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 2001, 5(1), 63 ~ 74
- 26 Cartwright S, Cooper C L. *ASSET: An Organizational Stress Screening Tool, The Management Guide*. Manchester, UK: RCL Ltd., 2002
- 27 Mauno S, Leskinen E, Kinnunen U. Multi – wave, multi – variable models of job insecurity: Applying difference scales in studying the stability of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 2001, 22, 919 ~ 937
- 28 Cammann C, Fichman M, Jenkins D, Klesch J. *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, 1979
- 29 Viswesvaran D, Ones D S, Schmidt. Comparative analysis of the reliability of job performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81(5), 557 ~ 574
- 30 Smithson J, Lewis S. Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 2002, 29(6), 680 ~ 702
- 31 Schaubroeck J, Lam S S, Xie J L. Collective efficacy versus self – efficacy in coping responses to stressors and control: A cross – cultural study. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85, 512 ~ 525

Job Insecurity , Well – Being , and Job Performance : The Role of General Self – Efficacy

FENG Dong-Dong¹, LU Chang-Qin¹, SIU Oi-Ling²

(¹Department of Psychology, Peking University, Beijing 100871, China)

(²Department of Sociology and Social Policy, Lingnan University, Hong Kong, China)

Abstract

Due to uncertain economic conditions, rapid organizational changes, advancement of technology, and other factors, job insecurity has emerged as one of the serious stressors in contemporary work life. Job insecurity refers to uncertainty about the continuation of one's job, including cognitive job insecurity (perception regarding the likelihood of job loss or change) and affective job insecurity (fear of job loss or change). It has consistently been found that job insecurity is negatively related to job satisfaction, well-being, and job performance. According to Hofstede's dimensions of cultural differences, job insecurity may arouse more negative consequences for Chinese employees. This study investigated the relationships among job insecurity, well-being, and job performance in Chinese societies. Moreover, it focused on the role of general self-efficacy among these processes.

A self-administered questionnaire survey method was used to collect data from 513 employees and their supervisors in Beijing, Guangzhou, Shenzhen, Chongqing, and other areas. Perception of job insecurity, general self-efficacy, job

satisfaction, physical well-being, and psychological well-being were self-reported measures, whereas performance appraisals were provided by the participants' direct supervisors. A series of hierarchical regression analyses were conducted for data analyses. The results consistently showed that job insecurity was not only negatively related to job satisfaction, physical well-being, and psychological well-being but also negatively related to supervisor-rated job performance. Further, the results also demonstrated that general self-efficacy moderated the relationships linking job insecurity to physical well-being, psychological well-being, and job performance. Nevertheless, general self-efficacy did not have any moderating effect on the relationship between job insecurity and job satisfaction. The significant moderating role of general self-efficacy on the relationship between job insecurity and job performance deserves more attention. Unexpectedly, compared to those with lower general self-efficacy, individuals with higher general self-efficacy reported lower levels of physical and psychological well-being. That is, when perceiving high levels of job insecurity, employees with high general self-efficacy reported worse well-being than those with lower general self-efficacy. It can be explained that, because the social stressor of job insecurity is uncontrollable at the individual level, employees with high self-efficacy who used to enjoy high job autonomy would perceive job insecurity as a greater hindrance. Hence, they considered this important stressor as a burden in the pursuit of achieving or maintaining high levels of job performance.

The present study shows that job insecurity has become one of the serious job stressors in the current transitional period in Chinese societies. Moreover, job insecurity could have deleterious effects on employees' well-being and job performances. In terms of practical implications, more training programs aimed at changing employees' efficacy beliefs should be conducted, which in turn will enhance their well-being and performance at the workplace. Meanwhile, organizations should focus on both employees' job performances and well-being in order to achieve productive and healthy work lives in the long term.

Key words job insecurity, well-being, job performance, general self-efficacy, moderating effects.