

企业员工工作不安全感影响效应的交叉滞后分析

胡三嫚^{1,2}

(1.华侨大学工商管理学院,泉州 362021;2.华侨大学华商研究院,泉州 362021)

【摘要】 目的:考察企业员工工作不安全感在7个月期间与典型组织态度与个体健康结果变量间的因果关系。**方法:**采用两维度工作不安全感、情感承诺、离职意向、生理健康与情感耗竭等问卷对560名企业员工进行7个月间隔的两阶段纵向追踪问卷调查,并采用二元交叉滞后回归分析法对数据进行分析。**结果:**①相关分析表明,工作数量/质量不安全感与情感承诺、离职意向、生理健康、情感耗竭等均具有显著相关关系。②交叉滞后回归显示,在控制了前测的工作数量/质量不安全感以后,情感承诺与离职意向均可以显著预测工作数量/质量不安全感;在控制了前测生理健康及情感耗竭以后,仅工作质量不安全感可以显著预测生理健康与情感耗竭;交叉滞后回归还显示,工作数量不安全感与情感耗竭之间可能具有双向因果关系。**结论:**工作不安全感可以预测生理健康和情感耗竭,但情感承诺和离职意向则可能是工作不安全感的预测源。

【关键词】 工作不安全感;情感承诺;离职意向;生理健康;情感耗竭

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2017.05.031

Job Insecurity and Related Organizational and Individual Variables: A Cross-Lagged Regression Analysis

HU San-man^{1,2}

¹Huaqiao University College of Business Administration, Quanzhou 362021, China;

²Huaqiao University Research Institute of Chinese Entrepreneurs, Quanzhou 362021, China

【Abstract】 Objective: To explore the causal relations of employees' perceived quantitative/qualitative job insecurity with some related organizational and individual variables. **Methods:** 560 Enterprise employees were recruited in a 7-month follow-up study. The causal relationship between quantitative/qualitative job insecurity and organizational commitment, turnover intention, physical health, emotional exhaustion was examined by cross-lagged regression analysis. **Results:** The results showed that: ①Quantitative/qualitative job insecurity were significantly related with organizational commitment, turnover intention, physical health, and emotional exhaustion; ②After controlling for quantitative job insecurity and qualitative job insecurity at time 1, cross lagged regression revealed that, organizational commitment and turnover intention at time 1 significantly predicted quantitative/qualitative job insecurity at time 2; after controlling for physical health, and emotional exhaustion at time 1, qualitative job insecurity predicted physical health, and emotional exhaustion at time 2; cross lagged regression also revealed that there was a bidirectional causality between quantitative job insecurity and emotional exhaustion. **Conclusion:** Job insecurity influences physical health and emotional exhaustion, while organizational commitment and turnover intention might be the predictors of job insecurity rather than its outcomes.

【Key words】 Job insecurity; Organizational commitment; Turnover intention; Physical health; Emotional exhaustion

自2008年全球性金融风暴以来,职场不断蔓延开来的不确定性和危机感激发了各国职业健康心理学研究者对员工工作不安全感(Job insecurity, JI)研究的热潮。在概念研究方面,由Hellgren等人1999年提出的两维度视角界定近年来逐步受到关注^[1],因为它既包括一直受到该研究领域所公认的工作不安全感体验,即一种由员工对其当前工作的未来存续性的忧虑所引发的“工作数量不安全感”(Quantitative job insecurity, QTJI),也包括一种由员工对其当前工作中重要工作特征(例如职业发展、能力增长、

薪酬增加等)的未来存续性的忧虑所引发的“工作质量不安全感”(Qualitative job insecurity, QAJI)。

已有的相当多实证研究中,研究者们偏好于仅考察工作数量不安全感,并将之等同于工作不安全感。这其中一个重要的原因可能在于受到一种早期观念的影响^[2],即认为相比于工作数量不安全感,工作质量不安全感的后果是较不严重的,因为前者关系到个体在职场中的存亡,而后者则至少为员工保留了组织成员身份。同时,大量横向和纵向追踪研究均表明,工作数量不安全感是当前组织中一种非常重要的压力源,会给员工的组织态度与行为带来极大负面冲击,对其身心健康也带来一系列损失和

【基金项目】 国家社科基金青年项目“社会转型期职业人群工作不安全感研究”(项目编号:13CSH070)

伤害,比如导致组织承诺降低、离职意向增加、工作满意度和投入度下降、工作倦怠感增强、心理健康状况受损、躯体症状出现等等^[3,4]。早期为数有限的工作质量不安全感研究也的确指出其仅仅对一些组织态度结果具有负面影响^[1]。然而,自2010年以来,研究者纷纷指出,在当前充满不断变化的职场环境中,工作质量不安全感的重要性和危害性越来越突出^[5-7]。相比于由组织变革(重组、外包、裁员等)等引发的关乎个人岗位存续性的工作数量不安全感,工作质量不安全感可能在组织变革的各个阶段都会出现,甚至在那些不具威胁的组织情境中都可能出现,在那些具有高社会保障系统、良好的雇佣立法和工会保护的國家中也不可避免^[8]。近期实证研究表明,工作质量不安全感是和工作数量不安全感同等重要的工作压力源^[6,9],例如它们同样给工作相关幸福感和心理幸福感带来负面冲击等。然而,截至目前,相比于工作数量不安全感,有关工作质量不安全感方面的实证研究还较为不足,同时纳入工作不安全感两维度并对两者差异化影响效应进行对比的研究更加有待增强。

虽然工作不安全感与组织或个体结果变量之间的关系受到较多实证支持,但是这其中相当部分研究是采用横断面的调查设计,也就是说所有观察变量都是同一时间收集的,这使得在验证因果关系上存在一定的局限性^[10]。尽管理论上假定工作不安全感导致了消极的组织态度与行为,引发了身心健康的风险,但是也可能是员工不良的组织态度与行为、不佳的身心状态引起了他们的工作危机并令其感受到强烈的不安全感。工作不安全感与组织态度或者个体健康结果变量之间因果关系的考察不论对于工作不安全感本质与影响效应的理论解释还是实践中员工工作不安全感干预方案的设计等都具有非常重要的意义,因此研究者们非常提倡对该议题采用纵向追踪设计进行并取得了较为丰富的研究成果^[11-3]。然而,现有纵向研究成果主要集中于比利时、芬兰、荷兰、瑞典、丹麦、德国、英国等欧洲国家^[11,12],中国企业情境中员工工作不安全感的纵向影响效应亟待更多纵向追踪研究予以详细考察。

综合以上分析,经济全球化和社会转型使得工作不安全感也成为中国企业员工所面临的突出职业健康心理问题,本研究将在中国组织情境中采集两阶段纵向调查数据,并采用交叉时序滞后设计来考察和对比两维度工作不安全感在情境中的稳定性及其对典型组织结果变量(情感承诺和离职意向)与个

体结果变量(生理健康和情感耗竭)的长时影响效应,以期能够为企业员工职业压力管理与职业心理健康维护提供有针对性的理论指导。

1 方 法

1.1 对象

采取方便取样法选取厦门、泉州、武汉等地多家企业员工进行纵向调查。测查分两次进行,中间间隔7个月,在前测时对这些员工的基本情况以及工作不安全感、情感承诺、离职意向、生理健康、情感耗竭进行施测,在后测时继续测查相同的变量。将在前测和后测中存在明显缺失值或不认真答题的被试,以及只有前测或者后测数据的被试删除,最终获得有效被试共560人。其中,男性占53.2%(298),女生占46.8%(262);25岁以下占5%(28),25到35岁占66.2%(371),35到45岁占22.9%(128),45岁以上占5.9%(33);已婚者占77.3%(433),未婚者占22.3%(125)(缺失报告2人);高中及以下学历者占5%(28),大专学历者占16.4%(92),本科学历者占68.6%(384),硕士及以上学历者占10%(56);工龄5年以下者占27.7(155),工龄5到10年者占40.7%(228),工龄10年以上者31.6%(177);基层员工27%(151),基层管理者占35.9%(201),中层管理者占31.2%(175),高层管理者占5.9(33);来自国有企业占27%(151),来自民营企业占53.8%(301),来自外资/合资企业占19.3%(108)。

1.2 研究工具

1.2.1 工作不安全感 采用修订Hellgren等人编制的两维度工作不安全感问卷^[11,13,14],其中工作数量不安全感包括4个题项^[14],如“我担忧我现在的工作不长久”等,工作质量不安全感选取原始问卷中3个题项但是不再采用反向计分形式^[9,13],如“我担心在公司中的待遇前景”等。采用Likert 5点计分法,由1到5分别代表:“非常不同意”、“比较不同意”、“不好确定”、“比较同意”、“非常同意”。第一次调查时,工作数量不安全感维度的Cronbach α 系数值为0.910,工作质量不安全感维度的Cronbach α 系数值为0.875。第二次调查时,工作数量不安全感维度的Cronbach α 系数值为0.895,工作质量不安全感维度的Cronbach α 系数值为0.860。

1.2.2 情感承诺 采用Meyer和Allen在1993年所编制的组织承诺量表中的情感承诺维度分量表^[15],该测量工具在国内得到广泛使用^[16]。它共有6个项目,如“这个公司对我个人而言意义重大”等。第一

次调查中内部一致性 Cronbach α 系数值为 0.798, 第二次调查中 Cronbach α 系数值为 0.778。

1.2.3 离职意向 采用樊景立等人在 1998 年所开发的离职倾向量表^[17], 国内相当多学者偏好采用该研究工具^[18]。该量表包含 4 个项目, 如“我常常想到辞去目前的工作”等。第一次调查中内部一致性 Cronbach α 系数值为 0.847, 第二次调查中 Cronbach α 系数值为 0.778。

1.2.4 生理健康 采用陆洛等人修订的由 Cooper 和 Williams 在 1988 年开发的 OSI 职业压力测量指标体系中的生理健康分量表^[19], 选取其中典型的 4 个项目, 如“我的身体某些部位会感到疼痛”。第一次调查中内部一致性 Cronbach α 系数值为 0.850, 第二次调查中 Cronbach α 系数值为 0.879。

1.2.5 情感耗竭 采用李永鑫在 MBI-GS 基础上所修订的中国版工作倦怠量表中的情感耗竭分量表^[20], 共包括 5 个项目, 例如“一天的工作结束, 我感觉到疲劳之极”。第一次调查中内部一致性 Cronbach α 系数值为 0.911, 第二次调查中 Cronbach α 系数值为 0.908。

1.3 统计分析

结合两阶段的纵向调查数据, 先采用相关分析初步考察两阶段中工作数量/质量不安全感的稳定

性, 以及它们与组织、个体结果变量的同步相关性; 再运用交叉滞后回归分析方法进一步考察工作数量/质量不安全感对典型组织与个体结果变量的影响效应。

2 结 果

2.1 工作不安全感与结果变量的相关分析

由表 1 的相关分析表结果可见: ①前测的工作数量/质量不安全感与后测的工作数量/质量不安全感之间都存在显著的正相关关系; ②前测的情感承诺、离职意向、生理健康和情感耗竭等与后测的情感承诺、离职意向、生理健康和情感耗竭等之间也都具有显著的正相关关系。以上结果表明, 员工的工作数量/质量不安全感、情感承诺、离职意向、生理健康和情感耗竭等体验均具有时间上的稳定性。

由表 1 的相关分析表还可见, 前测的工作数量/质量不安全感与前测的情感承诺、离职意向、生理健康和情感耗竭等之间具有显著的相关关系, 而后测的工作数量/质量不安全感与后测的情感承诺、离职意向、生理健康和情感耗竭等之间也具有显著的相关关系, 这说明工作数量/质量不安全感与情感承诺、离职意向、生理健康和情感耗竭等之间具有显著的同步相关关系。

表 1 两次测量的工作不安全感及其结果变量间的相关分析 (N=560)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.工作数量不安全感,T1	2.524	1.046	1											
2.工作质量不安全感,T1	3.000	0.919	0.639**	1										
3.情感承诺,T1	3.403	0.816	-0.434**	-0.515**	1									
4.离职意向,T1	2.529	0.949	0.521**	0.610**	-0.720**	1								
5.生理健康,T1	4.000	1.368	0.371**	0.425**	-0.348**	0.441**	1							
6.情感耗竭,T1	3.573	1.190	0.433**	0.487**	-0.414**	0.542**	0.744**	1						
7.工作数量不安全感,T2	2.528	1.042	0.498**	0.408**	-0.315**	0.393**	0.224**	0.309**	1					
8.工作质量不安全感,T2	3.015	0.911	0.403**	0.532**	-0.386**	0.444**	0.256**	0.309**	0.659**	1				
9.情感承诺,T2	3.414	0.801	-0.219**	-0.328**	0.524**	-0.466**	-0.241**	-0.327**	-0.404**	-0.444**	1			
10.离职意向,T2	2.564	0.907	0.329**	0.391**	-0.505**	0.603**	0.301**	0.414**	0.594**	0.602**	-0.670**	1		
11.生理健康,T2	4.010	1.414	0.251**	0.331**	-0.298**	0.402**	0.542**	0.538**	0.455**	0.477**	-0.405**	0.535**	1	
12.情感耗竭,T2	3.567	1.195	0.312**	0.341**	-0.322**	0.414**	0.470**	0.585**	0.522**	0.491**	-0.429**	0.579**	0.750**	1

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.00$, 下同。

2.2 工作不安全感与结果变量的交叉滞后回归分析

工作不安全感与各结果变量的交叉滞后回归分析结果见图 1 至图 8, 图中两条交叉的斜线表示回归分析结果, 所有的回归计算均采用指定变量二元回归法 (Enter 法), 在斜线边的数据是偏回归系数 β 。

2.2.1 工作不安全感与情感承诺的交叉滞后回归分析 由图 1 和图 2 可见, 在控制了前测的情感承诺后, 前测的工作数量/质量不安全感对后测的情感承

诺均不具有显著的预测作用, 然而在控制了前测的工作数量/质量不安全感后, 前测的情感承诺对后测的工作数量/质量不安全感则均具有显著的负向预测作用。

2.2.2 工作不安全感与离职意向的交叉滞后回归分析 由图 3 和图 4 可见, 在控制了前测的离职意向后, 前测的工作数量/质量不安全感对后测的离职意向均不具有显著的预测作用, 然而在控制了前测的

工作数量/质量不安全感后,前测的离职意向对后测的工作数量/质量不安全感则均具有显著的正向预测作用。

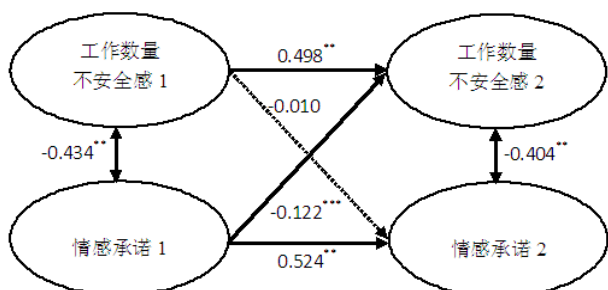


图1 工作数量不安全感与情感承诺的交叉滞后分析图

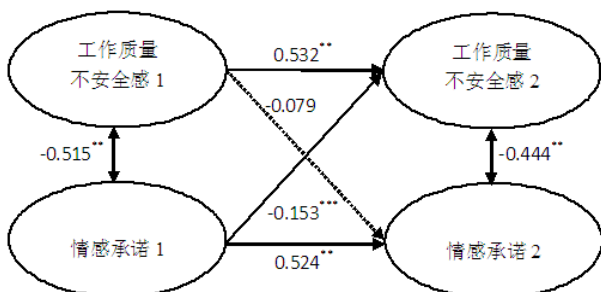


图2 工作质量不安全感与情感承诺的交叉滞后分析图

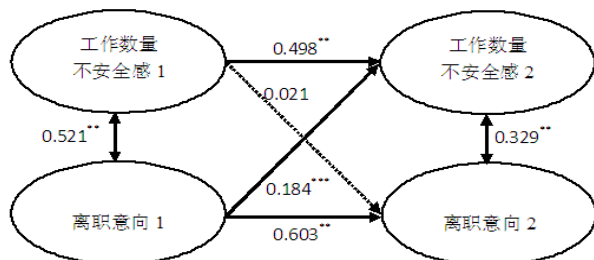


图3 工作数量不安全感与离职意向的交叉滞后分析图

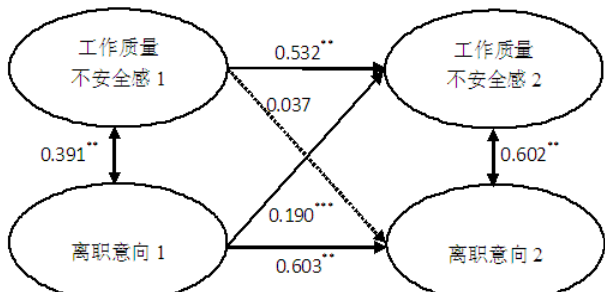


图4 工作质量不安全感与离职意向的交叉滞后分析图

2.2.3 工作不安全感与生理健康的交叉滞后回归分析 由图5可见,在控制了前测的生理健康后,前测的工作数量不安全感对后测的生理健康不具有显著的预测作用,在控制了前测的工作数量不安全感后,前测的生理健康对后测的工作数量不安全感也

不具有显著的预测作用。由图6可见,在控制了前测的生理健康后,前测的工作质量不安全感对后测的生理健康具有显著的正向预测作用,然而在控制了前测的工作质量不安全感后,前测的生理健康对后测的工作质量不安全感则不再具有显著的预测作用。

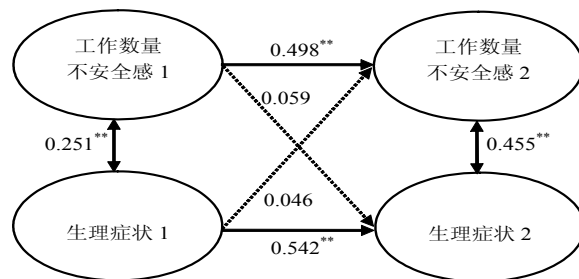


图5 工作数量不安全感与生理健康的交叉滞后分析图

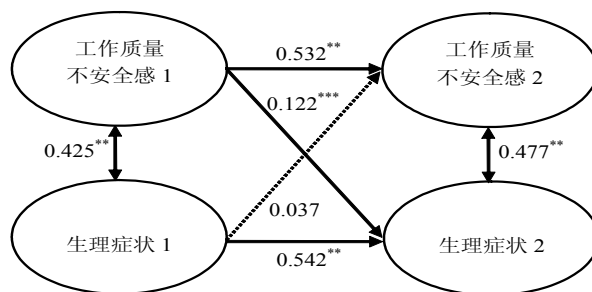


图6 工作质量不安全感与生理健康的交叉滞后分析图

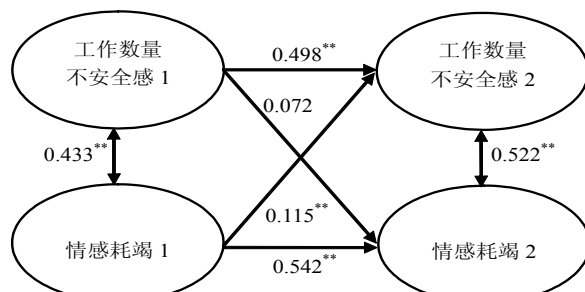


图7 工作数量不安全感与情感耗竭的交叉滞后分析图

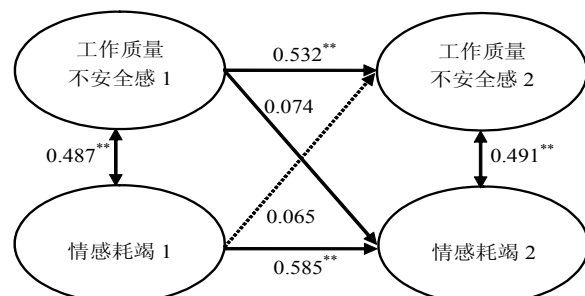


图8 工作质量不安全感与情感耗竭的交叉滞后分析图

2.2.4 工作不安全感与情感耗竭的交叉滞后回归

分析 由图7可见,在控制了前测的情感耗竭后,前测的工作数量不安全感对后测的情感耗竭的正向预测作用接近显著水平($\beta=0.072, P=0.058$),在控制了前测的工作数量不安全感后,前测的情感耗竭对后测的工作数量不安全感也具有显著的预测作用。由图8可见,在控制了前测的情感耗竭后,前测的工作质量不安全感对后测情感耗竭的正向预测作用接近显著水平($\beta=0.074, P=0.061$),然而在控制了前测的工作质量不安全感后,前测的情感耗竭对后测的工作质量不安全感则不再具有显著的预测作用。

3 讨 论

首先,间隔7个月的两阶段追踪研究表明,员工的工作数量/质量不安全感体验均具有时间上的稳定性。国外已有三年纵向追踪研究表明,即使采用不同的工作不安全感测量工具,员工的工作不安全感体验表现出相当程度的稳定性^[21]。说明工作不安全感可能至少在一段时间内无可避免地成为了中国企业员工一种日常化的慢性压力体验。

第二,交叉滞后回归分析结果表明,工作数量/质量不安全感对情感承诺和离职意向并不具有显著的预测作用,反而情感承诺和离职意向可以分别显著负向和正向预测工作不安全感。这一研究结果与以往来自横断面研究的结果存在差异^[4,22]。基于社会交换理论和心理契约理论,以往研究对于工作不安全感对情感承诺、离职意向等组织态度与行为的负面影响提供了较为一致的研究结论。然而,众多研究者在对这些研究做出研究结论时提请注意横断面研究的局限性,也就是说基于横断面调查数据只能对理论分析推导出来的假设进行验证,并不能确证真正的因果关系,而只有纵向研究设计才能更好地确证工作不安全感与组织结果变量间的因果联系。但是以往大量的纵向追踪研究聚焦在考察工作不安全感与身心健康相关结果变量的关系方面^[3,11],即便是有限的有关工作不安全感组织影响的长时效应也主要是聚焦于绩效相关变量方面^[23,24],对于工作不安全感对组织承诺和离职意向的长时影响效应尚缺乏充分考察。因此,本项两阶段追踪研究结果一定程度上有助于厘清工作不安全感与组织结果变量间的因果联系,即工作不安全感有可能是情感承诺、离职意向这两个典型组织态度和行为变量的结果变量,而不是其前因变量。这也就是说不稳定的组织环境可能首先导致员工对组织情感依恋程度下降甚至离开组织的动机增强,也就是员工开始变得

对组织“离心离德”,他们随后才更容易对自己在组织中工作的保障性和发展性做出消极的感知判断并体验到负面情绪。

第三,由本次研究结果还可见,在对典型的个体身心健康结果变量影响中,研究结论与以往相关研究结论部分程度上相吻合,即工作不安全感作为组织中的一种特殊压力源,会给员工带来生理健康与心理健康的风险^[4,22],在本研究中表现为生理健康的受损和情感耗竭水平的提升。然而,和上述两维度工作不安全感对组织结果变量的影响方面体现出类似影响效应不同,在对个体结果变量的影响方面,两维度工作不安全感体现出了一定的差异性。具体而言,工作数量不安全感对生理健康没有显著预测作用但与情感耗竭间则具有双向因果关系,工作质量不安全感则对生理健康和情感耗竭均具有显著的预测作用。首先,以往实证研究均证实工作数量不安全感也就是狭义层面上的工作不安全感对情感耗竭具有正向预测作用^[25-27]。研究者分析指出,工作不安全感是一种个体对其想要保护的重要工作资源受到威胁时的感知评价,而为维护和保存其工作资源所带来的往往是进一步的资源丧失,比如员工体验到以情感耗竭为代表的工作幸福感的下降等^[3]。本研究的两阶段交叉滞后回归分析结果支持了最近一些年来研究者所提出的另外一种可能性,也就是说长期来看,工作数量不安全感不仅容易激发情感耗竭,员工之前所形成的情感耗竭也容易激发出工作数量不安全感,工作数量不安全感与情感耗竭之间具有一种互为因果的关系^[26,28]。这可能是因为员工的工作不安全感体验触发了自己对工作环境缺乏控制的消极感受,并导致情感耗竭水平的增加,而情感耗竭则进一步耗尽了其对环境的控制力并带来更为严重的工作不安全感^[28]。其次,虽然以往在职业健康心理学研究领域对于工作数量不安全感与身心健康指标之间的负面联系进行了大量的纵向研究考察,对于工作质量不安全感的纵向健康效应的探索仍然较为有限。本研究有关工作质量不安全感对身心健康相关变量(生理健康和情感耗竭)长时显著影响效应的证实则一定程度上支持了近年来在该研究领域兴起的这种观点,即工作质量不安全感不应该受到忽视,它可能是和工作数量不安全感一样重要的工作压力源^[6,9]。

参 考 文 献

- 1 Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes

- and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8(2): 179-195
- 2 Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 1984, 9(3): 438-448
- 3 De Witte H, Pienaar J, De Cuyper N. Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*, 2016, 51(1): 18-31
- 4 Sverke M, Hellgren J, Näswall K. No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, 7(3): 242-264
- 5 Chirumbolo, A., Areni, A. Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 2010, 31(2): 195-214
- 6 De Witte H, De Cuyper N, Handaja Y, et al. Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organization*, 2010, 40(1): 40-56
- 7 Kalyal HJ, Sverke M. The role of trust in decision makers as a moderator in the relationship between qualitative job insecurity and affective commitment to change. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 2010, 25(1): 65-78
- 8 Vander Elst T, Richter A, Sverke M, et al. Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress*, 2014, 28(2): 143-164
- 9 Richter A, Näswall K, Bernhard-Oettel C, Sverke M. Job insecurity and well-being: The moderating role of job dependence. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 2014, 23(6): 816-829
- 10 齐亚静, 伍新春, 王晓丽. 中小学教师工作重塑与工作投入的交叉滞后分析. *中国临床心理学杂志*, 2016, 24(5): 935-942
- 11 Schaufeli WB. Job Insecurity Research is Still Alive and Kicking Twenty Years Later: A Commentary. *Australian Psychologist*, 2016, 51(1): 32-35
- 12 László KD, Pihart H, Kopp MS, et al. Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science & Medicine*, 2010, 70(6): 867-874
- 13 胡三嫚, 佐斌. 工作不安全感及其对工作压力感、工作满意感和绩效的影响. *中国临床心理学杂志*, 2007, 15(2): 142-145
- 14 胡三嫚, 钟华. 工作不安全感、自我感知可雇佣性与工作幸福感的关系. *中国临床心理学杂志*, 2015, 23(2): 321-325
- 15 Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78(4): 538-551
- 16 金玲玲. 个人-组织匹配、情感承诺和组织公民行为的关系研究. 苏州大学硕士学位论文, 2012. 62
- 17 Farh JL, Tsui AS, Xin K, Cheng BS. The Influence of Relational Demography and Guanxi: The Chinese Case. *Organization Science*, 1998, 9(4): 471-488
- 18 张勉, 李树茁. 人口变量、工作满意度和流失意图的关系实证研究. *统计研究*, 2001, 18(10): 51-56
- 19 Lu L, Cooper CL, Chen YC, et al. Chinese version of the OSI: A validation study. *Work & Stress*, 1997, 11(1): 79-86
- 20 李永鑫. 三种职业人群工作倦怠的比较研究: 基于整合的视角. 华东师范大学博士学位论文, 2005. 59-66
- 21 Mauno S, Leskinen E, Kinnunen U. Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: applying different scales in studying the stability of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 2001, 22(8): 919-937
- 22 Cheng GHL, Chan DKS. Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 2008, 57(2): 272-303
- 23 Selenko E, Mäkikangas A, Mauno S, Kinnunen U. How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2013, 86(4): 522-542
- 24 Wang H-j, Lu C-q, Siu O-l. Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(4): 1249-1258
- 25 De Cuyper N, De Witte H, Vander Elst T, Handaja Y. Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of Business and Psychology*, 2010, 25(1): 75-85
- 26 De Cuyper N, Mäkikangas A, Kinnunen U, et al. Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 2012, 33(6): 770-788
- 27 Kausto J, Elo A-L, Lipponen J, Elovainio M. Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2005, 14(4): 431-452
- 28 Vander Elst T, Van den Broeck A, De Cuyper N, De Witte H. On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control? *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2014, 87(4): 671-693

(收稿日期:2016-12-22)