

工作不安全感对离职倾向的影响：应对策略的调节作用

杨 柯*

(浙江大学管理学院, 杭州 310012)

摘 要: 为了了解中国背景下企业员工工作不安全感的内涵和结构、在面对工作不安全感时采用的应对方式,并考察二者对离职倾向的影响,在对以往相关理论文献进行回顾和综述的基础上,共调查成都、杭州等地不同企业中的员工 158 人,对问卷所获得的数据进行因子分析、相关分析、层次回归分析等研究。研究明确了员工的工作不安全感的四个维度,员工应对方式的四个维度,员工工作不安全感、离职倾向和应对方式之间的关系等。

关键词: 工作不安全感;应对方式;离职倾向

中图分类号:F240

文献标识码:B

doi:10.3969/j.issn.1006-6055.2013.02.035

Job Insecurity on Turnover Intention: Regulatory Role of Coping Strategies

YANG Ke*

(School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310012)

Abstract: In order to comprehend the content and the structure of Chinese employees' job insecurity and the coping strategy, and the consequences of their impact on the turnover intention, related literatures are reviewed. 158 employees in different kinds of companies from 2 cities in major are surveyed. The statistical analysis is done with fiducially test, validity test, description statistic, correlation analysis and multivariate enter regression. The study has reached the following conclusions: 1) The job insecurity of Chinese employees contains insecurity of job loss, insecurity of individual development, insecurity of excessive competition, insecurity of interpersonal relationship. 2) Coping strategy for job insecurity contains avoidance resignation, positive thinking, direct action, help - seeking. 3) Perceived job insecurity has significant positive correlation with turnover intention, coping strategy has significant negative correlation with turnover intention. 4) Between job insecurity and turnover intention, coping strategy has moderating effect.

Key words: job insecurity; coping strategy; turnover intention

1 引言

进入二十一世纪后,随着激烈的全球竞争、不可预期的经济形势和技术的快速变革,企业的重组、技术变革、组织裁员、合并和兼并精简浪潮不断,裁员行为也日趋频繁,由此引发的工作不安全感影响深远,工作不安全感不仅影响因素宽泛,波及范围也非常广,无论是企业的管理者、白领还是普通的蓝领阶层都存在着不同程度的工作不安全感。

本文的研究目的如下:1)通过对员工工作不安全感的实证研究,能够了解不同员工工作不安全感的现状和内涵;2)进一步分析员工工作不安全感与离职倾向的关系,研究出其对企业人力资源管理的负面影响;3)研究针对工作不安全感的应对方式,并且研究其起作用的机制。

虽然目前学者们对于工作不安全感的内涵界定还存有一定的分歧,但是从客观与主观、急性与慢性、总体与多面、认知与情感、统合与复合等五个方面的划分能使得对工作不安全感的内涵有一个更为清晰的把握^[1]。Sidney 和 Wilmar^[2]对澳大利亚公用运输组织进行工作不安全感研究后发现缺少同事、上司以及工会的支持、工作不稳定性与应对资源欠缺是影响员工产生不安全感的重要原因。

对于应对理论,基于压力的巨大负面影响而使研究者感兴趣,开始投入大量的精力全面投入研究人们是怎样应对的。在他们的关于个人和组织控制工作压力策略的评论中,Boyd 等人^[3]指出,一直持续到今天的一个观察发现很少有对于应对策略的严格评价。

有学者在分析了中国南部一些企业之后发现在程序公平和有道德领导主持的情况下,员工的工作不安全感会有所降低^[4]。

关于离职倾向的定义,Welbourne 等^[5]提出离职倾向是综合了工作不满意、离职念头、寻找其他工作倾向于找到其他工作可能性几者的综合表现。Thomas 和 Cornelius^[6]在探讨工作不安全感对组织潜在影响时发现工作不安全感对员工的角色行为、组织的公民行为、旷工行为和离职倾向均有重要影响,并且工作不安全感是离职影响的重要激励因素。

通过文献回顾,目前针对“压力”这个广泛的概念的应对方式、作用等等的研究比较多,但是要特定到工作不安全感的较少^[7]。工作不安全感是当今工作中应该被重视的压力源,很多研究只是针对某一工作情景或者工作的某一方面,提出具体的应对措施,和应对理论的结合程度较低^[8]。因此,本文从该切入点着手,研究员工面对工作不安全感是如何处置,这些应对策略又是否会缓解员工感知到的不安全感。所以本文主要集中于检验工作不安全感、应对方式、离职倾向之间的关系,以及人口学组织学变量对工作不安全感与应对方式的影响,以及探索应对方式在自变量工作不安全感与因变量离职倾向之间是否具有调节效应。

2 研究构思及研究程序

在文献研究的基础上,结合以往的研究,本文以“自变量(工作不安全感)——调节变量(工作不安全感的应对方式)——结果变量(离职倾向)”为研究框架。对工作不安全的考察参考胡三嫚^[9]的观点,结合本次研究的具体情况,从

* E-mail: zjuyangke@126.com; Tel: 13575468546

工作丧失、个人发展、过度竞争、人际关系四个维度进行测量。具体结果如图 1 所示。

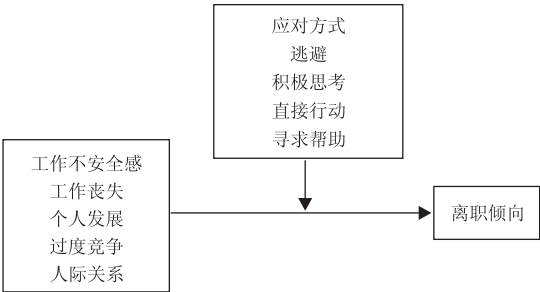


图 1 研究框架
Figure 1 Research framework

本文针对中国企业员工的不安全感探索,提出如下假设:

H1a:员工工作不安全感与离职倾向之间呈现正相关关系;

H1b:员工工作不安全感的四个维度,即工作丧失不安全感、个人发展不安全感、过度竞争不安全感 and 人际关系不安全感也和离职倾向呈现正相关关系。

前面提到,面对工作不安全感对组织及员工所带来的种种危害,因而探索缓冲这些消极影响的调节机制具有重要理论和现实意义。个体会对自己的不安全感做出反应,采取一定的应对方式。因此,本文提出如下假设:

H2a:员工不安全感应对方式与离职倾向之间呈现负相关关系;

H2b:应对方式的四种类型,即逃避、积极思考、直接行动和寻求帮助与离职倾向呈现负相关关系;

H3:应对方式在工作不安全感 and 离职倾向之间起调节作用;

本文的调研对象主要来自于我国各大城市的不同类型企业员工进行问卷调查。对于本论文研究样本的调查采用书面问卷和网络电子版问卷两种方式进行。本次共发放问卷 186 份,回收 158 份,回收率约 84.9%,去除明显无效的问卷 25 份,最终获得真实有效问卷 133 份,有效率为 84.1%。

本文采用的问卷包含工作不安全感量表、应对方式量表和离职倾向量表共三部分。本文采用的工作不安全感量表是由胡三嫚^[9]根据中国企业员工的实际情况编制的本土化工作不安全感量表。

本文采用的问卷包含工作不安全感量表、应对方式量表和离职倾向量表共三部分。本文采用的工作不安全感量表是由胡三嫚^[9]根据中国企业员工的实际情况编制的本土化工作不安全感量表;本文使用的应对方式量表是根据 Havlovic & Keenan^[10]的应对工作压力的问卷翻译调整形成的,剔除与中国国情不符的部分,形成四个维度:积极思考,直接行动,寻求帮助和逃避;本文使用的离职倾向量表是根据 Aryee^[11]、Mitchell 等人^[12]的离职倾向量表,采用了包含五个题目的离职倾向量表。

本研究样本来自国营企业、民营企业、三资企业、政府部门以及事业单位,其中国企和民企比例占到近 75%;男女比

例方面,男性占 44%;年龄方面 30 岁以下有 112 人,占 84.2%;未婚比例为 74.1%,有 72.2%的对象学历为本科,24.8%的对象学历为大专及以下,职位方面以普通职员为主,占 63.2%。

3 数据分析

首先检验工作不安全感的信度,工作不安全感量表(包含 30 个项目)Cronbach α 系数为 0.934,信度非常好。KMO 样本测度为 0.796,大于 0.7, Bartlett’s 球形检验结果显著(P = 0.000),因此对工作不安全感量表的 30 个项目采用主成分分析法进行因子抽取,根据实际情况的变动,新的工作不安全感的四个维度分别为工作丧失不安全感、个人发展的不安全感、过度竞争不安全感、人际关系不安全感。总共解释了 66.001%的变异量,四个因子的 Cronbach α 系数分别达到了 0.932、0.927、0.731、0.869,内部一致性信度较高且结构良好。

应对方式量表(包含 21 个项目) Cronbachα 系数为 0.876,大于 0.8,表明该量表的信度很好。在因子分析前用 KMO 样本测度和 Bartlett’s 球体检验检验各变量之间的相关性,KMO 样本测度值为 0.816,大于 0.7, Bartlett 球体检验结果显著(p = 0.000),因此适合进行因子分析。在因子分析时,对应对方式量表的 21 个项目采用主成分分析法进行因子抽取,采用方差最大旋转法,根据原量表的构思和碎石图提取四个因子进行因子分析。分析后删除多重负荷的项目(3、12),第二次因素分析的结果表明四因素结果比较清晰。最终得到四个因子,总共解释了 64.383%的变异量。

离职倾向量表(包含 5 个项目)的 Cronbach α 系数为 0.765。离职倾向量表各项描述性统计及总分相关系数中,各题目与总分相关系数均超过 0.5。

3.1 相关分析

工作不安全感与离职倾向之间相关分析显示,离职倾向与工作不安全感以及工作丧失、个人发展、人际关系三个维度之间的相关分析结果在 0.01 水平(双侧)上显著相关,相关系数分别为 0.475, 0.243, 0.544, 0.260,表明工作不安全感以及工作丧失、个人发展、人际关系三个维度会正向影响离职倾向。相关分析说明,员工感知到的工作不安全感越多,其离职倾向也越强烈。

应对方式与离职倾向的相关分析的结果表明,应对方式和积极行动、直接行动类型的应对与离职倾向之间均呈显著负相关,其中应对方式、直接行动与离职倾向在 0.01 水平(双侧)上显著相关,相关系数为 -0.285, -0.307,积极行动与离职倾向在 0.05 水平(双侧)上显著相关,相关系数为 -0.221。

3.2 应对方式调节作用的回归分析

为了考察应对方式在工作不安全感各个维度与离职倾向之间的调节作用,其中工作不安全感作为自变量,应对方式作为调节变量,离职倾向作为应变量,采用调节层级回归的方法:回归方程中第一步放入控制变量,主要是人口学和组织学特征变量;第二层放入工作不安全感(四个维度分别作为独立的自变量,分别进入各自的回归分析)和应对方式

(四个类型分别作为独立的调节变量,分别进入各自的回归分析);第三层放入工作不安全感(四个维度)与应对方式(四个类型)的交互作用项。

回归分析的结果可以看出,在排除人口学、组织学特征变量的影响后,工作不安全感的个人发展维度与应对方式显著地提升对离职倾向回归方程可解释的变异量。其中,工作不安全感的丧失工作不安全感、个人发展不安全感 and 人际关系不安全感对离职倾向有显著的正向预测作用,而应对方式的四种类型在一定程度上对离职倾向有显著的负向作用,这说明员工运用应对方式对于缓解离职倾向有明显作用。

分析结果还显示,直接行动在丧失工作不安全感 and 离职倾向之间起到显著的调节作用,逃避、积极思考和直接行动在过度竞争不安全感与离职倾向之间($\beta = -0.198, t = -2.360, P = 0.020; \beta = -0.238, t = -2.842, P = 0.005$)起到显著的调节作用,直接行动还在人际关系不安全感 and 离职倾向之间($\beta = -0.218, t = -2.672, P = 0.009$)起到显著调节作用。

4 结论

通过对结果的深入分析和讨论,本文得出以下结论:

1) 本文通过结合研究,证实了胡三嫚等^[9]提出的工作不安全感由工作丧失、工作执行、薪酬晋升、过度竞争和人际关系不安全感五个部分组成的多维观点,并根据研究实际,将工作执行和薪酬晋升合并为个人发展不安全感。因此本文从四个维度来进行测量。

2) 应对方式通过逃避、积极思考、直接行动和寻求帮助四个维度(实质为四个类型)来验证,该量表改编自国外 Stephen J. H & John P. K^[10]的应对工作压力的问卷,具有良好的信度和效度,较为适应中国国情。

4) 工作不安全感与离职倾向存在显著正相关关系,应对方式与离职倾向之间存在显著负相关。工作不安全的工作丧失、个人发展、人际关系三个维度与离职倾向正相关,应对方式中积极思考和直接行动与离职倾向显著负相关。

5) 应对方式中直接行动在丧失工作不安全感 and 离职倾向之间,过度竞争不安全感 and 离职倾向之间,人际关系不安全感 and 离职倾向之间起到调节作用,应对方式中积极思考在个人发展不安全感 and 离职倾向之间起到调节作用。

同时,本文仅仅是对员工工作不安全感 and 应对方式的一个初步考察,仍然有很多问题有待进一步的研究和深入讨论:首先,可以开发更有效和优秀的量表。目前的工作不安全感,尤其是应对方式的量表,还是在参照前人研究的基础上修改而来。第二,由于本文样本的局限性,会使得一些结论的推广受到一定的限制,所以日后的研究如果能够使用范

围更为广泛的样本。第三,本文初步考察了工作不安全感对离职倾向的影响,应对方式的缓冲作用,主要停留在组织层面和个体应对。第四,在对工作不安全对离职倾向的影响机制中,本文主要考察了工作不安全感对离职倾向的影响,以及应对方式这一变量的调节作用。第五,可以开展后续的纵向研究,可以进一步确证工作不安全感与其前因变量、中介变量、调节变量和结果变量之间的关系。

参考文献

- [1] LATAACK J C. Coping with job stress: Measures and future directions for scale development[J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71: 377-385.
- [2] SIDNEY W A, DEKKER, WILMAR B. SCHAUFELI. The Effects of Job Insecurity on Psychological Health and Withdrawal: A Longitudinal Study[J]. Australian Psychologist, 2011, 30(1): 57-63.
- [3] BOYD N G, LEWIN J E & Sager J K. A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes[J]. Journal of Vocational Behavior, 2009, 75(2): 197-211.
- [4] RAYMOND L, LONG W, LAM, KA Wai Chan. Coping with Job Insecurity: The Role of Procedural Justice, Ethical Leadership and Power Distance Orientation[J]. Journal of Business Ethics, 2012, 108(3): 361-372.
- [5] WELBOURNE J L, EGGERTH D, HARTLEY T A, ANDREW M E, & SANCHEZ F. Coping strategies in the workplace: Relationships with attributional style and job satisfaction[J]. Journal of Vocational Behavior, 2007, 70(2): 312-315.
- [6] THOMAS S, CORNELIUS J K. A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2010, 83(1): 101-117.
- [7] MORASH M, KWAK D, HOFFMAN V, Lee C, Cho S, & Moon, B. Stressors, coping resources and strategies, and police stress in South Korea[J]. Journal of Criminal Justice, 2008, 36(3): 231-239.
- [8] AITKEN A, & CRAWFORD L. Coping with stress: Dispositional coping strategies of project managers[J]. International Journal of Project Management, 2007, 25(7): 666-673.
- [9] 胡三嫚. 工作不安全感及其对组织结果变量的影响机制[D]. 湖北, 华中师范大学, 2008.
- [10] HAVLOVIC S J, KEENAN J P. Coping with work stress: The influence of individual differences[J]. Journal of Social Behaviour and Personality, 1991, 6(7): 1-11.
- [11] ARYEE S. Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore[J]. Human relations, 1992, 45(8): 813-837.
- [12] MITCHELL J C. Case and situation analysis I[J]. The sociological review, 2011, 31(2): 187-211.

作者简介

杨柯(1987-), 男, 硕士在读, 主要研究方向: 人力资源管理, 企业管理。