

派遣员工工作不安全感与态度行为关系研究： 身份转换期望的调节作用

朱朴义，胡 蓓

(华中科技大学 管理学院, 湖北 武汉 430074)

摘要：文章基于399份劳务派遣员工样本数据，采用层级回归分析方法，探讨劳务派遣员工工作不安全感对EVLN(Exit, Voice, Loyalty and Neglect)行为的影响及身份转换期望对工作不安全感与EVLN行为影响关系的调节效应。研究结果表明：工作不安全感对派遣员工退出行为、忽略行为有显著正向影响，对忠诚行为、建言行为影响作用不显著；身份转换期望在工作不安全感与EVLN行为关系中均存在显著调节效应，身份转换期望正向调节工作不安全感对退出行为、忽略行为的正向影响关系；对工作不安全感与忠诚行为、建言行为的关系方向进行了调节，而对关系强度不存在调节作用。

关键词：劳务派遣；工作不安全感；EVLN行为；身份转换期望

中图分类号：F270 **文献标识码：**A **文章编号：**1000-2154(2015)06-0050-08

The Moderating Role of Identity Transformation Expectation in Association between Job Insecurity and Behavior of Dispatched Employee

ZHU Pu-yi, HU Bei

(School of Management, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430074, China)

Abstract: The aims of the present study, based on questionnaire data from contract labor employees in China (N = 399), are twofold: first, we investigate the relationships between job insecurity and Behavior of Dispatched Employee; second, we study whether employee identity transformation expectation moderates the effects of job insecurity on exit, voice, loyalty and neglect. The results indicate that there are positive relationships between job insecurity and exit as well as neglect, while the effects of job insecurity on loyalty and voice are not significant. Furthermore, the identity transformation expectation has significant moderating effect on job insecurity and EVLN behaviors; the identity transformation expectation has positive impact on exit and neglect in job security; it moderates the direction of effects of job insecurity on loyalty and voice, not the strength of the effects.

Key words: contract labor; job insecurity; EVLN behaviors; identity transformation expectation

一、引言

随着经济的快速增长与科技的迅猛发展,企业间竞争日趋激烈。为提升自身竞争力与对市场的应变能力,求得更好的生存与发展,企业持续开展重组、兼并、流程改造及裁员等组织变革活动,实施组织机构精

收稿日期：2014-11-03

基金项目：国家自然科学基金重点项目“转型期和谐劳动关系：分离型领导、员工心理契约与人力资源重力研究”(171232001)

作者简介：朱朴义,男,讲师,博士研究生,主要从事人力资源与组织行为学研究;胡蓓,女,教授,博士生导师,主要从事人力资源研究。

简与柔性化变革。伴随组织持续的柔性化变革,企业用工制度发生深刻变化,用工模式变得多样化,用人机制更加灵活化。用工模式变化改变了雇佣关系的实质,作为一种社会交换关系,传统雇佣模式下,员工以对组织的忠诚换取组织提供的长期稳定的雇佣安全保障,因而员工普遍具有较高的工作稳定感与安全感。然而,组织柔性化变革使组织能够向员工提供长期稳定、有保障工作的状况已经难以为继,以内部市场为主导的劳动力市场已逐步向以外部市场为主导发生根本转变,传统方式下长期稳定的受雇于同一雇主的终身雇佣模式向短暂化、灵活化、市场化的多雇主雇佣模式发生变化。虽然用工模式的多样化与灵活性,可以降低企业人力成本,满足企业灵活用工的需求,并使更多劳动者实现弹性就业,极大缓解了国内当前严峻的社会就业压力。然而,劳动者在获得灵活雇佣,实现弹性就业的同时,以往所拥有的工作保障安全感已经丧失。究其实质,企业通过雇佣模式改变把外部市场环境中的不确定性风险部分转移到了员工身上,从而使劳动者的雇佣过程充满了各种不确定性,员工普遍产生工作不安全感(Job Insecurity),即对工作丧失威胁的一种感知,对未来职业发展前景的不确定性感到担忧与害怕^[1]。

当前我国正处于经济与社会发展的转型时期,劳务派遣用工作为正式雇佣的一种重要补充形式得到了快速发展,在降低企业用工成本、缓解就业压力方面发挥了重要作用。但是,在派遣用工管理实践中,派遣员工与正式员工客观上存在身份与地位的差异,在薪酬福利、培训学习、职业发展机会等方面的同工不同酬问题越来越突出,特别是与正式员工相比,派遣员工普遍存在更高的工作不安全感,员工与用工单位关系冲突不断被激化,严重影响雇佣关系和谐。有研究表明,工作不安全感对员工心理、态度与行为产生消极影响,降低工作满意度^[2]、组织承诺^[3]与组织公民行为^[4],提高离职意愿,损害员工身心健康等^[5]。因此,如何确保雇佣的灵活安全性,提高雇佣灵活性的同时增强员工雇佣安全保障感?如何消除缓解员工工作不安全感对态度行为产生的消极影响?这些都是当前派遣用工管理实践中亟待解决的问题。工作安全情境问题虽然在我国管理实践中已经得到广泛重视,然而相关研究却还比较缺乏^[6]。国内外学者就工作不安全感对员工态度行为的影响结果进行了探讨,然而存在有待进一步完善的地方,一是以往研究大都基于对单一结果变量影响的探讨,如员工组织承诺、离职意愿等,从而无法对组织中的个体行为进行全面综合的评价与衡量;二是基于西方组织情境的研究,毕竟与我国存在文化的差异,致使有些研究成果仍需在中国组织情境下得到进一步检验;三是基于派遣用工模式的重要性,国内学者对派遣用工系列问题也展开了相应探讨,但是采用质性研究方法的居多,采用实证检验方法定量探讨派遣用工相关问题的研究还比较鲜见;再就是派遣用工管理实践中身份转换制度的设立,虽然其具有一定的激励作用,然而在当前劳动力市场条件下,该制度的设立和实施究竟对个体会产生何种影响?其具体作用机制又是什么?显然,这些问题都是值得深入探讨的。

为此,基于以上思考,本研究以派遣员工群体为研究对象,探讨派遣员工的工作不安全感、身份转换期望与态度行为(EVLN行为)之间的影响关系及作用机制,以期进一步丰富与深化工作不安全感、EVLN行为理论在中国组织情境下的研究,并为当前劳动力市场派遣用工管理实践问题的解决提供可以参考的理论依据。

二、理论基础与研究假设

(一) 工作不安全感和员工 EVLN 行为

工作不安全感是指员工在受到威胁的工作情境中,对于维持所希望的持续性的一种无力感^{[1]442},是个体的主观心理现象,建立在对当前工作环境的认知和解释基础上^[7]。工作不安全感包括数量型、质量型两个维度^[8],即除了对工作本身丧失的担忧外,有价值工作特征的丧失同样对员工安全感知构成威胁。有学者对工作不安全感的影响因素进行了探讨^{[7]105[9]},但更多是对工作不安全感影响结果的探讨。有学者认为,工作不安全感是一种挑战性压力源,员工对失去当前工作以及雇佣关系质量下降的担忧和不安,反而会激励其更加努力工作,从而促进绩效提升^{[3]252};然而,更多研究证实,工作不安全感是一种障碍性压力源,对员工心理、行为会产生消极影响,降低努力程度、产生离职倾向、抵制组织变革^{[1]442};增加工作压

力^[10],降低工作满意度^{[2]743}、幸福感^[11]、组织承诺^{[3]250}、减少组织公民行为等^{[4]109}。

EVLN行为概念由学者Hirschman最先提出,是员工与组织间交换关系满意度降低情境下的员工行为反应的一个整合模型,作为一个发展成熟的整合性员工行为反应分析框架,可以从多个方面对个体行为倾向与实际行为作出全面的综合衡量,而不是就个体某一单方面行为进行评价。其中,退出行为(Exit)是指员工通过辞职、调离、寻找新工作或正在考虑辞职等方式离开组织;建言行为(Voice)是通过积极的、建设性的方式改善工作条件,如与主管或同事讨论工作中遇到的问题,采取行动解决困难、提出解决方案等;忠诚行为(Loyalty)是对组织公开或私下的支持,等待或希望境况改善或付出组织公民行为,被动、乐观地等待环境和条件的改善;忽略行为(Neglect)则是以减少工作努力和兴趣、工作拖延或缺勤、上班时干私活、工作差错率上升等方式任由工作状况恶化^[12]。以往EVLN行为研究主要是针对前因变量的探讨,如工作满意度、可选择工作机会、心理契约违背等。Berntson等探讨了工作不安全感与EVLN行为的关系,认为工作不安全感会导致员工退出行为的增加,减少忠诚与建言行为,而对忽略行为影响不显著^[13]。

学者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,工作不安全感也是如此,有时比真正丧失工作产生更大的危害^[14]。派遣员工工作本身的不确定性与用工单位因身份歧视所引起的同工不同酬现象,使派遣员工的工作安全需要更加难以得到满足。为此,派遣员工在变得更加紧张、焦虑与不安的同时,也会产生对组织的不满。以往研究表明,工作不安全感会严重影响员工的心理与行为,对个体与组织产生消极影响作用。Sverke和Hellgren以瑞典保健中心员工为对象,对比研究了工会员工与非工会员工工作不安全感与退出、建言与忠诚行为不同反应间的关系,结果发现,工会员工比非工会员工较少采用退出与建言的行为反应,而表现出更多的忠诚^[15];Sverke和Goslinga采用比利时等四国样本的研究表明,工作不安全感与员工退出行为、忠诚行为显著相关,会导致忠诚行为减少、退出行为增加,而对建言行为影响不显著^[16]。

本研究认为,在中国组织情境下,派遣员工作为一种特殊的劳动力群体,其工作任期的不确定性以及越来越突出的因身份差异而产生的同工不同酬现象,会使派遣员工对雇佣关系持续的不确定性和雇佣关系质量受到损害的威胁产生一种缺乏控制感与无能为力感^{[8]186}。产生的工作不安全感作为障碍性压力源对态度行为产生消极影响作用,会降低派遣员工对所在社会群体、组织的归属感与认同感,导致产生更多的缺勤与反生产行为等。为此,提出以下假设:

H1a:派遣员工工作不安全感对忠诚行为有显著负向影响;

H1b:派遣员工工作不安全感对建言行为有显著负向影响;

H1c:派遣员工工作不安全感对退出行为有显著正向影响;

H1d:派遣员工工作不安全感对忽略行为有显著正向影响。

(二) 身份转换期望的调节作用

工作不安全感作为一种障碍性压力源对个体、组织产生消极影响,因此,首先应尽量避免员工产生工作不安全感^[17]。同时,为深化对工作不安全感影响机制的理解,为缓解和消除工作不安全感的消极影响后果提供实际的解决办法,学者们开始致力于工作不安全感与结果变量关系中调节变量的研究。如Berntson等探讨了可雇佣性在工作不安全感与EVLN行为关系中的调节作用,结果表明,与低可雇佣性员工相比,高可雇佣性员工的工作不安全感与退出行为的正向关系、与建言/忠诚行为的负向关系更强,而忽略行为关系不显著^{[13]224};胡三嫚对领导-部属交换关系在工作不安全感与组织承诺之间的调节效应进行了探讨,发现在质量性工作不安全感对情感承诺的消极影响关系以及数量性工作不安全感对持续承诺的积极影响关系中,领导-部属交换关系均起到了正向的调节作用^[18]。

我国派遣用工管理实践中,用工企业为了更好地激励派遣员工,设立和实施了派遣员工身份转换制度,即针对工作能力强、绩效好、表现优秀的派遣员工可以通过身份转换,成为用工单位的体制内的正式员工。按照心理学的刺激-反应理论,在实施身份转换制度的用工单位中,派遣员工会对“身份转换”刺激形成不同的“期望”反应。与此同时,依据社会交换理论,个体在与组织的社会交换过程中,往往会遵从“互惠原则”,保持两者社会交换关系的平衡,双方都以互惠、信任、公平规范为基础,按照付出与回报等价原则

彼此交换“有用资源”。基于此,本研究认为,对于“身份转换”期望高的派遣员工为获得组织“正式员工身份”这一有用资源,将会把自己的“优秀行为表现与绩效”等资源主动与组织进行交换,即在工作过程中,会表现出更多的有利于组织的行为而尽量减少不利于组织的行为,希望自己与组织之间的“身份转换”的交换行为更大可能性地发生。

当组织积极改善员工工作条件,提供更多培训发展机会时,派遣员工工作不安全感会降低,根据弗罗姆的期望理论,对于“身份转换”期望高的员工相比期望低的员工因此受到的激励作用会更加明显,促使其表现出更多的有利于组织的行为而减少不利于组织的行为;当员工在所处工作情境中越发感觉工作的不安全性,即工作不安全感增加时,高期望员工比低期望员工则会感受到更大的失落感与挫折感,并可能产生心理契约破裂与违背,对组织、管理者失去信任,从而降低其努力工作意愿,表现出更多的破坏性行为以及更少的建设性行为。基于此,提出以下假设:

H2a: 身份转换期望在工作不安全感与忠诚行为间存在调节效应,期望越高的员工,工作不安全感对忠诚行为的负向影响越强;

H2b: 身份转换期望在工作不安全感与建言行为间存在调节效应,期望越高的员工,工作不安全感对建言行为的负向影响越强;

H2c: 身份转换期望在工作不安全感与退出行为间存在调节效应,期望越高的员工,工作不安全感对退出行为的正向影响越强;

H2d: 身份转换期望在工作不安全感与忽略行为间存在调节效应,期望越高的员工,工作不安全感对忽略行为的正向影响越强。

综合以上分析,本研究模型如图1所示。

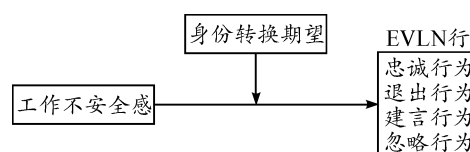


图1 研究模型

三、研究方法

(一) 数据收集

采用随机抽样原则进行数据收集,在湖北、湖南、广东等省市选择16家国有企业,共发放问卷600份,回收536份,剔除无效问卷后,最终得到有效问卷399份,有效率为66.5%。样本中,男性占36.6%,女性占63.4%;已婚237人,占59.4%;25岁以下占32.6%,26~35岁占38.6%,36~45岁占20.8%,46岁以上占8%;中专及以下占27.6%,大专占41.9%,本科占27.8%,研究生占2.8%;一般职员占85.4%,基层管理人员占3.5%,中、高层管理人员占0.8%,其它人员占10.3%;被试平均工龄10.38年,标准差为8.89年。

(二) 变量测量

除身份转换期望量表自行设计外,其余量表均选自西方经典文献使用的成熟量表,并为保证在中国组织情境下的适用性,对量表条目进行了一定程度的修正。量表均采用 Likert 5点计分法,从“1”=极不符合到“5”=完全符合。

工作不安全感。参考 Hellgren 和 Sverke 等开发的工作不安全感量表设计而成^{[11]228},共三个条目。典型条目有:“失业的想法让我担忧”、“我担心随时会被单位辞掉”等。量表内部一致性系数为0.881。

EVLN 行为。采用 Rusbult 等开发的量表^{[12]626},其中退出行为四个条目,典型条目如“我经常想要辞去现在的工作”,内部一致性系数为 0.882;建言行为五个条目,典型条目如:“我有时会为了改善自己的工作条件和政策而与上级沟通”,内部一致性系数为 0.906;忠诚行为五个条目,典型条目如:“当我单位遇到困难的时候,我也会为它继续工作直至困难消失那一刻”,内部一致性系数为 0.900;忽略行为六个条目,典型条目如“有时我会上班迟到,是因为那时我实在没有心情工作”,内部一致性系数为 0.931。

身份转换期望。采用自行设计量表进行测量,共三个条目,典型条目如:“我希望通过努力工作成为单位的正式员工”,内部一致性系数为 0.939。

控制变量。基于人口学变量与员工工龄对研究变量存在影响的考虑,本研究选择性别、年龄、教育程度

及工龄作为控制变量。

(三) 统计分析方法

采用 SPSS17.0 和 AMOS17.0 进行统计分析,首先用信度分析和验证性因子分析对量表信度、效度进行了检验,然后采用层级回归分析方法对工作不安全感对 EVLN 行为的影响以及身份转换期望的调节效应进行检验。

四、数据分析与结果

(一) 信度、效度检验

各量表信度采用 Cronach's Alpha 系数进行检验,其中工作不安全感量表信度系数最低(0.881),但均满足大于0.7的标准,表明量表均具有较好信度。(见表1)

采用 AMOS17.0 对工作不安全感、身份转换期望、忠诚行为、建言行为、退出行为、忽略行为六个构念进行验证性因子分析。结果表明六因子模型拟合度最好($\chi^2 = 528.3$, $df = 276$, $\chi^2/df = 1.91$, $CFI = 0.971$, $IFI = 0.971$, $RMSEA = 0.048$),其中三因素模型(将 EVLN 行为因子合并为一个因子)时,各项拟合指数没有六因子模型好($\chi^2 = 742.8$, $df = 226$, $\chi^2/df = 3.29$, $CFI = 0.844$, $IFI = 0.845$, $RMSEA = 0.097$)。结果表明六因子模型具有较好的区分效度,而且各因子标准化因子载荷均大于0.5的临界值,t 值均达显著性水平($p < 0.001$),表明各构念具有较好收敛效度。

(二) 同源偏差分析

采用程序控制和统计控制的方法减少同源偏差。首先,调查过程中采用严格保密、匿名填写问卷、将自变量和因变量条目分开避免被试的猜测等过程控制方法;其次,采用 Harman 单因子检验方法检验同源偏差,结果表明,六个初始特征值大于1的因子被分解出来,且第一个因子解释变异量为31.5%,表明同源偏差问题不会显著影响到本研究结论。

(三) 描述性统计分析

从描述及相关性统计结果来看,工作不安全感与退出行为、忽略行为负相关($r = 0.153$, $p < 0.01$; $r = 0.168$, $p < 0.01$),且达到显著水平;但与忠诚行为、建言行为的相关均不显著。变量间关系与理论设想基本一致,可以对变量间关系进行下一步统计分析。各变量相关关系如表1所示。

表1 变量平均值、标准差和相关系数

变 量	M	SD	1	2	3	4	5	6
1 工作不安全感	2.92	1.01	(0.881)					
2 身份转换期望	4.04	0.99	-0.003	(0.939)				
3 忠诚行为	3.95	0.75	0.096	0.363 **	(0.900)			
4 建言行为	3.58	0.80	-0.021	0.302 **	0.572 **	(0.906)		
5 退出行为	2.93	0.89	0.153 **	-0.121 *	-0.337 **	-0.238 **	(0.882)	
6 忽略行为	2.53	0.93	0.168 **	-0.165 **	-0.349 **	-0.247 **	0.429 **	(0.931)

注:*代表 $p < 0.05$; **代表 $p < 0.01$; ***代表 $p < 0.001$;括号内数字为内部一致性系数; $N = 399$ 。

(四) 假设检验

为验证假设1和2,本研究分别把 EVLN 行为模型的忠诚行为、建言行为、退出行为和忽略行为作为因变量,将性别、年龄、教育程度及工龄作为控制变量,以工作不安全感 and 身份转换期望作为解释变量,将工作不安全感 and 身份转换期望的乘积交互项(变量中心化后的乘积项)作为自变量,采用 SPSS17.0 软件,对数据进行多次分层回归分析,结果如表2所示。

表2 层级回归分析结果

因变量	忠诚行为			建言行为			退出行为			忽略行为		
	M1	M1a	M1b	M2	M2a	M2b	M3	M3a	M3b	M4	M4a	M4b
控制变量												
性别	-0.017	-0.016	-0.013	-0.097	-0.095*	-0.091	0.019	0.015	0.012	-0.080	-0.0084	-0.089
年龄	-0.031	-0.022	-0.041	-0.138	-0.113	-0.141	-0.101	-0.170	-0.152	-0.033	-0.118	-0.088
教育程度	0.082	0.053	0.063	0.172**	0.138**	0.154**	-0.107*	-0.059	-0.068	0.029	0.091	0.074
工作年限	0.144	0.168	0.189	0.091	0.105	0.135	0.002	0.010	-0.009	0.027	0.035	0.003
自变量												
工作不安全感	0.091	0.090		0.015	0.014		0.167**	0.167**		0.197***	0.199***	
调节变量												
身份转换期望	0.372***	0.364***		0.287***	0.276***		-0.128*	-0.122*		-0.187***	-0.175***	
交互项												
不安全感 X 期望			-0.106*			-0.156**			0.097*			0.166**
Adj-R ²	0.007	0.149	0.159	0.036	0.113	0.135	0.018	0.053	0.061	0.018	0.081	0.107
F	1.49	9.743***	9.335***	3.463**	7.356***	7.920***	2.189*	3.812***	3.848***	2.190*	5.407***	6.281***
ΔR ²	0.022	0.144***	0.011*	0.05**	0.081***	0.024**	0.032*	0.040***	0.009*	0.032*	0.067***	0.027**
ΔF	1.49	33.755	5.230	3.463	18.127	10.939	2.189	8.431	3.909	2.190	14.60	12.047

注: ***P < 0.001, **P < 0.01, *P < 0.05, N = 399

表2中模型1a、2a、3a、4a表明,工作不安全感对派遣员工忠诚行为($\beta = 0.091, ns.$)、建言行为($\beta = 0.015, ns.$)影响不显著,对员工退出行为($\beta = 0.167 **$)和忽略行为($\beta = 0.197 ***$)存在显著正向影响。控制变量和解释变量共同显著解释退出行为5.3%的方差变异($F = 3.812 ***$),解释忽略行为8.1%的方差变异($F = 5.407 ***$)。综合上述结果,统计意义上假设1c和1d得到验证,而假设1a和1b没有通过检验。

表2中模型1b、2b、3b、4b表明,在模型1a、2a、3a、4a基础上分别增加工作不安全感与身份转换期望的交互乘积项以后,模型1b对忠诚行为解释力度显著增加1.1% ($\Delta F = 5.230^*$),整体方程解释忠诚行为15.9%的方差变异,交互项回归系数显著($\beta = -0.106^*$),表明身份转换期望显著调节工作不安全感与忠诚行为之间的关系;模型2b对建言行为解释力度显著增加2.4% ($\Delta F = 10.939 **$),整体方程解释建言行为13.5%的方差变异,交互项回归系数显著($\beta = -0.156 **$),表明身份转换期望显著调节工作不安全感与建言行为的关系;模型3b对退出行为解释力度显著增加0.9% ($\Delta F = 3.909^*$),整体方程解释退出行为6.1%的方差变异,尽管增加的力度较小,但由于方差变异显著,且交互项回归系数显著($\beta = .097^*$),表明身份转换期望显著调节工作不安全感与退出行为的关系;模型4b对忽略行为解释力度显著增加2.7% ($\Delta F = 12.047 **$),整体方程解释忽略行为10.7%的方差变异,交互项回归系数显著($\beta = 0.166 **$),表明身份转换期望显著调节工作不安全感与忽略行为之间关系。

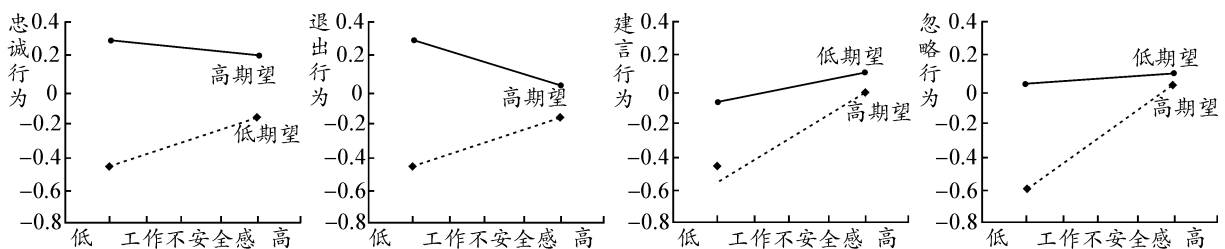


图2 身份转换期望在工作不安全感与 EVLN 行为关系中的调节作用

图2-a为工作不安全感与身份转换期望交互影响忠诚行为的关系模式,表明,对于身份转换期望高的员工,工作不安全感增加会引起忠诚行为的减少,但是这种影响相对较小;对于期望低的员工,工作不安全感增加反而会促进忠诚行为的发生,表明身份转换期望调节工作不安全感与忠诚行为的关系方向,而对两者关系的强度并不存在调节作用,假设2a得到部分验证。

图2-b 是工作不安全感与身份转换期望交互影响建言行为模式图,表明,工作不安全感增加,身份转换期望高的员工建言行为会有所减少,而身份转换期望低的员工建言行为会有所增加,表明身份转换期望调节工作不安全感与建言行为的关系方向,对关系强度不存在调节效应,假设2b 得到部分验证。

图2-c 和2-d 分别是工作不安全感与身份转换期望交互影响退出行为和忽略行为模式,表明,工作不安全感增加,员工退出行为、忽略行为会增多;相对身份转换期望低的员工来说,期望高的员工工作不安全感与退出行为、忽略行为存在的正向影响关系更强,假设2c、2d 得到检验。

(五) 结果分析及讨论

研究表明,派遣员工工作不安全感对退出行为、忽略行为存在显著正向影响,对忠诚行为、建言行为影响不显著;派遣员工身份转换期望在工作不安全感与退出行为、忽略行为影响关系中存在调节效应,期望高的员工相比期望低的员工来说,工作不安全感对退出行为、忽略行为的正向影响作用更强;身份转换期望在工作不安全感与忠诚行为、建言行为关系中的调节效应对两者关系的方向进行调节,而对两者关系强度不存在调节作用。工作不安全感显著影响员工的退出行为、忽略行为,因为工作不安全感通常作为一种障碍性压力源,会引发员工的消极情绪与心理,表现出消极反应行为,对双方雇佣关系产生破坏性影响,为此,应尽量降低或避免员工工作不安全感的产生^{[17]770}。当前劳务派遣员工管理实践中,用工单位针对派遣员工设立的身份转换制度对派遣员工可以形成一种激励,并因此使派遣员工对“身份转换”产生一种期望,用工企业需要加强对派遣员工的这种期望的有效管理,特别是针对对于“身份转换”期望高的派遣员工,应该采取相应干预措施努力降低他们的工作不安全感,从而更有效地抑制其退出行为、忽略行为的发生。本研究对工作不安全感与忠诚行为、建言行为的负向影响关系的假设没有得到验证。结果表明,虽然派遣员工的工作不安全感对忠诚行为、建言行为的影响没有达到显著水平,但派遣员工对“身份转换”的期望仍然对两者关系的方向存在调节效应。这可能与派遣用工方式本身的性质与特征存在密切的关联,因为派遣员工并不直接和用工单位签订劳动合同、确立劳动关系;派遣用工工作时间短,一般不超过六个月;并且一般是安排在用工单位的临时性、辅助性、替代性工作岗位,派遣员工与用工单位之间更容易形成一种交易型心理契约而不是关系型心理契约,因此,派遣员工工作不安全感的变化对其忠诚与建言行为产生影响不会显著。与此同时,结果表明,对于身份转换期望低的员工,工作不安全感的增加反而会增加其忠诚行为与建言行为,这在一定程度上也与劳务派遣用工本身的性质存在关联,比如派遣员工的建言行为,当工作不安全感增加时,身份转换期望高的员工对于自己在用工组织中的暂时出现的“不安全现状”,一般较容易采取容忍的方式,因为他会更加关注自己在用工组织中有机会获取的长期收益,即期望获得最后的“身份转换”,成为用工单位的正式员工;而对于“身份转换”期望低的派遣员工,则往往会过于计较眼前的利益得失、工作条件的改善,会更加看重与组织之间交换的短期性与平等性,从而会表现出更多的建言行为,追求个人与组织之间的短期交换的“利益平衡”。

五、结 论

工作安全情境问题在我国管理实践中已经得到广泛重视,但相关研究还比较缺乏^{[6]1385},如何消除和缓解工作不安全感对个体态度行为产生的消极影响成为组织管理实践中亟待解决的问题。为此,本研究以399名派遣员工为研究对象对员工身份转换期望在工作不安全感对EVLN行为影响关系中的调节作用机制进行了实证探讨。本研究以我国劳务派遣员工为研究对象,对工作不安全感与EVLN行为影响关系及存在边界条件的探讨,不仅进一步丰富与深化了工作不安全感、EVLN行为等在中国组织情境下的研究,而且研究发现针对派遣员工这一特殊职业群体,因为中西方文化差异的影响抑或该职业群体本身所具有的特殊性,其工作不安全感对个体态度行为存在不同于西方组织情境的影响效果,即工作不安全感对员工忠诚、建言行为影响并不显著;此外,本研究采用实证方法对身份转换制度对派遣员工产生影响的作用机制进行探讨,从方法上弥补了以往较多采用质性研究存在的不足,从而进一步丰富了我国当前对劳务派遣相

关问题的理论研究,并对当前我国劳务派遣用工管理实践具有重要启示作用,为改善劳务派遣用工管理提供了理论参考,并呼吁社会与用工单位需要关注派遣用工、善待派遣用工,从而更好地促进劳动关系的和谐。

本研究虽然取得了一些有意义的研究结论,但也还存在不足和有待进一步研究的地方。(1)基于当前劳务派遣用工实践中的身份转换制度的设计,探讨了身份转换期望对工作不安全感与EVLN行为关系中存在的调节效应。但两者关系中存在其它更多的边界条件以及可能存在的中介作用机制,如心理契约、个人传统性、可雇佣性等,有待后续研究的进一步探讨。(2)本研究采用横截面研究设计,对变量间因果关系的推断是不利的,未来研究可通过采取纵贯研究设计来弥补这种不足。(3)采用问卷调查方法,虽然采取了过程控制与统计控制方法,但仍难免产生同源偏差问题,后续研究可以采用包含主管、同事与员工自评的多源数据采集方法,或者采用准实验或现场实验研究的方法。

参考文献:

- [1] GREENHALGH L, ROSENBLATT Z. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity [J]. *Academy of Management Review*, 1984, 9 (3): 438-448.
- [2] SILLA L, DE CUYPER N, GRACIA F J, et al. Job Insecurity and Well-being: Moderation by Employability [J]. *Journal of Happiness Studies*, 2009, 10(6): 739-751.
- [3] SVERKE M, HELLGREN J, NASWALL K. No Security: A Meta-analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, 7(3): 242-264.
- [4] STAUFENBIEL T, KONIG C J. 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.
- [5] SCHREURS B, VAN EMMERIK H, NOTELAERS G, et al. Job Insecurity and Employee Health: The Buffering Potential of Job Control and Job Self-efficacy [J]. *Work & Stress*, 2010, 24(1): 56-72.
- [6] 杨付, 张丽华. 团队沟通、工作不安全氛围对创新行为的影响: 创造力自我效能感的调节作用 [J]. *心理学报*, 2012, 44 (10): 1383-1401.
- [7] 李宗波, 王明辉. 员工职业生涯韧性与其不安全感、绩效的关系——上司支持感的调节效应 [J]. *软科学*, 2012, 26(8): 104-108.
- [8] HELLGREN J, SVERKE M, ISAKSSON K. 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): 179-195.
- [9] 李敏, 黄翠龙, 徐泽盛. 关系型求职对农民工工作不安全感的影晌: 社会资本的调节作用 [J]. *软科学*, 2012, 26(1): 76-82.
- [10] 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 [J]. *中国临床心理学杂志*, 2007(2): 142-145.
- [11] HELLGREN J, SVERKE M. Does Job Insecurity Lead to Impaired Well-being or Vice Versa? Estimation of Cross-lagged Effects Using Latent Variable Modelling [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24(2): 215-236.
- [12] RUSBULT C E, FARRELL D, ROGERS G, et al. Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction [J]. *Academy of Management Journal*, 1988, 31(3): 599-627.
- [13] BERNTSON E, NASWALL K, SVERKE M. The Moderating Role of Employability in the Association between Job Insecurity and Exit, Voice, Loyalty and Neglect [J]. *Economic and Industrial Democracy*, 2010, 31(2): 215-230.
- [14] 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, 40(4): 448-455.
- [15] SVERKE M, HELLGREN J. Exit, Voice and Loyalty Reactions to Job Insecurity in Sweden: Do Unionized and Non-unionized Employees Differ? [J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2001, 39(2): 167-182.
- [16] SVERKE M, GOSLINGA S. The Consequences of Job Insecurity for Employers and Unions: Exit, Voice and Loyalty [J]. *Economic and Industrial Democracy*, 2003, 24(2): 241-270.
- [17] LEPINE J A, PODSAKOFF N P, LEPINE M A. A Meta-analytic Test of the Challenge Stressor-hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships among Stressors and Performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2005, 48 (5): 764-775.
- [18] 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(1): 60-66.