

员工工作不安全感 问题研究

刘雪梅 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

本书受以下基金项目资助：

国家社会科学基金项目（10CJY019）

2015年湖北省政府智力成果采购重点资助项目（HBZZ-2015-02）

2012年度湖北省教育厅人文社会科学研究项目（2012G421）

湖北省教育科学“十二五”规划2011年度立项课题（2011B026）

2012年度湖北省教育厅科学技术研究项目（B20129603）

员工工作不安全感 问题研究

刘雪梅 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

员工工作不安全感问题研究/刘雪梅著. —武汉: 武汉大学出版社, 2015. 12

ISBN 978-7-307-17393-4

I. 员… II. 刘… III. 企业—职工—心理健康—研究
IV. ①F272.92 ②R395.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 296866 号

责任编辑:唐 伟 责任校对:汪欣怡 整体设计:马 佳

出版发行: **武汉大学出版社** (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.whu.edu.cn)

印刷: 虎彩印艺股份有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张: 13 字数: 185 千字 插页: 2

版次: 2015 年 12 月第 1 版 2015 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-17393-4 定价: 28.00 元

版权所有, 不得翻印; 凡购我社的图书, 如有质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

作者简介

刘雪梅，女，副教授，管理学博士，硕士研究生导师。现在中南财经政法大学工商管理学院/MBA学院从事教学科研工作，主要研究方向是薪酬管理与组织文化。曾在《高等教育研究》、《研究与发展管理》、《农业经济问题》、《宏观经济研究》、《科技进步与对策》、《经济经纬》等期刊上公开发表学术论文30余篇；已出版个人专著2部，主编教材1部，参编教材或著作4部。主持湖北省社会科学基金项目、湖北省政府智力成果采购重点资助项目、中央部属高校基本科研业务费专项资金项目、湖北省教育厅人文社会科学研究项目、湖北省教育科学“十二五”规划立项课题、湖北省教育厅科学技术研究项目、武汉市软科学计划项目、中南财经政法大学“研究生创新教育计划”等多个项目；作为主要参加人参与国家社会科学基金项目3项、参与教育部人文社会科学研究项目4项。

前 言

信息革命、经济全球化和一体化使得世界发展的步伐越来越快，人类社会的变革也越来越快。为适应快速变化，争取有限资源，“竞争”成为唯一的选择。竞争这张网络已覆盖了社会中所有存在的组织和个人，无法摆脱。在这样的环境中，企业必须不断变革才能得以生存和发展，但企业在变革的同时却给员工造成一种无助感，一种对未来工作持续性和重要工作特征丧失可能性的担忧。同时，员工因经常处于过度紧张状态，容易引发身心衰竭，导致工作倦怠，而工作倦怠不仅会对个体造成严重的身体和心理伤害，更会对组织产生极为深刻的消极影响。因此，保持员工良好的工作态度和热情对企业的顺利发展至关重要，特别是对于我国正处于经济转型期的企业。中国企业员工的工作不安全感是一个多维结构，包括工作丧失不安全感、工作执行不安全感、薪酬晋升不安全感、过度竞争不安全感与人际关系不安全感，其中过度竞争不安全感 and 人际关系不安全感体现出了明显的本土特色。这就需要中国企业一方面减少员工担忧发生的可能性，另一方面防止其进一步恶化。而情绪调节自我效能感作为一种特殊的自我效能感，也是个人信念体系的一个因子，也必然受到个体的影响。情绪调节自我效能感在某种程度上对个体态度和行为的影响作用成为个体获得成功的一个决定因素，尤其是积极、稳定的情绪、自我效能可以帮助个体积极主动地调整其行为，增强对环境的适应，而关于情绪调节自我效能感的作用机制还缺乏相关的理论和实证研究，本研究具有重要的理论和现实意义。

本书将工作不安全感与工作倦怠联系起来，以工作压力为传输桥梁，探讨工作不安全感影响工作倦怠的作用过程，以期通过干预

压力这个作用机制对处于经济转型期的中国企业解决和控制员工倦怠问题提供最为有效的措施和思路；同时，本研究探讨了在高度不安全感的环境下，情绪调节自我效能感对个体负向情绪及行为的影响以及它们之间是否存在或者存在着什么样的作用机制。

本书在阐述研究背景和理论根据的基础上，通过调查和访谈，共收集到 339 份有效问卷，对工作不安全感、工作压力和工作倦怠进行实证分析；以我国大学生新员工群体为样本进行问卷调查，共收集到 210 份有效问卷，对工作不安全感、情绪调节自我效能感和离职倾向之间的关系进行实证分析，结论如下：

(1) 本书通过因子分析验证了工作不安全感、工作压力和工作倦怠三个量表的结构。其中工作不安全感包括数量性工作不安全感和质量性工作不安全感两个层次构念；工作压力包括焦虑、疲劳、忧郁、低自尊四个层次构念；工作倦怠包括情感衰竭、玩世不恭和低职业效能感四个层次构念。

(2) 工作不安全感、工作压力及工作倦怠总体分析结果显示，我国员工的工作不安全感、工作压力和工作倦怠均达到中度水平。其中质量性工作不安全感、疲劳和情感衰竭较其他构念表现更为突出，再次使“情感衰竭是工作倦怠的核心”这一观点得到验证。

(3) 人口统计变量和其他控制变量：婚姻状况、学历、工龄、工作性质在员工工作不安全感方面差异显著；年龄、婚姻状况、学历、工龄、企业性质、工作性质在员工工作压力方面差异显著；年龄、婚姻状况、学历、工龄、工作性质在员工工作倦怠方面差异显著。

(4) 积差相关分析结果表明，员工工作不安全感与工作倦怠显著正相关，且各维度之间显著正相关；员工工作不安全感与工作压力显著正相关，且各维度间显著正相关；员工工作压力与工作倦怠显著高度正相关，且各维度之间显著正相关。

(5) 工作不安全感对工作压力和工作倦怠都具有显著的影响作用，工作压力对工作倦怠也影响显著，这一结论通过回归分析得以论证，说明工作不安全感和工作压力是影响工作倦怠的重要原因。具体到各维度：①工作不安全感对工作压力和工作倦怠的各层面构念均影响显著；②质量性工作不安全感对工作压力中的焦虑、

疲劳、低自尊以及工作倦怠中的低职业效能感影响显著；③焦虑对工作倦怠的三个层面构念存在显著影响；④疲劳和忧郁对工作倦怠中的情感衰竭和玩世不恭产生显著影响；⑤低自尊只对工作倦怠中的低职业效能感存在显著影响。

(6) 从整体分析来看，工作压力在工作不安全感对工作倦怠的影响机制过程中发挥部分中介效用，但从各维度分析来看，中介效用影响力度不同：工作压力在数量性不安全感和工作倦怠三个构念间发挥完全中介效用，数量性工作不安全感对工作倦怠各维度只有间接影响作用；工作压力在质量性工作不安全感与低职业效能感之间，部分中介效应显著。

(7) 本书通过验证性因子分析验证了工作不安全感、情绪调节自我效能感和离职倾向三个量表的结构。其中工作不安全感包括数量性工作不安全感和质量性工作不安全感两个层次构念；情绪调节自我效能感包括调节积极情绪的自我效能感、调节沮丧/痛苦情绪自我效能感以及调节生气/愤怒情绪自我效能感三个层次构念；离职倾向为单维度变量。

(8) 工作不安全感、情绪调节自我效能感和离职倾向总体分析结果显示，员工的工作不安全感、情绪调节自我效能感和离职倾向均达到中度水平。其中质量性工作不安全感、调节消极情绪自我效能感较其他变量表现更为突出。相关分析结果表明，员工工作不安全感与离职倾向有显著的相关关系，且其中的质量性工作不安全感与离职倾向存在显著正向相关关系；情绪调节自我效能感与离职倾向之间有显著的相关关系，且调节消极情绪自我效能感的两个维度与离职倾向之间也显著负相关。

根据以上结论，本书建议中国企业管理者从两大方面、五个角度解决企业员工工作压力和倦怠高居不下的难题。即从抓住源头（工作不安全感和工作压力形成）和控制过程（情绪调节自我效能感的调节机制）两个方面，针对建立工作不安全感评估体系、构建绿色沟通渠道、强化组织和团队支持、提升自我压力管理能力以及情绪调节自我效能感在人力资源管理实践中的应用五个角度提出了有效的解决方式和管理策略。

目 录

第1章 引言	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的	5
1.3 研究意义	6
1.4 研究总体思路及创新点	9
第2章 文献综述	12
2.1 工作不安全感研究综述	12
2.2 工作压力研究综述	26
2.3 工作倦怠研究综述	36
2.4 离职倾向的研究现状	42
2.5 情绪调节自我效能感的研究现状	49
2.6 工作不安全感与工作压力关系研究	57
2.7 工作压力与工作倦怠关系研究	58
2.8 相关理论研究对本书的启示	60
第3章 工作不安全感对工作倦怠的影响机制研究	62
3.1 研究假设与模型设计	62
3.2 研究步骤	66
3.3 研究方法	67
3.4 实证分析研究	70
第4章 工作不安全感与离职倾向的实证关系研究	114
4.1 研究假设与模型设计	114

4.2	数据统计与分析	123
4.3	相关分析	137
4.4	多元回归分析	140
4.5	调节效应分析	143
第 5 章	研究结果讨论.....	148
5.1	工作不安全感、工作压力和工作倦怠的总体 情况讨论	148
5.2	工作不安全感、工作压力和工作倦怠差异化 分析讨论	149
5.3	工作不安全感、工作压力和工作倦怠的 关系讨论	153
5.4	模型修订	157
5.5	工作不安全感、离职倾向和情绪调节自我 效能感的总体情况讨论	157
第 6 章	研究结论、建议与展望.....	162
6.1	研究主要结论	162
6.2	研究假设验证结果	165
6.3	管理建议	166
6.4	研究不足与展望	175
附录		178
参考文献		188

第1章 引言

1.1 研究背景

“工业革命”是世界发展历史中的里程碑，是人类社会变革的开端。它将社会的发展和人类的生活带入了全新的时代，同时也致使前进的脚步再也无法“慢下来”。20世纪60年代以来，快速的技术变革和激烈的全球竞争使得企业员工的工作环境和性质发生了深刻变化。20世纪六七十年代，工作场所纷纷引进新的科学和工艺技术，特别是计算机技术得到广泛应用。新技术的应用减少了对企业劳动力的需求，限制了那些低技能员工的选择，也使员工在工作中积累的经验变得无用（Givorda 和 Maurinb, 2004）。80年代，随着经济全球化的巨大转变，许多企业经历了兼并、收购、战略联盟和私有化的变革过程。到90年代，在遭受经济萧条冲击之后，企业开始缩减规模或采用阻滞行为来维持生存，并开始进行结构重组。进入21世纪，许多企业持续进行结构重组和缩减规模，纷纷采用转包合同和外包等灵活雇佣形式，缩小和限制定期合同和长期雇佣的范围与需求，以寻求在日益剧增的全球化市场竞争中获得成功（Kate Sparks 等, 2001）。2008年前后，席卷全球的金融风暴，进一步加快了企业裁员和缩减规模的步伐，企业希望通过降低成本来维持生存。在企业此般重组、裁员、并购甚至关闭、停产的氛围中，人们越来越强烈地意识到，企业（或雇主）与员工之间的关系越来越脆弱，长期稳定的雇佣关系已成明日黄花（Hacker 和 Jacob, 2006）。信息革命、经济全球化、一体化，世界发展的步伐越来越快，人类社会的变革也越来越快。为适应快速变化，争取

有限的资源，“竞争”成为唯一的选择。这张竞争网络覆盖了社会中所有存在的组织和个人，无法摆脱。一方面，企业面对社会经济不稳定，为减轻金融危机、欧债危机的影响，不断进行变革：合并、分立，甚至裁员，员工时刻处在动荡的工作环境中；另一方面，在激烈的竞争压力下，员工不但难以晋升，反而却时刻面临降职或降薪的危险。这些因素都可能导致员工产生一种无助感，一种对未来工作持续性和重要工作特征丧失可能性的担忧，而这种现象就是工作不安全感。员工不再能够期盼与企业具有安全的终身雇佣关系，不再能够期盼工作内容和职业发展永久可靠。前程无忧的一项《职场不安全感调查》显示，67%的职场人表示经常会有工作不安全感，31%的职场人表示偶尔会有职场不安全感，而仅有2%的职场人自感心理强大，毫无不安全感^①。当然，不同企业性质和处于不同职业发展周期的员工导致工作不安全感的原因并不相同，但庞大的工作不安全感群体却不容忽视。正如耶鲁大学经济学教授罗伯特·J. 希勒（2004）所言：“工作不安全感成为我们这个时代的显著特征。”

工作不安全感（Job Insecurity）是组织快速发展、增加灵活性和提高竞争力的必然结果，也是工作、生活发生剧烈变化的产物。大量研究表明，工作不安全感带来的负面效应是多方面的，既有短期的也有长期的，既影响员工的身心健康（无形压力和病征正悄然侵扰看似健康的职场人士：不同程度的焦虑、失眠、多疑、压抑……有人选择忽略，有人逃避，有人隐忧），也会影响员工的工作态度和组织行为，进而影响企业的业绩。工作不安全感对员工的心理健康和生理健康都会形成极大的威胁，工作不安全感作为一种压力源，短期内就使员工产生情绪（焦虑、紧张、不满意）、生理（心跳加速、儿茶酚胺分泌增多）和行为（药物使用、旷工、不专注）等方面的负面反应，从长期来看，这些反应的累加效应将对员工的身心健康产生更加持久、显著的消极影响（Heaney 等，1994）。

^① <http://www.worker.cn.cn2011/10/17>.

竞争的加剧、生活节奏的加快使得员工经常处于过度紧张状态,进而引发身心衰竭,形成工作倦怠。当前,“工作倦怠”已不是一个新兴词汇,而成为一个世界范围内普遍存在的社会现象。《2009年中国职场人士工作倦怠现状调查报告》调查数据结果显示,工作倦怠的人数达到调查总体的76.6%。其中,61%的职场人士感到工作压力较大,下班后深感精疲力竭;近66.7%的职场人士对自己从事的工作越来越不感兴趣,并对自己所做的工作意义持怀疑态度^①。这些数据充分说明工作倦怠存在的普遍性,尚未得到良好的解决。大量研究表明,工作倦怠会直接影响个体的健康状况,表现出一系列的生理反应,同时也会造成个体失去工作乐趣、情绪波动大、极易产生疲惫感等心理反应,而这些反应极可能表现在行为方面,如对工作敷衍了事、焦虑、缺乏进取心等。此外,员工工作倦怠也会对组织产生极为深刻的消极影响:绩效下降、工作效率下降、组织满意度和组织承诺降低等。面对员工的倦怠现状,如何缓解和控制员工的工作倦怠仍是组织人力资源管理的一项重要内容。

中国的就业形势十分严峻,特别是20世纪90年代初以来,再就业群体、新生就业群体、农民工群体等劳动力大军的压力日益凸显(杨燕绥和赵建国,2006)。严峻的就业形势和失业威胁增强了员工工作的可替代性,加大了企业选择员工的余地,这些不确定性进一步加深了中国员工的工作不安全感。当前,我国正处于经济转型期,作为经济构成中的重要主体——企业,要想在产业结构调整中继续生存,员工优质而高效的产出至关重要,而这一目标的实现则需要员工保持良好的工作态度和热情。然而,企业快速转型的压力可能在一定程度上引发员工对企业未来的担忧,甚至造成员工严重的心理问题,从而丧失对工作的热情,阻碍企业的顺利发展。因此,对企业而言,如何减少员工的担忧并防止其进一步恶化将非常关键。同时,员工的工作倦怠并不是瞬间形成的,而需要经过一定

^① 《2009年中国职场人士工作倦怠现状调查报告》, <http://news.xinmin.cn/rollnews/2010/08/09/6210577.html>.

的积累。也就是说,员工工作不安全感不一定会引发倦怠,只要企业能够对该过程进行干预,员工倦怠的问题将得到有效解决。而压力理论模型描述了从压力源到压力反应的全部过程,压力可能就是员工不安全感和倦怠间的传输桥梁。倘若如此,干预压力这个作用机制将对处于经济转型期的企业解决和控制员工倦怠问题提供最为有效的措施和思路。

那些初入职场的大学生新员工,是一个庞大的群体,他们生于中国特定的社会条件下,沐浴着改革开放的春风长大,随着扩招,面临来自四面八方的压力和各种诱惑(事业、家庭、住房等),这一代被“荣誉”地冠以“80后”、“90后”的称谓,并且有着独特的社会价值观、工作价值观和个性特征,是职场上的新兴力量,是各个领域不可或缺的一群人,是自信、早熟、独立、张扬、叛逆、崇尚自由、主张自主、个性突出、不惧权势、流动意愿强、责任感和自我约束力弱的一代,角色的转换使这些职场新人不知所措。《2012中国薪酬白皮书》显示,作为职场的新生代,中国“80后”、“90后”员工正遭遇“成长的烦恼”,离职率达30%以上,高出平均水平5%,离职率整体偏高,甚至出现了越年轻换工作越勤的情况。

情绪调节理论一直是反映情绪和行为间关系的影响因素,所以调节情绪的研究便有了存在的意义,自我效能感就是重要的影响因素之一(Heuven、Bakker、Schaufeli和Huisman,2006)。当个体相信自己能够通过调节调整出自己理想的情绪状态,他才会去进行情绪调节,这就是对情绪调节能力的信念与认知,即情绪调节自我效能感(RES)。情绪调节自我效能感目前是一个新的关注热点,是个体对能否有效进行调节自身情绪状态的一种自信程度。意大利心理学家卡普拉拉认为个体在管理日常生活情绪方面存在较大差异的原因主要有两点:一是个体的管理技巧;二是不同个体调节自身情绪的能力感不同,这种能力感取决于影响个体情绪调节实际效果的信念,该效能感不仅在一定程度上维护自我调节机制,而且可以有效应对压力、提高主观幸福感、改善人际关系质量,并对亲社会行为或抑郁等发挥重要的作用。本书从积极的角度来探讨情绪调节

自我效能感与工作不安全感和离职倾向之间的关系，重在强调积极的正向作用，减少消极影响的产生。因此，本研究是有一定价值的，研究的结论可以为工作不安全感与情绪调节自我效能感相关研究领域贡献微薄的力量，也可以为管理者和个人有针对性地采取干预措施提供理论依据和思路。

1.2 研究目的

工作环境的剧烈变化，竞争意识的强化，使人们不再拥有令人羡慕的“铁饭碗”，对工作持续性和未来前途的担忧成为人们普遍存在的心理问题。事实证明，这种担忧将会对个体和组织造成消极影响，改变个体的态度和行为，阻碍组织变革，造成组织效能下降。但与对组织造成的影响相比，对个体的消极影响可能更大，不仅可能损害个体的身体健康，更可能造成心理层面的严重危害（如工作倦怠），甚至导致员工离职。那么，这种担忧到底会对个体造成何种程度的危害，又是怎样形成这种危害的，组织是否可以采取某些措施对担忧的源头进行控制或者干预这一过程的影响机制？基于这样的疑问，本书将在文献研究的基础上试图解决这些问题，以期实现以下目的：

第一，进行工作不安全感、工作压力和工作倦怠的相关文献梳理，进行工作不安全感、情绪调节自我效能感和离职倾向相关文献梳理，形成较为全面的文献综述。

第二，运用 SPSS 等统计软件对相关数据进行分析处理，具体研究工作不安全感对工作倦怠是否存在直接影响，以及工作不安全感各维度对工作倦怠各维度是否存在直接影响。此外，在工作不安全感和工作倦怠关系的基础上，以工作压力为中介变量，进一步探讨工作不安全感到工作倦怠间的作用机制和影响机制。同时研究工作不安全感各维度对离职倾向是否存在直接的影响以及多大程度的影响，在工作不安全感与离职倾向关系的基础上，以情绪调节自我效能感作为调节变量，进一步研究工作不安全感、情绪调节自我效能感和离职倾向之间存在的关系以及影响机制。

第三,在研究结论的基础上,为防止员工将工作不安全感转化为工作倦怠,提出相应的管理对策,帮助企业降低工作不安全感造成严重危害的可能性,同时在员工已形成工作倦怠时,提供有效的管理建议予以缓解,从而使员工保持良好的工作状态,解除企业管理实践的困惑。预防员工的离职行为,帮助企业降低工作不安全感带来的负面影响,同时注重管理员工自身情绪来改善这种消极的影响,从而使员工保持积极的情绪与良好的工作状态,同时帮助企业快速形成充满凝聚力的文化氛围。

1.3 研究意义

1.3.1 理论意义

随着学者们对组织中个体行为研究的深入,许多现象得到了较为合理的解释,如工作不安全感的形成过程和组织后果以及工作倦怠的产生原因等,大量的理论模型更为这些现象的出现提供了学术溯源。然而,现有的研究结论并不能解释全部的行为现象,因此,本书的研究将具有十分重要的理论意义,不但可以丰富诸多理论的研究内容,更可为以往研究成果提供有益的补充和说明,具体表现如下:

第一,关于工作不安全感的结果变量研究很多,但却比较单一,大量研究集中在组织变量层面,如组织承诺等。涉及个体层面结果变量的研究较少,且多关注于工作投入变量,显然这与积极组织行为学和积极心理学的兴起有关。然而,对于工作投入的对立面——工作倦怠,很少有学者予以关注。因此,本书采用实证数据探究工作不安全感与工作倦怠的关系,研究结论可补充工作不安全感和工作倦怠的理论空白。对于工作不安全感与离职倾向两个变量的研究,很少存在调节变量及中介变量的探讨,还很少有学者把工作不安全感与情绪调节自我效能感结合起来,尤其是关于大学生新员工这一国家未来中坚力量的群体,针对性研究却不多见。

第二,本书并不仅限于研究工作不安全感与工作倦怠的关系,

这二者间的作用机制和影响机制更是本书的研究重点。因此,本书以工作压力的视角进一步探求工作不安全感和工作倦怠的关系,通过对压力框架中“黑箱”作用过程的研究清晰阐明作为压力源的工作不安全感是如何通过工作压力对结果变量——工作倦怠产生影响的。与其他大量相关实证研究相比,本研究将各变量之间的关系阐述得更加清晰,也更加全面,同时也更利于企业在人力资源管理实践过程中找到适合而有针对性的管理方案。

情绪调节自我效能感变量尚处于新兴领域,尤其是国内研究,截至2013年4月,在中国期刊网中输入“情绪调节自我效能感”进行关键词搜索,仅查到十多篇相关的文献。这十多篇文献,都是单纯地进行情绪调节自我效能感的理论研究以及该理论研究的展望,很少涉及实证研究,因此,本书通过对已有文献的回顾与分析,拟采用实证研究的方法,把多个变量放在一个框架内进行研究,探讨情绪调节自我效能感、工作不安全感与离职倾向的关系,更有实用性和针对性,不仅拓宽了员工工作不安全感对离职倾向影响的研究视角,而且也为情绪调节自我效能感的研究贡献微薄的力量。综上所述,本书将会具有重要的理论意义和实践意义。

1.3.2 现实意义

随着社会分工的更加细化,企业员工的工作内容可能在较长时间内不会发生变化,加之竞争日益激烈,工作压力增大,倦怠不可避免,这样必然导致员工个人绩效受到影响,而更进一步,组织整体绩效也会受到牵连。因此,员工工作倦怠问题不容忽视。为解决这一问题,理论界和实践界均努力进行尝试,并产生一些有效措施,然而,员工压力日益增加,员工倦怠比例仍高居不下,这成为人力资源管理实践的难题。为适应激烈的国际竞争,国内各型企业也处于变革之中,这也给我国企业员工带来越来越强烈的工作不安全感。Probst和Lawler(2006)根据Hofstede的四种文化维度模型,指出中国文化在集体主义维度以及不确定性规避维度上的程度都偏高。他们在研究中证实,具有集体主义价值观的雇员由于更为需要联系和更为重视保障,因而会遭受工作不安全感的更多消极影

响。他们还指出,在高不确定性规避的文化氛围中,组织成员偏好低的工作流动性和终生雇佣制度,因而也将受到工作不安全感的更多消极冲击。

由此可见,正确地认识工作不安全感的本质及其危害,并制定预防或者干预措施,已是实践层面上刻不容缓的现实问题。是否存在新的路径解决员工工作压力和工作倦怠问题,这需要进行新的探索和研究。有研究表明,已产生倦怠的个体不愿改变现状,进行自我调节,如果任其发展,倦怠程度加深,最终可能导致心理崩溃。在这种情况下,组织应采取怎样的措施呢?我们认为,每一种压力均有其真实的原因,只有指出它的真实原因加以化解,才能真正解决压力和倦怠的问题。情绪调节自我效能感的研究正在被越来越多的学者重视,研究大学生新员工的情绪调节自我效能感与离职倾向,对管理企业新员工的高离职行为有重要的现实指导意义。

工作环境的不稳定使得企业员工处于人人自危的状态,金融危机、欧债危机的爆发威胁着人们工作的延续性,在这种情况下,不安全感成为企业员工的普遍生存现状。而工作不安全感的恶化就可能导致其他更为严重的身体或心理影响,也就是说,工作不安全感可能就是造成员工压力和倦怠的真实原因。倘若如此,企业就可以有的放矢,采取正确而有效的措施进行干预,防止工作不安全感的产生,或者对工作不安全感转化为工作倦怠的过程加以控制,降低工作不安全感恶化为工作倦怠的可能性,激发员工内在的积极心理力量,从根源上解决员工压力和倦怠的问题,从而保证企业高效运作和持续发展。而其他企业也可将本书的研究结论和管理对策加以借鉴和实施,使其发挥更广泛的意义和作用。本研究针对特征群体强调情绪调节自我效能感在工作不安全感与离职倾向关系中的作用,结论有助于加深人们对工作不安全感的了解,从而为企业制定更具有针对性的预防措施提供思路,为大学生新员工的离职提出建设性的策略,降低工作不安全感对大学生新员工身心健康及组织的负面影响,促进企业长久稳定发展。

因此,本书的研究具有重要的现实意义,书中所提出的研究结论和管理对策可应用于企业状况诊断、人员测评与开发、员工心理