



中国当代心理学文库

教育部社会科学委员会教育学心理学部 推荐



企业员工 工作不安全感研究

胡三嫚 ◎ 著

Study on Chinese Employees' Job Insecurity



中国出版集团

世界图书出版公司

受到华侨大学高层次人才科研启动项目(编号: 09BS604)资助



企业员工 工作不安全感研究

胡三嫚 © 著

Study on Chinese Employees' Job Insecurity

中国出版集团
世界图书出版公司
广州·上海·西安·北京

图书在版编目 (CIP) 数据

企业员工工作不安全感研究 / 胡三嫚著. —广州: 世界图书出版广东有限公司, 2013.12

ISBN 978-7-5100-7320-5

I. ①企… II. ①胡… III. ①企业-职工-心理健康-研究
IV. ①F272.92②R395.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 003373 号

企业员工工作不安全感研究

责任编辑 黄利军

封面设计 

出版发行 世界图书出版广东有限公司

地 址 广州市新港西路大江冲 25 号

印 刷 武汉三新大洋数字出版技术有限公司

规 格 787mm × 1092mm 1/16

印 张 9.75

字 数 160 千字

版 次 2014 年 1 月第 1 版 2014 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5100-7320-5/B·0071

定 价 34.00 元

版权所有, 翻印必究

《中国当代心理科学文库》 编委会

(按姓氏拼音排列)

方晓义	白学军	张 卫
张文新	张 明	李 红
沈模卫	连 榕	周宗奎
周晓林	周爱保	苗丹民
胡竹菁	郭本禹	郭永玉
聂衍刚	游旭群	彭运石

序 言

面对激烈的国际化竞争，组织中技术及管理方式的快速变革已经从根本上改变了人们的工作性质与生活方式，导致员工们普遍持有一种对其工作或者工作重要特征（例如薪酬、晋升、职业发展与能力发挥等方面）未来存续性的担忧。这种工作不安全感（Job Insecurity）不论是给组织效率，还是给员工身心健康及其家庭和谐幸福都带来相当程度的危害，从而使得它逐渐成为西方组织行为及职业心理健康研究领域中的一个重要构念，不断激发着学者们的研究兴趣。

在有关工作不安全感这一概念本身的探讨方面，虽然由 Greenhalgh 和 Rosenblatt（1984）等人开始逐步扩展了工作不安全感的内涵，但目前相当一批研究者仍旧是在比较窄小的意义层面上来理解并操作工作不安全感的（也就是主要将其界定为员工对工作丧失的预期或担忧，缺乏对重要工作特征丧失的考察）。与此同时，由于对工作不安全感的界定还存有分歧，导致它的测量工具也缺乏统一性。很显然，对工作不安全感概念有差异性的界定与测量将使得众多的研究及其结论之间缺乏可比性，影响研究者之间的交流和研究成果之间的整合。Sverke, Hellgren, Naswall（2002）对工作不安全感所做的元分析即指出不同测量工具的运用可能是导致以往工作不安全感研究中不一致结果的重要原因，多项目（或者多维度）的测量明显地优于单项目的测量。

在工作不安全感的组织模型与压力模型的指导下，近三十几年来，涌现了大量对工作不安全感对个体及组织效率影响效应的实证研究。在工作不安全感影响后果的研究方面有几点值得关注：①工作不安全感的影响性质。研究者们较为一致地将它看成一种工作生活中的消极因素，一种重要的压力来源，会带来消极的组织后果和员工身心健康的受损。例如 Severke 等人（2002）的元分析强力证实了工作不安全感对雇员工作满意感、工作投入度、组织承诺、组织信任的消极影响，以及对离职意向的增强作用。然而近些年也有少数学者对这种趋向一致的关系进行了质疑。他们指出工作不安全感可能既是一个压力源也是一个动力源，因而它对组织结果变量可能造成积极的影响，也可能带来消极的影响；②工作不安



全感的影响差异。研究者提出工作不安全感的不同方面（或者不同维度）可能激发个体不同的心理和行为反应。Greenhalgh 和 Rosenblatt（1984）曾指出尽管丧失有价值的工作特征肯定代表了工作不安全感的一个方面，然而由于“组织成员的身份以及所有这类身份对个体所意味的东西并没有丧失”，从而这种威胁较不严重，而对能否得到继续雇佣方面的担忧是更为重要的。Hellgren, Sverke & Isaksson（1999）指出工作质量不安全感和工作态度有更为紧密的相关，而工作数量不安全感与健康抱怨等方面的相关更为紧密。目前这方面的实证研究结果还较为缺乏，这使得工作不安全感的不同方面与不同后果变量之间的关联尚不够明确；③工作不安全感影响的调节。由于较多研究指出工作不安全感不论对员工、组织还是员工所在家庭都会带来消极影响效应，因此近年来兴起了对工作不安全感的缓冲或者调节变量的研究。由 Sverke 和 Hellgren（2002）所提出的整合模型可见，来自个体差异性的因素、组织公平对待和各个方面的社会支持措施能够一定程度上缓解工作不安全感的消极效应。虽然目前对工作不安全感的消极组织影响效应的调节机制的研究取得了一些进展，然而为了更有针对性地提出弱化工作不安全感消极影响的管理对策，这方面的研究还需要更加深入。

由上述分析可见，国内外工作不安全感研究虽然积累了相当多的研究成果，但仍留存很多理论问题有待后续研究予以解决：工作不安全感的本质内涵是什么？工作不安全感是单维度还是多维度的概念？如果是后者，它又是由哪些维度所构成的？如何整合现有的测量工具？工作不安全感是一个压力源，还是一个动力源（或者说在什么情况下是压力源，在什么情况下是动力源）？工作不安全感的不同方面对后果变量的影响效应差异何在，原因又何在？调节工作不安全感对后果变量影响的缓冲机制如何？

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，工作不安全感这一构念可能也具有很强的文化特色，即中国企业员工工作不安全感的内涵以及结构维度，甚至影响效应与调节机制都可能与西方企业员工存有差异。然而，相比于西方有关工作不安全感研究近三十年的积累，目前国内学者对工作不安全感的理论探讨与实证研究还有待进一步加强。本

研究通过对现有工作不安全感界定的整合与分析,并结合本土文化情境,探究中国企业员工工作不安全感的本质内涵,进一步开发与完善工作不安全感的科学测量工具,并深入考察工作不安全感对后果变量的影响效应以及系统探索调节工作不安全感消极后果的缓冲变量,这些研究探索不仅将为国内后继研究奠定一定的理论基础,提供研究的工具,还将逐步加深人们对工作不安全感作用机制的理解,同时也将为有关员工工作压力与压力管理、职业生涯规划与辅导、心理咨询等理论领域提供有益的补充。

预备研究和正式研究共调查武汉、广州、成都、太原等地 14 家不同企业中的员工 942 人,涉及医药、汽车、家电、IT、房地产、化工等产业。采用探索性因素分析、验证性因素分析、结构方程模型和调节层级回归分析等多种统计分析技术,所得主要研究结论如下:

(1) 工作不安全感的结构与测量:中国企业员工的工作不安全感是一个五维结构,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。自编的工作不安全感问卷信度和效度良好,符合心理测量学的技术要求,可作为进一步研究的工具。

(2) 不同人口学、组织学特征员工工作不安全感的差异状况:不同性别、年龄、婚姻状况、教育程度的企业员工,在工作不安全感及其五个分维度(工作丧失、工作执行、薪酬晋升、过度竞争、人际关系)上均存在显著性的差异。不同工龄、职位类别、工作性质、企业类型、企业规模的企业员工,在工作不安全感及其五个分维度上均存在显著性的差异。

(3) 心理契约破坏感在工作不安全感与组织结果变量之间的中介作用:在工作丧失不安全感对组织结果变量(工作投入度、个体公民行为、群体公民行为)的正向影响路径中,心理契约破坏感不存在中介作用;在工作执行不安全感对组织结果变量(工作投入度、个体公民行为、群体公民行为与留职意愿)的负向影响路径中,心理契约破坏感未起到中介作用;薪酬晋升不安全感通过正向影响心理契约破坏感,并通过心理契约破坏感的中介作用间接对组织结果变量(工作投入度、个体公民行为、群体公民行为、留职意愿)有负向影响,此外它还直接对组织结果变量有正向影响;过度竞争不安全感通过负向影响心理契约破坏感,并通过心理契约破坏感的中介作用间接对组织结果变量(工作投入度、个体公民行为、群体公民行为、留职意愿)有负向影响,此外它还直接对组织结果变



量（留职意愿除外）有负向影响；人际关系不安全感通过正向影响心理契约破坏感，并通过心理契约破坏感的中介作用间接对组织结果变量（工作投入度、个体公民行为、群体公民行为、留职意愿）有负向影响，此外它还直接对组织结果变量（留职意愿除外）有正向影响。

（4）组织支持感在工作不安全感与组织结果变量之间的调节作用：在薪酬晋升不安全感与组织结果变量（个体公民行为、群体公民行为）的积极联系之间，以及在人际关系不安全感与组织结果变量（群体公民行为）的积极联系之间，组织支持感都起到负向的调节作用，即会减弱工作不安全感与组织结果变量的积极联系。在过度竞争不安全感与组织结果变量（群体公民行为）的消极联系之间，组织支持感则起到了正向调节的作用，即组织支持感能够缓冲过度竞争不安全对组织后果的消极影响。

本研究虽然对中国企业员工工作不安全感进行了系统的探索与探索，仍旧存在一些不足，有待后续研究加以克服与改进。首先，从研究方法上来看，本研究对所有变量的测量均采用了员工自我报告（Self-report）的方法，这样不可避免会带来共同方法偏差的问题。以后的研究中需要将有关变量（比如员工的组织公民行为）的测量采用自我报告和主管报告相结合的方法，以降低数据产生系统偏差的可能性。第二，由于本研究所考察的变量都是同一时间收集的，这使得实质上所能考察的只能是变量之间的相关关系，并不能真正确证变量之间的因果联系。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，但是也可能是员工不良的组织态度与行为（比如工作投入度的下降和组织公民行为的减少等）引起了员工工作的危机从而感受到强烈的不安全感。因此，本研究中变量之间真正的因果关系尚需要进一步的纵向研究加以确证。

政府“十二五”规划纲要中首次将“社会心态”写入，在刚闭幕的中共十八大报告中更明确提出要“培育自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态”，这使得加强社会心态建设已上升为国家主流价值导向。在王俊秀、杨宜音、陈午晴三人合著的《中国社会心态调查报告》（2007）中指出，社会转型时期各种不确定性因素增多、社会支持系统缺乏和弱化导致国人心理压力感趋向多元化，其中就业方式的变化是导致我国社会成员心理压力与日俱增的重要来源。通过本研究以及国内以往的调查研究结果可见，工作不安全感也已经成为影响我国企业员工组织态度与行为的一项重要心理压力来源。因此，未来研究进一步加强与深化对员工工作不安全感本质及其影响机制的考察，提出更有针对性的预防或者是干

预措施，将有助于培育职业人群积极向上的工作心态并促进员工身心和谐与组织长效发展的双赢局面，为提升民众幸福感，维护社会安定团结与和谐发展做出贡献。

胡三嫚

2013年10月于国立华侨大学

目 录

第一章 引言	001
一、选题缘起	001
二、研究背景	002
三、选题意义	003
(一) 理论意义	003
(二) 实践价值	003
四、本文结构	004
第二章 工作不安全感研究综述	005
一、工作不安全感研究的历史发端	005
二、工作不安全感的概念与测量	006
(一) 工作不安全感的概念	006
(二) 工作不安全感的测量	010
(三) 关于工作不安全感概念与测量的总结	012
三、工作不安全感的理论模型	013
(一) 工作不安全感的组织模型及其补充	013
(二) 工作不安全感的压力模型及其补充	017
(三) 关于工作不安全感理论模型的总结	020
四、工作不安全感的实证研究	020
(一) 工作不安全感的影响因素研究	020
(二) 工作不安全感的影晌后果研究	021
(三) 工作不安全感的调节变量研究	024
(四) 关于工作不安全感实证研究的总结	026
五、对以往研究的评价	026



(一) 工作不安全感的概念还缺乏清晰的界定	026
(二) 工作不安全感的测量尚缺乏较为统一的工具	026
(三) 工作不安全感的前因及后果仍旧需要细致的探索	027
(四) 对调节工作不安全感的体验以及其消极后果的调节变量仍 有待深入	028
(五) 需要加强对工作不安全感的纵向探索	028
(六) 需要加强跨文化的比较研究	028
第三章 研究设计	030
一、问题提出与研究目的	030
二、理论假设	031
(一) 工作不安全感的界定及结构假设	031
(二) 工作不安全感对组织结果变量的影响机制假设	032
三、研究方法	034
(一) 研究对象	034
(二) 数据收集方法	035
(三) 统计分析方法	035
四、研究设计总结	035
第四章 工作不安全感问卷的编制	036
一、研究目的与假设	036
二、工作不安全感问卷的项目编制过程	036
(一) 问卷项目的获取	036
(二) 问卷项目的评估与修正	052
(三) 预试与修正	053
三、正式施测	053
(一) 调查对象	053
(二) 调查过程	053
(三) 统计分析方法	055
四、结果	055
(一) 工作不安全感结构的探索	055

(二) 工作不安全感问卷的信度与效度检验	059
(三) 工作不安全感结构的验证	060
五、讨论	064
(一) 工作不安全感的心理结构	064
(二) 工作不安全感的测量工具	065
六、小结	066
第五章 不同人口学、组织学特征员工工作不安全感差异比较	067
一、研究目的与假设	067
二、研究方法	067
(一) 调查对象	067
(二) 统计分析方法	067
三、结果	067
(一) 工作不安全感的总体状况	067
(二) 工作不安全感的人口学特征差异比较	068
(三) 工作不安全感的组织学特征差异比较	075
四、讨论	084
五、小结	087
第六章 工作不安全感对组织结果变量的影响机制	088
一、研究目的与假设	088
二、研究方法	088
(一) 研究对象	088
(二) 研究工具	088
(三) 统计分析方法	090
三、结果	090
(一) 共同方法偏差的检验	090
(二) 各变量的描述性统计分析结果	092
(三) 心理契约破坏感的中介作用	092
(四) 组织支持感的调节作用	097



四、讨论	102
(一) 共同方法偏差的检验	102
(二) 心理契约破坏感的中介作用	103
(三) 组织支持感的调节作用	104
五、小结	106
第七章 综合讨论	108
一、工作不安全感的结构与测量	108
二、工作不安全感对组织结果变量的影响机制	111
(一) 变量选择与理论基础	111
(二) 工作不安全感各维度对组织结果变量的影响分析	113
(三) 心理契约破坏感的中介作用分析	115
(四) 组织支持感的调节作用分析	117
(五) 工作不安全感对组织结果变量的影响机制总结	120
三、研究结果对企业管理实践的启示	120
四、研究的创新与不足	121
(一) 本研究的创新点	121
(二) 本研究不足之处	123
五、有待进一步研究的问题	123
第八章 研究结论	125
主要参考文献	127
中文部分	127
英文部分	128
附录 I: 访谈提纲	136
附录 II: 调查问卷	138

第一章 引言

一、选题缘起

最近，从事市场工作的 Vivian 处于一个变化的时期。刚刚走了上司，新来的上司对工作有完全不同的要求，让她常常应接不暇。而她又听说，公司近期会做一些人事上的调整 and 变化，很让她惴惴不安。白天心事重重的 Vivian 即使在晚上也一直睡得不安稳，她最近常常做些乱七八糟的梦，诸如在奔驰的列车上被人抢劫，或是坐在摩托车上出车祸之类，让她感到十分疲惫。非常迷茫的她来到了向阳生涯职业咨询机构寻求帮助。通过对 Vivian 的职业倾向、职业状况及其职业竞争力等多方面的综合分析，职业规划专家认为，Vivian 的那些恶梦正是对于工作缺乏安全感的一种反应。列车和摩托车都象征了飞速运转的工作和生活状态，抢劫和车祸则说明了她心中隐隐的不安全感，来自工作中的不稳定因素。^[1]

工作对每位成年人及其家庭的重要性不言而喻，它不仅是实现我们基本物质保障的重要来源，也是实现我们社会价值的最好载体。因此，在绝大多数成年人生活中，工作占据着重要的位置，然而人们在工作中有着怎样的体验和感受？是因为工作而倍感欢欣，自我价值感提升，亦或是因为工作而压力倍增，烦恼丛生呢？在询问身边工作着的亲朋好友们“目前工作中最大的感受是什么”这个问题后，正如以上案例中的主人公所体验到的一样，“工作缺乏安全感”是被大家提及频率较高的一种工作体验。那么，“工作缺乏安全感”到底是怎样一种体验？对员工及其所在的企业会带来怎样的影响效应？其中的内在影响机制如何？员工自身以及企业管理者又能够采取哪些措施来应对这些影响呢？带着诸多疑问，作者查阅了大量国内外研究文献，于是一个关于“工作不安全感”（Job Insecurity 或 Perceived Job insecurity）的研究领域进入到作者的视野，并引起了作者一探究竟的兴趣。

[1] www.ccw.com.cn, 2005 年 6 月 10 日.



二、研究背景

过去三十多年以来,伴随着技术的快速变革以及日益激烈的全球化竞争,组织环境发生了剧烈变化。在这种大的社会背景影响之下,组织往往通过降低运营成本或者是革新技术及管理方式来提升自己的竞争优势,而实施诸如精简人员、外包、重组、并购、关闭工厂等变革活动又往往成为达成这一目标的手段。研究者们指出,尽管这些组织变革措施在很多方面存有差异,但是它们至少有一点是相同的:它们剧烈地影响着员工的工作性质甚至个人生活,倾向于助长员工们不断增长一种对工作以及整体未来发展的缺乏安全的感受(Sverke, Hellgren & Naswall, 2002b)。

受这股工作不安全感巨潮所冲击的员工人群及数量甚广,不仅有蓝领工人(Bacon & Blyton, 2001),那些以往被认为工作相对稳定和有保障的白领工人(Sverke, Hellgren & Naswall, 2002b; Pasewark & Strawser, 1996; King, 2000)、政府公务人员(Ferrie & Shipley, 2001; Ferrie & Shipley, 2002),甚至企业中高层管理者(Roskies & Louis-Guerin, 1990; Hallier & Lyon, 1996; Gambill, 2003)也难于幸免。而且不论组织绩效好坏与否,工作的削减已然成为每个组织对其劳动力管理方式的一种深刻转变。上榜财富 500 强的企业几乎 100% 都进行过裁员而且还会继续进行下去(Gambill, 2003)。因此,这种由缺乏工作稳定性所引发的恐惧感在工作场所中不可避免地弥散开来,形成了一种所谓的“工作不安全感危机”(Job Insecurity Crisis)(Greenhalgh, 1983)。这导致员工们不论是否当下正面临着变革的威胁,也普遍地担心自己在公司中的未来状况。例如,在 1996 年美国所进行的一个全国性调查中,79% 的员工指出每当听到某个公司裁员的消息时,不论他们的工作是否受到威胁,也会开始担忧自己的工作能否存续(转引自 Rocha, Crowell & McCarter, 2006)。因此,“工作不安全感”已然成为职业人群的一种普遍心理现象。

工作不安全感给工作、生活所带来的巨变与震动使得它逐渐成为西方组织行为及职业心理健康研究领域中的一个重要构念,不断激发着学者们的研究兴趣,并已形成了丰富的研究成果。Severke 等人在对工作不安全感的文献回顾(2002a)以及元分析研究(2002b)当中指出,工作不安全感导致员工产生消极的组织态度和行为,并进而有损于组织的效率与活力。企业管理者实施各种变革的本意是期望能够提升组织的活力及竞争力,而这些目标的达成需要忠诚高效的



员工队伍。然而企业变革和裁员的那些“幸存者”并不能承担大任，他们时刻担忧“下一个”就是自己。而越来越多的证据表明，对压力性事件的预期和压力性事件本身（比如失业）是一样甚至更加有害的（转引自 Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999）。最终这种对不确定未来的担忧侵蚀着“幸存者”们的工作态度与绩效，不仅没能帮助企业走出困境，反而进一步加速了企业的衰败。此外，相当多的研究者还指出，工作不安全感的消极影响不仅局限在工作领域，还会波及到员工的家庭，对员工的家庭关系（Wilson, Larson & Stone, 1993; Larson, Wilson & Beley, 1994; Westman, Etzion & Danon, 2001）及亲子教育（Barling, Dupre & Hepburn, 1998; Barling, Zacharatos & Hepburn, 1999; Lim & Loo, 2003; Welch, 2004; Lim & Sng, 2006; Zhao, Lim, Teo, 2012）也带来种种危害。由此，不论对于组织及其管理者，还是对于员工及其家庭，工作不安全感都是一个难解之题。

三、选题意义

（一）理论意义

虽然国外对工作不安全感的研究经过近三十年的发展，积累了相当多的研究成果，然而仍留存很多问题有待解决。同时，国内学者自 2004 年起开始对工作不安全感议题的研究产生兴趣，但是在不到十年的研究历程中，绝大多数研究还是停留在引用国外的理论与研究成果阶段（陈兴华，2004；张索红，2006；李涛，2006；谢义忠、萧爱铃、任晓鹏、时勘，2007；胡三嫚、佐斌，2007），较为缺乏对企业员工工作不安全感现象的本土化系统探索。

本研究拟通过对现有工作不安全感界定的整合与分析，并结合本土文化情境，探究中国企业员工工作不安全感的本质内涵，开发工作不安全感的科学测量工具，考察工作不安全感的组织影响及其影响机制，这些研究探索不仅将为国内后继研究奠定一定的理论基础，提供研究的工具，还将逐步加深人们对工作不安全感作用机制的理解，同时也将为员工工作压力与压力管理、职业生涯规划与辅导、心理咨询等理论领域提供有益的补充。

（二）实践价值

伴随着改革开放的深入和融入 WTO 进程的加快，中国经济在国际舞台上取得了举世瞩目的成就。然而，就在与国际竞争者“亲密接触”的同时，中国企业也将面临着同样的管理困境。组织变革的风潮不仅席卷了以美国为代表的西方国家，也波及到处于市场经济转轨中的中国。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 (need for affiliation) 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，并制定预防或者是干预措施，已是我们实践层面上刻不容缓的现实问题。

本研究所开发的工作不安全感测量工具可应用于企业状况诊断、人员测评与开发、员工心理援助计划等相关工作，从而有利于促进企业员工身心健康和组织长效发展的双赢局面。后续系列研究结果将有助于人们加深对工作不安全感本质及作用机制的了解，为制定更为切实的预防或干预措施提供解决思路，从而降低工作不安全感对民众生活和社会改革化进程所带来的消极影响，维护社会的安定团结与和谐发展。

四、本文结构

本研究将在对中国企业员工深入访谈的基础上，借鉴国外工作不安全感丰富的研究成果与理论模型，探究中国企业员工工作不安全感的本质内涵、影响后果及其影响机制。具体来讲，全文的内容将做如下安排：在对工作不安全感国内外研究文献回顾（第二章：文献综述）的基础上，提出本研究的具体问题和研究设计（第三章：研究设计），接着展开对工作不安全感测量工具的开发及心理结构的考察（第四章：工作不安全感问卷的编制），对不同人口学、组织学特征员工工作不安全感差异的比较（第五章：不同人口学、组织学特征员工工作不安全感的差异比较）以及对工作不安全感的组织影响后果与影响机制的实证研究（第六章：工作不安全感对组织结果变量的影响机制），最后对整个研究结果进行综合分析与管理讨论（第七章：综合讨论），并总结本研究的主要结论（第八章：研究结论）。