

工作不安全感如何成为创新行为的助推力*

——基于压力认知评价理论的研究

刘淑桢 叶龙 郭名

(北京交通大学经济管理学院,北京 100044)



内容提要:人力资本已成为全球企业竞争的重要因素,员工的创新行为对企业的生存发展至关重要。与此同时,为了灵活快速地适应不断变化的环境需求,组织不得不采取裁员、重组等变革措施,导致员工工作不安全感的产生。很多研究基于压力理论发现是工作不安全感具有负向影响,倡导消除组织中存在的工作不安全感。但在“996”工作制度越来越普及的今天,消除组织中存在的工作不安全感,为员工提供“无忧无虑”的工作环境却越来越难以实现。压力的两面性暗示了工作不安全感对于员工创新行为的提升并不一定总是坏的,取决于个体主动应对策略的实施及对自我效能感和外界收益的评估。本文基于压力认知评价理论,构建了以领导支持和自我效能感为边界条件、工作重塑为中介的工作不安全感对创新行为产生影响和作用的有中介的调节作用模型。运用 Mplus 和 SPSS 等软件,以来自北京、上海、武汉等地 12 家企业的 492 名员工为调查对象,揭示了领导支持和自我效能感在改变员工对工作不安全感认知方面所起的重要作用,以及工作重塑在“工作不安全感—领导支持”“工作不安全感—自我效能感”交互影响创新行为关系中的中介作用。本文从压力认知评价的视角探讨工作不安全感的积极效应,在丰富工作不安全感相关研究的同时为组织提高员工创新行为提供了新的思路。

关键词:工作不安全感 创新行为 压力认知评价理论

中图分类号:F272.9 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2019)11—0126—15

一、引言

随着德国“工业化 4.0”战略的推出,全世界进入了加速智能化时代。“智造”实现的关键离不开创新行为的推动,不仅需要提高整个社会的创新水平,企业中自下而上由员工驱动的创新行为也不容忽视(Spiegelaere 等,2014)^[1]。多项研究表明,这些日常工作场所产生的创新行为对一个组织的生存和繁荣至关重要,是组织创新能力提升和在动态环境中茁壮成长的关键部分。因此,学术界和管理者对如何激发和保持企业员工的创新行为越来越关注,普遍认为有效的互动(Grant 和 Berry,2017^[2];Lu 等,2017^[3])、积极的氛围(王辉和常阳,2017)^[4]、积极的领导力(古银华,2016^[5];买买提·买买提和李野,2018^[6];Chen 和 Hou,2016^[7])等支持性、稳定性的因素是激发创新行为的

收稿日期:2019-04-03

* 基金项目:国家自然科学基金青年项目“新工资质过剩动态演化与作用机制研究:组织社会化视角”(71702115);国家社会科学基金重点项目“新时代技能人才工匠精神研究”(18AGL012)。

作者简介:刘淑桢,女,博士研究生,研究方向是组织与人力资源管理,电子邮箱:17113187@bjtu.edu.cn;叶龙,男,教授,博士生导师,研究领域是企业管理,电子邮箱:yelong@bjtu.edu.cn;郭名,男,副教授,博士生导师,研究领域是人力资源管理,电子邮箱:gming@bjtu.edu.cn。通讯作者:郭名。

有效措施。

然而,中国正面临着严重的劳动力市场效应的经济危机,组织合并重组、裁员、临时或短期雇用合同等现象出现的频率越来越高,就业的稳定性和可预见性已经被越来越多的工作不安全感所替代,成为员工常见的职场心理问题之一(胡三嫚,2017)^[8]。大多数关于工作不安全感 and 创新行为研究的核心在于将工作不安全感(一种结果高度不确定的事件)理解为一种阻碍性事件或情景,倡导消除工作中员工感知到的不安全(王才等,2019)^[9]。但消除工作不安全感带来“无忧无虑”工作环境的同时也容易产生“停滞不前”的工作状态。同时,“996”工作制的悄然普及也预示着组织消除工作中存在不安全感、为员工提供“无忧无虑”的工作环境越来越难以实现。

尽管有分析表明,工作不安全感对创新行为有一定的负面影响(Gilboa等,2008)^[10],但是,另外一些研究却没有发现这样的关系(Sverke和Hellgren,2002)^[11],还有研究发现,工作不安全感对员工创造力具有正/倒U型的关系,一定程度下的工作不安全感反而有利于创造力的提升(周浩和龙立荣,2011)^[12]。这也暗示了工作不安全感与创新行为之间的关系是复杂的、不确定的,在工作不安全感越来越普遍的今天,盲目地完全消除组织中存在的工作不安全感不一定总是最佳的做法,合理地利用不安全感或许也能成为组织创新行为提升的驱动力(胡三嫚,2012)^[13],需要有更多的理论从更多的角度发掘和解释两者之间的联系(Selenko等,2013)^[14]。

二、相关研究述评

工作不安全感是指一个人对工作连续性不确定程度的感知(Greenhalgh和Rosenblatt,1984)^[15],包括对失去工作本身和失去工作特征(如薪酬、职位等)等威胁的担忧(De Witte,1999)^[16]。威胁的概念突出了工作不安全感作为未来焦点的现象,它反映的是对一个事件的预测,这个事件可能发生在未来某个时刻。因此,对工作不安全感的研 究则是研究人们如何看待和响应“可视化工作或工作特征损失”,而不是实际的工作或工作特征损失(Boswell等,2014)^[17]。

创新行为是问题识别、产生想法或解决方案、建立对想法的支持和想法实现的多阶段过程,产生新颖的和有用的想法是创新行为的重要组成部分(Scott和Bruce,1994)^[18]。多数关于工作不安全感 and 创新行为的研究多是采用一般压力理论(朱朴义和胡蓓,2014)^[19]、资源保存理论(黄爱华和黎子森,2016)^[20]、VSR理论(周浩和龙立荣,2011)^[12]等,将工作不安全感看作一种阻碍性或损耗资源的事件,认为工作不安全不仅违背了自主、能力和相关性的基本心理需求(王璐和褚福磊,2018)^[21],也导致了雇员和雇主之间义务—诱因、投入—结果等交换关系的不平衡,裁员的威胁减弱了员工对支持型工作环境的感受,极大降低了参与者创新性解决问题的能力。因此,以往研究多致力于寻找和消除产生工作不安全感的因素(Guo等,2019)^[22];张亚军等,2015^[23];张莉等,2013^[24],帮助员工处理和应对工作中不安全的感知,为个体提供安稳、舒适、“无忧无虑”的工作环境,以便促使他们能在工作中保持持续投入的状态和产生有效的创新行为。

过分安逸的环境也容易滋生出懈怠情绪,而来自外界的压力并不一定总是坏的。压力源的两面性暗示阻碍性压力源在消耗内在资源的同时,挑战性压力源也会激发个体主动应对策略的出现。事件本身并无积极、消极之分,挑战性和阻碍性的区分是个人主观认知评价的产物。Lazarus和Folkman(1984)^[25]提出的压力认知评价理论,也称为压力交互理论,正是契合了这一观点。该理论指出,个体将某一事件判断为何种性质(损害性/威胁性/挑战性)取决于初级评价和次级评价的过程,不同的认知评价方式将促使个体采取不同的应对策略。需要指出的是,初级评价和次级评价只是描述两个评价过程,二者并无先后顺序之分,多是共同作用、相互影响。

对于组织中的员工来说,来自上级的重视和积极评价是最直接感受到的外部组织回报之一(次级评价),员工对完成任务能力的自我信念(次级评价)是影响个体目标和等级实现的重要内生

因素。这也意味着对领导支持感知和自我效能认知的组合将引发主体认知评价过程的变化。当个体感受到来自上级领导的关怀并且具有较高的自我效能感时,个体会倾向于将工作不安全感视为具有挑战性的事件(初级评价),促使员工采取提高工作控制力、重塑自我形象、积极建立联系等主动工作重塑的策略来积极应对这一情景(应对策略)。在自我重塑、积极提升的过程中也将有助于个体创新行为的激发。

基于压力认知评价理论,本文构建了一个有中介的调节作用模型,探究工作不安全感为何以及如何会对创新行为产生积极效应,为组织理性应对工作不安全感(即不一定完全消除而是合理利用)和从认知评价的角度提高员工的创新行为提供新的思路。

三、理论基础与研究假设

1. 压力认知评价理论

压力认知评价理论是一种基于评估的压力理论,描述了一个涉及认知评价和应对反应的主观过程(Lazarus和Folkman,1987)^[26],广泛用于研究个体对压力反应的差异性(马迎霜等,2018^[27];李福荔,2009^[28])。评价可以是有意识的,也可以是无意识的,并且受到情境、时间和个人因素的影响。应对是为了使情况更易于管理而做出的认知和行为上的努力。

压力认知评价理论认为,压力不单独存在于人身上或环境中,而是存在于人与环境的结合中,压力的本质是一种人和环境相互作用的关系,压力的产生过程是一个受个体心理调节的过程。人与环境相结合的评价过程涉及两个重要的评价过程。初级评价是给任何事件或情景赋予意义,判断其是否会对自身产生威胁。如果有威胁,个人会认为这种情景是有害的(已经对自身造成损失)、具有威胁性的(包含损害或损失的可能性)或具有挑战性的(掌握或受益的可能性)。次级评价是指我可以做什么,是个体对内外部应对资源的评估过程。在这个阶段,个人关心的是我可以做些什么,以及如何最好地应对这种情景。在任何事件中,这两个评价过程都高度依赖,没有先后之分,两者会同时进行并且相互影响(Folkman等,1986)^[29]。初级和次级评价汇聚在一起,以确定人与环境的交互是否被视为对个体具有重大意义,如果是,它主要具有损害性、威胁性还是具有挑战性。例如,若个体认为自己没有能力克服这一压力或攻克某一压力并不能带来可观收益,则个体会倾向于将该事件定义为具有威胁性的或损害性的;反之,当个体有较多的内部资源应对这一压力或从某一情境中可以获得较大外部收益时,个体多认为其具有挑战性,因而对压力做出挑战性的评价。

应对的两个方式分别是调节紧张情绪(以情绪为中心的应对)和改变引起焦虑的人—环境关系(以问题为中心的应对)。这两种应对方式被应用在大多数压力交互过程中,并且应对方式的使用会因对情景的评价而不同(Folkman和Lazarus,1985)^[30]。个体在他们认为是可以改变的情景中使用了更多的以问题为中心的应对方式,在认为不可改变的情况下使用了更多的以情绪为中心的应对方式。当个体将情境评价为损害或威胁时,倾向于采取消极的应对方式;而当个体将情境评价为挑战时,更愿意采取积极的应对方式。做挑战性评价的个体会比做威胁性评价的个体付出更多的努力并且表现更好。

2. 领导支持和自我效能感的调节作用

在工作设计领域,传统的方法侧重于探索由组织发起的自上而下的流程,但越来越多的研究人员意识到“最佳”的工作设计是来自主动塑造或重新设计自己工作的积极员工(Wrzesniewski和Dutton,2001)^[31],并提出员工可以通过改变工作的任务和关系边界来改变他们的工作意义和工作身份,从而改变生理和认知(Lu等,2014)^[32];Wrzesniewski和Dutton(2001)^[31]使用术语“工作重塑”来特指员工改变其工作的任务边界(即活动的类型或数量)、认知边界(即如何看待工作)以及关系边界(即在工作中与谁交互)的过程。工作重塑的核心特征是员工主动改变任务或工作特征,

它代表了改变工作意义的自发行为和在工作范围内自发的无人监督的变化(Tims等,2012^[33]; Lyons,2008^[34])。被定义为个体在工作任务或关系边界上做出的物理和认知变化的工作重塑,由于其在当代工作场所的重要性,已经成为工作设计研究中的一个重点关注话题。

基于压力认知评价理论,当面临工作本身或工作特征丧失的压力时,个体做出重塑自我工作行为的应对策略离不开对内外部资源的评估,一方面,是基于对外界组织成本的评估;另一方面,是基于个人对自身执行风险预防行为能力的评估。

(1)对奖励和收益的感知是员工进行压力评价的重要方面,即维持当前实践中积极行为所感知到的益处。领导作为员工直接接触的组织“代言人”,在构建工作环境和为员工提供信息和反馈过程中扮演着重要角色,获得领导的重视和积极评价是员工主动做出积极行为的直接动力。领导支持这一术语代表了员工对上级重视自己贡献和关心自己福祉的总体认知和信念(Eisenberger和Stinglhamber,1986)^[35]。当员工感知到的领导支持,会认为花费更多的时间和精力对工作进行重塑的行为是有意义的(Kanten,2014)^[36]。相反,当知觉到无法获得上级满意或认可等好处时,员工则会将工作不安全感评估为具有威胁性的,并且认为消耗更多的资源从事改进自我工作的角色外行为是无用的,来自未来不确定性威胁的压力将会阻碍个体做出主动应对策略的决策。

(2)个人对自身执行风险预防行为能力的评估也会影响个体应对策略的制定。自我效能感是普遍存在于个体和群体中的重要组成功能,指的是人们相信他们可以执行某种行为以产生特定期望结果的程度(Bandura,1997)^[37]。它在工作压力应对过程中至关重要,影响着个体对压力控制的感知。自我效能感高的人会感觉到更多的个人控制,这种控制感有助于增强个体在遭受到工作即将损失的情景时战胜它的信心,从而激发出更多的主动应对和改变的行为(Siu等,2005)^[38]。相反,自我效能感低的人感觉自己无法克服困难,认为工作不安全感带来更多的是打击和损害。自我效能感高的人认为,他们有能力完成工作重塑并产生预期的结果,所以会为了获得未来职场持续性这一潜在收益而主动调整自己的努力和毅力,并且在面对困难和压力时更加坚持不懈(Consiglio等,2016)^[39]。正如前文所述,对工作不安全感的认知评价取决于对内外部资源的评估,工作不安全感、领导支持、自我效能感进一步存在三项交互作用。因此,本文提出如下假设:

H₁:领导支持在工作不安全感和工作重塑关系中起调节作用,即领导支持越高,工作不安全感对工作重塑的正向影响越强。

H₂:自我效能感在工作不安全感和工作重塑关系中起调节作用,即自我效能越高,工作不安全感对工作重塑的正向影响越强。

H₃:领导支持和自我效能感共同调节工作不安全感和工作重塑的关系,即当领导支持和自我效能感都较高时,工作不安全感对工作重塑的正向影响最强。

3. 工作重塑的中介作用

先前的研究表明,重塑可以增加工作资源为个体的工作带来更多的乐趣,使他们更有动机完成工作(Demerouti等,2015)^[40]、显示出更高的工作投入程度(McClelland等,2014)^[41]、体验到更多的幸福感(Niessen,2016)^[42]。但最新的证据也表明,工作重塑是一个系统化的目标设定和自我提高的过程,在这个过程中工作重塑者学习新的事物、开发新的挑战,工作重塑在提高个体成就感的同时也通过改变个体对工作的认知为他们提供有助于培养创新想法的更多认知资源(Slemp和Vella-Brodrick,2014)^[43]。这也意味着自我导向行为的工作重塑与上级主管关注的创造性活动有着积极的关系(Lin等,2017)^[44]。因此,本文提出如下假设:

H₄:工作重塑正向影响创新行为。

前文论述了受威胁者的内部资源和外部收益感知共同影响了个体对压力的看法和主动应对策略的实施(假设 H₁、假设 H₂ 和假设 H₃),它反过来又潜在地促进了受威胁者的创新行为(假设 H₄)。基于以

上理由,本文进一步提出,工作重塑中介了工作不安全感、领导支持和自我效能感之间的交互作用。

工作重塑的产生并非无缘无故的。Wrzesniewski 和 Dutton(2001)^[31]指出,实现自我控制、创造积极的自我形象、与他人建立联系这三个基本个人需求是激发个体进行工作重塑的重要因素。在面临高度工作不安全感时,期望继续留任组织、获得就业持续性收益的员工将被激励去改变他们工作的各个方面,在控制不确定事件带来负面影响的同时,也向他人传递一种更积极的自我形象,以此来避免或减少未来受到损失的几率。工作重塑代表了应对组织变革和新情况的有用策略,因为它被视为一种提高员工可持续能力以适应工作场所动态变化需求的方法(Kira 等,2010)^[45]。来自工作不安全感的挑战性评价会激发员工自我改进工作的行为,在自我改进的过程中将有更大的几率迸发新颖的想法,有助于员工创新行为的产生。工作重塑作为增加个体资源和预防风险的一种方式,不仅能够应对由于组织环境变动带来不安全感,重塑自己的工作可以充当将工作不安全感转变为创造性表现的中介机制。

压力应对是情境要求与处理这种要求的能力之间的相互作用。如果情境要求很高,但个体认为这种要求在自己的能力范围之内,就会对情境做出挑战性的评价,进而产生积极应对的行为方式;相反,如果情境要求很高,而个体觉察到自己处理这种要求的能力不足,则会做出威胁性评价,导致产生退缩放弃的行为方式(Hulbertwilliams 等,2013)^[46]。当个体意识到工作不安全感的威胁很严重且自身为威胁易感人群,认为行为改变有好处且行为改变的代价少,并且有信心和能力改变行为时,个体的对其的认知将变为挑战性(Lowe 等,2003)^[47],促使个体出现积极应对的重塑行为,由此激发出创新能力的提升。基于压力认知评价理论,前文论述了个体在经历工作不安全感时,当评估到外部环境具有较大收益,并且自身有足够的信心克服这一压力时,决定了个体对工作不安全感的看法由消极、损耗转变为了积极、挑战,进而激发起主动重塑自我工作的意愿,从而做出更多被组织所看重的创新行为来提升自我的积极形象和对未来把控的能力,以此减小未来遭受损失的几率。因此,本文提出如下假设:

H₅:工作重塑做为中介对领导支持与工作不安全感交互作用并对创新行为的影响。

H₆:工作重塑做为中介对自我效能感与工作不安全感交互作用并对创新行为的影响。

H₇:工作重塑在工作不安全感、领导支持、自我效能感三项交互影响创新行为关系中起中介作用,即当领导支持和自我效能感都处于较高水平时,工作重塑对不安全感 and 创新行为的中介作用更强。

基于以上分析,基于压力认知评价理论的“认知评价(初级评价和次级评价)—应对策略选择—结果产出”这一过程,本文构建了一个有中介的调节作用模型(如图1所示),探讨领导支持和自我效能感在其中发挥的调节作用,以及工作重塑在其中所起到的中介作用。这一模型旨在揭示工作不安全感对员工创新行为的正向影响机制,探究领导支持(初级评价)和自我效能感(次级评价)在改变个体对工作中不安全感事件认知过程中所发挥的重要作用及由此认知过程而产生主动改进工作的应对策略的出现,而这种主动应对策略的选择将有利于创新行为的迸发。

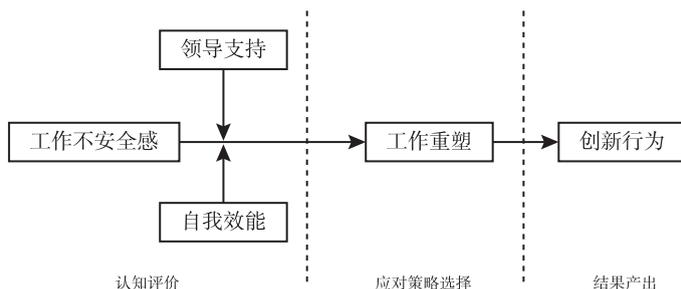


图1 压力认知评价理论下工作不安全感对员工创新行为的影响过程

资料来源:本文绘制

四、研究设计

1. 研究样本

调研样本来自北京、上海、武汉等地的12家生产经营企业,调查对象包括一线员工和员工的直接领导。本研究的问卷分为两种,由员工报告其感知到的工作不安全感、工作重塑、领导支持和自我效能感;由员工的直接领导对其成员的创新行为进行评价。问卷全部采用现场发放形式,为了提高问卷的回收率,本研究对所有的受访者承诺所有填写答案均只用于科学研究,保证不会泄露个人信息。研究人员在现场共发放了650份问卷,剔除缺项、填答不当等无效问卷后,共收集到492份问卷,问卷的有效回收率为75.692%。

在收集到的调研样本中,男性占58.333%,女性占41.667%;大部分(86.179%)员工年龄处于25~35岁之间,只有少部分年龄处于25岁以下(0.407%)和35岁以上(13.415%);多数员工婚姻状况为已婚(81.707%),少部分员工婚姻状况为未婚(16.667%)或其他(1.626%);工作年限在1—5年、5—10年、10年以上的员工分别占36.992%、42.683%、20.325%;教育背景为大专以下、大专、本科及以上的分别占17.886%、68.699%、13.415%。

2. 测量工具

由于本研究采用的均为国外学者编制的成熟量表,最初的翻译标准均为英文,所以根据Brislin(1986)^[48]的标准翻译和回译程序将这些量表翻译成中文。本研究邀请了四位双语博士研究生,在该研究目标和假设并不了解的情况下,将测量题项从英语翻译成汉语,然后再次翻译回来。此外,还邀请了两位双语管理学教授对原始量表和回译量表进行比较,并指出这两项量表在多大程度上是准确的,并修改了测量项目的细微差异。因此,英汉两种译本具有对等的语义。

(1)工作不安全感。由Hellgren等(1999)^[49]编制的工作不安全感量表改编而来,包括数量工作不安全感 and 质量工作不安全感两个维度,共7个题项。数量工作不安全感的题项包括“我担心会被解雇”“在接下来的一段时间里,我有失去目前工作的风险”“我为将来可能会失去工作而感到不安”;质量工作不安全感的题项包括“我未来的职业值得看好”“我觉得未来组织会增加我的工作挑战性”“我相信组织将来会需要我的能力”“在这个组织中,我的薪水有望获得增长”。采用Likert-5点量表进行调查,本研究中该量表的内部一致性系数为0.882。

(2)工作重塑。采用Leana等(2009)^[50]开发的工作重塑量表,包括6个题项,如“我会引入新的方法来改进我的工作”“我会改变我认为没有必要的次要的工作程序”“我会从别的地方寻找有助于提高工作效率的方法、设备等工具”等。采用Likert-7点量表进行调查,本研究中该量表的内部一致性系数为0.893。

(3)领导支持。由Amabile等(1996)^[51]编制的KEYS量表的领导支持维度改编而来,包括6个题项:“我的领导鼓励我在工作中要有创新”“我的领导重视我的个人贡献”“我的领导对我的工作表现出很强的信心”“我的领导能在工作中以身作则,树立良好的模范”“我的领导拥有良好的团队沟通和协调能力”“我的领导不会不理睬我的抱怨”,该量表得到了多位学者的认同和广泛使用(王端旭和洪雁,2010^[52];祝振兵等,2017^[53])。采用Likert-5点量表进行调查,本研究中该量表的内部一致性系数为0.848。

(4)自我效能感。由Ng和Lucianetti(2015)^[54]编制的自我效能感量表中应变自我效能和创新自我效能两个维度改编而来,包括7个题项,如“我对自己创造性解决问题的能力有信心”“我觉得我善于产生新颖的想法”“无论组织何时发生变革,我相信我都能应付”等。采用Likert-5点量表进行调查,本研究中该量表的内部一致性系数为0.833。

(5)创新行为。由Zhou和George(2001)^[55]编制的创新行为量表改编而来,包括10个题项,如

“他经常建议在工作中推行新的工作方法”“他善于寻找新技术、新流程、新工艺和产品理念”等。采用 Likert-5 点量表进行调查,本研究中该量表的内部一致性系数为 0.916。

(6)控制变量。将易对研究变量产生影响的性别、年龄、工作年限、婚姻状况、教育背景等五个人口统计学变量作为控制变量。

五、数据分析和结果

1. 共同方法偏差与验证性因子分析

采用 Harman 单因素方法进行共同方法检验。单因素检验显示,未经旋转的探索性因素分析共析出五个主因子,第一个因素的变异程度没有超过总变异程度的一半(39.89%),因此本研究不存在严重的共同方法偏差影响。

采用 Mplus 7.0 软件进行验证性因子分析(confirmatory factor analysis, CFA)来检验因子之间的区别效度,测试了单因子、双因子、三因子、四因子和五因子模型(如表 1 所示)。结果表明,假设的五因素基准模型(工作不安全感、工作重塑、创新行为、领导支持、自我效能感)数据拟合效果最佳($\chi^2/df = 2.771$; $TLI = 0.953$; $CFI = 0.938$; $RMSEA = 0.057$; $SRMR = 0.060$),这些结果支持了测量模型的判别有效性。

表 1 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	$RMSEA$	$SRMR$
单因子模型(JI + JC + SS + SE + IB)	1461.168	119	12.279	0.607	0.656	0.151	0.107
双因子模型(JI + JC, SS + SE + IB)	833.414	118	7.063	0.789	0.817	0.111	0.091
三因子模型(JI + JC, SS + SE, IB)	627.677	116	5.411	0.846	0.869	0.095	0.086
四因子模型(JI, JC, SS + SE, IB)	514.627	113	4.554	0.876	0.897	0.085	0.082
五因子模型(JI, JC, SS, SE, IB)	288.149	112	2.771	0.953	0.938	0.057	0.060

注:JI = 工作不安全感,JC = 工作重塑,SS = 领导支持,SE = 自我效能感,IB = 创新行为

资料来源:本文整理

2. 描述性统计及相关分析

本研究中主要变量的均值、标准差和相关性如表 2 所示。变量之间的相关性与本文的预期一致,工作不安全感与工作重塑($r = 0.358, p < 0.01$)、创新行为($r = 0.195, p < 0.01$)均显著相关,工作重塑与创新行为($r = 0.475, p < 0.01$)均显著相关。

表 2 变量的均值、方差和相关系数

变量	M	SD	1	2	3	4
1. 工作不安全感	3.523	0.573				
2. 工作重塑	4.295	0.989	0.358**			
3. 领导支持	3.637	0.664	-0.253**	-0.525*		
4. 自我效能感	3.372	0.672	-0.324**	0.051**	-0.232**	
5. 创新行为	4.371	0.675	0.195**	0.475**	-0.684**	0.233**

注:* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

资料来源:本文整理

3. 假设检验

(1)领导支持和自我效能感的调节效应检验:多层线性模型的分析结果如表 3 所示。以工作重塑为结果变量,加入控制变量得到模型 1,接着分别加入工作不安全感、工作不安全感 and 领导支持交互项、工作不安全感 and 自我效能感交互项,得到模型 2、模型 3 和模型 4。可以看出,工作不安

全感和自我效能感的交互项 ($M3, \beta = 0.432, p < 0.05$)、工作不安全感 and 领导支持的交互项 ($M4, \beta = 0.367, p < 0.01$) 都是显著的, 这为自我效能感和领导支持在工作不安全感和工作重塑关系中的调节作用提供了支持 (Edwards 和 Lambert, 2007)^[56]。进一步, 按照 Preacher 等 (2007)^[57] 的建议, 分别绘制了自我效能感和领导支持在高低级别 (高于和低于平均值的 1 个标准差) 时的调节效应图。当员工的自我效能感较高而不是较低时, 工作不安全感与工作重塑正相关 (如图 2 所示); 当团队领导支持较高而不是较低时, 工作不安全感与工作重塑正相关 (如图 3 所示)。因此, 假设 H_1 和假设 H_2 得到支持。

表 3 层次回归分析结果

变量	工作重塑					创新行为		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
第一层								
性别	0.021	0.031	0.014	0.017	0.107	0.013	0.023	0.103
年龄	0.101*	0.132**	0.012	0.071	0.131	0.110	0.141	0.040
工作时间	-0.168**	-0.203**	-0.132*	-0.121*	-0.209	-0.151**	-0.123**	-0.082
婚姻状况	-0.021	-0.040	-0.05	-0.052	-0.032	-0.132	-0.132	-0.131
教育背景	-0.048	-0.026*	-0.57	-0.121	-0.131	0.021	0.042	0.052
第二层								
<i>JI</i>		-0.594***	0.231**	0.322**	0.281**		-0.214***	
<i>JC</i>								0.431***
<i>SE</i>			0.305**		0.153**			
<i>SS</i>				0.271**	0.263**			
第三层 (交互项)								
<i>JI</i> × <i>SE</i>			0.432*		0.392**			
<i>JI</i> × <i>SS</i>				0.367**	0.422**			
<i>SS</i> × <i>SE</i>					-0.260**			
<i>JI</i> × <i>SS</i> × <i>SE</i>					0.230**			
R^2	0.034	0.150	0.153	0.341	0.364	0.023	0.056	0.233
F	4.434**	15.410***	12.116***	32.795***	26.544***	3.261***	5.840***	19.808***

注: *JI* = 工作不安全感, *JC* = 工作重塑, *SS* = 领导支持, *SE* = 自我效能感, *IB* = 创新行为; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

资料来源: 本文整理

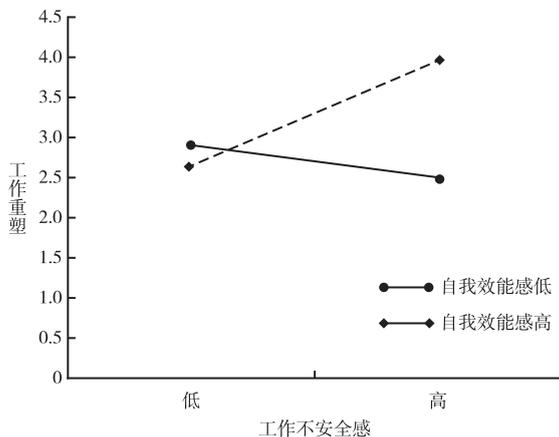


图 2 自我效能感在工作不安全感和工作重塑关系中的调节效应

资料来源: 本文绘制

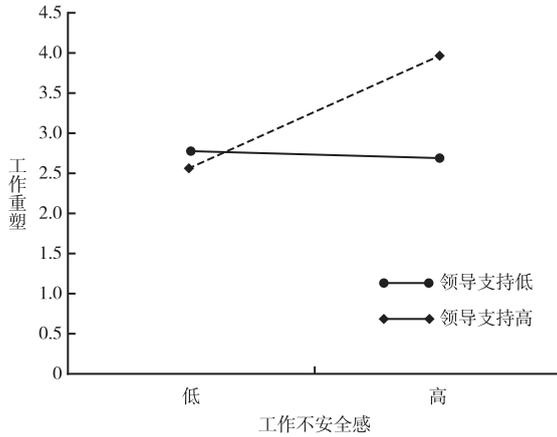


图3 领导支持在工作不安全感和工作重塑关系中的调节效应

资料来源:本文绘制

(2) 三项交互检验:采用 Grant 和 Sumanth (2009)^[58]的方法,将工作不安全感、领导支持、自我效能感的交互项引入方程,得到模型 5。由表 3 可以看出,三项交互项对工作重塑具有显著的影响 ($M5, \beta = 0.230, p < 0.01$)。进一步,依据 Dawson 和 Richter (2006)^[59]的建议,本文将领导支持和自我效能感两个维度分为高领导支持且高自我效能感、高领导支持且低自我效能感、低领导支持且高自我效能感、低领导支持且低自我效能感四种情况,并绘制了三项交互效应图(如图 4 所示)。可以看出,低领导支持且低自我效能感情况下,工作不安全感对工作重塑依然是负向影响(斜率为负)。当同时存在领导支持和自我效能感时,工作不安全感对工作重塑会产生正向影响(斜率为正);但相比较而言,高领导支持且高自我效能感情况下工作不安全感对工作重塑影响拟合曲线正向斜率最大,假设 H_3 得到验证。

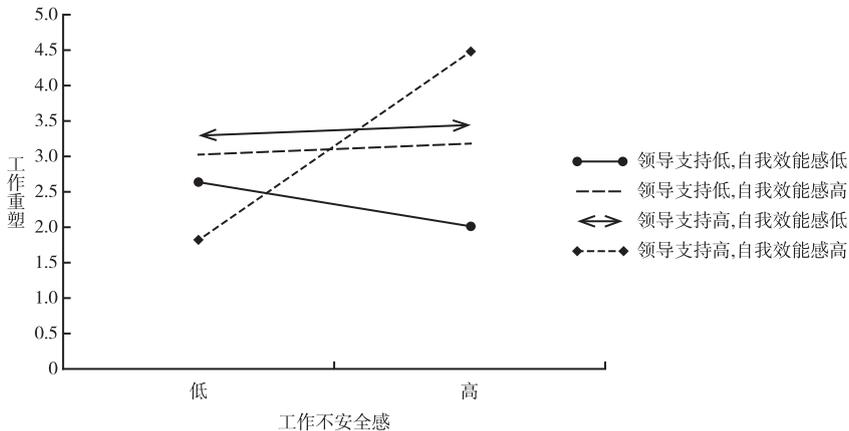


图4 工作不安全感、领导支持、自我效能感对工作重塑的三维交互影响

资料来源:本文绘制

(3) 工作重塑对创新行为作用检验:以创新行为为因变量,加入控制变量得到模型 6 加入工作不安全感进入方差得到模型 7,加入工作重塑进入方程得到模型 8。正如表 3 中模型 8 的结果所示,工作重塑可以显著预测创新行为 ($M8, \beta = 0.431, p < 0.001$),因此假设 H_4 得到支持。

(4) 有中介的调节作用检验:借鉴 Edwards 和 Lambert (2007)^[60]所提出的有中介的调节方法进行检验。采用样本自助抽样法对模型中的估计参数进行重新抽样和置信区间估计。基于 5000 次重复抽样模型,利用 SPSS 软件的 Process 程序进行中介的调节效应检验。检验结果如表 4 所示,工

作不安全感 and 领导支持的交互项通过工作重塑对创新行为间接影响的 95% 置信区间为 [0.057, 0.179] (不包含 0)。工作不安全感 and 自我效能感的交互项通过工作重塑对创新行为间接影响的 95% 置信区间为 [0.057, 0.167] (不包含 0)。工作不安全感、领导支持、自我效能感的三项交互项通过工作重塑对创新行为间接影响的 95% 置信区间为 [0.047, 0.164] (不包含 0)。因此,假设 H₅、假设 H₆、假设 H₇ 得到支持。

表 4 有中介的调节效应置信区间检验

调节变量	效应值	S. E.	置信区间	
			上限	下限
领导支持	0.107	0.034	0.057	0.179
自我效能感	0.103	0.028	0.057	0.167
领导支持、自我效能感	0.129	0.036	0.072	0.211

资料来源:本文整理

六、结论与讨论

当中国致力于成为一个具有竞争力和创新精神的国家时,中国企业的员工也面临着越来越严重的工作不安全感。在日益激烈的市场竞争面前,越来越多的企业开始奉行“996”甚至“997”工作制,“无忧无虑”的工作环境早已不复存在。在工作不安全感越来越难以消除的今天,如何合理地利用工作不安全感并发挥其积极作用成为学术界和管理者共同思考的问题。本文引入压力认知评价理论,构建了有中介的调节作用模型,按照“评估过程—应对策略选择—结果产出”揭示了工作不安全感对员工创新行为的正向影响机制,特别是个体感受到的领导支持和自我效能感在其中发挥的调节作用,以及工作重塑在其中所起到的中介作用。并以来自 12 家企业的 492 名员工为调研对象进行实证检验,结果表明:一是领导支持在工作不安全感和工作重塑关系中起调节作用,自我效能感在工作不安全感和工作重塑关系中起调节作用,并且领导支持和自我效能感都处于较高水平时,工作不安全感对工作重塑的积极影响最强;二是工作重塑正向影响员工的创新行为;三是工作重塑做为中介对工作不安全感 and 领导支持的交互作用并对创新行为的影响,还对工作不安全感 and 自我效能感的交互作用并对创新行为的影响,并且在工作不安全感、领导支持、自我效能感三项交互影响创新行为关系中起中介作用,即当领导支持和自我效能感都处于较高水平时,工作不安全感将更容易通过工作重塑产生创新行为。

1. 理论意义

(1) 揭示了工作不安全感同样可以成为员工创造行为的触发器。为了促使员工创新行为的产生,为员工提供各种支持型因素、消除不利于创新的负面因素是组织常见的做法。而工作不安全感作为现代组织难以避免的职场心理因素,很多研究都发现工作不安全感是阻碍员工产生创造性行为的负面因素。但先前研究忽略了工作不安全感作为压力源同时具有积极和消极“两面性”,这取决于个体对压力的认知评价过程。本文引入压力认知评价理论,通过构建一个有中介的调节模型,发现当员工可以获得更多外部领导支持和拥有更强自我效能感时,工作不安全感将会被员工视为挑战性的情景(而非损害性的情景),激发员工自发地产生主动重塑自我工作的应对策略,从而有助于员工创新行为的产生。本文对“工作不安全感具有消极作用”的观点提出了挑战,揭示了工作不安全感也具有积极作用,竞争性的环境同样是创新行为的触发器(Teng 等,2018)^[61],在提高创新行为过程中发挥着不可或缺的作用,丰富了工作不安全感作用效用的相关研究。

(2) 探寻了工作不安全感对创新行为产生正向影响的中间作用机制。一方面,个体对内外部资源的评估,即对外界环境收益回报的感知和对自身能力信心的评价共同影响着个体对压力的认

知和评价。以往研究多是将工作不安全感视为损害性的威胁,本文发现,工作不安全感转化为挑战性压力的关键在于个体对领导支持和自我效能感的评估过程。这也提醒管理者,来自上级的支持和员工自身的效能感都是促使员工在面临工作不安全感时重构对压力认知的重要考虑因素。另一方面,很多研究试图从知识隐藏(Gilboa等,2008)^[10]、心理资本(周浩和龙立荣,2011)^[12]、工作投入(Wang等,2015)^[62]、自我效能感(张勇和龙立荣,2013)^[63]等角度尝试提供寻找工作不安全感 and 创新行为关系发生的过程机制,然而这些中间过程并没有捕捉到员工感知的工作特征,忽略了创造性工作中的具体工作行为,员工创新行为的实现离不开积极自我改进行为的驱动。本文研究结果正是契合了这一观点,发现工作不安全感的挑战性评价是通过激发员工自发的重塑行为来促使创新行为的提升。这也意味在挑战性认知下,个体会产生一系列的有益于自我发展的主动应对策略,为员工提供容忍的试错氛围和宽松的改进空间是诱发员工在感知到未来工作威胁时产生创新行为的重要中间因素。

2. 实践启示

压力认知评价模型不仅为在工作场所领域研究压力应对过程的心理机制提供了一个理论框架,也为干预个体对工作不安全感的看法提供了可操作性的方法。“996”工作制的出现也在某种程度上说明了员工为了保持自己继续留在组织中,避免工作不安全感带来的未来潜在威胁而做出的尝试。既然压力应对过程受认知评价的影响,改变员工的认知评价就可以影响员工对工作不安全感的体验、应对方式及产生的效果。

(1)为组织如何在员工经历工作不安全感的情况下促进员工创新行为提供了见解。先前的研究中可以得知工作不安全感对员工创新行为有负面影响,本文的研究表明,这种影响不是独有的,可能取决于员工自身对工作不安全感的认知评价。当员工认为当前工作不安全感的状况是一个挑战而非威胁时,如果工作更努力表现出更多的创新行为,他们就有更多的机会留在自己的组织中。因此,现实中组织并不完全需要避免员工体验和知觉到工作不安全感,让员工在“无忧无虑”的情境下工作对于激发员工的创新行为并不一定有利,引入竞争、上岗等激励机制,增强员工的“居安思危”、“忧患意识”,这对于工作不安全感越来越难以避免、消除工作不安全感愈加困难的当今组织可能更具有管理实践的可操作性。

(2)工作不安全感引发员工创新行为是有一定条件的,员工对工作不安全感这一压力源的认知评价过程和主动应对策略的激发不容忽视。在具体的创新管理实践中,在努力实现组织精简、提高组织灵活性的同时,为员工提供支持性的工作环境和提高员工自身的效能感是不可或缺的辅助条件。组织可以明确地将关心员工作为领导的职责之一,并奖励支持行为的展示,尤其是对受到工作不安全感威胁的员工来说,来自领导的支持更是必不可少。同时,管理者可以为员工设置培训课程,以提高他们的信心和自我效能,并为自己设定可实现的具有挑战性的工作目标(Lam等,2015)^[64]。此外,本文还发现员工创新行为的产生是通过工作重塑实现的。因此,组织可以创造一种鼓励容忍错误和冒险的气氛,鼓励员工自发重塑行为的产生。

3. 研究局限及未来展望

虽然本研究的结论支持先前所提出的假设,但在数据收集、理论视角等方面仍然存在一些不足。

首先,横截面数据限制了因果关系的论断。在本研究中,员工的创新行为由其直接主管进行评估,而工作不安全感、工作重塑、领导支持、自我效能感则以员工自我评估为主。虽然上级和员工的配对数据可以有效地防止共同方法偏差的影响,但它仍然是同一时间节点收集的横截面的数据。即使本研究的假设都得到了充分的支持,但仍然可能存在无法真实揭示变量间因果关系的问题。鉴于创新行为的产生是一个过程而不是一个静态变量,未来研究可以进行纵向调查,以进一步明确

和理清变量间的因果关系。

然后,本研究仅根据以往研究将常见的人口统计学变量作为控制变量,未来研究可尝试控制已发现的其他主要理论机制(如资源保存理论、VSR理论等),从而更好地解释本理论所揭示的作用效应。

其次,工作不安全感的积极效应已经被越来越多的学者所发现(Teng等,2017^[65]),本文仅从压力认知评价理论出发,探究了领导支持、自我效能、工作重塑在工作不安全感 and 创新行为积极关系中的作用机制。未来还可以从更多的理论视角出发,如工作保留动机视角(Shoss,2017)^[66]等,更加全面地解释两者发生积极作用的过程机制。

最后,值得注意的是,根据现在的分析结果可以发现,有调节的中介效应的置信区间虽然不包含0,但上下限可能仍然较为接近0,表明交互项的中介作用可能较弱。虽然中介效应较弱,但其仍然是显著可接受的,这样的结果在一些社会心理学研究中也比较常见(王震和宋萌,2014^[67];Zhang等,2014^[68];仇勇等,2019^[69])。而且这个效应在本研究中可能被低估了。由于本文的样本中工作不安全感的分布比较有限($Mean = 3.523, SD = 0.573$,如表2所示),这可能使得工作不安全感与领导支持、自我效能感的交互效应被低估。因此,未来的研究可以使用具有较大变化的样本以便观察到更大的效果。同时,后续研究还可以探索其他更为接近的预测因子,如工作压力、动机等来改善模型的适合性,这些预测因子被认为是可能影响创新行为的前因机制,但在目前的研究中没有明确测量。

参考文献

- [1]Spiegeleere,S. D.,G. V. Gyes,H. D. Witte,and W. Niesen. On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement[J]. Creativity & Innovation Management,2014,23,(3):318-330.
- [2]Grant,A. M.,and J. W. Berry. The Necessity of Others Is the Mother of Invention;Intrinsic and Prosocial Motivations, Perspective Taking, and Creativity[J]. Academy of Management Journal,2017,53,(206):375-383.
- [3]Lu,J. G.,A. C. Hafenbrack,P. W. Eastwick,and D. J. Wnag. "Going Out" of The Box: Close Intercultural Friendships and Romantic Relationships Spark Creativity, Workplace Innovation, and Entrepreneurship[J]. Journal of Applied Psychology,2017,102,(7):1091-1108.
- [4]王辉,常阳. 组织创新氛围、工作动机对员工创新行为的影响[J]. 哈尔滨:管理科学,2017,(3):51-62.
- [5]古银华. 包容型领导对员工创新行为的影响——一个被调节的中介模型[J]. 北京:经济管理,2016,(4):93-103.
- [6]买热巴·买买提,李野. 服务型领导与员工创造力——基于对领导者真诚性感知调节的研究[J]. 北京:经济管理,2018,(11):90-105.
- [7]Chen,S. Y.,and Y. H. Hou. The Effects of Ethical Leadership, Voice Behavior and Climates for Innovation on Creativity: A Moderated Mediation Examination[J]. Leadership Quarterly,2016,27,(1):1-13.
- [8]胡三嫚. 企业员工工作不安全感影响效应的交叉滞后分析[J]. 长沙:中国临床心理学杂志,2017,(5):933-938.
- [9]王才,周文斌,赵素芳. 机器人规模应用与工作不安全感——基于员工职业能力调节的研究[J]. 北京:经济管理,2019,(4):111-126.
- [10]Gilboa,S.,A. Shirom,Y. Fried,and C. Cooper. A Meta-Analysis of Work Demand Stressors and Job Performance:Examining Main and Moderating Effects[J]. Personnel Psychology,2008,61,(2):227-271.
- [11]Sverke,M.,and J. Hellgren. The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium[J]. Applied Psychology,2002,51,(1):23-42.
- [12]周浩,龙立荣. 工作不安全感、创造力自我效能对员工创造力的影响[J]. 北京:心理学报,2011,(8):929-940.
- [13]胡三嫚. 企业员工工作不安全感与组织承诺的关系研究——以心理契约破坏感为中介变量[J]. 北京:经济管理,2012,(8):105-113.
- [14]Selenko,E.,A. Mäkikangas,S. Mauno,and U. Kinnunen. How does Job Insecurity Relate to Self-Reported Job Performance? Analysing Curvilinear Associations in a Longitudinal Sample[J]. Journal of Occupational & Organizational Psychology,2013,86,(4):522-542.

- [15] Greenhalgh, L., and Z. Rosenblatt. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity[J]. *Academy of Management Review*, 1984, 9, (3): 438 - 448.
- [16] De Witte, H. Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues [J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8, (2): 155 - 177.
- [17] Boswell, W. R., J. B. Olson-Buchanan, and T. B. Harris. I Cannot Afford to Have a Life: Employee Adaptation to Feelings of Job Insecurity[J]. *Personnel Psychology*, 2014, 67, (4): 887 - 915.
- [18] Scott, S. G., and R. A. Bruce. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace[J]. *Academy of Management Journal*, 1994, 37, (3): 580 - 607.
- [19] 朱朴义, 胡蓓. 科技人才工作不安全感对创新行为影响研究[J]. 北京: 科学学研究, 2014, (9): 1360 - 1368.
- [20] 黄爱华, 黎子森. 工作不安全感与员工创造力: 知识隐藏的中介作用和任务互赖的调节作用[J]. 北京: 中国人力资源开发, 2016, (9): 56 - 65.
- [21] 王璐, 褚福磊. 新时代研究生导学关系异化的成因与现实出路——以心理契约为视角[J]. 呼和浩特: 内蒙古社会科学, 2018, (6): 184 - 188.
- [22] Guo, M., S. Liu, F. Chu, L. Ye, and Q. Zhang. Supervisory and Coworker Support for Safety: Buffers between Job Insecurity and Safety Performance of High-Speed Railway Drivers in China[J]. *Safety Science*, 2019, (117): 290 - 298.
- [23] 张亚军, 张金隆, 张军伟. 工作不安全感对用户抵制信息系统实施的影响[J]. 哈尔滨: 管理科学, 2015, (2): 80 - 92.
- [24] 张莉, 林与川, 张林. 工作不安全感与情绪耗竭: 情绪劳动的中介作用[J]. 哈尔滨: 管理科学, 2013, (3): 1 - 8.
- [25] Lazarus, R. S., and S. Folkman. *Stress, Appraisal, and Coping*[M]. New York: Springer, 1984.
- [26] Lazarus, R. S., and S. Folkman. Transactional Theory and Research on Emotions and Coping[J]. *European Journal of Personality*, 1987, 1, (3): 141 - 169.
- [27] 马迎霜, 马君, 张吴民. 创新性工作要求与员工创造力: 一个被调节的中介模型[J]. 合肥: 预测, 2018, (1): 8 - 14.
- [28] 李福荔. 从压力和应对的角度理解创新: 组织创新奖励政策作为一种压力源[D]. 合肥: 中国科学技术大学, 2009.
- [29] Folkman, S. Dynamics of a Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 50, (5): 992 - 1003.
- [30] Folkman, S., and R. S. Lazarus. If It Changes It Must be a Process: Study of Emotion and Coping during Three Stages of a College Examination[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1985, 48, (1): 150 - 170.
- [31] Wrzesniewski, A., and J. E. Dutton. Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work[J]. *Academy of Management Review*, 2001, 26, (2): 179 - 201.
- [32] Lu, C., H. Wang, J. Lu, D. Du, and A. B. Bakker. Does Work Engagement Increase Person-Job Fit? the Role of Job Crafting and Job Insecurity[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 84, (2): 142 - 152.
- [33] Tims, M., A. B. Bakker, and D. Derks. Development and Validation of the Job Crafting Scale[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80, (1): 173 - 186.
- [34] Lyons, P. The Crafting of Jobs and Individual Differences[J]. *Journal of Business & Psychology*, 2008, 23, (1 - 2): 25 - 36.
- [35] Eisenberger, R., and F. Stinglhamber. Perceived Organizational Support[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71, (3): 500 - 507.
- [36] Kanten, P. The Antecedents of Job Crafting: Perceived Organizational Support, Job Characteristics and Self-Efficacy[J]. *European Journal of Business and Social Sciences*, 2014, 3, (5): 113 - 128.
- [37] Bandura, A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*[M]. New York: Freeman, 1997.
- [38] Siu, O., P. E. Spector, C. L. Cooper, and C. Q. Lu. Work Stress, Self-Efficacy, Chinese Work Values, and Work Well-Being in Hong Kong and Beijing[J]. *International Journal of Stress Management*, 2005, 12, (3): 274 - 288.
- [39] Consiglio, C., L. Borgogni, C. D. Tecco, and W. B. Schaufeli. What Makes Employees Engaged with Their Work? The Role of Self-Efficacy and Employee's Perceptions of Social Context over Time[J]. *Career Development International*, 2016, 21, (2): 125 - 143.
- [40] Demerouti, E., A. B. Bakker, and J. M. P. Gevers. Job Crafting and Extra-Role Behavior: The Role of Work Engagement and Flourishing[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 91, (1): 87 - 96.
- [41] McClelland, G. P., D. J. Leach, C. W. Clegg, and L. McGowan. Collaborative Crafting in Call Centre Teams [J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2014, 87, (3): 464 - 486.
- [42] Niessen, C., D. Weseler, and P. Kostova. When and Why do Individuals Craft Their Jobs? The Role of Individual Motivation and Work Characteristics for Job Crafting[J]. *Human Relations*, 2016, 69, (6): 1287 - 1313.
- [43] Slemp, G. R., and D. A. Vella-Brodick. Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, And Employee Well-Being[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2014, 15, (4): 957 - 977.

- [44] Lin, B., K. S. Law, and J. Zhou. Why is Underemployment Related to Creativity and OCB? A Task-Crafting Explanation of the Curvilinear Moderated Relations[J]. *Academy of Management Journal*, 2017, 60, (1): 156 – 177.
- [45] Kira, M., F. M. V. Eijnatten, and D. B. Balkin. Crafting Sustainable Work: Development of Personal Resources[J]. *Journal of Organizational Change Management*, 2010, 23, (5): 616 – 632.
- [46] Hulbertwilliams, N. J., V. Morrison, C. Wilkinson, and R. D. Neal. Investigating the Cognitive Precursors of Emotional Response to Cancer Stress; Re-Testing Lazarus's Transactional Model[J]. *British Journal of Health Psychology*, 2013, 18, (1): 97 – 121.
- [47] Lowe, R., K. Vedhara, P. Bennett, and E. Brookes. Emotion-Related Primary and Secondary Appraisals, Adjustment and Coping: Associations in Women Awaiting Breast Disease Diagnosis[J]. *British Journal of Health Psychology*, 2003, 8, (4): 377 – 391.
- [48] Brislin, R. W. Research Instruments. *Field Methods in Cross-Cultural Research*, 1986, 8, (1): 137 – 164.
- [49] Hellgren, J., M. Sverke, and K. Isaksson. 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.
- [50] Leana, C., E. Appelbaum, and I. Shevchuk. Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of Job Crafting[J]. *Academy of Management Journal*, 2009, 52, (6): 1169 – 1192.
- [51] Amabile, T. M., R. Conti, H. Coon, and J. Lazenby. Assessing the Work Environment for Creativity[J]. *The Academy of Management Journal*, 1996, 39, (5): 1154 – 1184.
- [52] 王端旭, 洪雁. 领导支持行为促进员工创造力的机理研究[J]. 天津: 南开管理评论, 2010, (4): 109 – 114.
- [53] 祝振兵, 陈丽丽, 梁玉婷. 内隐追随对员工创新行为的影响: 领导支持和内部动机的作用[J]. 北京: 中国人力资源开发, 2017, (7): 16 – 24.
- [54] Ng, T. W., and L. Lucianetti. Within-Individual Increases in Innovative Behavior and Creative, Persuasion, and Change Self-Efficacy over Time: A Social-Cognitive Theory Perspective[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 101, (1): 14 – 34.
- [55] Zhou, J., and J. M. George. When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice[J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44, (4): 682 – 696.
- [56] Edwards, J. R., and L. S. Lambert. Methods for Integrating Moderation and Mediation: A General Analytical Framework Using Moderated Path Analysis[J]. *Psychological Methods*, 2007, 12, (1): 1 – 22.
- [57] Preacher, K. J., D. D. Rucker, and A. F. Hayes. Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions[J]. *Multivariate Behavioral Research*, 2007, 42, (1): 185 – 227.
- [58] Grant, A. M., and J. J. Sumanth. Mission Possible? The Performance of Prosocially Motivated Employees Depends on Manager Trustworthiness[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94, (4): 927 – 944.
- [59] Dawson, J. F., and A. W. Richter. Probing Three-Way Interactions in Moderated Multiple Regression Analysis: Development and Application of a Slope Difference Test[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91, (4): 917 – 926.
- [60] Edwards, J. R., and L. S. Lambert. Methods for Integrating Moderation and Mediation: A General Analytical Framework Using Moderated Path Analysis[J]. *Psychological Methods*, 2007, 12, (1): 1 – 22.
- [61] Teng, E., L. Zhang, and Y. Qiu. Always Bad for Creativity? An Affect-Based Model of Job Insecurity and the Moderating Effects of Giving Support and Receiving Support[J]. *Economic and Industrial Democracy*, 2018: 1 – 27, DOI:10.1177/0143831x17744026.
- [62] Wang, H., C. Lu, and O. Siu. Job Insecurity and Job Performance: The Moderating Role of Organizational Justice and the Mediating Role of Work Engagement[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100, (4): 1249 – 1258.
- [63] 张勇, 龙立荣. 人一工作匹配、工作不安全感对雇员创造力的影响——一个有中介的调节效应模型检验[J]. 天津: 南开管理评论, 2013, (5): 16 – 25.
- [64] Lam, C. F., J. Liang, S. J. Ashford, and C. Lee. Job Insecurity and Organizational Citizenship Behavior: Exploring Curvilinear and Moderated Relationships[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100, (2): 499 – 510.
- [65] Teng, E., Y. Qiu, and Y. Chen. Bad or Good? An Affect-Based Model of Job Insecurity and the Role of Bidirectional Social Support[J]. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2017, (1): 148 – 154.
- [66] Shoss, M. K. Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research[J]. *Journal of Management*, 2017, 43, (6): 1911 – 1939.
- [67] 王震, 宋萌. 对辱虐管理与下属公平感关系的再分析: 一个有中介的调节效应模型[J]. 上海: 心理科学, 2014, (3): 723 – 728.
- [68] Zhang, J., and C. Wu. The Influence of Dispositional Mindfulness on Safety Behaviors: A Dual Process Perspective[J]. *Accident Analysis and Prevention*, 2014, (70): 24 – 32.
- [69] 仇勇, 孟雨晨, 杨旭华. 精神型领导何以激发员工创新? ——领导成员交换关系与组织认同的链式中介作用[J]. 合肥: 华东经济管理, 2019, (4): 44 – 50.

How does Job Insecurity Become the Driving Force of Innovative Behavior? Based on the Transactional Theory of Stress

LIU Shu-zhen, YE Long, GUO Ming

(School of Economics and Management, Beijing Jiaotong University, Beijing 100044, China)

Abstract: As human capital has become an important factor in global enterprise competition, employees' innovative behavior is crucial to the survival and development of enterprises. At the same time, China is facing a serious economic crisis with labor market. In order to flexibly and rapidly adapt the changing environmental, organizations have to adopt such reform measures as layoffs and restructuring. The stability and predictability of employment has been replaced by more and more job insecurity. Work environment of "carefree" is becoming more and more difficult to ensure. Job insecurity has become one of the common psychological problems in the workplace. Job insecurity refers to a person's perception of uncertainties in job continuity, including concerns about threats such as loss of job itself and job characteristics (such as salary, position, etc.). The core of most studies on job insecurity and innovative behavior is to recognize job insecurity (an event with highly uncertain results) as a source of obstructive stress and advocate eliminating the perceived insecurity of employees at work. Eliminating job insecurity brings about a "carefree" working environment, however, it is easy to create a "stagnant" working state.

Although meta-analysis shows that job insecurity has a certain negative impact on innovation behavior, other studies have not found such a relationship, and even some studies have found that job insecurity has a positive/inverse U-shaped relationship with employee creativity. This means that a certain degree of job insecurity is conducive to the promotion of creativity. This also implies that the relationship between job insecurity and innovative behavior is complex and uncertain. Nowadays, with the increasing prevalence of job insecurity, it is not always the best way to completely eliminate job insecurity in organizations blindly. Rational use of job insecurity may also be the driving force for the promotion of organizational innovative behavior. Scholars call for more theories to explain the relationship between the two from more perspectives. According to the transactional theory of stress, job insecurity is not always bad for the promotion of employees' innovative behavior, which depends on the individual's evaluation cognition and the choice of coping strategies.

For employees in an organization, the attention and positive evaluation from superiors is one of the most directly perceived external organizational returns (secondary evaluation). Employees' self-belief in the ability to accomplish tasks (secondary evaluation) is an important endogenous factor affecting the achievement of individual goals and grades. This also means that the combination of leadership support perception and self-efficacy perception will lead to the change of subjective cognitive evaluation process. When the individual feels the concern from the superior leadership and has a high sense of self-efficacy, the individual will tend to regard the sense of job insecurity as a challenging stress event (primary evaluation), which will urge employees to adopt active job crafting strategies such as improving job control, remodeling self-image, and actively establishing contacts to actively respond to this pressure (coping strategies). In the process of self-remodeling and positive promotion, it will also help to stimulate individual innovative behavior.

Based on the transactional theory of stress, a mediated moderating model of job insecurity on innovative behavior was constructed, with job crafting as the mediator and superior support and self-efficacy as the moderators. The sample consisted of 492 employees in China. The crucial role of superior support and self-efficacy in changing employees' perception of job insecurity and the important mediating role of job crafting in the interaction of job insecurity, superior support and self-efficacy affect the innovation behavior were revealed.

The positive effect of job insecurity from the perspective of transactional theory of stress was explored in this paper, which enriching the relation researches of job insecurity. This study also provides a new thinking way for organizational managers to improve employees' innovation behavior. The theoretical and practical implications according to this study were proposed and suggestions for future researches were provided.

Key Words: job insecurity; innovative behavior; transactional theory of stress

JEL Classification: D23, C92, M12

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2019.11.008

(责任编辑:文 川)