

基于CiteSpace的员工工作不安全感知识图谱与热点趋势

刘玉松

江汉大学教育学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2023年4月13日; 录用日期: 2023年5月18日; 发布日期: 2023年5月25日

摘要

运用CiteSpace软件分析方法了解员工工作不安全感研究的现状、热点及未来趋势。研究发现, 从2006年起, 开始涌现工作不安全感相关研究文献, 之后发文数量不断增长; 相关研究主要基于工作不安全感的起因、结果、个人影响因素展开, 研究重点先是关注于结果, 之后研究领域扩大, 也关注于起因和个人影响因素。从现有的趋势不断分析可以得出: 1) 工作不安全感研究热度不断上涨, 发文量将不断增加。2) 工作不安全感研究领域不断深化, 研究不断的向纵深发展。

关键词

工作不安全感, CiteSpace, 研究热点, 可视化分析

CiteSpace-Based Knowledge Graph of Employee Job Insecurity and Hot Trends

Yusong Liu

College of Education, Jiangnan University, Wuhan Hubei

Received: Apr. 13th, 2023; accepted: May 18th, 2023; published: May 25th, 2023

Abstract

CiteSpace software analysis methods and econometric statistical analysis methods were used to analyze the status, hot spots and frontiers of employee work insecurity research. The study found that the research literature related to job insecurity began to emerge in 2005, and the number of publications continued to grow. The relevant research is mainly based on the causes, consequences, and personal influencing factors of job insecurity, and the research focus is first on the

results, and then the research field expands, and also focuses on the causes and personal influencing factors. From the continuous analysis of existing trends, it can be concluded that: 1) The popularity of work insecurity research is rising, and the number of publications will continue to increase. 2) The field of work insecurity continues to deepen, and the research continues to develop in depth.

Keywords

Job Insecurity, CiteSpace, Research Hotspots, Visual Analytics

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着时代变革和社会转型，企业员工的压力日益凸显。全球的实体经济都受到了或大或小的影响，许多经济实体纷纷倒下，很多企业更是通过裁员来减少成本，这使得员工的雇佣环境更加不确定，也使得工作不安全感成为如今日益普遍的现象。工作不安全感是指员工对工作及其认为重要的工作特征能否存继的不确定性的主观感知(邱婧, 2009)。这一定义既包含员工对雇佣关系持续性的感知，也包含对雇佣质量持续性的感知。员工的工作不安全感会对组织和社会的发展带来很大的不良影响，所以工作不安全感渐渐的成为了热议的话题，也是现在研究的热门词。为了研究工作不安全感的趋势，本文基于文献计量学视角，运用 CiteSpace 软件对这些文献进行可视化分析，发现该领域的研究现状和热点，并为总结前期研究成果、发现研究的未来趋势提供帮助。

2. 研究方法及数据采集

2.1. 研究方法

本研究运用了 CiteSpace 软件进行分析。CiteSpace 是 CitationSpace 的简称(陈悦, 2015)。CiteSpace 是一款和 Java 相关的可视化文献分析软件，通过 CiteSpace 的分析，我们可以探究一个领域的发展趋势和动向，这些可视化分析可以揭示某个领域的研究现状、热点和未来发展趋势(孟庆黎, 2019)。

2.2. 数据采集

本研究以中国知网(CNKI)作为信息的来源。在数据库检索中，采用高级检索方式，把“工作不安全感”作为关键词进行检索，选择文献类型为不限，设定年限不限，通过检索并挑选，获得有效文献 504 篇。

3. 工作不安全感研究的结果和分析

3.1. 年度发文量分析

根据发文量的统计，可制作出工作不安全感研究的年度发文量统计图(参见图 1)。根据图中展示的发文量情况，可以把工作不安全感研究大概划分为四个阶段。

第一个阶段，从 1998 年到 2005 年，是一个“初步开始阶段”。这一阶段发文量较少，甚至有些年一篇相关文章都没有发，发文年份有中断。这种发文量说明了当时的中国并不关心员工的工作不安全感。这可以对应当时中国的经济发展速度。当时中国经济高速增长，工作岗位非常多，工作机会也

比较普遍。人们并不担心会有工作待遇下降或者长期找不到工作的风险，所以相应的，这一时期的发文量也比较少。

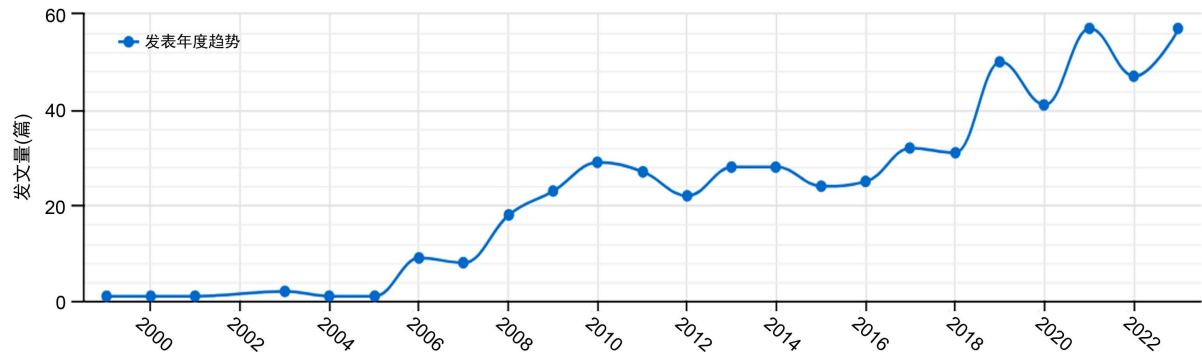


Figure 1. Annual publication statistics chart for the Job Insecurity Study
图 1. 工作不安全感研究的年度发文量统计图

第二个阶段 2005 年到 2010 年，是一个“快速发展期”，在这一阶段，可以看到，每一年都存在的发文，而且发文量也在逐渐的递增。这种发文量同样也可以对应于中国的现实。当时的中国的增长率从 2005 年到 2008 年分别是 11.4、12.7、14.2、9.7 (曹培培, 2019)。可以看到从 2005 到 2007 年，中国的 GDP 还在不断的高速增长，特别是 2007 年的 GDP 增长程度最大，对应着工作不安全感发文量，2007 年的发文量也比 2005 年和 2006 年要少。直到 2008 年，当时正是金融危机，中国的 GDP 增长一下子突然下降，在经济学中，一个国家的 GDP 是与失业率严格挂钩的。所以可以从发文量看出，当经济形势不好的时候，人们会有更多的工作不安全感，对应着发文量的突然增长。

第三个阶段 2008 年到 2018 年，这十年是一个“多面探索阶段”，在这十年，工作不安全感发文量在起伏波动，研究的内容也比较的多维和分散，从一开始的关注于研究工作不安全感可能导致的后果，在到研究工作不安全感产生原因和怎么降低员工的工作不安全感。这一阶段，人们对工作不安全感的研究更加全面，关注的角度更加的多维化。

第四个阶段 2019 年到 2023 年，是四年可以看作是一个“高速发展期”，从发文量来看，是在不断的上涨。对应着现实社会，当时正是疫情的发生期，经济受到疫情的冲击，导致了大量的失业以及濒临失业，人们生活在这种恐慌之中，自然人们的工作不安全感就会上升。其次在加上各种原因，导致的经济疲软，这也导致了人们在后续的时期，也承受着越来越多降薪，失业等风险，未来工作不安全感会成为一个热点话题。

3.2. 高被引文献分析

被引文献是指发文后被其他文章直接或间接引用的文献，被引用频次的数量也说明该文章的影响力和价值。在这次的研究中，我们对被引用了 20 次以上的文献进行分析。

从主题来看，主要聚焦于离职行为和工作投入，这表明离职行为与工作投入是研究的关键内容。从期刊来看，主要集中于核心期刊，《工作不安全感与幸福感、绩效的关系：自我效能感的作用》期刊出现的次数最多；从出现时间来看，这些文献普遍出现于 2006 年到 2012 年之间，其中 2010 年发表的文献比较多；从发表单位来看，主要集中于高校和中国临床心理学杂志。

3.3. 核心作者分析

核心作者的研究可以大大的推动该领域的发展。根据学者普赖斯(Price)所提出的计算公式

$M = 0.749 * \sqrt{N}$ ， M 代表着核心作者的最低发文量， N 代表发文最多的作者的发文量(赵蓉英, 2010)。发文最多的作者是 16 篇的发文量(即 $N = 16$)，将其代入公式，得出 M 值约为 2.9。对结果进行取整，我们可以将 3 篇发文量作为选定核心作者的标准。经分析，发文量为 3 篇及以上的有 24 人，其中发文量最多的为华侨大学的胡三嫚，发文量 16 篇，发文量第二的是北京大学的陈昌勤，发文量为 11 篇。可见，对于工作不安全感，核心作者发文量较多，有着一定的基础性研究。但是大部分学者还是在独立的发表文章，并没有很多的交流合作。

3.4. 工作不安全感研究热点的可视化分析

运用 CiteSpace 软件进行共现分析，通过共现分析可以了解工作不安全感的 researching 内容及热点主题，并绘制关键词共现图谱。如图 2 所示，共有 270 节点，355 条连线，网络密度为 0.0095，圆圈可以代表节点，圆圈反应着关键词出现的次数，圆圈越大，说明关键词出现的越多。可以看到图谱中的节点较多且分布相对集中，关键词间的关联度适中。

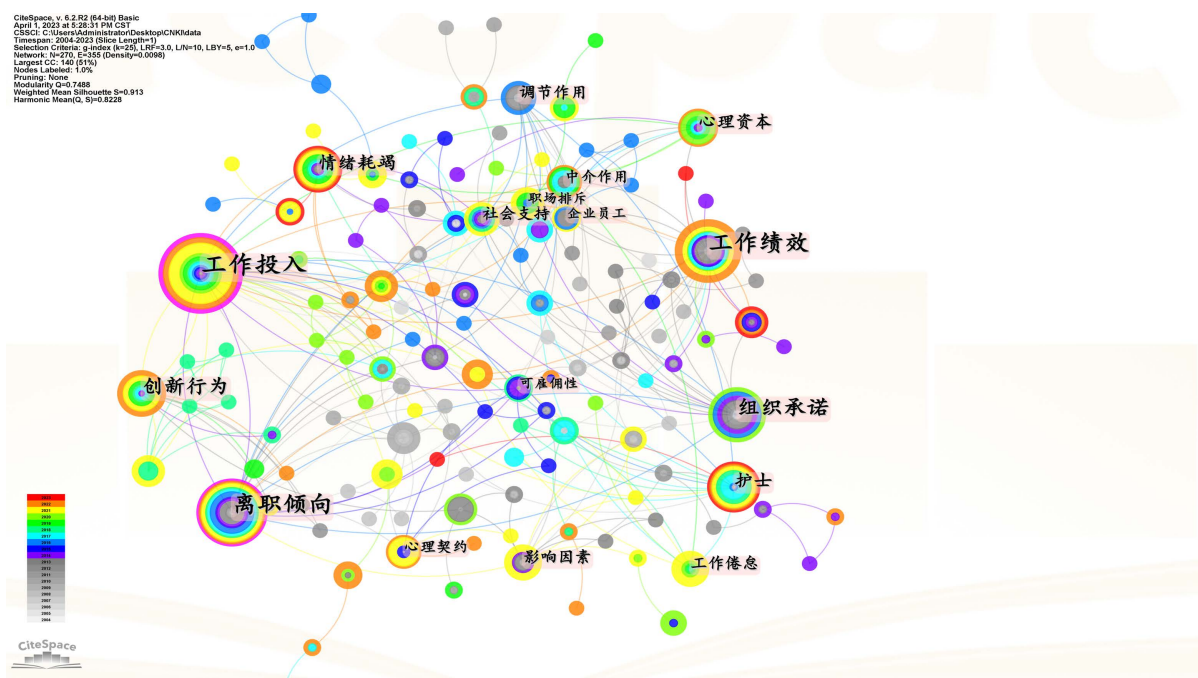


Figure 2. Keyword collinear mapping of the work insecurity research literature

图 2. 工作不安全感研究文献的关键词共现图谱

在共现图谱的基础上，统计一些关键词的中心性和频次，绘制工作不安全感文献的关键词中心性及频次统计表(参见表 1)。从表中可见，“工作投入”“离职倾向”“工作绩效”等是出现次数较高的关键词，说明学术界都非常重视这些因素，把它们当成了热点领域。这些都是工作不安全感可能导致的结果(徐兴强, 2022)，也说明了现在研究领域比较关注工作不安全感对员工工作成果的影响。此外，“组织承诺”“创新行为”“情绪耗竭”等关键词出现的频次适中，这些词都与工作不安全感的起因有关，说明现在学术界也正在关注于什么引起了工作不安全感，并不断的从源头来解决工作不安全感。而“心理资本”，“安全感”等词语研究比较少，这些词与个人的内在因素有关，这说明学术界已经开始察觉到工作不安全感对员工的影响与员工个人的内在特征有关，但是目前这方面内容还确实比较少。

Table 1. Statistical table of keyword centrality and frequency in the research literature on job insecurity
表 1. 工作不安全感研究文献的关键词中心性及频次统计表

序号	频次	中心性	年份	关键词
1	31	0.24	2006	工作投入
2	26	0.11	2006	离职倾向
3	25	0.09	2006	工作绩效
4	19	0.09	2006	组织承诺
5	15	0.05	2012	创新行为
6	12	0.04	2008	护士
7	11	0.05	2011	情绪耗竭
8	11	0	2019	安全感
9	9	0.04	2013	心理资本
10	8	0.04	2008	调节作用

4. 研究讨论

研究热点可以反映某一个领域在某一个时间内被大家关注的程度。本研究在运用 CiteSpace 软件对工作不安全感进行分析,对一些关键领域进行整理,主要从工作不安全感的结果,诱因和个人影响因素进行讨论。

4.1. 关于工作不安全感的结果的研究

对于工作不安全感结果的研究一直是这个领域的一个热门话题,从频次来说“工作投入”、“离职倾向”、“工作绩效”等一直是热点。工作投入(郑晓萌, 2021)存在三个维度,分别为活力、奉献、专注。活力是指员工工作上精神饱满,心情欢愉,不惧困难的表现。奉献反映员工认为该工作非常有意义感和挑战感,热爱工作并为拥有这份工作而自豪。专注反映员工沉迷于工作,高度专注于工作内容,且不愿意脱离工作。工作投入对员工的工作表现有着深远的影响,所以学界一直对其特别关注。离职倾向是指个体对当前工作不满意、产生离职念头、寻找其他工作以及找到其他工作可能性的综合表现,离职倾向是离职过程的综合表现[7]。离职倾向反应了员工工作的稳定度,这对一个企业的正常工作来说非常的重要。

4.2. 关于工作不安全感的诱因的研究

可以看到,学术上对引起工作不安全感的原因也特别关注。比如“组织承诺”、“情绪耗竭”等,这是一个热点话题,组织承诺是个人对所属组织的目标和价值观的认同和信任,以及由此带来的积极情感体验。当个体的组织承诺被打破之后,员工会感到不公平,个体就会产生焦虑,产生工作不安全感。情感耗竭一种情感和精力耗尽的感觉,同时也会使人感到才能耗尽、精力透支、工作无助和情感倦怠的心理状态。当个体长期处于情感耗竭状态,更容易形成工作不安全感,员工的工作表现也更差。

4.3. 关于工作不安全感的个人因素的研究

学术界也对工作不安全感的个人因素有着研究,比如“心理资本”等。心理资本是指个体在成长过程中表现出来的一种积极心理状态,它可以促进个人的成长和员工的工作表现(卢翔宇, 2021)。心理资本

对于工作不安全感有着非常重要的作用，如果一个人的心理资本较高，那么面对工作不安全感，个体就可能积极的面对这种工作不安全感，工作效率也许不会下降(符婧珂, 2022)。反之，如果一个人心理资本比较低，那么面对工作不安全感，就会对生活，工作产生巨大的负面影响。

4.4. 关于工作不安全感的对象研究

可以看到，“护士”是一个高频话题，这也说明了护士的工作不安全感是非常高的(张纪豪, 2017)。这也许与护士这个职业本身的属性有关。护士在社会上被认为是吃“青春饭”，而且离职概率比较高，同时竞争非常激烈(周丹, 2023)，这些因素也导致了护士的工作不安全感非常高。

5. 研究结论与展望

本研究选取以“工作不安全感”为主题的中国知网文献为样本，运用 CiteSpace 软件进行知识图谱分析，得到如下结论并在此基础上进行研究展望。

5.1. 工作不安全感研究热度不断上涨，发文量不断增加

根据年度发文量可以看出，工作不安全感的发文量不断增长，而且研究热度不断的上涨。在未来可以看到，随着经济增长的不断放缓，人们现实中的工作不安全感会越来越大，越发的感觉到失业，降薪的风险，从而影响到工作效率。相信这个概念在未来会是一个重要概念，学术界和每个工作单位都会非常重视。

5.2. 工作不安全感研究领域不断深化，研究不断的向纵深发展

研究的领域也不断深入，从以前的关注于结果的研究(工作投入、离职倾向、工作绩效)，在到关注于诱因的研究(“情绪耗竭”、“组织承诺”)，之后就是关注与个人相关的因素的研究(“心理资本”)。可以看到，对工作不安全感的广度和深度不断加深。我认为在未来工作不安全感的领域还有进一步研究的可能，不仅要研究个人因素，也要研究组织因素，还要研究大环境因素。这些因素都对工作不安全感产生影响，应该更加全面的了解这些影响因素来更好的解决工作不安全感。

参考文献

- 曹培培, 程超, 赵子岚(2019). 从 GDP 看中国经济发展. *中国物流与采购*, (22), 43. <https://doi.org/10.16079/j.cnki.issn1671-6663.2019.22.019>
- 陈悦, 陈超美, 刘则渊, 胡志刚, 王贤文(2015). CiteSpace 知识图谱的方法论功能. *科学学研究*, 33(2), 242-253. <https://doi.org/10.16192/j.cnki.1003-2053.2015.02.009>
- 符婧珂(2022). 心理资本对员工工作绩效的影响研究: 心理安全感的中介作用与阻碍性压力的调节效应. 硕士学位论文, 上海: 上海外国语大学. <https://doi.org/10.27316/d.cnki.gswyu.2022.000478>
- 卢翔宇, 尚东旭, 王霜霜, 王鑫鑫, 郭玉芳(2021). 基于 CiteSpace 的国内外心理资本研究现状与趋势分析. *心理月刊*, 16(21), 5-9. <https://doi.org/10.19738/j.cnki.psy.2021.21.002>
- 孟庆黎, 吴键, 张健(2019). 基于 CiteSpace 的新建应用型本科院校辅导员工作分析与思考. *创新创业理论研究与实践*, 2(13), 1-3+13.
- 邱婧(2009). 工作不安全感、组织支持感与离职倾向的关系研究. 硕士学位论文, 上海: 华东师范大学.
- 徐兴强, 刘佳芮(2022). 新就业形态从业人员工作不安全感对其工作投入的影响研究——以组织认同为中介变量. *常州工学院学报*, 35(5), 46-52.
- 张纪豪, 郭舒婕, 李永鑫(2017). 工作不安全感对护士心理健康的影响: 工作倦怠与组织支持的作用. *中国临床心理学杂志*, 25(6), 1152-1155. <https://doi.org/10.16128/j.cnki.1005-3611.2017.06.034>
- 赵蓉英, 许丽敏(2010). 文献计量学发展演进与研究前沿的知识图谱探析. *中国图书馆学报*, 36(5), 60-68.

<https://doi.org/10.13530/j.cnki.jlis.2010.05.006>

郑晓萌, 高煜, 王光程, 李海燕, 郑文贵(2021). 基层卫生技术人员组织认同、工作满意度、工作不安全感对离职倾向的影响. *中国卫生事业管理*, 38(11), 835-838.

周丹, 杨洁婷, 卢晓虹, 李姗姗, 单信芝, 张新伟(2023). 护士第二受害者经验及支持和工作不安全感的關係研究. *护理与康复*, 22(2), 7-11.