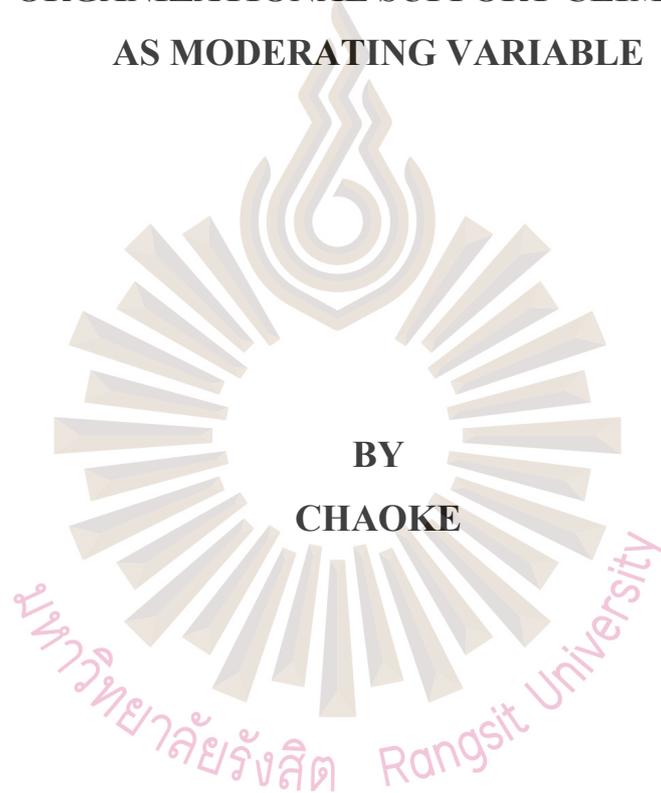




**RELATIONSHIP BETWEEN FACILITATIVE FOCUS
MODERATION AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL
ON CHANGE SUPPORT BEHAVIOR: TAKING
ORGANIZATIONAL SUPPORT CLIMATE
AS MODERATING VARIABLE**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
INTERNATIONAL CHINESE COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2022**



促进型焦点调节、心理资本对变革支持行为的关系：
以组织支持氛围为调节变量



此论文为申请中国国际学院
工商管理专业研究生学历
之学术毕业论文

兰实大学研究生院
公历 2022 学年

Thesis entitled

**RELATIONSHIP BETWEEN FACILITATIVE FOCUS MODERATION AND
PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON CHANGE SUPPORT BEHAVIOR:
TAKING ORGANIZATIONAL SUPPORT CLIMATE
AS MODERATING VARIABLE**

by
CHAOKE

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Business Administration

Rangsit University
Academic Year 2022

Asst. Prof. Chen Ao, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Jiang Haiyue, Ph.D.
Member

Prof. Tang Yingkai, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst. Prof. Plt. Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)
Dean of Graduate School
May 12, 2023

致谢

行文至此，全文将至，笔落为终。2023年，我25岁，时光荏苒，岁月如梭，硕士求学生涯到此结束。海外求学六年，可以写下的回忆太多且太长，逐梦兰实，终有离别，何其有幸，相识于此。

饮水思其源，学成念吾师。首先我要感谢我的导师唐英凯博士在论文上给予我的指导和帮助。导师治学严谨、学识渊博、待人真诚。特别是在论文的撰写过程中，从题目的反复斟酌，到完成时的修改批注，您给予我莫大的帮助和悉心的指导，最终毕业论文凝聚着导师的心血与汗水。在此，特向恩师唐英凯博士致以最诚挚的谢意和崇高的敬意。一朝沐杏雨，一生念师恩。同时感谢在兰实大学帮助过我的老师们。仅以拳拳之心诚表谢意，祝愿老师今后身体健康，工作顺利。

爱子心无尽，三生报答轻。感谢我的父母和爷爷奶奶以及家人对我学业上的支持和理解，二十余载，父母倾尽最好的一切供我求学，无后顾之忧，总算求学有成。惜奶奶李兰花女士于2022年12月17日离世，未能见到此景，此为遗憾。

归期且烂漫，别意终感激。感谢在兰实遇到天南海北的挚友和同学，海外求学并肩作战的日子弥足珍贵。我们虽然来自不同的地方，有不同的性格，不同的家庭背景，但是能够相聚在兰实大学便是足够的幸运，希望我们在未来再创辉煌。祝愿大家事业有成，前程似锦。山水有来路，早晚重相逢，感谢你们出现在我飞扬的青春。

文末搁笔，思绪驳杂。以梦为马，不负韶华。感谢普通的自己一路平凡而又不断前行，从未驻足。人生漫漫，望自己今后知足上进，苦尽甘来时不提来时路，关关难过关关过，长路漫漫亦灿灿。

山高路远，我们更高处相见。

朝克
研究生

6406593 : Chaoke
 Thesis Title : Relationship between Facilitative Focus Moderation and Psychological Capital on Change Support Behavior: Taking Organizational Support Climate as Moderating Variable
 Program : Master of Business Administration
 Thesis Advisor : Prof. Tang Yingkai, Ph.D.

Abstract

This paper studies the generation of employee change support behaviors. This paper explores the influence of facilitative focus adjustment on employees' change support behaviors; this paper finds that the intermediary role between employee change support behaviors and employee change support behaviors; this paper explores the relationship between organizational support climate as a boundary condition and the relationship between psychological capital and change support behaviors.

This paper surveyed 277 employees of Internet companies, and through multiple linear regression analysis, it was found that promotional focus adjustment positively affected change support behaviors. Facilitative focus regulation positively affected psychological capital. Psychological capital positively affected change support behaviors. Psychological capital mediated the relationship between facilitative focus regulation and change support behavior. Organizational support climate positively moderated the relationship between psychological capital and change support behavior.

When the organization stimulates the facilitative adjustment focus of employees, the leader should treat it differently and adopt different incentive measures for different employees. Employees' personal psychological capital and the environment's organizational support climate jointly affect change support behaviors. When employees face a high organizational support climate, employees' psychological capital is more likely to stimulate change support behaviors.

(Total 63 pages)

Keywords: Facilitative Focus Regulation, Psychological Capital, Change Support Behavior, Organizational Support Climate

Student's Signature.....Thesis Advisor's Signature.....

6406593 : 朝克
论文题目 : 促进型焦点调节、心理资本对变革支持行为的关系: 以组织支持氛围为调节变量
专业 : 工商管理
论文导师 : 唐英凯教授

摘要

本文对员工变革支持行为的产生进行了研究。本文探索了促进型焦点调节对员工变革支持行为的影响; 本文发现了心理资本在促进型焦点调节与员工变革支持行为之间的中介作用; 本文探索了组织支持氛围作为边界条件对心理资本与变革支持行为之间关系的影响, 及促进型焦点调节通过心理资本对变革支持行为的影响。

本文调查了 277 位互联网企业员工为调研对象, 通过多元线性回归分析发现, 促进型焦点调节正向影响变革支持行为。促进型焦点调节正向影响心理资本。心理资本正向影响变革支持行为。心理资本中介了促进型焦点调节与变革支持行为的关系。组织支持氛围正向调节心理资本与变革支持行为之间的关系。

组织在激发员工的促进型焦点调节时, 领导者应区别对待, 对不同的员工采取不同的激励措施。员工个人的心理资本和环境的组织支持氛围共同作用影响变革支持行为, 当员工面临较高的组织支持氛围时, 员工的心理资本更容易激发出变革支持行为。

(共 63 页)

关键词: 促进型焦点调节、心理资本、变革支持行为、组织支持氛围

学生签字..... 指导老师.....

目录

	页	
致谢	i	
英文摘要	ii	
中文摘要	iii	
目录	iv	
表目录	vi	
图目录	vii	
第 1 章	导论	1
	1.1 研究背景	1
	1.2 研究动机与目的	2
	1.3 研究意义及创新	3
	1.4 研究流程	6
第 2 章	相关理论与文献综述	8
	2.1 基础理论	8
	2.2 促进型焦点调节	13
	2.3 变革支持行为	17
	2.4 心理资本	21
	2.5 组织支持氛围	24
	2.6 文献评述	25
第 3 章	研究设计	27
	3.1 研究架构图	27
	3.2 研究假设	27
	3.3 变量定义与衡量	29

目录(续)

	页
3.4 抽样设计	32
3.5 数据分析方法	32
第 4 章 数据分析	33
4.1 描述性统计分析	33
4.2 共同方法偏差	35
4.3 效度分析	37
4.4 信度分析	39
4.5 相关性分析	39
4.6 假设检验	40
4.7 研究假设结果	46
第 5 章 结论与建议	48
5.1 研究结论	48
5.2 研究意义	51
5.3 研究局限与展望	52
参考文献	53
附录	59
个人简历	63

表目录

	页
表	
表 3.1 促进型焦点调节量表	29
表 3.2 变革支持行为量表	30
表 3.3 心理资本量表	30
表 3.4 组织支持氛围量表	31
表 4.1 人口背景变量描述性统计表	33
表 4.2 描述性统计分析表	35
表 4.3 总方差解释	35
表 4.4 拟合度汇总表	37
表 4.5 验证性因子分析表	38
表 4.6 量表信度汇总表	39
表 4.7 Pearson 相关性分析	40
表 4.8 促进型焦点调节对变革支持行为的回归分析	41
表 4.9 促进型焦点调节对心理资本的回归分析	42
表 4.10 心理资本对变革支持行为的回归分析	43
表 4.11 心理资本的中介效应分析	44
表 4.12 组织支持氛围的调节效应分析	45
表 4.13 假设结果汇总表	46

图目录

图	页
图 1.1 技术路线图	6
图 3.1 研究框架图	27
图 4.1 调节效应简单斜率图	46



第 1 章

导论

1.1 研究背景

在全球化时代，充满挑战的市场环境和快速的技术创新，使得蓬勃发展的互联网产业的竞争力很大程度上是基于其不断适应和变化的能力 (Drzensky, Egold, & van Dick, 2012)。因此对互联网产业中组织变革的关注具有重要的实践意义。而互联网的企业变革的成功很大程度上取决于员工的反应和支持行为，因为组织的变革是通过其成员进行的 (George & Jones, 2001)。员工行为的不同类型，如员工抵制变革、员工准备变革、员工愤世嫉俗和员工变革动机以及员工变革支持行为 (Bailey, Bailenson, & Casasanto, 2016)。然而，目前研究人员认为，为了成功地实施组织变革，员工的变革支持行为发挥着非常关键的作用 (Faupel & Süß, 2019)。尽管西方背景下，已经有少量研究开始关注员工支持行为，但在东方背景下的员工支持行为研究仍然不足 (林枚, 张寒, & 曹晓丽, 2018)。本文研究中国企业，关注中国背景下的组织变革期间的员工支持行为。

鉴于员工变革支持行为对于企业变革成功的重要作用，通过文献综述发现，中国关于职员变革支持得前因研究主要为领导类型和风格，对员工动机在员工变革支持行为中的作用探讨是及其缺乏的。动机作为员工个人内部因素，对于变革支持行为的产生起到决定性作用。因此本文要研究的第一个问题是，促进型焦点调节与变革支持行为的关系。

为了进一步明晰促进型焦点调节的作用，需要对二者之间得中介机制进行探索。根据资源保存理论，变革会引起个人既有状态的改变，导致既有资源丧失的威胁。而充足的资源会使得个人更为自信地面对变革事件所带来的压力和损失，进而产生积极的行为。根据焦点调节理论，促进型焦点调节的员工更加乐观、积极和充满希望，因此会导致个人心理资本的增加。而这种充足的心理

资源会导致更多的变革支持行为。根据上述论点，本研究的第二个关键问题是探索心理资本在促进型焦点调节与变革支持行为之间的中介作用。

根据交互决定论，个人因素与环境因素相互影响共同作用行为 (Bandura, 1982)。因此员工变革支持行为的产生不能仅仅考虑促进型焦点调节和心理资本等个人因素，也要考虑环境因素的影响。员工个人的心理资本和环境的组织支持氛围共同作用影响变革支持行为，因此本研究要探索的第三个研究问题是组织支持氛围作为环境因素的影响，以及促进型焦点调节的调节作用。

综上所述，鉴于员工变革支持行为在企业发展过程中的重要作用，基于焦点调节理论，本文探索了促进型焦点调节对员工变革支持行为的影响；其次，基于资源保存理论，本文发现了心理资本在促进型焦点调节和员工变革支持行为之间的中介效应，进一步明晰了促进型焦点调节如何对变革支持行为产生影响；最后，基于交互决定论，探索了组织支持氛围作为边界条件。

1.2 研究动机与目的

本研究试图通过对促进型焦点调节与员工变革支持行为关系的探索，实现以下三个目的：

首先，鉴于员工变革支持行为对于企业变革成功的重要作用，探索员工变革支持行为如何产生具有重要意义。由于以往研究中对员工变革支持行为的研究主要聚焦于领导类型和风格 (王雁飞, 龚丽, 郭子生, 朱瑜, & 刘晓梅, 2021; 林枚, 张寒, & 曹晓丽, 2018; 孙柯意 & 张博坚, 2019; 曹晓丽, 彭晨, & 张王琼, 2021)。而对员工动机在员工变革支持行为中的作用探讨是及其缺乏的。动机作为员工个人内部因素，对于变革支持行为的产生起到决定性作用。本文的第一个研究目的是基于个人动机探索变革支持行为如何产生，探索促进型焦点调节对变革支持行为的影响。

其次，为了明晰促进型焦点调节与变革支持行为的关系，需要对促进型焦点调节如何对变革支持行为产生影响做出解答。第二个动机是探索促进型焦

点调节影响变革支持行为的中介机制，具体而言，从资源保存理论的视角解释研究模型。

第三，根据交互决定论，促进型焦点调节是具有情景差异性的。因此员工变革支持行为的产生不能仅仅考虑促进型焦点调节和心理资本等个人因素，也要考虑环境因素的影响。员工个人的心理资本和环境的组织支持氛围共同作用影响变革支持行为，当员工面临较高的组织支持氛围时，员工的心理资本更容易激发出变革支持行为。因此本研究的第三个动机和目的是组织支持氛围作为环境因素的影响，以及促进型焦点调节的调节作用。

1.3 研究意义及创新

1.3.1 理论意义

首先，通过探索促进型焦点调节的影响，丰富了变革支持行为的前因研究。以往文献普遍将变革支持行为的前因归结为领导风格和类型(王雁飞等人, 2021; 曹晓丽等人, 2021; 孙柯意 & 张博坚, 2019; 林枚等人, 2018)，鲜有研究从个人层面对变革支持行为的前因进行探索。本研究基于焦点调节理论，对促进型焦点调节和员工变革支持行为关系的研究，从个人动机层面解释变革支持行为前因，丰富和拓展了变革支持行为的前因研究。

第二，通过探索心理资本在促进型焦点调节与员工变革支持行为的关系中的中介作用，深化了对促进型焦点调节的认识。基于焦点调节和资源保存理论(Hobfoll, 1989)，认为变革意味着个人资源的损失，而促进型焦点调节，则有助于个人获得足够的心理资源以抵御资源损失的威胁，进而导致更多的变革支持行为的产生。通过对促进型焦点调节，本研究对促进型焦点调节如何产生影响做出了解答，深化了对于促进型焦点调节的认识。

第三，明确了组织支持氛围作为环境因素的影响，以及促进型焦点调节的调节作用。根据交互决定论(Bandura, 1982)，提出员工个人的心理资本和环境的组织支持氛围共同作用影响变革支持行为，当员工面临较高环境因素时，则更

容易激发出变革支持行为。丰富了对于心理资本影响工作退却行为的作用边界，同时也丰富了促进型焦点调节的作用边界。

1.3.2 现实意义

首先，促进型焦点调节的员工会产生较多的变革支持行为。因此在充满挑战的市场环境和快速的技术创新的背景下，应当重视员工是否符合促进型焦点调节。在进行人事招聘和人员甄选时，应当倾向于选择较高促进型焦点调节的员工。以期更好适应市场环境和技术创新为企业所带来的挑战。促进型焦点调节是一种以目标为导向的焦点调节类型，它强调实现目标的过程，而非目标本身。研究表明，具有促进型焦点调节的员工在面对挑战时更倾向于寻找解决问题的方法，表现出更积极的变革支持行为。因此，在挑战性市场环境和快速的技术创新的背景下，拥有促进型焦点调节的员工更容易适应变化并做出积极的行动。基于这些发现，建议企业在招聘和人员甄选时应考虑员工的焦点调节类型，倾向于选择具有促进型焦点调节的员工。这可以提高企业适应变化的能力，使其更好地应对市场环境和技术创新带来的挑战。

当管理者倡导员工开展变革支持行为时，需要对员工的心理资本进行评估和管理。这可以通过心理资本测试和评估等方式来实现，以了解员工的心理资本水平。如果发现员工的心理资本水平较低，管理者可以采取干预措施，例如提供培训和支持，帮助员工增强心理资本。这将有助于提高员工的变革支持能力，增强企业的适应能力和创新能力。此外，管理者还应该注重员工的心理健康，创造良好的工作环境和氛围，鼓励员工表达自己的意见和看法，提高员工的参与度和归属感。这将有助于提高员工的工作满意度和幸福感，促进员工的积极行为和创造力的释放。

1.3.3 研究创新

首先，本文通过文献分析发现，在以往研究员工变革支持行为的相关文献中，对于前因的研究是不完善的，尤其是在个人层面的前因探索方面尚缺乏。因此，本文创新性地将从变革支持行为的前因拓展至个人动机层面，对促进型焦点调节与变革支持行为的关系、二者关系的中介机制以及边界条件进行了深入

研究，填补了相关研究领域的空白。

其次，本文通过基于焦点调节理论的研究，提出了一个新的视角，探讨了促进型焦点调节与员工变革支持行为之间的关系。同时，本文进一步探究了二者关系的中介机制和边界条件，从而深入解析了员工变革支持行为的产生机制和影响因素，为相关研究提供了新的思路和方向。

本文借鉴了资源保存理论，这是组织行为领域中的一项重要理论，该理论从资源丧失的角度对个人行为进行解释，对于组织行为的研究提供了有益的启示。本文基于资源保存理论的视角，探讨了促进型焦点调节对员工变革支持行为的影响，并阐明了其影响机制。在以往的研究中，很少有研究采用资源保存理论来解释员工变革支持行为，因此本文的研究视角具有一定的创新性。

综上所述，本文在研究员工变革支持行为的过程中，创新性地将其前因拓展至个人动机层面，并基于焦点调节理论提出了新的视角和研究框架。这些创新性的贡献丰富了相关研究领域的知识和理论，有助于提高企业的变革能力和创新能力，促进企业的可持续发展。



1.4 研究流程

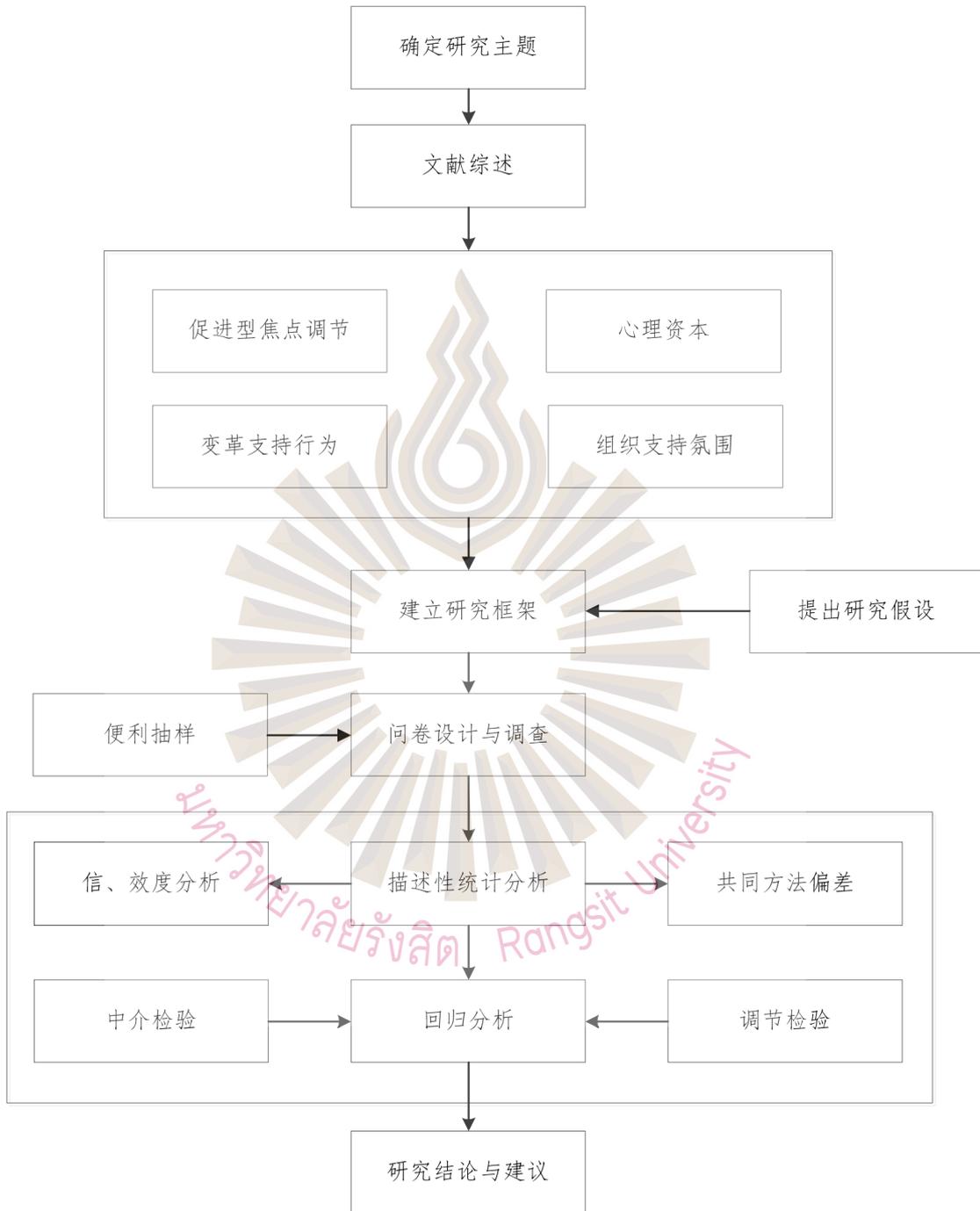


图 1.1 技术路线图

研究结构包括五大部分，结果在图 1.1 上呈现流程。

1) 导论，对研究的背景；研究的动机与目的；研究的理论意义、实践意义

和创新点；研究流程和内容进行介绍。

2) 相关理论与文献综述，回顾国内外研究现状，包括对促进型焦点调节，变革支持行为，心理资本，组织支持氛围的概念，特征，测量，相关变量关系进行介绍，并对概念之间的关系进行综述。以及对相关理论的介绍，包括焦点调节理论、资源保存理论、交互决定论。

3) 研究设计，本研究的研究设计基于多个理论框架，包括焦点调节理论、资源保存理论、交互决定论和前人研究的推论。在此基础上，我们提出了一个理论框架，用于推导研究假设。同时，考虑到研究对象的特殊性，我们对各变量进行了操作性定义，并提出了相应的衡量工具。最后，我们介绍了数据收集和处理方法。

4) 数据分析，主要是数据处理和假设验证，包括：描述性统计、探索性因子分析、信度分析、相关性分析、回归分析、调节效应检验。

5) 结论与建议，对文章做解释，阐述研究不足，并进一步指出未来研究方向。



第 2 章

相关理论与文献综述

首先，对本文所使用地三个理论，焦点调节理论、资源保存理论和交互决定论进行介绍；然后，对于理论与本研究主题的关系进行介绍。在第二部分中，首先，分别对促进型焦点调节，变革支持行为，心理资本，组织支持氛围的定义、衡量综述。

2.1 基础理论

2.1.1 焦点调节理论

自我调节是指个体有意识地采取措施来控制、调节和管理自己的思想、情感和行为。这种调节过程可以通过内部和外部的反馈来实现，以达到更好地适应环境和实现个人目标的效果。焦点调节理论是在自我调节理论的基础上提出的。心理学家 Higgins (1998) 把两种理论区分了促进型焦点调节 (Promotion focus) 和防御型调节焦点 (Prevention focus) 在影响行为和情绪等方面的差异。简单而言，防御型调节焦点关注个人的行为会不会产生坏结果，具有防御型调节焦点的个人更多充当分析者的角色。促进型焦点调节关注个人的行为会不会产生好的结果，具有促进型焦点调节的个人更多充当进取者的角色。Higgins (1998) 将焦点调节视为基本的动机原则并解释个体追寻的最终状态，经由自我调节来驱动个体达到目的。在达成目标的过程中会展现出自我调节动机取向，且对于工作绩效会产生影响，因为焦点调节会视个人所追求的目标不同而采取不一样的策略。所谓自我调节 (Self-regulation) 是一个可以使个人观察自身行为并同时进行调整的过程，藉此来确保长期目标能够达成，在调整自身状态的过程当中基于个人对于期待的状态不同而有差异。

个体为了达到特定的目标会采取不同的焦点调节策略，其中促进型焦点调

节和预防焦点调节是两种常见的策略。促进型焦点调节意味着个体更倾向于积极进取、趋近目标，注重如何实现自己的理想和成长，从而产生自我驱动力。相反，预防焦点调节者更关注如何避免失败或损失，注重维持现有的目标或状态，从而受到义务的自我驱动。这两种不同的焦点调节策略会对个体的动机产生不同的影响，从而影响个体的行为和决策。了解个体采取不同焦点调节策略的原因和影响，可以帮助管理者更好地理解 and 引导员工的行为和动机，提高组织的绩效和效率 (Higgins, 1998)。

Brockner and Higgins (2001) 提出三点说明：1) 需求：多位心理学家皆表示人有许多的基本需求，成长、发展或安全、保护等,焦点调节理论在个体是趋于追求快乐或避免痛苦，其运作方式不同，且会视个人需求来满足。促进型焦点调节具有成长与发展需求，而预防焦点者通常更在乎安全需求。2) 目标与标准：促进型焦点调节会试着去达到理想自我的目标或是标准，而预防型焦点调节者则尝试达到义务自我的目标或标准。3) 心理状况：正向结果是否存在对于促进型焦点调节而言相当重要，换言之，和理想自我相关的目标与标准代表正向结果，当个体与理想自我保持一致时，对于获得会感到愉悦；而对于预防焦点者则在乎减少负向结果的产生，也就是说和义务自我相关的目标与标准是减少负向结果，当个体与义务自我保持一致时，对于没有损失会感到愉悦。

换而言之，采用促进型焦点调节策略的个体，由于追求理想中的自我，因此会主动地采取积极的行为，探索性地创造和创新，以便实现目标 (Higgins, 1998)。因为这种焦点调节策略是基于积极的目标导向的，所以个体更愿意尝试新事物，勇于冒险，相信自己可以取得成功。因此，这种焦点调节策略能够促进个体在工作和生活中表现出更多的创造性和创新性。

促进型焦点调节特质高的人往往更加乐观、有自信、并且在面对压力时表现更好。这些人会将压力视为机会和挑战，并认为压力可以帮助他们追求自我成长和追求成就感，因此他们的创造力表现更加突出。与此相反，预防型焦点调节特质高的人往往更加谨慎、谨慎，并且在面对压力时表现更差。这些人会将压力视为威胁和挑战，并认为压力会导致自我损失和失败，因此他们往往更

容易感到焦虑和恐惧，这可能会影响他们的创造力和行为表现。

而预防焦点特质者则呈现以下不同的特征，个体更重视保障、安全及任务达成，其所追求的是职责、义务还有责任 (Brockner & Higgins, 2001)，为了达成个人想要的最终结果会保持谨慎、预警的态度以避免错误产生。且为维持个人所追求的稳定性与安全感预防焦点者所采取的策略较为消极、保守预防焦点调节者倾向于避免潜在的损失和错误，他们更关注安全和保障，注重达成任务和责任。他们更加谨慎和保守，往往采取防御性策略以避免错误产生。预防焦点调节者的行为表现更倾向于遵守规则、避免风险，以确保他们所追求的稳定性和安全感。与促进型焦点调节者相比，预防型焦点调节者在创造力和创新方面表现较弱。

焦点调节理论从动机视角对个人的情绪行为等进行解释。本研究探索促进型焦点调节对员工的变革支持行为的影响，可依据焦点调节理论来做出解释。

2.1.2 资源保存理论

资源保存理论是一种组织行为领域的重要理论，它从资源丧失的视角来对个人行为进行解释 (Hobfoll, 1989)。该理论认为个体会在自己的认知、情感和行为中尽可能地保护自己的资源，以应对资源的稀缺性和不确定性。这些资源包括时间、金钱、努力、认知和情感等方面的资源。资源保存理论认为，个体会通过调整自己的行为来达到资源的最优利用，以在不确定和有限的资源环境中生存和发展。

资源保存理论还提出了一些有关资源使用的规则。例如，资源保存理论认为，当个体使用某一资源时，该资源的可用量就会减少，这种减少可以是暂时的也可以是永久的。另外，资源保存理论还指出，个体通常会优先考虑利用自己最容易获取到的资源，并将其他资源留作备用，以应对不确定的未来风险。

Hobfoll (1989) 将资源分为四大类，并经学者整理后得知：

1) 物质资源 (Object Resources)：指具实体且本身就具有价值的资源，如：车

子、房子等资源。

2) 条件/状况资源 (Conditions)：指个人在工作或生活相关的资源，如：人际、职位、工作要求等资源。

3) 个人特质 (Personal Characteristics)：指每个人独一无二，且可协助抵抗压力的资源，如：人格特质、工作能力、社会支持等资源。

4) 能量 (Energies)：指能够协助个人获取其他资源的资源，可分为内在能量与外在能量。内在能量指的是源于自身的，如情绪、认知、身体健康；外在能量则是自身以外的资源，如时间、训练、知识等资源。

此外，资源保存理论 (COR) 还具有两项重要原则：

1) 首重资源损失和次重资源获得

当资源发生损失，人才会重视资源的获得，也就是说人对于资源得失是有重要性的差别，个体更注重资源损失且对个体的影响性较大，所以当资源损失时，资源获得才显得有意义。

2) 投入资源以防止资源损失或获取资源 (Investing Resources to Prevent Loss or Gain Resources)

当人感受所拥有的资源受到威胁或造成实质损失时，个人会为了保护既有资源而投入其他资源来阻止与弥补资源的损失。

因此，根据上述两项原则，Hobfoll and Shirom (2001) 提出了四项推论：1) 个人会投入其他资源避免主要资源的消耗；2) 拥有较多资源者较不易损失资源，且更有能力获取新的资源；3) 没有资源的人越容易感受到资源消耗，且一旦资源开始损失，将会对未来造成损失；4) 资源较多者可能会承担资源损失的风险去取得更多的资源。

从上述推论中不难看出，不论个人采取何种行为，都会造成资源的损失，

也就是说资源的损失速度是较快的。当损失速度太快，资源的补充来不及就会产生压力等负面影响。

本研究主旨是在探讨员工变革支持行为的产生。由于变革往往意味着资源的丧失。因此本研究采用资源保存理论来解释心理资本对员工的变革支持行为的影响，以及促进型焦点调节如何通过增加心理资本影响员工变革支持行为。

2.1.3 交互决定论

交互决定论是一种组织行为理论，它强调个体和组织之间的相互影响关系，即个体的行为和组织的行为是相互决定的 (Bandura, 1982)。该理论认为，组织不是被单独的个体所决定的，而是由组织内部和外部的各种因素相互作用而形成的。在交互决定论中，个体和组织被视为一个系统的组成部分，而且系统内部的每一个因素都可以对系统的其他部分产生影响。因此，个体的行为和组织的行为不仅是相互依存的，而且是相互决定的。交互决定论被广泛应用于组织行为、领导力和人力资源管理等领域。

交互决定论指出，行为 (Behavior)、个人因素 (Personal Factors, 例如：认知、情感、人格等) 及环境因素 (Environmental Factors) 是相互连系及相互影响的。通过聚焦在行为模式、环境与内在的个人因素相互作用的情况，来诠释社会心理运作的情况。根据交互决定论，环境与个人特质相互影响，不同的人格特质作用于环境条件，共同对行为产生影响。个人因素和环境因素皆都对行为有所影响。因此，三者相互影响，形成三角关系。

交互决定理论的观点包含了以下三个含义：第一，行为受到个人因素及环境因素的影响；第二，个人因素在交互决定论中起主要作用，个人可能会有意识的选择行为发生的环境，还有一些其他的观点指出，环境因素取决于个人的认知过程；第三，交互决定论的循环性为发展个人的认知过程提供了机会。现有关于社会认知理论的研究大多集中在真实群体中成员的行为及心理特征，包括团体及教育群体。随着研究的深入和拓展，有学者认为企业组织之间的关系也适用于交互决定论，例如：基于交互决定论，Zhao and Namasivayam (2012)

研究了组织创新气氛、员工工作参与、创造力及创新绩效之间的关系，基于社会认知理论，探讨企业会计感知到其个体(个人因素)与组织伦理氛围适配(环境因素)，并实证检验这些因素对态度得影响。然而，从现在的研究来看，交互决定论在企业组织领域的应用相对较少。综合上述，本研究基于交互决定论观点，探讨促进型焦点调节、心理资本、组织支持氛围及员工的影响。

本问主旨是在探讨个人层面的影响因素。根据交互决定论，个人特质在行为结果的预测中起着重要作用，而且行为结果离不开环境的影响 (Bandura, 1982)。因此在解释员工的变革支持行为时，不能仅仅考虑个人因素的影响，还要考虑，不同的组织环境对于员工行为的影响。因此本研究试图使用交互决定论，研究在不同程度的组织支持氛围的背景下，促进型焦点调节对员工变革支持行为影响的边界条件。

2.2 促进型焦点调节

2.2.1 促进型焦点调节的定义与测量

促进型焦点调节的概念最初由心理学家 Higgins (1998) 提出。他认为，个体的行为和动机是受到个体对于目标的关注和重视程度的影响的。如果个体更关注目标的积极方面和可能的收益，那么他们会采用促进型焦点调节的策略，这种策略会导致更多积极的行为表现和动机。相反，如果个体更关注目标的消极方面和可能的损失，那么他们会采用预防型焦点调节的策略，这种策略会导致更多保守的行为表现和动机。

促进型焦点调节与创造力的关系也受到了广泛的研究。一些研究发现，采用促进型焦点调节的个体更容易表现出创造力和创新能力，因为他们更愿意接受新的经验和尝试新的方法来实现目标。另一些研究也发现，促进型焦点调节与更积极的情绪体验、更高的自我效能感和更好的工作绩效相关。

在组织行为学领域，促进型焦点调节也被广泛应用于员工行为和绩效研究中。例如，一些研究表明，采用促进型焦点调节的员工更可能参与创新和知识

分享行为，并且表现出更高的绩效和更强的适应性。

促进型焦点调节是一种认知策略，个体通过关注和强调达到理想结果和自我成长来激发自我动力和行为表现。在促进型焦点调节下，个体会更倾向于采取积极进取的行为，如创造性思维和创新行为，以实现自我目标的达成。

促进型焦点调节是指个体更倾向于将注意力和行为聚焦于目标的积极方面，以实现个人理想、成长和进步的行为策略 (Higgins, Friedman, Harlow, Idson, Ayduk, & Taylor, 2001)。这种调节策略的驱动力是追求理想中的自我和未来的成就感，着重于如何赢得成功和实现目标。与预防焦点调节相比，促进型焦点调节更积极、更具有冒险精神和探索性，常常表现为创造力、创新、挑战和探索。此外，促进型焦点调节还可以帮助个体看到压力和挑战的积极面，并将其视为机会和成长的契机，从而更好地应对生活和工作中的各种挑战 (Brockner & Higgins, 2001)。

促进型焦点调节存在不同量表。主要包括：监管焦点问卷 (Higgins et al., 2001)；自导强度测量；一般监管重点措施。本文采用 Zhao and Namasivayam (2012) 的量表，包括“我经常在想如何实现我的抱负”等9个题项。

2.2.2 促进型焦点调节的相关研究

不同的调节焦点者，会有不同的动机来达到其目的。对于促进型焦点的个体而言，其动机是成长和进步的需求，而预防型焦点的个体则是出于安全保障的需求而采取行动。因此，促进焦点的形成可能始于幼儿时期与照顾者的互动，以及个体对于成长和进步的渴望 (Higgins, 1998)。

其次，个体的促进焦点与其理想和应负之责任紧密相关。理想是指愿望、希望和抱负，因此，促进型焦点的个体往往更加倾向于追求自己的理想和抱负，尝试实现自己的目标和愿景 (Higgins, 1998)。

最后，个体的获得相关和损失相关也会对其促进焦点产生影响。获得相关是指个体在意的最终情况是否与促进焦点有关联；而损失相关则是指个体在意

的最终情况是否与预防焦点相关。例如，不同焦点的消费者在投资决策上也有差异。促进型焦点的消费者更可能选择投资于高风险、高回报的投资品，因为他们更看重潜在的收益；而预防型焦点的消费者则更关注避免可能的损失。

除了上述因素，个体的文化背景、个人经验、教育水平和社会环境等都可能对其促进焦点的形成和表现产生影响。

综上所述，促进焦点理论认为，个体通过不同的调节焦点来控制自己的行为和情感。促进型焦点调节是指个体追求成长、进步和实现理想的动机，其形成受到需求、理想和应负之责任、获得相关和损失相关等因素的影响。同时，使用促进型焦点量表可以更好地了解个体的行为、思维和情感表现。

从结果来看，第一，正反面结果。促进焦点者，对于正面结果的出现和未出现较为敏感，倾向藉由达成与渴望的结果契合之方式取得成长。第二，策略手段。不同调节焦点者为了达成目的，其所使用的手段有所不同，促进焦点者，会列出所有能使用的各种方法，确保每件事能朝对的方向着手，会趋向正面手段或方法，为趋近 (Approach) 策略。第三，任务表现 (Performance of Task)。目标导向的不同，会造成个人在任务上的表现也有所不同。促进焦点者关注获得 (或未获得) 的结果，倾向采用积极的判断策略 (Eagerness Means)，在判断过程中认同更多的选择性假设，确保命中目标 (Ensure Hits) 并避免因疏漏的错误 (Errors of Omission)。第四，情绪表现。促进焦点者较容易产生愉快，沮丧 (Cheerfulness-Dejection) 的情绪表现。愉快的相关情绪包括快乐、满意、开心等，而沮丧的相关情绪有不满意、羞耻、难过、失望、忧郁等 (Higgins, 1998)。

从结果来看，正反面结果。促进焦点者对于正面结果的出现和未出现更为敏感，这意味着他们更关注成功的结果，并会采取更加积极的方法来达成目标。与此相反的是，那些没有这种调节焦点能力的人，更可能被负面结果打击和影响到他们的动力和意愿，因此他们更容易遇到挫折和失败。他们通常采用趋近 (Approach) 策略，即专注于实现他们的目标，而不是回避避免可能会出现的问题。这种策略有助于促进焦点者的成长和发展，因为它鼓励他们采取积极的行

动来实现他们的目标，而不是被恐惧或不确定性所驱使。

相比之下，避免焦点者可能会采取回避 (Avoidance) 策略，即试图避免遇到可能导致负面结果的情况。他们可能会放弃更高风险的机会，以避免可能的失败和失望。这种策略可能会阻碍他们的成长和发展，因为它限制了他们面对新机遇和挑战的能力。

第三，任务表现。不同的焦点调节者之间，促进焦点者关注获得（或未获得）的结果，他们倾向于采用积极的判断策略 (Eagerness Means)，在判断过程中认同更多的选择性假设，确保命中目标 (Ensure Hits) 并避免因疏漏的错误 (Errors of Omission)。

相比之下，避免焦点者可能会采用慎重 (Caution) 策略，在决策时更加谨慎，以避免可能导致负面结果的错误。这种策略可能会限制他们在任务中采取积极的行动，因为他们更关注避免失败，而不是实现成功。

第四，情绪表现。焦点调节还可以影响个体的情绪表现。促进焦点者通常会感到更加积极、自信、有成就感等积极情绪，因为他们更关注成功和达成目标，而防御焦点者则更容易产生负面情绪，例如沮丧、紧张、焦虑等，因为他们更关注失败和避免损失。焦点调节还与个体的自我价值感和自尊心相关。促进焦点者倾向于将自我价值与实现目标联系起来，因此他们的自尊心会受到实现目标的影响。而防御焦点者则更倾向于将自我价值与避免失败联系起来，因此他们的自尊心会受到避免失败的影响 (Higgins, 1998)。

综上所述，焦点理论强调了人们对目标的关注和导向对行为和心理过程的影响。对于促进焦点者而言，他们更倾向于关注正面结果、采用积极的策略手段、表现出积极的工作表现和产生积极的情绪；而对于防御焦点者而言，他们更倾向于关注负面结果、采用消极的策略手段、表现出保守的行为和产生负面的情绪。这些不同的认知偏好和情绪反应可能会影响个人的工作表现和心理健康，因此了解和管理自己的焦点类型是非常重要的。

2.3 变革支持行为

2.3.1 变革支持行为的定义与测量

变革支持行为指的是组织成员在组织变革过程中所采取的一系列积极的行为，以支持和促进变革的顺利进行。这些行为包括但不限于：提供建设性的意见和反馈、主动参与变革过程、展现出变革所需的能力和技能、鼓励和支持其他成员参与变革、积极适应变革所带来的新要求和变化等。变革支持行为是组织变革成功的关键因素之一，它可以提高组织变革的顺利进行和成功实施的可能性，同时也可以减少组织变革过程中可能出现的阻力和负面影响 (Harigopal, 2006)。

员工支持已被确定为各种类型的计划变更成功的关键因素，范围从质量计划 (Coyle-Shapiro, 1999) 和建筑搬迁 (Peach, Jimmieson, & White, 2005) 到重组和战略变更 (Jansen, 2004; Nurick, 1985; Wanberg & Banas, 2000)。为了解决这个重要而及时的问题，人们发展了一系列的概念，包括组织变革开放性，组织变革准备，组织变革态度 (Elias, 2009)，组织变革承诺，项目承诺，以及参与组织变革意图。总的来说，这些涵盖了对组织变革的广泛积极心态，以及参与其中并为其成功变革做出贡献的意愿。

对于组织变革，员工是否支持和参与组织变革的实际行为往往受到限制。对此，Meyer, Srinivas, Lal, and Topolnytsky (2007) 及其同事进行了相关研究。他们将变革的行为支持概念化为积极抵制、消极抵制、顺从、合作和拥护的连续统一体。积极抵制是指员工采取有计划的、有目的的行动以阻碍变革的推进，例如组织罢工、拒绝合作等。消极抵制是指员工采取无计划、无目的的行动以阻碍变革的推进，例如恶意破坏、拖延时间等。顺从是指员工没有反对变革，但也没有积极参与变革，只是按照变革方向进行工作。合作是指员工对变革持支持态度，认为变革有益于组织，并积极参与变革活动。拥护是指员工对变革充满热情和支持，视变革为必要且有利于组织发展的重要举措，积极参与变革并推广变革思想，分述如下：

其中，积极抵制指员工采取了一些积极的、能够改善组织的行动，如提出建设性的反馈、提供建议等。消极抵制则指员工采取了一些消极的行动，如抵制、拒绝合作等。顺从则指员工顺从组织的变革决策，但没有积极的行动支持变革。合作则指员工与组织变革，愿意与组织一起合作完成变革目标。拥护则是最积极的一种支持形式，指员工完全支持变革，愿意为实现变革目标做出额外的努力。

另外，研究表明，一般来说，对于较小的变革，员工的支持更容易获得。而对于较大的变革，组织需要更多的沟通和参与。此外，员工对变革的支持也与组织内部文化和氛围有关。组织支持变革的文化，可以激励员工更加积极地参与变革，并且帮助员工更好地理解变革的目的和意义，从而更加愿意支持变革。此外，变革的领导者和管理者也扮演着关键的角色。他们需要为变革制定清晰的计划和目标，与员工进行开放和有效的沟通，赢得员工的信任和支持，并提供必要的资源和支持来促进变革的顺利实施。如果领导者和管理者不能有效地管理变革过程，员工可能会对变革感到不安和不满，甚至产生抵制行为，阻碍变革的实施。因此，领导者和管理者需要具备适当的领导和管理技能，以促进变革的实施和员工的支持。

综上所述，组织应该重视员工对变革的支持，并且采取积极的措施来促进员工的支持行为，从而实现组织变革的顺利进行。

正如 Coyle-Shapiro (1999) 所指出的，在评估员工支持变革的实际行为时，测量方法的选择是非常重要的。一种流行的测量方式是使用行为连续统一体来衡量行为支持。这种方法将行为支持概念化为积极抵制、消极抵制、顺从、合作和拥护的连续统一体。这种方法的优点是可以很好地适应不同变革情况，例如参与或不参与某些与变化相关的活动。

然而，使用行为连续统一体测量行为支持也存在一些潜在的缺点。首先，这种方法中的语义锚点之间的差异是否相等是有争议的。其次，这种方法是单项测量，可能会导致测量不准确、不可靠 (McIver & Carmines, 1981)。因此，在

使用行为连续统一体测量行为支持时，需要谨慎考虑这些问题。

为了克服使用行为连续统一体测量行为支持的潜在问题，Meyer et al. (2007) 使用传统的多项目行为改变支持测量方法。这种方法包含三个方面的内容：遵从性、合作和支持。遵从性指的是最小的和不情愿的支持，合作指的是顺应变化并接受适度的牺牲，支持指的是热情、特殊的贡献和对他人的变化的促进。

使用多项目测量方法可以使研究者更全面、更精确地评估员工的变革支持行为。相比于单一的评估指标，如问卷调查或单项观察，多项目测量可以涵盖更多维度和行为，并提供更丰富的信息。例如，多项目测量可以测量员工对变革的态度，如对变革的赞成或反对程度，对变革目标的理解程度以及对变革方案的满意度等。此外，多项目测量还可以测量员工的实际行为，如顺从、抵制、合作和拥护等，帮助研究者更好地了解员工对变革的支持程度，并针对不同的行为类型采取相应的干预措施。

然而，因子分析未能支持这三个维度的经验差异。相反，项目最终被分配到子量表“基于对结构相关性的直观判断”。我们注意到，“支持”是指积极支持和促进变革，而“合作”和“遵守”在性质上更为被动。Coyle-Shapiro (1999) 在对全面质量管理变革项目研究时，测量员工对此项目的参与程度。此量表使用一份依据中国文化背景下修订的变革支持行为量表，该量表是单维度结构的，题项有 5 个，采用了五点李克特计分法。

Kim, Hornung, and Rousseau (2011) 明确阐述了员工在支持组织变革中所能发挥的积极和积极作用。并且定义了员工的变革支持行为为员工积极参与，促进，并为组织发起的计划中的变革做出贡献的行为，或者更准确地说，组织的管理层发起的变革。这一定义包含三个要素，将其与之前研究的构念区别开来：1) 它关注实际行为，而不是与变化相关的心理状态，如态度或行为意图；2) 强调对变化的积极贡献，而不是顺从、适应或应对变化等更为被动的反应；3) 它需要对计划的、集体的变革努力的支持，而不是个人发起的改进。

2.3.2 变革支持行为的相关研究

随着时代的变迁，企业面临着越来越多的挑战，其中之一就是如何实现组织变革 (Meyer et al., 2007)。在面对变革时，员工参与度的高低对于变革的成功至关重要。因此，确定激励个人支持组织变革的因素对于变革的成功管理非常重要。在此背景下，先前的研究已经证实了一些支持改变的态度和行为的情境前因，这些因素是员工参与度高低的关键所在。

Iverson (1996) 发现，员工对于公司的忠诚度和承诺是促进员工支持组织变革的重要因素。此外，Madsen, Miller, and John (2005) 认为，员工之间的社会关系是影响员工支持组织变革的另一个重要因素。如果员工之间的社会关系良好，他们更有可能相互支持，从而增加了对变革的支持。

其次，关于改变及其个人后果的信息和信念也是影响员工支持组织变革的重要因素之一。Coyle-Shapiro (1999) 发现，员工对变革的了解程度与其支持变革的态度有着密切的关系。如果员工能够了解变革的目的、内容、影响以及实施计划，那么他们更有可能支持变革。员工对于变革后的个人后果有所了解，这也会影响其对于变革的支持程度。

再次，参与决策和变化相关自我效能的可能性也是影响员工支持组织变革的重要因素之一。Jansen (2004) 发现，员工参与决策可以提高其支持变革的程度。Jimmieson, Terry, and Callan (2004) 以及 Wanberg and Banas (2000) 也认为，如果员工相信自己能够成功地应对变革，那么他们更有可能支持变革。

最后，Kim et al. (2011) 的研究证明，员工预期的变革收益、雇佣关系的质量和变革的正式卷入度与变革支持行为显著相关。员工往往更喜欢支持那些对他们个人和组织都有益处的变革。如果员工相信变革将为组织带来收益，同时也能够增加自己的价值和成就感，那么他们更有可能支持变革。

综上所述，员工参与度是组织变革成功的关键因素之一。确定激励个人支持组织变革的因素对于变革的成功管理至关重要。先前的研究已经证实了一些

支持改变的态度和行为的情境前因，这些包括组织承诺和工作中的社会关系、关于改变及其个人后果的信息和信念、参与决策和变化相关自我效能的可能性以及员工预期的变革收益、雇佣关系的质量和变革的正式卷入度等因素。

2.4 心理资本

2.4.1 心理资本的定义与测量

心理资本是个人内部具备的一种心理能力或资源，可以使个体更好地适应变化、应对挑战、增强生产力和实现个人目标。这些心理特质和态度可以通过培训和发展来提高和增强，从而进一步提高个体的绩效和创造力，增强自我发展和幸福感(高晓萌, 朱博, 杜江红, & 李永鑫, 2020)。心理资本是指个体在心理方面所具备的积极资源，包括自我效能、乐观情绪、坚韧性和希望。这些资源可以帮助个体应对挑战和压力，提高工作表现和生活质量(赵富强, 陈耘, & 胡伟, 2019)。心理资本就是中国人常说的真善美中的“真”，亦是指“赤子之心”(李慧慧, 黄莎莎, & 孙俊华, 2022)。

Goldsmith, Veum, and Darity (1996) 认为心理资本是指个体所拥有的心理资源，包括但不限于自信心、积极情绪、抗挫折能力、自我效能感、自我接受、心流体验等。它与传统的人力资本、社会资本一样，是一种可以被积累、转化和运用的资源。心理资本是人类心理学领域中一个相对新兴的概念，强调的是个体积极向上的心理特质和能力，与传统的心理疾病和问题不同，更注重的是人类的潜能与发展。

Seligman and Csikszentmihalyi (2000) 认为心理资本具有以下几个特点：首先，心理资本是可塑的，个体可以通过积极的行为和思维方式来增加心理资本。其次，心理资本是转化性的，个体可以将其转化为其他类型的资本，如人力资本和社会资本。再次，心理资本是可以培养和开发的，个体可以通过不同的方式和方法来培养和提升其心理资本。最后，心理资本可以对个体和组织产生积极的影响，如提高工作绩效、增强自我满意度、降低工作压力等。

Luthans, Avolio, and Youssef (2006) 认为心理资本的提升需要个体不断地学习和实践, 如通过积极思考、自我反省、建立积极情绪和态度、增强自信心和自我效能感等。组织也可以通过建立积极的工作环境和文化、提供员工培训和发展机会等方式来提升员工的心理资本。

心理资本被定义为个人的正向心理因素, 可以经由后天学习开发。它是一种心理资源, 可以促进个人之成长及工作绩效; 在组织方面, 正向心理资本提升员工的个人绩效、组织的投资报酬率, 以及竞争优势 (Luthans, Norman, & Avolio, 2008)。正向心理资本被发现在人力资源管理方面很有益处, 例如: 消除员工压力和提高组织成员的心理健康 (Avey, Luthans, & Jensen, 2009)。

正向心理学亦为心理资本奠定了新构念的基础, 此全新行动和理念, 目的在提升最佳的效能。

1) 自我效能

自我效能是由 Bandura (1982) 提出, 认为根据个人过往经验, 对自我能完成某一特定工作或任务的表现, 确认自己面对工作挑战是否能全力以赴的可能性估计, 即其决定对自己行为动机自我效能的估计, Bandura 创造了自我效能概念。自我效能是指个体在特定情境下完成某项任务或行为时, 对自己能够成功完成的信念和期望。它是由个体的过往经验、观察他人的经验、社会支持和情境因素等多个因素影响形成的。个体的自我效能感受可以影响他们的动机、行为选择、情绪反应和持久性等。自我效能理论提出了三种影响自我效能的途径: 通过成功经验的获得、通过观察他人的成功经验和通过言语说服和情境激发。通过这些途径, 个体可以逐渐建立对自己的能力和信心, 并在未来的任务中表现出更好的成绩。

2) 希望

由 Snyder (2000) 和其同事所提出的看法: 认为希望是一种正面目标导向的认知模式, 由个体主动去追求、自我设定有挑战性的目标和期望。当目标设定

明确具体且可行性高时，个体在追求目标的过程中希望感会越大，遇到挫折困难时更会以积极的态度去面对。为了追求目标时所产生的动力或意念，此效能使个体产生能量与希望，促使个体产生希望，在面对各种困难与挫折时皆能透过意念思考运用自我对话 (Self-Talk) 方式，进行自我激励，强力传达我一定可以成功，绝不放弃的念头，以寻找可替代解决方式的动机。路径思考 (Pathways Thinking) 指的是个体欲达成目标时所打的策略或展现出的能力，尤其是当个体面临困境时，能运用不同的方法与路径来使自己达成所设定的目标，拥有高度希望感的个体更能以有效率的方式产生多种达成目标的途径，即使遇到挫折亦能抱持希望感转换路径来达成目标。

3) 乐观 (Optimism)

Seligman and Csikszentmihalyi (2000) 提出，乐观主义是可以经由学习得到的。更将此新概念称为“学习而来的乐观主义”。学习而来的乐观主义是一种思考方式，在判断个体是否属于乐观主义者时可以由三方面来观察，分别是恒久性、普遍性及个别性。乐观及悲观主义者对发生的称心事或失意事，在这三方面都有不同的诠释。

学习而来的乐观主义是指人们可以通过学习和训练来培养自己的乐观主义思考方式。Seligman and Csikszentmihalyi (2000) 提出了三个方面来描述乐观主义者的思考方式：恒久性：乐观主义者倾向于将不幸的事件看作是短暂的，而悲观主义者则认为不幸是永久性的。普遍性：乐观主义者倾向于将不幸的事件局限于特定的情况或事件，而悲观主义者则将其看作是普遍存在的。个别性：乐观主义者倾向于将不幸的事件归因于外在因素，而悲观主义者则将其归因于内在因素。学习而来的乐观主义认为，通过训练和培养，人们可以改变自己的思考方式，从而更加积极、乐观地看待生活中的挑战和困难。这种乐观主义的思考方式不仅可以提高个人的幸福感和生活质量，还可以帮助人们更好地应对压力和挫折。

4) 韧性 (Resiliency)

针对韧性的定义不同有二种不同学派理论，一种是认为韧性是人格特质的说法。认为积极的自我动机、生活观念、气质、智能、自信、人际技巧等都是形成高度韧性的重要因素。Luthans et al. (2006) 韧性可以让个体在遇到挫折时，可以建立起正面的价值观，将危机因素视为助力，化为自我动能创造自我优势价值，获得成功。另一学派则认为韧性是可以经由学习的过程而获得 (Flach, 1988)。他们认为可透过学习力、创造力及自尊的提升可以学习增强韧性，并在身处压力困境时，会经由解决困境的方法中学习到韧性。所以具有韧性的人能坦然面对生活中的困境，从失败挫折中寻找学习的机会自我成长。

2.4.2 心理资本的相关研究

Avey, Reichard, Luthans, and Mhatre (2011) 调查研究得出心理资本对员工的态度 (工作满意、组织承诺及心理幸福感)、及多重衡量之绩效，皆有显著的正向关系。Huang and Luthans (2015) 以中国的软件工程师为研究对象，结果显示当环境不利于学习行为时，个人的学习目标导向可以从他们的心理资本中取得创造力。Lee and Chu (2016) 以台湾饭店的实习生为研究对象，探讨正向心理资本是否能提高饭店实习生的创造力，研究结果显示正向心理资本能增加实习生的创造力，它们之间有直接作用。当实习生具有强大的正向心理资本时，会导入更多的工作能量和自我学习意图建立自己的工作理念。Baron, Franklin, and Hmieleski (2016) 研究结果表明，创业家相对有较低程度的压力，某程度上是源自于高度的心理资本。心理资本与企业家的主观幸福感为负相关。此外它与吸引-甄选-留职理论 (Attraction-Selection-Attrition theory) 一致，心理资本的减压效果对于年龄较大的创业家更强。

2.5 组织支持氛围

2.5.1 组织支持氛围的定义

组织支持氛围源自于组织氛围，是组织氛围的一个特殊维度。Luthans et al. (2008) 认为包括以下几个要点，首先，支持性组织氛围为强调氛围的支持性，而并非一种强制性的控制。在支持性氛围的环境下，有助于个人的自我控制。

第二，支持性组织氛围强调员工与组织的各个构成部分之间较高程度的信任和合作。强调多方向的合作，而并非垂直或水平的关系。第三，支持性组织氛围的感知对象是多元的，包括团队、组织和领导等多方位的环境感知。

对于组织支持氛围的测量。一些学者从个人视角来对组织支持氛围进行测量 (Eisenberger, Huntington, & Hutchison, 1986)，即测量个人感知的组织支持氛围；另一些学者主张从组织的视角来对组织支持氛围进行测量 (丁越兰, 2018)，即集体感知的组织支持氛围。即共同感知的组织支持氛围。此外，还有一些学者开发了组织支持氛围的多维度量表，比如合作，承诺等 (Rogg, Schmidt, & Shull, 2001)。本文采用 Gonzalez-Roma, Fortes-Ferreira, and Peiro (2009) 的 4 题目量表进行测量，具体题目比如“公司员工感受到了组织的支持”。

2.5.2 组织支持氛围的相关研究

组织支持氛围的前因涵盖领导、组织和个体。领导因素有领导-成员互动 (Lee, Chen, & Chang, 2018)，领导支持行为 (Rousseau & Tijoriwala, 1998)，参与式领导 (Kundu, 2017)，真实型领导等。组织因素包括组织公平，获得奖励，工作条件等 (Rhoades & Eisenberger, 2002)，组织结构 (朱一文, 2014)，组织类型等。个体因素包括积极情感特征 30 年龄、工龄等 (杨海军, 2003)。

组织支持氛围的结果变量主要涉及到员工的态度、行为和绩效。首先，员工态度方面，组织支持氛围有助于提高员工的工作满意度 (Eisenberger et al., 1986; Alam, 2016; Rogg et al., 2001; Luthans et al., 2008)。其次，员工行为方面，组织支持氛围会增加员工的角色外行为，比如建言，充分发挥创造力，帮助组织规避风险，增加工作投入，减少离职减少缺勤行为 (George & Brief, 1992; Tüzün, Çetin, & Basim, 2014; 卢纪华, 陈丽莉, & 赵希男, 2013; 田喜洲 & 谢晋宇, 2010)。第三，绩效方面，组织支持氛围会提高员工绩效和组织绩效 (James, Demaree, Mulaik, 1992; Shadur, Kienzle, & Rodwell, 1999)。

2.6 文献评述

由上述文献综述可知，一些研究为本研究的变量关系提供了支持。首先，促进型焦点的员工更容易产生积极的情绪和绩效结果 (Higgins, 1998)，而这些积极的方面会有助于心理资本的产生 (Lee & Chu, 2016)，但相关文献缺乏对变革支持行为的研究。其次，心理资本与一系列正面地员工态度与行为结果相关 (Avey et al, 2011)。第三，组织支持氛围也会导致员工积极的行为 (George & Brief, 1992; Tüzün et al., 2014; 卢纪华等人, 2013; 田喜洲 & 谢晋宇, 2010)。

综上所述，相关文献缺乏促进型焦点调节、心理资本、组织支持氛围以及变革支持行为之间的影响，因此依据相关文献，本文构建研究架构图，探讨变量之间的因果关系。



第 3 章

研究设计

本章包括五部分内容，首先建立本研究的内容框架；然后依据基础理论和相关文献研究提出研究假设；为了验证假设，针对研究模型中的变量进行操作化，并选取合适量表，设计调查问卷；针对本研究的主题确定调查对象；针对本研究的内容确定研究方法。

3.1 研究架构图

通过对促进型焦点调节、心理资本、组织支持氛围以及变革支持行为四者的关系进行分析后，本文旨在探讨心理资本这一中介变量在促进型焦点调节与变革支持行为这三者的关系，以及组织支持氛围的调节租用。基于焦点调节理论，资源保存理论和交互决定论，构建理论模型，如图 3.1 所示。

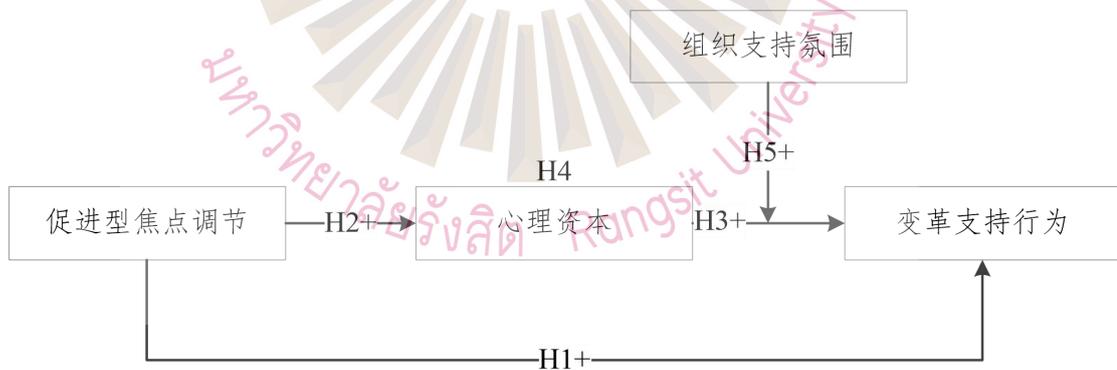


图 3.1 研究框架图

3.2 研究假设

根据焦点调节理论，焦点调节关注个人的行为会不会产生好的结果，具有促进型焦点调节的个人更多充当进取者的角色 (Higgins et al., 2001)。员工的变革支持行为指的是员工积极参与，促进，并为组织发起的计划中的变革做出贡献

的行为 (Kim et al., 2011), 就是一种积极采取行动实现目的的进取的行为。因此, 根据焦点调节理论, 本研究提出如下假设:

H1: 促进型焦点调节正向影响变革支持行为。

根据焦点调节理论, 促进型焦点调节的员工更加乐观、积极和充满希望 (Higgins et al., 2001), 而乐观, 积极, 充满希望是增加心理资本的重要内容 (Luthans et al., 2006)。因此提出如下假设:

H2: 促进型焦点调节正向影响心理资本。

根据资源保存理论, 变革会引起个人既有状态的改变, 导致既有资源丧失的威胁 (Hobfoll, 1989)。而充足的资源会使得个人更为自信地面对变革事件所带来的压力和损失, 进而产生积极的行为 (Hobfoll, 1989; Luthans et al., 2006)。因此提出如下假设:

H3: 心理资本正向影响变革支持行为。

根据上述分析, 综合 H、H2、H3 促进型焦点调节正向影响变革支持行为, 心理资本正向影响变革支持行为, 促进型调节正向影响心理资本。因此提出如下假设:

H4: 心理资本中介了促进型焦点调节与变革支持行为的关系。

根据交互决定论, 个人因素与环境因素相互影响共同作用行为 (Bandura, 1982)。因此员工变革支持行为的产生不能仅仅考虑促进型焦点调节和心理资本等个人因素, 也要考虑环境因素的影响。员工个人的心理资本和环境的组织支持氛围共同作用影响变革支持行为, 当员工面临较高的组织支持氛围时, 职员更容易激发出变革支持行为 (张传庆 & 袁东旭, 2021)。根据上述分析, 提出假设:

H5: 组织支持氛围正向调节了心理资本与变革支持行为之间的关系, 当组织支持氛围较强时, 心理资本与变革支持行为之间的关系越强, 当组织支持氛围较弱时, 心理资本与变革支持行为之间的关系越弱。

3.3 变量定义与衡量

3.3.1 促进型焦点调节

本文采用 Zhao and Namasivayam (2012) 的量表, 9 个题项。采用李克特的 5 点评分法。由表 3.1 呈现。

表 3.1 促进型焦点调节量表

变量	问项
促进型焦点调节	1. 当我遇到困难时, 我更愿意尝试找到解决问题的方法, 而不是放弃或者逃避问题。
	2. 我倾向于专注于目标, 而不是被不相关的事情所干扰。
	3. 我会不断思考如何改进自己的工作表现。
	4. 我努力保持冷静和集中, 即使在面对压力和挑战的时候。
	5. 我对于自己的任务和目标有清晰的计划和方向。
	6. 当我遇到挫折时, 我会寻找其他的方法来达成我的目标。
	7. 我会努力保持积极的态度, 即使面临困难和挑战。
	8. 我会寻找并利用新的机会和资源来帮助自己实现目标。
	9. 我喜欢与那些可以激励我和帮助我成长的人进行合作和交流。

资料来源: Zhao & Namasivayam, 2012

3.3.2 变革支持行为

Kim et al. (2011) 明确阐述了员工在支持组织变革中所能发挥的积极和积极作用。并且定义了员工的变革支持行为为员工积极参与, 促进, 并为组织发起的计划中的变革做出贡献的行为, 或者更准确地说, 组织的管理层发起的变革。使用一份依据中国文化背景下修订的变革支持行为量表 (杜景丽, 2014), 该量表是单维度结构的, 题项有 5 个, 采用李克特的 5 点评分法。由表 3.2 呈现。

表 3.2 变革支持行为量表

变量	问项
变革支持行为	1.我会努力执行组织中变革相关的任务。
	2.当我意识到组织需要变革时，我会积极参与变革的推动。
	3.我会鼓励同事支持组织中的变革。
	4.我会主动提出建议来帮助组织顺利完成变革。
	5.当组织面临变革时，我会积极地学习和适应新的工作方式和要求。

资料来源：杜景丽，2014

3.3.3 心理资本

Luthans (2007) 借鉴自我效能 6 题、希望 6 题、乐观 6 题和韧性 6 题，采用李克特的 5 点评分法。由表 3.3 呈现。

表 3.3 心理资本量表

变量	问项
自我效能	1.我相信我可以完成我所设定的目标。
	2.我相信我有能力处理困难的任务。
	3.我能够有效地解决出现的问题。
	4.我能够成功地应对挑战和压力。
	5.我相信我可以在团队中做出有价值的贡献。
	6.我对自己的能力感到自信。
希望	7.在面临困难时，我仍然能够看到未来的希望。
	8.我对自己未来的发展持有积极的预期。
	9.我相信我未来可以创造出更好的生活。
	10.我相信通过努力工作，我可以达到我想要的目标。
	11.我相信未来会带来更多的机会。
	12.我对未来感到乐观。

表 3.3 心理资本量表（续）

韧性	13.我能够快速适应变化和不确定性。
	14.我在面临挫折时能够坚持不懈。
	15.我能够从错误和失败中学习和成长。
	16.我能够保持冷静和理智，即使在压力和紧张的情况下。
	17.我有耐心和毅力，不轻易放弃。
	18.我能够克服困难和挑战。
乐观	19.我相信在未来会发生好的事情。
	20.我相信即使遇到挫折，事情最终会好起来。
	21.我相信未来的发展会更好。
	22.我总是尝试看到积极的方面。
	23.我对未来的发展持有积极的态度。
	24.我总是认为一切都会变得更好。

资料来源：Luthans, 2007

3.3.4 组织支持氛围

本文采用 Gonzalez-Roma et al. (2019) 的 4 题目量表进行测量，具体题目比如“公司员工感受到了组织的支持”。采用李克特的 5 点评分法。由表 3.4 呈现。

表 3.4 组织支持氛围量表

变量	问项
组织支持氛围	1. 公司员工感受到了组织的支持。
	2. 我能够感受到公司对员工是感兴趣的。
	3. 公司的人力资源管理活动考虑员工的想法。
	4. 部门经理致力于创造友好团结的工作氛围。

资料来源：Gonzalez-Roma et al., 2019

3.4 抽样设计

3.4.1 分析的对象

伴随着技术的进步和迅速更迭，互联网企业发展迅速且面临着需要变革的威胁。而员工的行为是变革成功的重要影响因素。因此本文选取互联网企业员工为调研对象，对其促进型焦点调节对变革支持行为具有什么影响。

3.4.2 问卷发放与问卷数

采用网络问卷，作者对互联网公司发放网络问卷，以获取直接受访者。发放渠道包括校友群等。然后，由直接受访者进行第二轮宣传和扩散，获得间接受访者。遵循有效样本数应为题目数量至少 5 倍的原则，有效样本量应保持在 205 份以上。考虑到无效样本的影响，预计发放 300 份问卷。本次调查与 2022 年 10 月进行。

3.5 数据分析方法

- 1) 描述性分析：对回收资料进行描述性分析。
- 2) 共同方法偏差检验：由于问卷是自我汇报问卷，并且数据非多时段数据，采用 Harman 单因素分析法进行共同方法偏差检验。
- 3) 效度分析：本文采用 Amos 软件进行验证性因子分析。
- 4) 信度分析：科隆巴赫阿尔法值越高意味着量表的新都越好。
- 5) 相关分析：检定促进型焦点调节、心理资本、变革支持行为、组织支持氛围的相关系数和 p 值。当相关系数显著时，即 $p < 0.05$ 时，证明变量之间具有相关关系的，为后续假设检验研究提供基础支持。
- 6) 回归分析：通过多重线性回归分析对各变量之间的因果关系进行检验，验证假设 H1、H2、H3、H4、H5。

第 4 章

数据分析

4.1 描述性统计分析

4.1.1 人口统计学变量分析

本次在 2022 年 10 月发放 300 份问卷，回收 277 份，回收率 92.33%。此外，删除非互联网行业，有明显规律性的填答结果，或者矛盾性的填答结果。有效共 246 份，有效率 82%。

样本的人口统计学变量频率和占比如表 4.1 所示。其中女性共计 210 人，占比 48.78%，男性 126 人，占比 51.22%。18 至 25 岁共计 32 人，占比 13.01%，26 至 35 岁共计 121 人，占比 49.19%，36 至 45 岁共计 69 人，占比 28.05%，46-55 岁共计 21 人，占比 8.54%。56 岁及以上 3 人，占比 1.22%；从受教育程度来说，大专及以下共计 20 人，占比 8.13%，大学学历共计 97 人，占比 39.43%，硕士学历共计 111 人，占比 45.12%，博士学历共计 18 人，占比 7.32%。从婚姻状况来说，未婚共计 95 人，占比 38.62%，已婚 141 人，占比 61.38%。从收入情况来说，5000 元以下 24 人，占比 9.76%，5001-10000 共计 68 人，占比 27.64%，10001-15000 共计 116 人，占比 47.15%，15001-20000 共计 32 人，占比 13.01%，20000 以上共计 6 人，占比 2.44%。

表 4.1 人口背景变量描述性统计表

变量	组别	频数	频率(%)
性别	男	126	51.22
	女	120	48.78

表 4.1 人口背景变量描述性统计表 (续)

年龄	18-25 岁	32	13.01
	26-35 岁	121	49.19
	36-45 岁	69	28.05
	46-55 岁	21	8.54
	56 岁及以上	3	1.22
教育程度	大专及以下	20	8.13
	大学	97	39.43
	硕士	111	45.12
	博士	18	7.32
婚姻状况	未婚	95	38.62
	已婚	141	61.38
收入状况	5000 以下	24	9.76
	5001-10000	68	27.64
	10001-15000	116	47.15
	15001-20000	32	13.01
	20001 以上	6	2.44

4.1.2 各变量的叙述统计量分析

为促进型焦点调节、心理资本、组织支持氛围与变革支持行为进行统计。

促进型焦点调节均值 3.915，标准差 1.121，表示促进型焦点调节的特征还是比较明显的，促进型焦点调节存在着一定的差异。促进型焦点调节近似正态分布。

心理资本均值 3.328，标准差 0.814，表示本次调查的对象心理资本中上。近似正态分布。

变革支持行为均值 3.746，标准差 0.805，员工呈现出中等偏上的变革支持行为。变革支持行为近似正态分布。

组织支持氛围均值 3.574，标准差 0.965，表示组织支持氛围较高。组织支持氛围近似正态分布。

表 4.2 描述性统计分析表

变量	均值	标准差	偏度	峰度
促进型焦点调节	3.915	1.121	0.132	1.041
心理资本	3.328	0.814	-0.251	0.152
变革支持行为	3.746	0.805	0.147	-1.026
组织支持氛围	3.574	0.965	0.206	0.541

资料来源：本文自行整理

4.2 共同方法偏差

对于社科学的问卷调查，尤其是自评量表，肯定会出现同源方差的问题，为检验量表是否出现严重的同源方差现象，需要对数据进行分析，本文采用哈氏分析法，既未旋转的探索性因子分析，观测第一个因子的提取载荷平方和，未达 40%既表示同源方差问题不严重，如表 4.3 所示，第一个因子的提取载荷平方和为 24.674%，未达 40%，表示量表不存在严重的同源方差问题。

表 4.3 总方差解释

成分	初始特征值			提取载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %
1	10.363	24.674	24.674	10.363	24.674	24.674
2	5.489	13.070	37.743	5.489	13.070	37.743
3	4.443	10.578	48.322	4.443	10.578	48.322
4	3.461	8.241	56.563	3.461	8.241	56.563
5	3.169	7.546	64.108	3.169	7.546	64.108
6	2.973	7.078	71.186	2.973	7.078	71.186
7	1.581	3.765	74.952	1.581	3.765	74.952
8	1.351	3.217	78.168	1.351	3.217	78.168
9	1.071	2.549	80.717	1.071	2.549	80.717

表 4.3 总方差解释 (续)

10	.770	1.834	82.551
11	.549	1.307	83.858
12	.480	1.142	85.000
13	.452	1.075	86.075
14	.420	.999	87.075
15	.379	.902	87.977
16	.366	.871	88.847
17	.344	.819	89.667
18	.340	.810	90.477
19	.312	.744	91.220
20	.282	.672	91.892
21	.266	.634	92.526
22	.259	.617	93.143
23	.236	.562	93.705
24	.222	.529	94.234
25	.218	.518	94.752
26	.205	.487	95.240
27	.203	.484	95.723
28	.184	.439	96.162
29	.176	.419	96.581
30	.168	.399	96.980
31	.157	.374	97.354
32	.144	.343	97.697
33	.141	.335	98.033
34	.131	.313	98.345
35	.126	.301	98.646
36	.115	.274	98.920
37	.109	.260	99.180
38	.104	.248	99.428
39	.100	.237	99.666
40	.071	.170	99.835

表 4.3 总方差解释 (续)

41	.042	.100	99.935
42	.027	.065	100.000

资料来源: 本研究整理

4.3 效度分析

整体模型适配度检验统计量主要有: χ^2/df 、GFI、AGFI、CFI、PCFI、RMSEA。本文依据吴明隆(2009)的建议, CMIN/DF 需要小于 3, 或者小于 5。GFI 值需要在 0.9 以上, AGFI 值需要在 0.8 以上。RMSEA 值需要在 0.08 以下。PGFI 值需要高于 0.5 以上。

如表 4.4, 显示, $\chi^2/df = 2.084 < 3$, 适配良好; SRMS = 0.063 < 0.05, GFI = 0.938 > 0.9, AGFI = 0.895 > 0.8, NIF = 0.931 > 0.9, IFI = 0.934 > 0.9, RFI = 0.942 > 0.9, RMSEA = 0.093 < 0.10, CFI = 0.934 > 0.9, PCFI = 0.643 > 0.5。

表 4.4 拟合度汇总表

指标类别	指标名称	模型接受标准	本模型数值
	CMIN/DF	<3	2.084
绝对拟合效果指标	SRMR	<0.08 好的拟合	0.063
	GFI	>0.9 好的拟合	0.938
	AGFI	>0.8 好的拟合	0.895
相对拟合效果指标	NFI	>0.9 好的拟合	0.931
	IFI	>0.9 好的拟合	0.934
	RFI	>0.9 好的拟合	0.942
替代性指标	RMSEA	0.05-0.08 不错; 0.08-0.10 中度适配	0.093
	CFI	>0.9 好的拟合	0.934
	PCFI	>0.5	0.643

资料来源: 本研究整理

模型内在结构适配度的检验统计量主要有: λ 、CR、AVE; Fornell and

Larcker (1981) 的建议根据三项标准来判断测量量表是否具有收敛效度，即所有 λ 高于 0.5、CR 高于 0.6、AVE 高于 0.5。

如表 4.5 所示，对拟合后的因子进行分析，其中显示，各观测因子的因子负荷量(λ)都高于 0.5 以上，组成信度 CR 高于 0.6 以上，平均变异萃取量 AVE 高于 0.5 以上，说明本文所采用的量表具有收敛效度。

表 4.5 验证性因子分析表

变量	观测变量	λ	CR	AVE
促进型焦点调节	促进型焦点调节 1	.806	0.958	0.715
	促进型焦点调节 2	.798		
	促进型焦点调节 3	.824		
	促进型焦点调节 4	.889		
	促进型焦点调节 5	.864		
	促进型焦点调节 6	.860		
	促进型焦点调节 7	.822		
	促进型焦点调节 8	.904		
	促进型焦点调节 9	.838		
变革支持行为	变革支持行为 1	.768	0.862	0.557
	变革支持行为 2	.820		
	变革支持行为 3	.759		
	变革支持行为 4	.671		
	变革支持行为 5	.704		
心理资本	自我效能	.805	0.860	0.606
	希望	.727		
	韧性	.793		
	乐观	.786		

表 4.5 验证性因子分析表 (续)

	组织支持氛围 1	.733	0.851	0.591
组织支持氛围	组织支持氛围 2	.665		
	组织支持氛围 3	.782		
	组织支持氛围 4	.879		

资料来源：本研究整理

4.4 信度分析

根据本文的分析结果可知，促进型焦点调节 α 系数值为 0.795，心理资本的 α 值为 0.896，变革支持行为的 α 值是 0.752，组织支持氛围的 α 值是 0.875。每个变量地 α 系数都高于 0.7 以上，说明本文采用的问卷拥有较高的信度。由表 4.6 呈现。

表 4.6 量表信度汇总表

变量	α
促进型焦点调节	0.975
心理资本	0.896
变革支持行为	0.752
组织支持氛围	0.875

资料来源：本文自行整理

4.5 相关性分析

相关关系是变量关系讨论和假设检验的基本前提。本研究在此部分对相关变量(促进型焦点调节、心理资本、组织支持氛围、变革支持行为)进行双变量相关检验。分析结果见表 4.7。通过结果分析我们可以发现，促进型焦点调节与心理资本呈正向相关关系($r = 0.416, p < 0.01$)；促进型焦点调节与组织支持氛围呈显著正向相关关系($r = 0.138, p < 0.01$)；促进型焦点调节与变革支持行为呈显著正向相关关系($r = 0.351, p < 0.01$)；心理资本与组织支持氛围呈显著正向相关

关系 ($r = 0.126, p < 0.01$); 心理资本与变革支持行为呈显著正向相关关系 ($r = 0.342, p < 0.01$); 组织支持氛围与变革支持行为呈显著正向相关关系 ($r = 0.288, p < 0.01$)。到此为止, 所有变量关系均符合本文假设, 为后续的假设检验提供基础。

表 4.7 Pearson 相关性分析

变量	促进型焦点调节	心理资本	组织支持氛围	变革支持行为
促进型焦点调节	1			
心理资本	0.416**	1		
组织支持氛围	0.138**	0.126**	1	
变革支持行为	0.351**	0.342**	0.288**	1

注: ** $p < 0.01$

4.6 假设检验

本部分将通过使用 SPSS 分析工具, 进行回归分析, 进而对各个假设进行检验, 具体过程如下。

4.6.1 促进型焦点调节与变革支持行为

为检验促进型焦点调节与变革支持行为的影响关系, 采用多元线性回归进行检验, 如表 4.8 所示, 其中以控制变量与自变量促进型焦点调节纳入回归的释层, 变革支持行为设置为因变量, 其中模型 F 为 12.032, 模型具有统计意义; 模型 R^2 为 0.233, 说明模型得预测力为 23.3%。

促进型焦点调节正向影响变革支持行为 ($\beta = 0.335, t = 5.546, p = 0.000 < 0.05$), 说明促进型焦点调节越高, 则员工变革支持行为会越高, 促进型焦点调节每增加 1 个单位, 员工变革支持行为就会增加 0.335 个单位, 符合假设 H1, 假设 H1 获得支持。

这个结果符合预期, 并且与先前的研究结果相一致。因为互联网行业的员工通常具有高度的自我驱动力和创新性, 他们更加关注如何达成目标、如何在

变化中保持竞争力。因此，他们更容易在组织变革的过程中保持积极的态度和支持，因为他们相信变革会使得组织更加成功，也会提供更多的机会和挑战。

表 4.8 促进型焦点调节对变革支持行为的回归分析

因变量：变革支持行为			
	β	t	p
年龄	0.013	0.286	0.465
性别	0.039	1.173	0.462
学历	-0.107	-0.196	0.265
婚姻状况	0.065	1.178	0.296
收入情况	0.057	1.084	0.356
促进型焦点调节	0.335***	5.546	0.000
F	12.032***		
R ²	0.233		

注：*** $p < 0.001$

4.6.2 促进型焦点调节与心理资本

为检验促进型焦点调节与心理资本的影响关系，采用多元线性回归进行检验，如表 4.9 所示，其中以控制变量与自变量促进型焦点调节纳入回归的解释层，心理资本设置为因变量，其中模型中显示 F 是 27.643，模型具有统计意义；模型 R² 为 0.237，说明模型的预测量为 23.7%。

促进型焦点调节正向影响心理资本 ($\beta = 0.384, t = 7.145, p = 0.000 < 0.05$)，说明促进型焦点调节越高，则员工心理资本会越高，促进型焦点调节每增加 1 个单位，员工心理资本就会增加 0.335 个单位，符合假设 H2，假设 H2 获得支持。

这一结果表明，在互联网行业中，员工的焦点调节能力与心理资本水平密切相关。促进型焦点调节能够帮助员工更好地应对挑战，保持积极态度，进而提高心理资本水平。而心理资本水平的提高，则能够反过来影响员工的焦点调节能力，形成一个正向的循环效应。

表 4.9 促进型焦点调节对心理资本的回归分析

	因变量：心理资本		
	β	t	p
年龄	0.013	1.142	0.245
性别	0.045	1.452	0.189
学历	-0.046	-1.741	0.183
婚姻状况	-0.074	-1.052	0.468
收入状况	0.102	1.058	0.964
促进型焦点调节	0.384	7.145	0.000
F	27.643***		
R ²	0.237		

注：*** $p < 0.001$

4.6.3 心理资本与变革支持行为

为检验心理资本对变革支持行为得影响关系，采用多元线性回归进行检验，如表 4.10 所示，其中以控制变量与自变量心理资本纳入回归的解释层，变革支持行为设置为因变量，其中模型 F 为 14.512，模型具有统计意义；模型 R² 为 0.264，说明模型的预测为 26.4%。

在标准化回归系数中，心理资本正向影响变革支持行为 ($\beta = 0.296, t = 5.909, p = 0.000 < 0.05$)，说明心理资本越高，则员工变革支持行为会越高，心理资本每增加 1 个单位，员工变革支持行为就会增加 0.296 个单位，符合假设 H3，假设 H3 获得支持。

这一结果表明，互联网员工的心理资本能够显著预测员工的变革支持行为，即心理资本越高，员工对变革的支持程度越高。这也符合现实情况，因为当员工具备了足够的心理资本，例如自信心、乐观态度、积极心态等，就更容易面对变革带来的压力和不确定性，并且更愿意为变革做出积极贡献。

表 4.10 心理资本对变革支持行为的回归分析

因变量：变革支持行为			
	β	t	p
年龄	-0.059	-0.599	0.57
性别	0.146	1.813	0.104
学历	0.021	1.263	0.203
婚姻状况	0.074	1.392	0.156
收入状况	0.047	0.356	0.265
心理资本	0.296***	5.909	0.000
F	14.512***		
R ²	0.264		

注：*** $p < 0.001$

4.6.4 心理资本的中介作用

本节部分试图探讨心理资本在促进型焦点调节与变革支持行为的中介效应，采用多层回归分析。其中以控制变量与自变量心理资本纳入回归的解释层，纳入回归第一阶层，以心理资本为中介变量纳入回归第二阶层，变革支持行为设置为因变量，从而考察心理资本的中介关系。

如表 4.11 所示，模型 2 在模型 1 地基础上放入中介因素心理资本，模型 2 的 F 为 25.423，模型具有统计意义，R² 为 0.389，说明模型的预测力为 38.9%。通过对模型 2 与模型 1 的促进型焦点调节对变革支持行为的系数比较可知，促进型焦点调节对变革支持行为的系数由模型 1 的 0.335 降低为模型 2 的 0.218，说明增加中介变量后，促进型焦点调节对变革支持行为的影响系数降低，说明心理资本在促进型焦点调节对变革支持行为间存在中介作用。符合假设 H4。

这一结果表明，互联网员工的心理资本在促进型焦点调节对变革支持行为之间是具有中介效应的。换句话说，通过提高互联网员工的心理资本水平，可以增强员工对变革的支持，而心理资本也可以中介促进型焦点调节与变革支持之间的关系。这一结果对于企业管理者和人力资源部门来说非常重要，因为它

意味着职员地心理资本水平可以带来变革的成功。

表 4.11 心理资本的中介效应分析

	模型 1			模型 2		
	β	t	p	β	t	p
性别	0.013	0.286	0.465	0.011	0.243	0.132
年龄	0.039	1.173	0.462	0.028	1.435	0.258
学历	-0.107	-0.196	0.265	-0.097	-0.753	0.652
婚姻状况	0.065	1.178	0.296	0.058	0.248	0.641
收入状况	0.057	1.084	0.356	0.049	0.156	0.328
促进型焦点调节	0.335	5.546	0.000	0.218	4.564	0.000
心理资本				0.135	3.472	0.000
F	12.032***			25.423***		
R ²	0.223			0.389		

注：*** $p < 0.001$

4.6.5 组织支持氛围的调节作用

首先将控制变量、主效应(心理资本、组织支持氛围)、交互项(心理资本 \times 组织支持氛围)纳入回归模型的解释层,以变革支持行为设置为因变量。

模型 R² 为 0.258, 说明模型的解释力为 25.8%。在模型的标准化回归系数中,交互项(心理资本 \times 组织支持氛围)正向影响变革支持行为 ($\beta = 0.249, t = 3.059, p = 0.000 < 0.05$), 说明组织支持氛围在心理资本与变革支持行为之间具有干扰作用。假设 H5 获得支持。

该研究表明, 互联网员工的组织支持氛围对于心理资本与变革支持行为之间的关系具有正向促进作用。组织支持氛围可以提高员工对于组织的认同感和归属感, 进而促进员工的心理资本的提升。同时, 组织支持氛围还可以为员工提供支持和帮助, 增强员工的信心和动力, 从而促进员工对于变革的支持和参

与。一个积极的组织支持氛围可以提供员工更好的工作环境和机会，使员工感受到组织对于员工的关注和支持，进而增强员工的心理资本。同时，一个积极的组织支持氛围也可以为员工提供更多的资源和支持，包括信息、技术、人际关系等方面的支持，使员工更容易参与到变革中来，从而促进员工对于变革的支持和参与。因此，对于互联网企业来说，建立一个积极的组织支持氛围是非常重要的。这可以通过制定相关的政策和制度、强化组织文化建设、提供员工发展机会等方面来实现。同时，组织应该为员工提供支持和帮助，鼓励员工参与到变革中来，从而提高员工的变革支持行为和心理资本水平。

表 4.12 组织支持氛围的调节效应分析

因变量：变革支持行为			
模型	β	t	p
性别	0.052	1.726	0.252
年龄	0.068	0.014	0.368
学历	-0.005	-1.034	0.185
婚姻状况	0.032	0.721	0.459
收入情况	0.061	0.593	0.268
心理资本	0.208	2.491	0.000
组织支持氛围	0.252	3.167	0.000
心理资本×组织支持氛围	0.249	3.059	0.000
F	19.645***		
R ²	0.258		

注：*** $p < 0.001$

具体的调节效应如图 4.1 所示，当组织支持氛围较高时，心理资本对变革支持行为的影响更强，当组织支持氛围较低时，心理资本对变革支持行为的影响更弱。假设 H5 得证。

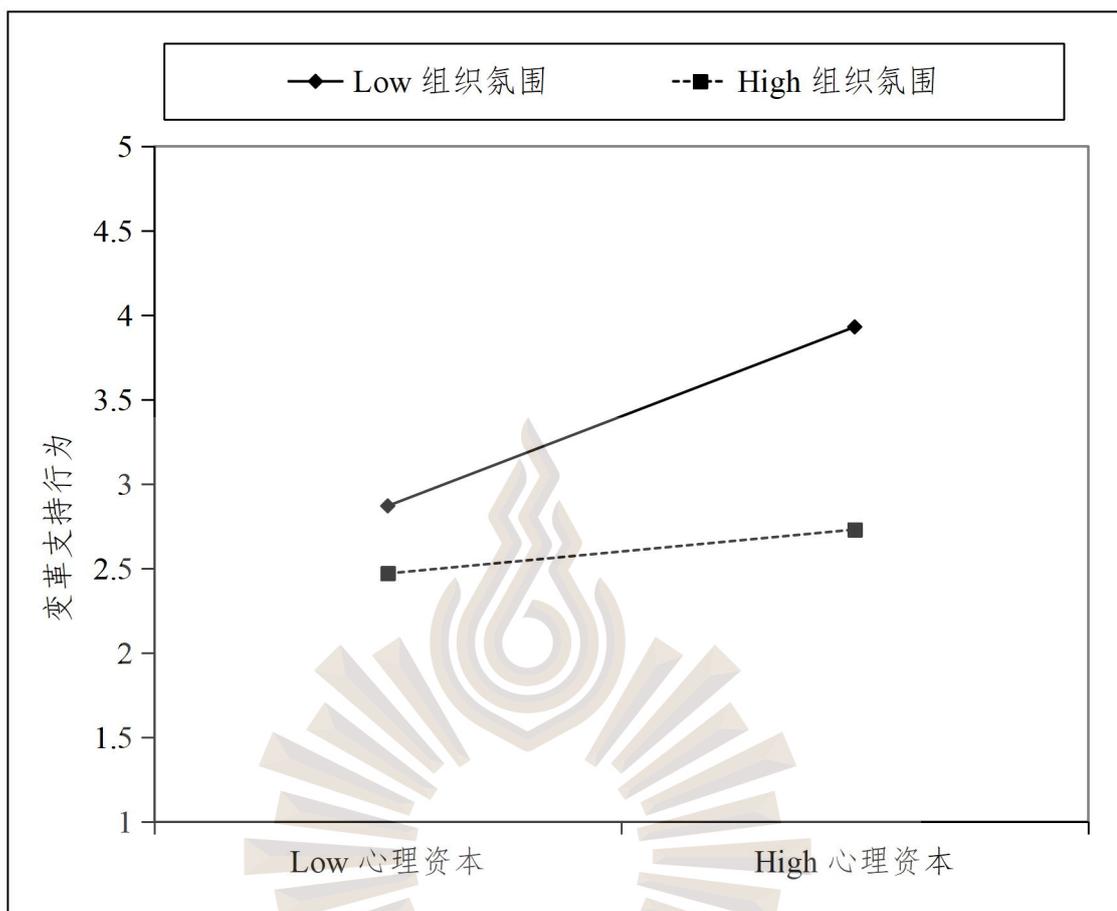


图 4.1 调节效应简单斜率图

4.7 研究假设结果

本文通过实证分析，在置信区间 95% 范围内，误差 ± 5 的条件下，各研究假设均获得支持，如表 4.13 所示。

表 4.13 假设结果汇总表

假设	结果
H1: 促进型焦点调节正向影响变革支持行为。	获得支持
H2: 促进型焦点调节正向影响心理资本。	获得支持
H3: 心理资本正向影响变革支持行为。	获得支持
H4: 心理资本中介了促进型焦点调节与变革支持行为的关系。	获得支持

表 4.13 假设结果汇总表（续）

H5: 组织支持氛围正向调节了心理资本与变革支持行为之间的关系 获得支持
关系，当组织支持氛围较强时，心理资本与变革支持行为之间的关系越强，当组织支持氛围较弱时，心理资本与变革支持行为之间的关系越弱。

资料来源：本文自行整理



第 5 章

结论与建议

5.1 研究结论

本研究立足于企业变革的背景，关注变革背景下容易被忽视的，但却至关重要的员工的变革支持行为，基于焦点调节理论，资源保存理论和交互决定论，对变革支持行为的产生进行探索。通过文献研究和实证分析，本研究有如下几点结论。

5.1.1 促进型焦点调节与变革支持行为

促进型焦点调节正向影响变革支持行为。与学者 Higgins et al. (2001)、Kim et al. (2011) 的结论类似。假设 H1 获得支持。

互联网行业经常需要进行组织变革以适应市场的需求和竞争的压力。在互联网行业中，员工面临的变革通常涉及到新技术的应用、业务模式的创新等方面。这些变革需要员工不断学习和适应新的工作方式和要求。在这种情况下，促进型焦点调节可以帮助员工将注意力集中在如何学习和适应新的工作方式上。此外，员工更愿意接受新的想法和尝试新的方法。因此，他们更容易采用促进型焦点调节，关注如何实现变革目标，从而支持组织的变革。

综上所述，促进型焦点调节对于互联网行业的员工来说是一种重要的心理能力，可以促进员工的学习和适应新的工作方式，管理者可以通过提供培训和支持、提高员工参与度等方式来促进员工的促进型焦点调节，从而提高变革支持行为的成功率。

5.1.2 促进型焦点调节与心理资本

促进型焦点调节正向影响心理资本。与学者 Higgins et al. (2001)、Kim et al.

(2011) 的结论类似。假设 H2 获得支持。

互联网员工需要不断学习和适应新的技术和工作方式。在这种情况下，促进型焦点调节可以帮助员工将注意力集中在如何实现工作目标上，提高其自我效能感和工作动力。这种心理资源的积累可以帮助员工更好地应对挑战 and 压力，增强其应对能力和创造力，从而提高其工作表现和生产力。

除了提高自我效能感和工作动力外，促进型焦点调节还有助于培养员工的乐观情绪和韧性。乐观情绪可以促进员工的情感状态和心理健康，使其更加积极地面对挑战和压力。韧性是指员工面对困境和挫折时能够坚持和适应的能力，这种能力可以帮助员工更好地应对变化。

因此，互联网行业地员工的促进型焦点调节能力可以帮助员工积累心理资本，从而提高其应对挑战和压力的能力，增强其工作动力和创造力，提高其工作表现和生产力。在组织管理中，管理者可以通过提供培训和支持、提高员工参与度等方式来促进员工的促进型焦点调节，从而积极地培养员工的心理资本，增强组织的竞争力和适应能力。

5.1.3 心理资本与变革支持行为

心理资本正向影响变革支持行为。与学者 Hobfoll (1989)、Luthans et al. (2006) 的结论类似。假设 H3 获得支持。

心理资本中的自我效能感可以提高员工的信心和动力，使他们更加积极地参与变革过程。例如，如果一个员工相信自己能够有效地推广新产品，那么他就会更愿意投入到新产品的推广中，并为其做出更多的贡献。心理资本中的希望和乐观情绪可以促进改变。当员工拥有希望和乐观情绪时，他们会更加看重变革对于组织的积极影响，并更加愿意为变革贡献自己的力量。心理资本中的韧性可以帮助员工应对变革中的挑战和压力，从而保持其参与变革的积极性。当员工拥有较高的韧性时，他们可以更好地应对变革带来的挑战和困难，并保持其参与变革的积极性。

综上所述，组织管理者应该注重员工心理资本的培养，以促进员工参与变革并取得成功。

5.1.4 心理资本的中介作用

心理资本中介了促进型焦点调节与变革支持行为的关系。与学者 Bandura (1982)、张传庆和袁东旭 (2021) 的结论类似。假设 H4 获得支持。

在变革中，采用促进型焦点调节的策略可以帮助员工应对这些挑战，从而保持其参与变革的积极性。员工会更加看重目标的达成，并采取积极的促进型焦点调节策略来实现目标。例如，员工可能会制定计划、寻求支持、改变自己的行为等，以更好地适应变革过程。这些积极的促进型焦点调节策略可以帮助员工应对变革过程中的挑战和压力，从而保持其参与变革的积极性，进而产生更多的变革支持行为。

综上所述，互联网行业员工的促进型焦点调节可以通过心理资本间接提高变革支持行为。因此组织应该注重员工心理资本的培养，帮助员工积极采取促进型焦点调节的策略，并促进员工的变革支持行为。这可以通过提供培训、支持和资源等方面来实现。

5.1.4 组织支持分为的调节作用

组织支持氛围正向调节了心理资本与变革支持行为之间的关系，当组织支持氛围较强时，心理资本与变革支持行为之间的关系越弱，当组织支持氛围较弱时，心理资本与变革支持行为之间的关系越强。假设 H5 获得支持。

在互联网行业中，组织支持氛围是指组织对员工的支持程度和对员工感受到的支持的重视程度。组织支持氛围强的公司会提供员工在工作和生活中的支持，例如提供培训机会、灵活的工作安排、福利等。相反，组织支持氛围弱的公司可能会缺乏这些方面的支持。

在互联网行业中，当组织支持氛围较强时，员工的心理资本对于变革支持

行为的影响会相对较弱。也就是说，即使员工心理资本水平较低，他们仍然可能表现出支持组织变革的行为。这是因为组织支持氛围的存在可以提供员工的信心和动力。相反，当组织支持氛围较弱时，员工的心理资本对于变革支持行为的影响会相对较强。也就是说，即使员工心理资本水平较高，如果组织支持氛围不足，员工仍然可能对变革持怀疑态度或者不积极参与变革。

综上所述，在互联网行业中，组织应该重视组织支持氛围的建立和维护，以提高员工的信任和支持感，进而增强员工的变革支持行为。同时，公司也应该注重员工积极乐观地面对的心理。

5.2 理论贡献与研究启示

根据本文的研究结果和对相关结果的讨论，可以对如何激发员工的变革支持行为提供以下几点启示：

第一，促进型焦点调节正向影响变革支持行为。员工支持行为的影响因素很多，促进型焦点调节是其中重要的一个方面，也是与员工个体特征密切相关的。理论及实证研究已经证明，具有促进型焦点调节的个体更积极地使用新方法，创造力水平更高，对变革行为的支持度也更高，本文进一步证明员工促进型焦点调节来提高他们对组织的变革的支持水平。由于促进型焦点调节是个体的特质型倾向，是因人而异的，因此，在激发员工的促进型焦点调节时，领导者应区别对待，根据焦点调节理论，促进型焦点调节关注个人的行为会不会产生好的结果，具有促进型焦点调节的个人更多充当进取者的角色。

第二，促进型焦点调节可以通过心理资本间接影响变革支持行为。根据焦点调节理论，促进型焦点调节的员工更加乐观、积极和充满希望，而乐观，积极，充满希望是增加心理资本的重要内容。变革会引起个人既有状态的改变，导致既有资源丧失的威胁。而充足的资源会使得个人更为自信地面对变革事件所带来的压力和损失，进而产生积极的行为。

第三，根据交互决定论，个人因素与环境因素相互影响共同作用行为。因

此员工变革支持行为的产生不能仅仅考虑促进型焦点调节和心理资本等个人因素，也要考虑环境因素的影响。员工个人的心理资本和环境的组织支持氛围共同作用影响变革支持行为，更容易激发出变革支持行为。

5.3 研究局限与展望

本研究存在以下几点不足，并针对这些不足提出未来研究的展望。

从数据而言来说，首先，受到研究经费的限制，本文所收集地资料是一次性的，以后可采用时间线的研究设计，以加强因果关系的推断。其次，本文收集的数据借助员工自陈式量表，未来的研究中，数据来源除了员工之外，可加强对领导、同事等的调研，收据多来源的数据。

其次，本文采用焦点调节理论和资源保存理论对变革支持行为的前因进行探讨，发现了促进型焦点调节的个体会通过增加心理资本增加变革支持行为。为变革支持行为的产生提供了合理和有力的解释，然而，除了个人视角以外，还存在很多群体、组织的视角，比如群体的规范和组织的文化等都会对个人行为产生影响，后续研究可以从更为宏观的视角对变革支持行为的产生机制进行探索。进而对变革支持行为的产生取得全面的认识。

第三，本文从交互决定论的视角，提出了组织支持氛围作为促进型焦点调节和变革支持行为的边界条件，使得促进型焦点调节和变革支持行为的关系更加具体和合理。然而还存在许多其他的变量会对二者关系产生影响，比如组织公正，信任等。在后续研究中可以更加丰富的边界进行探索，进而获得对二者关系更为精细化的认识。

参考文献

- Alam, A. (2016). Relationship between perceived organizational politics, supportive organizational climate and job satisfaction in Thai Higher Education Sector. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(5), 396-403.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bailey, J. O., Bailenson, J. N., & Casasanto, D. (2016). When does virtual embodiment change our minds?. *Presence*, 25(3), 222-233.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *Psychologist*, 3(7), 122-147.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress the joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, 42(3), 742-768.
- Brockner, J., & Higgins, E. T. (2001). Regulatory focus theory: Implications for the study of emotions at work. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 86(1), 35-66.
- Coyle-Shapiro, J. (1999). Employee participation and assessment of an organizational change intervention: A three wave study of total quality management. *Journal of Applied Behavioral Science*, 3(5), 439-456.
- Drzensky, F., Egold, N., & van Dick, R. (2012). Ready for a change?: A longitudinal study of antecedents, consequences and contingencies of readiness for change. *Journal of Change Management*, 12(1), 95-111.
- Eisenberger, R., Huntington, R., & Hutchison, S. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Elias, S. M. (2009). Employee commitment in times of change: Assessing the importance of attitudes toward organizational change. *Journal of Management*, 3(5), 37-55.

参考文献 (续)

- Faupel, S., & Süß, S. (2019). The effect of transformational leadership on employees during organizational change-an empirical analysis. *Journal of Change Management*, 19(3), 145–166.
- Flach, F. (1988). *Resilience: Discovering a Newstrength at Times of Stress*. New York: Ballantine.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2001). Towards a process model of individual change in organizations. *Human Relations*, 54(4), 419-444.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. Jr. (1996). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35(4), 815-829.
- Gonzalez-Roma, V., Fortes-Ferreira, L., & Peiro, J. M. (2009). Team climateclimate strength and team performance: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 8(2), 511-536.
- Harigopal, K. (2006). *Management of Organizational Change: Leveraging Transformation*. New Delhi: Response Books.
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. *Advances in Experimental Social Psychology*, 3(2), 1-46.
- Higgins, E. T., Friedman, R. S., Harlow, R. E., Idson, L. C., Ayduk, O. N., & Taylor, A. (2001). Achievement orientations from subjective histories of success: Promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology*, 31(2), 3-23.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). *Conservation of Resources Theory: Applications to Stress and Management in the Workplace*. Sage Publications.

参考文献 (续)

- Huang, L., & Luthans, F. (2015). Toward better understanding of the learning goal orientation-creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Applied Psychology, 64*(2), 444-472.
- Iverson, R. D. (1996). Employee acceptance of organizational change: The role of organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management, 7*(3), 122-149.
- James, L. R., Demaree, R. G., Mulaik, S. A. (1992). Validity generalization in the context of situational models. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 3-14.
- Jansen, K. J. (2004). From persistence to pursuit: A longitudinal examination of momentum during the early stages of strategic change. *Organization Science, 15*(2), 276-294.
- Jimmieson, N., Terry, D., & Callan, V. (2004). A longitudinal study of employee adaptation to organizational change: The role of change-related information and change-related self-efficacy. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*(2), 11-27.
- Kim, T. G., Hornung, S., & Rousseau, D. M. (2011). Change-supportive employee behavior: Antecedents and the moderating role of time. *Journal of Management, 37*(6), 1664-1693.
- Kundu, S. C., Lata, K., & Stokes, P. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention: Mediating role of organizational engagement. *International Journal of Organizational Analysis, 25*(4), 703-722.
- Lee, A. Y. P., Chen, I. H., & Chang, P. C. (2018). Sense of calling in the workplace: the moderating effect of supportive organizational climate in Taiwanese organizations. *Journal of Management & Organization, 24*(1), 129-144.
- Lee, C. H., & Chu, K. K. (2016). Understanding the effect of positive psychological capital on hospitality interns' creativity for role performance. *International Journal of Organizational Innovation, 8*(4), 213-230.
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Youssef, C. M. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.

参考文献 (续)

- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 4(1), 247-269.
- Luthans, F., Norman, S. M., & Avolio, B. J. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference?. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-234.
- McIver, J. P., & Carmines, E. G. (1981). *Unidimensional Scaling*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., Srinivas, E. S., Lal, J. B., & Topolnytsky, L. (2007). Employee commitment and support for an organizational change: Test of the three-component model in two cultures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 12(8), 185-211.
- Nurick, A. J. (1985). *Participation in Organizational Change*. New York: Praeger.
- Peach, M., Jimmieson, N. L., & White, K. M. (2005). Beliefs underlying employee readiness to support a building relocation: A theory of planned behavior perspective. *Organization Development Journal*, 2(3), 9-22.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *The Journal of Applied Psychology*, 7(4), 698-714.
- Rogg, K. L., Schmidt, D. B., & Shull, C. (2001). Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction. *Journal of Management*, 7(4), 431-449.
- Rousseau, D. M., & Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 679-695.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihaly, M. (2000). Positive psychological: An introduction. *American Psychology*, 5(5), 5-14.

参考文献 (续)

- Shadur, M. A., Kienzle, R., & Rodwell, J. J. (1999). The relationship between organizational climate and employee perceptions of involvement. *Group & Organization Management, 24*(4), 479-503.
- Snyder. C. R. (2000). *Handbook of Hope: Theorymeasures, & Applications*. San Diego, Calif: Academic Press.
- Tüzün, İ. K., Çetin, F., & Basim, H. N. (2014). The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process. *METU Studies in Development, 4*(1), 85-103.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to change in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology, 8*(5), 132-142.
- Zhao, X., & Namasivayam, K. (2012). The relationship of chronic regulatory focus to work-family conflict and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management, 31*(2), 458-467.
- 曹晓丽, 彭晨, & 张王琼. (2021). 变革型领导对高校教师变革支持行为的影响: 有调节的中介效应模型. *心理与行为研究, 21*(2), 273-279.
- 丁越兰. (2018). *组织支持氛围、组织文化认同、工作自主性对情绪工作的影响研究* (硕士学位论文). 北京科技大学, 中国.
- 杜景丽. (2014). *组织变革中员工变革认知和变革行为立场的关系研究: 变革断裂带的调节机制* (硕士学位论文). 浙江大学, 中国.
- 高晓萌, 朱博, 杜江红, & 李永鑫. (2020). 企业员工工作家庭促进与职业生涯成功的关系: 心理资本的中介作用. *中国临床心理学杂志, 28*(1), 53-68.
- 李慧慧, 黄莎莎, & 孙俊华. (2022). 心理资本对创业坚持的影响--内在动机与创业榜样的调节作用. *科技进步与对策, 39*(22), 19-30.
- 林枚, 张寒, & 曹晓丽. (2018). 变革型领导者对员工变革支持行为的影响研究——以心理资本为中介变量. *经营与管理, 18*(9), 59- 64.
- 卢纪华, 陈丽莉, & 赵希男. (2013). 组织支持感、组织承诺与知识型员工敬业度的关系研究. *科学学与科学技术管理, 34*(1), 147-153.

参考文献 (续)

- 孙柯意, & 张博坚. (2019). 悖论式领导对变革支持行为的影响机制——基于员工特质正念的调节作用. *技术经济与管理研究*, 19(8), 45-50.
- 田喜洲, & 谢晋宇. (2010). 组织支持感对员工工作行为的影响: 心理资本中介作用的实证研究. *南开管理评论*, 13(1), 23-29.
- 王雁飞, 龚丽, 郭子生, 朱瑜, & 刘晓梅. (2021). 基于依恋理论的包容型领导与员工变革支持行为关系研究. *管理学报*, 8(7), 992-1000.
- 杨海军. (2003). *企业员工组织支持感探讨* (硕士学位论文). 暨南大学, 中国.
- 张传庆 & 袁东旭. (2021). 国内外组织支持氛围研究述评与展望. *科技管理研究*, 11(24), 143-150.
- 赵富强, 陈耘, & 胡伟. (2019). 中国情境下 wfb-hrp 对工作绩效的影响研究——家庭—工作促进与心理资本的作用. *南开管理评论*, 22(6), 11-20.
- 朱一文. (2014). *组织结构、支持性组织氛围对员工建言行为的影响* (硕士学位论文). 西安电子科技大学, 中国.





附录

调查问卷

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

性别 男 女

年龄 18-25岁 26-35岁 36-45岁 46-55岁 56岁及以上

教育程度 大专及以下 大学 硕士 博士

婚姻状况 未婚 已婚

收入状况 5000元以下 5001-10000元 10001-15000元 15001-20000元 20001元以上

问项	非常不同意	不同意	无意见	同意	非常同意
1. 当我遇到困难时，我更愿意尝试找到解决问题的方法，而不是放弃或者逃避问题。	<input type="checkbox"/>				
2. 我倾向于专注于目标，而不是被不相关的事情所干扰。	<input type="checkbox"/>				
3. 我会不断思考如何改进自己的工作表现。	<input type="checkbox"/>				
4. 我努力保持冷静和集中，即使在面对压力和挑战的时候。	<input type="checkbox"/>				
5. 我对于自己的任务和目标有清晰的计划和方向。	<input type="checkbox"/>				
6. 当我遇到挫折时，我会寻找其他的方法来达成我的目标。	<input type="checkbox"/>				
7. 我会努力保持积极的态度，即使面临困难和挑战。	<input type="checkbox"/>				
8. 我会寻找并利用新的机会和资源来帮助自己实现目标。	<input type="checkbox"/>				
9. 我喜欢与那些可以激励我和帮助我成长的人进行合作和交流。	<input type="checkbox"/>				
问项	非常不	不同意	无意见	同意	非常同

	不 同 意	意 见	同 意
1. 公司员工感受到了组织的支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我能够感受到公司对员工是感兴趣的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 公司的人力资源管理活动考虑员工的想法。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 部门经理致力于创造友好团结的工作氛围。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



个人简历

姓名	朝克
出生日期	1998年07月25日
出生地	中国内蒙古乌海
教育背景	本科：泰国兰实大学 专业：工商管理，2020 学年 硕士：泰国兰实大学 专业：工商管理，2022 学年
联系地址	北京市朝阳区华威西里7号楼1312
联系邮箱	1660911940@qq.com

