



**THE EFFECT OF JOB AUTONOMY ON JOB REDESIGN
BEHAVIOR: THE MEDIATING ROLE OF
PSYCHOLOGICAL CAPITAL**



**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 2023**



工作自主性对工作重塑行为的影响：
心理资本的中介作用



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 2023 学年

Thesis entitled

**THE EFFECT OF JOB AUTONOMY ON JOB REDESIGN
BEHAVIOR: THE MEDIATING ROLE OF
PSYCHOLOGICAL CAPITAL**

by
ZHENDONG SONG

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

Rangsit University
Academic Year 2023

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

Gu Fan, Ph.D.
Member

Jiang Haiyue, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst. Prof. Plt. Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)
Dean of Graduate School
May 29, 2024

致谢

在这份毕业论文的致谢中，我首先必须表达我最深切的感激之情给我的导师，姜海月博士，感谢她无微不至的指导和不懈的支持。从研究选题到方法论的构建，再到最终稿件的撰写，姜博士的严谨学术态度和深邃的专业知识为我指引了方向，她的耐心与鼓励更是在我遇到困难时给予我力量。姜博士不仅是我的导师，更是我的人生导师，她教会了我如何以开阔的心态和执着的精神去面对学术研究和生活中的每一个挑战。

我还要感谢泰国兰实大学工商管理学院，这里不仅为我提供了一流的学术资源和研究设施，更让我有机会与来自各地的优秀师生交流学习，拓宽了我的视野，丰富了我的知识和经验。学院的每一位教职工成员都以最高的专业标准要求我们，同时又给予了我们最温暖的关怀和支持，为我们的成长创造了最佳环境。

对于参与我的毕业论文答辩的所有委员，我也深表感谢。他们的专业意见和建设性的批评极大地提高了我的研究质量，使我能够更加深入地反思和完善我的工作。这一过程不仅是一个学术上的考验，更是一个个人成长和学习的宝贵机会。

最后，我要感谢所有的同学和朋友，感谢他们在这段学习旅程中的陪伴和支持。我们一起度过了无数个白天和黑夜，分享了学习上的困惑和生活中的喜怒哀乐。没有他们的陪伴，我的研究生生涯不会如此丰富多彩。

在此，我向所有给予我帮助和支持的人表示最诚挚的感谢。未来的道路上，我将带着你们的期望和鼓励，继续前行，不断探索和进步。

宋振东
研究生

6507900 : Zhendong Song
 Thesis Title : The Effect of Job Autonomy on Job Redesign Behavior: The
 Mediating Role of Psychological Capital
 Program : Master of Business Administration
 Thesis Advisor : Jiang Haiyue, Ph.D.

Abstract

This study, based on Self-Determination Theory and Psychological Capital Theory, aims to explore the relationship between job autonomy, psychological capital, and job crafting behavior among white-collar employees in Chinese enterprises during the VUCA era. Additionally, it examines the mediating role of psychological capital in this context.

A questionnaire survey was conducted among 518 Chinese white-collar employees, covering variables related to job autonomy, psychological capital, and job crafting behavior. Hypotheses were formulated based on Self-Determination Theory and Psychological Capital Theory, and statistical analysis was employed to validate the relationships between these hypotheses.

The study revealed a positive relationship between job autonomy and job crafting behavior. Job autonomy exhibited a positive influence on psychological capital. Psychological capital also had a positive impact on job crafting behavior. Furthermore, psychological capital was identified as a mediator between job autonomy and job crafting behavior.

Based on the research findings, providing recommendations to enhance employees' autonomy in their work contributes to the strengthening of their psychological capital, thereby fostering a greater display of work redesign behaviors. Therefore, organizational managers should prioritize and create a work environment conducive to the development of employee autonomy, aiming to elevate their levels of psychological capital. This, in turn, enables employees to better adapt to and cope with the challenges of the VUCA era.

(Total 70 pages)

Keywords: Job Autonomy, Psychological Capital, Job Redesign Behavior

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

6507900 : 宋振东
论文题目 : 工作自主性对工作重塑行为的影响: 心理资本的中介作用
专业 : 工商管理硕士
论文导师 : 姜海月博士

摘要

本研究基于自我决定理论和心理资本理论,通过量化分析,旨在探究 VUCA 时代中国企业白领员工中工作自主性、心理资本与工作重塑行为之间的关系,以及心理资本在工作自主性与工作重塑行为之间的中介作用。

本文采用问卷调查法,对 518 位中国上海企业白领员工进行了调查。调查内容涵盖了工作自主性、心理资本以及工作重塑行为等方面的变量。利用自我决定理论和心理资本理论构建研究假设,并采用统计分析方法验证假设之间的关系。

通过结构方程式分析发现,工作自主性与工作重塑行为之间存在正向影响关系;工作自主性对心理资本呈现正向影响关系;心理资本对工作重塑行为也呈现正向影响;心理资本在工作自主性与工作重塑行为之间起到了中介作用。

本文根据研究结果给出建议提升员工的工作自主性有助于增强其心理资本,进而促进其展现更多的工作重塑行为。因此,企业管理者应该重视并创造有利于员工自主性发展的工作环境,以提升员工心理资本水平,从而更好地适应并应对 VUCA 时代的挑战。

(共 70 页)

关键词: 工作自主性、心理资本、工作重塑行为

学生签字.....指导老师签字.....

目录

	页
致谢	i
英文摘要	ii
中文摘要	iii
目录	iv
表目录	viii
图目录	ix
第 1 章	
绪论	1
1.1 研究背景与动机	1
1.2 研究目的	3
1.3 研究问题	3
1.4 研究意义	4
1.5 研究创新	5
第 2 章	
关于工作自主性、心理资本和工作重塑行为的相关理论与文献综述	6
2.1 工作自主性相关的文献综述	6
2.2 工作重塑行为相关的文献综述	11
2.3 心理资本相关的文献综述	15
2.4 理论基础	20
2.5 研究模型	22
2.6 变量之间的关系与研究假设	22
第 3 章	
工作自主性、心理资本和工作重塑行为的研究方法与设计	26

目录 (续)

	页
3.1 研究方法	26
3.2 研究工具	26
3.3 研究对象与抽样方法	30
3.4 数据分析方法	31
第 4 章	
工作自主性、心理资本和工作重塑行为的实证分析	33
4.1 描述性统计分析	33
4.2 信度分析	35
4.3 效度分析	36
4.4 相关性分析与区别效度	43
4.5 假设检验	44
4.6 研究假设结果	48
第 5 章	
工作自主性、心理资本和工作重塑行为的结论与建议	50
5.1 研究结论	50
5.2 研究启示	55
5.3 理论贡献	56
5.4 研究不足与未来研究建议	57
参考文献	59
附录	66
个人简历	70

表目录

表		页
表 2.1	工作自主性的衡量维度	8
表 2.2	心理资本衡量维度	19
表 3.1	工作自主性衡量量表	27
表 3.2	工作重塑行为衡量量表	28
表 3.3	心理资本衡量量表	29
表 4.1	人口背景变量统计分析	34
表 4.2	变量描述性统计分析	35
表 4.3	信度分析摘要表	36
表 4.4	工作自主性验证性因子分析	38
表 4.5	心理资本验证性因子分析	41
表 4.6	工作重塑行为验证性因子分析	43
表 4.7	相关性分析摘要表	44
表 4.8	直接效应标准化回归系数摘要表	46
表 4.9	间接效应标准化回归系数摘要表	48
表 4.10	研究假设结果汇总表	49

图目录

图	页
图 2.1 研究模型图	22
图 4.1 工作自主性模型拟合图	38
图 4.2 心理资本模型拟合图	40
图 4.3 工作重塑行为模型拟合图	42
图 4.4 直接效应模型拟合图	45
图 4.5 间接效应模型拟合图	47



第 1 章

绪论

1.1 研究背景与动机

科技革命、人工智能、经济危机、地区冲突和全球化给整个社会带来了巨大挑战，企业正处于一个波动性、不确定性、复杂性和模糊性的环境中，被称为 VUCA 时代 (Horney, Pasmore, & O'Shea, 2010)。特别是 2020 年初的 COVID-19 疫情加速了全球数字化进程，员工的工作方式和组织的运作方式也发生了显著变化 (Bach & Sulíková, 2021)。组织和员工需要保持高水平的弹性，以应对不断变化的工作需求和市场环境。许多员工通过自发的行为重新定义和制作工作内容、优化人际关系并改善他们的工作认知，这可能会带来更高的满意度和灵活性 (Roczniewska, Rogala, Marszałek, Hasson, Bakker, & von Thiele Schwarz, 2023)。工作重塑作为一种职场主动行为，近年来受到管理者和学术界的广泛关注。

许多研究证实了工作重塑对员工和组织的积极影响。员工可以通过不断的自我调整更好地适应他们的工作和组织，从而提高工作敬业度和绩效。由于工作重塑，员工会在工作中感到更有动力和幸福感 (Van Wingerden, Bakker, & Derks, 2017)。组织可以保持员工队伍的稳定性，增强他们应对不确定性的能力，并增加创新 (Xu, Jiang, & Wang, 2019)。个人特质、动机取向、晋升重点、任务特征、社会资本和领导行为已被证明与员工工作重塑行为的发生显著相关。然而，这些因素的潜在机制仍然存在一些争议，尤其是在当今以波动性、不确定性、复杂性和模糊性为特征的 VUCA 环境中 (VUCA 是四个单词的缩写，代表了四种状态，它们分别是：Volatile (不稳定)、Uncertain (不确定)、Complex (复杂)、和 Ambiguous (模糊))。

工作重塑行为是个体在组织中重新设计工作的主动性，这是一种自下而上的努力，旨在改变自己在工作场所的表现 (Petrou, Demerouti, & Xanthopoulou, 2017)。

根据工作需求-资源理论，工作资源激发员工的工作潜能，产生高水平的工作投入 (Bakker, Tims, & Derks, 2012)。工作资源是激励过程的发起者，可以显著预测积极的员工行为和工作绩效。当个人感知到更高的工作控制时，他们可能会有高度的责任感，这会导致面对机会和调整时的积极态度。员工可以通过工作自主获得新技能和新能力，这也为个人成长提供了机会 (Jankelová, 2022)。

工作自主性是指个体在工作中具有自主决策和控制的程度，对于个体的工作动机、工作投入和工作表现具有重要影响 (Jankelová, 2022)。Bulińska-Stangrecka and Bagieńska (2021) 研究表明个体的工作自主性与工作重塑行为之间存在正向关系，但工作自主性与工作重塑之间的关系机制尚未被充分揭示。工作自主性可以满足个体对成就和认可的内在需要。对工作意义有高度感知的个人更有可能从工作本身体验快乐，即使面临工作压力，例如角色模糊或角色冲突 (Lavy, 2022)。他们将有更多的心理资本来应对负面的工作后果。工作自主性是组织中重要的积极资源，能够激发员工的工作热情。心理资本可以增强他们在时间或成本限制下应对工作需求的能力 (Talpur, Awan, Hashmi, & Jamal, 2013)。心理资本包括乐观、希望、坚韧和自律等维度，可以增强员工应对工作需求和挑战的能力，当员工在拥有工作自主性的环境中感到满足和幸福时，往往更有自信，更有动力去积累心理资本，这种心理资本的积累使员工更有能力在工作中主动应对变化和挑战，从而更容易表现出积极的工作行为。然而，如何解释工作自主性通过影响心理资本而间接影响工作重塑行为，仍然需要更深入的研究。

尽管工作重塑在管理实践和学术研究中得到了广泛的关注，但仍有一些未解决的问题需要进一步探索。首先，目前对工作重塑的研究主要关注了个体主动调整工作的行为和结果，但对于工作重塑的影响因素了解仍然有限。特别是在当前复杂、多变和不确定的工作环境下，员工如何在面对挑战时主动进行工作重塑，以及工作重塑的动机、机制和影响因素，需要更加深入的研究。因此，本研究旨在探索员工的工作自主性、心理资本和工作重塑行为之间的关系，并进一步研究心理资本在工作自主性与工作重塑行为之间的中介作用。

1.2 研究目的

根据以上研究背景与动机，本文提出以下 4 点研究目的：

本研究旨在了解工作自主性与员工自主地改变工作环境以适应员工的需求和偏好之间是否存在关联，这对于组织来说具有重要意义，可以帮助组织了解工作自主性对员工行为的影响，从而更好地满足员工的期望和需求 (Debus, Gross, & Kleinmann, 2020)。因此提出研究目的 1：探讨工作自主性与工作重塑行为之间的关系。

心理资本与员工的情感健康和工作绩效密切相关 (Bhatnagar & Aggarwal, 2020)。研究工作自主性与心理资本有助于了解工作自主性对员工的心理资本产生何种影响，从而为组织提供改善员工心理健康和绩效的方法 (Martela, Gómez, Unanue, Araya, Bravo, & Espejo, 2021)。因此提出研究目的 2：探讨工作自主性与心理资本之间的关系。

心理资本可以增强员工的自我决定能力和抗压能力，这可能会影响他们是否参与工作重塑行为 (Petrou et al., 2017)。研究心理资本与工作重塑行为之间的关系有助于了解心理资本在员工行为方面的作用，特别是在工作环境自主性方面 (Asbari, Prasetya, Santoso, & Purwanto, 2021)。因此提出研究目的 3：探讨心理资本与工作重塑行为之间的关系。

本研究目的旨在深入探讨心理资本在工作自主性与工作重塑行为之间的作用机制，深入探讨为什么工作自主性可能会激发员工进行工作重塑，并且心理资本可能是一个关键的中介变量，可以为组织提供更具体的信息，有助于企业改善员工的工作环境和心理健康。因此提出研究目的 4：探讨心理资本在工作自主性与工作重塑行为之间的中介关系。

1.3 研究问题

根据以上研究目的，本文提出以下 4 点研究问题：

研究问题 1: 在面对工作中的挑战时, 员工如何受到工作自主性的影响, 从而主动进行工作重塑?

研究问题 2: 工作自主性对员工的心理资本产生何种影响? 心理资本的积累是否受工作自主性的影响, 以及这种影响是如何发生的?

研究问题 3: 心理资本如何影响员工的工作重塑行为?

研究问题 4: 在工作自主性与工作重塑行为之间是否存在中介关系, 而心理资本是否充当这一关系的中介? 如果存在中介关系, 其具体机制和影响如何解释?

1.4 研究意义

1.4.1 理论意义

1) 理论丰富: 通过探究工作自主性、心理资本和工作重塑行为之间的关系, 本研究将为工作行为和组织行为领域提供新的理论视角。通过揭示这些变量之间的相互作用, 可以深化对员工行为形成机制的理解, 并为相关理论构建和拓展提供基础。

2) 理论整合: 本研究将结合自我决定理论和心理资本理论, 探讨工作自主性、心理资本和工作重塑行为之间的关系。通过整合不同理论视角, 可以丰富和完善现有理论框架, 并提供更加全面和综合的解释模型。

1.4.2 现实意义

1) 提升员工工作适应性: 通过深入了解工作自主性对工作重塑行为的影响, 可以为组织管理者提供有效的干预措施。组织可以通过提供更大的工作自主性来激发员工的主动性和创造性, 从而增强员工的工作适应性和应对能力。

2) 促进员工心理资本发展: 研究工作自主性与心理资本之间的关系, 可以帮助组织管理者了解如何通过提供自主性支持和资源支持来培养和发展员工的心理资本。这有助于提升员工的心理资源储备, 增强他们在面对工作挑战和变化时

的心理弹性和积极性。

1.5 研究创新

本研究具有以下几个创新点：

1) 组合了多个关键变量的研究：这项研究将工作自主性、心理资本和工作重塑行为关键变量，并将它们组合在一起进行研究。通过考察它们之间的复杂关系和相互作用，研究能够提供更全面、深入的理解。这种综合性的研究有助于填补目前关于这些变量关系的研究空白，为组织行为研究领域提供新的见解。

2) 探索了中介机制：研究中，心理资本被引入作为工作自主性与工作重塑行为之间的中介变量。通过探究心理资本在这一关系中的中介作用，研究能够揭示工作自主性对工作重塑行为产生影响的具体机制。这种中介机制的探索有助于加深对工作自主性和工作重塑行为之间关系的理解，并提供更加全面的管理策略和干预措施。

综上所述，这份研究在研究设计和关注的变量选择上具有创新性。通过综合考察工作自主性、心理资本和工作重塑行为之间的关系，并探索其中的中介和调节机制，该研究有望为组织行为研究提供新的视角和理论基础，并为实践中的管理决策和干预提供新的启示。

第 2 章

关于工作自主性、心理资本和工作重塑行为的相关理论与文献综述

2.1 工作自主性相关的文献综述

2.1.1 工作自主性的定义

工作自主性是工作特征模型中的一个重要维度。是指员工组织自己的工作日程、确定工作顺序、运用自己的主动性或判断力完成工作的程度 (Hackman Oldham, 1976)。具体而言,工作自主权涉及员工对工作方法、工作安排和工作标准的控制和决定,这不同于简单的自由,因为它使员工有机会在工作中做出决定,并对他们的工作发表意见。

工作自主权,作为一种现代管理实践,赋予员工在其职责范围内做出决策的能力,是提高员工满意度和组织绩效的关键因素。Leach, Wall, and Jackson (2003) 首次提出了工作自主权的概念,强调通过将权力和责任下放给员工,可以激励他们更有效地达成工作目标。这种管理方式的核心在于信任和尊重,认为员工在合适的环境和支持下,能够做出有利于组织发展的最佳决策。

随着时间的推移,多项研究证实了工作自主权对员工行为的积极影响。Sung, Yoon, and Han (2022) 的研究进一步证实,工作自主权不仅能满足员工的内在需求,还能通过增强决策的控制感,提高员工的幸福感和工作投入度。这种控制感来自于员工能够自主安排工作进程、选择合适的工作方法和资源,以及对工作结果负责的能力。当员工感到自己对工作有更多的话语权时,他们往往更加积极主动,更愿意投入精力和创意,以达到甚至超过预期的工作成果。

此外,工作自主权还与员工的个人发展紧密相关。具有高度自主权的员工通常有更多机会去探索新的知识领域、学习新技能,从而体验到工作的内在价值。这种成长和发展的机会不仅对员工个人职业生涯有益,也为组织培养了一支更有

能力和适应性的工作队伍。然而，Sekiguchi, Li, and Hosomi (2017) 的研究指出，自主性较低的员工面临的挑战不容忽视。这类员工往往无法自主选择工作方法和资源，感受不到足够的组织支持，从而导致工作满意度和投入度降低。这种情况下，员工可能感到挫败和无力，长期可能会影响其工作表现和组织忠诚度。

在组织层面，工作自主权还被视为促进内部信息交流和知识共享的重要机制。Jankelová (2022) 的研究表明，自主权较高的工作环境鼓励员工分享他们的知识和创意，从而促进了组织内部的创新能力。这种知识共享文化不仅有助于解决复杂问题，也能激发员工的创造力，为组织带来新的增长点。

综上所述，本文依据 Sung et al. (2022) 的定义，本文定义工作自主性是描述了员工在工作中组织自己的工作方式、决策工作顺序以及运用自身的判断力完成任务的程度，工作自主性代表了一种将权力和责任下放给员工的组织文化，这种文化使员工更能够自主地实现工作目标，从而产生积极影响。工作自主性可以满足员工的内在需求，使他们感到能够通过自主决策来掌控工作，从而提高了他们的工作幸福感和工作投入度。高度自主性的员工通常有更多的机会学习新知识和技能，以及体验工作的内在价值，这有助于提升他们的工作满意度。工作自主性是一个在现代组织中越来越受重视的概念，它涵盖了员工在工作中拥有的控制权和自主性，对于员工的幸福感、工作投入度和组织的创新能力都具有重要的影响。因此，管理者和组织应该认识到工作自主性的重要性，并努力营造一种支持员工自主性的工作环境。

2.1.2 工作自主性的衡量维度相关文献综述

Hackman and Oldham (1977) 的工作设计理论为工作自主性提供了重要的理论基础，他们将工作自主性定义为员工在其工作方法、安排以及工作标准方面所拥有的控制或决定权的程度。这一概念化不仅强调了员工在其工作中的决策权，也指出这种自主权对于员工的动机、满意度和工作效率有着直接影响。紧接着，Breugh (1985) 根据 Hackman and Oldham (1977) 的理论基础上，进一步阐释了工作自主性的概念。他指出，工作自主性可以从三个维度来理解：工作方法的自

主性、工作排程的自主性以及工作标准的自主性。这三个维度共同构成了员工在职场上的自主性体验，为我们提供了一个更加细致和全面的理解框架。Sekiguchi et al. (2017) 强调，虽然工作自主性赋予了员工较大的决策权，但这并不意味着员工拥有无限的自由。实际上，工作自主性是在组织的目标和框架内，赋予员工对其工作任务进行合理判断和选择的权利。这种权利的授予，既考虑到了组织的需求，也照顾到了员工的个人发展和工作满意度。如表 2.1 所示。

表 2.1 工作自主性的衡量维度

维度	定义
工作方法自主性 (Work Method Autonomy)	个人对其在工作中使用的程序 (方法) 所拥有的自由裁量权/选择权的程度。
工作排程自主性 (Work Scheduling Autonomy)	员工认为其可以控制其工作活动的安排顺序/时间的程度。
工作标准自主性 (Work Criteria Autonomy)	员工有能力修改或选择用于评估其业绩的标准 的程度。

资料来源: Breugh, 1985

本研究汇整 Breugh (1985) 根据 Hackman and Oldham (1976) 对于工作自主性的相关研究修改后，本研究将其工作自主性定义为执行指定任务时拥有独立和自由的程度，是基于个人自发性、独立性和随意性的决定和完成工作安排和方法的权力感或员工获得自由和自由裁量权来做出与工作有关的决定的程度。本研究也依据 Breugh (1985) 的文献，将构面维度分为三项，分别是工作方法自主性 4 题、工作排程自主性 4 题，以及工作标准自主性 4 题。例如，“我可以自由决定如何做我的工作”。采用李克特 5 点量表进行衡量，分值越高，表示受试者的工作自主性越强。

2.1.3 工作自主性的相关研究

工作自主性是一个关键的工作设计要素，它与员工的工作满意度、绩效、创新、工作投入之间存在着密切的关系。这些关系对于组织和员工都具有重要的意义。

工作自主性在现代职场环境中被高度重视，它不仅是员工求职时考虑的一个重要因素，也是影响员工工作表现和满意度的关键因素。根据 Jiang, Di Milia, Jiang, and Jiang (2020) 的研究，工作自主性通过提供更多的控制权和决策自由，满足了员工对于自主性的内在需求。这种自主性使得员工能够根据自己的偏好选择合适的工作方法、安排工作时间以及制定工作标准，从而感到更加自主和有能力和控制自己的工作环境和结果。这种控制感和自主性的提升对员工的工作满意度产生了直接的正面影响。当员工认为他们能够对自己的工作方式和工作环境有所控制时，他们更可能感到满意和投入。这种工作满意度和投入不仅影响员工的日常表现，还能提高他们对工作的忠诚度和长期承诺。

Debus et al. (2020) 的研究进一步指出，当员工感到他们对工作的决策和结果负有责任时，他们的工作投入会显著增加。这种增加的工作投入不仅源于对当前工作任务的专注，也体现在追求长期工作目标和职业发展上。工作投入的提升同样与工作满意度正相关，因为它满足了员工追求工作意义和自我实现的需求。在心理资本的框架内，自主性是构成心理资本的四大要素之一，与自信心、希望和韧性并列。员工的自主性感提高了他们的心理资本，使他们更有能力应对工作中的挑战和压力。通过提供更多的自主权，组织可以帮助员工建立更强的心理韧性，提高他们解决问题的能力，从而在面对工作压力和挑战时表现得更加积极和有效。此外，工作自主性还促进了员工的工作重塑行为，即员工主动调整和改变自己的工作角色和工作环境，以更好地适应工作要求和个人职业目标。这种行为不仅提高了工作效率和创造性，还增强了员工的职业发展感和工作满意度。

工作自主性在现代组织管理中扮演着极其重要的角色，其对员工工作绩效的正面影响已经得到了广泛的认可和研究支持。Hewagama, Boxall, Cheung, and Hutchison (2019) 的研究表明，当员工在具备工作自主性的环境中工作时，他们更有动力追求工作目标，并表现出更高的绩效。这种正相关关系的基础在于，工作自主性提供了员工在选择工作方法和策略方面的决策自由，使他们能够根据自己的判断和偏好来优化任务完成的方式，从而提高工作效率和绩效。

Jiang et al. (2020) 进一步阐述了工作自主性如何通过增强员工的自主选择能

力，来提高其工作效率，进而提升工作绩效。员工如果能够根据自身的专业知识和经验自主选择最适合的工作方法和策略，他们完成任务的速度和质量都可能得到显著提升。这种自主选择的能力不仅使员工能够更高效地工作，还能增强他们对工作的掌控感和满意度，这些都是提高工作绩效的关键因素。Inegbedion, Inegbedion, Peter, and Harry (2020) 的研究则从创新的角度探讨了工作自主性的影响。他们发现，当员工拥有更多的决策权和自主选择的机会时，他们更有可能提出新的观点和方法，从而促进创新。这种创新精神通常与更高的工作绩效相关，因为通过创新改进的工作流程和结果能够为组织带来更大的效益。这表明，工作自主性不仅促进了员工的个人发展，也为组织的整体进步提供了动力。

工作自主性提供了员工更多的自主选择 and 决策自由，员工可以自主选择采取哪种方法来完成任务，如何解决问题，从而更有机会提出新的观点和方法，这种自主选择的能力有助于员工更创新地思考和行动，推动创新活动的发生 (Bošković, 2021)。工作自主性还可以提高员工的创造性动机，员工在具备工作自主性的环境中通常更有动力去提出新的观点和方法，因为他们感到自己对工作过程有更大的控制权，这种创造性动机有助于员工更积极地参与创新活动 (Debus et al., 2020)。这种创造性动机与工作重塑行为的概念相契合，因为工作重塑通常需要员工主动提出创新性的想法和方法来重新定义工作内容。

工作自主性与员工的工作投入密切相关，员工在具备工作自主性的环境中更有动力去投入到工作中，表现出更高的工作投入程度。首先，工作自主性提供了员工更多的自主选择 and 决策自由，员工可以自主选择适合自己的工作方法和策略，从而更有机会投入到工作中，这种自主选择的能力有助于员工更专注于工作任务，提高工作投入程度 (Bhatnagar & Aggarwal, 2020)。其次，工作自主性有助于满足员工的自主性需求，自主性需求是人类的一种基本心理需求，满足了这一需求的员工通常更愿意投入到工作中，工作自主性提供了满足这一需求的机会，从而增加了员工的工作投入 (Dai, Ferry, Spencer, & Blazek, 2021)。这与工作重塑行为的概念一致，因为工作重塑通常需要员工的高度投入，以重新设计工作并适应挑战性的情境。

综上所述，工作自主性是一个关键的工作设计要素，对于员工和组织都具有重要意义。工作自主性提供了员工更多的控制权和决策自由，使他们能够自主选择工作方法和安排工作时间。工作自主性鼓励员工更有动力去追求工作目标，并自主选择适合自己的工作方法。工作自主性提供了员工更多的自主选择 and 决策自由，使他们能够自主决定如何解决问题和采取创新方法。工作自主性有助于满足员工的自主性需求，使他们更愿意投入到工作中。工作自主性对于员工的工作满意度、绩效、创新和工作投入都产生积极影响。因此，组织应该重视并支持工作自主性，以提高员工的工作体验和组织的绩效。

2.2 工作重塑行为相关的文献综述

2.2.1 工作重塑行为的定义

工作重塑，作为职场中的一种重要现象，已经引起了管理学者和实践者的广泛关注。Wrzesniewski and Dutton (2001) 首次将其定义为员工通过改变工作任务、人际关系以及对工作界限的认知来实现个人的生理和认知转变。这种定义强调了工作重塑不仅仅是外在行为的改变，更涉及到员工内在心理状态和认知模式的转变。进一步地，Berg, Grant, and Johnson (2010) 阐述了工作重塑的本质，认为它是员工为了使工作更加符合自己的选择、动机和偏好而进行的一系列主动改变行为。这些行为反映了一种个体在组织内部自发进行的工作再设计过程，它是一种自下而上的行为改变，而非被外部环境或压力所迫使的被动适应。这种观点突出了工作重塑的主动性和自主性特征，表明员工在这一过程中扮演的是主动者而非被动者的角色。

Petrou et al. (2017) 进一步细化了工作重塑的行为模式，将其定义为包括寻找资源、追求挑战和减少需求的员工发起的行为。这一定义揭示了工作重塑的三个关键维度：寻找资源涉及到员工主动获取完成工作所需的信息、知识和物质资源；追求挑战指的是员工主动寻求新的、更有难度的任务，以提升自己的技能和经验；减少需求则是指员工尝试减轻工作的负担，例如通过改善工作流程或协调更合理的工作量。

工作重塑作为一种现代职场的核心概念，涵盖了认知和行为两个层面的调整。**Zhang and Parker (2019)** 将工作重塑分为两个主要组成部分：认知重塑和行为重塑。认知重塑侧重于个人对其工作角色、任务和工作环境的知识和理解的变化。这包括对工作意义的重新评估、对工作价值和目标的再认识。行为重塑则着眼于个体主动采取行动以改变自己的工作任务和工作环境，如调整工作方法、改变任务优先级或重组工作时间表。

Tims, Bakker, and Derks (2012) 指出，通过这样的认知和行为调整，员工能够更好地平衡工作要求和资源，以及个人的能力和需求，使得工作环境更加符合个人的独特技能、动机和兴趣。这种对工作的主动调整有助于提高员工的工作满意度和职业发展感。进一步地，**Zhang and Parker (2022)** 的研究发现，工作资历和经验对工作重塑行为有显著影响。具有丰富工作经验和能力的员工更倾向于在工作中寻求控制和自由度，因为他们拥有更多的知识和技能来主动塑造工作环境，从而发展出更多的重塑行为。这表明，员工的工作经验和能力是影响其是否能够有效进行工作重塑的关键因素之一。

Tims et al. (2012) 还强调了主动性人格对工作重塑的影响。具有主动性人格的个体更能够主动调动工作资源和改变工作要求，以更好地适应工作环境和调整工作界限。这种主动调整不仅能导致更多的工作重塑行为，还能增加工作投入度和提高工作绩效，因为这些员工能够更有效地利用资源，应对工作挑战。此外，以晋升为重点的个人，即那些对职业发展和个人成就有较高追求的员工，对积极结果更为敏感。根据 **Chen, Xiao, Liu, and Wang (2022)** 的研究，这类员工更可能通过工作重塑行为来获得满足感。这种以目标为导向的工作重塑不仅促进了员工的个人发展，也有助于实现组织目标，因为它鼓励员工寻求创新和效率提升的方法。

综上所述，本文依据 **Berg and Dutton (2008)** 的定义，认为工作重塑行为是一种员工改变行为，使工作与他们自己的选择、动机和偏好保持一致，反映了组织中个人发起的工作再设计的过程。

2.2.2 工作重塑行为的相关研究

Kim, Do Kim, and Lee (2020) 研究表明, 拥有更高水平的工作自主性的员工可以自主选择如何改变工作环境以满足其需求, 具有更多的自主权和决策权, 更有可能进行工作重塑, 例如, 员工的工作自主性与他们改变工作任务和工作关系的倾向之间存在显著正相关关系。高工作投入的员工更有可能进行工作重塑, 因为他们对工作更加投入, 有动力去改善工作环境, 一项研究发现, 工作投入与员工改变工作任务、寻求资源和追求挑战之间存在正相关关系 (Asbari et al., 2021)。这一发现与工作自主性对工作重塑行为的积极影响相一致, 工作自主性提供了员工自主决策和控制的机会, 使他们更有动力去改善工作环境, 例如改变工作任务和工作关系, 以满足个人需求, 这支持了本文关于工作自主性与工作重塑行为之间的关系的的研究问题。

高自我效能感的员工更有可能参与工作重塑行为, 因为他们相信他们的努力会产生积极的结果, Stratman and Youssef-Morgan (2019) 研究发现, 自我效能感与员工寻求更具挑战性的工作任务和主动改变工作环境的意愿之间存在正相关关系。希望和乐观是员工心理资本的一部分, 它们与工作重塑行为相关, 具有高希望和乐观情绪的员工更有可能主动改变工作环境, 因为他们对未来充满信心, 愿意追求更好的工作体验, 希望和乐观与员工追求挑战、寻求资源和改变工作界限的意愿之间存在正相关关系 (Petrou et al., 2017)。员工的工作满意度与其进行工作重塑行为之间存在正相关关系 (Zhang & Parker, 2019), 满意度较高的员工更愿意自主地改变工作环境, 以使其更符合其需求和期望。高度投入工作的员工通常更具主动性, 他们愿意改善工作环境, 追求挑战和寻求资源, 这强调了工作投入作为一个潜在的中介变量, 可能在工作自主性、心理资本和工作重塑行为之间发挥关键作用。

Berg et al. (2010) 认为领导风格对工作重塑行为也有影响, 具有支持性和赋权的领导风格的领导者更可能激励员工参与工作重塑, 因为他们鼓励员工自主地改变工作环境。研究发现, 领导支持与员工改变工作任务和工作关系的倾向之间存在正相关关系 (Costantini, Demerouti, Ceschi, & Sartori, 2021)。工作要求较高的

员工可能更倾向于减少需求，以减轻工作压力，而工作资源丰富的员工更有可能追求挑战和寻求资源 (Wang & Chen, 2022)。一项研究发现，工作要求与员工减少需求之间存在负相关关系，而工作资源与员工追求挑战和寻求资源之间存在正相关关系 (Supriyanto & Ekowati, 2020)。这与心理资本中的自我效能感成分相关联，员工对自己的能力和影响力充满信心，因此更愿意改变工作环境以取得积极的结果，这为心理资本在工作自主性和工作重塑行为之间的中介关系提供了支持。

总的来说，工作重塑行为的前因变量是多方面的，包括工作自主性、自我效能感、工作投入、心理资本、工作满意度、领导风格以及工作要求和资源。这些因素共同影响员工是否愿意主动改变工作环境，以满足其个人需求和动机。研究这些前因变量有助于本文更好地理解工作重塑行为的机制，为组织提供改善员工工作体验和绩效的指导。

2.2.3 工作重塑行为的衡量维度

在探讨现代工作场所的适应性和员工发展过程中，Wrzesniewski and Dutton (2001) 的工作重塑理论提供了深刻的见解，将工作重塑行为分为三个关键维度：任务塑造、关系塑造和认知塑造，这一理论框架认为，员工可以通过改变他们的工作任务、与同事和客户的互动方式，以及对工作的看法和理解来提升工作满意度和绩效。紧接着，Berg and Dutton (2008) 在此基础上进一步扩展，通过他们的研究引入了工作重塑行为的量表，该量表包含四个维度，分别是：1) 增加结构性工作资源 (Increasing Structural Job Resources): 涉及提供更多的工具、信息和权限，使员工能够更有效地完成任务；2) 减少阻碍工作的需求 (Decreasing Hindering Job Demands): 指通过减少不必要的任务和工作负担，减轻员工的压力和挫败感；3) 增加社会性工作资源 (Increasing Social Job Resources): 强调通过增强与同事和管理层的关系，提供更多的支持和反馈，促进工作中的合作与沟通；4) 增加挑战性工作需求 (Increasing Challenging Job Demands): 关注于提供机会让员工面对新的挑战，通过解决更复杂的问题来促进个人的成长和发展。

Petrou et al. (2017) 把工作重塑行为量表分为三个维度：1) 寻求资源：指的

是员工在工作中积极寻找支持、反馈、知识和技能等资源，以提高个人的工作效率和工作满意度。这种行为可以帮助员工更好地应对工作中的挑战，提升自我效能感。2) 寻求挑战：涉及员工主动寻找新的工作任务或项目，增加工作的难度和多样性。通过寻求挑战，员工可以获得成长和发展的机会，增强工作的意义和参与感。这种行为不仅促进个人职业发展，也为组织带来创新和效率的提升。3) 减少要求：是指员工尝试减轻工作的心理、物理或情感负担。这可能包括调整工作流程、减少工作量或避免某些压力较大的任务。通过减少要求，员工可以更好地平衡工作与个人生活，降低工作压力，提高工作满意度。

因此，本研究将参考 Petrou et al. (2017) 的问卷题项，做为本研究工作重塑行为的题项。Petrou et al. (2017) 开发的工作重塑行为量表是一个被广泛应用和验证的工具，它已经在多项研究中得到使用，并且在不同领域和组织中都得到了应用，这意味着该量表在测量工作重塑行为时具有相对可靠的信度和效度。该量表包括了工作重塑行为的不同方面，涵盖了寻求资源、寻求挑战以及减少要求这三个重要维度，这种全面性允许研究者在研究中更全面地探讨员工如何主动改变工作环境以满足其需求和目标。该量表基于 Berg and Dutton (2008) 的定义和理论框架开发，反映了工作重塑行为的本质，这意味着该量表在理论上具有一定的基础，可以帮助研究者更好地理解员工如何自发地改变工作以实现其个人和组织目标。量表相对简洁，仅包含 12 个问题，这有助于降低参与者的疲劳感，提高他们的回答率，同时，短量表也可以在时间和资源有限的研究环境下更容易应用。

2.3 心理资本相关的文献综述

2.3.1 心理资本的定义

Seligman and Csikszentmihalyi (2000) 将心理资本视为提高员工绩效、促进组织发展的关键非物质资源，它涉及个体的积极心理特质和能力，能够显著影响工作满意度和组织承诺。

心理资本的概念自 Seligman (2002) 首次提出以来，已经在组织行为和人力资源管理领域得到了广泛的关注和研究。Seligman (2002) 认为心理资本是个体在

组织中表现出的一组积极心理特质，这些特质促使员工更好地应对工作中的挑战，提高工作效率和团队协作能力，强调了心理元素在推动个人和组织成功中的重要性。这种资本关注于个体的内在力量和积极心态，认为这些心理特质能够对个人的工作绩效和整体福祉产生深远影响。进一步地，Luthans and Youssef (2004) 对心理资本的定义进行了扩展和深化，明确指出它由四种核心的积极心理能力组成：信心 (相信自己能够成功完成任务的自我效能感)、希望 (对目标的追求和实现路径的规划能力)、乐观 (对未来持有积极预期的态度) 和坚韧力 (面对困难和挑战时的恢复力和适应力)。他们强调，心理资本涉及个体如何通过积极的心理状态影响和被社会环境影响，强调社会支持和积极人际关系在构建个人心理资本中的作用，不仅能提升员工的生产率和客户服务质量，还能增加员工的留任率。

心理资本在组织行为学和人力资源管理领域中被广泛研究，它被认为是推动员工及组织绩效的关键因素之一。Cameron and Caza (2004) 将心理资本描述为一种集成了积极心态、心理能力和人力资源应用的复合资源。他们强调，这些资源不仅可以通过科学方法进行测量和评估，还可以通过有意的管理和改进措施来提升，最终目的是为了在工作场所中提高绩效。这一定义将心理资本视为一种可以被开发和增强的心理能力，为组织提供了一种有效管理和提升员工潜能的途径。进一步地，Luthans, Youssef, and Avolio (2015) 对心理资本的定义加以细化，认为心理资本是个体职业成功和满意度的重要预测因素，帮助个体识别和抓住职业发展机会，有效应对职业挑战，构成了员工成功的基础。这一观点将心理资本与员工在工作中的实际表现直接联系起来，强调了其对于促进员工动机、提高认知能力和工作绩效的重要性。

Luthans, Youssef, and Avolio (2007) 提出心理资本包括自我效能、乐观、希望、坚韧力，其特点是：面对挑战性任务时，个体因具备强烈的自信心而愿意付出所需的努力以期成功。其次，个体倾向于对未来持有正面预期 (乐观态度)，相信成功既可能现在实现也能在未来达成。接着，个体在追求目标过程中表现出不屈不挠的精神，如遇挑战则调整方向 (富有希望) 以确保最终的成功。最后，即便面对逆境和挑战，个体也能通过坚持和努力 (展现韧性) 来维持或甚至超越原有的

成就。

综上所述,心理资本是组织成员积极心理状态的集合体,强调在组织背景下,个体展现出的自信、希望、韧性和乐观等特质对于提升组织效能的贡献。因此依据 Luthans et al. (2017) 的定义,本文定义心理资本是员工积极专注于发掘和培养他们的个人优势和专长,以及认识自己在何方最为擅长的积极心态和心理能力,它超越了传统的经济资本、人力资本和社会资本,包括了自我效能、乐观、希望和坚韧力这四种积极的心理资源。

2.3.2 心理资本的相关研究文献综述

个体的性格特质、教育背景、工作经验和社会支持等因素被认为是心理资本的前置变量。

Novitasari, Siswanto, Purwanto, and Fahmi (2020) 的研究揭示了性格特质与心理资本之间的正向关系,特别是外向性、稳定性和开放性这些性格特质,与心理资本有显著的正相关。外向的个体倾向于与他人建立积极的互动,从而获得更多的正反馈和支持,增强自信和希望感。稳定性帮助个体在面对挑战时保持情绪稳定,促进坚韧性的形成。开放性则鼓励个体探索新的可能性,培养乐观和创新的态度。

教育背景和工作经验为个体提供了知识和技能的积累,这对心理资本的形成具有积极作用。Purwanto, Asbari, Hartuti, Setiana, and Fahmi (2021) 指出,教育不仅提供了解决问题的知识基础,还培养了批判性思维和创新的能力,这些都是心理资本发展的重要因素。同时,丰富的工作经验让个体在面对新的挑战 and 困难时,能够运用过往的经验和技能进行有效应对,从而增强自我效能感和坚韧性。

社会支持作为心理资本发展的重要前置变量,对个体的心理健康和工作表现产生深远影响。Poots and Cassidy (2020) 的研究表明,情感支持、信息支持和实质支持都能显著提升个体的心理资本水平。情感支持通过增强个体的归属感和被接纳感,提高了他们的自信和乐观态度。信息支持帮助个体更有效地认识 and 解决

问题，增强希望和解决方案的寻求。实质支持则直接提供资源和帮助，使个体在面对挑战时感到更加有能力和支持，从而增强坚韧性和自我效能感。

根据 Shah, Khattak, Zolin, and Shah (2019) 的研究，心理资本与工作满意度、职业成就、工作投入和职业生涯成功等正向相关。这意味着，具有较高心理资本的个体在职场中表现出更高的积极性和更强的动力，他们对工作的满意度较高，更容易实现职业成就和职业生涯成功。Kun and Gadanez (2022) 指出，这些个体由于具有较高的自信和乐观态度，能够更有效地应对工作中的挑战和压力，从而促进了积极的情绪体验和个人成就感。

在组织层面，心理资本与员工的组织承诺、组织公民行为和工作绩效等也呈正向关系。Lei, Leungkhamma, and Le (2020) 的研究发现，具有较高心理资本的员工更倾向于积极参与组织活动，对组织有更强的忠诚度和责任感，这直接影响了他们的工作表现和贡献度。同样，Kim et al. (2020) 的研究也表明，心理资本的提升能够激励员工展现出更好的工作绩效，以及更多的组织公民行为，如自愿参与额外的工作任务和帮助同事，这些行为对于构建积极的工作环境和促进组织目标的实现至关重要。

综上所述，心理资本作为个体内在的积极心理资源，对个体和组织的结果变量具有积极影响。心理资本的形成和发展受到个体的性格特质、教育背景、工作经验和社会支持等前置变量的影响。在实践中，个体和组织可以通过培养和提升心理资本来促进个人的职业发展和组织绩效。因此，心理资本的研究具有重要的理论意义和实际应用价值，对于促进个体的心理健康和工作表现，提升组织的竞争力和可持续发展具有重要意义。

2.3.3 心理资本衡量维度相关的文献综述

本文采用 Luthans et al. (2007) 所提出的量表，由自我效能、希望、乐观、坚韧力等四个维度所组成。主要内涵如表 2.2 所示。

表 2.2 心理资本衡量维度

维度	内涵
自我效能	个体对自己拥有完成特定任务的能力的信念。这种信念让人相信自己能够通过投入必要的努力来成功应对挑战。个体的自我效能水平可以影响他们的目标设定、努力程度、持久性以及面对困难时的应对策略。
希望	个体对于实现目标持有积极预期的心理状态。它包括两个主要成分：路径思维（找到实现目标的方法）和意志力（对目标的追求有强烈的动机）。希望让个体即使在面对障碍时也能找到新的途径，或调整方向以保持目标不变。
乐观	乐观是一种倾向性，即个体普遍预期会发生积极结果而不是负面结果。乐观的人在面对挑战和逆境时，倾向于期待好的事情发生，这种态度有助于他们维持积极的情绪状态，并在困难中寻找和利用机会。
坚韧力	坚韧力是指个体在遇到压力、挑战或逆境时能够恢复和适应的能力。具备韧性的人不仅能够从失败中恢复过来，而且还能从中学习和成长，甚至可能因此变得更加坚强。坚韧力涉及的是面对困难时的恢复力和超越原有状态的能力。

资料来源：Luthans et al., 2007

心理资本作为个体在面对挑战和逆境时展现出的积极心理状态，对于促进个人的成长、提升组织绩效，乃至增强社会福祉具有不可小觑的作用。在管理和心理学领域，心理资本的概念由自我效能、希望、乐观和坚韧力这四个核心维度构成。这些维度不是随机选取的，而是基于深入研究和严谨分析，被认为能够全面反映个体的心理资本水平。

虽然每个维度都能独立地影响个体的心理状态和行为表现，但它们之间存在着密切的关系和互补性。自我效能提供了实现目标的自信基础，希望为个体指明了实现目标的路径和动力，乐观则为个体提供了正面的情绪支持和未来预期，坚

韧性则保证了个体在面对困难时不轻易放弃，能够恢复和超越。这四个维度共同构成了一个综合的框架，能够全面地评估个体的心理资本状态，提供了一个比任何单一维度都要强大的预测个体成功的工具。在实践中，心理资本的这四个维度被广泛应用于人力资源管理、组织行为、领导力发展等领域。研究表明，高水平的心理资本不仅可以促进员工的工作满意度和组织承诺，还能提高工作效率和团队合作能力，降低离职率和缺勤率。此外，心理资本的培养和提升被认为是提高组织适应能力和创新能力的有效途径。因此，这四个维度作为衡量心理资本的量表，具有重要的应用价值和实践意义。

2.4 理论基础

2.4.1 自我决定理论 (Self-Determination Theory)

自我决定理论 (Self-Determination Theory) 是一种心理学理论，旨在解释人类动机和自主性行为的驱动因素。由学者 Deci and Ryan (1985) 提出，自我决定理论认为个体对于自己的行为具有内在的动机和自主性需求。自我决定理论的核心观点是，人们具有天生的内在动机，在追求目标和行为时，更容易在满足一定的心理需求后表现出更高的自主性和动力 (Gagné, Parker, Griffin, Dunlop, Knight, Klonek, & Parent-Rochelleau, 2022)。Deci and Ryan (1985) 认为自我决定理论的核心心理需求是自主性、联结性和能力。自我决定理论提出了不同类型的动机，包括外在动机和内在动机及无动机。前者是受到外部奖励或处罚的影响，后者是将活动与自我认同融合，认为它符合自己的价值和目标，其外是无动机。

工作自主性可以被看作是一个影响员工动机和行为的外部因素，自主性涉及员工在工作中拥有决策权和自主选择的能力 (Kanat-Maymon, Elimelech, & Roth, 2020)。根据自我决定理论，给予员工更多的自主性将有助于满足他们的自主性需求，从而提高他们的内在动机，这意味着员工更有可能因为对工作任务的兴趣和个人价值观而积极参与，而不仅仅是出于外部奖励或压力。根据自我决定理论，工作自主性可能通过满足自主性需求来促进心理资本的发展，心理资本进一步影响了员工的内在动机和积极心态，这些因素又可以激发工作重塑行为。自我决定

理论认为，当员工在工作中体验到内在动机和心理需求的满足时，会表现出这种积极的工作行为 (Howard, Gagné, Van den Broeck, Guay, Chatzisarantis, Ntoumanis, & Pelletier, 2020)。

因此本文依据自我决定理论认为外部因素 (工作自主性) 提高内部动机 (心理资本)，最终提高员工的积极工作行为 (工作重塑行为)。

2.4.2 心理资本理论 (Psychological Capital Theory)

心理资本理论 (Psychological Capital Theory) 是一种正向心理学理论，旨在解释和促进个体在工作和生活中的积极心理发展和表现。这一理论由 Luthans et al. (2007) 首次提出，认为心理资本是一种个体资源，包括自信心、乐观主义、希望和坚韧力。

心理资本理论的关键观点包括：心理资本是可以开发和培养的，而不是固定不变的，通过训练和发展，个体可以提高自己的自我效能、希望、乐观和韧性 (Purwanto et al., 2021)。心理资本对于工作和生活的表现有积极影响，具有较高心理资本的人更有可能在工作中表现出更高的工作满意度、绩效和创新能力，同时在生活中体验更高的幸福感和生活满意度 (Kim et al., 2020)。心理资本可以被看作是一种资源，有助于应对工作压力、挫折和不确定性，在团队和组织层面，心理资本的培养可以促进员工的情感承诺和团队凝聚力 (Poots & Cassidy, 2020)。心理资本对于领导和管理也具有重要意义，领导者可以通过支持员工的心理资本发展来提高团队的绩效和士气 (Novitasari et al., 2020)。

心理资本理论强调，心理资本资源的存在可以促进积极的工作行为 (Kun & Gadanez, 2022)，在这种情况下，工作自主性被视为一个激发心理资本资源的因素。当员工在工作中拥有更多的自主权时，会积累自我效能、希望、乐观和韧性，这些资源进一步激发了工作重塑行为 (Shah et al., 2019)。

因此本文认为心理资本理论提供了一个有力的框架来解释工作自主性、心理资本和工作重塑行为之间的关系。

2.5 研究模型

本文根据自我决定理论 (Deci & Ryan, 1985), 认为工作自主性可以满足个体的内在动机和自主性需求, 个体在具备自主性的工作环境下, 感到更有控制权和自主性, 从而更加倾向于主动参与工作重塑行为; 同时, 自我决定理论认为满足内在动机和自主性需求可以增强个体的工作满意度和动机, 进一步推动工作重塑行为的表现。心理资本理论 (Luthans et al., 2007) 进一步指出心理资本作为中介变量, 可以解释工作自主性与工作重塑行为之间的关系, 工作自主性可以促进个体的心理资本的积极培养, 这些心理资本能够提升个体的认知和情感能力, 增加其对于工作重塑行为的积极态度和能力。

综上所述, 本文认为自我决定理论和心理资本理论提供了工作自主性与工作重塑行为之间关系的有力框架。自主性不仅有助于满足内在动机和自主性需求, 还有助于培养员工的心理资本, 提高他们应对复杂、不确定和快速变化环境的能力。因此提出图 2.1 的研究模型。

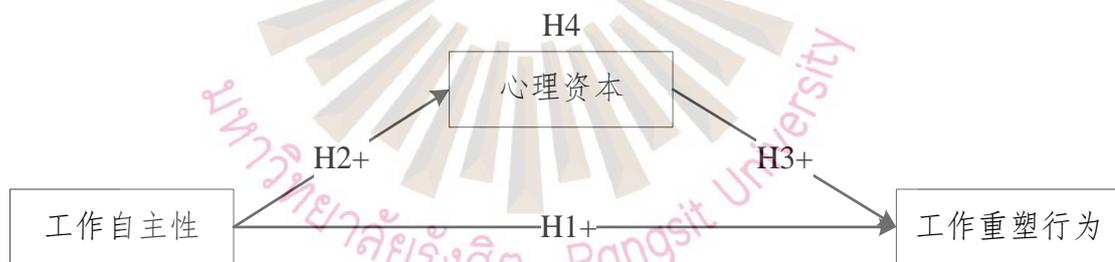


图 2.1 研究模型图

资料来源: 本研究整理

2.6 变量之间的关系与研究假设

2.6.1 工作自主性与工作重塑行为

Parker, Bindl, and Strauss (2010) 指出自主激励是员工实现工作重塑行为的依据和基础。当个人在工作流程、时间和方法方面拥有自主权时, 他们更容易接受变化。如果一个人能够对变革施加一些影响, 他或她就不会感到受到威胁, 并且

可以增加他们对变革的开放性 (Griffin, Neal, & Parker, 2007)。感知到的控制力和准备好改变可以显著影响个人的工作重塑行为 (Lyons, 2008)。在工作中具有高度自主权的员工更有可能参与工作重塑并积极探索人与工作的契合度 (Debus et al., 2020)。工作意义可以增强个人对工作和组织的认同, 这可以加强他们的承诺和参与 (Dai et al., 2021)。感知到的工作意义通常伴随着高度的工作积极性和主动性。员工会不断调整工作任务、安排和关系, 这反映了更多的工作重塑行为。由此提出以下研究假设。

H1: 工作自主性对工作重塑行为呈正向影响关系。

2.6.2 工作自主性与心理资本

基于自我决定理论的视角, 工作自主性被视为满足人类基本心理需求的重要来源之一, 包括自主性、能力感和人际关系需求 (Leach et al., 2003)。根据自我决定理论 (Deci & Ryan, 1985), 当个体在工作中拥有更高的自主性时, 他们能够更好地满足自己的心理需求, 从而提升心理资本的形成和发展。具体而言, 工作自主性为个体提供了自主决策和控制工作的机会, 使其感到更加有能力和有成就感。这种自主性体验有助于激发个体的自我效能感和希望感, 从而促进心理资本的积累和提升。工作自主性与积极情感状态 (如工作满意度、幸福感) 呈正相关 (Bhatnagar & Aggarwal, 2020)。工作自主性赋予了个体更多的控制权和自主权, 使其能够更好地追求个人目标、发挥个人优势, 并从工作中获得更多的乐趣和满足感 (Miao, Bozionelos, Zhou, & Newman, 2021)。这种积极的情感体验有助于个体积极投入工作, 增强心理资本的积极面向, 如乐观态度、积极心态和情绪稳定性。工作自主性激发了个体的创造性思维和问题解决能力, 使其能够更好地应对工作中的挑战和变化 (Shah et al., 2019)。通过自主性的工作体验, 个体能够不断学习新知识、培养技能, 并在工作中展现自己的能力 (Martela et al., 2021)。这种学习和成长的过程有助于积极心理资源的积累, 从而提升心理资本水平。由此提出以下研究假设。

H2: 工作自主性对心理资本呈正向影响关系。

2.6.3 心理资本与工作重塑行为

根据资源匹配理论,个体拥有足够的心理资源,特别是积极心理资源,更有能力应对工作中的挑战和变革 (Wrzesniewski & Dutton, 2001)。工作重塑行为是指个体对工作环境中的变化做出主动的调整和适应,包括寻求新的工作角色、采用新的工作方式、学习新的技能等 (Petrou et al., 2017)。心理资本为个体提供了面对变化的积极心态和自信心,使其更有动力和能力去主动调整工作,进而表现出更多的工作重塑行为 (Asbari et al., 2021)。工作环境的变化和不确定性要求个体具备良好的适应能力,而心理资本能够提供这种适应性 (Bak, Jin, & McDonald III, 2022)。具有高心理资本的个体往往更加乐观、自信和具备应对困难的能力,他们更愿意接受新的工作要求和挑战,并主动进行工作重塑行为 (Stratman & Youssef-Morgan, 2019)。心理资本中的希望和乐观态度促使个体积极应对工作中的变化,而自我效能感使个体相信自己能够克服困难和达成目标 (Poots & Cassidy, 2020)。因此,心理资本能够激发个体在工作中采取积极的重塑行为。此外,具备较高心理资本的个体更有可能主动寻求工作重塑的机会,并更加积极地参与工作重塑行为 (Kim et al., 2020)。他们更加自信和有能力应对工作中的变化,从而在工作中展现出更多的适应和调整行为。由此提出以下研究假设。

H3: 心理资本对工作重塑行为呈正向影响关系。

2.6.4 心理资本的中介作用

通过上述的推导,本文认为,工作自主性正向影响员工的工作重塑行为,同时工作自主性正向影响员工的心理资本,以及心理资本正向影响员工的工作重塑行为。工作自主性激发个体的积极情感和自我效能感,进而提升心理资本水平。而心理资本的存在又能够激发个体更具主动性、积极性和创造性地进行工作重塑行为 (Luthans et al., 2007)。工作自主性可以提高个体的工作重塑行为 (Debus et al., 2020)。工作自主性提供了自主决策和控制工作的机会,使个体感到有能力和有成就感,从而激发了他们的自我效能感、乐观、希望和坚韧力 (Miao et al., 2021)。这些积极心理资源提高了个体在工作中面对挑战和变革时的适应性和积极性,进

而促使他们更积极地参与工作重塑行为。因此本文认为，心理资本在工作自主性与工作重塑行为之间扮演着中介的角色，通过提供心理资源和应对能力，进一步促进个体的工作重塑行为。

H4: 心理资本在工作自主性与工作重塑行为之间具有中介作用。



第 3 章

工作自主性、心理资本和工作重塑行为的研究方法与设计

3.1 研究方法

本文使用问卷调查法进行研究，问卷调查法是一种量化研究方法，通过向受访者提供一系列结构化问题，并收集他们的书面或在线答案来获取数据。这种方法通常通过编制问卷来收集大量数据，以便对研究对象的某些方面进行测量、描述和分析。

问卷调查法广泛应用于各个领域的研究，包括社会科学、市场调研、心理学、医学等。因此本文根据研究目的和问题，设计合适的问卷，并使用统计方法对数据进行分析和解释，从而获得对研究对象的深入了解。

3.2 研究工具

3.2.1 工作自主性衡量工具

本研究汇整 Breugh (1985) 根据 Hackman and Oldham (1976) 对于工作自主性的相关研究修改后，本研究将其工作自主性定义为执行指定任务时拥有独立和自由的程度，是基于个人自发性、独立性和随意性的决定和完成工作安排和方法的权力感或员工获得自由和自由裁量权来做出与工作有关的决定的程度。本研究也依据 Breugh (1985) 的文献，将维度分为三项，分别是工作方法自主性 4 题、工作排程自主性 4 题，以及工作标准自主性 4 题。例如，“我可以自由决定如何做我的工作”。采用李克特 5 点量表进行衡量，分值越高，表示受试者的工作自主性越强。如表 3.1 所示。

表 3.1 工作自主性衡量量表

变量	测量项目
工作方法自主性	1.我可以自由地选择采用哪种方法来完成我的工作任务。 2.我对于如何处理工作任务有很大的自由裁量权。 3.在执行工作任务时，我可以根据个人的喜好和判断来选择适合的方法。 4.我有权利决定工作任务的具体执行方式。
工作排程自主性	1.我可以自行安排工作的时间表和工作进度。 2.对于工作的排程和时间管理，我拥有相当大的自由度。 3.在安排工作时间时，我可以根据自己的节奏和效率来安排。 4.我有权利决定何时开始和结束工作任务。
工作标准自主性	1.我可以自由地制定和调整工作任务的标准和质量要求。 2.在制定工作标准和质量要求方面，我有很大的自主权。 3.我可以根据工作性质和需求来制定适合的工作标准。 4.我有权利决定工作任务的质量标准和要求。

资料来源：Breugh, 1985

3.2.2 工作重塑行为衡量工具

工作重塑行为是一种员工改变行为，使工作与他们自己的选择、动机和偏好保持一致，反映了组织中个人发起的工作再设计的过程 (Berg & Dutton, 2008)。工作重塑行为是用 Petrou et al. (2017) 开发的 12 项量表来衡量的，共分为 3 个维度，寻求资源 4 题、寻求挑战 4 题，以及减少要求 4 题。例如，“我要求其他人对我的表现提供反馈”。采用李克特 5 点量表进行衡量，分值越高，表示受试者的工作重塑行为越高。如表 3.2 所示。

表 3.2 工作重塑行为衡量量表

变量	测量项目
寻求资源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我积极主动地寻找与我的工作任务相关的额外资源，以提高工作效率。 2. 我主动与同事合作，以获得支持和资源，以更好地完成工作任务。 3. 当我感到需要额外的帮助时，我会主动寻求他人的支持和协助。 4. 我会主动利用组织内的培训和发展机会，以提升自己的能力和知识。
寻求挑战	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我愿意主动承担更具挑战性的工作任务，以提高自己的工作技能。 2. 对于新的工作机会和项目，我会积极主动地争取参与。 3. 我在工作中寻求创新的机会，以提出新的观点和方法。 4. 我喜欢面对新的挑战，因为它们能够激发我的工作兴趣。
减少要求	<ol style="list-style-type: none"> 1. 当我感到工作压力较大时，我会主动采取措施来减轻工作要求。 2. 我会寻求与领导或同事协商，以调整工作任务和时间表，以更好地适应我的需求。 3. 对于一些不必要的工作要求，我会寻求减少或合理化，以提高工作效率。 4. 我努力保持工作任务的合理分配，以防止自己过度负担工作。

资料来源：Petrou et al., 2017

3.2.3 心理资本衡量工具

心理资本采用 Luthans et al. (2007) 开发的短版量表。心理资本分别以自我效能、希望、乐观、坚韧力等四个维度衡量受试者的心理资本，自我效能 6 题，例如“我相信我可以完成我所设定的目标”；希望 6 题，例如“在面临困难时，我仍然能够看到未来的希望”；乐观 5 题，例如“我相信在未来会发生好的事情”；坚韧力 7 题，例如“我能够快速适应变化和不确定性”。采用李克特 5 点量表进行衡量，分值越高，表示受试者的工作重塑行为越高。如表 3.3 所示。

表 3.3 心理资本衡量量表

维度	测量项目
自我效能 (Self-Efficacy)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我相信我可以完成我所设定的目标。 2. 在面对挑战时, 我相信自己具备足够的的能力来应对。 3. 我有信心克服困难和逆境。 4. 我相信我的技能和能力足以克服工作中的障碍。 5. 我对自己的能力和技能感到自信。 6. 即使面临困难, 我依然坚信自己可以成功。
希望 (Hope)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在面临困难时, 我仍然能够看到未来的希望。 2. 我相信未来会有更好的机会和可能性。 3. 我坚信未来会更好, 因此我会为之努力奋斗。 4. 我相信努力工作和坚持不懈会带来成功。 5. 我总是持续寻找解决问题的办法。 6. 即使面临挫折, 我依然保持对未来的积极展望。
乐观 (Optimism)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我相信在未来会发生好的事情。 2. 我对生活充满信心和积极态度。 3. 我相信未来会更加美好。 4. 我总是看到事情的积极一面。 5. 即使在逆境中, 我也保持乐观。
坚韧力 (Resilience)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我能够快速适应变化和不确定性。 2. 即使面临压力, 我仍然能够保持冷静。 3. 我有能力从挫折和失败中恢复过来。 4. 我能够应对工作和生活中的变化。 5. 我对逆境具备坚韧的心态。 6. 即使面临困难, 我也能保持积极的心态。 7. 我有能力克服挫折并继续前进。

资料来源: Luthans et al., 2007

3.3 研究对象与抽样方法

研究对象：根据 VUCA 时代的特性，本文重点研究中国企业的白领员工，既非体力劳动者，行业不限定，选定上海地区进行研究。上海作为中国的经济中心和国际化城市，承载着众多企业总部和办公机构，涵盖了多个行业和领域的白领员工。上海的职业群体具有相对高的学历和专业素养，更容易体现 VUCA 时代下白领员工面临的挑战和压力。因此，选择上海地区进行研究可以更好地代表中国现代职场的一部分，提高研究的代表性和泛化性。其次，上海地区的企业环境相对复杂，受到 VUCA 时代特性的影响较大，既不稳定、不确定、复杂和模糊性，这些特性使得企业面临更多的挑战，也促使员工在工作中更需要具备自主性、心理资本等积极因素，以更好地适应和应对环境的变化。因此，选择上海地区有助于在 VUCA 时代背景下更深入地研究白领员工的工作特点和行为。

抽样方法：本文采用便利抽样法，主要考虑到样本获取的实际可行性和调查的成本效益。VUCA 时代下，工作环境动态变化，需要及时获取员工的实际反馈。便利抽样法可以更快、高效地获取样本，适应 VUCA 时代的迅速变化。此外，上海地区的白领员工相对密集，便于通过便利抽样法进行样本的快速收集，提高调查的实际可行性。

最小样本数：地区性研究的样本抽样量大概介于 500 人至 1000 人左右。考虑到无效样本的影响，本次问卷调查最少为 500 份以上，为确保研究的科学性和可信度，本文初步估计发放 600 份问卷。这样的样本规模既可以保证数据的代表性，又能在一定程度上降低无效样本的影响，使研究结果更具有说服力和推广性。

数据收集方法：网络问卷是一种高效、便捷的数据收集工具，通过科学的发放方式可以确保受试者参与积极性和数据质量。本文选择在问卷星上创建问卷。本文把网络问卷星链接转发给亲戚、同事、朋友和同学，告知正在进行一项关于上海白领员工的职场调查研究，并且需要职场员工填写问卷，委托员工自己填写后，在能力范围能帮忙将问卷链接分享给员工在职场的同事和朋友，这样的传播链可以扩大问卷的受众范围，让更多职场员工有机会参与。为了提高参与率，问

卷星在填写问卷后都会提供一些激励措施，如抽奖、礼品或优惠券等，增加了受试者的积极性。在问卷设计和发放过程中，明确告知受试者问卷数据仅用于研究目的，保障受试者的隐私和数据安全。最终结果，本文于 2023 年 11 月 1 日到 11 月 10 共回收 615 份正式问卷的数据，扣除无效问卷 34 份后，有效问卷 581 份，有效问卷率 94.47%。

3.4 数据分析方法

1) 描述性统计分析

本研究利用描述性统计分析，对受试者的人口结构做描述。以及统计回收数据中各量表的均值、标准差、峰度、偏度等，展示调查样本的现状。

2) 信度分析

在本研究中，本研究使用 Cronbach's α 可靠性系数分析方法作为本研究的可靠性分析，以测量各量表的内部结构的一致性、稳定性、可靠性。当 Cronbach's α 系数值高于 0.7 时，问卷的信度则是高的，即问卷具有信度。

3) 效度分析

本节部分采用数据统计分析工具对数据进行模型检验，首先检验其模型拟合度，再对各个观测因子的因子载荷进行整理，通过其因子载荷计算组成信度 CR 与 AVE 值，分析其收敛效度。再对其 AVE 开根号与 Pearson 相关性进行比较，分析其区别效度。

4) 相关性分析

相关性分析用于衡量两个或多个变量之间的关联程度。它通过计算相关系数来评估变量之间的线性关系。相关系数的取值范围为-1 到+1，相关性分析可以帮助确定变量之间的关联强度和方向，以及它们在统计上的显著性。这种分析方法广泛应用于研究、数据分析和预测模型的建立中，帮助了解变量之间的相互作用和影响。

5) 结构方程式

结构方程式用于评估和验证复杂的理论模型。基于观察到的变量之间的关系，通过结构方程模型来描述和量化这些关系。结构方程式由两个主要部分组成：测量模型和结构模型。测量模型用于定义和测量潜变量，这些潜变量无法直接观察到，但可以通过观察到的指标（观察变量）来间接测量。结构模型则描述了潜变量之间的关系，以及潜变量与观察变量之间的关系。结构方程式还进行模型比较、路径分析、中介效应等复杂的统计分析。本文使用结构方程式验证本文提出的假设 H1-H4。



第 4 章

工作自主性、心理资本和工作重塑行为的实证分析

4.1 描述性统计分析

4.1.1 人口统计学变量分析

本文于 2023 年 11 月 1 日到 11 月 10 共回收 615 份正式问卷的数据，扣除无效问卷 34 份后，有效问卷 581 份，有效问卷率 94.47%。如表 4.1 所示。

性别：受试者中男性人数为 239，占总样本的 41.1%；女性人数为 342，占 58.9%。结果显示了在这个样本中女性比男性稍多一些。

年龄：受试者的年龄分布显示了在 20 岁至 59 岁之间的不同年龄组别。其中，年龄在 20-29 岁组的人数最多，有 239 人，占样本的 41.1%；其次是 30-39 岁组的 246 人，占 42.3%；40~49 岁组有 96 人，占 16.5%。未满 20 岁和 50-59 岁的人数为 0。

学历：在学历方面，本科学历的受试者最多，有 307 人，占 52.8%；其次是大专学历的受试者，有 180 人，占 31.0%；硕士学历的受试者为 94 人，占 16.2%；而高中及以下学历和博士学历的受试者人数为 0。

工作年限：受试者的工作年限分布比较均匀，1-3 年和 4-6 年的人数分别为 192 人 (33.0%) 和 173 人 (29.8%)，7-9 年的人数为 101 人 (17.4%)，10 年以上的人数为 90 人 (15.5%)，1 年以下的人数为 25 人 (4.3%)。

婚姻状况：已婚的受试者为 372 人，占样本的 64.0%；未婚的受试者为 209 人，占 36.0%。

本次调查的样本结构与实际调查对象的人口结构基本符合，说明本次调查的

581 份问卷具有代表性，可以代表本次调查的研究对象。

表 4.1 人口背景变量统计分析

变量	组别	频率	百分比
性别	男	239	41.1%
	女	342	58.9%
年龄	未满 20 岁	0	0.0%
	20~29 岁	239	41.1%
	30~39 岁	246	42.3%
	40~49 岁	96	16.5%
	50-59 岁	0	0.0%
	60 岁以上	0	0.0%
学历	高中及以下	0	0.0%
	大专	180	31.0%
	本科	307	52.8%
	硕士	94	16.2%
	博士	0	0.0%
工作年限	1 年以下	25	4.3%
	1-3 年	192	33.0%
	4-6 年	173	29.8%
	7-9 年	101	17.4%
	10 年以上	90	15.5%
婚姻状况	已婚	372	64.0%
	未婚	209	36.0%
	总计	581	100.0%

资料来源：本研究整理

4.1.2 各变量统计分析

表 4.2 是关于不同变量的描述性统计分析，用于衡量受试者对每个变量的感知程度。本文变量都采用了李克特 5 点量表进行评估，中间值是 3 分，高于 3 分

表示受试者对变量的感知/行为的程度是中等偏上，低于 3 分是中等偏下。工作自主性的平均值为 3.308，略高于中等值，表示受试者对工作自主性的感知略高于中等水平。工作重塑行为的平均值为 3.724，表示受试者对工作重塑行为的感知是中等偏上的。心理资本的平均值为 3.693，显示出受试者对心理资本的感知也是中等偏上的。

所有变量的偏度值都在-0.5 至 0.6 之间，接近于零，这表明数据分布近似对称。所有变量的峰度值也都接近于零，表明数据分布的峰度适度，没有明显的尖峰或扁平现象。这符合正态分布的特征。

表 4.2 变量描述性统计分析

变量/维度	最小值	最大值	平均值	标准差	偏度	峰度
工作自主性	1	5	3.308	0.572	0.592	0.060
工作重塑行为	1	5	3.724	0.786	-0.464	-0.473
心理资本	1	5	3.693	0.710	-0.344	-0.607

资料来源：本研究整理

4.2 信度分析

信度指的是测量工具的稳定性和一致性，用于评估问卷调查中所使用的不同变量（工作自主性、工作重塑行为和心理资本）在测量时的可靠性，即这些题目是否在不同场合和时间下能够稳定地测量同一个概念。通常来说， α 系数越高（一般认为超过 0.7 是可接受的），说明题目之间的一致性越强，测量工具的可靠性也就越高。

工作自主性的 α 系数为 0.909，其三个维度的 α 系数介于 0.804 到 0.827。工作重塑行为的 α 系数为 0.938，其三个维度的 α 系数介于 0.899 到 0.921。心理资本的 α 系数为 0.939，其四个维度的 α 系数介于 0.875 到 0.958。这些 α 数值表明在这些维度下的题目之间有较高的内部一致性，确保其测量的题项是所需的概念，并且是可靠和稳定的。

表 4.3 信度分析摘要表

变量	维度	测量题数	Cronbachs' α	
工作自主性	工作方法自主性	4	0.827	0.909
	工作排程自主性	4	0.813	
	工作标准自主性	4	0.804	
工作重塑行为	寻求资源	4	0.921	0.938
	寻求挑战	4	0.899	
	减少要求	4	0.900	
心理资本	自我效能	6	0.954	0.939
	希望	6	0.958	
	乐观	5	0.916	
	坚韧力	7	0.875	

资料来源：本研究整理

4.3 效度分析

在各式检验模型的方法中，适配度分析用以检验结构方程模型的可靠性，当适配度分析结果表示模型配适度差，代表模型可能出现设定错误，也就表示模型并不可靠。而适配度指针为检验模型可靠性的指针，只有单一适配指标表现良好也不代表模型就是可靠，因为单独适配指针只代表该模型某一方面信息，通常需要多数适配指标达到良好才能代表该模型确实可靠。

本研究将使用 Amos 26 统计软件来分析此次结构方程模型的适配度分析、因素分析与路径分析。传统上的研究认知，满足以下条件，才能说明量表符合收敛效度：1) 标准化因素负荷量须大于 0.5；2) 平均变异萃取量 (AVE) 须大于 0.5，且须达到显著水平 (Fornell & Lacker, 1981)；3) 组合信度 (CR) 须大于 0.6 (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998)。

当涉及到评估结构方程模型 (SEM) 的适配度时，以下是一些常用的参数以及它们的标准： χ^2/df (卡方/自由度比值)：该比率是卡方统计量与自由度的比值，

用于评估模型拟合优度。通常小于 3 为可接受范围 (Collier, 2020), 宽松一点的数值为小于 5。GFI (Goodness-of-Fit Index, 拟合优度指数): GFI 度量了模型解释观察数据的程度, 通常高于 0.90 被认为是良好的拟合 (Collier, 2020)。AGFI (Adjusted Goodness-of-Fit Index, 调整拟合优度指数): AGFI 对模型的自由度进行了校正, 范围也是从 0 到 1。与 GFI 类似, 较高的值表示较好的拟合。通常, 0.90 或更高的 AGFI 被认为是良好的拟合 (Collier, 2020)。

CFI (Comparative Fit Index, 比较拟合指数): CFI 通过比较拟合模型与独立模型 (null model) 之间的改进程度来评估拟合优度。通常, 0.90 或更高的 CFI 被认为是良好的拟合 (Collier, 2020)。PCFI (Parsimony Comparative Fit Index, 简约比较拟合指数): PCFI 类似于 CFI, 但考虑了模型的简约性。PCFI 越高, 表示模型在保持拟合程度的同时更简约。与 CFI 一样, 0.90 或更高的 PCFI 被认为是良好的拟合 (Collier, 2020)。

RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation, 均方根逼近误差): RMSEA 度量了模型与实际数据的拟合度差异, 较小的 RMSEA 值表示较好的拟合, 通常小于 0.08 被认为是良好的拟合 (Collier, 2020)。SRMR (Standardized Root Mean Square Residual, 标准化均方根残差): SRMR 度量了模型预测与实际观察之间的拟合差异, 较小的 SRMR 值表示较好的拟合, 一般小于 0.08 被认为是良好的拟合 (Collier, 2020)。

4.3.1 工作自主性

因工作自主性共分为 3 个构面, 且三个构面的相关性较高, 故采用二阶斜交模型进行验证性因子分析的检验, 首先对 AMOS 进行拟合后显示模型的各项指标, 工作自主性对工作方法自主性、工作排程自主性、工作标准自主性的标准化因子载荷分别为 0.92, 0.87, 0.91, 因子负荷量高于 0.5 以上, 说明二阶模型的工作方法自主性、工作排程自主性、工作标准自主性可以有效的解释工作自主性的变异量。模型如图 4.1 所示。模型拟合指标显示, $\chi^2/df=3.515<5$, $GFI=0.945>0.9$, $AGFI=0.916>0.8$, $CFI=0.959>0.9$, $RMSEA=0.066<0.08$, $PCFI=0.741>0.5$; 综合以

上多个适配指标, 可以认为模型与数据的匹配程度较好 (吴明隆, 2009)。

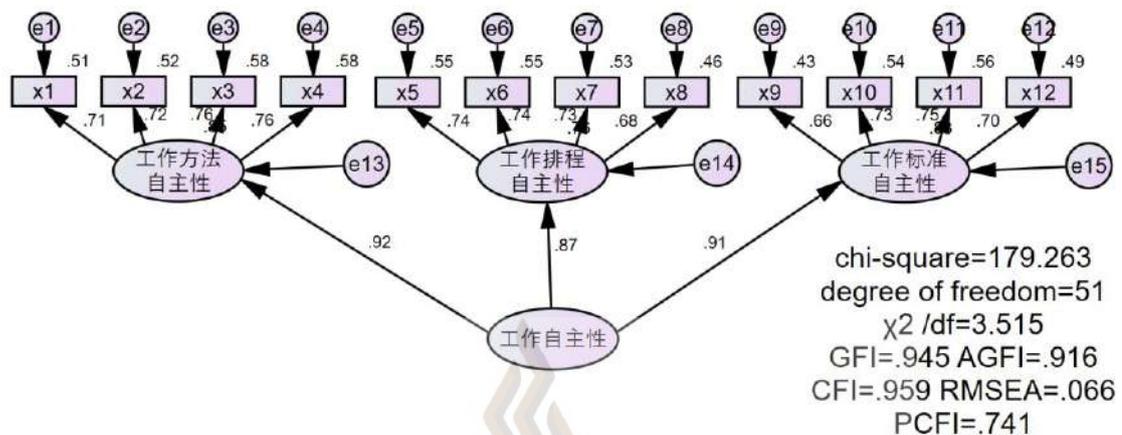


图 4.1 工作自主性模型拟合图

资料来源: 本研究整理

工作自主性的各个观测因子的标准化因素负荷量远大于 0.5, 表示工作自主性这个概念在模型中被多个观测指标所衡量, 并且这些指标彼此之间有着很强的相关性; $CR=0.930 > 0.6$, $AVE=0.816 > 0.5$, 表明这些指标在一起很好地解释了工作自主性这一概念; 综合判断, 工作自主性模型符合 Fornell and Larcker (1981) 对于收敛效度的检验判定, 说明工作自主性量表收敛效果较好。详情如表 4.4 所示。

表 4.4 工作自主性验证性因子分析

潜变量	观测变量	非标准化 λ	标准化 λ	S.E.	C.R.	p	CR	AVE
工作自主性	工作方法自主性	1	0.923				0.930	0.816
	工作排程自主性	1.130	0.874	0.085	13.291	***		
	工作标准自主性	0.971	0.912	0.077	12.643	***		
工作方法自主性	x1	1	0.712				0.828	0.546
	x2	1.033	0.720	0.064	16.114	***		
	x3	1.139	0.761	0.068	16.751	***		
	x4	1.206	0.761	0.074	16.401	***		

表 4.4 工作自主性验证性因子分析 (续)

潜变量	观测变量	非标准 标准化 λ	标准 化 λ	S.E.	C.R.	p	CR	AVE
工作排 程自主 性	x5	1	0.739				0.814	0.523
	x6	1.030	0.743	0.061	16.779	***		
	x7	1.006	0.728	0.062	16.176	***		
	x8	0.880	0.680	0.059	15.010	***		
工作标 准自主 性	x9	1	0.659				0.803	0.506
	x10	1.124	0.733	0.076	14.750	***		
	x11	1.222	0.749	0.082	14.985	***		
	x12	1.089	0.700	0.079	13.828	***		

资料来源：本研究整理

4.3.2 心理资本

因心理资本共分为 4 个构面，且四个构面的相关性较高，故采用二阶斜交模型进行验证性因子分析的检验，首先对 AMOS 进行拟合后显示模型的各项指标，心理资本对自我效能、希望、乐观、坚韧力的标准化因子载荷分别为 0.81, 0.89, 0.64, 0.74，因子负荷量高于 0.5 以上，说明二阶模型自我效能、希望、乐观、坚韧力可以有效的解释心理资本的变异量。模型如图 4.2 所示。模型拟合指标显示， $\chi^2/df=2.326<5$ ， $GFI=0.927>0.9$ ， $AGFI=0.912>0.8$ ， $CFI=0.974>0.9$ ， $RMSEA=0.048<0.08$ ， $PCFI=0.875>0.5$ ；综合以上多个适配指标，可以认为模型与数据的匹配程度较好（吴明隆, 2009）。

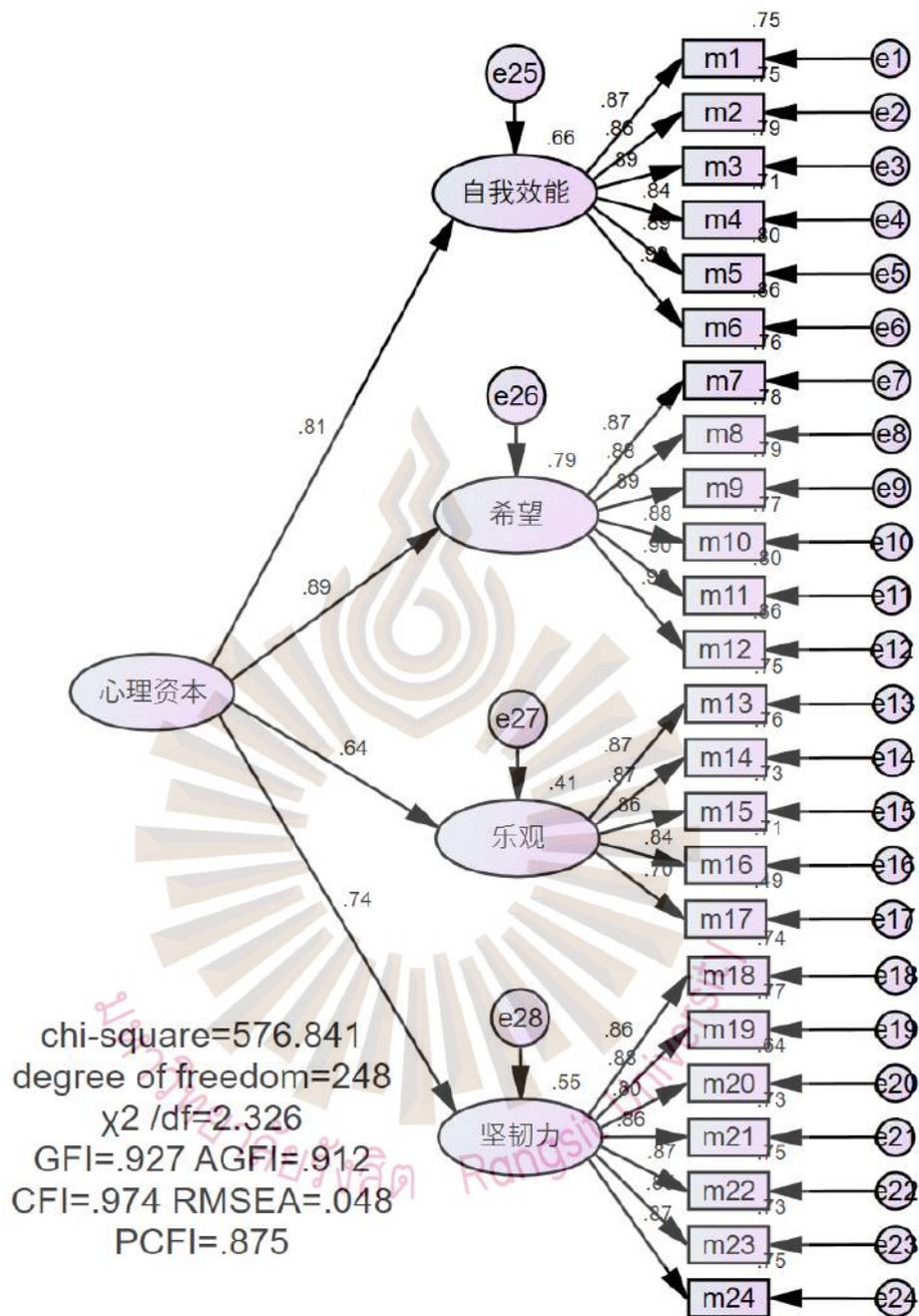


图 4.2 心理资本模型拟合图

资料来源：本研究整理

心理资本的各个观测因子的标准化因素负荷量远大于 0.5，表示心理资本这个概念在模型中被多个观测指标所衡量，并且这些指标彼此之间有着很强的相关性； $CR=0.856 > 0.6$ ， $AVE=0.601 > 0.5$ ，表明这些指标在一起很好地解释了心理资

本这一概念；综合判断，心理资本模型符合 Fornell and Larcker (1981) 对于收敛效度的检验判定，说明心理资本量表收敛效果较好。详情如表 4.5 所示。

表 4.5 心理资本验证性因子分析

潜变量	观测变量	非标准 化 λ	标准 化 λ	S.E.	C.R.	p	CR	AVE
心理资本	自我效能	1	0.814				0.856	0.601
	希望	1.090	0.886	0.077	14.165	***		
	乐观	0.778	0.637	0.061	12.736	***		
	坚韧力	0.107	0.742	0.054	14.465	***		
自我效能	m1	1	0.868				0.954	0.777
	m2	0.942	0.865	0.033	28.796	***		
	m3	1.016	0.890	0.033	30.356	***		
	m4	0.955	0.843	0.035	27.402	***		
	m5	1.007	0.894	0.033	30.700	***		
	m6	1.060	0.928	0.032	33.379	***		
希望	m7	1	0.872				0.958	0.793
	m8	1.033	0.884	0.034	30.343	***		
	m9	0.999	0.886	0.033	30.433	***		
	m10	0.974	0.876	0.033	29.893	***		
	m11	1.029	0.897	0.033	31.420	***		
	m12	1.048	0.927	0.031	33.790	***		
乐观	m13	1	0.867				0.917	0.689
	m14	1.014	0.872	0.036	17.873	***		
	m15	0.988	0.855	0.037	16.745	***		
	m16	0.956	0.840	0.037	16.192	***		
	m17	0.732	0.703	0.037	19.834	***		
坚韧力	m18	1	0.864				0.951	0.733
	m19	1.116	0.884	0.035	16.754	***		
	m20	0.959	0.801	0.034	18.701	***		
	m21	1.025	0.856	0.033	18.811	***		

表 4.5 心理资本验证性因子分析 (续)

潜变量	观测变量	非标准 化 λ	标准 化 λ	S.E.	C.R.	P	CR	AVE
	m22	1.118	0.869	0.034	18.833	***		
	m23	1.063	0.854	0.035	18.794	***		
	m24	1.194	0.865	0.038	18.837	***		

资料来源：本研究整理

4.3.3 工作重塑行为

因工作重塑行为共分为 3 个构面，且三个构面的相关性较高，故采用二阶斜交模型进行验证性因子分析的检验，首先对 AMOS 进行拟合后显示模型的各项指标，工作重塑行为对寻求资源、寻求调整、减少要求的标准化因子载荷分别为 0.76, 0.82, 0.89，因子负荷量高于 0.5 以上，说明二阶模型的寻求资源、寻求调整、减少要求可以有效的解释工作重塑行为的变异量。模型如图 4.3 所示。模型拟合指标显示， $\chi^2/df=4.697<5$ ， $GFI=0.940>0.9$ ， $AGFI=0.902>0.8$ ， $CFI=0.968>0.9$ ， $RMSEA=0.080<0.08$ ， $PCFI=0.704>0.5$ ；综合以上多个适配指标，可以认为模型与数据的匹配程度较好（吴明隆，2009）。

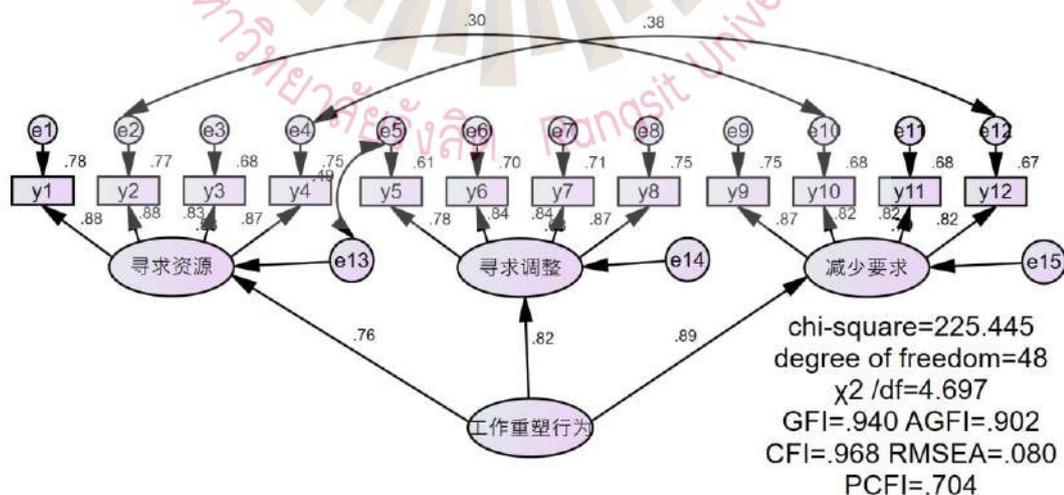


图 4.3 工作重塑行为模型拟合图

资料来源：本研究整理

工作重塑行为的各个观测因子的标准化因素负荷量远大于 0.5，表示工作重塑行为这个概念在模型中被多个观测指标所衡量，并且这些指标彼此之间有着很强的相关性； $CR=0.865>0.6$ ， $AVE=0.682>0.5$ ，表明这些指标在一起很好地解释了工作重塑行为这一概念；综合判断，工作重塑行为模型符合 Fornell and Larcker (1981) 对于收敛效度的检验判定，说明工作重塑行为量表收敛效果较好。详情如表 4.6 所示。

表 4.6 工作重塑行为验证性因子分析

潜变量	观测变量	非标准 化 λ	标准 化 λ	S.E.	C.R.	P	CR	AVE
工作重 塑行为	寻求资源	1	0.760				0.865	0.682
	寻求调整	0.961	0.822	0.059	16.415	***		
	减少要求	1.145	0.890	0.077	14.849	***		
寻求资 源	y1	1	0.882				0.921	0.745
	y2	1.013	0.877	0.034	29.630	***		
	y3	0.934	0.826	0.036	25.967	***		
	y4	0.985	0.867	0.034	28.886	***		
寻求调 整	y5	1	0.783				0.900	0.693
	y6	1.056	0.837	0.049	21.515	***		
	y7	1.065	0.842	0.049	21.767	***		
	y8	1.085	0.865	0.047	22.896	***		
减少要 求	y9	1	0.868				0.901	0.694
	y10	0.966	0.823	0.038	25.344	***		
	y11	0.939	0.823	0.039	24.261	***		
	y12	0.906	0.816	0.038	24.011	***		

资料来源：本研究整理

4.4 相关性分析与区别效度

表 4.7 是相关性分析摘要表，用于展示不同变量之间的相关性系数。相关性系数衡量了两个变量之间关系的强度和方向。本文使用的常见的皮尔逊相关系数

(Pearson Correlation Coefficient) 衡量了两个连续变量之间的线性关系。工作自主性和心理资本之间的相关性系数是 0.552，且达显著性，表明工作自主性和心理资本之间存在中等程度的正相关关系。工作自主性与工作重塑行为之间的相关性系数为 0.489，且达显著性；工作重塑行为与心理资本之间的相关性系数为 0.473，且达显著性，这两者也呈现出中等程度的正相关关系。相关性系数的正值表明这些变量之间存在正向关系，即当一个变量增加时，另一个变量也往往会增加。

本研究采用 AVE (平均变异萃取量) 法来验证变量的区别效度，这是一种常用的方法，用于检验研究中各个变量之间的相关性和区别性。该方法是由 Fornell and Lacker (1981) 在研究效度和信度方面的经典工作中提出的。在本研究中，研究者通过计算各个变量的平均变异萃取量 (AVE) 将这些 AVE 值的平方根与其他构面之间的相关系数进行对比，大于与其他构面之间的相关系数，那么可以认为这些变量之间具有良好的区别效度，即它们在测量上是相对独立的，不存在严重的多重共线性问题。在研究中，表 4.7 显示了变量之间的相关性分析结果。首先，对角线上用粗体字标注的是各个变量的 AVE 值的平方根。从表中可以看出，每个变量的 AVE 开根号都大于水平与垂直的相关系数，这意味着本文所采用的变量在测量上具有很好的区别效度。区别效度确保研究能够准确地测量每个变量而不受其他变量的干扰的基础。

表 4.7 相关性分析摘要表

变量	工作自主性	心理资本	工作重塑行为
工作自主性	0.903		
心理资本	.552**	0.775	
工作重塑行为	.489**	.473**	0.826

注：** $p < 0.05$

资料来源：本研究整理

4.5 假设检验

本研究采用 Baron and Kenny (1986) 的逐步检验法来检验中介效应。逐步检验法有 4 个条件，分述如下。条件 1：自变量对因变量具有显著影响关系。条件

2: 自变量对中介变量具有显著影响关系。条件 3: 中介变量对因变量有显著影响关系。条件 4: 加入中介变量后, 自变量对因变量的影响系数减少。

在本研究中, 针对工作自主性、心理资本、工作重塑行为这三个关键变量, 进行了二阶模型的构建。此外, 为了更全面地理解它们之间的复杂关系, 建立了结构方程式模型, 并进行了数据拟合。在这个结构方程式模型中, 工作自主性、工作重塑行为被设定为二阶构面, 这种建模方式能够同时考虑到变量之间的直接关系和间接关系。具体来说, 工作自主性直接影响工作重塑行为。

为了验证模型的拟合程度, 本文采用适配指标进行了评估。如图 4.4 则展示了模型的结构示意图。从适配指标来看, 各指标均通过了适配标准, 这意味着模型的拟合度较好, 数据与模型的匹配程度较高。这一发现为本研究的结论提供了一定的支持, 表明所建立的结构方程式模型能够比较好地解释工作自主性与工作重塑行为之间的关系。

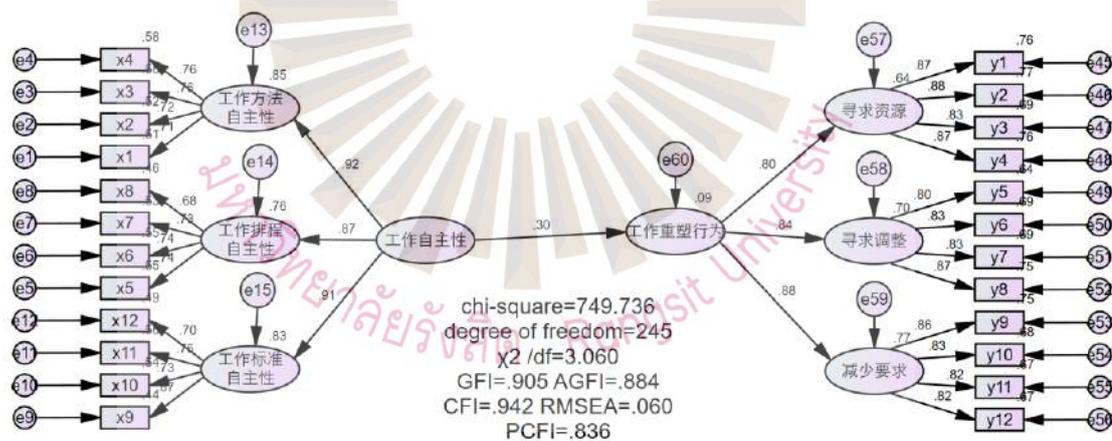


图 4.4 直接效应模型拟合图

资料来源: 本研究整理

如表 4.8 所示, 路径是分析中考察的路径, 即工作自主性对工作重塑行为的影响。标准回归系数是路径系数的标准化回归系数, 表明工作自主性对工作重塑行为的直接影响强度。S.E.表示标准误差, 是回归系数的一个度量, 用于衡量回归系数的可靠性, 数值越小, 表示回归系数的可靠性越高。 t 统计量是回归系数除以其标准误差, 用于检验回归系数是否显著不等于零, 一般 t 高于 1.96 表示具

有显著性，对应 p 值小于 0.05。

在表 4.8 中，工作自主性对工作重塑行为的影响系数为 0.304，且达显著水准，表示工作自主性对工作重塑行为的正向影响，假设 H1 被支持，即工作自主性对工作重塑行为有显著的正向影响。工作自主性作为一种工作特征，即个体在工作中拥有更大的自主权和自我决定能力，对促进工作重塑行为有着正向的影响。这意味着当员工感到有更多的自主权时，更可能表现出适应性更强、灵活性更高的工作重塑行为，比如寻求新的解决方案、主动适应变化以及探索新的工作方式。这个发现对于组织管理者和政策制定者具有重要启示，提示了提高员工工作自主性的重要性，因为这不仅可以增强员工的工作满意度和自我实现感，还可能激励他们展现更积极和创新性的工作重塑行为，有助于组织更好地适应快速变化的工作环境。

表 4.8 直接效应标准化回归系数摘要表

路径	标准回归			p	结果
	系数	S.E.	t		
工作自主性→工作重塑行为	.304	.073	5.125	***	H1 成立

资料来源：本研究整理

接着采用 Baron and Kenny (1986) 的逐步检验法，构建包含中介变量的模型，如图 4.5 所示，展示了模型的结构示意图。从适配指标来看，各指标均通过了适配标准，这意味着模型的拟合度较好，数据与模型的匹配程度较高。这一发现为本研究的结论提供了一定的支持，表明所建立的结构方程式模型能够比较好地解释工作自主性、心理资本对工作重塑行为的关系。

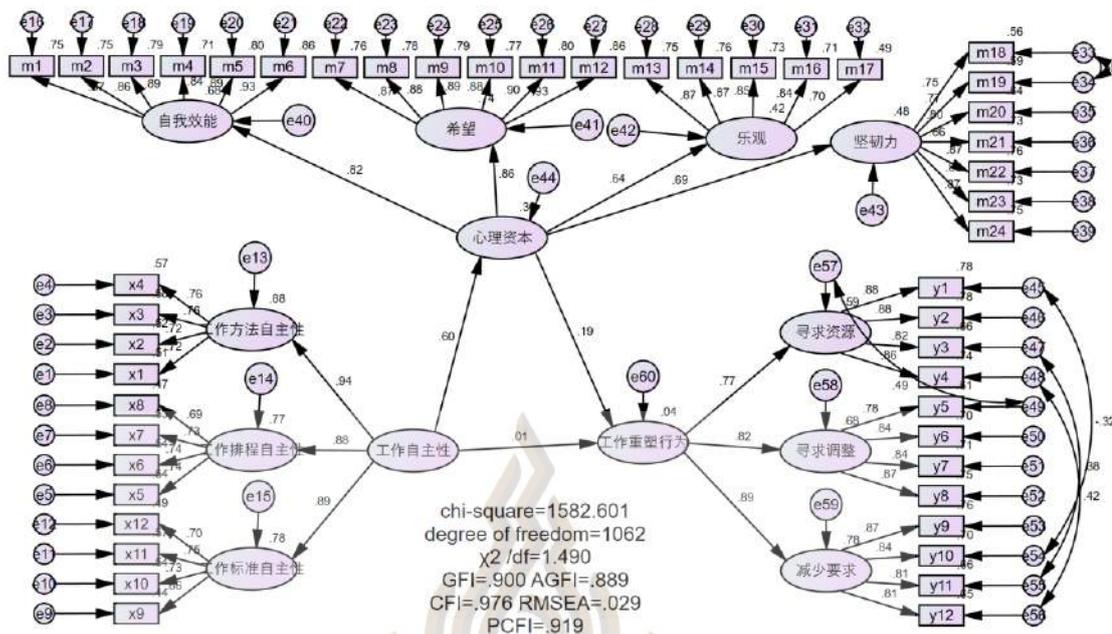


图 4.5 间接效应模型拟合图

资料来源：本研究整理

在表 4.9 中，工作自主性对心理资本的影响系数为 0.604，且达显著水准，表示工作自主性对心理资本方面具有显著的积极影响，假设 H2 被支持，即工作自主性对心理资本有显著的正向影响。这意味着在工作环境中拥有更多的自主权和自我决定能力可能会增强个体的心理资本，包括积极的情感状态、自我效能感和适应能力。这样的结果可能对于组织管理和个人发展都具有重要意义，因为它们强调了提供更多工作自主性的潜在益处，不仅可以增进员工的心理健康和积极心态，也能够促进个人在工作中的成功和发展。

心理资本对工作重塑行为的影响系数为 0.192，且达显著水准，表示心理资本在促进工作重塑行为方面具有显著的积极影响，假设 H3 被支持，即心理资本对工作重塑行为有显著的正向影响。这意味着个体拥有更高水平的心理资本，比如乐观态度、韧性、自信和坚韧性，更有可能展现出积极的工作重塑行为，包括适应变化、寻求新的解决方案和主动探索新方法来完成工作任务。

表 4.9 的工作自主性对工作重塑行为的影响系数是建立在增加了中介变量心理资本的前提下；表 4.8 未增加中介变量心理资本的情况下，工作自主性对工作

重塑行为的影响系数为 0.304，而增加中介变量后，工作自主性对工作重塑行为的影响系数降低为 0.008。假设 H4 被支持，既心理资本在工作自主性和工作重塑行为之间具有中介作用。这意味着工作自主性对工作重塑行为的影响部分通过影响心理资本来实现的。在这种情况下，个体在拥有更高的工作自主性时，可能会培养出更强大的心理资本，进而促进更积极的工作重塑行为。这个发现对于管理实践和组织政策制定都具有重要意义。结果强调了在考虑和培养员工的工作自主性时，也需要重视和促进其心理资本的发展。这样的做法不仅有助于提高员工对工作的适应性和灵活性，还有可能促进更有成效和创新性的工作重塑行为。

表 4.9 间接效应标准化回归系数摘要表

路径	标准回归系数	S.E.	t	p	结果
工作自主性→心理资本	0.604	0.094	10.741	***	H2 成立
心理资本→工作重塑行为	0.192	0.058	2.802	0.005	H3 成立
工作自主性→工作重塑行为	0.008	0.093	0.029	0.977	-

资料来源：本研究整理

4.6 研究假设结果

本文共回收有效问卷 581 份，对 581 份数据进行描述性统计分析，了解回收数据的结构，接着使用 AMOS 26.0 对各变量建立模型，确定各变量的模型与数据的匹配程度，确定量表的收敛效度与区别效度，并以相关性与 AVE 根号值检验各变量的区别效度，最后采用结构方程式的方法建立模型，检验各路径的假设与中介效应的假设，使用 SPSS 26.0 构建阶层回归检验调节效应，通过前文的检验，本文研究目的 1 为探讨工作自主性与工作重塑行为之间的关系，实证分析发现，工作自主性正向影响工作重塑行为。研究目的 2 为探讨工作自主性与心理资本之间的关系，实证分析发现，工作自主性正向影响心理资本。研究目的 3 为探讨心理资本与工作重塑行为之间的关系，实证分析发现，心理资本正向影响工作重塑行为。研究目的 4 为探讨心理资本在工作自主性与工作重塑行为之间的中介关系，实证分析发现，心理资本在工作自主性与工作重塑行为的关系中具有中介作用。

本文提出的假设结果如表 4.10 所示：

表 4.10 研究假设结果汇总表

假设	结果
H1：工作自主性对工作重塑行为呈正向影响关系。	成立
H2：工作自主性对心理资本呈正向影响关系。	成立
H3：心理资本对工作重塑行为呈正向影响关系。	成立
H4：心理资本在工作自主性与工作重塑行为之间具有中介作用。	成立

资料来源：本研究整理

本文基于自我决定理论和心理资本理论的整合，探讨了工作自主性对工作重塑行为的影响路径，并且强调了心理资本在这个关系中的中介作用。本文框架解释了工作自主性对于员工的行为和态度会产生显著的影响。研究表明工作自主性对工作重塑行为有正向影响，这符合自我决定理论中对于自主性需求和内在动机的观点，支持了自我决定理论关于自主性促进个体行为积极性的观点。同时，研究也证实了工作自主性对心理资本的积极影响，这与心理资本理论中对于自信、乐观和坚韧力的培养观点相契合，符合心理资本理论中自主性培养积极心理资源的论断。此外，研究还表明心理资本对工作重塑行为有正向影响，表明心理资本能够促进个体在工作中的积极表现。并发现了心理资本在工作自主性与工作重塑行为之间的中介作用，工作自主性可以通过影响心理资本进而影响工作重塑行为。这些结果共同支持了自我决定理论和心理资本理论在工作自主性和工作重塑行为之间的解释框架。

第 5 章

工作自主性、心理资本和工作重塑行为的结论与建议

5.1 研究结论

针对本文提出的研究问题,本文通过实证分析发现,在面对工作中的挑战时,员工受到工作自主性的影响,从而主动进行工作重塑,拥有较高的工作自主性的员工更容易面对挑战,并采取积极的工作重塑行为,以适应和解决工作中的问题和困难。工作自主性对员工的心理资本产生积极的正向影响,工作自主性能够激发员工的积极心态,提高其对工作的投入和动力,从而增强其心理资本水平。心理资本正向影响员工的工作重塑行为,具备较高水平心理资本的员工更具有应对挑战的能力,他们能够更灵活地调整自己的工作方式和策略,以更好地适应工作环境的变化。因此,心理资本不仅能够帮助员工更好地面对工作中的问题,还能够促使他们更积极主动地进行工作重塑,以提升自身的适应性和应对能力。在工作自主性与工作重塑行为之间,心理资本充当部分中介作用,这意味着工作自主性通过提高员工的心理资本水平,间接影响其工作重塑行为,心理资本在这一过程中扮演着连接工作自主性和工作重塑的桥梁,加强了二者之间的关联性。

综上所述,本文的研究结果揭示了工作自主性、心理资本和工作重塑之间的复杂关系。在现代职场中,提高员工的工作自主性,培养其心理资本水平,将有助于激发员工更积极主动地面对工作挑战,并通过工作重塑提升其适应性和创新能力。这对于组织和员工的共同发展具有积极的意义。

5.1.1 工作自主性与工作重塑行为

本章实证分析发现,工作自主性对工作重塑行为呈正向影响关系。与学者 Dai et al. (2021)、Debus et al. (2020)、Griffin et al. (2007)、Lyons (2008)、Parker et al. (2010) 等的结论类似。

自主性可以激发创造性思维和创新，拥有自主性的员工能在工作中展现创造性思维和创新的能力 (Debus et al., 2020)，他们有权决定如何完成任务，可以尝试不同的方法和策略，因此更倾向于寻找新的解决方案和改进工作方式。这种自由度可以激发员工的潜在创造力，促使他们提出新的想法和改进方案，进而促进工作重塑行为的发生。拥有自主性的员工更具有工作动机和责任感 (Parker et al., 2010)，他们对工作有更高的投入度，因为能够自主决定工作方式和流程会增加他们对工作的认同感，这种高度的动机和责任感使得员工更倾向于积极地调整和重塑工作，以达到更好的工作成果和效率。

拥有自主性的员工往往更容易感受到工作的满足感和幸福感 (Dai et al., 2021)，能够自主决策意味着能够更好地掌控自己的工作生活，这种掌控感能够提升员工的工作满意度和幸福感，而这种积极的情绪状态会促使员工更愿意主动地调整工作方式和行为，以保持这种积极的工作体验。拥有自主性的员工更可能面临新的挑战 and 机会，因为他们可以自主选择采取不同的方法去完成任务 (Lyons, 2008)，这种挑战和机会意味着员工需要不断学习和发展新的技能，因此，自主性能够促进员工的学习意愿和个人成长的愿望，这种愿望会驱使他们主动地调整和重塑工作方式，以适应不断变化的工作需求和环境。自主性也可以增强员工的参与感和承诺度 (Griffin et al., 2007)，员工参与决策的过程会让他们觉得自己的声音被听到和重视，这种参与感会增强他们对组织的忠诚度和承诺度。因此，他们更有可能为了组织的利益而愿意主动调整和改变工作方式，以适应组织的发展和变化。

总的来说，工作自主性对工作重塑行为呈现正向影响的原因是多方面的。自主性激发了员工的创造性思维和创新的能力，增强了他们的工作动机和责任感，提升了工作满意度和幸福感，促进了学习和个人成长，并增强了员工的参与感和承诺度。这些因素共同作用下，使得拥有自主性的员工更倾向于展现积极的工作重塑行为，以适应和改善工作环境与工作效率。

5.1.2 工作自主性与心理资本

本章实证分析发现，工作自主性对心理资本呈正向影响关系。与学者 Bhatnagar and Aggarwal (2020)、Deci and Ryan (1985)、Leach et al. (2003)、Martela et al. (2021)、Miao et al. (2021)、Shah et al. (2019) 等的结论类似。

自主性促进希望和乐观，工作自主性赋予员工更多自主权，使他们能够更自由地决定工作方式和流程 (Miao et al., 2021)，这种自由度能够激发员工内在的希望和乐观态度，拥有自主权意味着能够掌控工作进程，有能力改变工作方式以适应新的挑战和环境，这种掌控感和自信心有助于培养和增强个体的希望感和乐观情绪，从而构建心理资本的一部分。自主性增强自尊和自信，拥有自主性的工作环境有助于个体建立更强的自尊和自信 (Deci & Ryan, 1985)，当员工能够自主决定工作的执行方式和步骤时，他们更有可能对自己的能力和决策产生信心，这种自信心和自尊感是心理资本的重要组成部分，可以帮助员工更好地应对挑战、克服困难，并持续地提升自己。

自主性培养坚韧力和适应性，工作自主性也有助于培养个体的坚韧力和适应性 (Martela et al., 2021)，能够自主决策意味着员工需要应对各种不同的情况和挑战，这种经验可以加强个体的应对压力的能力，培养他们的适应性和坚韧力。在面对变化和挑战时，拥有这些品质的员工更能保持积极的心态，并且更容易适应新的情况，这些都是心理资本的一部分。自主性也与学习和个人成长密切相关 (Bhatnagar & Aggarwal, 2020)，拥有自主权的员工更有可能尝试新的方法和策略，因为他们有更大的灵活性和自由度去探索不同的工作方式，这种学习和成长的经验可以增加个体的知识储备、技能和经验，促进个人心理资本的增长。

工作自主性还可以增强员工的工作满意度和幸福感 (Shah et al., 2019)，能够自主决定工作方式和流程使员工更有满足感，因为他们可以更好地掌控自己的工作生活，这种满意度和幸福感可以促进积极的心态和情绪，从而提升整体心理资本的水平。拥有自主性的员工通常具备更强的团队合作和领导力 (Leach et al., 2003)，他们在决策和解决问题时更能主动承担责任，这有助于建立团队合作和协

调,同时也有助于培养个人的领导能力,这些因素都是心理资本的一部分,对个体和团队的发展都具有重要意义。

总的来说,工作自主性对心理资本的影响是多方面的。自主性促进了希望、乐观、自尊、自信、坚韧力、适应性、学习成长、工作满意度、幸福感、团队合作和领导力等心理资本的组成要素的发展。这些因素相互作用并相互增强,共同构成个体内在的、积极的心理资源,为员工的个人发展和组织的成功提供了有力支持。因此,工作自主性对心理资本的正向影响是至关重要的。

5.1.3 心理资本与工作重塑行为

本章实证分析发现,心理资本对工作重塑行为呈正向影响关系。与学者 Asbari et al. (2021)、Bak et al. (2022)、Kim et al. (2020)、Petrou et al. (2017)、Poots and Cassidy (2020)、Stratman and Youssef-Morgan (2019)、Wrzesniewski and Dutton (2001) 等的结论类似。

心理资本中的希望和乐观是驱动工作重塑行为的重要因素 (Stratman & Youssef-Morgan, 2019), 希望能够激发个人对未来的积极期待, 让人相信自己可以面对挑战并实现目标, 乐观的态度使个人更倾向于看到问题的解决方案而非困难, 从而鼓励他们寻求改进和调整工作方式, 这种心态能够激励员工主动地进行工作重塑, 以适应新的工作环境和变化的要求。心理资本中的自尊和自信是促进工作重塑行为的另一个关键因素 (Bak et al., 2022), 拥有高度的自尊和自信意味着个人对自己的能力和价值有着积极的认知。这种自信心使员工更愿意承担风险并尝试新的方法和策略, 他们更倾向于相信自己的判断和决策, 这种信心驱使他们主动地进行工作调整 and 改变, 以寻求更好的工作效果。

心理资本中的坚韧力和适应性是对工作重塑行为产生积极影响的重要组成部分 (Kim et al., 2020), 坚韧力使个人能够在面对困难和挑战时保持积极的态度, 并持续努力去克服障碍, 适应性使个人更容易调整自己的行为和工作方式, 以适应变化的环境和需求, 这两种品质共同作用下, 使员工更有可能采取主动行动去重塑工作, 应对工作环境中的变化和 challenge。心理资本对工作重塑行为的正向影响

还体现在学习和成长方面 (Asbari et al., 2021), 拥有心理资本的员工更倾向于接受新的知识和技能, 因为他们更具有积极的学习态度和渴望, 他们乐于尝试新的工作方式, 并愿意不断提升自己以适应工作环境的变化, 这种学习和成长的意愿驱使他们更愿意主动调整和重塑工作行为。

心理资本与积极心态和工作满意度之间存在着紧密联系 (Wrzesniewski & Dutton, 2001), 拥有积极心态的员工更有可能保持对工作的满意度, 并对工作表现出更高的投入度, 这种满意度和积极态度鼓励他们更愿意去改善和调整工作方式, 以保持这种积极的心态和工作体验。心理资本也能够促进团队合作和领导力的发展 (Poots & Cassidy, 2020), 拥有心理资本的员工更有可能表现出卓越的领导能力和团队合作意识, 他们能够鼓励团队成员积极参与工作重塑过程, 并激励他们面对变化时保持积极的态度。

总体来说, 心理资本对工作重塑行为产生正向影响的原因多种多样。其中包括希望和乐观、自尊和自信、坚韧力和适应性、学习和成长、积极心态与工作满意度, 以及团队合作和领导力等方面。这些因素相互交织、相互促进, 共同推动员工积极地进行工作重塑, 以适应工作环境的变化和提升工作效率。因此, 心理资本对工作重塑行为的正向影响是至关重要的。

5.1.4 心理资本的中介作用

本章实证分析发现, 心理资本在工作自主性与工作重塑行为之间具有中介作用。与学者 Debus et al. (2020)、Luthans et al. (2007)、Miao et al. (2021) 等的结论类似。

心理资本的积极心态资源对于激发个体内在动力和能量至关重要 (Miao et al., 2021)。韧性使个体能够从挫折中恢复, 乐观使其能够看到困境中的希望, 自我效能感则增强了个体对自己能力的信心。当个体拥有较高水平的心理资本时, 他们更有可能在工作中体现出更强的主动性和积极性, 进而寻求更多的自主权来塑造和改变工作环境, 而不是被动驱动。这种内在动力和积极性会促使个体更愿意利用工作自主性, 以实现对工作环境的积极改变。

心理资本能够帮助个体应对工作中的挑战和压力 (Debus et al., 2020)。面对不确定性和变化, 具备良好心理资本的个体更倾向于对环境做出积极的调整和适应。这种积极应对的态度使他们更能够充分利用工作自主性, 通过调整工作方式、探索新方法来应对挑战, 从而促进工作重塑行为的发生。例如, 一个具备高度韧性和乐观心态的员工更有可能将困难视为挑战, 并寻求更多的自主权来改变工作方式, 以应对挑战, 进而展现出更强的工作重塑行为。

心理资本与个体行为之间存在着双向影响的关系 (Luthans et al., 2007)。一方面, 心理资本的高低会影响个体对工作自主性和工作重塑行为的认知。高心理资本的个体更有可能意识到工作自主性对于实现工作重塑的重要性, 从而更加积极地利用自主性资源来调整和改变工作环境。另一方面, 通过不断尝试和实践工作重塑行为, 个体也能够增强自身的心理资本。通过成功的重塑经验, 个体能够提高对自己能力的认知, 增强乐观和自我效能感, 从而形成良性循环, 进一步激发个体对工作自主性和工作重塑行为的积极态度和实践。

总的来说, 心理资本在工作自主性与工作重塑行为之间具有中介作用, 主要是因为心理资本能够激发个体的内在动力和积极性, 帮助其更好地应对挑战和压力, 并且心理资本与个体行为之间存在着相互促进的关系。这些因素共同作用, 使得心理资本在塑造个体对工作环境积极改变的过程中发挥着重要的中介作用。

5.2 研究启示

本文研究结果对工作环境和个人发展都有着深远的启示。自我决定理论和心理资本理论的结合为本文提供了关于工作自主性、心理资本和工作重塑行为之间复杂关系的深入理解。这对于 VUCA 时代的中国企业的白领员工来说, 提供了一些重要的见解和行动建议。

1) 本文研究结果强调了工作自主性对工作重塑行为的正向影响, 这意味着给予员工更多的自主权和决策空间可能会激发员工更积极地参与工作重塑行为。因此, 组织和管理者可以通过提供更多的自主性和灵活性, 来激励员工更积极地参与工作的改进和创新。这可能包括在工作流程中增加员工的参与度, 提供更多的

培训和资源以支持员工自主决策，并建立鼓励创新和改进的文化氛围等。

2) 结果显示工作自主性对心理资本具有正向影响。这意味着员工在拥有更高层次的工作自主性时，可能会培养出更强的心理资本，如自信、韧性、乐观和自律。因此，管理者可以通过提供培训和支持，帮助员工培养这些心理资本，并鼓励他们在工作中更加自主地思考和行动。这有助于员工更好地应对挑战，保持积极的工作态度，并更好地适应变化。

3) 结果表明心理资本对工作重塑行为有正向影响。这强调了心理资本作为一种重要的资源，有助于促进员工参与工作重塑行为。因此，组织可以通过鼓励员工发展和提升他们的心理资本来推动组织的创新和变革。这可能包括提供心理健康支持、鼓励员工参与培训和发展计划，以及建立支持和鼓励员工发展心理资本的文化。

4) 研究结果支持了心理资本在工作自主性与工作重塑行为之间的中介作用。这意味着心理资本在工作自主性对工作重塑行为的影响中发挥着重要的作用。因此，管理者和组织可以注重培养和发展员工的心理资本，以加强工作自主性对工作重塑行为的影响。这可能包括在员工发展计划中融入心理资本的培训，或者通过激励机制来促进员工积极参与心理资本的培养。

总体而言，本文研究为组织和管理者提供了指导，以优化工作环境并促进员工个人发展。在中国的白领员工中，重视工作自主性、心理资本的培养和工作重塑行为的激励将会为组织创造更加积极和创新的工作氛围，进而促进个人和组织的持续发展和成功。

5.3 理论贡献

根据自我决定理论，工作自主性是满足个体内在动机和自主性需求的关键因素。在自主性的工作环境中，员工感受到更高的控制权和自主性，从而更倾向于主动参与工作重塑行为。工作自主性不仅增强了员工的工作满意度和动机，而且通过提供选择的自由和对工作方法的控制，促进了员工对工作内容和流程的积极

调整，这对于适应 VUCA 时代的不断变化尤为重要。自我决定理论强调了满足个体的基本心理需求（自主性、能力感和关联性）是实现高水平动机和心理健康的關鍵。

心理资本理论强调了心理资本在个体行为和态度中的中介作用。在本研究中，心理资本被发现能够中介工作自主性与工作重塑行为之间的关系。工作自主性通过增强个体的心理资源，提升了员工对挑战的认知和情感处理能力，从而增加了他们对工作重塑行为的积极态度和实施能力。这表明，在 VUCA 时代，心理资本的培养对于提高员工的适应性和创造性至关重要。

本研究在上海的具体职场环境中进行，通过量化调查的方式，收集了来自不同行业、不同职位的员工数据。研究表明，高水平的工作自主性显著地与高水平的心理资本相关联，而心理资本又在工作自主性与工作重塑行为之间起到了中介作用。工作重塑行为，即员工主动调整和改变工作任务和工作环境的行为，是应对 VUCA 挑战、提升工作绩效和个人成长的关键策略。这一发现强调了心理资本在连接工作自主性和工作重塑行为之间的桥梁作用，揭示了通过提升心理资本来增强员工适应 VUCA 环境的能力的可能路径。

5.4 研究不足与未来研究建议

本研究虽然收集了 518 份正式问卷的数据，但仅使用了问卷调查法，这可能会导致研究存在一些不足之处。因此提出以下研究不足以及未来可能的改进建议。

1) 研究方法

当前研究仅使用了问卷调查法，未来可以考虑增加访谈法等定性研究方法。问卷调查法提供了量化分析的数据，但未能深入挖掘员工在 VUCA 时代的真实感受和体验。通过访谈法，研究者可以与被调查者进行深入交流，了解其更加细致和深层次的看法和感受。这样的定性方法可以补充问卷调查的不足，提供更丰富的数据支持，增强研究的可信度和深度。

2) 样本量

尽管本文收集了 581 份有效问卷，但考虑到样本量对于研究结果的代表性和可靠性影响巨大，未来可以考虑增加样本量。在地区性研究中，上海作为研究地点，样本量可适当扩大至 1000 人左右。这样可以更全面地代表目标群体的特征和观点，提高研究结果的普适性和可靠性。

3) 研究变量

目前研究可能存在着变量不足的问题，未来可以考虑增加更多的变量。除了对心理资本、工作自主性和工作重塑行为的调查外，可以考虑增加其他相关因素，比如工作满意度、领导风格、组织文化等。这些变量的加入可以帮助更全面地解释员工行为背后的因素，使研究更具有解释力和实用性。

4) 数据分析

本文目前仅使用了截面数据进行分析，未来可以考虑使用时间序列数据。VUCA 时代下员工工作状态的变化是一个动态的过程，截面数据可能无法捕捉到时间上的变化和发展。通过时间序列数据的收集和分析，可以更好地追踪员工在不同时间点的心理资本、工作自主性和工作重塑行为的变化情况，更准确地把握其发展趋势。

综上所述，对于当前研究的不足之处，未来可以从多个方面进行改进。采用多种研究方法，增加样本量，丰富研究变量，并引入时间序列数据进行分析，将会使研究更加全面、深入和具有说服力。这些改进将有助于更准确地理解 VUCA 时代下员工的心理状态和行为特征，为企业提供更有效的管理策略和应对措施。

参考文献

- Asbari, M., Prasetya, A. B., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2021). From creativity to innovation: The role of female employees' psychological capital. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 66-77.
- Bach, C., & Sulíková, R. (2021). Leadership in the context of a new world: Digital leadership and industry 4.0. *Managing Global Transitions*, 19(3), 209-226.
- Bak, H., Jin, M. H., & McDonald III, B. D. (2022). Unpacking the transformational leadership-innovative work behavior relationship: The mediating role of psychological capital. *Public Performance & Management Review*, 45(1), 80-105.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Berg, J. M., & Dutton, J. E. (2008). Crafting a fulfilling job: Bringing passion into work. *Ann Arbor, MI: University of Michigan, Ross School of Business*, 25(3), 1-8.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.
- Bhatnagar, J., & Aggarwal, P. (2020). Meaningful work as a mediator between perceived organizational support for environment and employee eco-initiatives, psychological capital and alienation. *Employee Relations: The International Journal*, 20(1), 133-149.
- Bošković, A. (2021). Employee autonomy and engagement in the digital age: The moderating role of remote working. *Ekonomski Horizonti*, 23(3), 231-246.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551-570.

参考文献 (续)

- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1903-1920.
- Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739.
- Chen, W., Xiao, Y., Liu, Y., & Wang, B. (2022). The relationship of employees' promotion focus and job crafting: Psychological empowerment as a mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 50(6), 20-29.
- Collier, J. (2020). *Applied Structural Equation Modeling Using AMOS: Basic to Advanced Techniques*. New York: Routledge.
- Costantini, A., Demerouti, E., Ceschi, A., & Sartori, R. (2021). Evidence on the hierarchical, multidimensional nature of behavioural job crafting. *Applied Psychology*, 70(1), 311-341.
- Dai, G., Ferry, K., Spencer, S., & Blazek, S. (2021). Purpose and purposefulness at work: The impact on employee engagement and organizational commitment. *Journal of Organizational Psychology*, 21(6), 55-72.
- Debus, M. E., Gross, C., & Kleinmann, M. (2020). The power of doing: How job crafting transmits the beneficial impact of autonomy among overqualified employees. *Journal of Business and Psychology*, 35(1), 317-331.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. Berlin: Springer.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., & Parent-Rocheleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1(7), 378-392.

参考文献 (续)

- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hewagama, G., Boxall, P., Cheung, G., & Hutchison, A. (2019). Service recovery through empowerment? HRM, employee performance and job satisfaction in hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 81(1), 73-82.
- Horney, N., Pasmore, B., & O'Shea, T. (2010). Leadership agility: A business imperative for a VUCA world. *Human Resource Planning*, 33(4), 34-53.
- Howard, J. L., Gagné, M., Van den Broeck, A., Guay, F., Chatzisarantis, N., Ntoumanis, N., & Pelletier, L. G. (2020). A review and empirical comparison of motivation scoring methods: An application to self-determination theory. *Motivation and Emotion*, 44(1), 534-548.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), 125-139.
- Jankelová, N. (2022). Entrepreneurial orientation, trust, job autonomy and team connectivity: Implications for organizational innovativeness. *Engineering Economics*, 33(3), 264-274.
- Jiang, Z., Di Milia, L., Jiang, Y., & Jiang, X. (2020). Thriving at work: A mentoring-moderated process linking task identity and autonomy to job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 11(8), 103-123.
- Kanat-Maymon, Y., Elimelech, M., & Roth, G. (2020). Work motivations as antecedents and outcomes of leadership: Integrating self-determination theory and the full range leadership theory. *European Management Journal*, 38(4), 555-564.

参考文献 (续)

- Kim, M., Do Kim, Y., & Lee, H. W. (2020). It is time to consider athletes' well-being and performance satisfaction: The roles of authentic leadership and psychological capital. *Sport Management Review*, 23(5), 964-977.
- Kun, A., & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 41(1), 185-199.
- Lavy, S. (2022). A meaningful boost: Effects of teachers' sense of meaning at work on their engagement, burnout, and stress. *AERA Open*, 8(1), 1-14.
- Leach, D. J., Wall, T. D., & Jackson, P. R. (2003). The effect of empowerment on job knowledge: An empirical test involving operators of complex technology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 27-52.
- Lei, H., Leungkhamma, L., & Le, P. B. (2020). How transformational leadership facilitates innovation capability: The mediating role of employees' psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 481-499.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Academy of Management Review*, 29(1), 133-147.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. USA: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. USA: Oxford University Press.
- Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business and Psychology*, 23(2), 25-36.
- Martela, F., Gómez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D., & Espejo, A. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103631.

参考文献 (续)

- Miao, R., Bozionelos, N., Zhou, W., & Newman, A. (2021). High-performance work systems and key employee attitudes: The roles of psychological capital and an interactional justice climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 443-477.
- Novitasari, D., Siswanto, E., Purwanto, A., & Fahmi, K. (2020). Authentic leadership and innovation: What is the role of psychological capital?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 1-21.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2017). Regular versus cutback-related change: The role of employee job crafting in organizational change contexts of different nature. *International Journal of Stress Management*, 24(1), 62-85.
- Poots, A., & Cassidy, T. (2020). Academic expectation, self-compassion, psychological capital, social support and student wellbeing. *International Journal of Educational Research*, 99(1), 101-116.
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
- Roczniewska, M., Rogala, A., Marszałek, M., Hasson, H., Bakker, A. B., & von Thiele Schwarz, U. (2023). Job crafting interventions: What works, for whom, why, and in which contexts? Research protocol for a systematic review with coincidence analysis. *Systematic Reviews*, 12(1), 1-8.
- Sekiguchi, T., Li, J., & Hosomi, M. (2017). Predicting job crafting from the socially embedded perspective: The interactive effect of job autonomy, social skill, and employee status. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(4), 470-497.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2(2), 3-12.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association*, 55(1), 5-14.

参考文献 (续)

- Shah, T. A., Khattak, M. N., Zolin, R., & Shah, S. Z. A. (2019). Psychological empowerment and employee attitudinal outcomes: The pivotal role of psychological capital. *Management Research Review*, 19(1), 227-240.
- Stratman, J. L., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). Can positivity promote safety? Psychological capital development combats cynicism and unsafe behavior. *Safety Science*, 116, 13-25.
- Sung, M., Yoon, D. Y., & Han, C. S. H. (2022). Does job autonomy affect job engagement? Psychological meaningfulness as a mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 50(5), 1-10.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2020). Factors affecting innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing and job crafting. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 7(11), 999-1007.
- Talpur, A. A., Awan, M. S., Hashmi, F., & Jamal, A. (2013). Evaluation & management of patients with liver trauma. *Med. Channel*, 19(2), 39-43.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100(1), 164-174.
- Wang, L., & Chen, Y. (2022). Success or growth? Distinctive roles of extrinsic and intrinsic career goals in high-performance work systems, job crafting, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 135(1), 103-114.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Xu, X., Jiang, L., & Wang, H. J. (2019). How to build your team for innovation? A cross-level mediation model of team personality, team climate for innovation, creativity, and job crafting. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(4), 848-872.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126-146.

参考文献 (续)

Zhang, F., & Parker, S. K. (2022). Reducing demands or optimizing demands? Effects of cognitive appraisal and autonomy on job crafting to change one's work demands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(5), 641-654.

吴明隆. (2009). *结构方程模型: AMOS 的操作与应用*. 重庆市: 重庆大学出版社.





附录

调查问卷

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

亲爱的受访者：

您好！

首先感谢并恳请您抽出宝贵时间填答此问卷！这是一份学术性问卷，旨在探讨工作自主性与工作重塑行为的影响关系，您所提供的资料仅供学术研究之用，并且严加保密，请放心填答。

请依照实际状况回答每一个问题。问卷填完后请交由负责人整理收回，问卷无需填写姓名，敬请放心。感谢您在百忙之中抽空填答本问卷，在此向您表达诚挚谢意！

以下为个人基本数据，此数据仅供整体统计分析，绝不对外公开，请您放心填写。

1. 性别：男 女
2. 年龄：未满 20 岁 20~29 岁 30~39 岁 40~49 岁 50~59 岁
3. 学历：高中及以下 专科 大学 硕士 博士
4. 工作年限：1 年以下 1-3 年 4-6 年 7-9 年 10 年以上
5. 婚姻状况：已婚 未婚

工作自主性	非常不同意	不同意	一般	同意	非常同意
1. 我可以自由地选择采用哪种方法来完成我的工作任务。	<input type="checkbox"/>				
2. 我对于如何处理工作任务有很大的自由裁量权。	<input type="checkbox"/>				

个人简历

姓名	宋振东
出生日期	1997年2月6日
出生地	中国
教育背景	本科：兰实大学 专业：工商管理，2021 学年 硕士：兰实大学 专业：工商管理，2023 学年
联系地址	山西省大同市平城区永和佳园
联系邮箱	853439252@qq.com

