

工作场所数字化对员工创新行为的双刃剑影响研究

康 妍, 郑强国

北方工业大学经济管理学院, 北京

收稿日期: 2025年7月2日; 录用日期: 2025年7月17日; 发布日期: 2025年8月13日

摘 要

在知识经济时代背景下, 创新是推动国家强盛、地方繁荣和组织发展的重要力量。随着数字经济的迅猛发展和数字技术的进步, 企业必须适应数字化的潮流, 将其视为发展的核心需求。工作场所数字化是数字化转型的重要组成部分。为支持自身的数字业务战略, 越来越多的企业将其传统的工作场所向数字化方向转变。工作场所数字化如何改变员工的工作资源进而对员工的创新行为产生影响已成为具有现实意义的问题。因此, 本研究基于工作要求-资源模型揭示工作场所数字化影响员工创新行为的增益路径和损耗路径, 同时考察组织支持感在工作场所数字化影响员工创新行为的过程中发挥的调节作用。本研究从工作要求-资源模型视角推进工作场所数字化研究, 并为企业数字化实施以及促进员工创新行为提供理论依据和实践指导。

关键词

数字化, 工作场所数字化, 员工创新行为, 工作要求-资源模型

The Dual Impact of Workplace Digitization on Employee Innovation Behavior

Yan Kang, Qiangguo Zheng

School of Economics and Management, North China University of Technology, Beijing

Received: Jul. 2nd, 2025; accepted: Jul. 17th, 2025; published: Aug. 13th, 2025

Abstract

In the era of the knowledge economy, innovation plays a crucial role in national strength, local prosperity and organizational development. As the digital economy continues to grow rapidly and digital technology advances, it is essential for enterprises to embrace the digital tide and treat it as a

core imperative for growth. Workplace digitization is a key aspect of this digital transformation. To underpin their digital business strategies, a growing number of firms are digitizing their traditional workplaces. How this workplace digitization reshapes employees' job resources—and, in turn, their innovation behavior—has become a question of immediate practical importance. Drawing on the job requirement-resources model, this study uncovers both the gain path and the loss path through which workplace digitization affects employee innovation behavior, while also examining the buffering or amplifying role of perceived organizational support. By extending workplace digitization research through the job requirement-resources model, the study offers both a theoretical foundation and actionable guidance for firms seeking to implement digital initiatives and foster employee innovation behavior.

Keywords

Digitization, Workplace Digitization, Employee Innovation Behavior, Job Requirement-Resource Model

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

1. 引言

创新是国家强盛、地方繁荣及组织发展的关键驱动力。企业创新在实现国家创新战略目标进程中起着核心作用, 2022 年印发的《企业技术创新能力提升行动方案》¹也明确指出, 企业需强化技术竞争力、积极自主创新, 助力构建新发展格局与经济稳健增长。在知识经济时代, 员工创新行为对企业发展至关重要[1], 促进员工创新行为是提升企业绩效、推动企业快速发展的重要因素[2]。

在政策支持与技术推动下, 众多企业开启数字化转型。工作场所数字化作为数字化转型的重要部分[3], 不仅改变员工工作资源[4], 还影响其工作思维与理念[5], 进而影响创新行为。然而, 当前基于数字化背景探讨员工创新行为影响因素的研究有限, 尤其是从员工对数字化的情感和认知态度层面进行的实证研究稀缺, 工作场所数字化对员工创新行为的作用机制与边界条件的深入探讨较少。

本研究基于工作资源-要求模型, 从资源损耗和资源增益两条路径, 探究工作场所数字化对员工创新行为的双刃剑效应。同时, 聚焦组织支持感这一具有实践意义与可操作性的因素, 探讨其在工作场所数字化影响员工创新行为过程中的调节作用。本研究为理解工作场所数字化的差异化影响提供思路, 也为企业激发员工创新行为提供理论依据, 具有重要现实意义。

2. 相关概念介绍

2.1. 工作场所数字化的相关研究

2.1.1. 工作场所数字化的概念界定

随着信息通信技术的发展, “工作场所数字化”应运而生。在企业实践中得到广泛应用, 但尚未形成统一界定。早期研究从技术维度出发, 关注数字技术在工作环境中的应用, 强调技术革新对工作场所运作机制与效率的优化[6]。Miller 和 Marsh [7]认为工作场所数字化是综合概念, 涵盖多种技术服务及企业内外应用系统, 以协助日常协作并延伸至新兴技术。如今, 其含义已超越单纯技术应用。Dery [8]等率

¹科技部, 财政部. 科技部财政部关于印发企业技术创新能行动方案的通知[EB/OL]. (2022-08-05) [2024-7-17]. https://jkw.mov.cn/zhengcefabu/202208/t20220809_3834753.htm.

先纳入组织文化因素, 将其定义为在复杂工作环境中简化工作生活的物理、文化和数字化安排, 并指出实现该目标需关注领导作用与员工互动。Marsh [9]进一步延伸, 强调不仅要重视技术发展, 还需重新设计数字化工作, 促进知识管理, 培育支持性文化, 助力员工发展新行为与技能。本研究采用 Dery [8]等的定义, 即工作场所数字化是在复杂工作环境中简化工作生活的物理、文化和数字化安排。

2.1.2. 工作场所数字化和数字化转型概念辨析

数字化转型是当下企业界与学术界的热门议题。在学术领域, 网络消费研究虽已成果丰硕, 但聚焦数字化转型的研究多围绕驱动因素、经济后果及实施策略, 对其核心概念的界定却存在不足, 学界尚未形成统一、准确的表述。学者们从不同视角给出定义: Singh 与 Hess [10]强调, 数字化转型是企业为保持竞争力, 在数字技术驱动下开展的变革, 涵盖商业模式创新与多方互动; Vial 等[11]从变革过程出发, 认为它是企业引入数字技术组合, 改变组织战略与业务, 优化整体流程; 吕铁[12]结合实际, 指出这是企业利用数字技术对生产、运营等全面改造, 涉及结构、流程等深层次变革; 李正东[13]综合各方观点, 提出数字化转型是以数字技术为生产工具、数字商业模式为驱动, 构建智能连接新生态, 通过组织柔性整合资源、转变架构流程实现转型。

数字化转型是工作场所数字化的核心动因: 数字化转型的关键在于数字技术与公司内部商业战略的深度协同[14], 而企业为了支持数字企业战略和业务, 主动进行工作场所数字化[15]; 工作场所数字化是数字化转型的重要组成部分[12][16]; 员工是企业实现目标和创造价值的关键, 而工作场所数字化是与员工工作相关的各个方面的变革, 涉及技术应用、组织文化、领导工作、工作方式与员工整体工作场所体验。作为企业价值创造的核心载体, 员工的工作场所数字化水平直接影响组织效率与目标达成。

2.2. 工作不安全感的概念界定

过去几十年, 欧美经济结构大幅调整, 工厂关停、企业重组与临时雇佣激增, 工作不稳定性成为突出社会问题。自 20 世纪 80 年代末大规模裁员现象出现, 学界开始关注职业不稳定性[17], 但对工作不安全感的定义尚未达成共识。在组织行为学领域, 对工作不安全感的理解分为单维和多维视角。单维视角将其视为员工对未来职业前景的忧虑[18], 或是对工作稳定性威胁的主观感知[19]。多维视角则进行细分, Greenhalgh 和 Rosenblatt [20]将失业威胁分为失去工作本身与失去工作特性; 部分学者从情感忧虑[21]、认知评估维度[22]等层面界定。此外, Hellgren 等[23]提出的数量(担忧工作稳定性)和质量(感知雇佣关系质量下降)工作不安全感, 获广泛认可。尽管定义多元, 但学界普遍认可工作不安全感是员工对未来职业损失的心理预期。本研究采用朱朴义和胡蓓[24]的定义, 将其界定为员工对工作稳定性、连续性及环境威胁程度的心理感知。

2.3. 工作重塑的概念界定

学者对工作重塑的概念界定主要从工作角色理论与工作资源理论两大视角展开。工作角色理论视角下, Wrzensiewski 和 Dutton [25]于 2001 年首次提出该概念, 将其定义为员工在物理或认知层面调整工作职责或关系界限的行为, 强调这是自下而上、员工驱动的工作设计方法。员工可通过任务重塑(改变任务数量等)、关系重塑(调整人际互动)、认知重塑(改变工作认知)构建工作意义。工作资源理论视角中, Tims 和 Bakker [26]在 2010 年将工作重塑纳入 JD-R 模型, 提出根据工作资源和要求, 划分为增加工作资源、挑战性要求和减少阻碍性要求三种行为类型, 且不认可认知重塑为积极工作重塑行为。Petrou 等[27]人进一步明确, 工作重塑是员工调整工作需求与资源以匹配个人能力的行动。国内学者综合指出, 工作重塑是亲组织行为, 旨在实现人岗匹配。胡睿玲[28]认为其是员工基于自身调整工作的积极行为, 田启涛[29]强调个体主动调整工作流程与关系以优化匹配。总体而言, 学者普遍认同工作重塑是员工为追求个人利

益, 自发主动进行的自下而上的工作重新设计行为。

3. 工作场所数字化与员工创新行为的双路径模型

3.1. 理论基础

2001 年, Demerouti [30] 等提出职业倦怠的工作要求 - 资源模型(JD-R 模型), 并在多职业验证其适用性。该模型认为, 工作倦怠源于工作要求与资源的失衡, 合适的工作资源能缓解高要求引发的倦怠, 保障员工身心健康与生产效率[31]。JD-R 模型将工作环境因素分为工作要求和工作资源两类。前者指需员工持续付出身心或情感努力的任务, 超出能力范围会导致压力或倦怠; 后者涵盖社会支持、自主权等要素, 可助力员工应对要求、达成目标。模型通过两条路径影响员工: 健康受损路径中, 高要求耗竭精力, 资源不足阻碍目标实现, 降低工作承诺以防御未来挫败; 动机激发路径里, 充足资源激励员工投入工作, 支持职业发展, 满足自主性需求。

3.2. 研究假设

3.2.1. 工作场所数字化对员工创新行为的影响

基于工作要求 - 资源模型, 工作场所数字化对员工创新行为存在双刃剑效应。在健康受损路径中, 工作场所数字化提升工作要求, 员工掌握新技术时若有替代危机感, 会消耗身心资源[32], 引发压力与不安全感, 抑制创新。而动机激发路径下, 工作场所数字化带来数字技术工具等新资源[5], 能激发员工积极性, 推动工作重塑, 增强工作投入, 进而促进创新行为。因此, 本研究认为工作场所数字化对员工创新行为产生双刃剑效应。

3.2.2. 工作场所数字化影响员工创新行为的损耗路径

基于工作要求 - 资源模型, 资源较少或处于资源损失状态的员工更倾向体验到工作不安全感[31]。工作不安全感可以被细分为数量工作不安全感 and 质量工作不安全感[33]。数量工作不安全感是指员工对于其工作岗位或职位在未来可能不存在的担忧, 也就是对工作连续性和稳定性的担忧。质量不安全感涉及员工对于雇佣关系质量下降的感知, 是员工对其工作内容、工作条件或工作环境可能变化的担忧[23]。工作场所数字化为组织引入新技术, 员工一方面担心无法熟练掌握新技术导致被他人取代[34], 一方面担心新技术会取代自身的工作岗位甚至职业[34], 进而产生数量工作不安全感。此外, 工作场所数字化还会引发关于组织文化、领导方式、工作方式等一系列变革[5], 涉及对工作场所的重新设计。这会导致员工原本的工作内容、工作条件以及工作环境产生变化, 进而使员工产生质量不安全感。本研究据此提出以下假设:

假设 1: 工作场所数字化正向影响工作不安全感。

根据工作要求 - 资源模型, 当员工感受到工作不安全感时, 他们可能会进入一种自我保护的状态。在这种状态下, 员工可能不愿意消耗自己的资源去进行角色外行为导致员工减少对创新行为的投入, 从而抑制他们的创新表现[35] [36]。此外, 创新行为本身具有一定风险和不确定性[37], 处于工作不安全感的员工已经处于资源损耗状态, 不愿意提供额外的资源进行增加风险和不确定性的行为, 进而抑制创新行为。本研究据此提出以下假设:

假设 2: 工作不安全感负向影响创新行为。

结合假设 1 和假设 2, 本研究提出以下假设:

假设 3: 工作场所数字化通过增加工作不安全感负向影响员工创新行为。

3.2.3. 工作场所数字化影响员工创新行为的增益路径

基于工作要求 - 资源模型, 工作资源能激励员工, 提升工作投入和高绩效, 进而促使员工进行工作

重塑[31]。工作场所数字化使工作资源产生变化。首先,工作场所数字化为员工提供数字技术资源并且使员工可以随时随地使用工作资源,增强员工的工作自主权和灵活性[5]。员工为了获得相应的资源和权力,自发地进行工作重塑[38]。其次,工作场所数字化带来新技术的同时,也会带来组织、领导以及工作方式的变革[32],可能会损耗员工原有的工作资源。员工为了继续持有一定的工作资源,会顺应工作场所数字化带来的变革,进行工作重塑[39]。最后,在工作场所数字化过程中,组织会进行对工作环境的重新设计,员工需要具备一定的数字素养才能更好地应对工作场所数字化带来的工作要求[40]。在当今竞争激烈的环境下,数字工作资源较少的员工会自发学习数字技术相关内容以提升自身数字素养,主动获取资源,提高自身竞争力并进行工作重塑。本研究据此提出以下假设:

假设 4: 工作场所数字化正向影响工作重塑。

内在动机是推动员工创新行为的关键因素[41],并通常通过工作重塑得以强化,使员工的内在动机与工作要求相匹配[28]。这一动态过程促进了创新思维和创造力的提升[42] [43]。当员工通过工作重塑获得足够资源时,他们有底气进行具有风险和挑战的角色外行为,进而促进创新行为[44]。本研究据此提出以下假设:

假设 5: 工作重塑正向影响员工创新行为。

结合假设 4 和假设 5, 本研究据此提出以下假设:

假设 6: 工作场所数字化通过促进工作重塑正向影响员工创新行为。

3.2.4. 组织支持感的调节作用

首先,组织支持感是一种心理资源[45]。在员工感知到高度的组织支持时,他们在应对工作场所数字化带来的挑战 and 变革过程中展现出积极的态度。具有高组织支持感的员工持有对组织的高度信任,确信组织会为其提供所需的帮助和资源[46],以协助他们成功应对工作场所数字化,因而降低了工作不安全感。其次,员工在感受到深厚的组织支持时,往往对组织产生感激之情,并渴望回报组织的关怀。这种感激转化为一种强烈的内在驱动力,激励他们积极面对并解决工作中遇到的难题。他们视挑战为机遇,积极寻求在变化的工作环境中取得进步的方法。这些员工倾向于充分利用自身的资源以适应变化,并愿意投入额外的时间和精力来进行工作重塑[47]。最后,具有高组织支持感的员工相信自己会拥有充足的资源,愿意进行具有一定风险的角色外行为,促进员工创新行为[44]。本研究据此提出以下假设:

假设 7a: 组织支持感负向调节工作场所数字化与工作不安全感的正向相关关系。

假设 7b: 组织支持感负向调节工作场所数字化与员工创新行为的负向间接关系。

假设 8a: 组织支持感正向调节工作场所数字化与工作重塑的正向相关关系。

假设 8b: 组织支持感正向调节工作场所数字化与员工创新行为的正向间接关系。

3.3. 模型建构

本研究基于工作要求-资源模型,探索工作场所数字化通过增强员工不安全感从而抑制员工创新行为的资源损耗路径和工作场所数字化通过推动员工进行工作重塑进而促进员工创新行为的资源增益路径。此外,组织支持感作为重要的支持性心理资源[45],是影响工作场所数字化积极作用发挥的重要边界条件。因此,本研究构建了工作场所数字化对员工创新行为的双元路径模型(图 1)。

4. 结论与讨论

4.1. 结论

本研究围绕工作场所数字化与员工创新行为展开研究,基于工作要求-资源模型,深入分析各变量关系并构建模型。由此得出以下结论:工作场所数字化对员工创新行为存在双刃剑效应,既通过增加工

作不安全感产生负向影响,又通过促进工作重塑发挥正向作用;工作场所数字化正向影响工作不安全感,工作不安全感负向影响创新行为,前者通过后者负向影响员工创新行为;工作场所数字化正向影响工作重塑,工作重塑正向影响员工创新行为,前者通过后者正向影响员工创新行为;组织支持感负向调节工作场所数字化与工作不安全感的正向关系,以及二者对员工创新行为的负向间接关系;同时正向调节工作场所数字化与工作重塑的正向关系,正向调节二者对员工创新行为的正向间接关系。

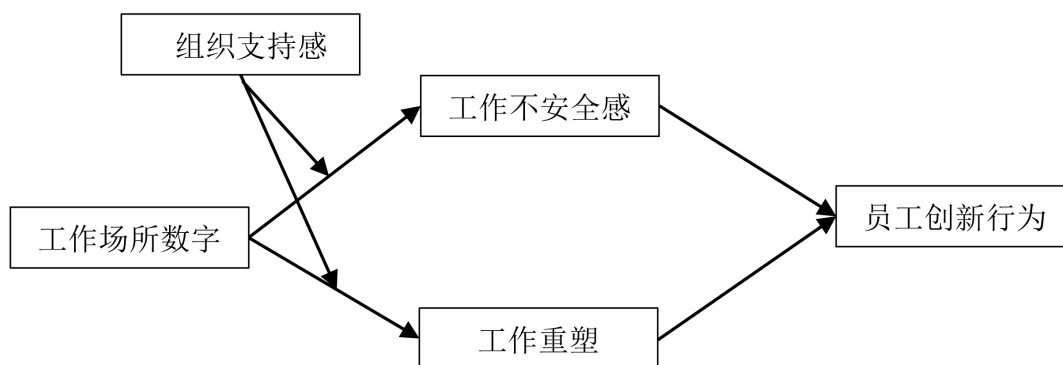


Figure 1. Conceptual model

图 1. 理论模型

4.2. 理论意义

本研究理论模型的预期研究结果具有重要的理论意义。首先,本研究建立并采用实证研究验证了工作场所数字化对员工创新行为的双刃剑效应并丰富了工作场所数字化对员工创新行为的影响路径研究。虽然已经有部分研究提出工作场所数字化既会产生积极作用也会产生消极作用,但这些研究主要是基于文献综述或案例研究,关于工作场所数字化对员工创新行为的双刃剑效应仍缺乏充分的实证研究验证。本研究基于工作要求-资源模型,通过实证研究验证了工作场所数字化对员工创新行为既有正向影响也有负向影响,丰富了工作场所数字化对员工创新行为的影响路径研究。其次,本研究揭示了组织支持感在工作场所数字化对员工创新行为的双元路径中的调节作用,有助于完善工作场所数字化的作用机制研究。组织支持感是一种心理资源[45]。在员工感知到高度的组织支持时,他们在应对工作场所数字化带来的挑战和变革过程中展现出积极的态度。尽管已有众多研究证明组织支持感对员工创新行为的促进作用,但影响的具体机制尚未被完全阐明。本研究进一步拓展了数字化背景下组织支持感作为调节变量施加影响的途径。

4.3. 实践意义

本研究理论模型的预期研究结果,既拓展了学术界的相关研究,又对管理实践有一定的积极意义。首先,企业推进工作场所数字化时,要认识其双面性,既要利用数字化推动工作重塑、激发创新,又要警惕其引发的工作不安全感对创新的抑制,平衡利弊以辅助决策。其次,鉴于工作不安全感与工作重塑的中介作用,企业应采取双维度管理策略。通过培训、沟通缓解员工工作不安全感,减少其对创新的阻碍;同时鼓励员工自主适应,强化数字化对工作重塑的促进。还要重视员工在数字化转型中的情感与认知需求,引导并提供帮助,实现协同发展。最后,企业需重视组织支持感的调节效应,通过完善资源支持、加强领导关怀等方式,在缓解数字化负面冲击时削弱其与工作不安全感的关联,在强化正向作用时放大对工作重塑的促进,让组织支持感成为数字化管理的有力帮手。

4.4. 未来展望

基于文献综述与理论构建, 本研究从三方面展望: 样本选择上, 因不同行业、地区背景下, 工作场所数字化对员工创新行为影响存在差异, 未来可聚焦特定行业或地区探究影响机制; 变量测量方面, 目前工作场所数字化测量量表本土化研究成果尚少, 未来可基于中国情境, 借扎根理论开发适配本土企业的量表; 变量选择层面, 未来可依据不同理论挖掘新中介变量, 或从组织氛围、个人特质等角度探索边界条件, 深化对工作场所数字化与员工创新行为关系的研究。

参考文献

- [1] Scott, S.G. and Bruce, R.A. (1994) Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, **37**, 580-607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- [2] 苏屹, 周文璐, 崔明明, 等. 共享授权型领导对员工创新行为的影响: 内部人身份感知的中介作用[J]. 管理工程学报, 2018, 32(2): 17-26.
- [3] Zimmer, M.P., Baiyere, A. and Salmela, H. (2023) Digital Workplace Transformation: Subtraction Logic as Deinstitutionalising the Taken-for-Granted. *The Journal of Strategic Information Systems*, **32**, Article ID: 101757. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2023.101757>
- [4] Schallensmueller, S. (2016) Smart Workplace Technology Buzz. In: Lee, J., Ed., *The Impact of ICT on Work*, Springer, 127-150. https://doi.org/10.1007/978-981-287-612-6_7
- [5] Selimović, J., Pilav-Velić, A. and Krndžija, L. (2021) Digital Workplace Transformation in the Financial Service Sector: Investigating the Relationship between Employees' Expectations and Intentions. *Technology in Society*, **66**, Article ID: 101640. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101640>
- [6] Benson, A.D., Johnson, S.D. and Kuchinke, K.P. (2002) The Use of Technology in the Digital Workplace: A Framework for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, **4**, 392-404. <https://doi.org/10.1177/152342202237518>
- [7] Miller, P. and Marsh, E. (2016) *The Digital Renaissance of Work: Delivering Digital Workplaces Fit for the Future*. Routledge.
- [8] Dery, K., Sebastian, I.M. and van der Meulen, N. (2017) The Digital Workplace Is Key to Digital Innovation. *MIS Quarterly Executive*, **16**, Article No. 4.
- [9] Marsh, E. (2018) Understanding the Effect of Digital Literacy on Employees' Digital Workplace Continuance Intentions and Individual Performance. *International Journal of Digital Literacy and Digital Competence*, **9**, 15-33. <https://doi.org/10.4018/ijdlcd.2018040102>
- [10] Singh, A. and Hess, T. (2017) How Chief Digital Officers Promote the Digital Transformation of Their Companies. *MIS Quarterly Executive*, **16**, 1-17.
- [11] Vial, G. (2019) Understanding Digital Transformation: A Review and a Research Agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, **28**, 118-144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- [12] 吕铁. 传统产业数字化转型的趋向与路径[J]. 人民论坛·学术前沿, 2019(18): 13-19.
- [13] 李正东. 数字化转型中领导共情对员工创新绩效的影响研究——一个有调节的双中介模型[J]. 财经论丛, 2022(2): 89-100.
- [14] Jensen, T. (2018) Digital Transformation of Work. Reflections from IRIS/SCIS Keynote 2018. *Scandinavian Journal of Information Systems*, **30**, 3.
- [15] Baumgartner, C., Hartl, E. and Hess, T. (2021) New Workplace, New Mindset: Empirical Case Studies on the Interplay between Digital Workplace and Organizational Culture. In: Ahlemann, F., Schütte, R. and Stieglitz, S., Eds., *Innovation through Information Systems: Volume III: A Collection of Latest Research on Management Issues*, Springer International Publishing, 91-107. https://doi.org/10.1007/978-3-030-86800-0_7
- [16] Venkatesh, V., Morris, M.G., Davis, G.B., et al. (2003) User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View. *MIS Quarterly*, **27**, 425-478. <https://doi.org/10.2307/30036540>
- [17] Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. and van Vuuren, T. (1991) *Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk*. Sage Publications.
- [18] Rosenblatt, Z. and Ruvio, A. (1996) A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior*, **17**, 587-605. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199612\)17:1+<587::aid-job825>3.0.co;2-s](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199612)17:1+<587::aid-job825>3.0.co;2-s)

- [19] Heaney, C.A., Israel, B.A. and House, J.S. (1994) Chronic Job Insecurity among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health. *Social Science & Medicine*, **38**, 1431-1437. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)90281-x](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)90281-x)
- [20] Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z. (1984) Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, **9**, 438-448. <https://doi.org/10.2307/258284>
- [21] Borg, I. and Elizur, D. (1992) Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, **13**, 13-26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- [22] 张莉, 林与川, 张林. 工作不安全感与情绪耗竭: 情绪劳动的中介作用[J]. 管理科学, 2013, 26(3): 1-8.
- [23] Hellgren, J., Sverke, M. and Isaksson, K. (1999) A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **8**, 179-195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- [24] 朱朴义, 胡蓓. 可雇佣性与员工态度行为的关系研究——工作不安全感的中介作用[J]. 管理评论, 2014, 26(11): 129-140.
- [25] Tims, M. and Bakker, A.B. (2010) Job Crafting: Towards a New Model of Individual Job Redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, **36**, 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- [26] Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. and Hetland, J. (2012) Crafting a Job on a Daily Basis: Contextual Correlates and the Link to Work Engagement. *Journal of Organizational Behavior*, **33**, 1120-1141. <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- [27] 胡睿玲, 田喜洲. 重构工作身份与意义——工作重塑研究述评[J]. 外国经济与管理, 2015, 37(10): 69-81.
- [28] Wrzesniewski, A. and Dutton, J.E. (2001) Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, **26**, 179. <https://doi.org/10.2307/259118>
- [29] 田启涛, 关浩光. 工作设计革命: 工作重塑的研究进展及展望[J]. 中国人力资源开发, 2017(3): 6-17.
- [30] Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B. (2001) The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- [31] Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007) The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, **22**, 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- [32] Marsh, E., Vallejos, E.P. and Spence, A. (2022) The Digital Workplace and Its Dark Side: An Integrative Review. *Computers in Human Behavior*, **128**, Article ID: 107118. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118>
- [33] Jiang, L., Xu, X. and Wang, H. (2021) A Resources-Demands Approach to Sources of Job Insecurity: A Multilevel Meta-Analytic Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, **26**, 108-126. <https://doi.org/10.1037/ocp0000267>
- [34] 涂艳, 蒿坡, 龙立荣. 工作替代还是工作转型? 技术型工作不安全感的内涵、影响后果及来源[J]. 心理科学进展, 2023, 31(8): 1359-1373.
- [35] 刘平青, 刘园园, 刘东旭, 等. 助推力还是绊脚石? 工作不安全感对个体创新行为的“双刃剑”影响[J]. 科技进步与对策, 2022, 39(6): 130-140.
- [36] 焦学赛, 于海云. 技术过载对员工创新行为的影响研究——基于工作倦怠的中介作用和授权型领导的调节作用[J]. 经营与管理, 2024(7): 152-160.
- [37] 张勇, 龙立荣. 人-工作匹配、工作不安全感对雇员创造力的影响——一个有中介的调节效应模型检验[J]. 南开管理评论, 2013, 16(5): 16-25+50.
- [38] 涂婷婷, 赵琛徽. 远程办公对员工越轨创新行为的影响研究——角色宽度自我效能和工作重塑的链式中介模型[J]. 财经论丛, 2023(6): 93-102.
- [39] 史燕伟, 谢菊兰, 王雅妮, 等. 数字化工作重塑及其对工作绩效的促进作用: 基于人-任务-技术匹配视角[J]. 心理科学进展, 2023, 31(7): 1133-1145.
- [40] Chan, A.J., Hooi, L.W. and Ngui, K.S. (2021) Do Digital Literacies Matter in Employee Engagement in Digitalised Workplace? *Journal of Asia Business Studies*, **15**, 523-540. <https://doi.org/10.1108/jabs-08-2020-0318>
- [41] Chun, J.S. and Choi, J.N. (2014) Members' Needs, Intragroup Conflict, and Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, **99**, 437-450. <https://doi.org/10.1037/a0036363>
- [42] Hakonen, J.J., Perhoniemi, R. and Toppinen-Tanner, S. (2008) Positive Gain Spirals at Work: From Job Resources to Work Engagement, Personal Initiative and Work-Unit Innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, **73**, 78-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- [43] Lu, Q. (2018) The Impact of Inclusive Human Resource Practices on Individual Creativity: The Role of Job Crafting and Transformational Leadership. In: *Proceedings of the 8th International Conference on Education, Management, Information and Management Society (EMIM 2018)*, Atlantis Press, 366-371. <https://doi.org/10.2991/emim-18.2018.74>

-
- [44] 李辉, 金辉. 工作重塑就能提高员工创造力吗? 一个被调节的中介模型[J]. 预测, 2020, 39(1): 9-16.
- [45] Xu, G., Xue, M. and Zhao, J. (2023) The Association between Artificial Intelligence Awareness and Employee Depression: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and the Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, **20**, Article No. 5147. <https://doi.org/10.3390/ijerph20065147>
- [46] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986) Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, **71**, 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- [47] 杨皖苏, 杨善林. 分布式领导、组织支持感与新生代员工主动性-被动性创新行为: 基于上下级关系和价值观匹配的交互调节效应[J]. 管理工程学报, 2020, 34(3): 10-19.