

# 压力认知评价理论视角下算法控制对平台员工工作投入的影响

黄祺惠\*, 陈昕\*, 邓淑怡, 余碧玉, 罗晓铃

东莞理工学院经济与管理学院, 广东 东莞

收稿日期: 2026年4月22日; 录用日期: 2026年5月11日; 发布日期: 2026年6月18日

## 摘要

随着数字技术与零工经济的深度融合, 算法控制已成为影响平台经济工作者工作模式的关键因素。本研究聚焦于网约车司机和外卖员, 基于资源保存理论和压力认知评价理论实证考察了算法控制影响平台员工工作投入的作用机制及边界条件。基于220份来自平台工作者的问卷调查数据发现: 算法控制正向影响工作投入, 但该影响受员工挑战性或阻碍性认知评价的调节。挑战性认知评价能增强算法控制的积极影响, 而阻碍性认知评价可能导致工作投入降低。本研究发现有助于学界辩证地认识算法控制这一新兴管理技术, 为平台企业科学地应用算法系统, 以及构建和谐劳动关系和保障劳动者合法权益提供实践启示。

## 关键词

算法控制, 平台员工, 压力认知评价, 工作投入

# The Impact of Algorithmic Control on Work Engagement of Platform Workers from the Perspective of the Cognitive Appraisal Theory of Stress

Qihui Huang\*, Xin Chen\*, Shuyi Deng, Biyu Yu, Xiaoling Luo

Dongguan University of Technology, School of Economics and Management, Dongguan Guangdong

Received: April 22, 2026; accepted: May 11, 2026; published: June 18, 2026

\*共同第一作者。

文章引用: 黄祺惠, 陈昕, 邓淑怡, 余碧玉, 罗晓铃. 压力认知评价理论视角下算法控制对平台员工工作投入的影响[J]. 现代管理, 2026, 16(6): 35-44. DOI: 10.12677/mm.2026.166117

## Abstract

With the deep integration of digital technology and the gig economy, algorithmic control has become a key factor shaping the work patterns of platform workers. Focusing on ride-hailing drivers and food delivery riders, this study empirically examines the mechanism and boundary conditions through which algorithmic control influences platform employees' work engagement, based on Conservation of Resources Theory and Transactional Theory of Stress and Coping. Using survey data from 220 platform workers, the results show that algorithmic control positively predicts work engagement, yet this effect is moderated by employees' cognitive appraisals of challenge or hindrance. Challenge appraisals strengthen the positive impact of algorithmic control, whereas hindrance appraisals may reduce work engagement. These findings contribute to a dialectical understanding of algorithmic control as an emerging management technology, and provide practical implications for platform enterprises to rationally apply algorithmic systems, build harmonious labor relations, and protect workers' legitimate rights and interests.

## Keywords

Algorithmic Control, Platform Employee, Stress Perception Evaluation, Work Engagement

Copyright © 2026 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

在数字经济快速发展、平台经济深度渗透的背景下,我国新就业形态迎来爆发式增长,灵活就业已成为劳动力市场的重要组成部分。这一发展态势的具体体现为,数据表明,当前我国灵活就业人员规模已达约2亿人,其中共享经济平台劳动者的占比正逐年提升。从行业实践来看,2022年网约车客运量占出租车总客运量的40.50%,较上年同比提升6.40个百分点;在线外卖收入占全国餐饮业收入的25.40%,同比提升4个百分点[1]。庞大的市场规模不仅吸引大量劳动力涌入,既能有效降低平台企业运营成本,也为劳动者提供了更灵活的工作安排与更可观的收入回报,实现企业与劳动者的双向赋能。平台企业为进一步提升运营效率、增强市场竞争优势,逐步引入智能算法与数字技术,通过内置规则与标准化流程对平台劳动者实施自动化管理与控制,这一现象被理论界定为“算法控制”[2]。精准化的算法体系能够实现任务自动分配、绩效实时追踪、结果科学评估及奖惩精准实施[3],例如为网约车司机规划最优行驶路线、为外卖配送员优化订单取送顺序等,已成为平台提升管理效能、实现可持续发展的关键支撑。

算法控制在平台管理中的广泛应用,使其对劳动者的影响逐渐成为学术界关注的焦点,相关研究也暴露出一系列亟待解决的问题。从积极层面看,算法控制让劳动者在工作时间、工作地点及工作时长上有更多的自主决策权,这能有效激发劳动者的工作热情与参与意愿,从而使其工作投入水平提升;从消极层面看,已有研究指出[4][5],算法在任务分配、定价机制及奖惩实施过程中存在的信息不对称、平台支持体系不完善等问题,会显著降低劳动者对算法的认可度,这会导致其工作投入显著降低,甚至严重影响其职业选择与去留决策。

基于上述研究背景与现存问题,本文选取网约车司机与外卖员作为研究样本,将挑战评估与阻碍评估作为调节变量,构建算法控制与平台员工工作投入之间的关系理论模型,并通过实证调查方法收集数

据, 运用科学统计分析手段对模型假设进行验证, 最终基于实证分析结果, 提出兼具针对性与可操作性的优化策略。本研究旨在丰富算法控制与员工工作投入领域的相关理论研究, 同时为平台企业优化算法管理模式、提升员工工作投入水平、实现可持续发展提供实证支撑与实践指引。

## 2. 理论基础与研究假设

### 2.1. 算法控制与工作投入

算法控制指平台依托数字技术与算法自动化系统实施人力资源决策[2][6]。该机制能够对员工的任务分配、绩效评估与反馈、报酬激励等维度进行系统管理, 现已成为影响平台员工工作模式与心理行为反应的关键结构性因素[7]。工作投入是一种积极充实的工作相关心理状态, 表现为活力、奉献和专注。算法控制通过规范指导、追踪评估与行为约束三大核心维度。关于算法控制对员工工作投入的影响, 现有研究呈现出明显的两极分化。一方面, 研究表明算法控制通过提供标准化的工作指引、即时绩效反馈与稳定的奖惩机制, 降低了工作不确定性, 增强了员工对环境可预测性的感知, 从而激发更高的工作投入[7], 另一方面, 亦有研究发现, 算法控制的“黑箱化”决策、信息不对称与刚性约束, 会削弱员工的工作自主性, 激发不公平感和情绪耗竭, 进而降低工作投入[4][5][8]。

资源保存理论(Conservation of Resources Theory)提出个体拥有获取、保留和保护资源(如时间、任务、薪酬、工作自主性与确定性)的基本动机[9]。当员工感知到工作环境有助于资源获取时, 更可能表现出积极的工作行为; 反之, 若感知到资源受到威胁, 则倾向于退缩或消极应对。算法控制作为一种结构性管理机制, 既可被视为资源获取的通道(任务清晰、绩效可见), 也可被感知为资源消耗的来源(自主性剥夺、被动监管)。因此, 我们认为算法控制的总体效应取决于员工在资源得失评估中的净感知。

基于以上理论概述, 本文认为算法控制并非单向度地促进或抑制工作投入, 其影响可能高度依赖于员工对算法的主观解读与心理评价过程。因此故提出假设:

H1a: 当员工感知算法控制有助于任务完成与绩效提升时, 算法控制正向影响工作投入。

H1b: 当员工感知算法控制削弱自主性或引发不公感时, 算法控制负向影响工作投入。

### 2.2. 压力认知评价的调节作用——挑战性认知评价和阻碍性认知评价的双重路径作用

压力认知评价理论指出, 压力反应源于个体对环境刺激与自身资源关系的认知评估过程[10], 该过程包含初级评价(判断事件属于挑战、威胁或无关)和次级评价(评估自身应对资源与选项)[11]-[13]两个层面。不同评价导向会引发差异化的情绪反应与行为策略: 若将压力源评估为蕴含成长、收益与成就感机会的挑战, 个体更倾向于调动资源以主动应对; 若视为阻碍目标达成、威胁自身的障碍, 则易产生被动消极情绪、诱发回避退缩等行为[14][15]。算法控制作为一种结构性压力源, 其影响并非均质化作用于全部员工, 而是受其对此的主观认知评价调节。个体对其认知评价呈现双路径分化, 形成挑战性和阻碍性评价: 员工将算法控制视作提升效率、优化绩效和增加薪酬的契机, 更倾向于主动适配算法规则, 从而增强算法控制对工作投入的正向驱动效应[2]。反之, 员工视其为对工作自主性、个人权益与目标成就的限制和威胁, 会着重关注其刚性规则、严密监控等特点[16][17], 从而削弱甚至逆转算法控制对工作投入的积极效应。

因此, 本研究将挑战性与阻碍性认知评价作为关键调节变量, 结合其双路径产生的正负效应, 分别提出假设:

H2: 员工的挑战性认知评价越高, 算法控制对工作投入正向影响越强。(挑战性认知评价正向调节算法控制与工作投入之间的关系。)

H3: 员工的阻碍性认知评价越高, 算法控制对工作投入正向影响越弱。(阻碍性认知评价负向调节算

法控制与工作投入之间的关系。)

根据假设, 本文的研究模型如图 1 所示。

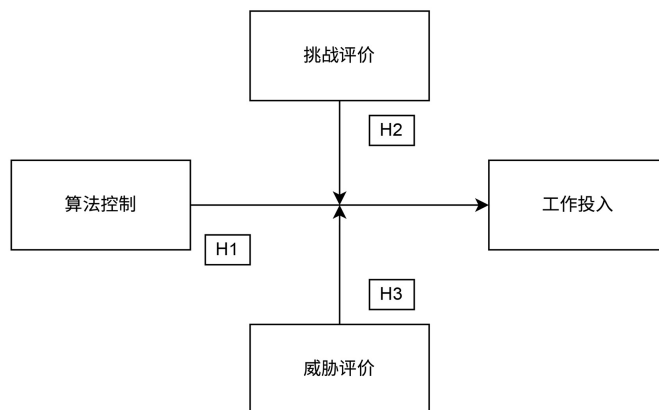


Figure 1. Theoretical model of the relationship between algorithm control and employee work engagement  
图 1. 算法控制与平台员工工作投入关系理论模型

### 3. 研究对象与工具

#### 3.1. 研究样本与程序

2024 年研究成员利用线上数据平台(问卷星)收集数据。在填写问卷前, 受访者均被告知调查采用自愿及匿名形式。本研究采用随机抽样, 以网约车司机与外卖员为研究对象, 采用问卷调查形式进行研究并探讨算法控制对平台员工工作投入的影响机制。共回收 248 份, 剔除无效问卷后得到有效问卷 220 份, 有效回收率 88.71%。最终有效样本报告中, 受访者以男性为主(男性 183 名占 83.18%, 女性 37 名占 16.82%); 平台工龄在 6 个月至 1 年之内占比最高(45.00%); 网约车平台从业者居多(69.00%), 对算法机制了解程度为“一般”者占比 35.90%。

#### 3.2. 研究工具

本研究均使用国内外学者开发的成熟量表, 并采用翻译-回译程序, 对英文量表进行处理, 均采用 5 级 Likert 量表(1 = 非常不同意, 5 = 非常同意)。本文采用裴嘉良等[2]开发的《零工工作者感知算法控制量表》作为算法控制量表, Schaufeli 等[18]编制的《Utrecht 工作投入量表》作为工作投入量表以及 Lazarus 和 Folkman [10]编制的《压力认知评价量表》来评估压力认知评价(挑战性认知评价、阻碍性认知评价)。

### 4. 研究结果

#### 4.1. 共同方法偏差检验

为控制共同方法偏差, 调研过程中采用匿名调查、降低评价焦虑等程序控制。由于算法控制、工作投入、压力认知评价均源于平台员工自评, 仍可能存在共同方法偏差, 为此, 采用 Harman 单因子检验法[19]对测量结果进行检验, 结果显示未获得单一因子, 并且第一个主成分对变异解释为 33.33%, 低于 40% 的临界值, 说明共同方法偏差问题不影响研究结论。

#### 4.2. 信度分析

本研究使用 SPSS 26.0 就平台员工的调查问卷进行信度分析, 其结果如表 1 所示。

**Table 1.** Reliability analysis result**表 1.** 信度分析结果

变量名称	项数	Cronbach's Alpha 系数
算法控制	11	0.924
工作投入	9	0.934
挑战评估	3	0.840
阻碍评估	3	0.909

### 4.3. 验证性因子分析

本文对算法控制、挑战性压力评价、阻碍性压力评价及工作投入四变量进行验证性因子分析以检验区分效度, 结果见表 2。对比其他模型, 假设四因子模型拟合度最优( $\chi^2/df = 1.18$ , RMSEA = 0.03, CFI = 0.98, TLI = 0.98, SRMR = 0.04)。同时, 各变量组合信度(CR)均高于 0.7, 平均方差提取(AVE)均超 0.5, 表明问卷信效度良好, 模型区分效度成立。

**Table 2.** Confirmatory factor analysis result**表 2.** 验证性因子分析结果

指标	$\chi^2$	df	GFI	RMSEA	RMR	CFI
判断标准值	-	-	>0.9	<0.10	<0.05	>0.9
	346.32	293.00	0.89	0.03	0.06	0.98

Default Model:  $\chi^2(325) = 3710.361, p = 1.000$ .

### 4.4. 描述性统计与相关分析

**Table 3.** Pearson correlation-triangular table**表 3.** Pearson 相关 - 三角线表

	WE	Gender	Age	Edu	Time	WP	AC	CA	HA
WE	1.00								
Gender	0.06	1.00							
Age	-0.15*	-0.06	1.00						
Edu	-0.09	-0.05	0.06	1.00					
Time	0.16*	0.01	-0.20**	-0.01	1.00				
WP	-0.05	0.01	-0.04	0.02	0.08	1.00			
AC	0.30**	-0.03	0.03	0.06	0.00	0.00	1.00		
CA	0.43**	0.03	-0.07	-0.02	0.07	0.06	0.35**	1.00	
HA	-0.46**	-0.04	0.09	0.04	-0.05	0.02	-0.29**	-0.32**	1.00
M	3.41	1.17	2.23	3.16	2.27	1.69	3.86	3.77	2.99
SD	1.07	0.37	0.77	1.04	0.84	0.46	0.85	1.09	1.27

\*在 0.05 级别(双尾), 相关性显著。\*\*在 0.01 级别(双尾), 相关性显著。c.成列 N = 220。

表 3 为研究的 Pearson 相关分析结果, 包括各变量的平均值、标准差和相关系数。描述性统计显示, 算法控制(M = 3.86, SD = 0.85)、挑战性认知评价(M = 3.77, SD = 1.09)得分中等偏上, 阻碍性认知评价

( $M = 2.99$ ,  $SD = 1.27$ )得分偏低, 工作投入( $M = 3.41$ ,  $SD = 1.07$ )处于中等水平。相关分析表明, 算法控制与工作投入、挑战性认知评价均呈显著正相关( $r = 0.30、0.35$ ,  $p < 0.01$ ), 与阻碍性认知评价呈显著负相关( $r = -0.29$ ,  $p < 0.01$ ); 挑战性认知评价与工作投入显著正相关( $r = 0.43$ ,  $p < 0.01$ ), 阻碍性认知评价与工作投入显著负相关( $r = -0.46$ ,  $p < 0.01$ ), 变量间相关关系与理论预期一致, 为后续调节效应检验提供数据支持。

#### 4.5. 假设检验

为验证算法控制对平台员工工作投入的直接效应, 采用分层回归分析。将性别、年龄、学历、工作年限、工作平台等控制变量与各自变量分层带入回归方程, 并将分层回归结果整合如表 4 所示。

模型 2 显示, 控制变量系数 $-0.12\sim 0.14$ , 算法控制系数  $0.31$  ( $p < 0.001$ ),  $R^2 = 0.15$ , 可解释 15.00%的工作投入方差, 算法控制对平台员工工作投入呈显著正向影响, H1 得到支持。

模型 3 显示, 控制变量系数 $-0.06\sim 0.15$ , 算法控制系数  $0.25$  ( $p < 0.01$ ), 挑战评估系数  $0.35$  ( $p < 0.01$ ), 交互项(算法控制\*挑战评估)系数  $0.24$  ( $p < 0.01$ ),  $R^2 = 0.30$ , 较模型 2 提升 0.15, 模型解释力新增 15.00%, 挑战评估的调节作用让算法控制对工作投入的正向影响更强, H2 得到支持。

模型 4 显示, 控制变量系数 $-0.08\sim 0.13$ , 算法控制系数  $0.30$  ( $p < 0.01$ ), 阻碍评估系数 $-0.18$  ( $p < 0.01$ ), 交互项(算法控制\*阻碍评估)系数 $-0.24$  ( $p < 0.01$ ),  $R^2 = 0.40$ , 较模型 3 提升 0.10, 模型解释力新增 10.00%, 阻碍评估的调节作用显著削弱算法控制对工作投入的正向影响, H3 得到支持。

**Table 4.** Results of hierarchical regression analysis

**表 4.** 分层回归分析结果

预测变量	工作投入			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	0.04	0.05	0.03	0.01
年龄	-0.12	-0.12	-0.06	-0.06
学历	-0.08	-0.10	-0.05	-0.06
工作年限	0.14	0.14	0.15	0.13
工作平台	-0.06	-0.06	-0.09	-0.08
算法控制		0.31***	0.25	0.30
挑战评估			0.35**	0.22
阻碍评估				-0.18**
算法控制*挑战评估			0.24**	0.19
算法控制*阻碍评估				-0.24**
$R^2$	0.05	0.15	0.30	0.40
$\Delta R^2$	0.05	0.09	0.15	0.10
F 值	2.43	23.65	23.39	16.89

注: (1) 模型中各变量均采用标准化后的数据代入回归方程。(2) \*表示在 0.05 的水平上显著, \*\*表示在 0.01 的水平上显著, \*\*\*表示在 0.00 的水平上显著。

#### 4.6. 调节效应检验

由图 2、图 3 可知, 挑战性认知评价与阻碍性认知评价显著调节算法控制与工作投入的关系(挑战评估交互系数  $B = 0.26$ , 标准误 0.07,  $t = 4.00$ ; 阻碍评估交互系数  $B = -0.31$ , 标准误 0.08,  $t = -4.05$ ), H2、

H3 初步验证。

为进一步验证假设, 本文采用简单斜率法绘制调节作用图[6]分析效应(图 2、图 3)。结果显示, H2 (挑战评估)调节作用显著, 即高水平时算法控制对工作投入正向影响最强, 平均水平时二者正向关系显著, 低水平时影响无统计显著性。

H3 (阻碍评估)则呈负向调节: 平均水平时算法控制正向影响最强, 高水平时影响减弱且不显著, 低水平时影响增强, 即阻碍评估越低, 算法控制对工作投入正向作用越明显。综上, 挑战评估强化该正向效应, 阻碍评估削弱该效应, 二者调节作用(H2、H3)均获验证。

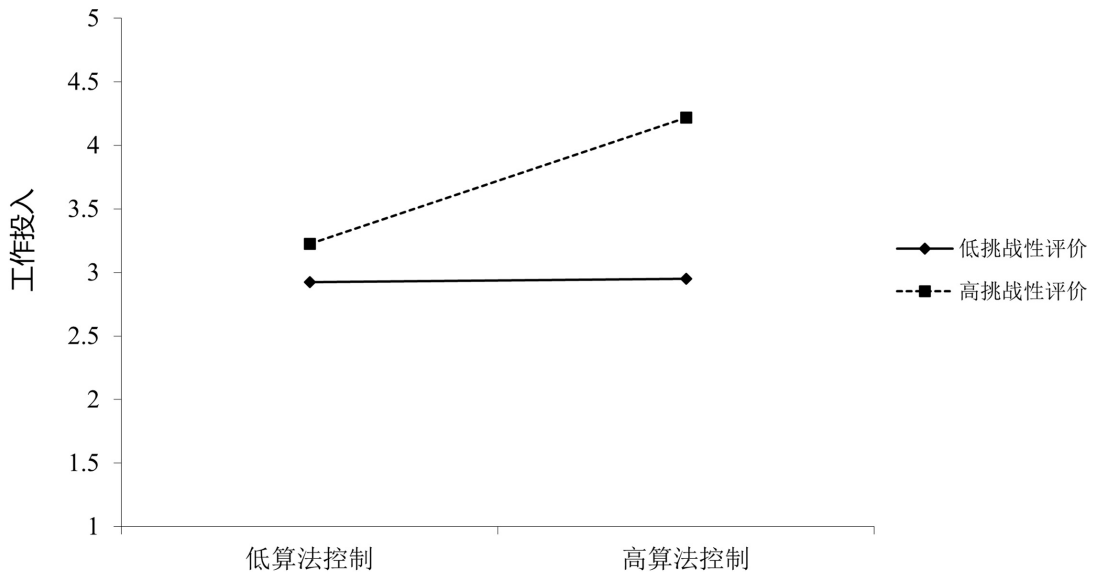


Figure 2. Algorithmic control exerting a moderating effect on work engagement through challenge assessment  
图 2. 算法控制通过挑战评估对工作投入的调节作用

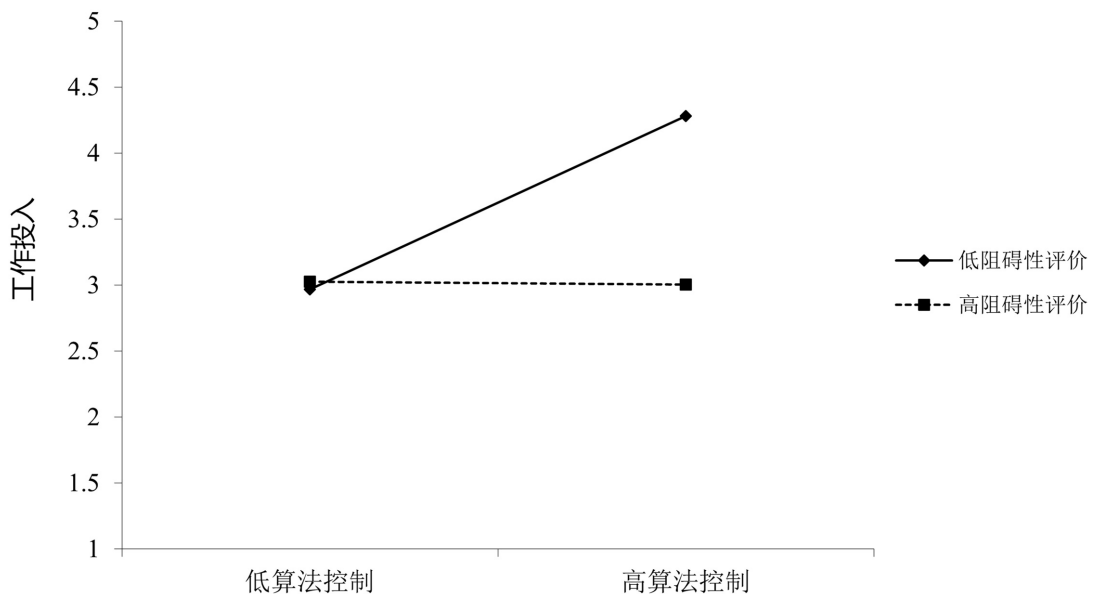


Figure 3. Algorithmic control hinders the regulatory effect of work input on assessment  
图 3. 算法控制通过阻碍评估对工作投入的调节作用

## 5. 结论

### 5.1. 研究结论

本文通过对网约车司机、外卖员的问卷调查, 探究算法控制对平台员工工作投入的影响机制。结果表明, 算法控制正向影响平台员工工作投入; 压力认知评价发挥显著调节作用: 员工对算法控制作挑战性压力评价时, 正向影响更强; 作阻碍性压力评价时, 正向影响更弱。

### 5.2. 理论意义

本研究的理论贡献主要体现在: 现有员工工作投入研究多聚焦于传统雇佣群体[20], 本文将研究对象拓展至平台经济领域的网约车司机与外卖员, 有效拓宽了该领域的研究群体与范围。同时, 针对以往研究多认为算法控制负向影响工作投入的结论[21], 本研究基于资源保存理论与认知评价理论, 进一步探究挑战性评价与阻碍性评价的调节作用, 构建了更为完整的理论模型并厘清了具体影响机制。此外, 通过实证分析揭示算法控制对工作投入的双重影响, 为平台用工情境下算法控制与工作投入相关领域的后续探索提供了新的研究方向与理论基础。

### 5.3. 实践意义

在算法控制成为平台经济核心管理手段的背景下, 保障其合理应用以提升员工工作投入, 是亟待解决的问题。本文研究结论提供重要参考, 具体实践意义如下:

首先, 对平台和企业而言, 算法控制的合理应用的核心价值助于实现管理效率与员工体验的双重提升, 助力平台构建可持续发展的新型管理模式。平台应优化算法信息呈现方式, 突出收益预期、效率提升等正向价值, 引导员工将算法控制视为挑战性契机; 针对派单、路线、奖惩等易引发阻碍感知的环节, 降低算法刚性, 开放改派、路线调整等自主权限, 公开算法规则与判定依据, 减少员工的阻碍性认知。此外, 需重视算法透明化与公正性, 完善员工反馈渠道, 引入人工干预机制, 定期审查算法逻辑, 避免过度控制, 构建和谐的人机协同关系, 增强员工认同感, 降低流失率。

其次, 对平台员工而言, 研究结论为其适应算法管理模式、提升工作投入与职业发展质量提供了明确指引。员工应主动学习算法运行规则, 将算法作为增收提效的工具, 建立挑战性认知; 面对算法偏差或不合理管控时, 通过正规渠道反馈申诉, 避免将算法问题放大为工作阻碍, 减少消极认知对工作投入的影响。通过主动适配与合理利用算法, 员工可将算法转化为自身职业发展的助力工具, 实现个人收入提升与职业能力成长, 最终达成个人与平台的共赢。

最后, 对于整个平台经济行业而言, 研究结论可为行业规范发展提供实践参考, 当前部分企业存在算法过度控制、透明度不足、员工权益保障缺失等问题, 制约行业可持续发展。行业应基于挑战性-阻碍性评价的调节逻辑, 制定算法管理指引: 鼓励企业以“引导挑战认知”为原则设计算法交互界面, 以“降低阻碍感知”为目标优化算法控制流程; 明确算法透明化的最低标准, 要求平台公示核心管理规则与申诉流程; 推动建立算法监管机制, 划定算法控制的边界, 禁止无理由强制派单、不合理罚款等易引发阻碍性评价的行为。本文提出的算法优化路径与人机关系构建策略, 可引导企业摒弃“唯效率论”, 兼顾运营效率与员工权益, 推动平台用工规范化、人性化发展。同时, 可为监管部门制定算法监管政策提供参考, 明确算法控制的合理边界, 完善透明化与公平性规则, 保障员工合法权益, 促进平台经济健康有序发展, 为数字经济时代新型雇佣关系构建提供实践支撑。

### 5.4. 研究局限性与未来展望

前述研究结果虽验证了算法支配影响工作敬业度的作用路径, 但本研究仍存在两处不足之处, 有待

后续进一步探讨：尽管本研究采用了纵向三阶段设计，并通过时间维度的数据采集来提升自变量与因变量之间因果关系判断的有效性，但由于数据来源单一，仍无法彻底消除员工自我报告带来的同源性偏差，可能导致对变量间相关性的估计偏高。后续研究可采用多源追踪设计，在不同时间节点采集数据，将订单完成量、顾客评分等客观绩效指标纳入工作投入的辅助衡量体系，以降低同源方差的影响，进而提出更具针对性的平台管理策略。并且本研究仅考察了挑战性与阻碍性压力感知的调节效应，却未充分考虑分配公平这一重要因素。后续研究可构建更完善的影响机制模型，深入探索算法治理如何通过一系列中介变量与调节变量进一步作用于员工的工作投入。

## 致 谢

论文能够顺利完成首先要感谢指导老师对我们的帮助，在此，我们衷心感谢我们的导师和所有给予我们帮助和支持的人。感谢队友与朋友们提出的宝贵意见。每一位的助力都是我们研究过程中不可或缺的部分，感谢你们陪伴顺利完成这个作品。

## 参考文献

- [1] 于凤霞. 中国式现代化与市场监管创新：理论逻辑、现实基础与推进建议[J]. 中国市场监管研究, 2023(6): 5-10.
- [2] 裴嘉良, 刘善仕, 崔勋, 瞿皎皎. 零工工作者感知算法控制：概念化、测量与服务绩效影响验证[J]. 南开管理评论, 2021, 24(6): 14-27.
- [3] 刘善仕, 裴嘉良, 葛淳棉, 等. 在线劳动平台算法管理：理论探索与研究展望[J]. 管理世界, 2022, 38(2): 225-239, 14-16.
- [4] Bucher, E.L., Schou, P.K. and Waldkirch, M. (2020) Pacifying the Algorithm—Anticipatory Compliance in the Face of Algorithmic Management in the Gig Economy. *Organization*, **28**, 44-67. <https://doi.org/10.1177/1350508420961531>
- [5] Möhlmann, M., Zalmanson, L., Henfridsson, O. and Gregory, R.W. (2021) Algorithmic Management of Work on Online Labor Platforms: When Matching Meets Control. *MIS Quarterly*, **45**, 1999-2022. <https://doi.org/10.25300/misq/2021/15333>
- [6] Kellogg, K.C., Valentine, M.A. and Christin, A. (2020) Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. *Academy of Management Annals*, **14**, 366-410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- [7] 王淑红, 胡芊郁, 张利闪. 不合规任务对工作投入的双刃剑效应研究[J]. 技术经济, 2023, 42(2): 166-175.
- [8] 吴清军, 李贞. 分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究[J]. 社会学研究, 2018, 33(4): 137-162, 244-245.
- [9] 穆鑫岩, 毛日佑, 王婕. “温度”或“效率”? 人工智能使用对员工工作行为的双刃剑效应研究[J]. 中国人力资源开发, 2023, 40(9): 6-21.
- [10] Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1987) Transactional Theory and Research on Emotions and Coping. *European Journal of Personality*, **1**, 141-169. <https://doi.org/10.1002/per.2410010304>
- [11] 刘淑楨, 叶龙, 郭名. 工作不安全感如何成为创新行为的助推力——基于压力认知评价理论的研究[J]. 经济管理, 2019, 41(11): 126-140.
- [12] 姜福斌, 王震. 压力认知评价理论在管理心理学中的应用：场景、方式与迷思[J]. 心理科学进展, 2022, 30(12): 2825-2845.
- [13] Fugate, M., Kinicki, A.J. and Prussia, G.E. (2008) Employee Coping with Organizational Change: An Examination of Alternative Theoretical Perspectives and Models. *Personnel Psychology*, **61**, 1-36. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00104.x>
- [14] 李宗波, 等. 挑战性-阻碍性压力源研究述评[J]. 外国经济与管理, 2013, 35(5): 40-49, 59.
- [15] 罗兰. 职业价值观与工作投入的作用模型研究[D]: [硕士学位论文]. 昆明: 云南财经大学, 2014
- [16] 占小军, 夏静, 王涛, 等. 算法控制对平台员工情绪耗竭的影响机制[J]. 管理科学, 2023, 36(5): 99-112.
- [17] 玉胜贤, 刘敏, 刘善仕, 等. 平台算法控制对零工工作者离职倾向的影响机制研究[J]. 管理学报, 2024, 21(8): 1152-1162.

- [18] Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. and Salanova, M. (2006) The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, **66**, 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- [19] Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J. and Podsakoff, N.P. (2003) Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, **88**, 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- [20] 程贇, 宋利. 基于 CiteSpace 的国内工作投入研究可视化分析[J]. 陇东学院学报, 2024, 35(2): 40-45.
- [21] 张兰霞, 李佳敏, 毛孟雨. 零工工作者感知算法控制对工作投入的影响机制研究——基于认知和情感的双路径模型[J]. 商业经济与管理, 2024(3): 47-58.