

人工智能技术替代感对员工OCB-O的影响机理研究

——组织自尊与工作激情的作用

郑雨轩*, 宋成一

南京师范大学商学院, 江苏 南京

收稿日期: 2026年9月10日; 录用日期: 2026年9月22日; 发布日期: 2026年10月21日

摘 要

随着AI技术在工作场所的深入应用, 员工感受到了潜在的职业替代风险。基于资源保存理论, 研究AI技术替代感与员工指向组织的组织公民行为(OCB-O)之间的关系以及组织自尊和二元工作激情在其中的作用。运用SPSS 26.0和AMOS 26.0分析三阶段分时序收集的287份数据, 结果表明: AI技术替代感负向影响员工OCB-O; 组织自尊在AI技术替代感与员工OCB-O之间起部分中介作用; 和谐式工作激情与强迫式工作激情均能负向调节AI技术替代感对组织自尊的负向影响以及组织自尊的间接效应。揭示了AI技术替代感影响员工OCB-O的内在机理, 并为组织在AI背景下如何可持续地激发员工主动性提供了重要启示。

关键词

AI技术替代感, 组织自尊, OCB-O, 工作激情, 资源保存理论

The Mechanism of AI Substitution Perception's Impact on Employees' OCB-O

—The Roles of Organization-Based Self-Esteem and Work Passion

Yuxuan Zheng*, Chengyi Song

Business School of Nanjing Normal University, Nanjing Jiangsu

Received: September 10, 2026; accepted: September 22, 2026; published: October 21, 2026

Abstract

With the deepening application of AI technology in the workplace, employees are experiencing

*通讯作者。

potential occupational substitution risks. Based on the Conservation of Resources Theory, this study investigates the relationship between AI substitution perception and employees' organization-directed organizational citizenship behavior (OCB-O), as well as the mediating role of organization-based self-esteem (OBSE) and the moderating role of dual work passion. Analyzing 287 pieces of data collected in three time-lagged phases using SPSS 26.0 and AMOS 26.0, the results indicate that: AI substitution perception negatively impacts employees' OCB-O; OBSE partially mediates the relationship between AI substitution perception and employees' OCB-O; both harmonious work passion and obsessive work passion negatively moderate the negative impact of AI substitution perception on OBSE and its indirect effect. This research reveals the intrinsic mechanism through which AI substitution perception affects employees' OCB-O and provides important insights for organizations on how to sustainably stimulate employee initiative in the context of AI.

Keywords

AI Substitution Perception, OBSE, OCB-O, Work Passion, Conservation of Resources Theory

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

作为“第四次工业革命”的核心,人工智能(Artificial Intelligence, AI)对社会产生了深远的影响[1]。人工智能可以定义为具有思考和学习能力的智能系统,通过学习外部数据,识别潜在规则和模式,并灵活使用这些内容以实现特定的目标和任务[2]。在 AI 推动技术快速迭代的动态环境中,组织的适应性与核心竞争力不仅取决于其技术实力,更依赖于员工的公民行为[3]。现有研究证实,在某些情景下,角色外行为对组织效能的提升作用可能超越角色内行为[4],而组织公民行为作为角色外行为的核心体现,其形成机制尚需在 AI 这一新兴情境下进一步深化。然而,并非所有组织公民行为在应对 AI 冲击时都具有同等价值。指向个人的组织公民行为(OCB-I),其动力多源于即时、互惠的人际交换,受社会关系的影响更为显著[5],且其作用范围局限于个体之间,对组织整体效能的贡献具有间接性;指向组织的组织公民行为(OCB-O)则被定义为直接惠及组织整体效能而由员工自愿做出的、并非其正式角色要求的贡献行为[6],是直接作用于组织的、更具针对性的组织回报行为[7],这些行为是组织应对不确定性、维持竞争优势的软性基石[6]。在管理实践中,OCB-O 可以助力企业优化管理效率、节约组织资源、降低运营成本[8],对组织可持续发展具有重要影响[9]。因此如何激发员工 OCB-O 成为企业在人工智能应用情境下亟待解决的新问题。

麦肯锡 2026 年的 AIGC 报告预测,2030 年全球将会有 9200 万个工作岗位被 AI 技术重构或取代[10]。AI 已由最初的辅助性工具演变为与员工协同合作的伙伴[11],深刻改变了当前的职业模式与组织生态[12];同时,员工迎来了普遍的职业替代风险,在个体意识层面呈现为 AI 技术替代感。AI 技术替代感是个体在职业环境中对于 AI 技术可能造成的岗位替代风险及其对自身职业发展前景潜在影响的认知程度[13],是员工主观的、认知层面的威胁感知,而非客观的替代风险。大量研究表明,主观感知往往比客观现实更能预测个体的心理与行为结果[14]。作为个体认知层面对 AI 进入工作领域最直接的反应,AI 技术替代感将进一步引发员工工作行为上的变化进而影响工作结果[15]。已有研究关注 AI 技术替代感对员工与 AI 合作意愿[16]等心理意识层面的影响,或是与员工角色内行为的关系,如创新绩效及创造力[17],然而已有研究尚未探索 AI 技术替代感如何作用于员工角色外行为,特别是直接惠及组织整体效能的 OCB-O。

因此, 探究 AI 技术替代感对 OCB-O 形成所产生的影响尤为重要, 这不仅可填补当前对角色外行为研究的不足, 还为企业在数智转型中如何有效规避 AI 技术带来的负面影响、提升组织凝聚力与竞争力提供重要的实践指导。

为揭示 AI 技术替代感影响员工 OCB-O 的内在黑箱, 本研究引入资源保存理论(COR 理论)作为核心理论框架, 并选择组织自尊作为中介变量。COR 理论认为在外部压力情境下, 个体态度与行为的变化主要通过资源损耗与资源增益两种并行的核心机制实现; 个体总是倾向于保存和维持已有资源, 并获取新资源[18]。已有研究将职场中 AI 应用对工作带来的冲击视为资源损耗: 员工感知工作受到威胁, 预期引发条件资源损耗[19]。根据资源的损失螺旋, 一种资源的损失会导致其他相关资源的损失, 工作威胁进一步影响至人格特质资源, 即引发员工对自身在组织中价值的怀疑, 这种怀疑在组织情境中体现为组织自尊的降低[20]。此时, 员工会启动资源保存行动, 如减少进行额外的工作努力, 避免资源的进一步损耗[21]。组织自尊指个体相信自己有能力履行组织角色的程度[22]。在实践中, 组织自尊已被证实能够有效驱动员工的工作投入与绩效[23], 因此维护员工的组织自尊, 是企业获取可持续竞争优势的重要途径[24]。现有探讨 AI 技术替代感对员工行为的研究, 多基于压力认知评价理论, 从焦虑、工作不安全感等表层情绪视角展开[15], 忽视了组织自尊这一重要的个体特质资源的中介作用; 部分研究虽关注组织自尊对公民行为的影响[8], 但未结合 AI 技术替代感这一全新情境, 无法解释 AI 时代员工 OCB-O 的变化逻辑。AI 技术替代感造成员工工作资源的损失, 降低了对自身组织价值的评价[25], 组织自尊资源发生损耗, 为防止资源的继续损失, 员工减少或停止一切非必要的资源投资行为[26], 用于进行 OCB-O 的资源相应减少。因此, 本文选择组织自尊作为 AI 技术替代感与员工 OCB-O 关系的中介变量。

COR 理论认为, 个体对资源损失的敏感性和应对方式取决于其资源的存量与性质, 具体而言, 初始资源丰富的个体在面临压力时更具韧性, 而资源匮乏的个体则更易陷入损失螺旋[26]。人格特质作为一种自有资源, 显著影响着个体应对资源丧失问题的方式[27]。工作激情作为一种相对持久且稳定的个体特质, 表现为员工对工作的热爱、对其价值的深刻认同[28], 可区分为和谐式工作激情与强迫式工作激情[29]。同时, 已有研究中探讨 AI 技术替代感的影响边界, 大多聚焦于团队氛围等外部情境因素[30], 或个体目标导向等单一特质[31], 尚未从内在动机视角出发, 深入揭示个体特质对 AI 技术替代感传导过程的调节作用。相较于外部情境因素, 内在动机特质更持久、更稳定地塑造着员工对压力的认知评价与应对策略的选择[32]。具有较高的和谐式工作激情的员工在工作中表现出较强的自主性与适应能力[33], 能缓冲外部威胁的冲击, 减缓组织自尊的流失, 促使员工主动获取或建构新资源, 并将更多资源投入到 OCB-O 中[34]。强迫式工作激情程度高的员工持续处于压力状态, 造成自我价值对工作的过度依附[35], 这类员工会将 AI 技术替代视为对其核心价值与存在意义的重大威胁, 为抵御威胁进而启动防御性行为, 通过加大工作投入[36], 维持原有的组织自尊水平, 缓冲对指向组织的组织公民行为的消极影响。综上, 本研究认为和谐式工作激情和强迫式工作激情是 AI 技术替代感通过组织自尊对员工 OCB-O 产生影响的边界条件。

综上所述, 本文以 COR 理论为基础, 研究 AI 技术替代感对员工 OCB-O 的影响机理, 重点探究组织自尊在上述关系中所起的中介效应, 并分析二元工作激情在 AI 技术替代感影响员工 OCB-O 过程中的调节作用。本研究主要贡献如下: ① 以往 OCB-O 的前因研究多聚焦于领导风格、组织公平、职场排斥等传统情境因素, 本文探讨 AI 技术替代感这一新兴压力源对员工 OCB-O 的影响, 为理解数智时代员工行为提供了新的理论视角。② 当前研究多依据压力认知评价理论, 从表层情绪角度探讨 AI 对员工行为的作用机制, 本研究基于 COR 理论, 揭示组织自尊这一关键个人资源在其中扮演的中介作用, 将研究视角从以往表层的情绪反应引向深层的个人资源损耗路径。③ 本文验证了二元工作激情的差异化调节机制, 丰富了二元工作激情的调节效应研究, 深化并拓展了 AI 技术替代感的作用边界。

2. 理论分析与研究假设

2.1. AI 技术替代感与员工指向组织的组织公民行为

组织公民行为是组织成员自发履行、未列入正式报酬体系,但整体上有助于提升组织效能的一系列行为[37]。已有研究指出,组织公民行为对保障组织有效运转及提升综合竞争力具有关键作用[38]。

Williams 和 Anderson (1991) [6]将组织公民行为分为指向个体的组织公民行为(OCB-I)和指向组织的组织公民行为(OCB-O)。由于 AI 技术替代感破坏员工对自己在组织中的胜任力和价值的信念[22],这种对自身在组织中价值的质疑更可能预测 OCB-O。因此,本研究关注组织公民行为中的 OCB-O,以更精准地捕捉 AI 技术替代感对员工行为的影响。

研究指出,组织公民行为受个体和情境两类因素影响[39]。在工作领域,当员工感受到来自 AI 的替代威胁时,这种感知将被个体解读为对自身关键资源的损失威胁,威胁的核心资源是工作本身,此时员工的组织自尊和自我价值等资源受到损害[40],个人资源总量进一步损耗,个体用于进行 OCB-O 的资源随之减少。另一方面,由于组织公民行为是资源依赖型活动,需要员工投入时间和精力来从事该活动[41],当 AI 技术替代感使员工面临资源损失时,个体会选择回避压力源、减少投入、降低积极性等资源保护行为[42],同时减少角色外行为,如 OCB-O,来防止资源的继续丧失[43]。由此,提出以下假设:

假设 1: AI 技术替代感对员工 OCB-O 有负向影响。

2.2. 组织自尊的中介作用

组织自尊是指成员在组织环境中,基于自身感知所形成的对自我及所在组织的综合评价[44]。AI 技术替代的风险不仅威胁工作本身,更象征组织对员工价值的否定。根据资源损失首要性原则,个体对资源损耗的感知,会显著强于资源收益[45]。同时,AI 技术对员工的替代象征组织对员工价值的否定,此时员工会触发强烈的资源丧失预期,个体自我价值受到损害,产生消极评价[46],如引发较低的组织认同、工作满意度[47]与较高水平的工作倦怠[48],这类员工对组织的心理承诺作为一种关键的条件资源,在 AI 替代威胁下迅速耗竭,进而体现为组织自尊这一人格特质资源的降低[44]。由此,提出以下假设:

假设 2: AI 技术替代感对组织自尊有负向影响。

组织自尊指员工伴随主观情感体验产生的自我评价,对工作态度及行为、整体绩效均有强烈影响[44]。故本研究认为员工的组织自尊将影响其 OCB-O。COR 理论认为人们的资源是有限的,当一事件消耗过多的资源,个体会先采取行动阻止资源的进一步流失[43],这将导致个体实施主动行为的意愿减弱,引发消极的工作行为,如满意度下降[49]以及离职倾向增加[50]等现象。当员工因 AI 技术替代感带来较低组织自尊后,其心理资源处于匮乏状态,资源总量减少,分配用于 OCB-O 的资源相应减少;另一方面,基于资源损失螺旋效应,低水平的组织自尊会触发员工的资源保存动机,为防止核心资源的进一步流失,个体会优先减少 OCB-O 这类需要额外资源投入的角色外行为[26]。由此,结合理论假设 2,提出以下假设:

假设 3: 组织自尊在 AI 技术替代感与员工 OCB-O 关系中起中介作用。

2.3. 工作激情的调节作用

COR 理论中,积极的人格特质是影响个人压力韧性的内在因素[43]。工作激情作为典型的人格特质,指成员对某项工作持有强烈的倾向与意愿,表现为热爱、重视并愿意投入资源[28]。当前对工作激情的研究多基于工作激情的二元模型,即分为强迫式工作激情和和谐式工作激情。

和谐式工作激情指个体内生形成的强劲内在动机,且主要源于自主意愿而非外部压力[51]。高和谐式工作激情的员工,通常对自身的专业知识与职业技能保持自信,并能迅速适应 AI 技术带来的变化,主动

补充个人资源[52], 削弱 AI 技术替代感对自我价值的冲击, 弱化 AI 技术替代感对组织自尊的负向影响。相反, 低和谐式工作激情的员工自身拥有的心理资源及所愿意投入的资源较少[53], 倾向于将 AI 视为无法应对的挑战与威胁, 个体的自我价值感被削弱, 组织自尊水平降低。由此, 提出以下假设:

假设 4a: 和谐式工作激情负向调节 AI 技术替代感与组织自尊之间的关系。即和谐式工作激情程度越高, 这一负向关系越弱。

强迫式工作激情指个体受外部压力, 从而不得不参与相关活动[54]。强迫式工作激情程度高的个体, 会感知到来自外部的各项压力[55], 其对工作的认知将从主动参与工作转变为基于压力而不得不参与工作, 为了达成更高的目标, 需要投入更多的努力与资源[56]。根据 COR 理论, 高强迫式工作激情的员工将工作视为核心资源并将其与自身价值高度绑定[51]。此时, 当个体面临资源枯竭或濒临耗尽时, 往往会启动防御机制, 引发防御或非理性行为反应[57], 通过加剧对工作的沉迷和投入来进行补偿[17]。这种过度投入行为, 能暂时地维持或减缓组织自尊的急剧下滑, 弱化 AI 技术替代感对组织自尊的负向影响。相反, 低强迫式工作激情的员工感到来自外部的压力较小, 面对 AI 参与工作带来的替代威胁, 会将其视为一种不安全感, 从而进一步降低其组织自尊[33]。由此, 提出以下假设:

假设 4b: 强迫式工作激情负向调节 AI 技术替代感与组织自尊之间的关系。即强迫式工作激情程度越高, 这一负向关系越弱。

2.4. 被调节的中介效应

结合假设 3 与假设 4, 本文认为组织自尊中介了 AI 技术替代感与员工 OCB-O 间的关系, 该中介效应会进一步受到工作激情的影响。

和谐式工作激情程度高的个体, 自身资源总量水平高, 能够主动投入资源, 快速适应 AI 场景下的工作要求与环境, 削弱 AI 技术替代感带来的消极情绪[52], 缓冲 AI 技术替代感对组织自尊的负向影响。此时员工会保持较高的资源水平和工作投入, 更愿意进行 OCB-O。和谐式工作激情程度低的个体, 自身资源总量水平低, 投入的资源相应较少, 面对 AI 的替代风险, 倾向于将其视为对工作资源的威胁从而削弱组织自尊, 为了维持资源水平, 会减少进行 OCB-O 的资源投入。

强迫式工作激情程度高的个体将个人价值与工作高度绑定, 资源种类单一[33]。面对 AI 替代威胁, 基于资源保存的绝望原则, 会触发防御行为[17], 即通过加大投入来维持核心价值, 减缓组织自尊的下滑, 抑制组织自尊损耗对 OCB-O 的削弱作用。强迫式工作激情程度低的个体, 其个人价值与工作的绑定程度较低, 面对 AI 威胁, 组织自尊降低, 个体为避免资源的继续丧失会采取拒绝与 AI 一起工作的回避策略[58], 减少相应的资源投入, OCB-O 相应减少。由此, 提出以下假设:

假设 5a: 和谐式工作激情负向调节 AI 技术替代感, 通过组织自尊影响员工 OCB-O 的间接关系。即和谐式工作激情越强, 这一间接关系越弱。

假设 5b: 强迫式工作激情负向调节 AI 技术替代感, 通过组织自尊影响员工 OCB-O 的间接关系。即强迫式工作激情越强, 这一间接关系越弱。

研究模型如图 1 所示。

3. 研究方法

3.1. 样本收集和程序

本研究通过线上问卷调查的方式收集数据, 调研对象选自江苏、浙江、山东等多个省份的企业, 覆盖互联网、服务业、制造业等多个行业。问卷发放借助研究者的亲友网络, 邀请所在单位的同事参与填写。问卷发放分为三个时间点, 各时间点之间间隔两周。在有关 AI 影响效果的研究中, 两周的间隔设计

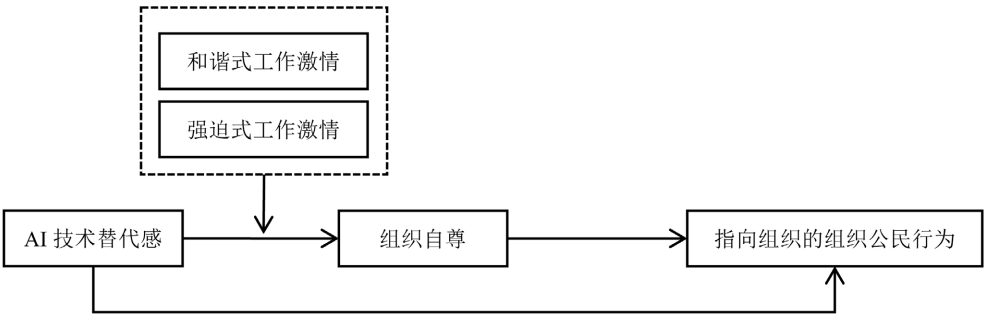


Figure 1. Theoretical model
图 1. 理论模型图

已被证实有助于降低共同方法偏差[16]。本次调研于 2025 年 10 月 8 日至 11 月 18 日期间进行。为确保数据能够跨时点匹配，参与员工需在问卷中填写姓名首字母及手机号后四位。第一轮调研主要采集控制变量、AI 技术替代感以及工作激情相关数据；第二轮收集组织自尊信息；第三轮获取员工 OCB-O 数据，所有问卷均由员工本人填写并完成评价。第一阶段，共发放问卷 360 份，实际回收 349 份；第二阶段，邀请参与过前一轮调研的员工继续填写，收回问卷 331 份；第三阶段，进一步邀请已完成前两次调研的员工作答，回收有效问卷 312 份。经过对回收问卷的筛选与清理，剔除回答时间过短、选项存在明显规律等无效样本后，最终得到有效问卷 287 份，有效问卷回收率为 91.98%。样本信息如表 1 所示。

Table 1. Sample information
表 1. 样本信息

样本信息	类别	比例	样本信息	类别	比例
性别	男性	45.99%	年龄	25 岁及以下	25.95%
				26~35 岁	32.82%
	女性	54.00%		36~45 岁	30.53%
				46 岁及以上	10.68%
受教育程度	高中或中专及以下	14.50%	工作年限	1 年以内	32.06%
	大专	29.01%		1~3 年	29.01%
	本科	37.40%		4~6 年	25.19%
	硕士及以上	19.08%		7 年及以上	13.74%

3.2. 变量测量

为确保研究的有效性，本研究采用成熟的英文量表，根据标准的翻译-回译程序将英文量表转译成中文版本。在形成初始中文量表后，通过预调研(N=50)对其适用性进行检验。预调研结果表明，所有题项均具有良好的可读性，未收到对题项内容的实质性修改建议。因此，本研究保留初始翻译的全部题项，并将其用于正式调查。所有量表采用 Likert 5 点计分法，1 至 5 表示同意程度由低到高。

AI 技术替代感。采用 Brougham 和 Haar (2017) [13]开发的量表，共 4 个题项。代表条目为“我认为我的工作可能被人工智能取代”。该量表的 Cronbach’s alpha 系数为 0.805。

组织自尊。采用 Pierce 等(1989) [23]开发的量表，共 10 个题项。代表条目为“我在组织中有影响力”。

该量表的 Cronbach's alpha 系数为 0.770。

指向组织的组织公民行为。指向组织的组织公民行为采用 Williams 和 Anderson (1991) [6]开发的组织公民行为量表中的 OCB-O 子量表, 共 7 个题项, 代表条目为“我对工作的参与度高于标准要求”。该量表的 Cronbach's alpha 系数为 0.891。

工作激情。工作激情采用 Vallerand 等(2003) [28]编制的二元工作激情量表, 选取其中测量和谐式工作激情的 7 个题项, 包括“我的工作带给了我各种各样的体验”等, 该量表的 Cronbach's alpha 系数为 0.802。选取其中测量强迫式工作激情的 7 个题项, 包括“离开我的工作, 我的生活就会失去意义”等, 该量表的 Cronbach's alpha 系数为 0.844。

控制变量。借鉴吴隆增等(2010) [59]和李奕等(2025) [60]的研究, 本研究的控制变量包括性别、年龄、受教育程度和工作年限。

4. 数据分析

4.1. 效度及共同方法偏差检验

为评估 AI 技术替代感、组织自尊、指向组织的组织公民行为、和谐式工作激情以及强迫式工作激情五个变量的效度, 通过 AMOS 26.0 进行因子分析, 结果得到五因子模型的拟合效度显著优于其他模型 ($\chi^2/df = 1.646$, CFI = 0.913, IFI = 0.903, RMSEA = 0.073), 变量间具有良好的区分效度, 结果见表 2。

Table 2. Results of confirmatory factor analysis

表 2. 验证性因子分析结果

因子模型	因子组合	χ^2/df	CFI	IFI	RMSEA
5 因子	AIA; OBSE; OCB-O; HP; OP	1.646	0.913	0.903	0.073
4 因子	AIA; OBSE; OCB-O; HP + OP	1.978	0.887	0.896	0.081
3 因子	AIA; OBSE; OCB-O + HP + OP	2.114	0.853	0.845	0.104
2 因子	AIA; OBSE + OCB-O + HP + OP	3.186	0.792	0.752	0.127
1 因子	AIA + OBSE + OCB-O + HP + OP	4.384	0.689	0.635	0.154

注: AIA 为 AI 技术替代感; OBSE 为组织自尊; OCB-O 为指向组织的组织公民行为; HP 为和谐式工作激情; OP 为强迫式工作激情。

通过 Harman 单因子测试得到首个因子的解释率为 35.0%, 低于 40%的临界标准, 说明本研究未存在严重的共同方法偏差问题。

4.2. 描述性统计与相关分析

本研究使用 SPSS26.0 进行相关分析, 结果见表 3。AI 技术替代感显著负向影响员工 OCB-O ($r = -0.488$, $p < 0.010$), 初步证明假设 1。AI 技术替代感与组织自尊呈显著的负相关关系($r = -0.541$, $p < 0.010$), 组织自尊与员工 OCB-O 呈显著的正相关关系($r = 0.721$, $p < 0.010$), 初步验证假设 2。

4.3. 直接效应与中介效应检验

通过 SPSS26.0 进行层级回归, 验证 AI 技术替代感对员工 OCB-O 的直接效应, 以及组织自尊的中介作用, 结果见表 4。模型 4 显示, AI 技术替代感显著负向影响员工 OCB-O ($\beta = -0.390$, $p < 0.001$), 结果

Table 3. Correlation analysis
表 3. 相关分析

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别	1								
2. 年龄	-0.145*	1							
3. 教育	0.044	-0.392**	1						
4. 工作年限	-0.086	0.426**	-0.296**	1					
5. AI 技术替代感	0.099	-0.194**	0.007	-0.252**	1				
6. 组织自尊	0.082	0.034	0.114	0.133*	-0.541**	1			
7. 指向组织的 组织公民行为	0.057	-0.086	0.226**	0.044	-0.488**	0.721**	1		
8. 和谐式激情	0.009	-0.062	0.058	0.051	-0.477**	0.766**	0.717**	1	
9. 强迫式激情	-0.276**	0.330**	-0.166**	0.321**	-0.607**	0.609**	0.530**	0.618**	1

注：N = 287；*为 $p < 0.050$ ，**为 $p < 0.010$ ，***为 $p < 0.001$ ，下同。

Table 4. Test of main effect and mediating effect
表 4. 主效应和中介效应检验

变量	组织自尊		指向组织的组织公民行为		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
(常数)	2.858	3.888	2.440	3.356	1.066
性别	0.134	0.188*	0.074	0.121	0.011
年龄	-0.003*	-0.059	-0.030	-0.080	-0.045
受教育程度	0.130**	0.080	0.187***	0.143**	0.096**
工作年限	0.143**	0.051	0.100*	0.018	0.012
AI 技术替代感		-0.439***		-0.390***	-0.132**
组织自尊					0.589***
R ²	0.052	0.330	0.069	0.308	0.561
ΔR^2		0.278		0.239	0.253
F 值	3.857**	27.678***	5.206**	25.013***	59.643***

验证假设 1。即个体的 AI 技术替代感程度越高，其 OCB-O 就会越少。模型 2 显示，AI 技术替代感对员工组织自尊具有显著的负向影响($\beta = -0.439$, $p < 0.001$)，即个体的 AI 技术替代感程度越高，组织自尊水平越低，假设 2 得到支持。

模型 5 显示，加入组织自尊后，其对员工 OCB-O 具有正向影响且结果显著($\beta = 0.589$, $p < 0.001$)，此时 AI 技术替代感对 OCB-O 的回归系数减小但依然显著，表明组织自尊部分中介了 AI 技术替代感对员工 OCB-O 的影响，结果验证假设 3。

本研究通过 PROCESS 插件进一步验证中介效应，选择 Model 4 进行 5000 次重复抽样检验，结果见表 5 所示。AI 技术替代感通过组织自尊影响员工 OCB-O 的间接效应值为-0.267，95%置信区间 = [-0.369, -0.274]，区间不包含 0，中介效应显著，验证假设 3。

Table 5. Main total effect, direct effect and indirect effect
表 5. 主总效应、直接效应和间接效应

	效应值	标准误差	95%置信区间		相对效应值
			下限	上限	
总效应	-0.372	0.039	-0.449	-0.294	
直接效应	-0.105	0.037	-0.177	-0.033	28.25%
间接效应	-0.267	0.053	-0.369	-0.274	71.75%

4.4. 调节效应检验

4.4.1. 和谐式工作激情的调节作用

表 6 显示, AI 技术替代感与和谐式工作激情的交互项回归系数显著, 效应值为 0.211, $p < 0.001$, 表明和谐式工作激情在 AI 技术替代感与组织自尊之间的调节效应显著。交互项系数方向和 AI 技术替代感与组织自尊关系的系数方向符号不一致, 说明和谐式工作激情具有负向调节作用。假设 4a 得到验证。

Table 6. The moderating effect of harmonious work passion
表 6. 和谐式工作激情的调节效应检验

变量	组织自尊		
	模型 6	模型 7	模型 8
(常量)	2.858	1.056	1.812
性别	0.134	0.153**	0.105*
年龄	-0.003	0.017	0.037*
受教育程度	0.130**	0.082**	0.070**
工作年限	0.143**	0.056	0.069**
AI 技术替代感		-0.172***	-0.131**
和谐式工作激情		0.630***	0.438***
AI 技术替代感 × 和谐式工作激情			0.211***
R ²	0.052	0.648	0.686
ΔR ²		0.596	0.038
F 值	3.857**	86.038***	87.115***

4.4.2. 强迫式工作激情的调节作用

如表 7 所示, AI 技术替代感与强迫式工作激情的交互项回归系数显著, 效应值为 0.101, $p < 0.05$, 说明强迫式工作激情显著调节 AI 技术替代感与组织自尊的关系。交互项的系数方向与 AI 技术替代感对组织自尊的直接效应方向相反, 表明该调节作用为负向。假设 4b 得到验证。

本文进行了简单斜率分析, 如图 2、图 3 所示。将和谐式工作激情与强迫式工作激情按照高于/低于平均值一个标准差画出不同工作激情水平下 AI 技术替代感对组织自尊的影响差异。

研究发现, 对低和谐式工作激情来说, AI 技术替代感对组织自尊具有强烈的负向影响($\beta = -0.314$, $p < 0.001$), AI 技术替代感每增加一个单位, 员工的组织自尊会显著下降; 对高和谐式工作激情来说, AI 技术替代感对组织自尊的负向影响被显著削弱($\beta = 0.001$, n.s), AI 技术替代感对组织自尊的负向效应虽然依然存在, 但其强度已大幅减弱, 验证了假设 4a。

Table 7. Test of the moderating effect of forced work motivation
表 7. 强迫式工作激情的调节效应检验

变量	组织自尊		
	模型 6	模型 9	模型 10
(常量)	2.858	1.731	1.751
性别	0.134	0.364***	0.338**
年龄	-0.003	-0.110**	-0.094*
受教育程度	0.130**	0.117**	0.126*
工作年限	0.143**	0.009	0.020
AI 技术替代感		-0.175**	-0.114*
强迫式工作激情		0.476***	0.441***
AI 技术替代感 × 强迫式工作激情			0.101*
R ²	0.052	0.532	0.542
ΔR ²		0.480	0.010
F 值	3.857**	53.099***	47.211***

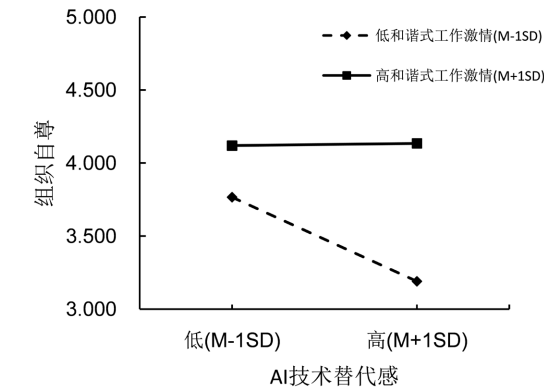


Figure 2. The moderating effect of harmonious work passion

图 2. 和谐式工作激情的调节作用

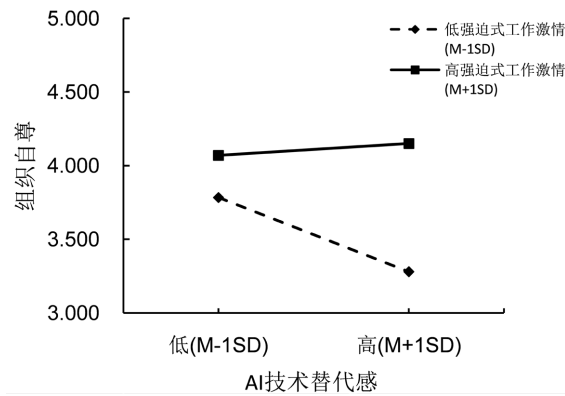


Figure 3. The moderating effect of forced work motivation

图 3. 强迫式工作激情的调节作用

对低强迫式工作激情来说, AI 技术替代感对组织自尊同样具有强烈的负向影响($\beta = -0.275, p < 0.001$), AI 技术替代感每增加一个单位, 员工的组织自尊显著下降; 强迫式工作激情水平较高时, AI 技术替代感对组织自尊的负向影响被显著削弱($\beta = 0.044, n.s.$), 验证了假设 4b。

4.5. 被调节的中介效应检验

最后, 为验证假设 5a 与假设 5b, 本研究使用 PROCESS 插件的 Model 7, 进行了 5000 次 Bootstrap 重复抽样, 结果见表 8。可以看出, 在高水平和谐式工作激情下, 组织自尊的中介作用不显著(效应值为 0.005, 置信区间为 $[-0.053, 0.053]$); 在低水平的和谐式工作激情下, 组织自尊中介作用显著(效应值为 -0.195 , 置信区间为 $[-0.262, -0.131]$), 二者间差异显著(效应值为 0.200, 置信区间为 $[0.119, 0.285]$), 说明和谐式工作激情显著负向调节 AI 技术替代感通过组织自尊对 OCB-O 的影响过程, 假设 5a 成立。

在高水平强迫式工作激情下, 组织自尊的中介作用不显著(效应值为 0.027, 置信区间为 $[-0.065, 0.135]$); 在低水平的强迫式工作激情下, 组织自尊的中介作用显著(效应值为 -0.170 , 置信区间为 $[-0.250, -0.087]$), 二者间差异显著(效应值为 0.198, 置信区间为 $[0.069, 0.327]$), 说明强迫式工作激情显著负向调节 AI 技术替代感通过组织自尊对 OCB-O 的影响过程, 假设 5b 成立。

Table 8. Test of moderated mediating effect

表 8. 被调节的中介效应检验

		间接效应	标准误	95%置信区间
和谐式工作激情	低	-0.195	0.033	$[-0.262, -0.131]$
	高	0.005	0.029	$[-0.053, 0.053]$
	组间差异(高 - 低)	0.200	0.042	$[0.119, 0.285]$
强迫式工作激情	低	-0.170	0.042	$[-0.250, -0.087]$
	高	0.027	0.051	$[-0.065, 0.135]$
	组间差异(高 - 低)	0.198	0.067	$[0.069, 0.327]$

5. 结论与启示

5.1. 研究结果

本文基于 COR 理论, 探究 AI 技术替代感对员工 OCB-O 的影响机理, 分析 AI 技术替代感如何通过组织自尊影响员工 OCB-O, 进一步厘清二元工作激情在上述过程中的调节作用。研究得出如下结论: ① AI 技术替代感显著负向影响员工 OCB-O; ② 组织自尊部分中介 AI 技术替代感与员工 OCB-O 之间的关系; ③ 和谐式工作激情与强迫式工作激情均负向调节 AI 技术替代感与组织自尊之间的关系。但两者的调节机制存在区别: 和谐式工作激情作为一种可再生、丰厚的个人资源, 能够缓冲外部威胁, 防止组织自尊快速流失, 而强迫式工作激情促使员工通过增加工作投入维持自身价值感, 从而在短期内减弱消极心理体验。然而, 这种调节作用可能依赖于持续性的心理消耗, 其长期效果仍需进一步研究。

5.2. 理论意义

第一, 本研究验证了 AI 技术替代感对员工 OCB-O 的负向效应, 丰富了 AI 技术替代感与员工角色外行为关系研究。以往 OCB-O 的前因研究多聚焦于领导风格[61]、组织公平[62]、职场排斥[59]等传统情境因素, 忽视了新兴背景下, 员工感知到的替代威胁对其角色外行为的影响。而现有关于 AI 技术替代感的研究, 大多集中于其对员工角色内行为和个体心理的作用, 鲜有研究将其与 OCB-O 这一角色外行为联

系起来。本研究将 AI 技术替代感这一新兴的、具有时代特征的压力源纳入 OCB-O 的研究框架, 通过实证揭示其对 OCB-O 的负向影响, 不仅弥补了现有 OCB-O 前因研究的局限性, 更丰富了 AI 技术替代感对员工行为的后果研究, 为 AI 背景下员工行为的研究提供了新的理论视角。

第二, 本研究基于资源保存理论, 揭示了组织自尊在 AI 技术替代感与 OCB-O 之间的中介作用。当前探讨 AI 应用对员工行为影响机制的研究, 多依据压力认知评价理论, 从表层情绪视角展开, 这类研究均未触及深层的自我概念与身份认同层面, 难以揭示 AI 技术替代感影响员工行为的核心心理逻辑。本研究基于资源保存理论, 创新地识别出组织自尊这一关键的个人资源在其中扮演的核心传导角色, 将研究视角从表层的情绪反应引向深层的个人资源损耗路径。研究不仅丰富了 AI 技术替代感对员工行为的中介机制研究, 更拓展了组织自尊在新兴技术背景下的应用边界。

第三, 本研究验证了二元工作激情的差异化调节机制, 深化并拓展了 AI 技术替代感的作用边界。现有关于工作激情的研究多聚焦于其行为后果, 忽视了其在 AI 技术情境下的调节作用; 同时, 现有探讨 AI 技术替代感的影响边界研究, 多从 AI 技术特征[30]、个体目标导向[31]等外部或单一视角展开, 尚未从动机驱动路径揭示深层边界条件, 而工作激情则从内在动机的驱动路径揭示了更为深层的边界作用。研究发现, 和谐式与强迫式工作激情均能缓冲 AI 技术替代感的负向影响, 但二者作用本质存在明显差异: 和谐式工作激情通过增加个体心理资源总量, 主动预防资源损耗, 形成一种健康可持续的适应模式; 而强迫式工作激情通过触发焦虑驱动的防御性投入, 被动补偿资源损失, 在短期能起到缓冲效果, 但长期来看会因资源过度透支而引发倦怠, 形成不可持续的缓冲模式, 因此具有“双刃剑效应”。该发现开拓了二元工作激情调节机制的新思路, 丰富了工作激情在 AI 情境下的研究成果。

5.3. 实践意义

第一, 管理者应致力于营造透明包容的组织氛围, 疏导员工因 AI 技术替代带来的焦虑情绪, 进而促进员工 OCB-O。组织在引入 AI 技术时, 应保持沟通透明, 说明 AI 技术将分担重复性劳动, 从而解放员工去从事更具创造性和价值性的工作。其次, 组织应围绕人机协作、数字工具应用、创造性问题解决等主题对员工进行技能培训, 开展沙龙活动或经验分享会, 帮助员工重塑技能, 缓解其对技能过时的焦虑, 从而增加员工 OCB-O。

第二, 鉴于组织自尊在 AI 技术替代感对 OCB-O 的影响过程中扮演中介角色, 管理者应该关注培养员工的组织自尊。管理者应通过及时、具体的认可与奖励机制, 让员工清晰地感受到其贡献被组织看见和珍视, 同时给予员工更多自主权与决策参与感, 使其体验到作为组织一份子的价值与责任。

第三, 组织管理者应识别并培养可持续的工作激情, 将员工激情纳入人才管理体系。和谐式工作激情和强迫式工作激情都能在一定程度上缓冲 AI 技术替代感对组织自尊的负向影响, 然而和谐式工作激情更为健康、可持续。组织应关注员工的心理动机质量, 可将员工激情类型作为内部人才发展和岗位匹配的重要参考, 优先关注对和谐式工作激情高的个体, 同时也需关注强迫式工作激情的员工, 为其提供心理疏导, 防止其因资源过度透支而陷入倦怠, 实现企业与员工的可持续发展。

5.4. 研究局限和发展方向

本研究存在以下不足, 有待后续研究加以完善改进: ① 本研究采用便利抽样方式, 样本来源集中于部分地区和行业, 因此研究结论的适用性仍需进一步验证。未来研究可以采用分层随机抽样方法, 扩大样本来源, 提高研究结论的外部效度。② 本研究从个体特质层面探讨二元工作激情的调节作用, 未能考察组织情境因素的潜在影响, 未来研究可以引入组织层面的调节变量, 如组织支持感、包容性领导风格等。③ 测量上, 本文采用员工自评方式测量变量, 虽然三阶段调查设计降低了共同方法偏差, 但仍无法

完全避免主观评价带来的影响, 未来研究可以结合领导评价、同事评价等多来源数据, 以进一步提升研究结论的可靠性。④ 最后, 后续可进一步考虑员工岗位性质、AI 技术接触程度等变量, 以更加全面地解释员工面对 AI 技术变革时的心理和行为反应。

基金项目

国家社会科学基金项目“不确定环境下企业家灵性资本对组织韧性影响机制分析及多案例研究”(项目编号: 20BGL139)。

参考文献

- [1] 张博学, 华中生, 谢小云. 数智时代人机协同的研究现状与未来方向[J]. 管理工程学报, 2024, 38(1): 1-13.
- [2] Kaplan, A. and Haenlein, M. (2019) Siri, Siri, in My Hand: Who's the Fairest in the Land? On the Interpretations, Illustrations, and Implications of Artificial Intelligence. *Business Horizons*, **62**, 15-25. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.004>
- [3] 张桂平, 廖建桥. 国外员工主动行为研究新进展探析[J]. 外国经济与管理, 2011, 33(3): 58-65.
- [4] Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. (1997) Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestion for Future Research. *Human Performance*, **10**, 133-151. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_5
- [5] Spitzmuller, M., Dyne, L.V. and Ilies, R. (2008) Organizational Citizenship Behavior: A Review and Extension of Its Nomological Network. In: Barling, J. and Cooper, C.L., Eds., *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I—Micro Approaches*, SAGE Publications Ltd, 106-123. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n7>
- [6] Williams, L.J. and Anderson, S.E. (1991) Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, **17**, 601-617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- [7] 瞿皎皎, 曾颖, 曹霞. 互惠规范视角下包容性人力资源管理实践对员工回报行为的影响机制研究[J]. 管理学报, 2024, 21(9): 1312-1322.
- [8] 苏方国, 赵曙明. 组织承诺、组织公民行为与离职倾向关系研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2005(8): 111-116.
- [9] 王健菊, 花雨露. 领导底线心态对员工组织公民行为的影响研究[J]. 领导科学, 2025(1): 62-69.
- [10] McKinsey Global Institute (2025) A New Future of Work: The Race to Deploy AI and Raise Skills in Europe and beyond. McKinsey Global Institute.
- [11] 何江, 闫淑敏. 人机劳动分工: 生成逻辑、模式类型与作用机制[J]. 南开管理评论, 2024, 27(6): 88-99.
- [12] 桂橙林, 赵旭宏, 张鹏程, 等. 数智化背景下员工 AI 意识对其创新绩效的影响机制[J]. 中国人力资源开发, 2024, 41(8): 6-22.
- [13] Brougham, D. and Haar, J. (2017) Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees' Perceptions of Our Future Workplace. *Journal of Management & Organization*, **24**, 239-257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- [14] 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>
- [15] 陈康慧. AI 意识对员工突破性创造力的双刃剑影响机制研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中科技大学, 2023.
- [16] 张恒, 高中华, 徐燕. AI 技术替代感对工作场所人与 AI 合作意愿的影响机制[J]. 软科学, 2024, 38(3): 107-114.
- [17] 廖化化, 黄蕾, 胡斌. 资源保存理论在组织行为学中的应用: 演变与挑战[J]. 心理科学进展, 2022, 30(2): 449-463.
- [18] Hobfoll, S.E. (1989) Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, **44**, 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>
- [19] Campbell, D.J. (1988) Task Complexity: A Review and Analysis. *The Academy of Management Review*, **13**, 40-52. <https://doi.org/10.2307/258353>
- [20] Lin, X.S., Chen, Z.X., Ashford, S.J., Lee, C. and Qian, J. (2018) A Self-Consistency Motivation Analysis of Employee Reactions to Job Insecurity: The Roles of Organization-Based Self-Esteem and Proactive Personality. *Journal of Business Research*, **92**, 168-178. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.028>

- [21] 聂琦, 彭坚, 成雨聪. 酒店员工工作拖延的成因机制: 利用式领导的影响及其应对[J]. 南开管理评论, 2023, 26(3): 99-110, 177.
- [22] Pierce, J.L., Gardner, D.G., Cummings, L.L. and Dunham, R.B. (1989) Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, **32**, 622-648. <https://doi.org/10.2307/256437>
- [23] Pierce, J.L. and Gardner, D.G. (2004) Self-Esteem within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management*, **30**, 591-622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>
- [24] Dhir, S., Tandon, A. and Dutta, T. (2024) Spotlighting Employee-Organization Relationships: The Role of Organizational Respect and Psychological Capital in Organizational Performance through Organizational-Based Self-Esteem and Perceived Organizational Membership. *Current Psychology*, **43**, 19964-19975. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05768-1>
- [25] Kong, H., Yuan, Y., Baruch, Y., Bu, N., Jiang, X. and Wang, K. (2021) Influences of Artificial Intelligence (AI) Awareness on Career Competency and Job Burnout. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, **33**, 717-734. <https://doi.org/10.1108/ijchm-07-2020-0789>
- [26] Hobfoll, S.E. (2001) The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, **50**, 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- [27] Morelli, N.A. and Cunningham, C.J.L. (2012) Not All Resources Are Created Equal: COR Theory, Values, and Stress. *The Journal of Psychology*, **146**, 393-415. <https://doi.org/10.1080/00223980.2011.650734>
- [28] Vallerand, R.J. (2010) On Passion for Life Activities: The Dualistic Model of Passion. *Advances in Experimental Social Psychology*, **42**, 97-193. [https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(10\)42003-1](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(10)42003-1)
- [29] 卢艳秋, 赵彬, 阳卓君. 挑战性压力源对员工失败学习的影响机制研究——二元工作激情的中介作用[J]. 科技进步与对策, 2023, 40(6): 130-139.
- [30] 孙健敏, 周健武, 孔亚如. 与人工智能合作会改变你的尽责性吗? 基于责任扩散视角[J]. 中国人力资源开发, 2025, 42(9): 18-31.
- [31] 叶慧莉, 张鹏程, 王韵茹, 等. AI 创造力感知影响员工创新行为的双刃剑机制研究[J]. 管理学报, 2025, 22(9): 1646-1656.
- [32] Mehta, M.M., Butler, G., Ahn, C., Whitaker, Y.I., Bachi, K., Jacob, Y., *et al.* (2024) Intrinsic and Extrinsic Control Impact Motivation and Outcome Sensitivity: The Role of Anhedonia, Stress, and Anxiety. *Psychological Medicine*, **54**, 4575-4584. <https://doi.org/10.1017/s0033291724002022>
- [33] Vallerand, R.J., Blanchard, C., Mageau, G.A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., *et al.* (2003) Les passions de l'âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, **85**, 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- [34] 王晗笛, 贾凡胜, 田彬彬. 财政补贴分配与企业环保投资——基于组织公正理论的视角[J]. 当代财经, 2025(2): 41-56.
- [35] 刘智强, 严荣笑, 唐双双. 领导创新期望与员工突破性创新投入: 基于悖论理论的研究[J]. 管理世界, 2021, 37(10): 226-241.
- [36] 王琦琦, 刘军, 袁艺玮. 耗竭还是投入? 防御型工作重塑的双刃剑效应[J]. 南开管理评论, 2025, 28(7): 89-100.
- [37] Organ, D.W. (1988) Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington Books.
- [38] Farh, J., Earley, P.C. and Lin, S. (1997) Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society. *Administrative Science Quarterly*, **42**, 421-444. <https://doi.org/10.2307/2393733>
- [39] 闫相丞. 仁慈领导与员工组织公民行为的关系[D]: [硕士学位论文]. 天津: 天津师范大学, 2023.
- [40] Craig, K., Thatcher, J.B. and Grover, V. (2019) The IT Identity Threat: A Conceptual Definition and Operational Measure. *Journal of Management Information Systems*, **36**, 259-288. <https://doi.org/10.1080/07421222.2018.1550561>
- [41] 叶龙, 史静怡. 不合规任务对新员工组织公民行为的影响[J]. 山东社会科学, 2023(3): 149-158.
- [42] Folkman, S. and Lazarus, R.S. (1985) If It Changes It Must Be a Process: Study of Emotion and Coping during Three Stages of a College Examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, **48**, 150-170. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.1.150>
- [43] 曹霞, 瞿皎皎. 资源保存理论溯源、主要内容探析及启示[J]. 中国人力资源开发, 2014(15): 75-80.
- [44] 李兴娜, 凌文铨. 组织自尊问题研究[J]. 中国人力资源开发, 2011(8): 5-8.
- [45] Halbesleben, J.R.B., Neveu, J., Paustian-Underdahl, S.C. and Westman, M. (2014) Getting to the “COR”: Understanding

- the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management*, **40**, 1334-1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- [46] Teng, R., Zhou, S., Zheng, W. and Ma, C. (2023) Artificial Intelligence (AI) Awareness and Work Withdrawal: Evaluating Chained Mediation through Negative Work-Related Rumination and Emotional Exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, **36**, 2311-2326. <https://doi.org/10.1108/ijchm-02-2023-0240>
- [47] 徐广路, 王皓天. 人工智能冲击意识对员工职业满意度的影响: 工作压力和目标导向的作用[J]. 中国人力资源开发, 2023, 40(7): 15-33.
- [48] Yam, K.C., Tang, P.M., Jackson, J.C., Su, R. and Gray, K. (2023) The Rise of Robots Increases Job Insecurity and Maladaptive Workplace Behaviors: Multimethod Evidence. *Journal of Applied Psychology*, **108**, 850-870. <https://doi.org/10.1037/apl0001045>
- [49] 卫武, 倪慧. 工作家庭冲突对员工工作行为的影响: 基于资源保存理论和身份认同理论的视角[J]. 管理工程学报, 2020, 34(1): 25-33.
- [50] 章凯, 杨娜. 员工离职的心理目标系统驱动说及其管理蕴涵[J]. 南开管理评论, 2022, 25(3): 202-214.
- [51] Seguin-Levesque, C., Laliberte, M.L.N., Pelletier, L.G., Blanchard, C. and Vallerand, R.J. (2003) Harmonious and Obsessive Passion for the Internet: Their Associations with the Couple's Relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, **33**, 197-221. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb02079.x>
- [52] Madjar, N., Greenberg, E. and Chen, Z. (2011) Factors for Radical Creativity, Incremental Creativity, and Routine, Noncreative Performance. *Journal of Applied Psychology*, **96**, 730-743. <https://doi.org/10.1037/a0022416>
- [53] Forest, J., Mageau, G.A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P. and Lavigne, G.L. (2012) Harmonious Passion as an Explanation of the Relation between Signature Strengths' Use and Well-Being at Work: Test of an Intervention Program. *Human Relations*, **65**, 1233-1252. <https://doi.org/10.1177/0018726711433134>
- [54] 宋亚辉, 何莉, 巩振兴, 等. 工作激情影响员工创造性绩效的中介机制[J]. 浙江大学学报(理学版), 2015, 42(6): 652-703.
- [55] 李琰, 葛新权. 服务型领导对新生代员工工作激情的影响研究[J]. 管理评论, 2020, 32(11): 220-232.
- [56] Rosen, C.C., Slater, D.J., Chang, C.H. and Johnson, R.E. (2011) Let's Make a Deal: Development and Validation of the Ex-Post Ideals Scale. *Journal of Management*, **39**, 709-742. <https://doi.org/10.1177/0149206310394865>
- [57] Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J. and Westman, M. (2018) Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, **5**, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- [58] Fadel, K.J. and Brown, S.A. (2010) Information Systems Appraisal and Coping: The Role of User Perceptions. *Communications of the Association for Information Systems*, **26**, 107-126. <https://doi.org/10.17705/1cais.02606>
- [59] 吴隆增, 刘军, 许浚. 职场排斥与员工组织公民行为: 组织认同与集体主义倾向的作用[J]. 南开管理评论, 2010, 13(3): 36-44.
- [60] 李奕, 段永嘉, 厉杰. AI 导致知而不言: 人工智能意识对员工沉默行为的影响研究[J]. 中国人力资源开发, 2025, 42(9): 32-48.
- [61] 王宏蕾, 尹奎. 谦逊型领导与组织公民行为: 竞争氛围的调节作用[J]. 管理科学, 2021, 34(3): 53-62.
- [62] 张若勇, 王伊琳, 黄焯森. 职场义警惩罚行为正当性对旁观者组织公民行为的影响机制[J]. 管理学报, 2024, 21(11): 1621-1631.