

# 工作自主程度对社工师心理健康的影响： 职业认同的中介作用

朱 姝

扬州大学社会发展学院，江苏 扬州

收稿日期：2024年1月29日；录用日期：2024年3月20日；发布日期：2024年3月31日

## 摘 要

本文旨在探索社工师工作自主程度、职业认同与心理健康三者之间的关系，丰富社工师心理健康主题的研究。本文以2019年“中国社会工作动态调查”数据库(CSWLS2019)为基础，以工作自主程度为自变量，职业认同为中介变量，心理健康为因变量。在控制年龄、职位和工作年限后，利用process软件对三者进行逐层回归分析，统计结果表明：工作自主程度对社工师心理健康有显著的正向影响；工作自主程度不仅可以直接影响社工师心理健康，还可以通过社工师职业认同间接影响社工师心理健康，社工师的职业认同对工作自主程度和社工师心理健康具有中介作用；社工师工作自主程度与心理健康状况之间的关系受到社工师职业认同影响，结果显示出正调节作用。基于该结果，本文提出从机构层面赋权、个人层面增能以提升社工师心理健康水平。

## 关键词

心理健康，工作自主程度，社会工作者，职业认同

# Influence of Work Autonomy on Mental Health of Social Workers: Mediating Effect of Professional Identity

Shu Zhu

College of Social Sciences, Yangzhou University, Yangzhou Jiangsu

Received: Jan. 29<sup>th</sup>, 2024; accepted: Mar. 20<sup>th</sup>, 2024; published: Mar. 31<sup>st</sup>, 2024

## Abstract

This study aims to explore the relationship between work autonomy, professional identity and

mental health of social workers, and enrich the research on mental health theme of social workers. Based on the database of China Social Work Dynamic Survey 2019 (CSWLS2019), this paper takes the degree of work autonomy as the independent variable, professional identity as the intermediary variable, and mental health as the dependent variable. After controlling the age, position and working years, the process software is used to conduct a layer-by-layer regression of the three. The statistical results show that the degree of work autonomy has a significantly positive impact on the mental health of social workers. The degree of work autonomy can not only directly affect the mental health of social workers, but also indirectly affect the mental health of social workers through the professional identity of social workers. The professional identity of social workers plays an intermediary role in the degree of work autonomy and mental health of social workers. The relationship between work autonomy and mental health of social workers is affected by professional identity of social workers, and the results show that it has a positive moderating effect. Based on the results, this paper proposes empowerment at the institutional level and empowerment at the individual level to improve the mental health of social workers.

## Keywords

Mental Health, Work Autonomy, Social Workers, Professional Identity

Copyright © 2024 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

近年来,心理学、心理咨询和心理技能的应用迅速发展,在满足了广大人民群众的物质生活需求后,人们越来越重视精神生活需求,特别是心理健康方面。党的二十大提出“重视心理健康和精神卫生”并对此作出明确要求,心理健康问题已然成为重点被关注的问题。作为社会治理的重要参与者和社会服务的提供者,社工师在帮助服务对象的同时,自己也会被服务对象所遭受的困扰所影响,负面情绪积累,久而久之影响社工师的心理健康状况(董根明, 2004)。国内外心理健康的研究日趋丰富,但针对社工师目前数量较少,已有文献大部分是关注社工师的服务对象。国外对于社工师心理健康的研究起步较早,最早可追溯到上世纪末,主要的研究取向是针对社工师调节焦虑、抑郁等负面情绪以及其适应能力(石国兴, 2003),或纵向对比社工师与其他不同职业的从业者心理健康状况以及情绪调节能力高低(Kerling et al., 2015),启发大众关注社工师的心理健康状况。而关于工作自主程度与职业认同的研究多是将其视为因变量(Bakker et al., 2010)或中介变量,研究其影响因素(Breaugh, 1985)、相关标准(Evetts, 2003)等,形成了专业的系统的测量表或测量手段(Thompson & Prottas, 2005),工作自主程度与心理健康的关系的相关研究相对较少。因此,本研究尝试扩展社工师心理健康的影响因素的研究,从社工师的工作自主程度和自身职业认同的角度探讨其对心理健康的影响机制。

### 1.1. 社工师工作自主程度与心理健康的关系

Deci & Ryan (1985)提出的自我决定理论(SDT)坚持认为对工作自主程度的需要的满足,从而增强了心理健康,即为员工提供工作自主权会使他们的需求得到满足,进而增进心理健康。工作自主程度高有效降低了工作中的不确定性和情绪困扰(Bakker & Demerouti, 2008)。石长慧等(2021)认为工作自主程度与工作倦怠、情绪衰竭之间存在着明显的负相关性,即使在高工作压力的环境中,高工作自主程度的社工

师情绪衰竭和工作倦怠水平上升的幅度较小。一方面,较高的工作自主程度有助于提高员工自主处理工作的能力,满足需求,形成积极的工作感受(Demerouti & Bakker, 2011)。其次,工作自主程度表现为组织对员工的信任和鼓励,产生外部激励效应,有助于员工以积极的行为和情绪完成工作,公司对其进行正面的回报,形成良性循环。最后,当有较高的工作自主权时,员工就有较大的工作责任感和认同,感知到自己的工作是有意义的。当一个组织关心员工的福祉,重视员工对工作的投入(Cho & Lee, 2017),同时管理者充分尊重员工的观点,提供有意义的决策和政策支持时,员工会更多地参与到自己的工作中。这说明工作自主程度高、支持性高的工作环境对其员工产生了积极的影响,同时适当的激励方式可以提高员工的工作自主程度,进而提升幸福感指标,包括改善工作压力、身体不适的症状。实际上这一过程是由工作动机引导的(Nie et al., 2015),即高度的工作自主程度能够带来良好的自我调节。当社工师具备较强的工作自主程度,可与服务对象形成弹性的关系,根据职业规范创新标准并改善传统服务模式,对环境与工作内容具备较强的自控能力、权利,有利于社工师对工作压力进行调控,维护社工师心理健康。

综上所述,得出假设 1: 社工师的工作自主程度和心理健康之间存在显著正相关关系。

## 1.2. 社工师工作自主程度与职业认同的关系

Deci & Ryan (1985)在自主性理论中指出,人在进行一项活动时,会进行内在的归因和外在的归因,通过内在的原因可以感觉到自我控制,通过外在的因素可以感觉到自己的存在,归因的类型会产生不同的情感。工作自主程度会影响职业认同,因为这反映了组织与其员工之间的相互接纳、相互信任的程度,这有益于个人成功和组织目标实现,而缺乏这种信任将导致合作的失败和监督成本增加。此外,工作自主程度高的公司允许员工根据自己的自由裁量权处理和安排事务,从而提高职业认同(李挺,汪然,刘欣, 2021)。

外部客观条件是社工师产生职业认同关键,如外在就业压力、社会环境等相关方面。社工师只有具备高度的工作自主程度,正确地把握自身的工作方向,方能将自己的时间与精神投入到主动地学习与创新中,不断突破自身,并在服务目标上充当向导与拥护者。而职业认同的形成与构建,既依赖于外在因素,也依赖于社工师的专业“身份重构”(朱宛霞, 2017)。另一方面,社工师作为独特的生命个体,其发展不是被动的,而是一种有意识的转变与建构。社工师的职业认同是对自己的职业认知和对职业地位的界定,是一种与自己的内在联系的行为。这就表明,社工师的自我管理水平能够促使他们真心地认可自己的事业,从而反映出社工职业发展。

社工师工作自主程度与社工师的职业认同是一种相互交融的关系,社工师职业认同的发展无法从工作自主程度中完全脱嵌,在促进社工师自身发展具有趋同性,它们相辅相成、共同发展。因此,提出假设。

假设 2: 社工师的工作自主程度和职业认同之间存在着正相关。

## 1.3. 社工师职业认同与心理健康的关系

目前国内关于职业认同与心理健康的关系研究的研究对象包括社工师、教师、护士三种职业。针对工作者职业心理健康的调查发现,对职业不满意、缺乏职业认同的个体存在较多的心理问题。而社工师的职业认同能够在工作支持与工作情绪之间存在有一定的调节作用(郑广怀,王晔安,马铭子, 2021)。主要维度包括职业认同、职业倦怠、情绪劳动、工作满意度等工作感受、工作态度等方面进行探讨。社工师的工作经历、共情能力影响他们对他人生活事件的感知,而这将引起社工师个人的情绪被工作对象的负面情绪感染,负面情绪随着时间积压。由职业认同所产生的积极情绪导致员工能够适应表达规则而不会精疲力尽(Humphrey & Humphrey, 1993),减少负面情绪的堆积。此外,通过关于教师职业认同的研究发现,在工作紧张和心理资源方面,职业认同具有充分的调节功能,能够通过增加其职业幸福感或者是

工作满意度来实现自身价值,在认知、意志和情感三个基本观念对工作枯竭有一定的影响(王钢等,2014)。刘玲等(2009)通过对524名临床护士的研究发现,结果显示职业认同、工作压力、情绪耗竭存在一定的关系,随着职业认同的提高,工作的工作紧张程度和工作情绪耗竭的程度也相应降低。因此得出假设。

假设3:职业认同与心理健康存在着正相关。

#### 1.4. 社工师工作自主程度、职业认同、心理健康的关系

研究关于社工师的工作自主程度、职业认同和心理健康的成果较为丰富,但目前还没有涉及这三种因素的综合问题。Bond等(2008)的研究表明,当员工被赋予对工作更多的控制权时,他们的心理困扰降低。通常情况下,工作自主程度被用作缓解心理健康问题的手段;当员工被赋予较高的工作自主程度时,他们可以更有效地管理压力大的环境。工作要求过多,工作资源匮乏,不但对社工师加重工作负担,也会造成工作上的困难(Shirom et al., 2006)。在工作的重压下,社工师容易产生职业倦怠,职业幸福感、职业认同等主观情感下降,从而降低社工师心理健康水平。职业认同为社工师对自己的工作状况的认识和评估是社工师对自己的工作的基本看法,进而对他们的心理健康状况产生一定的影响。如中国女性社工职业心理健康出现抑郁(胡高强,沈锦浩,2022),强调需要从主观工作感知和客观工作规制,双重角度缓解社工师心理健康的抑郁程度。因此,得出假设。

假设4:社工师工作自主程度、职业认同、心理健康之间存在一定的作用关系,职业认同在社工师工作自主程度与心理健康之间存在中介作用。假设中介模型示意图见图1。

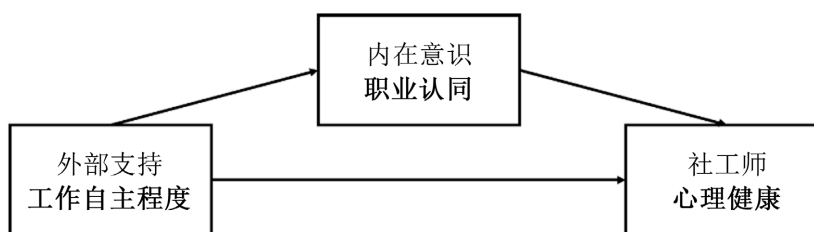


Figure 1. Mediation model for degree of work autonomy, occupational identity, and mental health  
图1. 工作自主程度、职业认同、心理健康的中介模型

## 2. 研究设计

### 2.1. 数据来源

根据工作自主程度的概念,选用Karasek(1979)编制的具有广泛适用性的工作自主程度量表来进行研究,采用“我对开展某项工作是否有自主决定权”等7个题项来测量工作自主程度,可将问卷题目分为两个维度包含工作自主意识及机构赋予的工作自主权力这两个方面。又根据社工师心理健康定义中的不同维度以及心理健康问题的不同表现,选取CES-D抑郁自评量表,检验社工师是否存在抑郁症状,抑郁指数能够衡量社工师心理健康中的消极指标,能够展示个体的心理健康客观状态,衡量个体心理健康、精神状况。其中共包含4个测量因素:抑郁情绪、积极情绪、躯体症状与活动迟钝以及人际交往,包含心理健康概念中的主观情绪感受、行为举止、社交沟通三大方面。因此,本文以全国首个以社会工作行业发展动态为主题的抽样调查和研究项目“中国社会工作动态调查(CSWLS)”数据库为支撑,数据库包含上述量表并具有良好的信度和效度(刘畅,袁易卿,孙中伟,何雪松,2020)。

### 2.2. 数据处理

运用因子分析将《工作自主程度问卷》题目分为两个维度:第一类是关于工作自主权利,第二类

是关于工作自主意识。同时选取个人问卷中“职业认同”与“工作满意度”部分的题项包括：社会工作作为一个职业存在的对社会、社区、家庭、服务对象的作用 7 个题项，以及工作满意度量表中的“我在工作中发现了真正的乐趣”补充，统一赋值为 1~5 分制。选取个人问卷中“心理健康”全部量表与“工作情绪”部分题项；CES-D 抑郁自评量表 20 题将负向计分转换为正向计分，将“工作情绪”的“本职工作使我体验到自身的价值所在”重新赋值统一为 1~5 分制。通过 SPSS 软件进行了数据的统计分析，针对被调查者的工作自主程度、职业认同和社工师心理健康状况的相关影响关系进行考察，最终获得有效问卷 5957 份。年龄在 20 至 88 岁，平均年龄  $32.75 \pm 7.88$  岁，其中女性 4707 人占 79%，男性 1249 人占 21%，男女比例不协调，为避免由于男性小样本量引起的偏差，在后续结果讨论中未对其性别上的差异进行讨论。

### 3. 研究结果

#### 3.1. 社工师工作自主程度、职业认同与心理健康的关系

在健康状况自评中 80.2% 的社工师对自己的身心感觉良好。CES-D 抑郁量表主要检验社工师是否存在抑郁症状，平均分为  $10.08 \pm 9.47$  分，可以看出大部分社工师抑郁程度低，心理健康水平较高，占 78.6%，仅有 21.4% 的社工师可能存在心理抑郁方面的问题，因此社工师心理健康状况较为良好。针对少部分抑郁程度较高、心理健康水平较差的社工师进行分析后发现，其自主程度得分较低，职业认同得分较低；而自主程度高的社工师，心理抑郁状况明显减少，仅占 10.9%。首先对各变量进行描述性统计和 Pearson 相关分析，结果如表 1 所示。社工师工作自主程度与心理健康存在显著的正相关，相关系数 0.314 ( $p < 0.01$ )，得出结论，假设 1 成立。同时社工师的工作自主程度和职业认同之间存在着正相关，相关系数 0.376 ( $p < 0.01$ )，假设 2 成立。社工师职业认同与心理健康存在显著的正相关，相关系数 0.399 ( $p < 0.01$ )，假设 3 成立。

**Table 1.** Descriptive statistics and the correlation of degree of work autonomy, professional identity, and mental health (N = 5957)

**表 1.** 工作自主程度、职业认同、心理健康描述性统计与三者相关性(N = 5957)

		工作自主程度	职业认同	心理健康	M	SD
	工作自主程度	1.000	0.376**	0.314**	2.62	0.873
Pearson 相关性	职业认同	0.376**	1.000	0.399**	3.91	1.593
	心理健康	0.314**	0.399**	1.000	3.68	0.742

注：\*\*代表  $p < 0.01$ 。

#### 3.2. 职业认同在工作自主程度与社工师心理健康起中介作用

通过对 5759 名社工师进行分析，其工作自主程度平均分为 2.62，标准差为 0.875。工作自主权利权部分的平均分 2.56 略低于工作自主意识的平均分 2.90。因此得出结论，社工师工作自主程度不高。即使在工作自主程度得分较低的社工师中，仍然存在职业认同较高的社工师，职业认同对心理健康有一部分积极影响，特别是对心理健康中积极情绪有积极影响，削弱了消极情绪带来的负面影响。根据中介变量效应检验程序采用 process 回归分析，首先以社工师工作自主程度为自变量，心理健康为因变量，进行回归分析；接着以社工师工作自主程度为因变量，社工师职业认同为中介变量，进行回归分析。中介变量效应的检验结果如表 2 所示。



**Table 2.** Process regression analyses of degree of work autonomy, professional identity, and mental health of social workers (N = 5957)**表 2.** 工作自主程度、职业认同、社工师心理健康的 process 回归分析(N = 5957)

模型	模型 1		模型 2		模型 3	
因变量	心理健康		职业认同		心理健康	
指标	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$
工作自主程度	0.320	31.39**	0.573	25.522**	0.237	23.291**
职业认同					0.145	25.923
$R^2$	0.377		0.314		0.479	
$F$	985.463**		651.393**		884.373**	

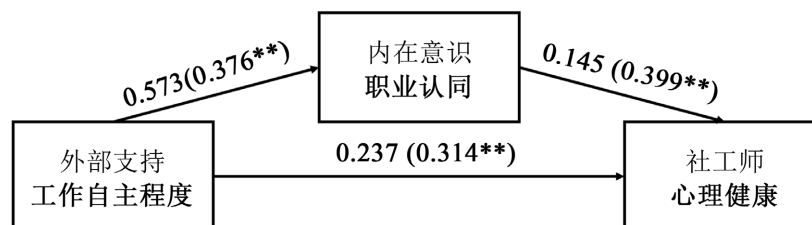
注: \*\*代表  $p < 0.01$ 。

通过 process 回归分析, 结果显示: 模型 1 中, 社工师工作自主程度对心理健康存在显著的正向预测作用( $\beta = 0.320, p < 0.01$ ), 说明总效应成立。模型 2 中, 自变量社工师工作自主程度对中介变量社工师职业认同有显著的正向预测作用( $\beta = 0.573, p < 0.01$ )。当社工师职业认同进入模型后, 社工师工作自主程度对心理健康的预测作用依然存在( $\beta = 0.145, p < 0.01$ ), 而社工师职业认同对心理健康存在显著正向预测作用( $\beta = 0.237, p < 0.01$ ), 因此说明职业认同在模型中的中介作用成立。

根据表 3, 通过 Bootstarp 技术对职业认同在模型中的中介作用进行检验, 可以看出, 间接效应值为 0.083, 95%置信区间都不包含 0, 说明直接效应与间接效应均成立, 职业认同在社工师工作自主程度对心理健康的模型中起部分中介作用, 占比为 25.938%。因此得出假设 4 成立。中介变量效应的路径结果见图 2。

**Table 3.** Results of Bootstrap mediation effects test**表 3.** Bootstrap 中介效应检验结果

效应关系	效应值	LLCI	ULCI	效应占比
总效应	0.320	0.432	0.377	
直接效应	0.237	0.320	0.280	74.062%
间接效应	0.083	0.074	0.092	25.938%



注: \*\*代表  $p < 0.01$ 。

**Figure 2.** Standardised coefficients, correlations and significance of each pathway of the mediation model of social workers' professional identity**图 2.** 社工师职业认同中介模型各路径标准化系数、相关性及显著性

总体而言，社工师的工作自主程度能够正向预测社工师的心理健康状况，职业认同也能够正向预测社工师的心理健康水平；同时，社工师的工作自主程度正向促进社工师职业认同的发展。由此推断，社工师的工作自主程度、职业认同和心理健康之间存在一定的作用关系，其中的作用机制为：社工师处于较强的工作自主程度的环境中，通过社工师个体自主的职业认同发挥作用，在外部工作支持和内部积极的工作情绪双重作用下，产生较高的职业幸福感和工作满意度，从而影响其心理健康水平的提升。

## 4. 讨论与建议

### 4.1. 讨论

本研究主要探讨了工作自主程度对社工师心理健康的影响，以及职业认同在这一过程中的中介作用。通过对社工师群体的调查可以发现工作自主程度与心理健康之间存在显著的正相关关系，这一发现与先前研究相一致，强调了工作自主性在提升员工心理健康和工作满意度中的重要性(Hackman & Oldham, 1976)。此外，研究结果进一步揭示了职业认同在工作自主程度与心理健康之间的中介作用，这表明社工师对自身职业角色的认同是连接工作自主性和心理健康的关键桥梁。

首先，工作自主程度较高的社工师往往拥有更高的心理健康水平。这可能是因为高度的工作自主性允许社工师在工作内容、工作方式和节奏上有更大的控制权，从而减少了工作压力，提高了工作满意度(Bakker & Demerouti, 2007)。这种自主性不仅能够提升工作动机，还能够促进个人成长和职业发展，从而对心理健康产生积极影响(屠兴勇, 王沂, 刘雷洁, 张怡萍, 江静, 2023)。

其次，职业认同在工作自主程度与心理健康之间的关系中起到了部分中介作用。当社工师能够在其工作中实现自我价值，感受到职业的意义和目的时，他们更有可能体验到工作自主性带来的积极效果。职业认同的增强有助于社工师在面对挑战时保持积极态度，更好地应对工作中的不确定性和压力，从而维护和提升心理健康(Linley et al., 2006)。正如赵雅欣(2021)所指出的，职业认同能够调节工作紧张与心理资源之间的关系，有助于减少负面情绪的积累。此外，王钢等人(2014)的研究也表明，职业认同能够通过增加职业幸福感或工作满意度来实现自身价值，对工作枯竭有一定的调节作用。这些研究结果表明，职业认同不仅能够直接影响个体的心理健康，还能够作为工作自主程度与心理健康之间的桥梁，良好的外部环境带动个体内在意识，增强个体对工作的积极态度和应对压力的能力。

然而，本研究也存在一些局限性。首先，本研究采用的是横断面设计，无法确定因果关系。未来的研究可以采用纵向研究方法，以更准确地揭示工作自主程度、职业认同和心理健康之间的动态关系。

### 4.2. 建议

通过建立结构性工作自主程度改革与社工师赋权机制，社工机构形成协调的外部赋权态势与内部持续性的心理增能双重社工师赋权路线，进而加强社工师职业认同建设、促进社工师心理健康发展。

#### 4.2.1. 组织层面赋权：机构优化管理、强化支持

社工机构需要重视优化机构管理，完善人才激励机制，提升社工师工作自主动力。社工机构的管理是社工师实现工作自主的重要外部支撑之一。在人员的工作安排上，社会工作人员要根据工作地点及工作的具体情况，制订灵活的工作时间表，既能提高工作效能，又能保证社工师的工作时间。在资金的使用上，社工机构必须持续拓宽筹资途径，减少对国家财政的依赖性，并根据现实情况增加经费，确保社工师在提供的服务上有充足的财力和物质上的支持，从而提高社工师的内在活力。在创新社会工作人才培养和激励机制上，厘清社工师在工作中的地位与作用，完善社工师的岗位规范，健全社工师能够继续深入学习理论与实践的管理机制，鼓励社工师通过自学来提升自己的专业技能，从而让社会工作人才队

伍的价值得到广泛认可,改善社工师日常工作心情、工作动力和工作热情,提升社工师自身的自豪感和自信感。

#### 4.2.2. 个人层面增能: 社工师培养意识、提升能力

一方面,塑造专业理念,牢固专业信念,培养工作自主意识。社工师必须坚定自己的信仰,以维护其特有的价值观,并在不受外界因素影响的情况下,保持一定的工作独立性和工作自主程度。坚持专业信仰有助于提高社工师的工作投入程度、满意度和忠诚度,促进社会工作专业化发展,并在某种意义上减少社工师的流失,确保职业的稳定性。

另一方面,建立培训体系,加强职业学习,提升工作自主能力。通过对社工师专业理论知识的培训,提高其实务能力以及职业自主能力。社会工作的服务对象多种多样,对社工师的知识 and 能力都有很高的要求,因此,社工必须不断地加强自己的理论知识,在实际工作中不断地积累实践经验,提高自己的整体素质,确保社会工作服务的质量。

### 参考文献

- 董根明(2004). 健康的心理与人格: 社会工作者的基本素质. *社会工作*, (4), 21-24.
- 胡高强, 沈锦浩(2022). 中国女性社会工作者的职业心理健康问题研究. *医学与社会*, 35(3), 108-113.
- 李挺, 汪然, 刘欣(2021). 超时劳动、工作自主性对青年劳动者幸福感的影响研究——基于 CLDS (2016)数据的实证分析. *中国青年政治学院学报*, 40(2), 88-95.
- 刘畅, 袁易卿, 孙中伟, 何雪松(2020). 中国社会工作动态调查(CSWLS2019): 设计、实施与样本描述. *华东理工大学学报: 社会科学版*, 35(1), 1-32.
- 刘玲, 张雅丽, 刘晓虹(2009). 护士职业认同水平与其工作压力、职业倦怠的相关性研究. *护理管理杂志*, 9(8), 1-2.
- 石国兴(2003). 关于心理健康双维标准的探索. *教育科学*, 19(3), 62-64.
- 石长慧, 王卓妮, 赵延东(2021). 研发人员工作压力与工作倦怠的关系——工作自主的调节作用. *中国科技论坛*, (2), 132-140.
- 屠兴勇, 王沂, 刘雷洁, 张怡萍, 江静(2023). 反身性在工作自主性与创造性问题解决间的中介作用: 创造力自我期望的调节效应. *管理评论*, 35(6), 182-192.
- 王钢, 张大均, 刘先强(2014). 幼儿教师职业压力、心理资本和职业认同对职业幸福感的影响机制. *心理发展与教育*, 30(4), 442-448.
- 赵雅欣(2021). 社会工作者工作支持、职业认同与工作情绪. *文学少年*, (18), 1.
- 郑广怀, 王晔安, 马铭子(2021). “以红领专”: 社会工作者的专业自主性与国家的领导权建构. *社会学研究*, 36(6), 136-155.
- 朱宛霞(2017). 教师职业认同的理论与实践——评《自我认同视域下的教师专业发展》. *教育发展研究*, 37(17).
- Bakker, A. B., & 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>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13, 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Veldhoven, M. V., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control Model. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 3-16. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>
- Bond, F. W., Flaxman, P. E., & Bunce, D. (2008). The Influence of Psychological Flexibility on Work Redesign: Mediated Moderation of a Work Reorganization Intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93, 645-654. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.645>
- Breaugh, J. A. (1985). The Measurement of Work Autonomy. *Human Relations*, 38, 551-570. <https://doi.org/10.1177/001872678503800604>
- Cho, Y., & Lee, Y. (2017). A Study of the Relationship between Job Demand and Job Satisfaction for the Employees in ICT Firm: Social Support versus Job Autonomy. *The Journal of Internet Electronic Commerce Research*, 17, 57-73.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>



- 
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources Model: Challenges for Future Research. *SA: Journal of Industrial Psychology, 37*, a974. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Evetts, J. (2003). The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World. *International Sociology, 18*, 395-415. <https://doi.org/10.1177/0268580903018002005>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*, 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Humphrey, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity. *Academy of Management Review, 18*, 88-115. <https://doi.org/10.2307/258824>
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*, 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kerling, A., Tegtbur, U., Gützlaff, E., Kück, M., Borchert, L., Ates, Z. et al. (2015). Effects of Adjunctive Exercise on Physiological and Psychological Parameters in Depression: A Randomized Pilot Trial. *Journal of Affective Disorders, 177*, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2015.01.006>
- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future. *The Journal of Positive Psychology, 1*, 3-16. <https://doi.org/10.1080/17439760500372796>
- Nie, Y., Chua, B. L., Yeung, A. S., Ryan, R. M., & Chan, W. Y. (2015). The Importance of Autonomy Support and the Mediating Role of Work Motivation for Well-Being: Testing Self-Determination Theory in a Chinese Work Organisation. *International Journal of Psychology, 50*, 245-255. <https://doi.org/10.1002/ijop.12110>
- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. D. (2006). Overload, Autonomy, and Burnout As Predictors of Physicians' Quality of Care. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 328-342. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.328>
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2005). Relationships among Organizational Family Support, Job Autonomy, Perceived Control, and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 100-118. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.100>