

分类号 _____
U D C _____

密级 _____
编号 10741

兰州财经大学

LANZHOU UNIVERSITY OF FINANCE AND ECONOMICS

硕士学位论文

论文题目 非工作时间工作连通行为对工作投入的
双刃剑效应研究

研究生姓名: 王玉业

指导教师姓名、职称: 赵玉田 副教授

学科、专业名称: 工商管理 企业管理

研究方向: 人力资源管理

提交日期: 2022年5月20日

独创性声明

本人声明所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 王玉业 签字日期： 2022年5月20日

导师签名： 王玉田 签字日期： 2022年5月20日

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定， 同意（选择“同意” / “不同意”）以下事项：

1. 学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；

2. 学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分内容。

学位论文作者签名： 王玉业 签字日期： 2022年5月20日

导师签名： 王玉田 签字日期： 2022年5月20日

The Dark and Bright Sides of Work Connectivity Behavior After-hours on Work Engagement

Candidate :Wang Yuye

Supervisor:Zhao Yutian

摘 要

在通讯技术与互联网技术的快速发展下，互联互通的时代已经到来。由此，员工参与工作的形式与融入工作的方式发生了颠覆性变化，工作也不再限制于固有的工作域中，于非工作域处理与工作相关的事宜已然在员工中普遍起来，即非工作时间工作连通行为开始在实践中盛行。非工作时间工作连通行为对员工工作投入的影响通常利弊兼具，但过往的研究大多站在单一视角，仅从其所表露出的积极面或消极面展开探讨，综合视角的缺乏使得现有结论在解释现实中的管理现象时略显乏力。另外，工作投入作为一种员工重要的心理认知状态，是员工产生创新行为、高工作绩效等一系列利组织行为的关键先导因素，因此有必要厘清非工作时间工作连通行为对工作投入的作用机制以及边界条件。

具体地，本研究基于工作要求-资源模型，在前人成熟观点的基础上，采用积极与消极相结合的整合视角探讨非工作时间工作连通行为对工作投入的双刃剑效应。在研究中选择工作自主性来表征非工作时间工作连通行为的“利之剑”效应，选择角色压力来表征非工作时间工作连通行为的“伤之剑”效应，鉴于过往研究中个人特质资源在工作要求-资源模型中讨论的缺乏，本研究将主动性人格作为调节变量引入到研究中，由此构建出被调节的中介效应理论模型。通过两时段的问卷收集，最终得到 398 份有效问卷，使用统计分析软件对数据依次进行信效度检验、相关性检验与研究假设检验，结论如下：（1）工作自主性和角色压力分别在非工作时间工作连通行为与工作投入之间承当中介作用；（2）主动性人格正向调节非工作时间工作连通行为对工作自主性的正向预测作用、负向调节非工作时间工作连通行为对角色压力的正向预测作用；（3）主动性人格正向调节工作自主性的中介作用、负向调节角色压力的中介作用。

基于研究结论，本研究从企业管理者与员工两个角度提出管理优化对策。其一，企业管理者应重点关注非工作时间工作连通行为造成的负面效应，通过人性化的主观干预，削减负面效应的消极影响，此外，还要通过培训等方式强化员工的主动性人格特质；其二，员工需要正视非工作时间工作连通行为带来的工作机遇，化被动为主动，乐观积极地接受这一新型工作情境，并通过压力释放等措施来削减非工作时间工作连通行为对自身造成的负面影响。

关键词：非工作时间工作连通行为 工作自主性 角色压力 主动性人格 工作投入

Abstract

With the rapid development of communication technology and Internet technology, the era of interconnection has come. The forms and working methods of employees' participation in work have undergone subversive changes. Work is no longer limited to the inherent work domain. It is common for employees to deal with work-related things in non work domains. The impact of non working time work connectivity behavior on employees' work engagement usually has both advantages and disadvantages. Most of the previous studies are from a single perspective, only from the positive or negative aspects of work connectivity behavior in non working hours. The lack of comprehensive perspective makes the existing conclusions slightly weak in explaining the real management phenomenon. In addition, as an important psychological cognitive state of employees, work engagement is an important leading factor for employees to produce a series of organizational behaviors such as innovation behavior and job performance. Therefore, it is necessary to clarify the action mechanism and boundary conditions of work connectivity behavior in non working hours on work engagement. Specifically, based on the Job Demands-Resources Model and on the basis of previous mature research, this paper uses the integrated perspective of positive and negative to explore the dark and bright sides of work connectivity behavior on work

engagement. In the study, work autonomy is selected to represent the "sword of benefit" of work connectivity behavior in non working hours, and role stress is selected to represent the "sword of injury" of work connectivity behavior in non working hours. In view of the lack of discussion of personal trait resources in the work requirement resource model, this paper introduces initiative personality as a regulatory variable into the study, Thus, a theoretical model of mediated effect is constructed. Through the questionnaire collection in two periods, 398 valid questionnaires were finally obtained. The statistical analysis software was used to test the reliability and validity, correlation and research hypothesis, The conclusions are as follows: (1) active personality and role stress play a mediating role between non working time work connectivity behavior and work engagement respectively; (2) active personality positively regulates the positive predictive effect of non working time work connectivity behavior on work autonomy and negatively regulates the positive predictive effect of non working time work connectivity behavior on role stress; (3) Active personality positively regulates work autonomy and negatively regulates role pressure.

Based on the research conclusion, this study puts forward management optimization countermeasures from the perspectives of enterprise managers and employees. First, enterprise managers should focus on the negative effects caused by work connectivity behavior in non

working hours, reduce the negative effects of negative effects through humanized subjective intervention, and strengthen employees' initiative personality traits through training and other means; Second, employees need to face up to the work opportunities brought by work connectivity behavior in non working hours, turn passivity into initiative, accept this new work situation optimistically and actively, and through measures such as pressure release reduce the negative impact of work connectivity behavior in non working hours on themselves.

Keywords : work connectivity behavior after-hours; work autonomy; work engagement; role stress; proactive personality

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的及意义	2
1.2.1 研究目的	2
1.2.2 研究意义	3
1.3 国内外研究现状	4
1.3.1 非工作时间工作连通行为的相关研究综述	4
1.3.2 工作自主性的相关研究综述	5
1.3.3 角色压力的相关研究综述	6
1.3.4 主动性人格的相关研究综述	7
1.3.5 工作投入的相关研究综述	7
1.3.6 国内外研究评述	10
1.4 研究方法与技术路线	11
1.4.1 研究方法	11
1.4.2 研究思路	12
1.4.3 技术路线	12
2 核心概念界定与理论基础	14
2.1 核心概念界定	14
2.1.1 非工作时间工作连通行为	14
2.1.2 工作自主性	14
2.1.3 角色压力	15
2.1.4 主动性人格	15
2.1.5 工作投入	16
2.2 理论基础	17
3 研究设计	19
3.1 研究假设与研究模型	19
3.1.1 研究假设	19

3.1.2 研究模型	23
3.2 研究工具	24
3.2.1 测量工具	24
3.2.2 问卷设计	26
4 样本描述与数据分析	27
4.1 样本描述	27
4.1.1 样本基本特征统计	27
4.1.2 变量描述性统计分析	28
4.2 数据分析	28
4.2.1 信度和效度检验	28
4.2.2 共同方法偏差检验	32
4.2.3 变量相关性检验	33
4.2.4 变量中介效应检验	34
4.2.5 变量调节效应检验	35
4.2.6 被调节的中介效应检验	37
4.2.7 实证小结	37
5 研究结论与管理启示	39
5.1 研究结论	39
5.2 理论贡献	40
5.3 管理启示	41
6 研究局限与未来展望	44
参考文献	45
附录一 调查问卷	53
附录二 攻读学位期间所发表的论文	57
后记	58

1 绪论

1.1 研究背景

随着计算机技术与互联网技术的迅猛发展，特别是在企业数字化转型浪潮的驱动下，移动通讯终端在企业内外部的覆盖率不断攀升，智能手机、便携式电脑甚至智能手表等终端设备已成为员工处理工作任务的重要载体，再加上诸如微信、QQ、腾讯会议等社交办公软件的迅速发展，员工与工作的互动方式已不再拘泥于传统的工作域。由此，员工可以在工作域外的任何时间、任意地点与工作继续保持连通状态，工作参与形式的灵活性与便捷性得到前所未有的提升，生活与工作的边界也不再清晰，员工在非工作域需继续关注工作已然成为一种趋势。针对这一现象，Richardson 和 Benbunan-Fich（2011）提出非工作时间工作连通行为的概念对此定义，即员工在正常工作外的私人管理时间，使用移动通讯终端设备或各类办公软件完成工作任务或与组织成员进行工作交流的状态。

在如今高技术革新的宏观浪潮下，特别是数字经济驱动下的扁平化组织变革背景下，使得员工从组织处接收以及需向组织及时汇报的信息与日俱增，进而造成非工作时间工作连通行为广泛存在于各类企业中，组织、个人和家庭三者的关系也因此日渐复杂，员工在这一情境下的对工作的感知情况会产生何种变化也开始变的扑朔迷离。鉴于这一问题具有强烈的时代性特征，为了对此进行合理解释，学者们通过实证分析，从积极与消极两面给出了不同的研究结论。在积极面的研究中，相关学者认为非工作时间工作连通行为会强化员工对工作的掌控度（Cavazotte et al, 2014），带给员工更多在连通工作中展现自我的机会，由此员工的基本心理诉求得到满足，身心资源在这一过程得到丰裕，进而提升员工对工作的积极感知；在消极面的研究中，学者则认为非工作时间工作连通行为打破了工作与家庭的边界，使得工作要求不断向家庭域渗透，这一状况既会造成员工的工作负荷（王玮，宋宝香，2017），又会因工作-家庭矛盾而对家庭域的稳定关系造成冲击（叶萌等，2018），不断损耗员工的身心资源，进而会造成员工对工作的消极感知。两类观点均有一定的解释力度，但也都在研究之初即将非工作时间工作连通行为拟定为一种工作资源或工作要求，进而探讨其可能造成的积极/消极影响，所以会得出相悖结论。考虑到非工作时间工作连通行为在现实情境发

挥作用时往往具备“悖论”色彩，过去单一视角的变量解读可能会遗漏其对立效应的存在，因此有必要继续拓展非工作时间工作连通行为的研究范围，挖掘其潜在的作用路径。鉴于工作投入承担着员工在组织中展现诸多利组织行为的先导因素，在组织中发挥着重要的作用，故而有必要厘清非工作时间工作连通行为与工作投入的关系。基于此，本研究欲采取整合的视角，同时考虑非工作时间工作连通行为的积极影响与消极影响，以“双刃剑”的形式探讨其对员工工作投入的作用效力。

此外，考虑非工作时间工作连通行为的特殊属性，本研究选择与此情境契合度较高的工作自主性来代表非工作时间工作连通行为作用效果的积极面，选择角色压力来表示非工作时间工作连通行为作用效果的消极面，两者承担非工作时间工作连通行为对员工工作投入影响的并行中介，同时，考虑到个体特征的异质性，本研究引入主动性人格作为调节变量，以形成完整的理论研究框架，深入剖析非工作时间工作连通行为对员工工作投入“双刃剑”效应的作用机制与边界条件。

1.2 研究目的及意义

1.2.1 研究目的

本研究构建非工作时间工作连通行为与工作投入的双刃剑关系模型，根据工作要求-资源模型原理，引入工作自主性讨论其增益路径，引入角色压力讨论其损耗路径。引入主动性人格验证其调节作用。因此，本研究主要研究目的如下：

(1) 明确非工作时间工作连通行为对工作投入的作用机制

基于整合视角，本研究构建了由“非工作时间工作连通行为→工作自主性→工作投入”和“非工作时间工作连通行为→角色压力→工作投入”的两条路径组成的并行中介模型，以工作自主性和角色压力分别来表示非工作时间工作连通行为产生影响的消极面与积极面，通过数据可靠的实证分析，探明非工作时间工作连通行为对工作投入的作用机制。

(2) 探索非工作时间工作连通行为影响工作投入的边界条件

结合工作要求-资源模型的新视角，即个体特质资源会影响员工对工作情境的反馈程度，本研究引入主动性人格，从个体特质方面考虑个体差异在非工作时

间工作连通这一工作情境对两条路径作用是调节作用，探明非工作时间工作连通行为作用时的一种边界条件。

(3) 提出管理优化建议

根据上述研究所得出的研究结论，本研究针对企业的工作情境设计和员工个人特质培养方面，提出一些可行的管理优化建议。

1.2.2 研究意义

(1) 理论意义

本研究通过探讨非工作时间工作连通行为对工作投入之间的“双刃剑”效应，对两者的研究都具有一定的促进作用。本研究的理论意义如下：

①非工作时间工作连通作为一种新兴、特殊的工作情境已受到学者们的广泛重视，但研究主要集中在国外，国内对此的关注度仍显不足，仍缺乏关于非工作时间工作连通行为的本土化研究，本次研究的展开是一次就这一议题在国内研究的良好补充。

②针对非工作时间工作连通这一工作情境变量，先前的大多数学者往往都偏好从一个角度来解读。总结来看主要有两个流派，即认为非工作时间工作连通行为使得员工工作更具弹性，更利于员工增加工作投入的积极派（Cavazotte et al, 2014）；认为非工作时间工作连通行为会增加员工工作负荷，波及员工家庭领域产生冲突，进而降低工作投入的消极派（Ragsdale & Hoover, 2016）。两个流派的论述都有着一定的理论意义，但单角度的思考问题并就此而提出的管理建议很容易忽视对立面造成的消极亦或积极影响，行成稍显绵薄的研究结论，故而本研究依托于工作要求-资源模型，以双刃剑的形式，选择工作自主性、角色压力分别表征其积极路径和消极路径，同时考虑到积极影响和消极影响，讨论非工作时间工作连通行为通过不同路径对员工工作投入的作用效力，因此具备较好的理论意义。

③本研究引入主动性人格作为本研究的调节变量，考虑个体人格特质差异在非工作时间工作连通这一工作情境对两条路径作用是调节作用。这既是一次对传统工作要求-资源模型缺乏个体特质资源变量讨论的重要补充，也探明非工作时间工作连通行为作用效果的一种边界条件。

（2）实践意义

非工作时间工作连通作为一种在高技术革新潮流下新兴的工作情境,广泛存在于各类企业中。这一连通行为究竟会通过何种作用机制影响到员工,又会有什么因素调节这一作用机制,都需要本研究给出一定解释。通过实证分析,本研究有助于企业管理者了解变量之间的前因后果、相关作用关系,在此基础上管理建议的提出也不再是想当然的决策或者适用度不够的过往经验,而是有了更科学更合理更有针对性的理论依据。所以,本研究成果适用于与研究对象相关相近的组织形式,各组织可根据本研究的实证结果与结合自身实际,制定出一套较为可行的针对非工作时间工作连通行为的改良策略。具体而言:组织管理者应重视非工作时间工作连通行为在促进组织任务完成效率时,对员工造成的负面影响,应参考员工的非工作时间安排,合时宜的给予连通任务;员工也应发现这份连通工作所带来的工作机遇,抓住连通工作高自主性的机会,高效完成任务,以获得领导赏识为自己争取到更多的工作资源。

1.3 国内外研究现状

1.3.1 非工作时间工作连通行为的相关研究综述

目前,围绕非工作时间工作连通行为的研究以结果变量为主,落脚点主要集中在员工的家庭领域以及工作-家庭交叉领域。另外,这一情境变量对员工的影响效力学术界尚未达成一致,学者们站在不同的问题分析角度,分别认为非工作时间工作连通行为会对员工产生积极或消极的不同影响。

（1）非工作时间工作连通行为的积极影响

持积极观点的学者主要从工作的角度出发。如 Richardson 和 Thompson (2012) 提出,非工作时间工作连通行为带来员工在工作方式上的变化,会为其带来更强的工作控制感,由此员工便会获得高水平的工作反馈。此外, Fonner 和 Roloff (2012) 从员工与领导关系的视角出发,认为在非工作时间使用连通设备参与工作,降低了员工与上级领导之间的距离感,有利于员工与领导更好的沟通和交流并表达出自己合理的决策建议,这会使得员工感到高水平的组织支持,进而会产生对连通行为的依赖性。不同与此,另一种声音则表达了非工作时间工

作连通行为对组织/团队效能的影响,如 Taskin 和 Bridoux (2011) 的研究中指出在良好的工作连通氛围中,员工个体会与其他组织成员取得较好的知识共享,有利于同事之间取长补短,进而提升整个团队或组织的运行效能。其次,考虑工作任务性质切换的 Mazmanian 等 (2013) 研究发现,非工作时间的工作连通使得工作本身更具弹性和灵活性,会降低员工对工作过于公式化的排斥感。与此类似,Diaz 等 (2012) 认为班时间处理工作会使得员工摆脱工作域的情境束缚,在舒适安逸的休息空间处理工作会提高员工个人的工作满意度。最后,从任务进度的角度出发,聂琦等 (2021) 认为非工作时间处理工作任务,也会推动工作目标进展,加快解决员工需要完成的任务,进而会提升员工的工作绩效。最后,下

(2) 非工作时间工作连通行为的消极影响

与持积极观点的学者不同,持消极观点的学者则主要从家庭领域出发。首先,非工作时间的工作连通使得员工的工作时间被延长,使得与工作有关的各类消息充斥在家庭领域,员工会产生较高的工作压力,进而会影响睡眠质量和身体健康 (Barber&Jenkins,2013)。受此影响,员工连通工作后第二天的工作状态会受到波及,会产生倦怠情绪,进而会削弱其对工作的关注度 (Lanaj et al,2014)。其次,工作领域和家庭领域本就存在着一种无形的边界,得益于这层边界,员工可以在家庭领域进行休息,补充自身在工作中消耗掉的身心资源,以此来实现身心从工作中的脱离 (马红宇等, 2016), 但非工作时间工作连通使得员工的工作任务在家庭领域延伸,动摇了这一边界,使得员工很难达成心理脱离,便会降低员工的幸福感 (王晓辰等, 2019)。最后,员工在不同的领域均有着本身的角色要求,在工作域投身工作、与领导同事交好等是工作域的角色要求,在家庭域陪伴家人、处理家务是家庭域的角色要求,非工作时间工作连通使得员工出现同时被家庭和工作需要的角色要求,这一情况下家庭域会受到工作域的侵犯,破坏家庭原有的和谐,也就会造成员工的家庭-工作冲突 (Wright et al,2014)。

1.3.2 工作自主性的相关研究综述

学界关于工作自主性的研究主要集中在其前因变量与结果变量的传导探讨中。工作自主性作为一种员工重要的工作资源变量,如何探明获得工作自主性感知的前置驱动因素,以及如何摸清工作自主性产生后的传导机制一直是学术界讨

论的重点话题。这其中，组织情境特征被认为是一种激发员工工作自主性感知的
重要前因变量，例如当组织具备较高的差错管理氛围时，即提供员工适当的试错
容纳度时，员工便会获得较为积极的工作自主性体验（宋君等，2020）。另外，
当工作特征能提供给员工较多的可控制性、可操作性时，员工的工作自主性体验
便会得到充分提升（袁硕，唐贵瑶，2018）。领导风格作为一种重要的情境变量，
也一直被认为深深影响着员工的工作自主性，如徐世勇和朱金强（2017）就指出
道德型领导通过引导员工参与工作决策，强化其工作自主性体验。

关于工作自主性的结果变量，大量研究表明，当员工能够从工作中获得更多的
工作自主性体验时，其主动创新水平、工作投入水平、工作绩效水平、主动建
言水平等方面都会得到一定的促进作用（赵蕾，翟心宇，2018）。可见，员工
的工作自主性体验能否产生与组织情境特征有着颇深的关系，而当工作自主性产生
时又会加速酝酿出员工一系列积极行为。

1.3.3 角色压力的相关研究综述

角色压力作为员工的一种消极负面心理状态，作为一种工作要求变量，现有
研究多围绕其前因驱动变量与结果诱导变量展开，主要讨论其形成机制与潜在的
负面效力。在角色压力前因变量的研究中，组织情境变量受到了广泛关注，这之
中又包含领导风格、工作特征、组织氛围等因素。王辉和彭倩（2020）在对共享
型领导的研究中发现，共享型领导会通过向员工发出多种前后不一致的指令，使
得员工陷入角色压力的窘境中。另外，当组织氛围会对员工所从事的角色产生多
重负向效果时，便会催生员工的角色压力（夏莹，范聪聪，2015）。接着，还有
学者认为工作本身具有的特征也会影响员工的角色压力，诸如工作的边界强度情
况、工作是否具备自主性特征、以及员工是否可以参与角色制定等等（杜鹏程等，
2014；Mukherjee&Malhotra,2004）。

在角色压力的结果变量研究中，鉴于角色压力通常被视为员工产生的一种颇
具自身破坏性的负面状态，由此普遍认为其会对员工的心理情绪、工作态度、行
为偏好等产生消极影响。如林美珍和凌茜（2016）在对 52 个旅游企业的调查
中发现，当员工的角色压力较高时会造成其工作满意度下降。不仅于此，刘博和赵
金金（2020）在研究中还指出，员工角色压力的产生在降低工作满意度的基础上，

还会造成员工的情绪耗竭,进一步催生出更不利的职业倦怠情绪。另外,角色压力还被认为会对员工的身心健康、工作绩效、建言行为等方面产生负向作用(何一清等,2020;杜鹏程等,2014)。可见,员工的角色压力产生与否与组织情境因素相关度很高,且当员工产生角色压力时,通常会催生出一系列“不良反应”。

1.3.4 主动性人格的相关研究综述

主动性人格作为个体特质层面的典型资源变量,现有研究主要围绕其结果变量以及潜在的调节效应展开。在主动性人格的结果变量研究中,学界通常认为主动性人格可以正向影响个体的心理状态与工作结果。如周愉等(2020)在研究中发现,当研发人员的主动性人格水平较高时,将会对其研发创新行为产生有效的正向促进作用。另外,Peng等(2020)还将上级领导与下属员工的主动性人格的匹配程度展开讨论,发现当上下级同时具备高主动性人格时,员工便会对领导产生更多的认同感,随即也会拥有更强大的创造力。在主动性人格员工与新环境适应度的研究中,Kammeyer-Mueller和Wanberg(2003)发现,拥有主动性人格的公司新聘任员工,有着对公司环境更快的适应度。

相较于主动性人格结果变量的讨论,其发挥的调节效应受到了学界更多的关注度。刘巨钦和宗博强(2019)在讨论职场排斥对组织建言的研究中提出,拥有主动性人格的员工通常有着更好的积极能量,这些正面因素可以有效削弱职场排斥的负向作用。叶存军等(2020)则在研究中对主动性人格改变现状的想法进行了强调,提出了当员工违约可被接受感知较强时,高主动性人格的员工相较于低主动性人格的员工将会有着更高的越轨创新倾向。鉴于“双元”因素在组织与员工中的日渐频繁,李俊华和张春彩(2021)的最新研究还指出,在社会认知理论的框架下主动性人格会强化双元领导对员工双元行为的影响效力。可见,主动性人格作为一种稳定外向的人格特质,在组织情境与员工个体表现之间起着关键的调节效应。

1.3.5 工作投入的相关研究综述

工作投入作为员工的一种情感-认知状态,是员工对工作存在积极预期时产生的利组织心理。通过梳理已有研究,发现在工作投入研究主要集中在前因驱动

变量，且在前因变量的研究中，工作特征、员工人格特质、领导风格是影响员工工作投入的三个主要因素。

（1）工作特征与工作投入

学术界在关于工作特征对工作投入的影响中，一个很重要的参数便是工作本身是否拥有一定利于员工的工作资源。工作资源的概念源于工作要求-资源理论，体现了工作本身对员工的扶持力度。在此类研究中，Saks（2006）通过调查各类行业的员工，发现当组织内部在布置工作任务时，倘若能给员工提供更多的组织支持，将能够正向促进员工的工作投入。此外，Schaufel 和 Bakker（2009）研究发现，当工作具备较快的绩效反馈时，员工的工作投入水平同样会被促进。同时，若工作本身具备能带给员工较高自主性的特征，允许员工在恰当的范围内，按照自己的能力倾向和个人偏好自由决定完成工作的方式方法，亦有利于员工工作投入的提升（赵蕾，翟心宇，2018）。李正卫等（2019）还发现，若员工在处理工作时，能被组织和领导给予较高的授权赋能，即工作带给员工较高的决策力便会有利于实现员工的个人成就，进而会促进员工的工作投入。另一个重要的参数便是工作本身是否拥有过多的不利于员工的工作要求。工作要求的概念同样来源于工作要求-资源理论。Broeck 等（2010）在研究中指出，如果一种工作携带过多的阻碍性要求，诸如对员工的情绪要求，以及过多波及员工家庭领域的任务要求，都会对员工的身心资源造成较大损耗，进而抑制员工的工作投入。

（2）员工个体层面变量与工作投入

员工个体层面变量主要包括人格特质与心理状态。这些变量一方面反映了员工个体的性格倾向以及情绪偏好，另一方面也体现了员工个体对自身的认知深度，这些都会对工作投入产生直接影响。其中，自我效能感作为一种员工对自身能否达成工作目标、完成工作任务的自信指标，经过大量学者的实验论证，发现高自我效能感的员工相对于低自我效能感的员工普遍有着更高的工作投入水平（方阳春等，2019）。此外，驱使员工增加工作投入的除了对自身的自信程度外，个人内心深处的成就动机也是一个重要因素，相关学者研究发现，有着更高自我实现需要的员工通常也会有着更高的工作投入（王佳锐等，2015）。另外，Christian 等（2011）通过对工作投入的一项元分析发现，当员工具备乐观的心态、热忱的工作态度等积极正面的心理情绪时，其也会表现出较高的工作投入水平。接着，

如果员工拥有较高的多重任务倾向，也通常伴随着较高的工作负荷承受能力，能够得心应手的处理繁琐的组织事物，也就表现出较高的工作投入水平（Lindquist&Kauman-scarborough, 2007）。随着人格特质研究的推进，学者们发现在中国情境下特有的中庸思维同样在促进员工工作投入方面起着重要作用，中庸思维代表了员工处理事情的弹性与张力，拥有高中庸思维的员工往往更能适应组织内外部变化多端的环境，呈现出更好的工作投入水平（吴士健等，2020）。当员工产生一系列不良情绪时，同样会抑制自身工作投入水平。例如，当员工出现情绪耗竭时，工作投入就会处在较低水平（刘佳玲，游上，2019）。

（3）领导层面与工作投入

领导作为员工的直接管理者，其行事风格往往会对员工的工作投入产生较为深远的影响。目前，学术界已经讨论了颇多的领导风格，且这些领导风格以正面型为主，在研究中发现不同的领导风格在影响员工工作投入时通常也有着区别较大的影响路径。领导风格中具有经典代表作用的便是变革型领导，王桢等（2015）在研究中指出变革型领导能够使下属员工充分了解工作意义，使得下属愿意为了组织的“大我”奉献自身的才智，促进员工对自身能力的开发，不断投身工作达成甚至超过工作预期，即变革型领导对员工的工作投入具有正向促进作用。此外，Bamford 和 Laschinger（2013）等在研究中发现，真实型领导可以通过树立自身可被信任的榜样，有效减少了员工用在上下级猜忌上的时间，使得员工可以以更充沛的精力和更积极的心态投身到工作中，即真实型领导可以正向促进员工的工作投入。与真实型领导接近的道德型领导同样被证实会提升员工的工作投入水平，这是因为道德型领导在组织中树立了道德典范，在工作中能做到尊重、体恤员工，并能高质量的践行领导职能，这给予了员工较高的自我激励，使得员工产生憧憬的模仿心理，工作投入也在这一过程中潜移默化的提升（Brown et al, 2005）。

于海波等（2014）在对家长式领导的研究中发现，采用此类风格管理下属的领导会通过恩威并施的方式正确处理员工在组织中遇到的各类问题，使得员工的心理状态一直处在较好状态，进而也就有着较高的工作投入。不同于传统单元领导的研究模式，近年来，在有关悖论型领导的研究中，杨柳（2019）通过对三家国有企业的员工进行问卷调查，发现悖论型领导可以通过与成员的充分交换来获

取员工对自身的信任，进而促进员工的工作投入。另外，一种根植于中国传统文化情境的领导风格，即差序式领导也被学者证实其可以通过圈子的划分来激励圈内外员工对工作的热性，使得员工以高工作投入的积极状态来为自己争取留在圈子或进入圈子的条件（袁凌等，2016）。

1.3.6 国内外研究评述

综合国内外现有研究可知，学术界在关于非工作时间工作连通行为的研究中，其积极一面与消极一面都有所涉及，其中积极面主要集中在对工作领域的探究中，消极面则主要考量对家庭域的影响。两类研究的差异结论主要是因为研究展开之初，学者就已经将非工作时间工作连通行为提前假定作为一种工作资源或工作要求，由于工作资源和工作要求本就通过两条影响效力相异的路径作用于员工，故而会产生这种研究局面。结合前人研究，本研究试图将非工作时间工作连通行为与工作要求-资源模型的核心概念相结合，即将这一工作情境视作一种兼具工作资源与工作要求的工作因素。考虑前人在研究中提到的非工作时间工作连通行为会带给员工较大的工作控制感与决策自由度，且使得员工拥有了更熟悉也更安逸的家庭工作环境，本研究以此选择工作自主性来表征非工作时间工作连通行为具有工作资源的一面；同时考虑非工作时间工作连通行为加重了员工的工作负荷，使得员工在家庭领域不得不继续处理工作，影响了家庭和工作的边界，破坏了员工在家庭域原有的和谐，故而本研究选择角色压力来表征非工作时间工作连通行为具有工作要求的一面。其次，工作投入作为员工心理层面一种对工作积极的认知态度，大量研究已经证明工作特征的性质会对员工的工作投入水平产生重要影响，而非工作时间工作连通行为作为一种典型的工作情境变量，故而，本研究选择工作投入作为结果变量与已有的研究范围具有较高的契合度。

综合上述分析，本研究基于工作要求-资源模型，选择非工作时间工作连通行为，研究其作为工作情境变量对员工工作投入的双刃剑效应，即以“非工作时间工作连通行为→工作自主性→工作投入”和“非工作时间工作连通行为→角色压力→工作投入”来表示“利之剑”与“伤之剑”，这一作用机制的提出既具备丰厚的研究基础，还有效补充了学术界仍缺乏对非工作时间工作连通行为利弊兼具的影响研究问题，因此有着较好的探讨价值。此外，鉴于传统工作要求-资源

模型缺乏对个体特质资源的讨论,本研究引入主动性人格这一个体特质层面的变量,讨论员工个体特质资源在面对非工作时间工作连通行为这一工作情境变量时,调节员工产生积极反馈或消极反馈的程度。就此,基于前人研究贡献以及现有研究中的不足,并结合工作要求-资源模型,本研究形成完整的理论分析框架,全面考量非工作时间工作连通行为对员工工作投入的双刃剑效应。

1.4 研究方法与技术路线

1.4.1 研究方法

(1) 文献研究方法

本研究借助国内外知名的文献资源库,检索与非工作时间工作连通行为、工作投入、工作自主性、角色压力、主动性人格相关的文献资料。通过反复阅读经典文献与最新高质量文献,系统地梳理出各变量之间的内部逻辑与相关关系,为本次研究的展开提供坚实的理论指导,并总结出现有文献中就非工作时间工作连通行为研究尚存疏漏之处,以此来形成本研究的研究创新点,构建出完善可行的理论模型。

(2) 问卷调查法

问卷调查法作为社会科学研究中最成熟、适用范围最广的研究方法,能够较好的反映调查对象所具备的诸如行为倾向、心理状态等属性标签。故而,本研究选择问卷调查法作为本研究实证数据收集的方法依托。本研究根据非工作时间工作连通行为、工作投入、工作自主性、角色压力、主动性人格研究中所提供的国内外成熟量表,结合本研究的研究目的与调查对象特点编制成适合本次研究的高质量问卷,随后在样本的正式调查阶段,通过互联网发放两时段调查问卷并对会收到的调查问卷进行编码和汇总,剔除其中的无效问卷,最后形成本次研究的实证数据。

(3) 统计分析法

本研究基于 SPSS22.0、Amos21.0 等统计分析软件,对问卷调查中获取的原始数据依次进行信效度检验、相关关系分析、中介效应检验、调节效应检验,以此来验证本研究所提出的假设推导是否成立,并为管理建议的提出提供数据支

撑。

1.4.2 研究思路

本研究基于理论分析与实证检验展开了非工作时间工作连通行为对工作投入的双刃剑效应研究，全文共分为六个部分，具体如下：

第一章，绪论。主要介绍本研究的研究背景、研究目的及意义、国内外研究综述、研究方法与技术路线，研究意义又分为理论意义与实践意义。

第二章，核心概念界定与理论基础。主要介绍了非工作时间工作连通行为、工作投入、工作自主性、角色压力、主动性人格五个核心变量的概念界定，并阐释支撑本次研究能够顺利进行的成熟理论。

第三章，研究设计。主要包括变量关系之间的理论推导，在相关理论的基础上逐一提出本研究的研究假设，最后构建出本研究的理论研究模型，接着对本研究所选择的研究工具进行介绍。

第四章，样本描述与数据分析。首先，包括介绍本次数据收集所具有的样本特征，接着对调查数据进行的信度分析、验证性因子分析、同源方差检验、变量之间相关关系检验、以及中介效应检验与调节效应检验，其中中介效应检验分为工作自主性代表的积极中介路径检验与角色压力代表的消极中介路径检验，调节效应检验分为自变量与并行中介变量的调节检验与被调节的中介效应检验。

第五章，研究结论与管理建议。主要围绕实证研究得出的假设检验结果，对此进行总结讨论，并发掘出本研究在各变量的研究中所作用的理论贡献，最后根据研究结论提出具有针对性的管理改良建议，以期最终提升领导者的管理效能。

第六章，研究局限与未来展望。主要介绍本研究在采取的研究方法等方面尚存的局限性，并对非工作时间工作连通行为的研究做出未来展望。

1.4.3 技术路线

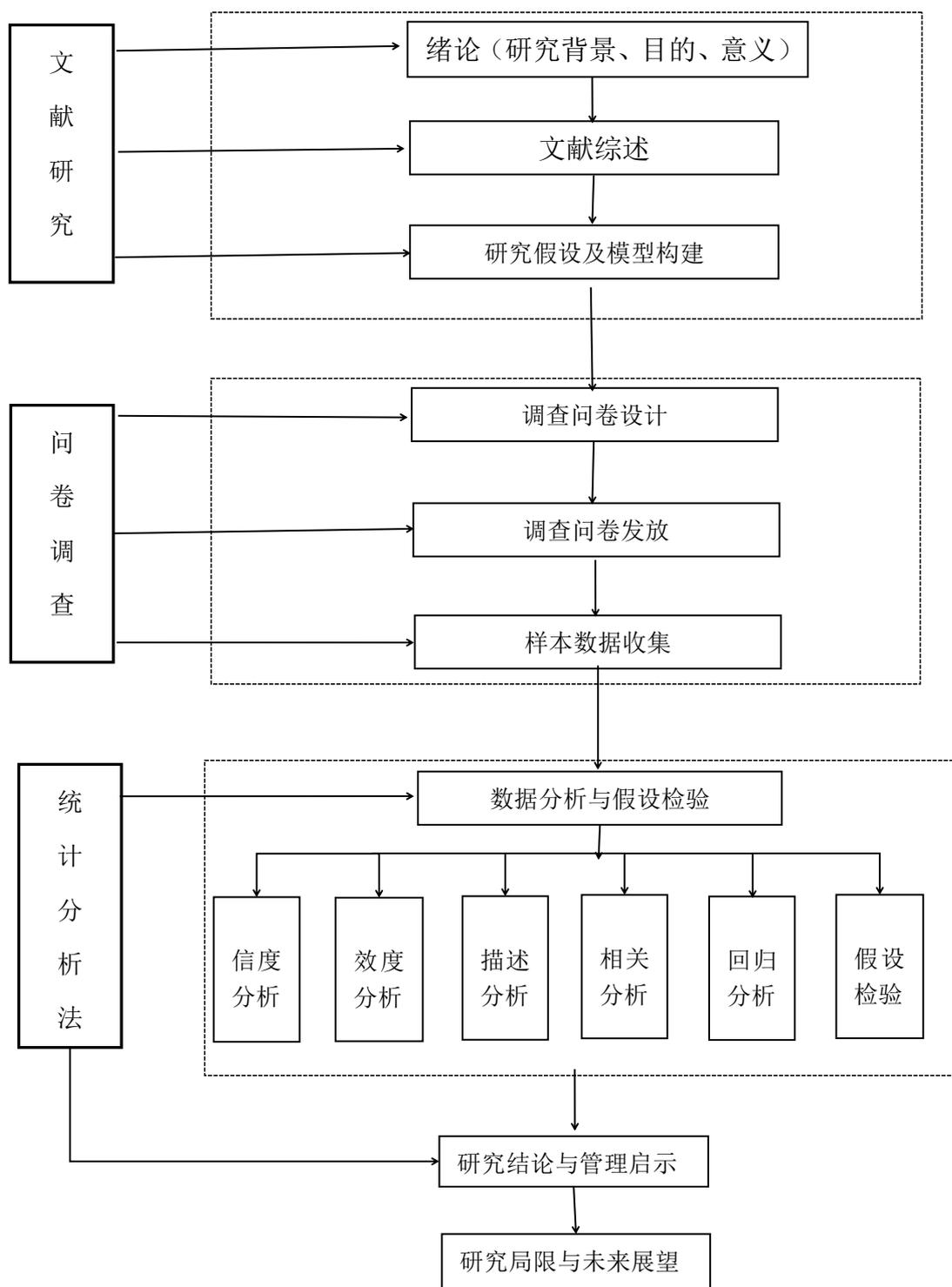


图 1.1 技术路线图

2 核心概念界定与理论基础

2.1 核心概念界定

2.1.1 非工作时间工作连通行为

21 世纪初期，计算机技术的迅猛发展给企业员工在工作和生活方面带来了巨大的改变，随即也就产生了一种员工需要在非工作时间使用移动通讯设备继续保持工作的现象。鉴于这一社会现象的日渐普遍，Boswell 和 Olson-Buchanan（2007）开始对此展开细致研究，并以非工作时间通信技术使用的概念来对此定义，即员工在非工作时间使用通信技术工具，继续参与企业议程讨论、完成工作内容下的各项任务。随后，Richardson 和 Benbunan-Fich（2011）在 Boswell 和 Olson-Buchanan 研究的基础上，细化了非工作时间所指的时间范围（将非工作时间定义为上班前、下班后、周末与节假日），并引入了非工作时间员工间进行工作相关事宜沟通联络的内涵，正式提出了“非工作时间工作连通行为”（Work Connectivity Behavior After-hours，简称 WCBA）的概念。近年来的国内研究，学者又将通讯设备的内涵扩展到诸如微信、QQ、腾讯会议之类的办公软件，并将连通行为测量的重点放在了连通本身而非具体使用的何种通讯工具（马红宇，2016）。

非工作时间工作连通行为并非是一种强制行为，员工在是否参与这份连通工作时有着一定的话语权，但是为了及时响应工作安排，尽快处理工作任务防止过度积压，一般都会主动参与其中。普遍存在的非工作时间工作连通行为有下班后接通领导电话汇报工作进度，与客户通过微信交流合作事宜，使用电脑继续撰写项目计划书等。

2.1.2 工作自主性

工作自主性（Work Autonomy，简称 WA）的概念最早由 Hackman 和 Oldham（1976）在对工作特征模型的研究中首次提出，该观点认为工作自主性应当被视作员工感知到的工作特征属性中的核心一环，并将其定义为“员工在工作时，感

受到的工作本身提供给自己在任务处理程序、内容进度安排等方面的自由、独立和控制程度。”然而，随着工作自主性相关研究的深入，大量学者发现这一定义下的工作自主性较为笼统，未能很好的从概念中剥离工作独立性，独立性与自主性本就是两个相异的概念。随后 Breugh 等（1985）在吸纳众多工作自主性与工作独立性分离研究的基础上，认为工作自主在员工的工作中应体现在如下三个方面，即工作方法、工作安排以及工作标准，进而给出了一个更精确的定义，即员工在某种组织情境工作时，对于工作方法、工作安排和工作标准的自由决策与自主控制度。由于这一定义很好的总结了前人观点，将工作自主性的理论内涵全面具体的呈现了出来，因此得到了学术界的一致认可，在国内也得到了广泛的运用（林雪莹等，2016；任华亮等，2019），本研究的研究中同样采取此定义。

2.1.3 角色压力

角色压力（Role Stress，简称 RS）通常被视作一种具有代表性的工作压力。角色压力作为个体压力层面的典型变量，最早由 Khan（1964）等人提出，主要用来解读个体在遇到相悖的角色期望、含糊难辨的工作要求、负荷程度偏高的工作任务量时，在心理层面出现的焦虑增强、多重压力上升、舒适度降低感情认知状态。其在个体层面共有三个维度的表征状态，分别是角色模糊、角色冲突以及角色过载。其中角色模糊是指组织下达给员工的命令含糊其辞，没有明确说明工作内容或授权程度，使得员工产生组织的角色期望模糊的状态；角色冲突形容员工在面对来自多个上级领导或不同工作情境的工作要求时，若这些要求本身就携带相互矛盾、无法形成指令统一的特点，员工会进入对组织的角色期望感到矛盾的状态；角色过载则是表达组织在时间、资源等条件欠缺的情况下，给予员工较多工作任务，使其肩负过多的责任难以如期完成任务的状态。综上所述，员工在组织中本身就扮演者相应的角色，当这一角色所承担的任务或面临的工作情境阻碍个人良性发展时，便会产生角色压力。这一观点在国内的研究中亦被广泛引用（涂科等，2020；王辉，彭倩，2020），本研究的研究中同样采取此定义。

2.1.4 主动性人格

随着积极心理学流派的兴起，学术界关于员工个体层面积极心理品质的研究

出现井喷式发展。鉴于员工心理品质会直接左右其组织行为倾向，组织行为学领域的研究人员也开始重点关注个体层面的心理变量，主动性人格（Proactive Personality，简称 PP）的概念即在 Bateman 和 Crant（1993）关于组织行为学的微观研究中提出，将其定义为：主动性人格表现为员工在组织中的一种不受情境环境约束，突破组织情境中的阻碍因素，识图改变现状的积极行为倾向，且这一人格特征在员工个体层面具有较强的稳定性，受情境变化的影响程度偏低。具体而言：高主动性人格的员工通常能够更快、更积极的识别出不同组织情境下的机会和资源，并能有效的将其把握住，也就会在工作中表现得更加主动、投入更多的精力，以此来争取改变现状，实现自身的个人成就。低主动性人格的员工面对工作情境中对机遇的把握程度则偏低，通常会被动地接受环境的改变而不是主动出击改变环境，缺少实现个人抱负的动力。Bateman 和 Crant（1993）的观点受到了国内外大量学者的推崇，随后在中国组织情境中的适用性也得到了实证检验，其中张凯丽等（2018）在中国情境下离职倾向和行为表现的关系研究中，引入主动性人格作为调节变量，验证了这一观点的合理性，本研究的研究中同样采取此定义。

2.1.5 工作投入

工作投入（Work Engagement，简称 WE）一词最早由 Kahn（1990）提出，他将工作投入定义为员工能够与自身工作角色深入结合、尽情表达自我的状态，并将工作投入划分为生理、认知、情绪三个维度，但由于其存在未能很好的实现标准化、也未能很好的脱离本土文化情境实现跨越式检验的漏洞，故而未能被学者们广泛采纳。随后 Maslach 和 Leiter（1997）两位学者提出可以把工作投入作为工作倦怠的对立面来研究，即与工作倦怠的情绪耗竭、去人性化、低成就感相对应，以高能量感、高工作卷入、高效能感来表征工作投入。但这一构想对工作投入的解读略显片面，简单的反转定义很难有效表达出工作投入的真实内涵，例如一个员工不存在工作倦怠，但可能会有着高水平的工作投入，这都是反转定义所忽略的。因此，在广泛吸收前人的研究经验后，Schaufeli 等（2002）综合考量工作投入的性质、特点，认为工作投入应是员工一种对工作充满积极情绪、且情绪持久、到给员工充实感的积极心理状态，包括活力、奉献和专注三个维度。活

力形容员工个体具备丰裕的精力和耐力,不易在工作中产生倦怠情绪,而且敢于直面工作上的困难并努力解决,为了顺利完成组织任务会持续高强度工作;奉献形容员工内心萌生出的热忱工作卷入感,这源于员工在日常工作中由于工作本身具有意义且得到肯定,因此员工自身便会感到较高的工作热情和工作自豪感,在积极情绪的煽动下会无所顾忌的投身工作;专注形容员工个体所特有的效能感水平,代表了员工在进行工作时能够全神贯注投入其中的能力。这一概念自提出后,被学者们广泛采纳,也得到了国内学者的一致肯定,(江红艳等,2012)本研究亦采取这一定义开展后续研究。

2.2 理论基础

工作要求-资源模型

工作要求-资源模型(Job Demands-Resources Model,简称 JD-R 模型)源于 Demerouti(2001)等学者在资源保存理论基础上的细化推导。JD-R 模型认为,与工作相关的任何因素都可以根据属性特征划分为两类,即工作资源与工作要求。

工作资源是指工作因素中能够给予员工在工作本身以及个人心理层面提供扶持和帮助的要素,这些要素还可以帮助自身恢复在正常工作中流失掉的资源(Bakker&Demerouti,2007)。例如,组织提供给员工在工作上的物质支持、领导给予下属的深情关心与问候、同事做出的工作上的指导与帮助以及工作本身是否具备自主性特征等。在员工受到工作资源润泽时,不仅可以降低因资源不足引起的诸如无法有效处理工作任务、不能掌握正确的工作方式方法的心理压力,还会使得员工在个人层面达成对工作的认可,建立起组织认同、内部人身份感知等积极心理,由此工作资源丰富的员工会产生诸多有利于组织的行为和心理倾向。

工作要求是指工作因素中对员工在身体、心理、情感等方面的损耗要求的要素,这些要求会加速员工个人资源的流失(李爱梅等,2015)。例如,过多的工作安排、过高的任务完成标准、过多的上级指示等。工作要求是对员工现有资源的消耗,且要求越复杂、持续时间越久,越会加快员工资源消耗速度。当员工感到自身资源常处在匮乏状态时,便会产生多种不良情绪,对工作的认可度也会下滑,甚至产生工作倦怠。

JD-R 模型的核心思维是将某一工作要素所携带的工作资源要素与工作要求要素进行发掘，通过考量这一工作要素对员工所造成的资源增益或损耗，探讨其催生出的员工两种截然不同的心理情绪。结合本研究，非工作时间工作连通行为会因本身具备的资源特性和要求特性，会通过两条相异路径分别影响员工工作投入。这一理论，为本研究双刃剑效应的研究提供了坚实的理论基础。

3 研究设计

3.1 研究假设与研究模型

3.1.1 研究假设

(1) 积极路径：非工作时间工作连通行为、工作自主性与工作投入

JD-R 模型认为，在工作中，员工心理需求的满足会形成其心理资源，而心理资源的增加会强化员工做出积极行为倾向。工作自主性作为员工一种颇为乐观的工作体验，反映了员工对工作的掌控程度（Hackman & Oldham, 1975），囊括方法自主、进度自主以及标准自主三个层面（Breugh, 1985）。当员工在工作中能感受到较强的工作自主性时，通常会匹配其对个人自主性的追求，进而丰盈心理资源存量（石冠峰，郑雄，2021）。资源存量的丰盈会增加员工的工作积极感，进而有利于其利组织行为的产生。

非工作时间工作连通行为使得员工在工作形式上发生了深度转变，带给了员工全新的工作体验感，这一新体验可能会强化员工对工作自主性特征的感知意识。这源于非工作时间工作连通行为所特有的工作属性。即员工可以在下班后按照自己的喜好选择恰当的办公地点与办公时间参与工作，不再受到来自工作域的多方因素影响，显著提升了对工作的掌控感（Fujimoto et al, 2016）。围绕该工作情境，员工能够基于自身偏好自主决定工作方式，自身对完成工作时所采用的方法具有较高的决定权（袁硕，唐贵瑶，2018）；此外，面对多项连通任务时，员工能够参照自身调度状态决策完成各项工作的先后顺序，还可以根据时间安排需要紧急处理与滞后处理的任務，因此对工作的进度有着较高的自我决策权（杜鹏程等，2014）；最后，区别于工作域的多项统一指标性要求，在非工作域处理连通任务，员工能够以自身的侧重倾向为基准突出某一类工作，对其进行高准则完成，自由控制需处理工作的标准（Boswel&Olson-Buchanan, 2007）。在这一工作情境下，员工在工作体验感上的转换高度匹配了工作自主性体验产生的三个核心维度，因此，非工作时间工作连通行为会增进员工工作自主性体验的产生。

工作情境所带来的工作自主性体验，进一步满足了员工对自主性需求的追逐，也因此个体的心理资源储量得到有益充盈。考虑 JD-R 模型的作用原理，当

个体的资源储量被充盈时,会对工作有着更加强烈的积极感知(Schaufeli, 2017),而这份积极感知又会进一步促进员工扩大工作投入程度。具体地,其一,当员工的在工作中自主性的个人需求得到保障时,会综合提升员工的各项健康指标,包括学习、成长与个体发展指标,从个体内部完成对员工工作投入的正向激励;其二,员工能够在工作情境中体验到较高的工作自主性本身也映射了领导和组织对员工工作能力的信任,以及对员工本人与参与工作的重视,因此会畅通员工通往任务顺利完成的投入通道,从个体外部环境完成对员工工作投入的正向激励。基于上述推论,本研究提出如下假设。

H1: 工作自主性在非工作时间工作连通行为与工作投入之间发挥中介作用

(2) 消极路径: 非工作时间工作连通行为、角色压力与工作投入

JD-R 模型认为,工作层面提出的过高的身心资源付出要求,会使得员工的个人资源储量受到消耗,使员工对工作的积极感知受挫。角色压力作为个体压力层面的典型变量,最早由 Khan (1964) 等人提出,主要用来解读个体在遇到相悖的角色期望、含糊难辨的工作要求、负荷程度偏高的工作任务量时,在心理层面出现的焦虑增强、多重压力上升、舒适度降低感情认知状态。其在个体层面共有三个维度的表征特点,分别是角色模糊、角色冲突以及角色过载。角色压力的产生意味着个体出现资源供需的不平衡,造成资源储量减存,形成员工对工作的消极感知(郑建君, 2016), 进而不利于其利组织行为的产生。

非工作时间工作连通行为带给员工工作方式转变的同是也意味着更多来自工作域的工作要求随连通行为来到家庭域,工作与家庭边界的打破以及任务量的汇集极可能强化员工对角色压力的感知深度。其一,这一工作情境一般会出现在告别工作域的下班时间,员工在此时处理连通工作会与领导或关键组织成员的居家休息时间重叠,进而降低两者交互工作信息的及时有效性,当员工得不到及时正确的工作反馈时,便会产生信息焦虑(袁硕, 唐贵瑶, 2018), 增加其对处理工作任务的盲目感,易催生出员工的角色模糊。其二,角色理论认为个体在对应的情境一直有着自己的角色定位,非工作时间工作连通行为打破了家庭域与工作域的边界,使得工作要求涌入家庭,造成个体作为企业员工与家庭成员出现角色同现情形,当被两者共同需要时便可能出现角色悖论,形成工作家庭矛盾(吴洁倩, 2018), 造成员工的角色冲突。其三,非工作时间工作连通行为意味着工作

要求在家庭域的扩散,受此影响员工不得不保持不间断工作状态,不仅不能及时通过家庭休息来弥补在工作域消耗掉的身心资源,还要在家庭域继续付出身心资源处理工作事宜,使其一直处于低心理脱离状态(Derk et al, 2014),工作负荷过高的感知也被持续强化,最终形成高额的角色过载状态。在这一工作情境下,员工在心理认知状态上的变化高度匹配了角色压力产生的三个核心维度,因此,非工作时间工作连通行为会导致员工角色压力的产生。

工作情境带给员工心理认知状态的转变是工作要求资源损耗作用的扩大化体现,由此产生的角色压力更是表明员工的个体身心资源流失已相当严重,个体陷入颇为严重的资源损耗螺旋状态。考虑 JD-R 模型的作用原理,当个体的资源储量被过度损耗时,会对工作产生更加强烈的消极感知(李爱梅等, 2015),紧接着这份消极感知又会进一步抑制员工的工作投入程度。具体地,具有高角色压力水平的员工,会因资源损耗螺旋效应而加速资源储量的减存并且资源的回复效应会受到抑制;此外,个体资源储量是有峰值额度的,在工作域应对工作要求的经历已经使得资源储量流失大半,当员工再不得不面对非工作时间工作连通行为时,无疑再度对资源进行循环消耗,由此员工的资源流失负荷量不断加大,对工作的消极感知也愈发强烈。在这种情形下,个体会触发资源保护意识,为了保证个体资源能尽力维持在稳定平衡状态,员工会排斥工作行为的扩展(王成军,朱陈云, 2018),使得工作投入一直处在低迷状态。基于上述推论,本研究提出如下假设。

H2: 角色压力在非工作时间工作连通行为与工作投入之间发挥中介作用。

(3) 主动性人格对积极路径的调节作用

JD-R 模型的新论点认为,在与工作情境的交互过程中,个体对情境携带工作资源要素的感知与否及其感知程度还会受到个体层面资源变量的影响(杨明等, 2017)。在此基础上,本研究引入主动性人格,提出主动性人格可以正向促进非工作时间工作连通行为对工作自主性的作用关系。不同于传统的五大人格格局,主动性人格所表征的是个体对环境的熟悉程度以及在环境中寻觅资源积极改变现状的特质倾向(张振刚等, 2016)。具备高主动性人格的员工通常可以快速的熟悉环境变迁,并能够在新环境情境下找寻有助于自身成就实现的工作资源变量(江红艳等, 2018)。基于此,在与非工作时间工作连通交互的过程中,高主

动性人格的员工往往更能快速适应这一新型工作情境，即使是处在家庭域的下班时间也能保证较高的工作热情，并从中发掘具有增益自身效果的工作资源一面，意识到自己在该情境下就工作方法、工作进度以及工作标准的把握程度显著提升，进而个体便会产生更程度的工作自主性体验。不同与此，对低主动性人格的员工来说，在个体认知层面本就有着安于现状、不期待做出改变的心理状态，同时他们也缺乏对情境环境的掌控能力，因而对工作连通行为的兴趣偏好较低，甚至存在疏离情绪。这时，伴随非工作时间工作连通而渗透到家庭域的额外任务会被视为一类新的工作负担，员工也很难有精力发现这一情境所带来的工作资源要素，对工作自主性的有效感知自然偏低。基于上述推论，本研究提出如下假设。

H3a:主动性人格正向调节非工作时间工作连通行为与工作自主性之间的关系。

在上文 H1 和 H3a 的提出过程中，本研究已合理推导了工作自主性在非工作时间工作连通行为与工作投入之间所承接的中介效应以及主动性人格在非工作时间工作连通行为与工作自主性关系之间所起的调节效应，在此基础上，本研究继续提出主动性人格能够调节“非工作时间工作连通行为→工作自主性→工作投入”这一间接作用过程，即对“利之剑”的作用效力进行调节。具体地：当个体拥有高主动性人格特性时，通常更能掌控非工作时间工作连通行为这一工作情境，且可以从中发掘资源要素以丰裕个人资源储量，此时员工表现为拥有较高工作自主性体验，最终提升工作投入水平。基于上述推论，本研究提出如下假设。

H3b: 主动性人格正向调节工作自主性的中介作用

(4) 主动性人格对消极路径的调节作用

JD-R 模型的新论点认为，工作情境中的工作要求在产生消极作用时，其对员工的破坏程度还会因员工的人格特质的影响而发生变化（杨明等，2017）。在此基础上，本研究继续引入主动性人格，提出主动性人格可以负向影响非工作时间工作连通行为对觉得压力的作用关系。研究表明，具备高主动性人格的员工往往对待工作也有着不错的满意度（Strauss et al, 2015），在工作要求随连通行为渗透至家庭域时，他们能够凭借更乐观、更平和的心态处理连通事宜。；另有研究表明，当面临同样的工作情境所造成的消极影响时，主动性人格较高的个体可以舒缓其对自身压力感知的恶化（何一清等，2020）。基于此，当同样面临非工

作时间工作连通这一工作情境时，由于个体自我认知资源的优势，高主动性人格的员工可以乐观处理连通工作，且在与工作的交互过程中其所使用的方式方法要较为恰当，这些表征状态可以显著降低工作要求导致角色模糊、角色过载以及角色冲突的传达路径有效性，从而削减个体资源储量在这一路径中的流失，即角色压力的主观体验感降低。与此不同，低主动性人格的员工往往更加满足现有局面，当不得不做出改变时他们也将希望注入客体环境而非主观能动，处理问题也相对消极被动（刘密等，2007）。对这一性格特质的员工来说，非工作时间工作连通行为所裹挟的工作要求对家庭域进行渗透时，他们只得被动的与工作捆绑，难以有效寻觅解决过高工作要求的措施，因此个体身心资源储量持续减存，进而对从事工作的消极感知不断被强化。另外，鉴于此类员工主动性的贫匮，其在处理工作时所用到的方法也很难达到高效率，只得以更多的时间与精力完成连通任务，致使承受角色压力的程度持续加深。基于上述推论，本研究提出如下假设。

H4a:主动性人格正向调节非工作时间工作连通行为与角色压力之间的关系。

在上文 H2 和 H4a 的提出过程中，本研究已合理推导了角色压力在非工作时间工作连通行为与工作投入之间所承接的中介效应以及主动性人格在非工作时间工作连通行为与角色压力关系之间所起的调节效应，在此基础上，本研究继续提出主动性人格能够调节“非工作时间工作连通行为→角色压力→工作投入”这一间接作用过程，即对“伤之剑”的作用效力进行调节。具体地：当个体拥有高主动性人格特性时，通常更能掌控非工作时间工作连通行为这一工作情境，可以有序抑制角色压力的出现，降低渗透到家庭域的工作要求对个体资源储量的损耗，最终抑制了角色压力对工作投入水平的负向影响。基于上述推论，本研究提出如下假设。

H4b: 主动性人格负向调节角色压力的中介作用。

3.1.2 研究模型

综合上述研究假设，本研究提出如下模型：

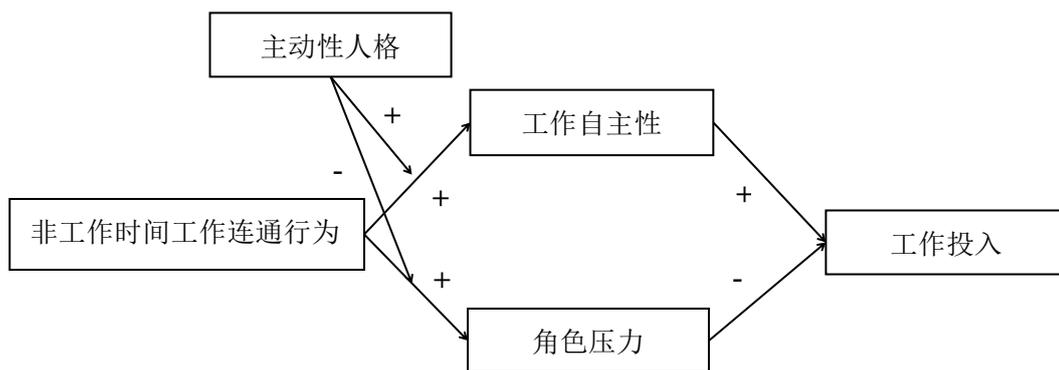


图 3.1 研究模型

3.2 研究工具

3.2.1 测量工具

本研究所涉及到的非工作时间工作连通行为、工作投入、工作自主性、角色压力、主动性人格五个核心变量均使用国内外成熟量表，为了保证在中国情境下的量表意思传达可行性，采取双向翻译方式增强量表的解释准确率。本研究所有量表采用 Likert 5 点法进行计分，1 至 5 分从高到低的表示被测者与量表问题的实际符合程度。

(1) 非工作时间工作连通行为的测量

本研究采取国内学者马红宇等（2016）编制的量表，该量表与非工作时间工作连通行为在中国情境下的表现特征高度结合，受到国内学者的高度肯定，包括 3 个题项，典型代表为“在非工作时间里，我查看与工作相关的各种消息（如群消息、新闻、邮件、网上通知）的频率”，3 个题项的得分程度均与非工作时间工作连通行为在员工中出现频次正相关，即得分越高，连通频次也越高。

(2) 工作自主性的测量

本研究采取 Breugh（1985）编制的量表，该量表吸取前人混淆工作自主性与工作独立性的经验教训（Hackman, 1975），将工作独立性彻底排除出了工作自主性的测量范围，因此该量表也成为学术界研究工作自主性的主流量表，国内学者也在中国情境下验证了这一量表的可行性，包括 9 个题项，涉及工作方法自主、工作安排自主与工作标准自主三个维度，三个维度的典型代表分别为“我可以自由选择开展工作的方法”、“我可以控制我的工作活动的顺序”、“我能修

改一般的工作评价标准来强调工作的某些方面”，9个题项的得分程度均与工作自主性水平呈正相关，即得分越高，工作带给员工的工作自主性水平越高。

（3）角色压力的测量

本研究采取李超平、张翼（2009）编制的量表，这一量表的提出源于对国内组织情境下角色压力情况的深刻剖析，因此具有较好的适用性，且得到了国内其他学者的一致认可，包括13个题项，涉及角色冲突、角色模糊和角色过载三个维度，三个维度的典型代表分别为“我经常要面对一些要求彼此冲突的情形”、“我确切地了解单位对我的期望是什么”、“在工作中,我感觉负担过多”，其中代表角色冲突和角色过载的8个题项的得分程度与角色压力正相关，即得分越高，员工的角色压力水平越高，代表角色模糊的5个题项的得分程度则与角色压力负相关，即得分越高，员工的角色压力水平越低。

（4）主动性人格的测量

本研究采取 Seibert 在 Crant 和 Bateman 所编制量表的基础上简化而来的量表，这一简化量表保留了 Crant 和 Bateman 编制量表的核心概念，更加方便被测者理解和作答，在中国情境下的工作自主性研究中，学者们也多采用这一量表，包括10个题项，典型代表为“我擅长发现机会”、“我能比他人早发现好机会”，9个题项的得分程度均与员工主动性人格的水平正相关，即得分越高，主动性人格的水平也越高。

（5）工作投入的测量

本研究采取 Schaufeli 等（2006）编制的量表，该量表高度解释了员工的工作投入状态，并在中国情境下的研究中得到了大批学者的引用和验证，包括9个题项，涉及活力、奉献和专注三个维度，三个维度的典型代表分别为“工作时，我感到自己强大并且充满活力”、“我为自己所做的工作感到自豪”、“我沉浸在工作当中”，9个题项的得分程度均与员工的工作投入水平呈正相关，即得分越高，员工的工作投入水平越高。

（6）控制变量

鉴于本研究所采取的变量涉及组织情境下的工作特征变量，以及员工个人层面的变量，因此选择的控制变量应囊括两层面，且考虑前人在研究中提出人口统计学变量也会直接影响员工的各类问题倾向，因此，本研究选择性别、年龄、学

历、职位和婚姻状况等变量作为控制变量，使得本次研究具有良好的研究环境，以保证主体研究框架的顺利展开，使得本次研究具备较高的科学性。其中，“1”和“2”分别表示性别中的男性与女性；“1”-“5”分别表示年龄中的 25 岁及以下、26-35 岁、36-45、46-55 和 55 岁及以上；“1”-“3”分分别表述学历中的大专及以下、本科、硕士及以上；“1”-“3”分分别表示职位中的基层员工、中层管理人员或部门经理以及高层管理者；“1”-“3”分分别表示婚姻状况状况中的已婚、未婚和其他。

3.2.2 问卷设计

本研究以非工作时间工作连通行为、工作投入、工作自主性、角色压力、主动性人格五个核心变量以及挑选出的五个控制变量共同构成此次研究的调查问卷。鉴于本研究非工作时间工作连通行为的研究前提，在选择被测者时，本研究将受测范围拟定在具备稳定工作且有着相对固定上下班时间的人，将这一类人群作为受测对象。同时，为了有效减少同源偏差对此次研究的干扰，参考前人成熟做法（赵红丹等，2021），本研究采取两个时段线上取样的方法进行数据收集。首先，在第一时段制作好由人口统计学控制变量、非工作时间工作连通行为、工作自主性和角色压力构成的阶段性问卷，将调查问卷通过微信、邮件等通讯工具以二维码和网址链接的形式发送给调查对象引导受测对象根据实际情况汇报上述问卷问题；接着在回收数据一个月后，再次向第一时段有效完成问卷作答的受测对象发放由主动性人格和工作投入构成的第二时段问卷，经问卷数据收回后，删除部分不能如实反映（即填答同向性过高的问卷数据）问卷问题以及作答时间过短和缺填、误填的问卷，最终形成本研究的实证数据。

4 样本描述与数据分析

4.1 样本描述

4.1.1 样本基本特征统计

本研究第一时段的问卷收集从 2021 年 9 月开始, 发放问卷 500 份, 历时 1 个半月, 共计回收到问卷 467 份, 剔除其中不合格问卷后, 得到有效问卷 441 份, 有效回收率为 88.20%。第二时段的问卷收集从 2021 年 11 月, 历时 1 个月, 共计回收 420 份, 继续剔除不合格问卷后, 最终回收到问卷 398 份, 本次两时段问卷的最终回收率为 79.60%。在这些被测样本的性别中, 男性略高于女性, 占比为 53.27%; 年龄则集中在 55 岁以下, 占比 89.45%; 学历中本科比重较高, 占比 57.29%; 职位则以中基层员工为主, 占比 85.18%; 婚姻状况中已婚为主, 占比 80.61%。本研究通过两时段法所收集数据, 具体的样本特征如表 4.1 所示:

表 4.1 样本描述性统计分析

变量	题项	频数	百分比	均值	标准差
性别	男	212	53.27%	1.47	0.50
	女	186	46.73%		
年龄	25 岁以下	82	20.60%	2.72	1.28
	26-35 岁	108	27.14%		
	36-45 岁	88	22.11%		
	46-55 岁	78	19.60%		
	55 岁以上	42	10.55%		
学历	大专及以下	117	29.40%	1.84	0.63
	本科	228	57.29%		
	硕士及以上	53	13.32%		
职位	基层员工	196	49.25%	1.66	0.72
	中层管理人员 或部门经理	143	35.93%		
	高级管理者	59	14.82%		
婚姻状况	已婚	316	79.40%	1.79	0.41
	未婚	82	20.60%		

其他	0	0.00%
----	---	-------

4.1.2 变量描述性统计分析

本研究核心变量的描述性统计分析如表 4.2 所示。可知，非工作时间工作连通行为的均值为 3.78，说明本次研究的被测对象中，有着不小的工作连通频率，标准差为 1.11，即被测对象的工作连通频次存在个体区别；工作自主性的均值为 3.73，说明被测对象认为工作具备自主性特征，标准差为 0.88，即被测对象在评价工作自主性时存在个体区别；角色压力的均值为 3.18，说明被测对象的群体内拥有角色压力的人群一般，标准差为 1.04，即被测对象间的角色压力水平存在个体区别；主动性人格的均值为 3.47，说明被测对象中能在工作中主动寻找机会的人较多，标准差为 1.10，即被测对象寻找机会的水平存在个体区别；工作投入的均值为 3.65，说明被测对象中拥有较高工作投入状态的人有着不错的比例，标准差为 1.01，即被测对象的工作投入水平存在个体差异。

表 4.2 变量描述性统计分析

变量	均值	标准差
非工作时间工作连通行为	3.78	1.11
工作自主性	3.73	0.88
角色压力	3.18	1.04
主动性人格	3.47	1.10
工作投入	3.65	1.01

4.2 数据分析

数据分析是针对本研究所有研究假设以及研究模型的实证推导部分，该部分为本次研究的合理性提供了数据支撑，可以增强本次研究的说服力与可信度。在数据分析过程中，主要使用 SPSS22.0，AMOS21.0 等统计分析软件，涉及信效度分析、变量间相关性分析、中介效应回归检验以及调节效应回归检验。

4.2.1 信度和效度检验

信度是用来描述量表数据稳定性与内部一致性的重要参数，在当前国内外的

研究形势下，Cronbach's α 系数指标得到广泛认可。Cronbach's α 系数值越大，说明量表所得数据的稳定性与内部一致性越强，通常认为 Cronbach's α 值应大于 0.700，处在 0.700-0.800 的系数值表示信度良好，处在 0.800 以上的系数值表示信度很好。效度则用来评价量表对研究问题科学性的传达有效度，当平均变异抽取量（AVE）大于 0.500 时，说明量表具有不错的聚合效度；同时当每个变量的 AVE 值平方根大于该变量与其他变量的相关系数时，说明量表具备了不错的区别效度。

（1）非工作时间工作连通行为量表的信效度检验

非工作时间工作连通行为量表的信效度检验情况列于表 4.3，由表可知，非工作时间工作连通行为的量表 Cronbach's α 为 0.860，组合信度（CR）值为 0.915 大于 0.800 的边界，处在信度很好状态，说明该量表在本研究研究中拥有很好的内部一致性，即数据测试结果较为可靠。平均变异抽取量（AVE）为 0.781，大于 0.500 的建议值，结合表 4.9 可知，AVE 的平方根显著大于非工作时间工作连通行为与其他变量间的相关性系数，即该量表在本次研究中的测量结果取得了不错的有效性。综上，非工作时间工作连通行为的量表在本研究研究中具有较好的信效度，可以展开深入研究。

表 4.3 非工作时间工作连通行为量表信效度检验

量表维度	题项	因子载荷	Cronbach's α	CR	AVE
非工作时间工作连通行为	WC1	0.885	0.860	0.915	0.781
	WC2	0.903			
	WC3	0.863			

（2）工作自主性量表的信效度检验

工作自主性量表的信效度检验情况列于表 4.4，由表可知，工作自主性下工作方法自主、工作安排自主、工作标准自主三个维度的 Cronbach's α 分别为 0.719、0.704、0.767，组合信度（CR）值分别为 0.783、0.769、0.814 均大于 0.700/0.800 的边界，处在信度良好/很好状态，说明该量表在本研究研究中拥有很好的内部一致性，即数据测试结果较为可靠。平均变异抽取量（AVE）分别为 0.546、0.526、0.593，均大于 0.500 的建议值，结合表 4.9 可知，整体 AVE 值平方根大于工作自主性与其他变量间的相关性系数，即该量表在本次研究中的测量结果取得了不错的有效性。综上，工作自主性的量表在本研究研究中具有较好的信效度，可以

展开深入研究。

表 4.4 工作自主性量表信效度检验

量表维度	题项	因子载荷	Cronbach's α	CR	AVE
工作方法自主	WA1	0.775	0.719	0.783	0.546
	WA2	0.759			
	WA3	0.680			
工作安排自主	WB1	0.728	0.704	0.769	0.526
	WB2	0.724			
	WB3	0.724			
工作标准自主	WC1	0.787	0.767	0.814	0.593
	WC2	0.741			
	WC3	0.782			

(3) 角色压力量表的信效度检验

角色压力量表的信效度检验情况列于表 4.5，由表可知，角色压力下角色冲突、角色模糊、角色过载三个维度的 Cronbach's α 分别为 0.780、0.853、0.833，组合信度（CR）值为 0.797、0.872、0.861，均大于 0.700/0.800 的边界，处在信度良好/很好状态，说明该量表在本研究研究中拥有很好的内部一致性，即数据测试结果较为可靠。平均变异抽取量（AVE）分别为 0.567、0.578、0.554，均大于 0.500 的建议值，结合表 4.9 可知，整体 AVE 值平方根显著强于角色压力与其他变量间的相关性系数，即该量表在本次研究中的测量结果取得了不错的有效性。综上，角色压力的量表在本研究研究中具有较好的信效度，可以展开深入研究。

表 4.5 角色压力量表信效度检验

量表维度	题项	因子载荷	Cronbach's α	CR	AVE
角色冲突	RA1	0.758	0.780	0.797	0.567
	RA2	0.763			
	RA3	0.737			
角色模糊	RB1	0.749	0.853	0.872	0.578
	RB2	0.753			
	RB3	0.699			
	RB4	0.796			
	RB5	0.800			

	RC1	0.762			
	RC2	0.731			
角色过载	RC3	0.743	0.833	0.861	0.554
	RC4	0.725			
	RC5	0.760			

(4) 主动性人格量表的信效度检验

主动性人格量表的信效度检验情况列于表 4.6，由表可知，非工作时间工作连通行为的量表 Cronbach's α 为 0.937，组合信度 (CR) 值为 0.947，大于 0.800 的边界，处在信度很好状态，说明该量表在本研究研究中拥有很好的内部一致性，即数据测试结果较为可靠。平均变异抽取量 (AVE) 为 0.639，大于 0.500 的建议值，结合表 4.9 可知，AVE 值平方根显著强于主动性人格与其他变量间的相关性系数，即该量表在本次研究中的测量结果取得了不错的有效性。综上，主动性人格的量表在本研究研究中具有较好的信效度，可以展开深入研究。

表 4.6 主动性人格量表信效度检验

量表维度	题项	因子载荷	Cronbach's α	CR	AVE
	PP1	0.774			
	PP2	0.742			
	PP3	0.784			
	PP4	0.796			
主动性人格	PP5	0.810	0.937	0.947	0.639
	PP6	0.816			
	PP7	0.823			
	PP8	0.823			
	PP9	0.798			
	PP10	0.824			

(5) 工作投入量表的信效度检验

工作投入量表的信效度检验情况列于表 4.7，由表可知，工作投入下活力、奉献、专注三个维度的 Cronbach's α 分别为 0.782、0.756、0.771，组合信度 (CR) 为 0.833、0.822、0.826，均大于 0.700/0.800 的边界，处在信度良好/很好状态，说明该量表在本研究研究中拥有很好的内部一致性，即数据测试结果较为可靠。平均变异抽取量 (AVE) 分别为 0.624、0.607、0.614，均大于 0.500 的建议值，结合表 4.9 可知，整体 AVE 值平方根显著强于工作投入与其他变量间的相关性

系数，即该量表在本次研究中的测量结果取得了不错的有效性。综上，工作自主性的量表在本研究研究中具有较好的信效度，可以展开深入研究。

表 4.7 工作投入量表信效度检验

量表维度	题项	因子载荷	Cronbach's α	CR	AVE
活力	WA1	0.772	0.782	0.833	0.624
	WA2	0.840			
	WA3	0.756			
奉献	WB1	0.792	0.756	0.822	0.607
	WB2	0.773			
	WB3	0.772			
专注	WC1	0.782	0.771	0.826	0.614
	WC2	0.809			
	WC3	0.758			

4.2.2 共同方法偏差检验

本研究通过问卷收集到的数据均有同一被测对象填写，这种单一来源的数据可能存在潜在的共同方法偏差问题，因此有必要通过统计分析方法对本研究数据是否存在该问题进行检验。Harman 单因素检验法可以有效检查数据中的共同方法偏差问题，参考现有研究，本研究采取 SPSS22.0 软件实现这一检验方法。使用 SPSS22.0 软件降维选项中的探索性因子分析，将本研究所用到的所有题项放入变量栏，随即运行。结果显示，本研究研究所采取的所有题项共分析出 5 个特征值大于 1 的因子，五个因子累计解释总变异量的 60.39%，其中首个因子解释了 20.90%，没有达到总体变异量的一半，即数据中不存在拥有主导解释能力的因子，即本研究数据不存在明显的共同方法偏差。此外，本研究使用 AMOS21.0 软件在原模型五因子的基础上额外加入第六个共同因子，所得结果列于表 4.8，可知，该共同因子的加入未能使原模型的验证性因子分析加过发生明显变化，因此更加证明了本研究研究数据不存在明显的共同方法偏差问题。

表 4.8 验证性因子分析

模型	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	IFI
五因子模型	1.247	0.025	0.978	0.976	0.978
六因子模型	1.220	0.024	0.981	0.979	0.981

4.2.3 变量相关性检验

前文的描述性统计分析与信效度检验分别说明了本次研究数据的基本情况以及本研究所使用的量表的信效度情况，在明确研究数据的可信度与有效度后，本研究采用皮尔逊相关系数法检验各变量之间的内部相关关系，以此来保障本研究构建的理论研究模型具备科学的逻辑性。在相关性分析中，相关系数越高说明两变量之间的联系越紧密，也就是说相关性越高所选变量间研究价值也就越高，不过如果相关系数超过了 0.900 的临界值，则说明变量间具有很高的共线性问题，对待这种情况应进行数据剔除处理。

表 4.9 变量相关性检验

1 性别	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2 年龄	-0.050	-								
3 学历	0.023	0.023	-							
4 职位	0.014	0.302***	-0.044	-						
5 婚姻	0.004	0.686***	0.037	0.445***	-					
6 WC	0.001	0.107*	-0.017	-0.041	0.041	-				
7 WA	-0.010	0.025	0.063	-0.047	-0.015	0.226***	-			
8 RS	-0.028	0.021	0.075	0.032	-0.005	0.299***	-0.073	-		
9 PP	-0.106*	-0.001	-0.004	0.051	0.037	0.089	0.128*	-0.024	-	
10 WE	-0.041	0.019	-0.004	0.053	0.066	-0.013	0.279***	-0.336***	0.052	-

注：N=398，WC=非工作时间工作连通行为，WA=工作自主性，RS=角色压力，PP=主动性人格，WE=工作投入；* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ ，下同。

变量相关性检验结果列于表 4.9，可知，在核心变量中，非工作时间工作连通行为与工作自主性（ $r = 0.226$ ， $p < 0.001$ ）、角色压力（ $r = 0.299$ ， $p < 0.001$ ）两个并行中介都有着显著的正相关关系，且相关系数低于 0.900；工作自主性与工作投入也有着显著正相关关系（ $r = 0.279$ ， $p < 0.001$ ），角色压力则与工作投入（ $r = -0.336$ ， $p < 0.001$ ）有着显著的负相关关系，两者也都低于 0.900。上述结果说明，本研究变量间的关系具备科学的逻辑性，且共线性问题较低，允许深入研究的继续开展。

4.2.4 变量中介效应检验

本研究运用具备偏误拨正功能的拔靴法(Bootstrap)对变量的并行中介效应进行检验,这一检验流程通过 Hayes 编制的 Process 程序实现。具体而言:首先,在 Process 程序中的自变量处放入非工作时间工作连通行为,因变量处放入工作投入,中介变量处放入工作自主性与角色压力;其次,在模型种类中选定 Model 4,置信区间的置信水平选定 95%, Bootstrap 的样本抽取量选定 5000 次,随即运行。检验结果列于表 4.10 和表 4.11,可知,非工作时间工作连通行为显著正向影响工作自主性($\beta=0.178$, $P < 0.001$),工作自主性同时显著正向影响工作投入($\beta = 0.289$, $P < 0.001$);此外,Bootstrap 方法检验出的中介效应值为 0.051,且 95%的置信区间为[0.020, 0.090],区间内部不含 0,因此假设 H1 成立,即工作自主性在非工作时间工作连通行为与工作投入之间承当中介作用。由表 4.10 和表 4.11 亦可知,非工作时间工作连通行为显著正向影响角色压力($\beta = 0.287$, $P < 0.001$),角色压力同时显著正向影响工作投入($\beta = -0.320$, $P < 0.001$);此外,Bootstrap 方法检验出的中介效应值为-0.092,且 95%的置信区间为[-0.134, -0.055],区间内部不含 0,因此假设 H2 也成立,即角色压力在非工作时间工作连通行为与工作投入之间承当中介作用。最后,通过对比积极中介与消极中介的效应值,发现两者效应差异显著,且非工作时间工作连通行为通过角色压力产生的消极作用要强于其积极作用。

表 4.10 中介效应检验结果

变量	工作自主性		角色压力		工作投入	
	β	SE	β	SE	β	SE
控制变量						
性别	-0.017	0.087	-0.064	0.100	-0.080	0.093
年龄	0.023	0.047	-0.001	0.054	-0.035	0.050
学历	0.093	0.068	0.142	0.079	0.023	0.073
职位	-0.034	0.067	0.104	0.077	0.091	0.072
婚姻	-0.082	0.157	-0.134	0.181	-0.194	0.167
自变量						
非工作时间工作连通行为	0.178***	0.039	0.287***	0.045	0.032	0.046
中介变量						
工作自主性					0.289***	0.055
角色压力					-0.320***	0.047

R ²	0.058***	0.101***	0.190***
F	3.981	7.346	11.404

表 4.10 中介效应的 Bootstrap 检验结果

	效应值	BootSE	BootLLCI	BootULCI
工作自主性的中介效应	0.051	0.018	0.020	0.090
角色压力的中介效应	-0.092	0.020	-0.134	-0.055
中介效应差异	0.143	0.026	0.094	0.195

4.2.5 变量调节效应检验

本研究同样运用具备偏误拨正功能的拔靴法 (Bootstrap) 对变量的调节效应进行检验。具体而言：首先，在 Process 程序中的自变量处放入非工作时间工作连通行为，因变量处放入工作投入，中介变量处放入工作自主性与角色压力，调节变量处放入主动性人格；其次，在模型种类中选定 Model 7，置信区间的置信水平选定 95%，Bootstrap 的样本抽取量选定 5000 次，同时选定中心化处理，随即运行。所得结果列于表 4.11，可知，非工作时间工作连通行为与主动性人格的交互项显著正向影响工作自主性 ($\beta = 0.155, P < 0.001$)，接着，参考 Aiken 与 West (1991) [72] 的处理方式进行调节效应的简单斜率分析，即将主动性人格的均值进行“+”、“-”一个标准差处理，由此得到“高主动性人格”与“低主动性人格”两个分组，具体结果如图 4.1 所示。可知，在高主动性人格的情况下，非工作时间工作连通行为对工作自主性的影响更强 ($\beta = 0.355, P < 0.001$)，在低主动性人格的情况下，非工作时间工作连通行为对工作自主性的影响不显著 ($\beta = 0.014, P = 0.788$)，综上所述，假设 H3a 得到证明。由表 4.11 可知，非工作时间工作连通行为与主动性人格的交互项显著负向影响角色压力 ($\beta = -0.150, P < 0.001$)，接着进行调节效应的简单斜率分析，具体步骤同上，所得结果如图 4.2 所示。可知，在高主动性人格的情况下，非工作时间工作连通行为对角色压力的影响不显著 ($\beta = 0.111, P < 0.088$)，在低主动性人格的情况下，非工作时间工作连通行为显著正向影响角色压力 ($\beta = 0.443, P < 0.001$)，综上所述，假设 H4a 得到证明。

表 4.11 调节效应检验结果

变量	工作自主性		角色压力		工作投入	
	β	SE	β	SE	β	SE
控制变量						

性别	-0.018	0.085	-0.055	0.099	-0.106	0.093
年龄	0.039	0.045	-0.014	0.053	-0.049	0.050
学历	0.090	0.066	0.144	0.078	0.013	0.073
职位	-0.032	0.065	0.099	0.076	0.083	0.072
婚姻	-0.170	0.153	-0.053	0.179	0.206	0.167
自变量						
非工作时间工作连通行为	0.184***	0.038	0.277***	0.045	0.032	0.046
中介变量						
工作自主性					0.289***	0.055
角色压力					-0.320***	0.047
调节变量						
主动性人格	0.102	0.039	-0.066	0.045		
交互项						
非工作时间工作连通行为×主动性人格	0.155	0.033	-0.150	0.039		
R ²	0.119***		0.138***		0.190***	
F	6.567		7.762		11.404	

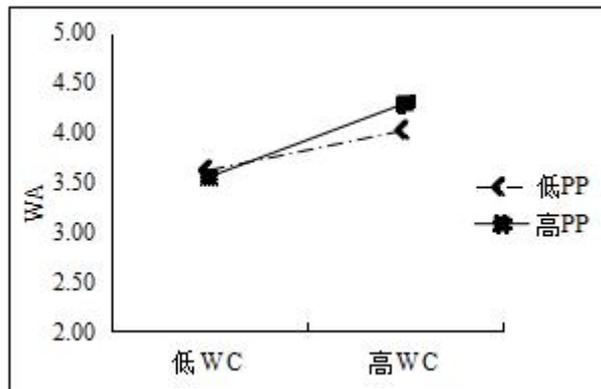


图 4.1 主动性人格在非工作时间工作连通行为与工作自主性之间的调节作用

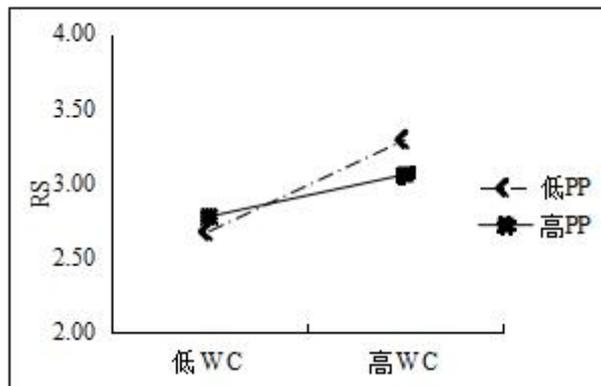


图 4.2 主动性人格在非工作时间工作连通行为与角色压力之间的调节作用

4.2.6 被调节的中介效应检验

本研究继续采用 Process 程序进行被调节的中介效应的拔靴法 (Bootstrap) 检验, 同样将主动性人格的均值进行“+”、“-”一个标准差处理, 所得结果列于表 4.12。由表可知, 当主动性人格处在低水平时, 路径“WC→WA→WE”的效应值为 0.004, 95%的的置信区间为[-0.030, 0.038], 区间内部包含 0, 说明低主动性人格下的积极中介效应不显著; 当主动性人格处在高水平时, 路径“WC→WA→WE”的效应值为 0.102, 95%的的置信区间为[0.046, 0.168], 区间内部不含 0, 说明高主动性人格下的积极中介效应显著, 且高低分组的中介效应差异显著, 综上所述, 假设 H3b 得到证明。由表 4.12 亦可知, 当主动性人格处在低水平时, 路径“WC→RS→WE”的效应值为-0.142, 95%的的置信区间为[-0.200, -0.091], 区间内部不含 0, 说明低主动性人格下的消极中介效应显著; 当主动性人格处在高水平时, 路径“WC→RS→WE”的效应值为-0.036, 95%的的置信区间为[-0.080, 0.009], 区间内部包含 0, 说明高主动性人格下的消极中介效应不显著, 且高低分组的中介效应差异显著, 综上所述, 假设 H3b 得到证明。

表 4.12 被调节的中介效应检验

路径	分组	效应值	BootSE	BootLLCI	BootULCI
WC→WA→WE	低 PP	0.004	0.017	-0.030	0.038
	高 PP	0.102	0.031	0.046	0.168
	组间差异	0.099	0.035	0.038	0.174
WC→RS→WE	低 PP	-0.142	0.028	-0.200	-0.091
	高 PP	-0.036	0.022	-0.080	0.009
	组间差异	0.106	0.031	0.051	0.173

4.2.7 实证小结

围绕本研究提出的非工作时间工作连通行为、工作自主性、角色压力、主动性人格、工作投入之间的研究假设, 借助统计分析软件实现了因果作用分析与调节作用分析, 对研究假设的核验结果列于表 4.13。

表 4.13 研究假设检验结果列表

研究假设	是否成立
H1: 工作自主性在非工作时间工作连通行为与工作投入之间发挥中介作用。	是

H2: 角色压力在非工作时间工作连通行为与工作投入之间发挥中介作用。	是
H3a: 主动性人格正向调节非工作时间工作连通行为与工作自主性之间的关系。	是
H3b: 主动性人格正向调节工作自主性的中介作用。	是
H4a: 主动性人格正向调节非工作时间工作连通行为与角色压力之间的关系。	是
H4b: 主动性人格负向调节角色压力的中介作用。	是

5 研究结论与管理启示

5.1 研究结论

在网络技术与计算机技术迅速发展的今天,各类便携式办公设备与智能办公软件的应用度日渐广泛,员工在非工作时间继续参与工作相关事宜已然趋于常态化。首先,便利的工作方式为员工带来了全新的工作体验,员工对办公场所、办公环境的选择度提高,员工不再被局限在工作域,在非工作时间处理工作事宜也使得员工摆脱了同事与领导的“监控”,办公的舒适度大大提升,在这一情境下,员工会感受到久违的工作控制感,这都是在工作域很难体验到的,员工对工作的感知也更加积极;其次,员工在工作时间参与工作事宜本身也是一种工作域对生活域的入侵,是一种工作要求深入蔓延的新形势,在这一情境下,员工不得不拿出一部分休息时段来继续工作,与家人相伴的时间也会被削减,面对工作和生活对自身的共同要求,员工很容易产生压力感,进而产生对工作的消极感知。针对非工作时间工作连通行为究竟会给员工工作投入带来何种影响,学术界得出的研究结论褒贬不一,为了厘清两者之间的关系,本研究基于工作要求-资源模型,构建了非工作时间工作连通行为对工作投入的双刃剑效应模型,并验证了两者关系间存在的作用机制与边界条件,通过对 398 份两时段问卷的实证分析,本研究发现:

(1) 非工作时间工作连通行为正向预测工作自主性,工作自主性正向预测工作投入,即工作自主性在非工作时间工作连通行为与工作投入之间承担中介作用。这一结论也验证了学者持积极观点的合理性。技术上的革新打破了工作域与生活域的固有边界,员工可以在下班时间选择合适的地点与满意的环境处理组织安排的连通任务,方便员工处理一些紧急事宜,对于这一组织供给员工拥有较强的自由裁量权,提升了员工对工作自主性的感知。当工作能为员工较高的工作自主性时,员工本身的自主性需求也就得到满足,员工的个人心理资源在这一过程得到汇聚,个人资源存量提升也就对工作产生了积极预期,工作投入也会随之得到提升。故而,非工作时间工作连通行为可以通过增强员工的工作自主性来提升其工作投入。

(2) 非工作时间工作连通行为正向预测角色压力,角色压力负向预测工作

投入,即角色压力在非工作时间工作连通行为与工作投入之间承担中介作用。这一结论也验证了学者持消极观点的合理性。技术革新在为员工提供方便办公的同时,无疑也将工作要求进一步扩展到了员工的家庭领域,员工不得不抽出时间继续参与工作,这削减了员工自身用于休息的时间也增加了员工的身心负担,降低了员工家庭角色义务的完成度,同时连通工作也会造成员工处理工作事务上指导缺乏的迷茫,因此会形成员工的角色压力。角色压力的产生,意味着员工资源存量出现显著性流散,员工会产生对工作的消极预期,于此,工作投入也会随之降低。故而,非工作时间工作连通行为可以通过增强员工的角色压力来削减其工作投入。

(3) 主动性人格正向调节非工作时间工作连通行为与工作自主性的关系,负向调节与角色压力的关系。主动性人格正向调节工作自主性的中介作用,负向调节角色压力的中介作用。作为一种重要的人格特质资源变量,主动性人格在调整工作情境与员工态度、行为偏好之间作用关系时发挥着重要的作用,主动性人格作为一种寻求机会、改变现状、乐观进取的积极人格特质资源,能够让员工在非工作时间工作连通行为这一工作情境下发现更多的工作资源来丰裕自身并能削减工作要求对自身的损耗,所以受此调节员工也就会产生更高的工作自主性体现和更低的角色压力水平,进而也会强化以工作自主性表征的积极中介和角色压力表征的消极中介,产生更高水平的工作投入。因此,本研究构建的非工作时间工作连通行为、工作自主性、角色压力、主动性人格、工作投入被调节的中介效用模型通过了实证检验。

5.2 理论贡献

本研究所取得的结论解释了先前关于非工作时间工作连通行为研究中,持积极观点与消极观点学者悖论观点出现的原因,在于学者在开展研究之时就已经将非工作时间工作连通行为拟定为一种工作要求亦或工作资源,接着针对此议题展开诸如直接效应关系、中介传导机制、调解作用机制的讨论研究,因此会得出不同的研究结论。有鉴于此,基于学界已有的理论贡献,本研究的主要边际贡献如下。

其一,本研究从整合视角出发,囊括非工作时间工作连通行为的两面性作用

效力,以构建“双刃剑”模型的形式充分讨论其与工作投入之间的影响路径关系。在引入结果变量时,本研究跳出了传统家庭层面变量的关注圈,从工作层面选择工作投入变量来解读模型适用性,这一研究操作有利拓展了非工作时间工作连通行为的应用范围。具体地:从“利之剑”的角度来看,非工作时间工作连通行为可以作为一种工作资源,改变了员工既有的工作方式,增加了员工在工作中的工作自主性体验感,满足心理层的自主性需求,丰盈了资源储量,进而触发员工对工作态度的激励强化机制,工作投入水平也因此得到提升;从“伤之剑”的角度来看,非工作时间工作连通行为又可被视为一种工作要求,使得员工在家庭域的生活阶段需要继续与工作保持交互,达不到心里脱离的资源恢复效应,身心资源储量持续减存,工作投入水平也因此受到削弱。另外,本研究理论模型的顺利验证也给出了在非工作时间工作连通行为研究中持积极或消极态度学者观点合理性的有力证据。

其二,本研究的理论基础为工作要求-资源模型,依托于此完成的此次实证研究论证,既是一次对该模型的成功运用,也是一次合理的理论补充。传统观点在解释工作要求-资源模型时,普遍将工作因素作为核心被解释点,将其分解为工作资源或工作要求,并讨论两类分支对个体的深度影响效力,亦或促进亦或抑制每种行为、态度、偏好。但不同的个体对待相同的工作情境本就有着不同的反馈力,传统的工作要求-资源模型并未涉及个体层面资源变量的讨论,这一关键资源要素的缺乏也一直是该模型的应用遗憾。据此,本研究在传统工作要求-资源模型的基础上引入主动性人格作为个体资源层面的调节变量,对工作要求-资源模型进行合理完善,充分强调了个体在应对非工作时间工作连通行为时存在的反馈能力差异,即主动性人格强化了非工作时间非工作时间工作连通行为发挥“利之剑”的积极效应,抑制了非工作时间工作连通行为发挥“伤之剑”的消极效应。

5.3 管理启示

在如今互联互通的时代,非工作时间工作连通行为已广泛存在于各类企业中,这一新兴工作情境带给了员工全新的工作体现,产生了对员工的双刃剑影响效应。如何驾驭这柄“双刃剑”对企业管理者和员工而言都至关重要。企业管理

者和员工本人都应意识到科技革新对组织和员工的改变,本研究的核心意义在于寻求“科技为人所用”而非“人为科技所困”的技术应用状态。出于此,本研究全面讨论了非工作时间工作连通行为与工作投入之间的作用机制与边界条件,管理启示如下:

(1)对企业管理者而言,非工作时间工作连通行为虽然在企业任务及时响应、及时完成方面发挥了关键作用,使得紧急任务在规定时间内得到处理,但由此而对员工造成的消极影响同样需被重视,即在连通工作中催生的员工角色压力感会增加员工对工作的消极感知,从而波及其工作投入进而降低整个企业的工作绩效。第一,企业应尽量减少非工作时间安排给员工的任务数量,并在任务安排时遴选紧急事务,并在安排之前适当了解员工是否存在家庭事项的安排,以此来降低员工潜在角色压力产生的可能性。第二,对于员工在非工作时间完成的工作,应当根据完成情况奖励那些表现优良的员工,并肯定他们的工作方法,在组织中树立优秀典范,以此来激励员工。第三,企业应当重视员工主动性人格的培养,强调主动性人格的重要性,通过定期的组织培训、一对一的领导-员工心理交换过程来强化员工的主动性人格,以此来激发员工对非工作时间工作连通行为的接受能力,让工作连通带给企业和员工的积极面不断扩大,使得员工的工作投入水平不断提高。

(2)对员工而言,鉴于在信息技术、数字经济所引领的新时代,理应意识到参与办公的门槛正在持续降低,非工作时间继续处理工作相关事宜已然成为一种新趋势。对此,员工需要积极地转换思维,以乐观的心理状态来面对连通任务,努力去适应新的工作情境,减少过多压力感的生成。接着,员工需要察觉到,这份连通工作除了带来任务量的堆叠外还带来了工作形式上的转变,随之而来的高工作自主性体验也会使得自身在工作中享受到久违的自主性需求满足。此外,非工作时间工作连通行为还通过互联网的形式间接拉近了员工与领导的空间距离,两者交互也不再仅仅是任务安排与任务处理的上下级关系,此种情况领导的指导性建议可以更具具体、更详细,员工更容易在家庭域处理工作时满足领导对任务完成度的个性化要求,从而获得领导赏识,获得更多潜在的隐性工作资源以丰裕自身。在这,当员工无法承载过多的连通任务量时,也应该及时与领导沟通,合理坦诚的说明自身难处,并与领导商量自己可以接受以及可以做好的连通任务类

型，进而降低繁重任务量对家庭域的干扰，减少角色压力的产生。最后，受领导个人风格的作用，非工作时间工作连通事宜的沟通过程本就存在不可控性，员工也应当寄希望于自己，员工应学习一些排解角色压力的策略，参与到恢复性活动中，保障本体的身心资源能处在有效水平。

6 研究局限与未来展望

本研究通过将成熟的研究理论与合理的研究主题相结合，得出了一些有益于管理实践的研究结论，具有一定的理论价值与实践价值，但由于研究条件的限制，仍存在以下方面存在局限与不足。

第一，本研究的数据收集方式有待改进。虽然以电子问卷的形式收集实证数据获得了众多学者的支持与应用，但这一收集方式本身并没有很好的遵循统计学中随机取样的数据获取原则，所以可能存在一定严谨性的缺失。因此，在未来的研究中应尽量采取线上调研与线下调研相结合的方式进行，以更广的数据容纳度来提高研究结果的可信度与有效度。

第二，本研究的数据来源有待进一步优化。本研究的数据来源较为单一，均来自于员工的自我报告，因此可能会受到潜在共同方法偏差问题的干扰。在未来的研究中，应尽量将数据来源向多点汇报靠拢，例如在自评为主的基础上加入他评或互评数据，以此来获得更为完善的研究数据，使得研究结果更具科学性、逻辑性。此外，本研究的研究样本量虽达到了科学取样的最小要求，但仍有进一步扩大样本数量的必要，使得研究更具说服力。

第三，在研究变量的选择上，本研究在工作层面选择工作投入来探讨非工作时间工作连通行为对其的双刃剑效应，未来的研究有必要继续开拓非工作时间工作连通行为的研究领域，例如研究的落脚点可以放在员工创新绩效、员工幸福感、员工建言行为、员工离职倾向等方面，使得非工作时间工作连通行为给员工造成的各方面影响得到全面讨论。另外，在个人特质层面的变量选择上，本研究选定的主动性人格具有较好的代表性，未来还可以从自我效能感、中庸思维等方面继续探究个人特质资源变量在工作要求-资源模型中的应用。

参考文献

- [1] Aiken L S, West S G. Multiple regression: Testing and interpreting interactions[M]. Newbury Park, CA: Sage, 1991.
- [2] Bakker A B, Demerouti E. The Job Demands - Resources model: State of the art[J]. *J Managerial Psychol*, 2007, 22(3): 309-328.
- [3] Bamford M, Wong C A, Laschinger H. The influence of authentic leadership and areas of worklife on work engagement of registered nurses[J]. *Journal of Nursing Management*, 2013, 21(3), 529-540.
- [4] Barber L K, Jenkins J S. Creating technological boundaries to protect bedtime Examining work-home boundary management, psychological detachment and sleep[J]. *Stress&Health*, 2013, 30 (3) : 259-264 .
- [5] Bateman T S, Crant J M. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1993, 14(2): 103-118.
- [6] Boswell W R, Olson-Buchanan J B. The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict[J]. *Journal of Management*, 2007, 33(4): 592-610.
- [7] Breugh J A. The measurement of work autonomy[J]. *Human Relations*, 1985 , 38(6): 551- 570.
- [8] Broeck A V D, Cuyper N D, Witte H D, et al. Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the job demands-resources model[J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2010, 19(6): 735-759 .
- [9] Brown M E, Trevino L K. Harrison D A. Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2005, 97, (2): 117-134.
- [10] Cavazotte F, Lemos A H, Villadsen K. Corporate smart phones: professionals' conscious engagement in escalating work connectivity[J]. *New Technology Work and Employment*, 2014, 29(1): 72-87.

- [11] Christian M S, Garza A S, Slaughter J E. Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance[J]. *Personnel Psychology*, 2011, 64(1): 89-136.
- [12] Crant J M, Bateman T S. Assignment of Credit and Blame for Performance Outcomes[J]. *Academy of Management Journal*, 1993, 36(1): 7-27.
- [13] Demerouti E, Bakker A B, Nachreiner F, et al. The job demands-resources model of burnout[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 499-512.
- [14] Derks D, Van Mierlo H, Schmitz E B. A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2014, 19(1): 74-84.
- [15] Diaz I, Chiaburu D S, Zimmerman R D, et al. Communication technology: Pros and cons of constant connection to work[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80(2): 500-508.
- [16] Fonner K L, Roloff M E. Testing the connectivity paradox: Linking teleworker's communication media use to social presence, stress from interruptions, and organizational identification[J]. *Communication Monographs*, 2012, 79(2): 205-231.
- [17] Fujimoto Y, Ferdous A S, Sekiguchi T, et al. The effect of mobile technology usage on work engagement and emotional exhaustion in Japan[J]. *Journal of Business Research*, 2016, 69(9): 3315-3323.
- [18] Hackman J R, Oldham G R. Development of the Job Diagnostic Survey[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1975, 60(2): 159-170.
- [19] Hackman J R, Oldham G R. Motivation through the design of work: test of a theory[J]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, 16(2): 250-279.
- [20] Kahn R L, Wolfe D M, Quinn R P, et al. *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley, 1964.
- [21] Kahn W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work[J]. *Academy of Management Journal*, 1990, 33(4): 692-724.

- [22] Kammeyer-Mueller J D,Wanberg C R.Unwrapping the Organizational Entry Process: Disentangling Multiple Antecedents and Their Pathways to Adjustment[J]. Journal of Applied Psychology,88(5):779-794.
- [23] Lanaj K,Johnson R E,Barnes C M.Beginning the workday yet already depleted?Consequences of late-night smartphone use and sleep[J].Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2014, 124 (1):11-23.
- [24] Lindquist J D, Kauman-scarborough C.The polychronicmonochronic tendency moel[J]. Tme and society,2007,16(2-3):253-285
- [25] Maslach C, Leiter M P.The truth about burnout:How organizations cause personal stress and what to do about it[M]. Jossey-Bass Publishers,1997.
- [26] Mazmanian M,Orlikowski W J,Yates J A.The autonomy paradox:The implications of mobile email devices for knowledge professionals[J].Organization Science, 2013,24(5), 1337-1357.
- [27] Mukherjee A,Malhotra N.Does role clarity explain employee-perceived service quality? A study of antecedents and consequences in call centers[J].International Journal of Service Industry Management,2006,17(5):444-473.
- [28] Peng J, Chen X, Nie Q, etal. Proactive personality congruence and creativity: a leader identification perspective[J]. Journal of Managerial Psychology, 2020, 35(7/8): 543-558.
- [29] Richardson K M, Thompson C A. High tech tethers and work- family conflict: A conservation of resources approach[J]. Engineering Management Research, 2012, 1(1): 29-43.
- [30] Ragsdale J M, Hoover C S.Cell phones during non work time: A source of job demands and resources[J]. Computers in Human Behavior, 2016,57,54- 60.
- [31] Richardson K, Benbunan Fich R. Examining the antecedents of work connectivity behavior during non-work time[J]. Information & Organization, 2011, 21(3):142- 160.
- [32] Saks A M.Antecedents and consequences of employeeengagement[J].Journal of Managerial Psychology,2006, 21 (7):600-619.

- [33] Schaufel W B, Bakker A B, Van Rhenen, W. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2009, 30(7): 893-917.
- [34] Schaufeli W B, Bakker A B, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study[J]. *Educational and Psychological Measurement*, 2006, 66(4): 701-716.
- [35] Schaufeli W B, Salanova M, Gonzalez-Roma V, et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach[J]. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3(1): 71-92.
- [36] Schaufeli W B. Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout[J]. *Organizational Dynamics*, 2017, 46(2): 120-132.
- [37] Seibert S E, Kraimer M L, Liden R C. A Social Capital Theory of Career Success[J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44(2): 219-237.
- [38] Strauss K, Griffin M, Parker S, et al. Building and Sustaining Proactive Behaviors: The Role of Adaptivity and Job Satisfaction[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2015, 30(1): 63-72.
- [39] Taskin L, Bridoux F. Telework: a challenge to knowledge transfer in organizations[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2010, 21(13): 2503-2020
- [40] Wright K B, Abendschein B, Wombacher K, et al. Work-related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict[J]. *Management Communication Quarterly*, 2014, 28 (4) :507-530.
- [41] 程延园, 郭钟泽. 工作投入在工作自主性与工作绩效之间的中介作用: 来自经验取样法的证据[J]. *中国人力资源开发*, 2015(19): 56-63.
- [42] 杜鹏程, 宋锟泰, 汪点点. 创新型研发人员工作自主性对沉默与建言的影响——角色压力的中介作用[J]. *科学学与科学技术管理*, 2014, 35(12): 158-167.
- [43] 方阳春, 雷雅云, 宋志刚. 包容型人力资源管理实践对员工创新行为的影响——基于创新自我效能感的中介作用[J]. *科研管理*, 2019, 40(12): 312-322.

- [44] 何一清, 刘娜, 孙颖. 角色压力如何影响高校教师绩效与健康状况——工作满意度的中介作用与主动性人格的调节作用[J]. 高教探索, 2020,(1): 99-108.
- [45] 江红艳, 杨军, 孙配贞, 等. 工作资源对员工离职意向的影响——工作-家庭冲突的中介作用与主动性人格的调节作用[J]. 软科学, 2018, 32(10): 67-70.
- [46] 江红艳, 孙配贞, 何浏. 工作资源对企业研发人员工作投入影响的实证研究-心理资本的中介作用[J]. 科技进步与对策, 2012, 29(6): 137-141.
- [47] 李爱梅, 王笑天, 熊冠星, 等. 工作影响员工幸福体验的“双路径模型”探讨——基于工作要求-资源模型的视角[J]. 心理学报, 2015, 47(5): 624-636.
- [48] 李超平, 张翼. 角色压力源对教师生理健康与心理健康的影响[J]. 心理发展与教育, 2009, 25(1): 114-119.
- [49] 李俊华, 张春彩. 双元领导、员工双元行为与企业创新绩效——员工主动性人格的调节作用[J]. 河南师范大学学报(哲学社会科学版), 2021, 48(04): 80-87.
- [50] 李正卫, 曹雅婷, 王飞绒. 领导授权赋能与员工创造力的关系研究: 个体和情境因素的影响[J]. 浙江社会科学, 2019(8): 34-40+156.
- [51] 林美珍, 凌茜. 员工角色压力对工作满意感的影响: 组织氛围的调节效应[J]. 中国人力资源开发, 2016(2): 6-16+74.
- [52] 林雪莹, 王永丽, 郝雨洁, 等. 领导-成员交换对工作-家庭平衡的影响机制研究: 工作弹性能力的中介作用及工作弹性意愿的调节作用[J]. 管理评论, 2016, 28(2): 138-148.
- [53] 刘博, 赵金金. 工作自主性对知识型员工越轨创新行为与职业倦怠的影响研究——基于角色压力及组织自尊的作用[J]. 南京邮电大学学报(社会科学版), 2018, 20(5): 63-74.
- [54] 刘佳玲, 游上. 工作-家庭冲突对服务业员工工作投入的影响研究[J]. 商业经济研究, 2019(9): 123-126.
- [55] 刘巨钦, 宗博强. 职场排斥与员工建言行为: 组织自尊的中介效应和主动性人格的调节效应[J]. 首都经济贸易大学学报, 2019, 21(4): 65-73.
- [56] 刘密, 龙立荣, 祖伟. 主动性人格的研究现状与展望[J]. 心理科学进展, 2007, 15(2): 333-337.

- [57] 马红宇,谢菊兰,唐汉瑛,等.工作性通信工具使用与双职工夫妻的幸福感知:基于溢出-交叉效应的分析[J].心理学报,2016,48(1):48-58.
- [58] 聂琦,张捷,彭坚,等.工作连通行为的双刃剑效应:多重任务倾向的调节作用[J].心理科学,2021,44(2):347-354.
- [59] 逢键涛,温珂.主动性人格对员工创新行为的影响与机制[J].科研管理,2017,38(1):12-20.
- [60] 任华亮,郑莹,张庆垒.工作幸福感对员工创新绩效的影响——工作价值观和工作自主性的双重调节[J].财经论丛,2019(3):94-103.
- [61] 石冠峰,郑雄.非工作时间工作连通行为对工作繁荣的“双刃剑”影响[J].软科学,2021,35(4):106-111.
- [62] 宋君,李雪,张昕怡.差错管理氛围与员工创造力的关系研究综述——以工作自主性为中介变量[J].经济研究导刊,2020(13):105-106+112.
- [63] 涂科,杨学成,苏欣,等.共享经济中供应用户角色压力对持续价值共创行为的影响[J].南开管理评论,2020,23(6):88-98.
- [64] 王成军,朱陈云.角色压力对顾客接触型员工工作倦怠的影响——社会支持的调节作用[J].企业经济,2018,37(9):125-132.
- [65] 王辉,彭倩.共享领导对员工创造力的“双刃剑”效应——心理安全感和角色压力的作用[J].财经理论与实践,2020,41(2):138-144.
- [66] 王佳锐,孔春梅,李庆国.企业员工成就动机与工作绩效关系的实证研究——以自我效能为中介变量[J].财经理论研究,2015(3):72-83.
- [67] 王玮,宋宝香.干扰还是交互?工作场所即时通讯工具使用对感知工作负荷的影响——多重任务趋向的调节作用[J].暨南学报(哲学版),2017,39(1):84-95+131.
- [68] 王晓辰,徐乃赞,刘剑,李清.非工作时间连通行为对工作-家庭平衡满意度的影响研究:一个有调节的中介模型[J].心理科学,2019,42(04):956-962.
- [69] 王桢,陈乐妮,李旭培.变革型领导与工作投入:基于情感视角的调节中介模型[J].管理评论,2015,27(9):120-129+212.
- [70] 吴洁倩,张译方,王桢.员工非工作时间连通行为会引发工作家庭冲突?心理脱离与组织分割供给的作用[J].中国人力资源开发,2018,35(12):43-54.

- [71] 吴士健,孙专专,权英.中庸思维对知识隐藏与员工创造力的影响机制研究[J].管理学报,2020,17(4):527-535.
- [72] 夏莹,范聪聪.社会性别视角下“E型女性”的角色压力[J].湖北广播电视大学学报,2015,35(04):44-47.
- [73] 徐世勇,朱金强.道德领导与亲社会违规行为:双中介模型[J].心理学报,2017,49(1):106-115.
- [74] 杨柳.悖论型领导对员工工作投入的影响:有调节的中介模型[J].心理科学,2019,42(3):646-652.
- [75] 杨明,温忠麟,陈宇帅.职业胜任力在工作要求-资源模型中的调节和中介作用[J].心理科学,2017,40(4):822-829.
- [76] 叶存军,何斌,孙旭,等.包容型领导在创新领域的双刃剑效应——违反规范可接受感知的中介和主动性人格的调节[J].技术经济,2020,39(11):136-146.
- [77] 叶萌,唐汉瑛,谢菊兰,等.非工作时间使用通信技术处理工作的“双刃剑”效应及心理机制[J].心理科学,2018,41(1):160-166.
- [78] 于海波,关晓宇,郑晓明.家长式领导创造绩效,服务型领导带来满意——两种领导行为的整合[J].科学学与科学技术管理,2014,35(6):172-180.
- [79] 袁凌,李静,李健.差序式领导对员工创新行为的影响——领导创新期望的调节作用[J].科技进步与对策,2016,33(10):110-115.
- [80] 袁硕,唐贵瑶.工作连通行为研究述评与展望[J].外国经济与管理,2018,40(9):112-125.
- [81] 张凯丽,唐宁玉,尹奎.离职倾向与行为表现的关系:自我效能感和主动性人格的调节作用[J].管理科学,2018,31(6):117-127.
- [82] 张振刚,余传鹏,李云健.主动性人格、知识分享与员工创新行为关系研究[J].管理评论,2016,28(4):123-133.
- [83] 赵红丹,郭利敏,罗瑾琰.双元领导的双刃剑效应——基于认知紧张与工作活力双路径[J].管理评论,2021,33(8):211-223.
- [84] 赵蕾,翟心宇.工作自主性对员工建言行为的影响——工作投入和主动性人格的作用[J].中国社会科学院研究生院学报,2018(6):33-44.

- [85] 郑建君.基层公务员角色压力、工作倦怠与生活满意度的关系——基于Bootstrap方法的中介模型检验[J].江西师范大学学报(哲学社会科学版),2016,49(5):51-58.
- [86] 周愉凡,张建卫,张晨宇,等.主动性人格对研发人员创新行为的作用机理——基于特质激活与资源保存理论整合性视角[J].软科学,2020,34(7):33-37.

附录一 调查问卷

尊敬的先生/女士:

您好!感谢您在百忙之中抽出宝贵的时间填此问卷,本次问卷为匿名调查,调查结果会严格保密,数据仅作为学术研究使用,绝不会用于商业用途,也不会影响您个人及所在单位,敬请放心答题。希望您在填写的过程中,根据实际情况认真填写。问卷大概会花费您5分钟左右的时间,感谢您的支持,祝您生活愉快!

(一) 非工作时间工作连通行为的测量

请您判断,在非工作时间里,您使用通信工具处理工作相关事情的频率。非工作时间包括:工作日的午休时间、下班后、周末、法定节假日;常见的通讯工具有:手机、电脑、固定电话、微信、邮件、QQ等。1表示从不;2表示偶尔;3表示有时;4表示经常;5表示总是。

序号	问题描述	1	2	3	4	5
1	在非工作时间里,与工作有关的人因为工作上的事,通过上述通信工具与我联系的频率					
2	在非工作时间里,我因为工作上的事,通过上述通信工具与相关的人联系的频率					
3	在非工作时间里,我查看与工作相关的各种消息(如群消息、新闻、邮件、网上通知)的频率					

(二) 工作自主性的测量

工作自主性是指您在工作方法,工作标准和工作流程方面可以自行控制和决定的程度。下列各项是有关您在工作中的感受。请按照每项陈述与自己实际情况的吻合程度请选择。1表示完全不符合;2表示不太符合;3表示不确定;4表示比较符合;5表示完全符合。

序号	问题描述	1	2	3	4	5
1	我可以决定如何完成我的工作					
2	我能够选择工作的方式					
3	我可以自由选择开展工作的方法					
4	我可以控制自身的工作调度					
5	我可以控制我的工作活动的顺序					
6	我可以决定什么时候做特定的工作活动					
7	我能修改一般的工作评价标准来强调工作的某些方面					

8	我能够修改我的工作目标					
9	我可以控制我应该完成的工作任务					

(三) 角色压力的测量

角色压力是指您在组织中面临彼此矛盾的的角色期望、不明朗的工作要求、负担过重的工作量时,其内心焦虑感上升、舒适水平降低的心理状态。下列各项是有关您在工作中的感受。请按照每项陈述与自己实际情况的吻合程度请选择。1表示完全不符合;2表示不太符合;3表示不确定;4表示比较符合;5表示完全符合。

序号	问题描述	1	2	3	4	5
1	我经常要面对一些要求彼此冲突的情形					
2	我从两个或者更多的人那里接收到互相矛盾的要求					
3	我不得不去面临一些不同的情形,并以不同的方式来做这些事情					
4	我的工作有明确的.计划好的目标与目的					
5	我确切地了解单位对我的期望是什么					
6	我知道我的职责是什么					
7	我非常明确我承担多大的责任					
8	我的职责有明确的界定					
9	很需要减轻我的部分工作					
10	在工作中,我感觉负担过多					
11	我承担了太多的职责					
12	我的工作负担太重					
13	我所承担的工作量太大,以致于我不能保证工作的质量					

(四) 主动性人格的测量

主动性人格是指您主动影响环境直至发生有意义的改变的情况。下列各项是有关您在工作中的感受。请按照每项陈述与自己实际情况的吻合程度请选择。1表示完全不符合;2表示不太符合;3表示不确定;4表示比较符合;5表示完全符合。

序号	问题描述	1	2	3	4	5
1	我总是通过寻找新的方式来提升我的生活					
2	无论我走到哪里,我都能够为推动变革带来力量					
3	让我感到最兴奋的莫过于实现我的想法					

4	如果看到我不喜欢的东西，我就会改正它					
5	无论发生什么，只要我相信某件事，我就一定会成功					
6	即使别人反对，我也会坚持自己的想法					
7	我擅长发现机会					
8	我不断改善做事情的方法，以期达到更好					
9	没有什么能够阻碍我去实现我所相信的想法					
10	我能比他人早发现好机会					

(五) 工作投入的测量

工作投入是指您与工作相关的一种积极、完满的情绪和认知的状态。下列各项是有关您在工作中的感受。请按照每项陈述与自己实际情况的吻合程度请选择。1表示完全不符合；2表示不太符合；3表示不确定；4表示比较符合；5表示完全符合。

序号	问题描述	1	2	3	4	5
1	我感到自己在工作中迸发出能量					
2	工作时，我感到自己强大并且充满活力					
3	我对工作富有热情					
4	工作激发了我的灵感					
5	一起床，我就想要去工作					
6	紧张的工作使我感到快乐					
7	我为自己所做的工作感到自豪					
8	我沉浸在工作当中					
9	我在工作时达到了忘我的境界					

(六) 基本信息

1. 您的性别 ()

A. 男性 B. 女性

2. 您的年龄 ()

A. 25岁及以下 B. 26-35岁 C. 36-45岁 D. 46-55岁 E. 55岁及以上

3. 您的学历 ()

A. 大专及以下 B. 本科 C. 硕士及以上

4. 您的职位 ()

A. 基层员工 B. 中层管理人员或部门经理 C. 高层管理者

5. 您的婚姻状况 ()

A.已婚 B.未婚 C.其他

附录二 攻读学位期间所发表的论文

- [1]王玉业. 基于 PDCA 循环的优化物流行业服务质量研究[J]. 品牌研究,2021(26):62-64,92.
- [2]赵玉田,王玉业,杨庚霞.基于生态足迹模型的黄河流域甘肃段水资源利用评价[J].长春师范大学学报,2022,41(2):97-103.
- [3]赵玉田,王玉业.基于 DEA-Malmquist 指数法的甘肃省沿黄地区农业水资源利用效率实证分析[J].兰州交通大学学报,2022,41(1):105-111.
- [4]赵玉田,杨庚霞,王玉业.基于系统动力学模型的生态脆弱地区农业水资源承载力研究——以甘肃省为例[J].兰州财经大学学报,2021,37(2):89-96.
- [5]赵玉田,王玉业.工作要求—资源理论视角下差序式领导对员工工作投入的影响分析[J].领导科学,2022(5):72-74.
- [6]赵玉田,王玉业.工作连通行为对工作投入的“双刃剑”效应研究.燕山大学学报(哲学社会科学版)(已录用).

后记

执笔至此，毕业论文的写作工作已接近尾声，自己三年的硕士研究生生涯也即将画上句号。时间，总是最经不起推敲的东西，俯仰之间三年光阴已悄然离去，自己不禁心生良多感慨。回想起 2019 年 9 月初入财大校园时，那种对研究生生活的憧憬与好奇，再到今天，修完课业任务直面毕业的情景，三年的时间为我带来了在学习、生活、处事等方面的有效成长，研究生阶段提供的更广阔的平台也拓宽了我的视野，让我看到了更有深度的人和更有意义的事。

首先，我由衷地感谢恩师赵玉田老师，赵老师渊博扎实的理论基础与平易近人的待人风格深深感染了我，在老师的耐心指导下，我最终确定了这次毕业论文的选题事宜，亦是在老师的指导下，我才得以顺利完成毕业论文的写作工作；此外，在学习、生活方面赵老师也都对我照顾有加，正是老师循循善诱的教导方式，我才有了不迷茫的研究生生涯，有了自己感兴趣的努力方向。今后，我定会继续铭记赵老师的教诲！其次，我要感谢课题组的杨庚霞老师，论文写作以及课题结项过程中，杨老师一直不厌其烦的对我细心指导，屡次帮助我纠正错误！再次，我还要感谢工商管理学院的各位老师，老师们各具特色的课程教学使我受益匪浅，博学有见地的毕业论文修改建议也使我能够快速发现研究不足并加以改正。继次，我要感谢我的舍友和 2019 级的各位同学，感谢大家对我学习和生活上的无私帮助和鼓励，三年的光阴正是大家凝聚在一起才格外充实与欢乐。然后，我要感谢育琛等师门大家庭的师兄师姐、师弟师妹，每一次研讨交流中的思绪碰撞都见证了我们的成长！最后，我还要特别感谢我的家人与诗晗，从看图识拼音的童年时代再到读文献写论文的青年时期，将近 20 载的求学路上都离不开父母对我的深切支持，也离不开姐姐的细心呵护，同样离不开诗晗这几年来协助与敦促，你们永远是我坚实的后盾！

这段光景无比美妙，每一个画面都深深刻在我的回忆长廊里。在今后的生活中，我定会心怀感恩，继续努力，继续前进，不负自己的那份初心执念！