

分类号 _____
UDC _____

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 网络闲逛行为对员工工作投入的影响机制研究

研究生姓名: 焦育琛

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: 2023年5月30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：焦育琛 签字日期：2023年5月30日

导师签名：王田 签字日期：2023年5月30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：焦育琛 签字日期：2023年5月30日

导师签名：王田 签字日期：2023年5月30日

Research on the influence mechanism of cyberloafing behavior on employees ' work engagement

Candidate : Yuchen Jiao

Supervisor: Yutian Zhao

摘要

互联网已成为员工进行生产活动时必不可少的重要工具，其在组织中大规模的应用极大地提高了员工工作效率与绩效水平，但也为员工在工作场所利用网络从事非工作活动创造了机会。学者们普遍认为，员工的网络闲逛行为是一种反生产行为，其对员工的工作状态具有消极影响。然而，亦有学者提出，员工的网络闲逛行为也可能是一种员工为恢复自身工作状态所进行的恢复行为。由此可见，现有研究在看待员工网络闲逛行为对员工工作状态的影响时还存在分歧。为统一研究分歧，本研究基于努力-恢复模型，探索了网络闲逛行为对员工工作投入的影响机制，以及心理脱离在二者间的中介作用，厘清了员工尽责性在其中所发挥的边界作用。

基于对 407 份员工三时点问卷数据的回归分析，本研究得出以下结论：第一，网络闲逛行为正向影响员工心理脱离；第二，心理脱离与员工工作投入之间存在倒 U 型曲线关系；第三，心理脱离在员工网络闲逛行为与员工工作投入之间起中介作用，即网络闲逛行为正向影响员工心理脱离，员工心理脱离与员工工作投入之间存在倒 U 型关系；第四，员工尽责性调节了心理脱离与员工工作投入之间的倒 U 型曲线关系。

综上所述，本研究依据努力-恢复模型和大五人格理论，探讨了员工网络闲逛行为对员工工作投入的影响机制以及边界条件，统一了关于网络闲逛行为的研究分歧。不仅明晰了员工网络闲逛行为与员工工作投入之间的具体作用机制，还进一步巩固了恢复体验的细分维度，并且探明了人格特质在其中所发挥的边界作用。同时，本研究的发现也有助于管理者客观全面地理解员工网络闲逛行为，为企业如何安排员工进行合理休息与恢复提供了借鉴与启示。

关键词：网络闲逛 工作投入 心理脱离 努力-恢复模型 大五人格理论

Abstract

The Internet has become an indispensable tool for employees to carry out production activities. Its large-scale application in the organization has greatly improved the efficiency and performance of employees, but also created opportunities for employees to use the Internet to engage in non-work activities in the workplace. Scholars generally believe that employees' cyberloafing behavior is a counterproductive behavior, which has a negative impact on employees' working conditions. However, some scholars have also proposed that employees' cyberloafing behavior may also be a recovery behavior carried out by employees to restore their working status. It can be seen that there are still differences in the existing research on the impact of employees' cyberloafing behavior on employees' working status. In order to unify the research differences, based on the effort-recovery model, this study explores the influence mechanism of cyberloafing behavior on employees' work engagement, and the mediating role of psychological detachment between the two, and clarifies the boundary role of employees' conscientiousness.

Based on the regression analysis of 407 employees' three-point questionnaire data, this study draws the following conclusions: first, online loitering behavior positively affects employees' psychological detachment; second, there is an inverted U-shaped curve relationship

between psychological detachment and employee work engagement; second, psychological detachment plays an intermediary role between employees' cyberloafing behavior and employees' work engagement, that is, cyberloafing behavior positively affects employees' psychological detachment, and there is an inverted U-shaped relationship between employees' psychological detachment and employees' work engagement. Third, employee conscientiousness moderates the inverted U-shaped curve relationship between psychological detachment and employee work engagement.

In summary, based on the effort-recovery model and the big five personality theory, this study explores the influence mechanism and boundary conditions of employees' cyberloafing behavior on employees' work engagement, and unifies the research differences on cyberloafing behavior. It not only clarifies the specific mechanism between employees' cyberloafing behavior and employees' work engagement, but also further consolidates the subdivision dimension of recovery experience, and explores the boundary role of personality traits. At the same time, the findings of this study also help managers to objectively and comprehensively understand employees' cyberloafing behavior, and provide reference and inspiration for enterprises to arrange employees for reasonable rest and recovery.

Keywords: Cyberloafing; Work engagement; Psychological detachment;
Effort-recovery model; Big five personality theory

目 录

1 绪 论	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究意义.....	3
1.2.1 理论意义.....	3
1.2.2 实践意义.....	4
1.3 研究内容.....	4
1.3.1 员工网络闲逛行为对工作投入的曲线效应及其心理机制.....	4
1.3.2 员工尽责性的调节作用.....	5
1.4 研究方法与思路.....	5
1.4.1 研究思路.....	5
1.4.2 研究方法.....	6
1.4.3 技术路线图.....	7
2 文献综述	8
2.1 员工网络闲逛行为.....	8
2.1.1 员工网络闲逛行为的界定.....	8
2.1.2 员工网络闲逛行为的测量.....	8
2.1.3 网络闲逛行为的研究现状.....	9
2.2 心理脱离.....	10
2.2.1 心理脱离的界定.....	10
2.2.2 心理脱离的测量.....	11
2.2.3 心理脱离的相关研究进展.....	11
2.3 工作投入.....	12
2.3.1 工作投入的界定.....	12
2.3.2 工作投入的测量.....	13
2.3.3 员工工作投入的相关研究进展.....	13
2.4 员工尽责性.....	14
2.4.1 员工尽责性的概念界定.....	14
2.4.2 尽责性的测量.....	15
2.4.3 尽责性的相关研究综述.....	15
2.5 文献述评.....	16
3 理论基础和研究假设	17
3.1 努力恢复模型.....	17
3.2 大五人格理论.....	17
3.3 研究假设.....	17
3.3.1 网络闲逛与心理脱离.....	17
3.3.2 心理脱离与员工工作投入.....	18
3.3.3 员工尽责性的调节作用.....	19

4 研究方法	20
4.1 样本选择和数据收集.....	21
4.2 变量测量.....	21
4.3 样本描述与数据分析.....	22
4.4 分析技术.....	22
5 数据分析结果	23
5.1 信度检验.....	23
5.2 效度检验.....	23
5.3 共同方法偏差检验.....	24
5.4 相关性分析.....	25
5.5 假设检验.....	25
6 结论	29
6.1 理论启示.....	29
6.2 管理启示.....	30
6.3 研究局限与展望.....	31
参考文献	33
附录	47
攻读学位期间承担的科研任务与主要成果	50
致谢	51

1 绪论

1.1 现实背景

第 49 次《中国互联网络发展状况统计报告》显示,我国有 95.60%的企业使用互联网进行办公,截止至 2021 年 12 月,我国利用互联网进行在线办公的用户规模已达到了 4.69 亿人次,占网民总数的 45.4%。基于上述数据,不难发现互联网已经成为了员工在组织中进行生产活动所必不可少的重要工具。互联网在工作场所中的大规模普及与应用极大地提高了员工的工作效率,但同时也为员工在工作场所利用网络进行非工作活动创造了机会。有调查报告显示,约有 64%的员工报告称他们每天均会在工作时间浏览与工作无关的网站(Salary. com, 2014)。同时,有 36%的年轻员工表示,他们在工作日会花至少两个小时的时间查看手机(Udemy, 2018)。从我国的管理实践来看,员工在使用互联网进行办公的同时,“刷朋友圈”、“看抖音”、“逛淘宝”进行互联网闲逛(Cyberloafing)的现象亦时有发生。由此可见,员工在工作中进行网络闲逛的现象已十分普遍。单从员工网络闲逛行为来看,其必然会影响员工自身的工作状态,从而降低组织整体的生产效率(Koay, 2018; Usman et al., 2021)。

但随着“996”、“007”工作制的盛行,员工长时间高负荷的工作也已成为常态。长时间的工作无疑会诱发员工的倦怠感、并导致情绪耗竭的发生。因此,会有员工通过网络闲逛以缓解自身情绪,调整自身的工作状态。从这一角度来看,网络闲逛作为员工自身的一种恢复行为与能量管理策略,似乎又能起到帮助员工调整自身工作状态的作用,从而使员工更好地投入到工作当中去。因此本研究认为,网络闲逛行为对员工工作状态的影响可能存在两面性。且由于网络闲逛行为的普遍性,深入探究其对员工工作状态的影响已成为当前管理信息系统和组织行为领域新的交叉方向,亦成为了组织基于互联网获取竞争优势所亟待解决的问题。

网络闲逛行为是指员工在工作场所为满足自身私人需求在工作时间使用网络进行与工作无关活动的行为(Lim, 2002; Askew et al., 2014)。从既有研究来看,理论界普遍认为员工的网络闲逛行为是一种反生产行为。例如,网络闲逛会降低员工工作绩效、导致组织效率低下(Koay et al., 2017; Ugrin & Pearson, 2013)。然而,学者们可能在很大程度上忽视了网络闲逛行为潜在的积极作用,特别是在改善员工工作状态与工作投入方面。有研究证实,当员工把网络闲逛行为作为一种主动恢复活动和能量管理策略时(Chan et al., 2022),员工在工作场所中所产生的

焦虑、无聊、疲惫等负面情绪能得到一定程度上的缓解(Weatherbee, 2010),从而使得自身的工作状态得到改善。员工的工作投入(Work Engagement)是一种以活力、奉献和专注为特征的个体积极的工作状态(Schaufeli et al., 2002)。鉴于工作投入的影响机制与影响工作绩效的机制之间还存在着差异,那么是否存在这样一种可能,即员工的网络闲逛行为并不会像降低工作绩效那样,对员工的工作投入也具有负面影响。基于此,本研究将探讨适度的网络闲逛行为是否会提高员工的工作投入水平。

努力-恢复模型(Effort-Recovery Model)认为,间歇性的休息对个体恢复工作状态至关重要(Meijman & Mulder, 1998),长时间的工作会降低个体的工作投入水平(Sonnentag et al., 2010)。因此,本研究认为员工会将网络闲逛行为作为一种工作期间的休息方式和恢复活动。依据努力-恢复模型的观点,恢复活动不仅可以直接帮助员工恢复其自身所消耗的能量与资源,还会改变员工的心理状态,激发员工的恢复体验。适度的恢复体验会使得员工的工作状态得到调整与恢复(Sonnentag et al., 2022)。因此,当员工将网络闲逛作为一种恢复行为时,会将自身的注意力从工作任务中脱离出来,从使得他们产生了个人远离工作情境的感觉,即员工产生了心理脱离的恢复体验(Sonnentag & Bayer, 2005)。心理脱离(Psychological Detachment)能够帮助员工不去思考与担忧工作当中的问题与事件,这就为他们恢复自身资源创造了机会(Gaudiino & Di Stefano, 2021),从而能够提高自身的工作投入水平。然而,过度的网络闲逛行为则会使员工产生过度的心理脱离,这将使他们难以再重新投入到工作当中去,从而对员工的工作投入产生了阻抑作用。

有研究表明,心理脱离会受到人格特质的影响(Meijman & Mulder, 1998),例如, Sonnentag 和 Fritz (2007)发现具有不同人格特质的个体在心理脱离的水平上存在显著差异。在人格特质的研究中,存在着诸多理论与研究。其中,大五人格特质是众多人格特质理论中具有代表性的理论之一。大五人格特质包含有外向性、神经质、宜人性、开放性、尽责性这五个维度。其中,尽责性是指个体通常具有认真,负责、有责任感、自我控制力强、努力工作等特质(Taggar et al., 1999; 翁清雄等, 2016)。从尽责性的定义来看,这一人格特征与员工的工作表现和工作状态都存在着较为紧密的联系。元分析的证据表明,大五人格中的尽责性与其他四种人格特质相比,其和员工的工作状态的联系更加密切(Barrick & Mount, 1991)。尽责性较高的员工具有较高的自控力,会以工作任务和绩效目标为主(王圣慧,

易明, 2022)。在此基础上, 本研究认为具有较高尽责性的员工会以任务和工作绩效为主, 这类员工不会让自己过度处在心理脱离的状态, 从而会尽可能地避免过度心理脱离对员工工作投入产生的影响。因此, 本研究认为员工的尽责性能够削弱过度心理脱离对员工工作投入产生的负向影响。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

第一, 本研究挑战了网络闲逛行为是一种典型的反生产行为这一普遍研究共识。在早先研究中, 学者们多探讨了网络闲逛行为所产生的消极影响与导致网络闲逛行为的诱发前因。Block(2001)提出员工的网络闲逛行为浪费与消耗了组织的资源与时间, 是一种反生产行为。同时, 亦有学者提出工作倦怠也会诱发员工的网络闲逛行为(Henle & Blanchard, 2008; Garrett et al., 2010)。由此可见, 员工也会将网络闲逛行为作为一种工间微休息和恢复活动(Kim et al., 2017), 以应对工作中出现的压力与倦怠情绪, 从而调整自身的工作状态(Wu et al., 2021)。然而, 目前还鲜少有学者以网络闲逛行为作为前因变量, 将其视作是一种员工主动的恢复活动来探索其对员工工作投入的影响。基于此, 本研究从这一角度出发, 将网络闲逛行为视作为员工的恢复行为, 拟探讨网络闲逛行为对员工工作投入的影响, 以拓宽与丰富网络闲逛行为的研究视角。

第二, 本研究基于努力-恢复模型探索了心理脱离在网络闲逛行为与员工工作投入之间发挥的中介作用。有助于学者们更好的理解网络闲逛行为是如何促进与削弱员工工作投入水平的, 回应了 Lim 和 Chen(2012)提出的探索在网络闲逛行为影响员工的机制中是否还存在特殊机制的呼吁。同时, Sonnentag 等(2022)提出学者们还需要进一步巩固恢复体验的分类, 细化恢复体验各个维度的研究。因此, 我们的研究亦响应了这一呼吁与提议。另外, 现有研究不仅证实心理脱离的缺乏会给员工带来多种消极影响, 同时也发现过多的心理脱离未必有益。Fritz 等(2010)的研究表明, 心理脱离与员工的工作绩效、主动工作行为之间存在倒 U 型关系, 因为过分脱离工作会使得员工需要花费更长的时间才能成功回归到“工作模式”(李爱梅等, 2015)。基于此, 本研究拟通过构建的研究模型探讨心理脱离与员工工作投入之间的倒 U 型关系, 深化了有关心理脱离适度性问题的探讨。

第三, 本研究提出员工的尽责性能调节了心理脱离与员工工作投入之间的曲线关系。本研究将员工的尽责性作为重要的边界条件, 从个体性格特质的角度入手, 拟探究应当如何减轻过度的网络闲逛与心理脱离的潜在不利影响, 帮助学者

们更好地理解网络闲逛行为会在何时对员工的工作投入产生积极或消极的影响。

1.2.2 实践意义

第一,使得管理者意识到在工作场所中应给予员工适度使用互联网的自由。尽管工作场所的网络闲逛会造成一定的负面影响,但本研究认为适度的网络闲逛行为能提高员工的工作投入水平。这意味着管理者应当以平衡和辩证的方式看待网络闲逛。企业对员工的网络闲逛行为采取较为严格的惩罚与监控措施可能会使员工失去工间恢复与休息的时间(She & Lin, 2022),但若企业对该行为采取放任的态度反而会对组织的生产效率产生消极影响。因此,管理者可以为员工提供一定程度的工作自由和互联网使用自由。

第二,为管理者应采用何种措施对网络闲逛行为进行监管提供了启示。在管理实践当中,最难把握与掌握就是“度”,经常存在“一放就乱,一管就坏”的现象。因此,如何适度的监管员工网络闲逛行为就成为了管理者所需要思考的关键问题。本研究基于努力-恢复模型,拟探究心理脱离在其中发挥的中介作用,为管理者采用恰当与适度的措施来监管员工的网络闲逛行为提供了参考。

第三,使管理者认识到个体的人格特质在网络闲逛行为中所发挥的边界作用。本研究认为员工的尽责性人格在网络闲逛行为与员工的工作投入之间发挥了边界作用。在管理实践当中,组织通常会对员工的网络闲逛行为进行惩罚,但是正式的惩罚机制会造成一定的负面影响(Zoghbi-Manrique-de-Lara & Viera-Armas, 2017)。所以,组织与领导者更应当关注的是员工的个体特质在其中发挥的作用。尽管尽责性人格作为一种个体的性格特质具有较为稳定的特性。然而,有研究表明个体的人格特质也会产生一定程度的改变(Roberts et al., 2008)。因此,组织可以通过定期安排员工进行体育锻炼等方式,以提高与改善员工的尽责性人格,使他们能够适度的休息并尽快投入到工作中。

1.3 研究内容

本研究将基于努力-恢复模型,探索员工网络闲逛行为将通过何种心理机制影响员工的工作投入,以及人格特质将在其中发挥怎样的边界条件。当员工将网络闲逛行为作为一种恢复活动时,能否激发员工的心理脱离?心理脱离水平的变化又会对员工的工作投入产生怎样的影响?同时,员工的尽责性在其中又发挥了怎样的边界作用?

1.3.1 员工网络闲逛行为对工作投入的曲线效应及其心理机制

一直以来,学者们普遍认为,员工的网络闲逛行为是一种典型的反生产行为,它会导致员工出现工作倦怠、工作绩效水平降低等诸多问题。然而,由于企业间竞争的加剧,员工在工作场所中也被迫面临工作要求增多、休息时间被挤占等问题。因而,有学者提出了员工会将网络闲逛行为作为一种工间“微休息”和恢复活动(聂琦等, 2021; Gellmers & Yan, 2023),进而恢复自身在工作当中所消耗的资源,从而有利于员工工作状态的恢复。由此可见,在网络闲逛的研究领域中,基于线性假设的研究产生了较大的分歧,而利用非线性关系可能会为上述分歧提供一个合理的解释。基于此,本研究提出网络闲逛行为对员工工作投入的影响,会受到员工网络闲逛行为程度的影响,即网络闲逛行为会激发员工的心理脱离,而适度的心理脱离有助于员工工作状态的恢复与提升(吴伟炯等, 2021; 石冠峰, 2019);但当网络闲逛行为处于过度水平时,会导致员工在工作场所中处于过度心理脱离,而过度的心理脱离却会对员工的工作状态产生阻抑作用。因而,本研究认为当员工将网络闲逛行为作为一种恢复行为时,其会使员工产生心理脱离这种恢复体验,而适度的心理脱离会促进员工的工作投入,过度的心理脱离则会降低员工的工作投入水平。

1.3.2 员工尽责性的调节作用

本研究将基于大五人格特质,探究员工尽责性在本研究框架中所发挥的边界作用。大五人格特质理论提出,可以将个体特质划分为宜人性、尽责性、开放性五个维度(尹奎等, 2021)。其中,尽责性与工作表现和和工作状态最为相关(Barrick & Mount, 1991)。尽责性较高的员工通常会以工作和任务为先,具有很强的自控能力(刘夏怡等, 2020)。因此,本研究认为具有较高尽责性的员工通常不会使自己处于过度心理脱离的状态,从而可能会调节员工心理脱离与员工工作投入之间的关系。

综上所述,本研究将基于努力-恢复模型,通过对 407 名员工进行两阶段问卷调查验证员工网络闲逛行为通过心理脱离这一心理机制影响员工的工作投入,以及员工尽责性在其中所发挥的边界作用。最后,通过对研究结论的讨论,提出了本研究在理论和实践方面的贡献,并总结了本研究的不足,对未来研究进行了展望。

1.4 研究方法思路

1.4.1 研究思路

本研究基于努力-恢复模型,探究员工网络闲逛行为对员工工作投入的影响机制以及其边界条件,具体研究思路如下:

第一,通过管理实践当中的现象,提出研究问题。本研究基于管理实践当中,员工在工作当中缺乏正式的休息时间,从而利用网络闲逛行为恢复自身工作状态的现象提出了初步的研究问题,即员工的网络闲逛行为是否一定是一种反生产行为?从这一研究问题出发,本研究查阅了并研读了已有文献和相关研究进展。在此基础上,本研究发现员工有可能会将网络闲逛行为作为一种恢复活动或能量管理策略以恢复自身在工作当中的状态。由此,本研究初步确定了研究框架与研究模型。

第二,通过梳理已有文献和理论推导,搭建研究框架并提出研究假设。本研究梳理了员工网络闲逛行为、心理脱离、员工工作投入等领域的相关文献。通过文献综述与梳理,本研究发现鲜少有学者将员工的网络闲逛行为视为一种恢复活动探讨其对员工工作投入的影响,以及其中的具体作用机制。基于此,本研究确立了研究问题,并依据努力-恢复模型构建了研究模型,进行了假设论证。

第三,采用问卷调查方法对研究假设进行验证。

第四,基于得到数据支持的研究假设,得出本研究的结论。

第五,提出本研究所具有的理论意义与实践启示,总结本研究所具有的不足之处,对未来研究做出展望。

1.4.2 研究方法

第一,文献研究法。文献研究通过中国知网、WOS等国内外数据库平台,查阅现有的文献中有关研究内容,对研究结果进行归纳与梳理,在提炼国内外相关研究情况的基础上,为后续研究假设的提出和研究框架的构建提供理论基础。具体来说,本文梳理了网络闲逛、心理脱离、员工尽责性、员工工作投入的相关文献资料,归纳和总结各变量的核心概念与相关关系研究进展等内容,分析已有文献的研究进展与局限,通过整合与推论的方法进行理论梳理,进而能够提出合理的研究假设并构建研究模型,为实证研究的开展做铺垫。

第二,问卷调查法。问卷调查法是能够快速有效的收集并了解某一群体的特征、态度及行为的方法。本文对主要研究变量的测量量表进行实际分析,先进行小范围模拟调研根据反馈意见再修改完善,使测量量表更适合本研究对象,再进行大范围发放、测量,对收集的数据进行处理。

第三,统计分析法。对于问卷调查获得的原始数据,用 SPSS26.0、AMOS26.0

统计分析软件对数据进行分析, 主要用描述性统计分析、信度效度分析、验证性因子分析、同源方差检验、相关分析、回归分析等方法进行整理, 验证模型中变量间的具体作用机制。

1.4.3 技术路线图

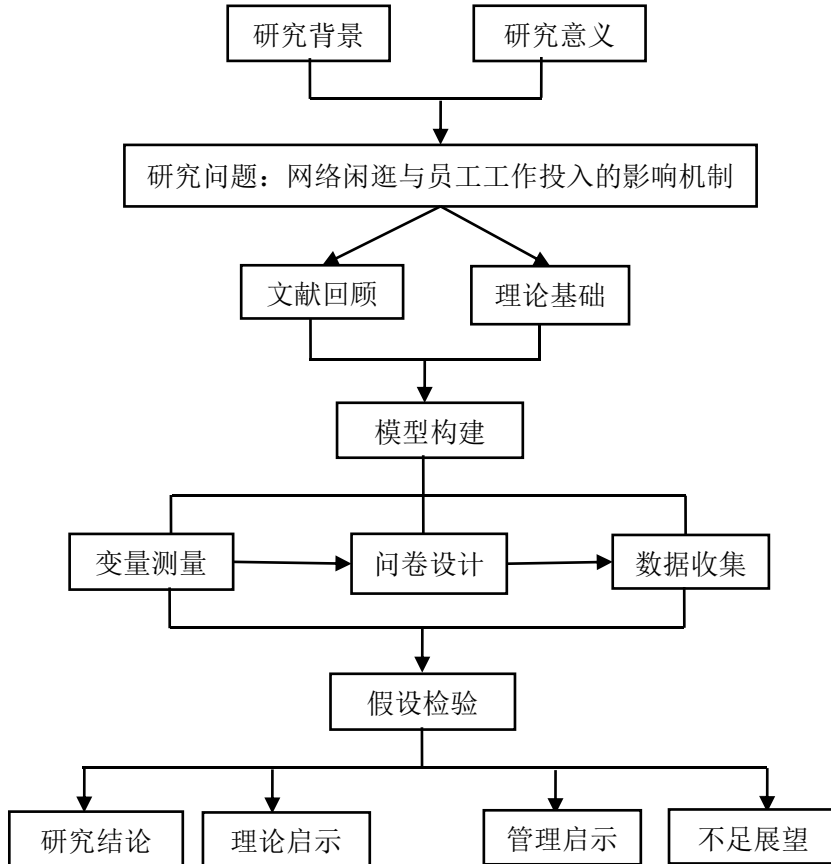


图 1.1 技术路线图

2 文献综述

2.1 员工网络闲逛行为

2.1.1 员工网络闲逛行为的界定

网络闲逛, 又称网络怠工或网络闲散行为。20 世纪末, 互联网迅猛发展, 企业组织逐渐增加了对互联网资源的投资, 随着互联网技术在组织中的应用越来越广泛, 其被滥用的可能性也在增加。因而, 员工滥用互联网所引起的问题首先开始引起了实务界的关注。1995 年 Kamins 在《New York Daily News》上首次提出了 Cyberloafing 一词, 用以描述员工在上班时间利用互联网进行娱乐的行为。随后, 这一现象也引发了学者们的关注, 不少学者对此类行为也进行了概括与描述, 例如, 垃圾计算机行为(Guthrie & Gray, 1996)、网络怠工行为(Morahan, 2001)等。目前, 被学者们所广泛接受和使用的定义是 Lim(2002)所提出的关于网络闲逛行为的定义。Lim(2002)提出, 网络闲逛行为是指员工在工作时间从事与工作无关的在线活动, 例如接受或发送私人电子邮件或浏览在线新闻等, 这会导致员工的工作绩效降低, 是一种反生产行为。但 Lim 和 Toe(2005)在随后的研究中又对网络闲逛行为的定义进行了修订, 即仅将员工的网络闲逛行为定义为在工作期间利用互联网处理私事的行为, 而不再强调它是一种反生产行为。由此可见, 随着互联网的不断发展和相关研究的不断推进, 学者们对网络闲逛行为的理解也在不断的变化当中。依据本研究的研究主题, 本研究将采用 Lim(2005)对网络闲逛行为的定义。

2.1.2 员工网络闲逛行为的测量

网络闲逛行为是一种伴随着互联网发展而出现的行为, 而随着互联网的发展与组织情景的不断变化, 学者们对于网络闲逛行为的理解也处于不断地变化与更新中。基于此, 学者们依据网络闲逛行为所具有的不同类型和特点, 分别开发出了不同的测量工具以测量网络闲逛行为。

Lim(2002)是最先开发出网络闲逛行为测量量表的学者, Lim 通过对大量员工进行访谈与调查, 编制了一份由 11 条题项组成的调查问卷, 并将网络闲逛行为划分为浏览网页和收发邮件这两类行为。沿着这一思路, Mahatanankoon 等(2004)年又将网络闲逛行为进行了细化, 将其分为了个人电子商务活动、网络社交活动以及信息搜索活动; 同样地, Blau 等(2006)开发出了 16 题项的测量量表, 并认为网络闲逛行为是由浏览网页、收发私人邮件、以及利用网络与他人进行互动这三

项行为所组成。De Lara(2006)也在 Lim 的基础上对量表进行了简化。同时,随着互联网内容与应用的不断丰富,网络闲逛行为的类型也在不断增多,Akbulut 等(2016)学者又将网络闲逛行为所包含的类型增添至了五项(分享内容、线上购物、赌博等),并开发出包含 30 条题项的量表。此外,还有学者按网络闲逛行为的程度对其进行了划分并开发了相应的量表, Henle 和 Blanchard(2008)将网络闲逛行为分为了轻微网络闲逛行为(办公网络收发私人邮件或进行网络购物等行为)与重度网络闲逛行为(员工利用办公场所的网络进行赌博、撰写个人博客、浏览成人网站等活动)并结合 Lim 的题项开发出了 22 题项的测量量表。

通过上述对测量量表的梳理不难发现,学者们主要依据员工网络闲逛行为的类型对其进行了划分与界定。然而,随着互联网的不断发展以及智能手机的普及,这导致员工的网络闲逛行为涉及多种类型,测量量表也难以穷尽与包括所有类型,因此,本研究决定不将网络闲逛行为的类型来量表选择的标准,而是希望更聚焦于网络闲逛行为本身的定义内涵上。所以,本研究将选取 De Lara(2006)所开发的量表作为网络闲逛行为的测量量表。

2.1.3 网络闲逛行为的研究现状

网络闲逛,指的是员工在工作时间从事与工作无关的在线活动,例如接受或发送私人电子邮件或浏览在线新闻等(Lim, 2002),学者们普遍认为其是一种怠工形式,是一种反生产行为。

理论界对网络闲逛的研究始于 1997 年,发展至今,已发散出各类相关研究。Polito(1997)率先对网络闲逛行为展开了探索,并说明了其产生的原因与后果,并认为这种行为是可以被控制的。Lavoie 等(2001)探讨了网络闲逛和娱乐需求、压力缓解以及负面情绪感受之间的关系。总体上看,在该研究主题的起步阶段,学者们多聚焦于日常生活的网络闲逛,还鲜少将其与组织情景进行结合并对其展开探讨。

然而,随着互联网的不断发展与普及,员工在工作场所利用互联网从事非工作活动的现象已经较为普遍。由此引发了学者们对工作场所的员工网络闲逛行为的讨论与关注,并探讨了其产生的原因、后果以及相应的监管机制。Lim(2002)最早论述了工作场所中的网络闲逛行为。后 Blanchard 等(2008)划分了网络闲逛的两种表现形式,一种为轻微的网络闲逛(例如在工作中发送和接受个人电子邮件)和重度的网络闲逛(例如在线赌博、浏览不健康网站),而员工对同事与主管的看法与轻微的网络闲逛相关,对机会的信念与重度的网络闲逛相关,这为后续研

究提供了借鉴。在网络闲逛行为的诱发因素的探索中,学者们主要从个体的特质和情绪这两个方面展开了探究。例如, Vitak 等(2011)研究认为少数族裔和男性更加会表现出网络闲逛行为; Jia 等(2013)研究得出情绪状态会影响个体的网络闲逛行为,即情绪稳定的个体比其他个体更不易产生网络闲逛行为; Reinecke(2009)研究认为工作压力越高的员工,更有可能产生网络闲逛行为(工作时间玩电脑游戏)等。在这一阶段,学者们对网络闲逛行为结果的探索还多聚焦于它对组织所可能带来的不利影响,例如降低企业的生产力,造成时间上的浪费等(Griffiths, 2011)。

但随着研究的不断深入,员工网络闲逛行为所可能产生的积极影响也引发了学者们的思考与探索。例如, König 等(2014)发现网络闲逛有助于员工管理工作和非工作时间之间模糊的界限;再如 Wu(2020)等研究指出虽然网络闲逛会增加心理疏离感,导致员工疲劳,但是能够通过增强员工之间社交关系进而促进心理健康。网络闲逛对员工心理健康的促进作用在最近的研究中亦被证实(Liu et al., 2022)。

然而遗憾的是,国内学界对网络闲逛的研究还处于起步阶段,仅有少数学者对其展开讨论。且主要为以下三方面的内容。文献综述:如戴春林等(2014)从网络怠工的概念和测量、形成的理论解释以及相关影响因素进行了回顾;再如张和云等(2016)从影响网络闲逛行为的个体与环境因素以及网络闲逛心理机制的相关理论进行了系统综述。影响因素的讨论:如张生太等(2021)基于 WSR 系统方法研究得出环境不确定性会引发员工的网络怠工行为;再如何伟怡等(2022)研究得出相对剥夺感对网络怠工具有正向影响。对结果变量的讨论:如刘晨(2021)辩证地讨论了网络怠工行为的道德转化作用,即可以转为组织公民行为。

2.2 心理脱离

2.2.1 心理脱离的界定

心理脱离起源于“脱离”一词,而“脱离”更多地强调的是在身体上的休息与放松。员工在身体上距离压力源越远,他们越能够得到放松与恢复。然而,随着信息技术水平和通讯水平的发展,员工即使在身体上远离了工作场所中的压力源,但他们依然能被随时地联系到,从而被迫的处理工作与任务,这也就意味着他们未能得到完全的放松与休息。在这一背景下,学者们认为,“脱离”不仅要在身体层

面上完成,更要在心理层面进行。因而,学者们提出了心理脱离的概念。Sonnertag 和 Bayer(2005)认为,心理脱离是指员工在思想层面上停止思考与工作有关的事项。虽然,后续有学者也对心理脱离做出了更进一步地定义,但基本均是对 Sonnertag 和 Bayer(2005)定义的补充,与初始定义相差无几。因此,本研究将依据 Sonnertag 和 Bayer(2005)对心理脱离的定义展开研究。

2.2.2 心理脱离的测量

Etzion 在 1998 年在提出心理脱离概念的同时,也开发了一份 6 题项的测量量表,该量表主要调查了在假期时以及下班回到家中后,员工思考与工作有关事项的程度与水平。在此之后, Sonnentag(2001)也开发出了相关的测量量表,填答者需要先报告是否进行了以下几种活动,例如,工作活动、在家庭中的活动、休闲活动等,如果参加了上述活动则填答者需要报告参加这类活动的时间并填写心理脱离量表。显然, Sonnentag(2001)设计的这份测量量表是为了衡量哪些活动会使得个体产生更高的心理脱离水平。随后, Sonnentag 和 Fritz(2007)基于 Effort-Recovery 模型开发了包含了心理脱离的恢复体验问卷。这份量表的信效度良好。由于本研究拟打算采用努力-恢复模型作为本研究的理论基础,因此,选取 Sonnentag 和 Fritz(2007)所开发的这份测量量表是与本研究的研究主题较为合适的。

2.2.3 心理脱离的相关研究进展

Etzion 等(1998)关注到了工作压力以及在压力后进行恢复这一研究主题。因而,他们率先提出“detachment”一词,其意为“脱离”,即当个体远离工作场所之后所产生的感觉。从定义来看,“脱离”更加强调个体在时空位置上离开工作场所,但这显然是不够全面与完整的。因为,个体不仅需要身体上离开工作场所,更需要从心理上忘记工作与相关的事情与烦恼。基于此, Sonnertag 和 Bayer(2005)从心理层面强调了“脱离”,即提出了“心理脱离”这一研究概念。心理脱离,更侧重于描述和衡量个体在思想上和心理上忘记工作当中的烦恼与压力,摆脱消耗自身心理资源的思考。在这一情况下,个体会处在一种“工作断开”的模式中。但当个体不能做到心理脱离时,工作场所中的压力会诱发他们在夜间出现睡眠障碍(Sonnentag & Fritz, 2007; Gu et al., 2020),以及情绪耗竭 (Sonnentag et al., 2010),更严重者则会引发个体的工作-家庭冲突(Oosthuizen & Mostert, 2011; 张信勇, 冯君萍, 2022)。由此可见,心理脱离这种“断开”模式对于个体恢复自身的身心资源至关重要。

学者们在探索心理脱离的影响效应及作用机制时，主要探讨了心理脱离对员工积极情绪以及员工工作表现之间的关系。积极情绪是一个包含甚广的研究构念，若用持续的时间来衡量，可将其划分为即时情绪和长期的心理状态，即时情绪包括热情、放松等；而幸福感以及对生活的满意度等则属于长期状态(Sonnentag, 2012; 李卫飞等, 2020)。从既有研究来看，无论是短暂发生的情绪还是长期的心理状态，都会受到个体心理脱离水平的影响。例如，Sonnentag 和 Bayer(2005)，对个体的睡眠情况进行了一项跟踪调查。研究发现，心理脱离水平较高的个体，会在当夜较为愉悦，这使得他们的睡眠质量也较高。随后的研究还发现，由于当夜的情绪较为愉悦、睡眠质量较高，从而使得个体在次日清晨的情绪状态也较为放松和愉悦(Sonnentag et al., 2008)。从长期的心理状态来看，Fritz 等(2010)学者发现，心理脱离水平较高的个体，其发生情绪耗竭的可能性也较低，患抑郁症的风险也有所下降。同时，对教师进行的一项跟踪研究也证明，在假期当中，具有较高心理脱离水平的教师群体，对生活的满意度有更大幅度的提升。

在心理脱离对工作表现的影响方面。心理脱离与多个方面的工作表现有关，比如工作绩效、工作投入和主动的工作行为。Kühnel 等(2009)对 155 位护士分别在短暂休假前后进行了调查，发现休假期间体验了心理脱离的护士其工作投入水平出现了更大的增幅。Sonnentag 等(2010)的研究显示，周末在心理上从工作中脱离出来的员工在随后的工作日中表现出了更加主动的工作行为。但心理脱离水平越高，却并不代表员工在工作中的工作表现就好。Fritz 等(2010)的研究显示，员工的心理脱离与他们的绩效以及主动行为之间的关系并不是线性的。即过高以及过低的心理脱离都不利于员工在工作中的表现，只有适度的心理脱离水平才能有利于员工的工作表现。这一结论表明，心理脱离并不是越高越好。因为，当心理脱离水平越高，就代表员工需要调动更多的身心资源才能返回到工作中(Sonnentag, 2012)。

2.3 工作投入

2.3.1 工作投入的界定

学者们对工作投入的关注与研究由来已久，早在 1965 年 Ladahl 和 Kejner 便结合了学者们在上世纪 40 年代所提出的“自我投入”与“生活兴趣重心”这两个词汇，从而首次提出了工作投入的概念。他们认为，当工作能够让员工感到认同并且满足他们对尊严的需要时，工作投入便能够形成。在这一思路的基础上，Lawler

和 Hall(1970)提出,工作投入是个体实现自我价值的一种评判标准,也就是说个体已经将工作纳入到了自己的生活当中,并且将工作看做是自身生活当中不可或缺的一部分。此外,同一时期的学者 Mckelvey 和 Sekaran(1977)也认为,个人自身的职业发展和工作投入之间存在着十分紧密的关系。纵观上述的研究结论,我们不难发现,在这一时期,学者们将工作投入与自身价值的实现和个人职业发展联系起来,甚至可以看到其背后蕴含着需求层次理论的思想根源。而 Kahn 则在 1990 年在这种思想上较为系统地对工作投入进行了定义。Kahn(1990)认为,工作投入是一种员工与其工作角色之间的联结。在这种状态下,员工会产生安全感并感知到工作的价值与意义,并能感受到与工作之间的感情上的联系。就在这一时期,积极心理学的研究也悄然兴起。受积极心理学思潮的影响, Maslach 等(1981)在职业倦怠研究领域颇有建树的学者提出,工作投入可能是工作倦怠的反面,两者就像一枚硬币的正反面。然而, Schaufeli 等(2002)学者却提出了相反的观点,他们认为工作投入是一个独立的构念,是一种员工在工作中充满活力、奉献以及专注的状态。Schaufeli 等(2002)对工作投入的定义目前已被学者们所广泛接受。本研究也将采纳 Schaufeli 等(2002)对工作投入的定义。

2.3.2 工作投入的测量

由于学者们对于工作投入的内涵存在两种不同的认识,这就使得员工工作投入的测量产生两种不同的方式。第一种是,学者们认为工作投入就是工作倦怠的反面表现,通过测量工作倦怠就可以间接反向测量出工作投入的情况,其中最具有代表性的量表就是 Maslach 和 Jackson (2001) 所编制的 MBI 量表,这份量表共包含三个维度。第二种是,目前学者们所广泛使用的 UWES 量表,这份量表是 Schaufeli 和 Bakker 对他们在 2003 年所设计的 UWES-17 这份量表的精简与改进。其中,包含着活力、奉献和专注这三个维度。由于本研究将基于 Schaufeli 所提出的工作投入的概念展开研究,因此本研究也将采用 Schaufeli 等(2006)所编制的 UWES-6 量表对员工的工作投入进行测量。

2.3.3 员工工作投入的相关研究进展

员工工作投入指的是一种个体积极的工作状态,包含活力、奉献以及专注等特征(Schaufeli et al., 2002)。由于员工工作投入不仅能够为自身带来利益,也能够为组织创造更多收入,因此既有研究注重讨论其的前因变量。由于员工工作投入文献数量较多,结合本文研究目的,本部分主要综述员工工作投入的影响因素。

国外学者主要从组织因素、领导因素、员工个体因素等三个层面讨论影响员

工工作投入的因素。从组织层面来看。Shin 等(2021)研究得出健康的组织氛围与员工工作投入呈正相关关系；Aldabbas 等(2021)研究认为组织支持越强，员工的工作投入越高。同时，Yan 等(2021)提出，员工与同事之间的职场友谊，也与员工的工作投入呈正相关关系。探究领导因素对员工的工作投入产生影响也是这一领域经久不衰的话题之一，这一部分通常涉及领导个人特质以及领导力等。例如，Yang 等(2021)研究认为领导幽默与员工工作投入呈正相关关系；Rabiul 等(2021)发现了服务型领导能够提高员工的工作投入水平。员工自身的个体特征也会对其自身的工作投入产生影响。例如，Afsar 等(2020)研究认为员工的文化智力能够促进工作投入的增加。而个体的感知与情绪亦是影响员工工作投入的重要因素，有研究发现，在新冠病毒大流行的背景下，员工对风险的认知对员工的工作投入具有正向作用(Hai-Dong et al., 2022)；员工的孤独感和情绪稳定性也会对员工的工作投入产生影响(Park et al., 2021)。

国内学者主要讨论了文化因素、领导因素、员工个体因素等因素对员工工作投入的影响。在文化因素方面。高贵德等(2021)研究得出权力距离能够促进员工工作投入；晁罡等(2021)研究得出传统文化培训强度显著正向影响员工工作投入。在领导因素影响员工工作投入方面，侯昭华等(2020)检验了领导辱虐行为对员工工作投入的倒 U 型关系，夏宇寰等(2020)研究得出领导建言采纳能够加强领导成员关系进而提升员工工作投入。在员工的个体因素方面，学者们从个体的认知与感知角度探究了其对员工工作投入的影响。例如，王兴等(2017)研究得出酒店员工工作价值观对工作投入具有显著的积极影响；周念华等(2021)研究得出员工的企业社会责任感知能够加强员工的工作投入。也有学者选取青年员工为研究对象，得出职业满意度以及对组织变革的正向认知均有助于提高员工的工作投入(毕向阳等, 2021)。与国外学者研究结论类似的是，个体所产生的情绪会对员工的工作投入产生影响。例如，吴丽君等(2021)发现由不合规任务所引发的不愉快情绪会减弱员工的工作投入；黄庆等(2019)研究也发现，个体由嫉妒所引发的情绪会对员工的工作投入产生影响。

2.4 员工尽责性

2.4.1 员工尽责性的概念界定

尽责性源自于大五人格模型，是人格特质中的一个重要维度。个体稳定的行为方式与认知模式共同构成了个体的人格特质。事实上，学者们对人格特质的研究由来已久，且对于人格特质的分类众多，例如，大五人格模型、荣格人格分类、

MBTI 人格分类等。但从目前已有研究来看,大五人格模型是被学者们所广泛认可与接受的人格模型。事实上,关于大五人格的研究最早可以追溯至 1932 年,McDougall 在《性格与人格》一文中首次提出,可以将人格的划分为五个因素。在此基础上,学者们按照五因素的划分方法对个体的人格体质展开了研究并取得了十分丰硕地进展。在其中,最为关键的研究就是 Costa 和 Mccrae(1989)对前人的研究进行了归纳与总结,在前人研究的基础上提出了人格五因素模型。他们认为,可以将个体的人格特质划分为五个维度,分别是尽责性、开放性、神经质、宜人性、外倾性。后续学者也广泛认可和采用了 Costa 和 Mccrae 对人格特质的分类标准。Costa 和 Mccrae(1992)提出,尽责性当中包含着六个不同的个体特质,分别是胜任感、条理性、责任心、事业心、自律性、审慎性。基于此,不难发现尽责性通常能够反应个体对于工作的态度和严谨的程度,因而尽责性也成为了大五人格模型当中与工作表现和工作状态最为贴近的一个人格维度。

2.4.2 尽责性的测量

从已有研究来看,学者们通常采用的是大五人格测量量表中的尽责性分量表来测量个体的尽责性水平,且基本都是采用个体自我报告的方式进行测量。考虑到测量大五人格的量表较多,故而本研究仅按照时间顺序并结合使用的广泛程度对该测量量表进行简要梳理。Mccrae 和 Costa 在 1989 年对前人的研究做出了梳理与总结的同时还开发了测量大五人格的量表,即 NEO 测量量表,该量表共五个维度。随着研究的不断深入,他们在 1992 年对前述量表进行了改进与优化,形成了 NEO-PI-R 测量量表。与此同时,Goldberg(1992)也开发出了通过形容词测试填答者人格特质的测量量表。然而,上述量表均存在着量表题项数目过多的问题,这为问卷填答者的填答造成了障碍。因而,学者们对原有量表进行了缩减以提高测量的可操作性。Costa 和 Mccrae (2008)对 NEO-PI-R 问卷进行了简化,得到了每个维度具有 12 个题项的简化版 NEO 量表。此外,也有学者对 Goldberg 所开发的量表进行了删减与改进。但从目前量表使用的广泛性上来看,学者们多采用的是简化版的 NEO 量表来测量个体的人格特质或是人格特质中的其他分维度。因而,本研究也将采用简化版的 NEO 量表来测量个体的人格特质。

2.4.3 尽责性的相关研究综述

尽责性是一种人格特质,指的是个体具有一定的自控力以促进任务导向和目标导向的行为。具体而言,尽责性的特征包含自律、努力成就、尽职尽责、可靠和胜任,具有较高尽责性的人会更加自律和有自控能力(Costa & Mc Crae,

1992)。学者们围绕个体的尽责性从各个领域已展开了诸多研究,在此本研究仅聚焦于组织行为学领域有关员工尽责性的研究。从员工尽责性的结果变量来看,国内外学者多聚焦于其对员工工作绩效的研究,例如,大量研究表明尽责性对于提升员工工作绩效的作用(喻雯颖, 2019; Avis et al., 2002; Judge et al., 2015)。还有学者探讨了尽责性人格对员工创新行为的影响(王艳平, 赵文丽, 2018; 王圣慧, 易明, 2022), 以及尽责性人格对员工工作疏离感、亲社会违规行为等的影响(周浩, 龙立荣, 2017)。此外, 学者们还多关注于员工尽责性所发挥的调节作用。例如, 李梅锋(2010)指出, 尽责性和工作特征的交互作用对工作特征和工作满意度的关系具有预测作用。于悦等(2016)发现尽责性能够调节工作-家庭平衡与工作满意度以及工作投入的关系。同时, 李志成等(2018)也发现了, 员工的尽责性在绩效压力对职场焦虑中所发挥的调节作用; 陈晓曦等(2022)研究认为员工的尽责性在领导-成员交换对工作投入的影响机制中所发挥的边界作用。

2.5 文献述评

基于上述国内外研究综述, 可以看出国外学者已从多个角度对员工的网络闲逛行为展开了探讨与研究, 同时近年来学者们开始从辩证和平衡的角度思考网络闲逛行为所可能产生的积极影响。然而遗憾的是, 国内学者对这一现象却缺乏足够的重视与讨论, 研究视角还较为单一。考虑到数字化背景下网络闲逛行为的普遍性并结合研究前沿, 本研究基于恢复-努力模型, 将其视为员工的恢复行为, 探讨其对员工工作投入的影响机制, 丰富了关于网络闲逛行为的相关研究, 拓宽了网络闲逛行为的研究视角。

心理脱离这一概念在近年来才受到国内学者的重视与研究, 高质量的研究亦较为匮乏。而关于其的研究, 国外学者聚焦于两点, 一是, 其对个体情绪/情感的影响。二是, 其对员工工作表现的影响。随着员工工作压力与工作时间的不断增加, 工间休息时间被挤占, 在工作场所中员工会通过何种行为实现心理脱离以恢复自身的身心资源, 以及会对员工的工作投入产生何种影响便成为了本研究所研究的重要议题。与此同时, 相关研究表明, 尽责性作为一个重要的个体特征, 是可以提高与培养的。拥有较高尽责性的员工能够有较好的自控能力, 当处于心理脱离状态中的员工是否会因为自身较高的尽责性及时返回到工作当中, 也成为了本研究所关注的重要问题。

3 理论基础和研究假设

3.1 努力恢复模型

努力-恢复模型认为,员工需要对工作当中的需求做出反应。例如,应对工作当中的角色冲突(Rodell & Judge, 2009)、任务要求(Meijman & Mulder, 1998)等。员工会调动自身的资源,以更好地应对工作需求。然而,长时间的调动与消耗自身资源会使得员工自身的能量被耗尽,从而导致情绪耗竭、工作疲劳加剧等现象的发生(孙佳思等, 2019; 赵金金, 刘博, 2022)。但如果员工能在一段时间内远离工作需求与压力,那么他们在先前工作当中所消耗的能量与精力就会得到补充与恢复,就会使得自身所拥有的资源恢复到基准水平,从而能够更有效的投入到下一段工作当中去(Hunter & Wu, 2016)。同时,努力恢复模型还提出,在工作日当中适当的进行短暂地休息或是进行一些恢复活动,会使个体在心理上产生恢复体验,这使得个体在工作当中所产生的疲劳或是消耗的能量均能够得到很好的补充与恢复(Oerlemans & Bakker, 2014)。然而,当员工在工间进行恢复活动的时间被占用或是被推迟时,可能会导致形成恶性循环,导致员工无法很好地投入到工作当中。由此可见,员工工间的恢复活动或微休息活动会对员工的工作状态产生较为重要的影响。

3.2 大五人格特质理论

大五人格理论认为,个体的人格特质会影响个体的行为表现。而在尽责性、开放性、神经质、宜人性、外倾性这五种人格特质中,尽责性与员工的工作状态与工作表现联系的最为紧密。尽责性较高的员工通常会以任务和目标为导向,工作间的休息活动或是日常生活的其他活动通常是他们为了完成工作任务和目标所进行的。他们不会长时间的使自己处于一种休息状态,因为在工作中取得成功才是他们所追求与向往的(郑敬华等, 2018)。例如,他们甚至会在休息的时间仍然考虑工作。因此,尽责性较高的员工会以成就为导向安排自身的工作。基于此,本研究认为这类员工并不会使自己沉浸于休息当中。

3.3 研究假设

3.3.1 网络闲逛与心理脱离

员工的心理脱离是一种恢复体验,其是指个体在心理上与工作实现脱离的一种心理状态,与“脱离”这一概念相比心理脱离更强调的是个体在心理上的脱离(Sonnertag & Bayer, 2005)。即就是,员工停止思考与工作有关的事项,关闭与工

作有关的思维活动, 停止对工作要求做出反应。有研究表明, 不仅下班后的休息和度假能激发员工的心理脱离状态, 工作中间歇性的休息亦能使员工产生心理脱离的状态(万金等, 2022)。例如, 午休和工作中的下午茶能够使得员工产生心理脱离, 从而改善他们的活力(Kim 等, 2017)。基于此, 本研究将探析员工的网络闲逛行为能否使员工产生心理脱离。

努力-恢复模型认为, 员工在面对工作中的要求与压力时, 需要调动与消耗自身的资源, 从而会使个体产生适应性的生理反应。而员工为使自身的精力与所消耗的资源得到恢复, 他们会进行一些恢复行为以及使用一些能量管理策略以恢复自身的精力以及状态。在工作场所当中, 员工的网络闲逛行为可以被视作是一种恢复活动或是一种能量管理策略(Kim 等, 2017), 可以使员工产生恢复体验。首先, 员工在进行网络闲逛的过程中, 他们会将自己的注意力从工作当中转移出来, 从而实现心理上的脱离(Sonnertag & Bayer, 2005)。其次, 在这段时间内, 员工将不再思考与工作有关的事项, 他们会停止对工作当中的要求做出反应, 这能够相应的减少工作当中的压力与紧张情绪, 亦能使员工提高自身的心理脱离水平(贺文华, 李瑛, 2021)。基于此, 本研究提出如下假设:

H1 员工的网络闲逛行为能够正向影响员工的心理脱离。

3.3.2 心理脱离与员工工作投入

心理脱离产生后, 会对员工后续的工作表现与工作状态产生何种影响也成为了学者们所广泛关注的话题。从目前已有研究来看, 心理脱离与员工工作表现之间的关系已较为确定, 即心理脱离能够正向影响员工的工作表现(李爱梅等, 2015)。然而, 学者们对心理脱离与员工工作状态之间的关系还存在着一定的研究分歧。例如, 有学者认为, 具有心理脱离这种恢复体验的员工, 其的工作投入水平可能会较高(Kühnel et al., 2009), 但也有学者提出高水平的心理脱离反而会抑制员工的工作投入水平(Shimazu 等, 2016)。为探究员工心理脱离对员工工作投入的具体作用机制以及统一上述研究分歧, 本研究提出, 员工的心理脱离与员工的工作投入之间存在倒 U 型曲线关系。

员工的工作投入是指员工在工作中充满活力、奉献以及专注的状态(Schaufeli et al., 2002), 这就意味着员工将在较长时间内保持着一种充满积极情绪的状态。努力-恢复模型提出, 当员工处于心理脱离的状态时, 员工的活力以及工作旺盛感均能得到相应地恢复。由此可见, 员工在工作中所消耗的心理资源能够通过心理脱离得到补充, 从而能够有助于他们保持一个良好的工作投入水平。然而, 过

度的心理脱离状态反而会对员工的工作投入具有阻抑作用。因为,过度的心理脱离会降低员工对于工作的参与程度,使得他们对工作产生了一定的“距离感”。因而,当他们再次投入到工作当中时,他们可能会需要调动自身的资源重新开始工作,而这无疑会对个体的工作投入产生一定的阻抑作用。基于此,本研究提出如下假设:

H2 员工的心理脱离与员工的工作投入之间存在倒 U 型曲线关系

努力-恢复模型认为,当员工的身心资源在工作中被消耗时,他们会通过恢复行为以恢复自身所损耗掉的身心资源,从而使自身的身心系统恢复到基准水平之上。循此逻辑,本研究在上述论述中提出,当员工将网络闲逛行为作为一种恢复行为或是能量管理策略时(Sonnentag et al., 2022),员工会在进行网络闲逛行为的过程中,暂时忘记工作情景对他们的要求,从而会出现一种远离工作情景的感受,即员工会产生心理脱离这种恢复体验。然而,过度的心理脱离反而会使员工较难回归到工作当中(Fritz et al., 2010),反而对员工的工作投入产生了消极影响。基于此,本研究认为适度的网络闲逛行为能够使员工产生适度的心理脱离,从而使得员工的工作投入水平较高;但是过度的网络闲逛行为却使得员工处于过度心理脱离的状态,这无疑会降低员工的工作投入水平。基于此,本研究提出如下假设:

H3 心理脱离在网络闲逛行为与员工工作投入之间起中介作用

3.3.3 员工尽责性的调节作用

根据本研究先前的论述,适度的心理脱离帮助员工恢复自身的身心资源,提高自身的工作投入水平,但过度的心理脱离却会产生适得其反的结果,即对员工的工作投入具有消极影响。因此,何种因素能够使得员工更好地利用网络闲逛行为,抑制网络闲逛行为所产生的消极影响也成为本研究所关注的重要议题。

恢复体验的相关研究表明,个体心理脱离的过程可能会受到其自身尽责性的影响(Schaufeli et al., 2002)。尽责性是指员工有序、自律、以成就为导向和可靠的程度(Barrick & Mount, 1991; Costa & Mc Crae, 1992)。具有较高尽责性的员工通常会以任务和事业为导向,且他们均能在工作中保持高度的自律(John & Srivastava, 1999)。同时,由于他们以成就为导向,因此他们不仅仅追求在工作中的自律,他们也会刻意掌握如何进行休息和恢复体验的经验。因此,具有较高尽责性的员工,只会将网络闲逛行为作为一种恢复行为或是能量管理策略,只要他们在心理脱离的过程中恢复了自身的身心资源,他们便会离开心理脱离这种状态(Sonnentag

& Fritz, 2007)。这就意味着, 具有较高尽责性的员工能够很好地掌握休息与工作之间的关系, 他们能够很好的利用适度心理脱离所带来的积极影响, 而避免过度心理脱离所带来的消极影响。而与之相反的是, 尽责性较低的员工通常不以任务和工作为导向, 这就使得他们可能会沉浸在由网络闲逛行为所引发的心理脱离中, 而过度的心理脱离则会影响他们再次进入工作时的状态与活力。基于此, 本研究提出如下假设:

H4 员工尽责性调节了心理脱离与员工工作投入之间的倒U型曲线关系, 这种倒U型关系在尽责性较低的员工中比在尽责性较高的员工中更明显。

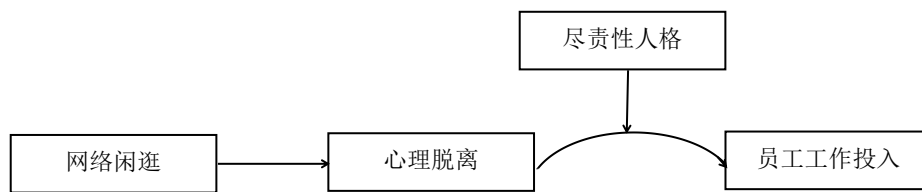


图 3.1 研究模型

4 研究设计

4.1 样本选择和数据收集

本研究采用多源多时点的问卷研究进行相应的数据收集工作,选取陕西、江西两地六家企业中使用互联网办公的员工作为本研究的调查样本。在上述企业人力资源管理部门的帮助下,本研究通过线下收集纸质问卷的方式收集本研究的调查问卷。在时间节点 1, 需要被调查员工填写个人信息、网络闲逛行为量表、员工尽责性量表。在两周后的时间节点 2, 向在时间节点 1 填写问卷的员工发放心理脱离量表。在两周后的时间节点 3, 向员工发放员工工作投入量表。完成收集后,首先删除了填答时间低于 60 秒的在线问卷以及填答明显具有一致性倾向的问卷,最终形成了本研究的调查数据。

4.2 变量测量

本研究所采用的测量测量均为被学者们所广泛使用的国外成熟量表,为使得测量量表在中国的研究情境下能被正确的理解,本研究特地邀请了两位组织行为学的博士按照“翻译-回译”程序将量表译为中文,并采用李克特 7 点计分法。在心理脱离、大五人格以及工作投入量表中,1 代表不同意,7 代表非常同意,在网络闲逛的量表中,1 代表从不,7 代表经常。

网络闲逛行为的测量: 本研究采用 De Lara 等(2006)使用的量表对员工的网络闲逛行为进行测量,该量表已被学者们所广泛使用,具有良好的信效度。其中,包括 5 个题项,例如,“你是否经常利用办公网络为自己或是家人下载软件或文件”,量表中题项的得分反应员工进行网络闲逛行为的频率,得分越高,进行该活动的频率越频繁。

心理脱离的测量: 本研究采用 Sonnentag 和 Fitz(2007)所开发的恢复体验量表中的心理脱离分量表对员工的心理脱离状态进行测量。其中,包括 4 个题项,例如,“在网络闲逛时,我可以忘掉与工作相关的内容”,量表中题项的得分反应员工的心理脱离状态,得分越高,就意味着员工的心理脱离程度越高。

员工尽责性的测量: 员工尽责性采用 Costa 和 Mc Crae(2008)所开发的大五人格测量量表中的尽责性分量表对员工的尽责性进行测量。其中,包括 12 个题项,例如“我能合理地安排自己的时间,使各种事情按时完成”,量表中题项的得分反应员工的尽责性程度,得分越高,就意味着员工的尽责性程度越高。

员工工作投入的测量：员工工作投入的测量采用 Schaufeli 等(2006)所开发的员工工作投入量表对员工的工作投入进行测量。其中，包括 6 个题项，其中保留活力、奉献、专注，三个维度。例如“我沉浸在工作当中”。量表中的题项得分反应员工的工作投入水平，得分越高，就意味着员工的工作投入水平越高。

控制变量：以往研究证实，员工的年龄、性别以及受教育程度、在所在企业的任职年限会对员工的工作投入水平产生影响，为提高研究的科学性，故将以上几个变量作为控制变量纳入到本研究当中。在性别中，“1”代表男性、“0”代表女性。在员工年龄中，“1”代表 20-25 岁，“2”代表 26-30 岁，“3”代表 31-35 岁，“4”代表 36-40 岁，“5”代表 40 岁以上。在受教育程度中，“1”代表初中以下学历，“2”代表高中学历，“3”代表专科学历，“4”代表本科学历，“5”代表硕士及以上学历。

4.3 样本描述与数据分析

本研究的问卷发放始于 2022 年 11 月，在时间点 1，共发放问卷 500 份，一周后共计回收问卷 470 份。在时间点 2，共发放问卷 500 份，一周后共计收到问卷 450 份。在时间点 3，共发放问卷 500 份，三周后共计收到问卷 450 份。将 3 个时间点的问卷进行匹配后，得到问卷 430 份，回收率为 86.00%，剔除掉不符合填答要求的问卷后，得到有效问卷 407 份，有效率为 81.60%。在性别方面，男性员工有 198 名，占比为 48.65%，女性员工有 209 名，占比为 51.35%，女性略高于男性；在年龄方面，25 岁以下的员工有 86 名，占比 21.13%，26-30 岁的员工有 85 名，占比为 20.88%，31-35 岁的员工有 85 名，占比为 20.88%，36-40 岁的员工有 76 名，占比 18.67%，41-50 岁员工的有 75 名，占比 18.43%；在学历方面，高中及高中以下学历的员工有 75 名，占比 18.43%，专科学历的员工有 92 名，占比 22.60 名，本科学历的员工有 87 名，占比 21.38%，本科以上学历的员工有 153 名，占比 37.59%；在公司工作年限方面，工作时间 1 年及以下的员工有 81 人，占比 19.90%，工作时间 1 年到 2 年的员工有 93 人，占比 22.85%，2 年到 3 年的员工有 87 人，占比 21.38%，3 年到 4 年的员工有 71 人，占比 17.44%，5 年以上的员工有 75 人，占比 18.43%。

4.4 分析技术

本研究结合使用 SPSS26.0 与 AMOS26.0 软件对调研数据进行整理分析。首先，运用上述软件对各变量的信效度以及他们之间的相关性进行分析。其次，为避免多重共线性的影响，本研究将研究变量进行了中心化处理，主要利用回归分析来对本研究所提出的假设进行检验。

5 数据分析结果

5.1 信度检验

信度是用来衡量数据内部一致性的重要指标, 学者们通常利用 Cronbach's α 来衡量量表数据的信度。该值越大, 数据的信度越高, 内部一致性越强。Cronbach's α 大于 0.8 时, 代表数据的信度良好, 当 Cronbach's α 大于 0.9 时, 代表数据的信度处于优秀水平。论文使用 SPSS24.0 对本研究所涉及的员工网络闲逛行为、心理脱离、员工尽责性、员工工作投入分别进行信度检验。检验结果显示, 网络闲逛行为、心理脱离、员工尽责性、员工工作投入的总体信度分别为 0.91, 0.89, 0.89, 0.97 均在可接受的范围内, 说明本研究所使用的量表内部一致性较为良好, 具体检验数据见下表。

表 5.1 各量表信度分析汇总

变量	题项数	总体 Cronbach's α
网络闲逛行为	5	0.91
心理脱离	4	0.89
员工尽责性	12	0.94
工作投入	6	0.97

5.2 效度检验

效度检验旨在判断本研究所选取的量表能否测量到真正想要得到的结果。从现有研究来看, 学者们普遍认为对需要从内容效度、聚合效度、区分效度这三个方面对量表的效度进行判断与检验。

第一, 内容效度。本研究所采用的量表均采用国外学者所开发的成熟量表, 并且这些量表已经经过了学者们的多次使用与检验。因此, 本研究的量表在内容效度上得到了保障。在进行聚合效度和区分效度检验之前, 先对量表数据进行因子分析。通过对测量数据进行 KMO 和巴特利特球性检验, 从而判断能否对数据进行验证性因子分析。测量结果显示, KMO 值为 0.88, 巴特利特球性检验的显著性小于 0.001。由此可以判断, 本研究数据适合做因子分析。

第二, 聚合效度。本研究根据 Fornell 和 Larcker (1981) 所提出的检验聚合效度的方法进行效度检验。首先, 需要检验各量表题项的标准化因子载荷, 然后根据因子载荷计算各量表的组合信度(CR)和平均方差萃取量(AVE)。若各题项因子载荷均大于 0.6, 所有变量的 CR 值大于 0.7 且 AVE 的值大于 0.5, 说明量表的聚合效度良好。测量结果显示, 本研究所采用的量表各题项因子载荷均大于 0.6, 所

有变量的CR值均大于0.7, AVE的值均大于0.5, 说明本研究所采用的量表均具有较好的测量效度。具体检验数据见下表:

表 5.2 聚合效度分析表

变量	题项简称	标准化因子载荷	CR	AVE
网络闲逛行为	CY1	0.78	0.69	0.91
	CY2	0.90		
	CY3	0.93		
	CY4	0.88		
	CY5	0.61		
心理脱离	PD1	0.73	0.67	0.90
	PD2	0.94		
	PD3	0.84		
	PD4	0.75		
员工尽责性	BFT1	0.96	0.75	0.97
	BFT2	0.94		
	BFT3	0.94		
	BFT4	0.98		
	BFT5	0.90		
	BFT6	0.81		
	BFT7	0.80		
	BFT8	0.74		
	BFT9	0.90		
	BFT10	0.74		
	BFT11	0.75		
	BFT12	0.89		
员工工作投入	EI1	0.55	0.56	0.88
	EI2	0.76		
	EI3	0.86		
	EI4	0.80		
	EI5	0.73		
	EI6	0.75		

第三, 区分效度。区分效度是指检验指标所体现出来的构念结构与检验指标之间的对应程度。本研究的区分效度检验主要通过对变量进行验证性因子分析来检验, 通过对所构建的竞争性模型的拟合指标进行对比和分析从而确定量表的结构效度。检验结果显示, 四因子模型的拟合指标均优于三因子、二因子、单因子模型的拟合指标。

表 5.3 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	IFI	TLI	RMSEA	AGFI	$\Delta\chi^2(\Delta df)$
四因子模型	591.11	299	2.00	0.98	0.98	0.97	0.05	0.89	
三因子模型	1471.55	302	4.87	0.90	0.90	0.88	0.10	0.73	880.44(3)***
二因子模型	2402.87	304	7.91	0.82	0.82	0.79	0.13	0.63	931.32(2)***
单因子模型	3167.03	305	10.38	0.75	0.75	0.72	0.15	0.51	764.16(1)***

注: 四因子模型=网络闲逛行为+心理脱离+员工尽责性+工作投入

三因子模型=网络闲逛行为+心理脱离、员工尽责性、工作投入

二因子模型=网络闲逛行为+心理脱离+员工尽责性、工作投入

单因子模型=网络闲逛行为+心理脱离+员工尽责性+工作投入

5.3 共同方法偏差检验

共同方法偏差是指由于测量数据来源和环境单一、问卷语境、问题排序等问题所造成的预测变量与效标变量之间人为的共变。尽管本研究在设计研究和编制测量问卷时已经考虑到共同方法偏差的问题，并且采取了一定的措施，例如多来源多时点测量等以避免共同方法偏差，但仍无法保证是否已避免了系统性误差。因此，本研究将进一步进行统计控制，利用 Harman 单因子法和在原模型中加入共同方法因子的方法进行检验，以保证共同方法偏差测量的严谨性。Harman 单因子分析法，利用 SPSS24.0 软件对问卷数据进行探索性因子分析，结果表明，未旋转时得到的第一个主成分占因子总载荷为 19.42%，未超过 40% 的临界（Podsakoff et al., 2003），这表明本次测量所获得的数据的共同方法偏差在可接受的范围内。此外，本研究将加入共同方法因子的模型拟合指标与原模型的拟合指标进行了对比。数据显示， $\Delta RMSEA = 0.00$ ， $\Delta IFI = 0.00$ ， $\Delta CFI = 0.00$ 等各项拟合指标的变化均小于 0.02，这进一步表明了本研究所收集的数据不存在较为明显的共同方法偏差。

5.4 相关性分析

由上述检验与分析可得，本研究分别通过检验数据信效度以及判断共同方法偏差等多角度说明了数据的可用性。因而，本研究将采用皮尔逊相关系数检验法来测算变量间的相关系数。相关系数的分析与检验有利于了解变量间的依存关系，从而为后续的回归分析提供依据。表 4 为各变量间相关系数与描述统计，初步分析结果显示，网络闲逛与心理脱离之间呈显著正相关（ $r = 0.24, p < 0.001$ ），与员工工作投入不相关（ $r = 0.10 \text{ n.s.}$ ）；心理脱离与员工工作投入之间呈显著正相关（ $r = 0.42, p < 0.001$ ）。

表 5.4 变量描述性统计与相关结果分析

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 性别	-							
2 年龄	0.00	-						
3 受教育程度	-0.06	0.02	-					
4 工作年限	0.11*	-0.03	-0.03	-				
5 网络闲逛行为	0.00	0.01*	-0.09	0.04	-			
6 心理脱离	0.03	0.03	-0.04	0.00	0.24***	-		
7 员工尽责性	-0.01	-0.03	0.06	-0.04	-0.12*	-0.31***	-	
8 工作投入	0.03	-0.01	-0.00	0.02	0.10	0.42***	0.04	-
<i>M</i>	0.49	2.92	3.00	2.91	4.04	4.82	3.77	5.79
<i>SD</i>	0.50	1.41	1.37	1.39	1.24	0.98	1.76	0.76

注：N = 407, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

5.5 假设检验

由模型 M_2 可见，网络闲逛行为显著正向影响心理脱离（ $\beta = 0.20, p < 0.05$ ），故

假设 H₁ 得到支持, 由模型 M₅ 可见, 心理脱离对员工工作投入的具有显著正向影响($\beta= 0.32, p< 0.001$), 而模型 M₆ 显示, 心理脱离的平方项对员工工作投入具有显著负向影响($\beta= -0.13, p< 0.001$), 说明心理脱离与员工工作投入可能存在倒 U 型曲线关系。为进一步检验变量间的倒 U 型关系, 本研究按照以下三个条件再次对研究模型进行检验, 第一, 自变量 X 的二次项系数为负; 第二, 当自变量 X 取最小值时, 曲线斜率大于 0; X 取最大值时, 曲线斜率小于 0; 第三, 所形成的曲线拐点位于 X 的取值范围以内。首先, 由模型 M₆ 可见心理脱离的平方项为负($\beta= -0.13, p< 0.001$), 条件 1 得到了满足; 其次, 本文假设心理脱离(M)对员工工作投入(Y)的回归方程为:

$$Y = \beta_0 + \beta_1M + \beta_2M^2 \tag{1}$$

曲线的斜率方程为 $S = \beta_1 + 2\beta_2M$, 由模型 M₆ 可得, $\beta_1 = 0.37, \beta_2 = -0.13$, 经过中心化后的 M 取值范围在[-1.83,1.67]之间。因此, 当 M 取最小值-1.83 时, $S_L = 0.85$, 大于 0, M 取最大值 1.67 时, $S_H = -0.06$, 小于 0, 故条件 2 得到了满足。最后, M 的拐点为 $(\beta_1/2\beta_2) = -1.42$, 位于 M 的取值范围内, 条件 3 得到了满足。所以, 心理脱离与员工工作投入之间的 U 型关系得到了进一步的证实。此外, 为更清晰地呈现心理脱离与工作投入之间的关系, 本研究对变量进行了拟合。见图 5.1, 当心理脱离的水平持续提高时, 员工的工作投入水平呈现先增强后减弱的趋势。综上, 假设 H₂ 得到支持。

表 5.5 回归分析结果

变量	心理脱离				员工工作投入		
	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
性别	0.05	0.10	0.05	0.05	0.03	0.02	0.01
年龄	0.02	0.01	-0.01	-0.01	-0.01	-0.02	-0.01
受教育程度	-0.03	-0.01	-0.00	0.00	0.01	0.00	-0.00
工作年限	0.01	-0.01	0.01	0.01	0.01	-0.00	0.00
网络闲逛行为		0.20*		0.06	-0.00	0.01	-0.01
心理脱离					0.32***	0.37***	0.44***
心理脱离 ²						-0.13***	-0.12***
员工尽责性							0.02
心理脱离×员工尽责性							-0.05
心理脱离 ² ×员工尽责性							0.08***
R ²	0.01	0.10	0.00	0.01	0.18	0.20	0.26
F	0.31	24.65***	0.18	3.89*	79.24***	13.972***	9.50***

同时, Haves 和 Preacher(2010)还提出, 与线性关系不同的是, 当中介路径中存在非线性关系时, 由于自变量 X 的改变引起中介变量 M 变化, 从而使得结果变量 Y 的间接变化率可用 θ 进行表示:

$$\theta = \frac{(\partial M(X))(\partial Y(X, M))}{\partial X \quad \partial M}$$

其中,称间接变化率 θ 为瞬时中介效应值,可通过对自变量 X 赋特定值 x 进行计算后,再通过 Bootstrap 方法来验证 X 对应的瞬时中介效应是否显著,只要瞬时中介效应值在若在 95%的水平上置信区间均不包含零,就可判断中介效应成立,而无需判断 X 和 Y 之间的回归系数是否显著。与之对照的是,在目前的线性模型检验中,Baron 和 Kenny(1986)所提出的三步检验法也遭到了众多学者的质疑,学者们转而不再判断总效应是否显著,而是利用 Bootstrap 判断中介效应值是否成立,即“广义”中介效应(温忠麟等,2012)。基于以上两点,本研究将抽样次数设置为 5000 次,利用 Medcurve 插件,通过检验中介效应值是否显著,以进一步判断心理脱离在员工网络闲逛与员工工作投入之间所发挥的作用。结合表 6 可见,在 95%置信区间内均不含 0,心理脱离在员工网络闲逛行为与员工工作投入之间起瞬时中介效应。因此,假设 3 得到了支持。

表 6 瞬时中介效应检验

中介变量	网络闲逛行为取值	瞬时中介效应	95%置信区间	
			下限	上限
心理脱离	-1.24	0.08	0.04	0.15
	-0.01	0.07	0.04	0.11
	1.23	0.06	0.04	0.09

由 M_7 可知,心理脱离的平方项与大五人格的交互项显著正向影响员工工作投入($\beta=0.08, p<0.001$);而当加入网络闲逛行为后,心理脱离的平方项与大五人格的交互项正向仍显著,假设 H4 得到了初步证实。从现有研究来看,调节变量对倒 U 型关系的调节会产生以下两种情况:第一,曲线的拐点会向左侧偏移或向右侧偏移;第二,受到调节变量调节的曲线较之于原曲线将会平缓或陡峭。将本研究所提出的假设用方程式表达为:

$$Y = \beta_0 + \beta_2 Z + (\beta_1 + \beta_3 W)X + (\beta_4 + \beta_5 W)X^2 \quad (2)$$

其中 M 为心理脱离, W 为大五人格, Y 为工作投入。可通过检验拐点方程来判断拐点的移动方向。对 M 求一阶导数,并令其为 0,可得:

$$M^* = -(\beta_1 + \beta_3 W) / (2(\beta_2 + \beta_4 W)) \quad (3)$$

根据式(3),对 W 求一阶导数,可得表达式为 $\beta_1\beta_4 - \beta_2\beta_3$,由表 5.5 模型 7 可得, $\beta_1 = 0.44, p < 0.001, \beta_2 = -0.12, p < 0.001, \beta_3 = 0.02, n.s, \beta_4 = -0.05, n.s$ 。因 β_3 和 β_4 不显著,所以无法计算 $\beta_1\beta_4 - \beta_2\beta_3$ 的值,这就意味着当员工尽责性较高时,曲线拐点将不会发生偏移。但心理脱离的二次项与员工尽责性的交互项系数显著 $\beta_4 = 0.08, p < 0.001$,且大于 0,这代表大五人格会使得曲线变得更加陡峭。

为更清晰地呈现员工尽责性的调节效应,本研究绘制了调节效应图。如图 5.2

所示，当员工的尽责性较高时，心理脱离与员工工作投入之间的曲线关系更加平缓。而当员工尽责性较低时，心理脱离与员工工作投入的曲线关系则更为弯曲。

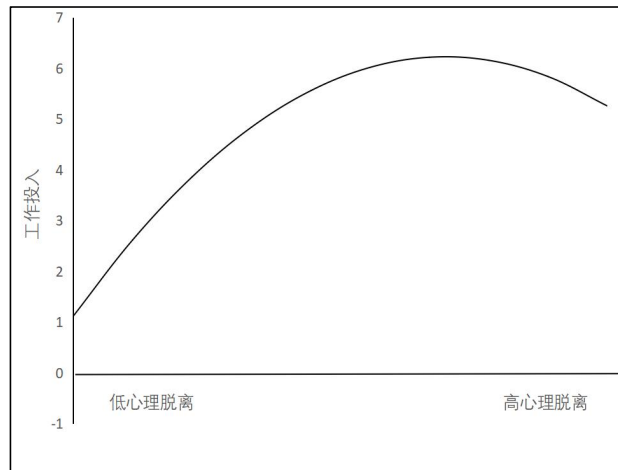


图 5.1 曲线效应图

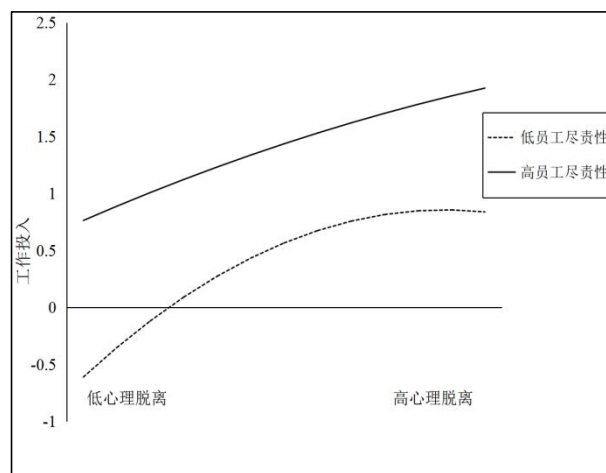


图 5.2 员工尽责性调节效应图

6 结论

基于努力恢复模型以及大五人格理论,本研究揭示了网络闲逛行为与员工工作投入之间的曲线关系以及员工尽责性人格在其中所发挥的调节作用。本研究采用回归分析,对研究数据进行了检验,如表所示,本研究所提出的假设均已得到验证。本研究证实,员工的网络闲逛行为正向影响员工的心理脱离;员工的心理脱离与员工工作投入之间具有倒U型曲线关系;心理脱离在员工的网络闲逛行为与工作投入之间起完全中介作用。同时,员工尽责性也在心理脱离与员工工作投入之间起调节作用,具体来说,员工的尽责性越高,心理脱离与员工工作投入之间的倒U型关系越不明显,而员工的尽责性越低时,心理脱离与员工工作投入之间的倒U型关系越明显。

6.1 理论启示

首先,本研究的研究结论统一了已有的研究分歧,拓宽了网络闲逛行为与员工工作投入之间的研究视角。纵观已有研究,学者们普遍认为,员工的网络闲逛行为是一种隐蔽的反生产行为,其会对员工的工作结果与工作状态具有消极影响。然而,随着工间微休息这一概念的提出以及恢复体验相关研究的推进(Kim et al., 2017),有学者提出网络闲逛可能被员工当做是一种能量管理策略或是一种恢复行为(Sonnentag et al., 2022),即网络闲逛能帮助员工恢复自身状态。由此可见,学者们对网络闲逛行为对工作状态所产生的作用还存在着分歧。为统一研究分歧,本研究依托努力-恢复模型提出,适度的网络闲逛行为能对员工的工作投入产生较为积极的影响,而过度的网络闲逛行为则会对员工的工作投入产生消极的影响。同时,通过探索网络闲逛行为对员工工作投入的影响也回应了She等(2022)所提出的,探索网络闲逛行为对其他重要后果影响的呼吁。

其次,本研究打开了网络闲逛与员工工作投入之间具体作用机制的“黑箱”,丰富与厘清了心理脱离的相关研究内容。事实上,尽管学者们围绕心理脱离展开了诸多研究,但多关注于对其后果的研究,而并未对心理脱离行为与心理脱离状态进行有效区分(万金等, 2022),即学者们并未明确地提出何种具体的行为能够使员工产生心理脱离。本研究依托努力-恢复模型发现,网络闲逛行为是一种能够激发员工心理脱离状态的心理脱离行为,弥补了这一研究不足。此外,学者们对于对于心理脱离的研究还主要聚焦于工作情景之外,但对于工作情景中的心理脱离还较少关注(万金等, 2022),而本研究基于工作情景中的网络闲逛行为探索

了心理脱离所产生的前因,及其作用后果,丰富了心理脱离的研究内容。同时,既有研究在探讨心理脱离这一构念时,既强调身体上的脱离又强调心理上的脱离(Vogel & Mitchell, 2015),但这显然与心理脱离所提出的初衷相悖。因为, Sonnentag 等(2007)之所以提出心理脱离的概念,就是为了将其与身体上的脱离加以区分。因而,本研究重点强调了心理层面的脱离,而非身体层面的脱离,明晰并厘清了心理脱离的研究构念。

最后,本研究发现了员工尽责性在本研究当中所发挥的边界作用。在已有的网络闲逛行为的研究中,学者们多将时间管理技能等构念作为调节变量(Altiner et al., 2022),探索其所具有的边界作用。然而,学者们却忽视了人格特质在网络闲逛行为与其作用后果间所发挥的作用,而在多种人格中特质中,尽责性是一种与工作表现与工作状态联系最为紧密的人格特质。此外, Sonnentag 等(2007)曾提出,尽责性较高的员工可能会对其自身的心理脱离产生影响,但其具体的作用机理仍不明晰。基于此,本研究将员工的尽责性纳入到了研究框架当中,发现了员工尽责性能够调节心理脱离与员工工作投入之间的倒U型关系,即具有较高尽责性的员工能够提高网络闲逛行为对员工工作投入的积极影响,而缓解其所存在的消极影响。本研究的发现,考察并强调了在探究网络闲逛行为与其作用后果之间的关系时,考虑员工自身人格特质的重要性。同时,本研究对 She 等(2022)提出的未来还应从员工尽责性的角度去揭示网络闲逛行为曲线效应边界条件的研究呼吁做出了回应。

6.2 管理启示

本研究证实了员工会将网络闲逛行为作为自身的能量管理策略或是恢复行为,以恢复自身在工作中所损耗的身心资源,这打破了管理者们对网络闲逛行为的传统认知。这一研究结论意味着,管理应该以平衡或是辩证地观点看待员工的网络闲逛行为。换句话说,管理者应该重视,在高负荷的工作当中应当给予员工进行工间微休息的自由。网络闲逛行为只是员工一种迫不得已的工间微休息活动与方式,事实上还有更多工间微休息的方式可以用来恢复员工自身的精力以及能量,例如在工作间隙进行散步、在公司设立的茶水间进行休息等活动(姚柱等, 2021)。基于此,本研究提出,管理者应该为员工的工间微休息创造一定的条件,例如增加工作场所中茶水间的数量,在办公区域增加适当的休息区等,为员工在工作间的休息提供场所。

其次,本研究发现网络闲逛行为能促进员工产生心理脱离,即适度的网络闲

能促进适度的心理脱离,而过度的网络闲逛则会导致员工处于过度的心理脱离状态。适度的心理脱离能帮助员工将自身的工作投入维持在一个较高的水平当中,而过度的心理脱离则会降低员工的心理脱离水平。因而,如何使员工适度的进行网络闲逛便成为了管理者应重点考虑的问题。本研究认为,可以适当提高工作场所中工位的密度,这样会使得同事之间产生相互督促的作用,如此便能在较大程度上避免员工过度沉浸在网络闲逛行为中。此外,增大员工办公电脑的尺寸,提高员工屏幕的可见性,这样管理者或同事就可以观察到员工的网络闲逛行为,也可以在很大程度上避免员工重度的网络闲逛(Wagner et al., 2012)。

最后,本研究发现了员工的尽责性能够缓解员工网络闲逛行为对员工工作投入所产生的消极影响。因此,管理者应当尽可能的提高员工的尽责性水平。尽管,员工的尽责性是大五人格的维度之一,具有较为稳定的特性,但有学者研究发现员工的尽责性是通过一定的训练与学习进行提升的。因此,管理者们可以通过组织团队进行适当的模拟军事训练或岗位培训以提升员工的尽责性水平(陈爱玉, 2015)。此外,企业的人力管理部门在招聘员工时,也应当通过发放调查问卷或访谈的方式以确定应聘者的尽责性水平,应尽量挑选尽责性较高的员工进入组织当中。

6.3 研究局限与展望

本研究还存在着以下不足之处。第一,本研究基于努力-恢复模型,将员工的网络闲逛行为视作是自身的一种能量管理策略,重点探索了员工网络闲逛行为与员工工作投入之间的曲线关系,简化了网络闲逛行为的产生机理。事实上,诱发员工表现出网络闲逛行为的因素较多,其不仅仅包括恢复自身的身心资源,工作中的无聊感等因素均能诱发网络闲逛行为。但遗憾的是,本研究未能在研究模型当中研究网络闲逛行为的诱发因素,而后再探究网络闲逛行为与工作投入之间的关系,因为诱发因素的不同可能会导致网络闲逛行为具有不同的性质,从而对后续结果产生不同的影响。基于此,未来研究可以将网络闲逛行为的诱发因素纳入到研究模型当中,从而形成更为完整与严密的研究框架。

第二,采用截面数据进行分析,可能会存在研究结论因果倒置的可能性,尽管本研究从三时点采集了研究数据,但因果推断的有效性上可能还仍有不足。因此,在未来的研究当中可以采用情景实验的方法对研究假设进行检验。同时,有学者提出,工作投入是一种较为稳定的工作状态,但是其也会在短期内产生波动,未来还可以利用纵向调查方法,例如,日记调查法等方法探索网络闲逛行为对工

作投入短期波动的影响。此外,本研究的数据均采用的是员工的自评量表,可能会受到潜在共同方法偏差的影响,因此在未来的研究中可以利用互评或他评的方式收集数据或是利用网络监控软件收集员工在工作电脑上的使用时间或是浏览内容。

第三,本研究选取了大五人格中的尽责性作为本研究的调节变量,但大五人格理论提出,员工的人格特质是由五个维度的因素所共同作用的,因此未来研究还可研究其他人格维度在其中所发挥的边界作用。Sonnentag 等(2007)研究证实,情绪稳定性和尽责性均会对个体的心理脱离状态产生影响。所以,未来还可探讨情绪稳定性在本研究模型中的边界作用。更进一步地,个体的人格特质是多维因素的组合,这就意味着个体的人格特质存在着不同的人格剖面,而这就为未来的研究留下了可能性。未来可以同时测量个体的情绪稳定性与尽责性这两个人格维度,而后利用潜在剖面分析的方法,分析员工的人格剖面。例如,可能会存在“低情绪稳定性-高尽责性”或“高情绪稳定性-低尽责性”的人格剖面。在此基础上,可以探究不同的大五人格剖面将会在本研究模型中发挥怎样的边界作用。

参考文献

- [1] Afsar, B., AI-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. Cultural intelligence and innovative work behavior: The role of work engagement and interpersonal trust [J]. *European Journal of Innovation Management*, 2020, 24(4), 1082-1109.
- [2] Akbulut, Y., Dursun, Ö. Ö., Dönmez, O., & Şahin, Y. L. In search of a measure to investigate cyberloafing in educational settings [J]. *Computers in Human Behavior*, 2016, 55, 616-625.
- [3] Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (in press). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement [J]. *Current Psychology*. DOI:10.1007/s12144-021-01992-1.
- [4] Altiner, Y. M., Isci, N., Alacam, B., Caliskan, R., & Kulekci, E. Relationship between level of internet addiction and time management skills among nursing students [J]. *Perspectives in Psychiatric Care*, 2022, 58(2), 758-766.
- [5] Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Covert, M. D. Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior [J]. *Computers in Human Behavior*, 2014, 36, 510-519.
- [6] Avis, J. M., Kudisch, J. D., Fortunato, V. J. Examining the incremental validity and adverse impact of cognitive ability and conscientiousness on job performance [J]. *Journal of Business and Psychology*, 2002, 17(1), 87-105.
- [7] Barrick, M. R., & Mount, M. K. The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis [J]. *Personnel Psychology*, 1991, 44(1), 1-26.
- [8] Baron, R. M., & Kenny, D. A. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations [J]. *Journal of*

personality and social psychology, 1986, 51(6), 1173- 1182.

[9] Blanchard, A. L., & Henle, C. A. Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control [J]. *Computers in Human Behavior*, 2008, 24(3), 1067-1084.

[10] Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. Testing a measure of cyberloafing [J]. *Journal of Allied Health*, 2006, 35(1), 9-17.

[11] Block, W. Cyberslacking business ethics and managerial economics[J]. *Journal of Business Ethics*, 2001, 33(3), 225–231.

[12] Chan, P. H., Howard, J., Eva, N., & Herman, H. M. A systematic review of at-work recovery and a framework for future research[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2022, 103747.

[13] Costa, P. T., & McCrae, R. R. Normal personality assessment in clinical practice: The NEO personality inventory [J]. *Psychological Assessment*, 1992, 4(1), 5-13.

[14] Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2008). The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *The sage handbook of personality theory and assessment*(pp. 179–198). Sage Publications, Inc.

[15] De Lara, P. Z. M., Tacoronte, D. V., & Ding, J. M. T. Do current anti-cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings [J]. *Internet Research*, 2006, 16(4), 450–467.

[16] Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83(4), 577-585.

[17] Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., & McInroe, J. A. The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2010, 31(8), 1137-1162.

- [18] Fornell, C., & Larcker, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error [J]. *Journal of Marketing Research*, 1981, 18(1), 39-50.
- [19] Garrett, R. K., & Danziger, J. N. Disaffection or expected outcomes: Understanding personal Internet use during work [J]. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 2010, 13(4), 937-958.
- [20] Gaudiino, M., & Di Stefano, G. To detach or not to detach? The role of psychological detachment on the relationship between heavy work investment and well-being: A latent profile analysis [J]. *Current Psychology*, 2021, 1-15.
- [21] Gellmers, J., & Yan, N. Digital Leisure Engagement and Positive Outcomes in the Workplace: A Systematic Literature Review [J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2023, 20(2), 1014.
- [22] Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. The international personality item pool and the future of public-domain personality measures [J]. *Journal of Research in Personality*, 2006, 40(1), 84-96.
- [23] Griffiths, M. Internet abuse in the workplace: Issues and concerns for employers and employment counselors [J]. *Journal of Employment Counseling*, 2011, 40(2), 87-96.
- [24] Gu, Y., You, X., & Wang, R. Workplace Surface Acting and Employee Insomnia: A Moderated mediation model of psychological detachment and dispositional mindfulness [J]. *The Journal of Psychology*, 2020, 154(5), 367-385.
- [25] Guthrie, R., & Gray, P. Junk computing: Is it bad for an organization? [J]. *Information Systems Management*, 1996, 13(1), 23-28.
- [26] Hai-Dong, L., Ya-Juan, Y., & Lu, L. In the context of COVID-19: The impact of employees'

- risk perception on work engagement [J]. *Connection Science*, 2022, 34(1), 1367-1383.
- [27] Hayes, A. F., & Preacher, K. J. Quantifying and testing indirect effects in simple mediation models when the constituent paths are nonlinear [J]. *Multivariate Behavioral Research*, 2010, 45(4): 627-660.
- [28] Henle, C. A., & Blanchard, A. L. The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing [J]. *Journal of Managerial Issues*, 2008, 20(3), 383-400.
- [29] Hunter, E. M., & Wu, C. Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(2), 302-311.
- [30] Jia, H., Jia, R., & Karau, S. Cyberloafing and personality: The impact of the Big Five traits and workplace situational factors [J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2013, 20(3), 358-365.
- [31] John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In Pervin, L. A, John, O. P. (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (PP.102-138). New York: Guilford.
- [32] Judge, T. A., & Zapata, C. P. The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2015, 58(4), 1149-1179.
- [33] Kahn, W. A. To be fully there: Psychological presence at work [J]. *Human Relations*, 1992, 45(4), 321-349.
- [34] Kamins, A. (1995). Cyber-loafing: Does employee time online add up to net losses [N]. *New York Daily News*.
- [35] Kim, S., Park, Y., & Niu, Q. Micro-break activities at work to recover from dailywork

- demands [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2017, 38(1), 28-44.
- [36] Koay, K. Y. Workplace ostracism and cyberloafing: A moderated-mediation model [J]. *Internet Research*, 2018, 28(4), 1122-1141.
- [37] König, C. J., & de la Guardia, M. E. C. Exploring the positive side of personal internet use at work: Does it help in managing the border between work and non-work? [J]. *Computers in Human Behavior*, 2014, 30, 355-360.
- [38] Kühnel, J., Sonnentag, S., & Westman, M. Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2009, 82(3), 575-594.
- [39] Lavoie, J. A., & Pychyl, T. A. Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion [J]. *Social Science Computer Review*, 2001, 19(4), 431-444.
- [40] Lee, S. H., & Wong, P. K. An exploratory study of technopreneurial intentions: A career anchor perspective [J]. *Journal of Business Venturing*, 2004, 19(1), 7-28.
- [41] Lim, V. K. The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, 23(5), 675-694.
- [42] Lim, V. K., & Chen, D. J. Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? [J]. *Behaviour & Information Technology*, 2012, 31(4), 343-353.
- [43] Lim, V. K., & Teo, T. S. Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study [J]. *Information & Management*, 2005, 42(8), 1081-1093.
- [44] Liu, L., & Zhang, C. (in press). Cyberloafing at the workplace: Effect of zhong-yong

thinking on mental health and mindfulness as a moderating role. *Chinese Management Studies* [J].

DOI: 10.1108/CMS-09-2021-0381.

[45] Lodahl, T. M., & Kejnar, M. The definition and measurement of job involvement [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1995, 49(1), 24-33.

[46] Mahatanankoon, P., & Igbaria M. (2004). Impact of personal internet usage on employee's well-being. In Anandarajan M, Simmers C A. (Eds.), *Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management*(pp.246-263). The United Kingdom: Information Science Publishing.

[47] Maslach, C., & Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1981, 2(2), 99-113.

[48] Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. Job burnout [J]. *Annual Review of Psychology*, 2001, 52(1), 397-422.

[49] McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO Personality Inventory [J]. *Multivariate Behavioral Research*, 1989, 24(1), 107-124.

[50] McKelvey, B., & Sekaran, U. Toward a career-based theory of job involvement: A study of scientists and engineers [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1977, 22(2), 281-305.

[51] Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational: Work psychology* (pp. 5-33). The United Kingdom: Taylor & Francis.

[52] Morahan-Martin, J. Caught in the web: Research and criticism of Internet abuse with application to college students [J]. *Learning and Teaching on the World Wide Web*, 2001, 191-219.

- [53] Oerlemans, W. G., & Bakker, A. B. Burnout and daily recovery: A day reconstruction study [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2014, 19(3), 303-314.
- [54] Oosthuizen, J., Mostert, K., & Koekemoer, F. E. Job characteristics, work-nonwork interference and the role of recovery strategies among employees in a tertiary institution [J]. *Journal of Human Resource Management*, 2011, 9(1), 1-15.
- [55] Park, I. J., Shim, S. H., Hai, S., Kwon, S., & Kim, T. G. (in press). Cool down emotion, don't be fickle! The role of paradoxical leadership in the relationship between emotional stability and creativity [J]. *The International Journal of Human Resource Management*. DOI: 10.1080/09585192.2021.1891115.
- [56] Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom [J]. *Computers in Human Behavior*, 2018, 86, 147-152.
- [57] Polito A. Cyberloafing can be curbed[J]. *Workforce*, 1997, 76(3): 18-18.
- [58] Rabiul, M. K., Shamsudin, F. M., Yean, T. F., & Patwary, A. K. (in press). Linking leadership styles to communication competency and work engagement: Evidence from the hotel industry [J]. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*. DOI: 10.1108/JHTI-09-2021-0247.
- [59] Reinecke, L. Games at work: The recreational use of computer games during working hours [J]. *Cyber Psychology & Behavior*, 2009, 12(4), 461-465.
- [60] Roberts, B. W., Wood, D., & Caspi A. The development of personality traits in adulthood. In: John OP, Robins RW, Pervin LA (Eds.), *Handbook of personality, third Edition: Theory and research* (pp.375-398). New York: Guilford Press.
- [61] Rodell, J. B., & Judge, T. A. Can “good” stressors spark “bad” behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive

- behaviors [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(6), 1438-1451.
- [62] Salary.com. Wasting time at work survey. Salary.com[Z]. <https://www.salary.com/chronicles/2014-wasting-time-atwork/>, 2014.
- [63] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. UWES–Utrecht Work Engagement Scale: Test manual[D]. The Netherlands: Utrecht University, 2003.
- [64] 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.
- [65] Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach [J]. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3(1), 71-92.
- [66] She, ZL ; Li, Q. (in press). When Too Little or Too Much Hurts: Evidence for a Curvilinear Relationship Between Cyberloafing and Task Performance in Public Organizations [J]. *Journal of Business Ethics*. DOI: 10.1007/s10551-022-05038-9.
- [67] Shimazu, A., Matsudaira, K., de Jonge, J., Tosaka, N., Watanabe, K., & Takahashi, M. Psychological detachment from work during non-work time: Linear or curvilinear relations with mental health and work engagement? [J]. *Industrial Health*, 2016, 54(3), 282–292.
- [68] Shin, Y., & Hur, W. M. Do organizational health climates and leader health mindsets enhance employees' work engagement and job crafting amid the pandemic? [J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021, 18(22), 12123.
- [69] Sonnentag, S., & Bayer, U. V. Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time [J]. *Journal of Occupational Health*

Psychology, 2005, 10(4), 393-414.

[70] Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2007, 12(3), 204-221.

[71] Sonnentag, S., & Sychala, A. Job control and job stressors as predictors of proactive work behavior: Is role breadth self-efficacy the link? [J]. *Human Performance*, 2012, 25(5), 412-431.

[72] Sonnentag, S., Binnewies, C., Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95(5):965-976.

[73] Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. Recovery from work: Advancing the field toward the future [J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2022, 9, 33-60.

[74] Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect [J]. *Work & Stress*, 2008, 22(3), 257-276.

[75] Taggar, S., Hackew, R., & Saha, S. Leadership emergence in autonomous work teams: Antecedents and outcomes [J]. *Personnel Psychology*, 1999, 52(4), 899-926.

[76] Udemy.com. Udemy In Depth: 2018 Workplace Distraction Report[Z]. Udemy.com.https://research.udemy.com/wp-content/uploads/2018/03/FINAL-Udemy_2018_Workplace_Distraction_Report.

[77] Ugrin, J. C., & Pearson, J. M. The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing [J]. *Computers in Human Behavior*, 2013, 29(3), 812-820.

- [78] Usman, M., Javed, U., Shoukat, A., & Bashir, N. A. Does meaningful work reduce cyberloafing? Important roles of affective commitment and leader-member exchange [J]. *Behaviour & Information Technology*, 2021, 40(2), 1–15.
- [79] Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking [J]. *Computers in Human Behavior*, 2011, 27(5), 1751-1759.
- [80] Vogel, R. M., & Mitchell, M. S. The motivational effects of diminished self-esteem for employees who experience abusive supervision [J]. *Journal of Management*, 2015, 41(1):1-34.
- [81] Wagner, D. T., Barnes, C. M., Lim, V., & Ferris, D. L. Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight saving time quasi-experiment [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97(5), 1068–1076.
- [82] Weatherbee, T. G. Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyber deviancy [J]. *Human Resource Management Review*, 2010, 20(1), 35-44.
- [83] Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China [J]. *Journal of Business Research*, 2020, 112, 56-64.
- [84] Yan, C. H., Ni, J. J., Chien, Y. Y., & Lo, C. F. Does workplace friendship promote or hinder hotel employees' work engagement? The role of role ambiguity [J]. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 2021, 46, 205-214.
- [85] Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Viera-Armas, M. Corporate culture as a mediator in the relationship between ethical leadership and personal internet use [J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2017, 24(3), 357–371.
- [86] 毕向阳, 马明洁, 晋军. 国有企业青年员工的工作投入及其影响因素[J]. *青年研究*, 202

- 1, (6), 48-58+92.
- [87] 晁罡, 佳佳, 王磊, 常赛超. 传统文化培训强度对员工工作投入的影响机制研究[J]. 管理学报, 2021, 18(8), 1158-1165.
- [88] 陈爱玉. 军事训练对人格发展的影响——基于军校学员和国防生的实证研究[J]. 青年探索, 2015, (6), 81-88.
- [89] 陈晓曦, 朱怡琳, 赵文文等. 领导者内隐追随对工作投入的影响: 一个中介和调节模型[J]. 工程管理科技前沿, 2022, 41(2), 91-96.
- [90] 戴春林, 季慧丽, 毛丽红. 网络怠工研究: 回顾与展望[J]. 心理与行为研究, 2014, 12(3), 418-422.
- [91] 高贵德, 牛晨晨, 杨爱辉. (2021). 员工工作投入的影响因素研究. 烟台大学学报(哲学社会科学版), 2021, 34(6), 115-121.
- [92] 何伟怡, 陈璐璐. 相对剥夺感对网络怠工的影响——基于情绪耗竭和时间压力的中介调节机制[J]. 南开管理评论, 2022, 25(1), 214-226.
- [93] 贺文华, 李瑛. 旅游恢复体验对城市居民心理幸福感的影响研究: 心理资本的中介和旅游景区类型调节作用[J]. 旅游研究, 2021, 13(4), 41-54.
- [94] 侯昭华, 宋合义. 辱虐管理影响工作投入的双刃效应——不确定性容忍度与认知评估的作用[J]. 经济管理, 2020, 42(9), 64-80.
- [95] 黄庆, 蒋昀洁, 蒋春燕. 被妒忌员工的情绪反应与工作投入——情绪认知评价视角[J]. 软科学, 2019, 33(3), 133-136.
- [96] 李爱梅, 夏莹, 高结怡, 荣恺兮, 王虹. 下班后能否从工作中解脱?——员工心理脱离的影响因素、作用机制与研究展望[J]. 外国经济与管理, 2015, 37(2), 59-68.
- [97] 李卫飞, 石少湘, 袁琳. (2020). 员工休闲生活方式与职业倦怠的关系研究: 恢复体验的

- 多重中介作用[J]. 旅游科学, 2020, 34(2), 58-75.
- [98] 李志成, 王震, 祝振兵, 占小军. (2018). 基于情绪认知评价的员工绩效压力对亲组织非伦理行为的影响研究[J]. 管理学报, 2018, 15(3), 358-365.
- [99] 丽君, 杨安, 陈宇帅, 叶茂林, 刘豆豆. (2021). 这不是我想象中的工作! 不合规任务对新员工工作投入的影响[J]. 心理科学, 2021, 44(1), 155-161.
- [100] 刘晨. 从“坏苹果”到“好公民”: 道德清洁理论视角下网络怠工行为向组织公民行为的转化机制[J]. 中国人力资源开发, 2021, 38(10), 51-63.
- [101] 刘夏怡, 万文海, 彭纪生. 尽责性的员工一定会规避亲社会违规行为吗? 基于调节焦点理论视角[J]. 预测, 2020, 39(5), 53-60.
- [102] 聂琦, 张捷, 彭坚, 王苗苗. 基于体验取样法的工间微休息对组织公民行为的影响研究[J]. 管理学报, 2021, 18(2), 223-233.
- [103] 石冠峰, 刘朝辉. 员工恢复体验对工作绩效的影响机制研究[J]. 科技进步与对策, 36(18), 2019, 147-153.
- [104] 孙佳思, 叶龙, 张启超, 郭名. 辱虐管理与员工欺骗行为: 基于自我保护理论视角[J]. 中国人力资源开发, 2019, 36(1), 95-105.
- [105] 万金, 周雯珺, 周海明, 李平平, 时勘. (2023). 心理脱离对工作投入的影响: 促进还是抑制?[J]. 心理科学进展, 2023, 31(2), 209-222.
- [106] 王圣慧, 易明. 复杂的人性: 大五人格对员工创新行为影响的定性比较分析[J]. 研究与发
展管理, 2022, 34(3), 134-146.
- [107] 王兴, 张辉, 徐红罡. 酒店员工工作价值观对工作投入和满意度的影响——代际差异的调节作用[J]. 旅游学刊, 2017, 32(12), 89-100.
- [108] 王艳平, 赵文丽. 人格特质对员工创造力的影响研究[J]. 软科学, 2018, 32(3), 93-96+1

10.

[109] 翁清雄, 彭传虎, 曹威麟, 席西民.(2016).大五人格与主观职业成功的关系: 对过去 15 年研究的元分析[J].管理评论,2016, 28(1),83-95.

[110] 吴伟炯, 冯镜铭, 林恽洵, 赵霞. 通勤恢复活动对工作激情的动态影响及其机制[J]. 心理科学进展, 2021, 29(4), 610-624.

[111] 夏宇寰, 张明玉, 李爽. 建言采纳与工作投入:领导-成员交换与权力距离的作用[J].山东大学学报(哲学社会科学版), 2020, (6), 113-121.

[112] 姚柱, 罗瑾琰, 张显春, 钟竞. 团队时间压力对团队隐性知识共享的影响研究[J]. 研究与发展管理, 2021, 33(2), 83-96.

[113] 尹奎, 赵景, 周静, 聂琦. “大五”人格剖面: 以个体为中心的研究路径[J]. 心理科学进展, 2021, 29(10), 1866-1877.

[114] 于悦, 周明洁, 郭昫澄, 贺琼, 张建新. 国企员工工作-家庭平衡对工作投入及满意度的影响: 人格的调节作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2016, 24(3), 504-508.

[115] 喻雯颖. 大五人格对基层纪检监察干部工作绩效的影响: 心理资本和自我监控在其中的作用(硕士学位论文). 浙江: 浙江大学, 2019.

[116] 张和云, 赵欢欢, 许燕.员工网络闲逛的研究综述及管理启示[J]. 中国人力资源开发, 2016, (1), 41-48.

[117] 张生太, 张梦桃, 白少一, 仇沪毅, 刘娜. WSR 方法论视角下环境不确定性对网络怠工的影响——高管团队冲突的中介作用[J].管理评论, 2021, 33(5), 208-216 .

[118] 张信勇, 冯君萍. 基层公务员职业生涯高原对工作-家庭冲突的影响:情绪耗竭的中介作用和心理脱离的调节作用[J].心理研究, 2022, 15(1), 53-60.

[119] 赵金金, 刘博. 职场排斥对新生代员工偏离行为的影响机制研究: 一个被调节的中介

模型[J]. 科研管理, 2022, 43(12), 182-189.

[120] 郑敬华, 郭世泽, 高梁, 赵楠. 基于多任务学习的大五人格预测[J]. 中国科学院大学学报, 2018, 35(4), 550-560.

[121] 中国互联网信息中心. 第 49 次中国互联网络发展状况统计报告[Z]. 澎湃新闻. https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_17205595.

[122] 周浩, 龙立荣. 组织员工的工作疏离感:人格特质与工作特征的交互效应[J]. 心理与行为研究, 2017, 15(3), 385-391.

[123] 周念华, 余明阳, 辛杰. 感知的企业社会责任对员工创新行为作用的实证研究[J]. 研究与发展管理, 2021, 33(6), 111-123.

附录

网络闲逛行为对员工工作投入的影响机制研究

尊敬的先生/女士:

您好!我是兰州财经大学企业管理专业的研究生,我们正在进行一项学术研究,感谢您在百忙之中抽出时间参与本次问卷调查。您的回答将作为我们研究的重要参考。您的答案没有对错之分,请您根据您的真实感受填写问卷。本次调查采用匿名填写,1 代表完全不符合,7 则代表非常符合,您的所有信息我们将严格保密,请您放心填写。衷心感谢您的合作!请您勾选下列个人情况(这些问题对于问卷统计分析很重要,请您一定填写)

第一部分 个人信息(请在符合您实际情况的选项上打“√”)

- 1、您的性别: 男 女
- 2、您的年龄: 20-25 26-30 31-35 36-40 40 岁以上
- 3、您的学历: 初中及以下 高中 专科 本科 硕士及以上
- 4、您的工作年限: 1 年以下 1-2 年 2-3 年 3-4 年以上 4 年以上
- 5、您在工作场所中是否可以使用互联网 是 否

第二部分 网络闲逛行为(请在符合您实际情况的选项上打“√”)

我在工作当中使用互联网时,通常会进行以下行为:

- 1、访问网站和数字媒体,寻找我自己感兴趣的信息
非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合
- 2、下载软件或文件供我自己或家人使用
非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合
- 3、访问我的银行网站或股票网站,查阅我的理财情况
非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合
- 4、阅读或发送个人(非专业)电子邮件或消息
非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合
- 5、出于逃避工作的目的,上网冲浪
非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

第三部分 心理脱离(请在符合您实际情况的选项上打“√”)

- 1、不工作的时候,我可以忘掉工作有关的事情

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

2、不工作的时候,我能让自己远离工作。

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

4、不工作的时候,我能从工作中解脱出来并得到休息。

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

5、不工作的时候,我一点都不会想工作上的事情。

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

第四部分 工作投入 (请在符合您实际情况的选项上打“✓”)

1、在工作中我精力充沛

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

2、在我的工作中,我感觉强壮有力

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

3、我对我的工作充满热情

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

4、我的工作激励着我

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

5、当我工作的时候我感到快乐

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

第五部分 员工尽责性 (请在符合您实际情况的选项上打“✓”)

1、我将自己的东西保持整整齐齐、干干净净

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

2、我比较善于安排把事情按时做完

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

3、我并不是个做事很有条理的人

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

4、我努力把分给我的工作尽心尽责地做好

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

5、我有明确的目标,并按部就班地朝着它们努力

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

6、在安定下来做工作前,我会浪费很多时间

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

7、我为达到自己的目标做不懈努力

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

8、一旦我开始从事某件事，我一定坚持把这件事情做完

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

9、有时候我不是那么值得信赖或依靠

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

10 我总是将事情完成，是个有工作效率的人

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

10、我从不感到自己做事儿有头绪

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

12、对于所作的每件事，我都力求精益求精

非常不符合 不符合 有些符合 部分符合 比较符合 符合 完全符合

攻读学位期间承担的科研任务与主要成果

主要成果：

1. 赵玉田, 焦育琛*, 蒋俏. (2022).自我牺牲型领导对员工工作努力的双刃剑效应:领导认同与领导虚伪的作用. *中国人力资源开发*, 39(5), 43-56. (CSSCI 扩展版, 北大核心).通讯作者.
2. 王雨晨, 焦育琛, 周文丽. (2022) 沙漠旅游生态内疚感与重游意愿—基于亲环境行为的遮掩效应. *地域研究与开发*, 41(6), 117-122. (CSSCI 扩展版, 北大核心, CSCD 来源).
3. 周文丽, 王雨晨, 焦育琛*. (2022).美食消费价值对游客行为意图的影响—一个链式中介模型. *美食研究*, 39(1), 35-43. (北大核心).通讯作者.
4. 焦育琛, 赵玉田.(2023).辱虐管理对员工工作投入的影响: 一个被调节的中介模型. *郑州航空工业管理学院学报*.41(1),75-82.
5. 王雨晨, 焦育琛*. (2022). 旅游直播营销情境下潜在游客购买意愿影响路径研究—基于模糊集定性比较分析. *旅游研究*, 14(6), 67-80. 通讯作者.
6. 王雨晨, 焦育琛*. (2023). 虚拟旅游体验与游客实地旅游意愿: 基于SOR理论的双刃剑效应检验——以莫高窟虚拟景区为例. *旅游论坛*, 16(2), 95-105. 通讯作者.

参与课题及项目情况：

1. 兰州财经大学校级项目“甘肃省少数民族聚居区乡村振兴的影响因素及多元路径研究”(Lzufe2021C-016)
2. 甘肃省教育厅优秀研究生创新之星项目“组态视角下红色旅游高质量发展影响因素及多元路径研究—以陕甘宁地区为例”(2022CXZX-725): 项目主持人.

致谢

最近诸事繁多，忙忙碌碌的，一直没有抽出时间来写致谢，但于我而言这又是件十分严肃与庄重的事情，虽不需净手焚香，却也需定一定心神，理一理思绪，忆一忆这三年来的点点滴滴。终于，仿佛下了很大决心般，决定在今晚写下这篇致谢。在这一方天地，放下牵挂的学术，想到哪里写到哪里，不组织语言了，做一回自己。

非常感谢我的硕士指导教师，赵玉田老师！赵老师总是说，兴趣才是最好的驱动力，才是最好的老师。因此，赵老师给了我很大的学术自由与创作空间，这才能让我这个思维上天马行空的学生有了发挥的空间。本论文的工作也是在赵老师的悉心指导下完成的。赵老师儒雅的风度、严谨的学术态度、精雕细琢的工作作风都给我留下了难忘的记忆，这些也都将成为我在学术道路上不断前进的动力。在此，再次向尊敬的赵老师表示衷心的感谢！同时，还要衷心地感谢郝金磊老师、姚烨老师、李月萍老师等学院各位老师，是各位老师为我们的学习和生活创造了良好的条件与氛围。

同时，要格外感谢的是亦师亦友的杜新胜老师，杜老师对学生的爱护，终生难忘！盼望杜老师身体健康，事事如意。还记得，开学的第一餐是杜老师带我去那个店名就叫“饺子馆”的饺子馆，店虽然不大，味道却很好。在那里，认识了鹏哥、认识了健民、天宇。鹏哥，亦友亦师，是我的榜样和引路人，尽管他总是谦虚得不承认。健民，教会了我很多，也是在他的推荐下，我才能很幸运地加入赵老师的师门，认识了玉业师兄、颖颖师姐、认识了我的同门俏狗和牛怒，芳蕾、肖、鹏宇等师妹师弟们。感谢玉业师兄、颖颖师姐的帮助与关心。感谢俏狗和牛怒在我伤心、失落时如家人般的关心与安慰，由衷地盼望俏狗永远快乐，衷心地祝愿牛怒永远幸福。还要感谢芳姐和二姨，特别想念芳姐的菜、二姨的歌。

还要感谢其他几个损友，先感谢小可爱(先说他，防止他又找我闹腾，事实上本致谢排名不分先后)，感谢他在学术上对我的协助，感谢CC，怀念我们在一起旅行、探店、密逃的时光。感谢坤狗和邱狗，十分感谢他俩容忍我爱窜寝和爱拿零食。我实在是太爱窜寝聊天了，感谢他俩对我的容忍。更要感谢工商20级的所有同学对我这三年班长工作的支持与配合。

最后，感谢我的家人，是他们一直默默地在支持着我，鼓励着我，是我学习和生活的坚强后盾。

临别之际，祝愿所有关心和帮助过我的老师们、师兄师姐们、师弟师妹们、朋友们，一切顺利！

2023年5月于兰州