

员工非工作时间工作连通行为 对创造力的双路径影响模型

张兰霞,蔡丽,付竞瑶,李末芝

(东北大学工商管理学院,沈阳110167)

摘要:依据工作要求-资源理论和社会交换理论,运用结构方程模型对278份调查问卷数据进行分析,探讨了员工非工作时间工作连通行为对其创造力的双路径影响,并分析了心理脱离/心理依附和工作-家庭冲突/工作-家庭增益的链式中介作用。研究结果表明,员工非工作时间工作连通行为对其创造力有显著的正向影响。具体而言,心理依附和工作-家庭增益在员工非工作时间工作连通行为和员工创造力间起链式中介作用。

关键词:非工作时间工作连通行为;心理脱离;心理依附;工作-家庭冲突;工作-家庭增益;创造力

中图分类号:F064.1 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—980X(2020)2—0046—10

创新已成为当今时代企业生存和发展的重要驱动力。企业创新的主体是员工,从某种意义上讲,企业创新绩效的高低在很大程度上取决于员工创造力的强弱。员工创造力通常是指员工在组织情境下产生的新颖且实用的且对企业具有现实或潜在的价值想法^[1]。因此,如何提升员工创造力水平已成为社会各界关注的热点问题之一。

学术界对创造力前因变量的研究大体可以分为个体、团队和组织三个层面^[2-4]。其中,个体层面的变量大多关注的是心理弹性^[5]、认知风格^[6]等员工特质类因素,只有少量文献关注了员工工作行为方面的变量。齐昕等^[7]、Vega等^[8]国内外学者的研究均发现,柔性工作行为能够提高员工的创造力。非工作时间工作连通行为作为柔性工作行为的典型代表,可能会对员工的创造力产生影响。研究表明,非工作时间工作连通行为能够平衡员工在多个领域的要求,提高工作效率、增加工作满意度、促进工作-家庭增益^[9-11],但也有学者得出了截然不同的研究结论。他们认为,非工作时间工作连通行为不但不能产生上述积极效果,而且还会增加工作压力、自我消耗和日常恢复需求,引起工作-家庭冲突^[12-16]。基于此,本文推断,非工作时间的工作连通行为所产生的积极影响与消极影响可能同时存在,因此,需要构建一个能够包含积极路径和消极路径的双路径影响模型,以全面客观地解释非工作时间的工作连通行为的作用。工作要求-资源理论为整合非工作时间工作连通行为的积极影响和消极影响提供了一个有力的解释框架。根据工作要求-资源理论,工作要求和资源会激发员工两条心理路径,进而产生损耗与增益^[17-18]。具体而言,员工既可能由于非工作时间工作连通行为的高渗透性和高强度工作要求而耗费大量个体资源,又可能由于非工作时间工作连通行为所给予的工作资源而提升自我价值感和归属感而增加个体资源。然而,员工在工作领域的创造力提升是一个需要耗费大量个体资源的过程,员工在工作领域所能投入的和拥有的资源量的多少将会直接影响员工创造力水平。鉴于此,本文将从积极和消极两条路径,探讨员工非工作时间工作连通行为可能对员工创造力产生的影响。

一、理论模型

依据工作要求-资源理论,工作要求需要员工身心维持一种持续性的付出状态^[18]。随着互联网技术的快

收稿日期:2019—10—30

基金项目:国家自然科学基金“协同创新网络的异质性对产品创新的作用机制的研究”(71672030)

作者简介:张兰霞(1963—),女,辽宁沈阳人,管理学博士,东北大学工商管理学院教授,博士研究生导师,研究方向:组织行为与人力资源管理;蔡丽(1995—),女,湖北恩施人,东北大学工商管理学院硕士研究生,研究方向:组织行为与人力资源管理;付竞瑶(1983—),女,辽宁沈阳人,东北大学工商管理学院博士研究生,研究方向:组织行为与人力资源管理;李末芝(1984—),女,湖北鄂州人,东北大学工商管理学院博士研究生,研究方向:组织行为与人力资源管理。

速发展以及便携式移动设备的广泛普及,人们的工作行为受时空因素的影响越来越小。迫于工作要求,员工在非工作时间内依然可以开展工作,形成Richardson和Benbunan-Fich两位学者提出的非工作时间的工作连通行为^[15]。当在非工作时间继续从事工作事务时,员工无法停止与工作有关的思考,此时员工经历的心理状态被称之为低水平的“心理脱离”。心理脱离是指在下班时间段,员工在精神层面脱离工作,即不考虑与工作相关的问题的状态^[19]。研究证明,非工作时间连通行为能够负向预测心理脱离^[13]。心理脱离的理论基础来自于努力-恢复模型,聚焦于员工面临工作要求时所付出的努力和恢复过程,认为个体必须付出努力以应对工作要求,努力的付出会消耗个体资源,所耗费的资源需要通过心理脱离过程得以补充和恢复。然而,如果身心系统在承担工作要求后没有得到充足的恢复,那么正常的努力-恢复过程就会受到阻碍,进而导致个体资源出现分配失衡问题。具体到工作-家庭领域,如果工作要求侵占且消耗了员工大量的个体资源,员工又无法在家庭领域通过“脱离过程”实现个体资源的恢复,那么员工将不得不减少个体资源对于家庭事务的投入,导致资源分配不均,引发工作-家庭冲突。与此同时,工作-家庭冲突在一定程度上反映出员工个体资源拥有量的不足。出于对个体资源的保护,以避免个体资源的持续性消耗,员工会主动减少需耗费大量个体资源的创新性活动、无暇进行探索性地思考,致使员工创造力水平的降低。

社会交换理论指出,当人们受到他人或组织的积极对待时,往往也倾向于给予他人和组织积极的对待^[20]。具体到工作情景,非工作时间工作连通行为给予员工更大的工作自由度、灵活性,增强了员工对工作的控制感^[11],使其能够更灵活地应对工作角色的需要^[21]。从某种意义上讲,这可以被视为组织给予员工的一种资源,是对员工工作能力的认同,此时员工出于对组织的回报,也会对组织产生一种认同和积极情感的依附。而这种联结个体和组织的心理纽带被称之为“心理依附”,具体表现为个体对组织的承诺感与主动参与,它强调个体融入群体的过程,通过服从、认同到内化逐步形成个体的依附感。由此可见,作为工作资源的非工作时间工作连通行为将促进员工心理依附水平的提高。作为心理资源的心理依附,不但会促进员工积极的情绪感知,而且会进一步促进员工积极情绪的溢出。具体到工作-家庭领域,员工从非工作时间工作连通行为所获得的积极情绪即时地在家庭领域得以表达,使其以更加乐观的心态从事家庭事务,这种情绪通过共情机制在家庭成员之间得以传递和分享,增进了员工对于自身家庭角色的认同,促进员工的工作-家庭增益。工作-家庭增益能激发个体的积极情绪,帮助个体扩展认知范围^[22]。大量研究表明,积极的情绪状态有利于促进员工的创造力水平^[23]。积极情感不但会激发人在思考阶段产生更多可用的认知因素,而且还会促进不同认知因素的相互联结,有利于创造性思维的形成。简言之,家庭领域的良好氛围会让员工感知到被爱和被尊重,这种氛围可以通过积极的情绪和认知方式转移到员工的工作中去,使得员工在工作领域的创造力得以提升。

综上,本文基于工作要求-资源理论和社会交换理论,构建了如图1所示的员工非工作时间工作连通行为对员工创造力影响的双路径模型:路径一关注的是心理脱离和工作-家庭冲突的链式中介作用;路径二关注的是心理依附和工作-家庭增益的链式中介作用,旨在揭示员工非工作时间工作连通行为对其创造力的双路径作用机制,以期在丰富相关理论的同时,为企业管理实践提供有价值的指导和借鉴。

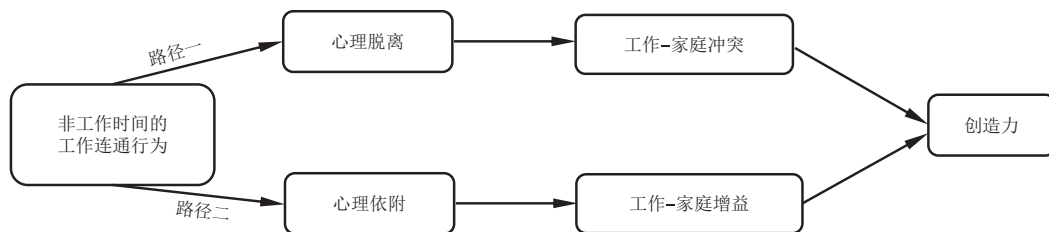


图1 本文的理论模型

二、理论基础与研究假设

(一) 工作时间工作连通行为与心理脱离/心理依附

非工作时间工作连通行为是指在下班时间段内,员工使用各种类型的便携式通讯设备(如笔记本电脑或手持设备等)参与工作或出于工作目的与同事联系的行为^[9,15]。依据工作要求-资源理论,工作特征中工作要求和资源是两类重要的影响员工职业健康(如身体健康、心理健康)的指标。工作要求是指工作情境在

生理、心理、组织、社会等方面对员工提出的要求(如高工作强度和高工作节奏、角色冲突等),需要员工身心维持持续性付出状态的工作因素^[24]。当个体为了应对工作要求需要付出大量努力而又无法得到充分恢复时,工作要求可以转变为压力,消耗个体资源,使得员工在休息时间不仅在心理上很难从工作中脱离出来,而且还可能溢出到生活中,扰乱正常的家庭生活^[25]。工作资源是指那些能够在身体、心理、社会和组织层面上(如工作自主权、领导者支持等)易于工作目标实现、降低工作要求导致的身心成本、促进个人成长的工作因素^[24]。工作连通行为给予了员工极大的工作自主权,员工非工作时间的奉献行为又会得到来自企业的物质和精神奖励,这种奖励会极大地提升员工的组织认同,这种情感的认同与喜悦还会延伸至员工的家庭生活。

工作要求-资源理论认为,过高的工作要求会持续消耗员工的体力和精力,从而可能导致出现身心健康方面的问题。具体而言,非工作时间工作连通行为打破了传统的办公形式,使得员工的工作任务渗入到其生活中,这种无边界的工作行为增加了员工的工作时长、加快了工作节奏。这种高强度的工作行为要求员工将大量时间和个人精力投身于工作之中,使其无法从工作状态中得以脱离,身心无法在家庭领域得到休息和恢复,产生低水平的心理脱离。此外,有研究证明,非工作时间工作连通行为增加了员工自我消耗程度和日常恢复需求、降低了员工的心理脱离水平^[26]。

心理依附是指员工与组织之间的一种情感联系^[27],员工对组织和其自身之间的关系、组织的价值观等持有一种正向积极的评价^[28]。根据工作要求-资源理论,充足的工作资源能够帮助员工顺利达成工作目标,通过其内部和外部动机作用满足员工的各类需要^[29]。非工作时间工作连通行为使得员工能够自由地在家庭处理工作事务,使得员工的工作场所更加灵活,员工对工作的控制感也会增强^[15],工作效率也会获得一定幅度的提升^[10]。而工作效率的提升会使员工从组织内获得更高的薪资报酬,员工对组织的好感度和认同度也会得到极大提高。根据社会交换理论,当交换关系的一方提供交换资源并为另一方带来收益时,交换关系的另一方为维系、巩固乃至强化这种交换关系,出于“互惠”的原则,会相应地为交换关系发出者回馈相应的益处^[20]。具体到工作情景,非工作时间的工作连通行为突破了传统的监控式的办公方式,基于对员工的信任,领导允许员工在非工作场所自主安排工作事务,甚至可能为员工配备相应工具设备。企业对员工的认同和器重将深化员工对组织的情感联系,增强员工对组织的心理依附。基于此,本文提出以下假设:

员工非工作时间工作连通行为对其心理脱离会产生负向影响(H1a);

员工非工作时间工作连通行为对其心理依附会产生正向影响(H1b)。

(二)心理脱离/心理依附的中介作用

工作要求-资源理论认为,工作要求和工作资源会产生两条心理路径进而激发员工两种不同的心理感受:一是消极的能量消耗路径。高工作要求耗尽员工个人资源,导致职业倦怠,最终导致身体健康问题、影响员工个人生活。二是积极的激励路径。工作资源促进员工的参与和组织承诺。这两条心理路径继而会导向不同的情感体验,并会产生溢出效应,对员工的工作家庭生活产生影响^[17,24]。

工作家庭冲突被界定为一种角色间冲突的特殊形式,在这种冲突中,来自工作和家庭领域的角色压力是不相容的,并且工作家庭冲突具有双向性特征,包括工作-家庭冲突和家庭-工作冲突两个维度^[30]。其中,工作-家庭冲突是指个体因工作的需求和压力而干扰了家庭责任履行的情形。低水平的心理脱离意味着员工持续性地投身于工作状态中,使得身心无法从工作状态中抽身得以休息和恢复,甚至会产生情绪耗竭。在这种情况下,员工由于身心极度疲惫,会相应地减少对家庭事务的投入,因而会认为自己没有在家中扮演好自身的角色,引起员工自身角色间的冲突,导致工作-家庭冲突。研究表明,心理脱离是工作要求和个人幸福感之间关系的中介变量,工作所导致的低水平心理脱离将产生较低的幸福感和较大的压力^[31]。此时,员工更易产生诸如焦虑、暴躁等负面情绪,这种情绪将在家庭领域通过相互之间的共情传达给配偶及其他家庭成员,配偶及其他家庭成员的态度和反应会进一步加重员工对于自身角色的感知,进而引发其更高水平的工作-家庭冲突。据此,本文认为,心理脱离会对工作-家庭冲突产生负向影响^[32]。

工作家庭增益是用来描述工作家庭关系积极方面的概念,即某一个领域中获得的经验能够增强另一个领域的角色绩效。工作家庭增益也具有双向性特征,包括工作-家庭增益和家庭-工作增益两个维度。其中,工作-家庭增益是指员工通过参加工作领域的活动所收获的资源(报酬、积极的情感或效能感等)以提升其在家庭领域的效能水平。当心理依附成为一种内在激励,促使员工不断提升工作绩效,员工对组织的这种正向

的心理情绪会促进其更易于取得良好的工作结果。与此同时,员工可能得到来自公司的更多物质激励,员工将体验到更高的工作满意度。员工的这种情绪会溢出到家庭领域,促使其更加愿意履行家庭角色。员工在家庭内完成工作的行为使得员工可以灵活处理家庭事务,这种控制感和灵活性本身可以视为组织给予员工的一种资源,这种资源使员工能够更好地在家庭环境中履行自身的职责,增加家庭领域的积极体验。由此推断,心理依附对工作-家庭增益产生正向影响。

基于以上论证,本文认为,从工作要求的视角出发,非工作时间工作连通行为会降低员工的心理脱离程度,员工在家庭领域内低水平的心理脱离会导致更高的工作-家庭冲突。从工作资源的视角出发,员工非工作时间工作连通行为会增强员工对公司的心理依附,这种心理依附会进一步地促进工作-家庭增益。基于此,本文提出以下假设:

非工作时间工作连通行为通过心理脱离对工作-家庭冲突产生负向影响(H2a);

非工作时间工作连通行为通过心理依附对工作-家庭增益产生正向影响(H2b)。

(三)工作-家庭冲突/工作-家庭增益与创造力

近年来,学者们对工作要求-资源理论进行了深入地研究并取得了一定的进展。有学者指出,工作要求/资源会通过个体资源的中介作用对工作层面的结果变量产生一系列的影响^[33]。资源保存理论还将资源分为物质资源、个体资源、能量资源和条件资源四大类。其中,个体资源包括身体(如体能素质、健康状况)、社会(如社会关系网络)、认知(如知识结构与水平)和心理(如自我效能、乐观与自尊)方面的资源。不同个体拥有的个体资源是有限的。在面对相同的环境时,个体会根据自身的资源情况做出不同的应对策略,从而为个体的身心健康及相关的产出带来不同的影响^[34-35]。

非工作时间工作连通行为通过心理脱离的中介会导致员工的工作-家庭冲突,工作-家庭冲突是一种个体角色冲突,是个体资源无法在工作、家庭之间分配达到平衡的状态。当员工经历高水平的工作-家庭冲突时,员工的个人资源将大量被工作占据,此时员工将无法得到充足的资源以提升自身的创造力水平。有研究已发现,作为个体资源的心理弹性^[36]、自信等因素对员工创造力有着显著的影响。相反,当员工经历高水平的工作家庭增益的时候,员工将会从工作、家庭领域得到更多的支持,此时员工的个体资源将得到极大地丰富,此时员工将会有更强的意愿、更多的资源去开拓自身思维的灵活性,进而将会提升员工的创造力水平。基于此,本文提出以下假设:

工作-家庭冲突对员工创造力产生负向影响(H3a);

工作-家庭增益对员工创造力产生正向影响(H3b)。

(四)心理脱离/心理依附和工作-家庭冲突/工作-家庭增益的多重链式中介作用

基于以上假设,本文提出,非工作时间工作连通行为和员工创造力之间存在双重链式中介路径。从工作要求的视角出发,非工作时间工作连通行为通过心理脱离和工作-家庭冲突的链式中介对员工的创造力产生负向影响;从工作资源的视角出发,非工作时间工作连通行为通过心理依附和工作-家庭增益的链式中介对员工的创造力产生正向影响。基于此,本文提出以下假设:

非工作时间工作连通行为通过心理脱离、工作-家庭冲突对创造力产生负向(H4a);

非工作时间工作连通行为通过心理依附、工作-家庭增益对创造力产生正向(H4b)。

三、研究方法

(一)研究样本与数据收集

本文采取线上发放问卷的方法,对来自湖北、辽宁等省的员工进行问卷调查。首先,研究人员将调查问卷通过有关网络后台进行在线编辑,形成电子版问卷,并生成问卷的网页链接和二维码;然后,通过微信等即时通讯工具将有关链接发送给事先已联系好的相关企业的负责人,请其在所在企业中随机选取员工作为调查样本;最后,由课题组向选取的样本发放电子问卷,问卷填写完成后线上自动提交。本次调查共收到来自288份问卷,其中有效问卷278份,问卷有效回收率为96.5%。调查样本构成见表1。

(二)变量的测量

为验证上述假设,本文采取 Likert 5 点法对有关变量进行测量,并对问卷调查所得数据进行实证检验。

1. 非工作时间工作连通行为(WC)

该变量的测量采用 Boswell 和 Olson-Buchanan 开发的量表^[37],共 4 个题项。本文仅是根据当代信息时代发展的特点对各种通讯工具进行了适当地调整与修订,测量了非工作时间被试使用手机、邮箱、电脑以及其他通讯设备的频率。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.714,表明量表具有较好的信度。

2. 心理脱离(DE)

该变量的测量采用 Sonnentag 和 Fritz 开发的量表^[38],共 4 个题项,代表性的题项如“下班后我可以忘掉工作上的事情”。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.865,表明量表具有较好的信度。

3. 心理依附(AT)

该变量的测量采用 Allen 和 Meyer 开发的量表^[39],共 7 个题项,代表性的题项如“我十分乐意在现有公司度过我余下的职业生涯”。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.885,表明量表具有较好的信度。

4. 工作-家庭冲突(WFC)

该变量的测量采用 Netemeyer 等开发的量表^[40],共 5 个题项,代表性的题项如“我的工作要求干扰了我的家庭生活”。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.908,表明量表具有较好的信度。

5. 工作-家庭增益(WFE)

该变量的测量采用 Wayne 等开发的量表^[41],共 4 个题项,代表性的题项如“我所做的工作能够助力于我处理个人和家庭问题”。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.857,表明量表具有较好的信度。

6. 创造力(CR)

该变量的测量采用 Farmers 等开发的量表^[42],共 4 个题项,代表性的题项如“在工作中我愿意率先尝试新的想法或方法”。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.904,表明量表具有较好的信度。

此外,本文选取的控制变量包括性别、年龄、教育程度、工作年限、职位级别、婚姻状况。

表 1 被试者基本信息

变量	变量取值	人数	占比/%
性别	男	127	45.68
	女	151	54.32
年龄	25 岁及以下	116	41.73
	26 ~ 35 岁	100	35.97
	36 ~ 45 岁	32	11.51
	46 ~ 55 岁	25	8.99
	56 岁及以上	5	1.8
受教育程度	高中及以下	54	19.42
	大专	37	13.31
	本科	138	49.64
工作年限	硕士及以上	49	17.63
	不到 1 年	74	59.71
	1 ~ 3 年	90	32.37
	4 ~ 6 年	34	12.23
	7 ~ 10 年	31	11.15
职位级别	11 年及以上	49	17.63
	普通员工	218	78.42
	基层管理者	46	16.55
婚姻状况	中高层管理者	14	5.04
	未婚	166	56.2
	已婚	108	38.85
	离异	3	1.08
	丧偶	1	0.36

四、数据分析与结果

(一)验证性因子分析

本文使用 Mplus 7.4 软件进行验证性因子分析,考察员工非工作时间工作连通行为、心理脱离、心理依附、工作-家庭冲突、工作-家庭增益、员工创造力 6 个构念的区分性。从表 2 可知,六因子模型的拟合效果显著优于其他模型,且各拟合指数均达到了可接受的水平,说明本文的 6 个变量具有较好的区分效度。

表 2 验证性因子分析结果

模型	因子	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
六因子	WC, DE, AT, WFC, WFE, CR	593.169	335	1.770	0.940	0.932	0.053
五因子	DE+WFC, WC, AT, WFE, CR	1512.176	340	4.447	0.726	0.696	0.112
四因子	DE+WFC, AT+WFE, WC, CR	1791.938	344	5.206	0.662	0.628	0.123
三因子	DE+WFC+AT+WFE, WC, CR	2336.847	347	6.731	0.535	0.494	0.144
二因子	DE+WFC+AT+WFE+WC, CR	2553.310	349	7.315	0.485	0.442	0.151
单因子	DE+WFC+AT+WFE+WC+CR	2986.252	350	8.531	0.384	0.335	0.165

(二)同源方差检验

因文中各量表均是由员工本人填写,故采集的数据可能存在同源方法偏差。为判断数据的同源方法偏差是否严重,本文采用 Harman 单因素检验法检验正式问卷数据的同源方法偏差。本文运用 SPSS 对题项进行未旋转的因子分析。结果显示,第一个因子的累积方差解释率为 28.03%,小于 40%。可见,本文收集的

278 份正式调查样本并不存在严重的同源方差问题。

(三)描述性统计及相关分析

首先使用 SPSS22.0 对本文所涉及的各项变量的均值、标准差和相关系数进行了分析(表3)。由表3可知,员工非工作时间工作连通行为与心理脱离显著负相关($r=-0.13, p<0.01$)、与心理依附显著正相关($r=0.11, p<0.01$);心理脱离与工作-家庭冲突负相关($r=-0.09, p<0.05$),心理依附与工作-家庭增益显著正相关($r=0.39, p<0.01$);工作-家庭增益与员工创造力显著正相关($r=0.34, p<0.01$),但是工作-家庭冲突与员工创造力不存在显著相关关系。假设 H1a、H1b、H3a 得到初步数据支持,这为后续的研究奠定了基础。但假设 H3b 未得到初步验证,仍需进行后续验证。

表3 各变量的相关系数、均值和标准

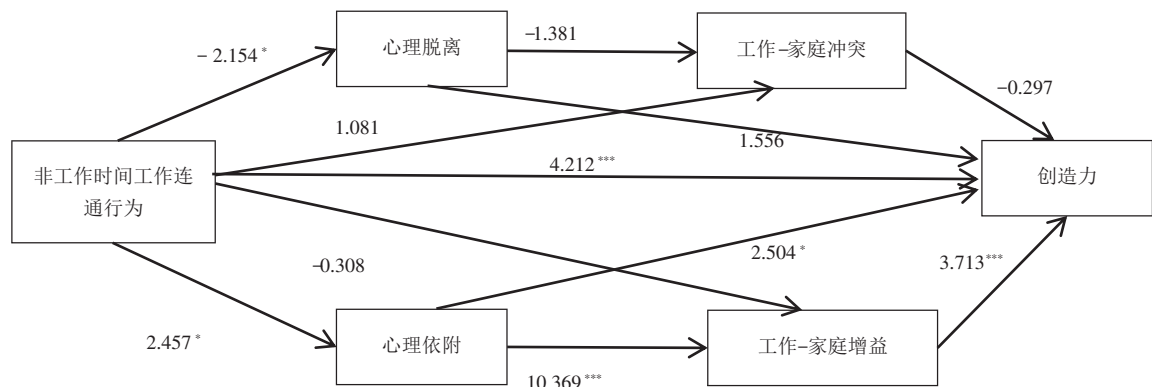
变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.性别	1											
2.年龄	-0.17**	1										
3.婚姻状况	-0.09	0.67**	1									
4.教育程度	0.08	-0.33**	-0.35**	1								
5.工作年限	-0.14**	0.64**	0.61**	-0.39**	1							
6.工作职位	-0.16**	0.12*	0.16**	-0.10	0.22**	1						
7.WC	0.06	-0.16**	-0.11*	0.17**	-0.10*	-0.05	1					
8.DT	0.11*	-0.08	-0.08	-0.02	-0.05	0.01	-0.13**	1				
9.AT	-0.05	0.09*	0.14**	-0.06	0.04	0.03	0.11**	0.06	1			
10.WFC	-0.07	-0.02	0.07	-0.09	0.10	0.05	0.04	-0.09*	-0.02	1		
11.WFE	-0.01	0.05	0.06	-0.04	-0.03	-0.02	0.04	0.15**	0.39**	-0.02	1	
12.CR	-0.04	0.06	0.06	-0.00	0.03	0.07	0.18**	0.08*	0.36**	0.00	0.34**	1
均值	1.54	1.93	1.42	2.65	2.60	1.26	3.42	2.67	3.02	2.72	2.82	3.40
标准差	0.49	1.02	0.56	0.98	1.43	0.54	0.82	0.91	0.87	0.98	0.90	0.89

注:*, **, ***分别代表变量在 0.05、0.01 和 0.001 水平上显著。

(四)假设检验

本文使用 Mplus7.40 建立了结构方程模型以检验本文的假设与理论模型。鉴于 Taylor 等通过总结对比多种多步中介检验方法后发现,Bootstrapping 方法用于检验中介最佳,因此本文在结构方程模型中结合 Bootstrapping 方法对中介效应进行检验,本文将 278 份样本作为“母本”,采用有放回的抽样方式对母本进行随机抽取,共抽取 1000 组,并采用偏差校正的非参数百分位 Bootstrapping 方法进行中介效应分析,以检验间接效应是否显著异于零。模型的路径系数结果如图 2 所示,中介效应的运行结果见表 4。

从图 2 可以看出,非工作时间工作连通行为→员工心理脱离的路径系数为 $\beta=-2.154, p<0.05$,表明非工作时间工作连通行为对员工心理脱离产生负向影响,假设 H1a 成立;非工作时间工作连通行为→员工心理依附



$N=278$; *, **, ***分别代表变量在 0.05、0.01 和 0.001 水平上显著

图2 模型路径系数

的路径系数为 $\beta=2.457, p<0.05$, 表明非工作时间工作连通行为对产生正向影响, 假设 H1b 成立。

非工作时间工作连通行为 $\rightarrow$ 员工心理脱离的路径系数为 $\beta=-2.154, p<0.05$, 但心理脱离 $\rightarrow$ 工作-家庭冲突的路径系数 $\beta=-1.381, p>0.5$, 见表 4 且心理脱离在非工作时间工作连通行为与工作-家庭冲突之间的中介效应不显著($\beta=0.808, p>0.01$), Bootstrapping=1000 的 95% 置信区间为 $[-0.005, 0.090]$, 包含 0, 假设 H2a 不成立。非工作时间工作连通行为 $\rightarrow$ 心理依附的路径系数 $\beta=2.457, p<0.05$, 心理依附 $\rightarrow$ 工作-家庭增益的路径系数 $\beta=10.369^{***}, p<0.001$, 并且, 如表 4 心理依附在非工作时间工作连通行为与工作-家庭增益之间的中介效应显著($\beta=2.846^{**}, p<0.01$), Bootstrapping=1000 的 95% 置信区间为 $[0.055, 0.288]$, 不包含 0, 假设 H2b 成立。

工作-家庭冲突 $\rightarrow$ 员工创造力的路径系数为 $\beta=-0.297, p>0.05$, 假设 H3a、H4a 均不成立; 工作-家庭增益 $\rightarrow$ 员工创造力的路径系数为 $\beta=3.713^{***}, p<0.001$, 假设 H3b 成立, 如表 4, 并且心理依附和工作-家庭增益在非工作时间工作连通行为与员工创造力之间的链式中介效应显著心理依附在非工作时间工作连通行为与工作-家庭增益之间的中介效应显著($\beta=2.178^{*}, p<0.05$), Bootstrapping=1000 的 95% 置信区间为 $[0.017, 0.058]$, 不包含 0, 假设 H4b 成立。

表 4 多重间接效应

路径	标准化估计	95% 置信区间	
		上限	下限
总间接效应	2.235*	0.019	0.157
分路径间接效应			
WC $\rightarrow$ DT $\rightarrow$ WFC	0.808	-0.005	0.090
WC $\rightarrow$ AT $\rightarrow$ WFE	2.846**	0.055	0.288
WC $\rightarrow$ AT $\rightarrow$ WFE $\rightarrow$ CR	2.178*	0.017	0.158

注: *、**分别代表变量在 0.05、0.01 水平上显著。

五、结论与讨论

(一) 研究结论和理论意义

本文基于工作要求-资源理论和社会交换理论, 构建了非工作时间工作连通行为对员工创造力影响的双路径模型, 主要得出的研究结论与理论意义如下。

第一, 非工作时间工作连通行为对心理脱离产生负向影响、对心理依附产生正向影响, 并且非工作时间工作连通行为通过心理依附的中介作用对工作-家庭增益产生正向影响。本文超越了以往研究主要关注非工作时间工作连通行为对工作-家庭冲突影响的单一研究视角, 聚焦工作行为的两个不同特征, 即工作要求和资源, 且从双路径视角出发, 探讨了非工作时间工作连通行为对工作-家庭关系的双路径作用机制, 最终成功地验证了非工作时间工作连通行为对工作-家庭增益的正向影响。然而遗憾的是, 虽有研究表明, 非工作时间工作连通行为通过心理脱离的中介作用对工作-家庭冲突产生负向影响^[13], 但并未通过本文的验证。可能的解释如下: 依据工作要求-资源理论, 工作资源能够缓冲高工作要求对员工带来的损耗, 且在高工作要求下, 能够提升工作投入与动机水平。具体而言, 作为一种跨边界的灵活式工作行为, 非工作时间的工作连通行为可为员工争取到更多的职业发展机会, 给员工的更高的薪资报酬, 进而缓解高强度工作要求对员工个人资源的损耗, 促进家庭生活水平的提高, 降低员工的工作-家庭冲突水平。

第二, 非工作时间工作连通行为对员工创造力有正向影响, 心理依附与工作-家庭增益在两者之间起链式中介作用。现有研究多关注员工特质类因素对员工创造力的影响, 鲜有关注工作行为对员工创造力可能存在的影响以及中间作用机制。本文一方面剖析了非工作时间工作连通行为通过员工与组织之间的情感交换引起员工情绪在工作-家庭领域的溢出传递而导致员工产生开创性思维的内在机理; 另一方面利用社会交换理论对非工作时间工作连通行为与员工创造力之间的关系进行了探讨。这不仅仅从物质层面探讨了非工作时间工作连通行为作为一种工作资源对员工个体变量的影响, 还着重关注了员工精神情感的溢出、传递作用, 剖析了关键研究变量(心理依附、工作-家庭增益)在非工作连通行为和员工创造力两者关系间的内在机理, 为后续有关研究提供良好的参考和证据。

(二) 实践意义

第一, 对于员工而言, 当其在家庭领域持续地投身于工作之中时, 一方面, 要保持乐观心态, 合理安排工作生活节奏, 同时还要注重保持身心健康, 提高夜间睡眠质量, 从而降低其自我损耗, 避免低水平的心理脱离程度; 另一方面, 员工要积极主动从领导或者组织处寻求必要的工作支持, 以提升自身在家庭的工作效率。员工还要注重和领导、家庭成员的沟通, 以获得来自他们的情感支持与理解; 加强自身自我价值感和使命感, 最大程度地推动员工个人、家庭、组织的共同发展。

第二,对于企业而言,要锁定能够提升员工创造力水平的前置因素,积极主动改善企业内部的组织环境。研究表明,员工能够不断地适应变化的工作环境,在友好的企业内部环境下,员工整体还是愿意主动地适应一系列的工作要求,创造性地解决复杂环境下所产生的种种工作问题。为使员工保持良好的工作态势、增强企业在竞争和技术频繁变化市场环境下的竞争力,企业需要为员工创造良好的企业文化以及鼓励创新的内部良好氛围:一方面需要为员工提供更多工作家庭友好型政策,为员工的连通行为提供一系列的硬件设备支持,另一方面,企业领导人员要协助员工摆脱情绪困扰、加强和内部员工的情感沟通、不断提升员工对于组织的归属感和依附感。为员工开创新性思维提供良好的环境。

(三)局限和展望

第一,研究方法的局限。首先本文在采取线上分发调查问卷的过程中并没有严格遵循随机抽样的原则,此种抽样方式可能会影响到样本数据的外部效度水平;其次受多种条件的限制,文中所有问卷均采用员工自评的方式填写,虽然本文并不存在严重的同源方差问题,但今后较为理想的做法是:尽可能地保证样本来源的多样性并丰富样本的测评方式;最后本文使用的是截面数据,今后可以尝试收集多时点的纵向样本数据。

第二,研究内容的局限。首先本文所讨论的非工作时间工作连通行为关注的是不同沟通工具使用频率对员工创造力的影响机制,但员工非工作时间电子沟通的情感基调及所需时间也会对员工情感产生影响^[26],进而可能对员工的创造力水平产生相应的影响,其中的作用机制值得进行深入研究。同时非工作时间工作行为的积极作用能否减轻非工作时间内继续工作的负面影响也是一个值得深入研究的问题。

参考文献

- [1] GILSONLL, MADJARN. Radical and incremental creativity: Antecedents and processes[J]. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 2011, 5(1): 21-28.
- [2] 李宏利, 郁巧玲. 自我独立与员工创造力的关系: 一个有调节的中介模型[J]. *心理研究*, 2018, 11(1): 43-51.
- [3] 王磊, 李翠霞. 团队特征对高校科研团队个体创造力影响的跨层次研究: 以团队知识整合能力为中介变量[J]. *软科学*, 2016, 30(9): 75-78.
- [4] 王玉峰, 刘萌, 王树进. 组织创新导向对研发人员创新绩效的影响-创造力与差错管理氛围的作用[J]. *技术经济*, 2019, 38(1): 12-21.
- [5] 王永跃, 张玲. 心理弹性如何影响员工创造力: 心理安全感与创造力自我效能感的作用[J]. *心理科学*, 2018, 41(1): 118-124.
- [6] 罗瑾琰, 张波, 钟竞. 认知风格与组织氛围感知交互作用下的员工创造力研究[J]. *科学学与科学技术管理*, 2013(2): 144-151.
- [7] 齐昕, 刘洪, 张晶晶. 柔性工作、心理授权与员工创造力: 基于“供给-需求匹配”视角[J]. *科学学与科学技术管理*, 2017(12): 163-176.
- [8] VEGA R P, ANDERSON A J, KAPLAN S A. A within-person examination of the effects of telework[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2015, 30(2): 313-323.
- [9] 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: 基于溢出-交叉效应的分析[J]. *心理学报*, 2016, 48(1): 48-58.
- [10] CHESLEY, NOELLE. Technology use and employee assessments of work effectiveness, workload, and pace of life[J]. *Information, Communication Society*, 2010, 13(4): 485-514.
- [11] LEUNG L. Effects of ICT connectedness, permeability, flexibility and negative spillovers on burnout and Job and family satisfaction[J]. *Human Technology*, 2011, 7(3): 250-267.
- [12] GOMBERT L, RIVKIN W, KIEINSORGET. A diary-study on work-related smart phone use and employees' well-being: The moderating role of basic need satisfaction[J]. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 2018, 72(2): 111-119.
- [13] 吴洁倩, 张译方, 王桢. 员工非工作时间连通行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): 45-56.
- [14] GADEYNE N, VERBRUGGEN M, DELANOEIJ E J, et al. All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2018, 10(7): 86-99.
- [15] RICHARDSON K, BENBUNAN-FICH R. Examining the antecedents of work connectivity behavior during non-work time [J]. *Information and Organization*, 2011, 21(3): 142-160.
- [16] 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.
- [17] 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.
- [18] SCHAUFELI W B, BAKKER A B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A

- multi-sample study[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25(3): 293-315.
- [19] SONNENTAG S. Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work[J]. *Current Directions in Psychological Science*, 2012, 21(2): 114-118.
- [20] CROPANZANO R, ANTHONY E L, DANIELS S R, et al. Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies[J]. *Academy of Management Annals*, 2017, 11(1): 479-516.
- [21] 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.
- [22] VAN STEENBERGEN E F, KLUWER E S, KARNEY B R. Work-family enrichment, work-family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2014, 19(2): 182-194.
- [23] AMABILE T M, BARSADÉ S G, MUELLER J S, et al. Affect and creativity at work[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2005, 50(3): 367-403.
- [24] ANJAVDB, DECUYPER N, DEWITTE H, 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.
- [25] BUTTS M M, BECKER W J, BOSWELL W R. Hot buttons and time sinks: The effects of electronic communication during nonwork time on emotions and work-nonwork conflict[J]. *Academy of Management Journal*, 2015, 58(3): 763-788.
- [26] 张光磊, 程欢, 李铭泽. 非工作时间电子沟通对员工主动性行为影响研究[J]. *管理评论*, 2019, 31(3): 154-165.
- [27] LUCHAK A A. What kind of voice do loyal employees use[J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2003, 41(1): 115-134.
- [28] 颜静, 樊耘, 张旭. 员工心理依附对其行为的影响-基于中国中小企业的实证研究[J]. *管理评论*, 2016, 28(4): 109-122.
- [29] BAKKER A B, DEMEROUTI E. The job demands-resources model: State of the art[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2007, 22(3): 309-328.
- [30] GREENHAUS J H, BEUTELL N J. Sources of conflict between work and family roles[J]. *Academy of Management Review*, 1985, 10(1): 76-88.
- [31] BRAUKMANN J, SCHMITT A, LENKA ĎURANOVÁ, et al. Identifying ICT-related affective events across life domains and examining their unique relationships with employee recovery[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2017(1): 1-16.
- [32] DEMSKY C A, ELLIS A M, FRITZ C. Shrugging it off: Does psychological detachment from work mediate the relationship between workplace aggression and work-family conflict[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2014, 19(2): 195-205.
- [33] 周密, 赵文红, 姜玉洁. 基于工作要求-资源模型的新生代产业工人工作倦怠的研究: 心理韧性的作用[J]. *软科学*, 2016, 30(12): 67-71.
- [34] XANTHOPOULOU D, BAKKER A B, DEMEROUTI E, et al. The role of personal resources in the job demands-resources model[J]. *International Journal of Stress Management*, 2007, 14(2): 121-141.
- [35] HOBFOLL S E, JOHNSON, ROBERT J, et al. Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women[J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 2003, 84(3): 632-643.
- [36] 王永跃, 张玲. 心理弹性如何影响员工创造力: 心理安全感与创造力自我效能感的作用[J]. *心理科学*, 2018, 41(1): 118-124.
- [37] 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.
- [38] SONNENTAG S, FRITZ C. 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.
- [39] ALLEN N J, MEYER J P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization[J]. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63(1): 1-18.
- [40] NETEMEYER R G, BOLES J S, MCMURRIAN R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81(4): 400-410.
- [41] WAYNE J H, MUSISCA N, FLEESON W. Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 64(1): 108-130.
- [42] FARMERS, TIERNEY, KING-MCINTYRE. Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory[J]. *Academy of Management Journal*, 2003, 46(5): 618-630.

(下转第 63 页)

- [8] 刘春, 孙亮. 税收征管能降低股价暴跌风险吗[J]. 金融研究, 2015(8): 159-174.
- [9] DESAIA M A, DYCK A, ZINGALES L. Theft and taxes[J]. Journal of Financial Economics, 2007, 84(3): 591-623.
- [10] 叶康涛, 刘行. 税收征管、所得税成本与盈余管理[J]. 管理世界, 2011(5): 140-148.
- [11] HANLON M, HOOPES J L, SHROFF N. The effect of tax authority monitoring and enforcement on financial reporting quality [J]. The Journal of the American Taxation Association, 2014, 36(2): 137-170.
- [12] 潘越, 王宇光, 戴亦一. 税收征管、政企关系与上市公司债务融资[J]. 中国工业经济, 2013(8): 109-121.
- [13] 于文超, 殷华, 梁平汉. 税收征管、财政压力与企业融资约束[J]. 中国工业经济, 2018(1): 100-118.
- [14] 孙雪娇, 翟淑萍, 于苏. 柔性税收征管能否缓解企业融资约束——来自纳税信用评级披露自然实验的证据[J]. 中国工业经济, 2019(3): 81-99.
- [15] 李彬, 郑雯, 马晨. 税收征管对企业研发投入的影响-抑制还是激励?[J]. 经济管理, 2017, 39(4): 20-36.
- [16] MANCUSI M L, VEZZULLI A. R&D and credit rationing in SMEs[J]. Economic Inquiry, 2014, 52(3): 1153-1172.
- [17] 马光荣, 刘明, 杨恩艳. 银行授信、信贷紧缩与企业研发[J]. 金融研究, 2014(7): 76-93.
- [18] 谢家智, 刘思亚, 李后建. 政治关联、融资约束与企业研发投入[J]. 财经研究, 2014, 40(8): 81-93.
- [19] 张璇, 刘贝贝, 汪婷, 等. 信贷寻租、融资约束与企业创新[J]. 经济研究, 2017, 52(5): 161-174.
- [20] 孙菁, 周红根, 李启佳. 股权激励与企业研发投入——基于PSM的实证分析[J]. 南方经济, 2016(4): 63-79.
- [21] 王永进, 冯笑. 行政审批制度改革与企业创新[J]. 中国工业经济, 2018(2): 24-42.
- [22] 鞠晓生, 卢荻, 虞义华. 融资约束、营运资本管理与企业创新可持续性[J]. 经济研究, 2013, 48(1): 4-16.
- [23] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报, 2004(5): 614-620.
- [24] MACKINNON D P, LOCKWOOD C M, HOFFMAN J M, et al. A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects[J]. Psychological Methods, 2002, 7(1): 83-104.

Tax Credit Rating Results Disclosure and R&D Investment

Dou Chengqiang, Zhang Weijie, Wang Jianwei

(School of Economics, Dongbei University of Finance and Economics, Dalian 116025, Liaoning, China)

Abstract: This paper uses tax credit rating disclosure as a natural exogenous shock, and based on the micro-data structure quasi-natural experiment of 1214 A-share listed companies in 2013-2016, the double difference method system is used to evaluate the impact of tax credit rating results disclosure on R&D investment of listed companies. It is found that tax credit rating results disclosure significantly increased the R&D investment of listed companies. The estimation results based on the PSM-DID method are not significantly different from the above conclusions. The robustness test also indicates the correctness of the above conclusions. The mechanism test shows that tax credit rating results disclosure can promote enterprises to increase R&D investment by reducing the financing constraints of enterprises. In addition, the sample-by-sample regression found that tax credit rating results disclosure can only promote the R&D investment of small and medium-sized enterprises and private enterprises.

Keywords: tax credit rating results disclosure; financing constraints; R&D investment

(上接第54页)

Dual Path Impact Mechanism of Employees' Non-working Time Work Connected Behavior on Creativity

Zhang Lanxia, Cai Li, Fu Jingyao, Li Mozhi

(School of Business Administration, Northeastern University, Shenyang 110167, China)

Abstract: According to job demands-resources theory, based on the 278 valid questionnaire survey data, using the structural equation model, the dual path impact mechanism of employees' non-working time work connected behavior on employee creativity is discussed, and the chain mediators of psychological detachment/psychological attachment and work-family conflict/work-family enrichment are analyzed. The results show that employees' non-working time work connection behavior has a significant positive impact on their creativity. Specifically, non-working time work connectivity behavior has a negative impact on psychological detachment, positive impact on psychological attachment. Psychological attachment plays a mediating role in non-working time work connectivity and work-family gain; work-family enrichment has a positive impact on employee creativity. Psychological attachment and work-family enrichment play important roles as a chain mediator between employees' non-working time work connection behavior and employee creativity.

Keywords: non-working time work connected behavior; psychological detachment; psychological attachment; work-family conflict; work-family enrichment; employee creativity