

# 非工作时间工作联通行为对工作满意度的影响研究

牛郁茜

嘉兴南湖学院, 浙江嘉兴, 中国

**【摘要】**随着通讯技术的发展,非工作时间工作联通行为(WCBA)成为常态,对员工工作满意度的影响机制亟待验证。本研究基于资源保存理论与边界理论,以306名在职员工为样本,通过问卷星收集数据,运用SPSS 26.0与Amos 26.0开展分析,探究WCBA对工作满意度的影响及心理脱离、工作-家庭平衡的中介作用。结果显示WCBA与心理脱离、工作-家庭平衡显著负相关,工作-家庭平衡与工作满意度显著正相关。工作-家庭平衡在WCBA与工作满意度间起显著负向中介作用,心理脱离的中介效应不显著,WCBA对工作满意度无显著直接效应。本研究拓展了WCBA的影响结果范畴,为企业通过合理规范WCBA提升员工工作满意度提供实证依据与参考。

**【关键词】**非工作时间工作联通行为; 工作-家庭平衡; 心理脱离

技术变革下,社交软件及工作用交流软件盛行,使任务执行更灵活的同时,其便捷性模糊了工作与生活界限,非工作时间处理工作成常态,打破工作与生活平衡。Richardson等(2011)最早将其定义为非工作时间工作连通行为<sup>[1]</sup>。对于员工来说,WCBA过量会在客观上增加员工心理脱离的难度,影响工作-家庭平衡,导致其在工作上缺乏活力,造成“隐形缺勤”,影响工作满意度<sup>[2]</sup>。对于组织来说适当联通则可提升员工工作自主性与灵活性,提高工作满意度与绩效。

梳理国内外文献发现,WCBA作为一种压力源,通过心理脱离与工作-家庭平衡的中介作用对工作满意度产生影响,但具体如何影响仍需实证验证。心理脱离意味着员工同时从身体和心理上远离工作,不再进行与工作相关的相关思考活动<sup>[3]</sup>的程度,工作-家庭平衡则要求个体同时扮演并统筹协调好工作和家庭领域的角色,保证两个领域的平衡<sup>[4]</sup>。

本研究基于资源保存理论与边界理论,构建以心理脱离、工作-家庭平衡为中介变量的研究模型,剖析WCBA对工作满意度的影响机制,为中国企业确立合理的非工作时间工作行为、提升员工满意度提供参考。

## 1. 研究假设与理论基础

### 1.1 非工作时间工作联通行为与工作满意度

WCBA已成为普遍现象,员工下班后仍需通过通讯工具办公,模糊了工作与非工作域界限,影响工作-家庭平衡,引发心理耗竭与职业倦怠,进而降低工作满意度<sup>[5]</sup>。根据工作需求-资源模型,当员工把使用相关通讯工具

来完成非工作时间行为的联通当成压力源或是完成任务的工具时,其工作满意度降低<sup>[6]</sup>。

基于资源保存理论,员工被动性的WCBA,会引发其心理焦虑并挤压个人可支配时间,进而造成个体资源的持续性消耗。这种过度消耗会诱发情绪耗竭、催生工作消极态度,显著降低员工的整体工作满意度。由此提出了以下假设:

H1: 非工作时间工作连通行为与工作满意度负相关。

### 1.2 心理脱离的中介作用

心理脱离是指个体非工作时间,从时间、空间、心理上彻底脱离工作,停止思考和处理相关工作<sup>[7]</sup>。其对平衡工作家庭、减少心理倦怠有重要意义,是WCBA与工作满意度间的中介变量。

WCBA会妨碍心理脱离、降低其水平,基于工作需求-资源模型与工作-家庭边界理论,该行为破坏工作家庭边界、加重员工心理疲倦<sup>[8]</sup>。根据技术特性,通讯工具的移动性、互通性与便捷性,会弱化工作与家庭的时间、空间边界,导致员工在非工作时段轻易接收信息、处理工作的现象干扰资源恢复过程,直接降低心理脱离水平<sup>[9]</sup>。

高水平的心理脱离能通过资源恢复缓解工作倦怠,提升工作满意度。从资源保存理论看,个体实现有效心理脱离时,非工作时间的资源补充能弥补工作中消耗的精力、情绪资源,避免陷入资源损耗大于补充状态。这种资源平衡使个体在次日工作中持有积极状态,产生相应的回报与价值感,进而提升工作满意度<sup>[10]</sup>。

反之,心理脱离不足时,会使工作满意度下降<sup>[11]</sup>。综上提出以下假设:

H2: 心理脱离在 WCBA 对工作满意度的影响起中介作用。

H3: WCBA 与心理脱离负相关。

H4: 心理脱离与工作满意度正相关。

### 1.3 工作-家庭平衡的中介作用

工作-家庭平衡是指个体通过边界管理,实现工作与家庭间角色与资源的协调<sup>[12]</sup>。合理分配工作与家庭间的时间、精力等核心资源,可减少 WCBA 带来负面影响,从而提升工作满意度。

WCBA 会破坏工作-家庭平衡,依据工作需求-资源模型、角色超载等理论,其会模糊工作家庭边界<sup>[13]</sup>。同时,由于通讯工具具有灵活性和即时性,个体在节假日持续接收信息,导致工作需求渗透至家庭,打破平衡,加剧员工工作与家庭间角色冲突与角色过载,压力增大。

工作-家庭平衡是边界范围管理与工作状态的重要纽带,当其处于高水平时能通过资源保护与角色适配,减少 WCBA 的负面影响,提升工作满意度。依据资源保存理论与情感耗竭,当个体感知工作与家庭平衡时,其二者间的资源分配处于合理状态,无需为履行单一领域角

色而透支另一领域资源,从而避免陷入资源损耗大于补充的恶性循环。同时,家庭角色的圆满履行能产生积极情绪渗透到工作领域,强化个体对工作的价值认同与积极评价<sup>[10]</sup>。反之,工作-家庭冲突侵占家庭资源使个体长期处于失衡状态,导致工作满意度下降<sup>[13]</sup>。综上提出以下假设:

H5: WCBA 与工作-家庭平衡负相关。

H6: 工作-家庭平衡与工作满意度正相关。

H7: 工作-家庭平衡在 WCBA 对工作满意度的影响中起中介作用。

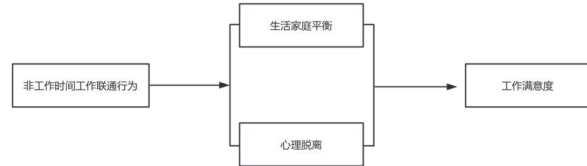


图 1.研究路线图

## 2.研究设计

### 2.1 研究样本

本研究调查对象为在职员工,通过问卷星进行数据收集,所有的答案均为员工自我评价,采取匿名填写,并提前声明所得结果仅用于学术研究。共收回 439 份问卷,剔除无效问卷后得到问卷 306 份,有效回收率 70.0%,样本基本情况见表 1。

表 1.样本基本情况统计

变量	分类	百分比 (%)	变量	分类	百分比 (%)	
性别	男	66.3	单位性质	机关事业单位	4.9	
	女	33.7		国企	29.1	
年龄段	16-25 岁	24.8		外企	3.3	
	26-35 岁	26.5		民营企业	52.0	
	36-45 岁	35.9		其他	10.8	
	46-50 岁	5.2	职位级别	基层职员	68.3	
	50 岁以上	7.5		基层管理	16.7	
受教育程度	高中及以下	13.1		中层管理	12.7	
	大专	32.7	高层管理	2.3		
	本科	49.7	工作时间弹性	完全没有弹性	23.5	
	研究生及以上	4.6		几乎没有弹性	27.1	
婚姻状况	未婚	36.9		有一点弹性	39.2	
	已婚	59.2		弹性比较大	7.5	
	其他	3.9	弹性非常大	2.6		
工作年限	1 年以下	15.4	非工作时间工作 连通行为的时间	4 小时以上	24.8	
	1-3 年	14.7		3 小时~4 小时	17.3	
	3-5 年	7.2		2 小时~3 小时	14.4	
	5-10 年	15.7		2 小时~1 小时	19.9	
	10-20 年	34.3		1 小时以下		
	20 年以上	12.7				23.5

## 2.2 变量测量

问卷主要包括个人信息、WCBA、心理脱离、工作-家庭平衡及员工工作满意度 5 个部分，采用李克特五点量表法测量。WCBA：采用马红宇等(2014)基于中国情境改编的员工 WCBA 测量量表，共 3 题项；心理脱离：采用 Sonnentag 和 Fritz (2007)基于工作恢复编制的心理脱离量表，共 4 题项；工作-家庭平衡：采用 Netemeyer 等(1996)编制的测量量表，共

计 5 题项；工作满意度：结合研究目的采用明尼苏达简式量表改编版，共 9 题项。

## 3.研究数据

本研究基于 306 条有效样本，采用 SPSS26.0 与 Amos26.0 软件，通过“变量有效性检验→关联分析→假设验证”三步流程开展研究，核心表格及假设证明逻辑如下：

### 3.1 验证性因子分析

表 2.验证性因子分析表

模型类型	$\chi^2/df$	RMSEA	CFI	TLI	IFI
四因子模型	1.52	0.043	0.968	0.962	0.967
三因子模型	2.18	0.062	0.935	0.928	0.936
两因子模型	4.89	0.115	0.772	0.759	0.773
单因子模型	7.36	0.158	0.614	0.587	0.615

数据说明：参照学界标准 ( $\chi^2/df < 2$ 、RMSEA < 0.05、CFI/TLI/IFI > 0.95 为良好拟合)，对四个核心变量进行验证性因子分析，结果显示四因子模型所有指标均达标，显著优于其他

合并模型（如单因子模型 RMSEA=0.158>0.1，拟合极差）。证明 4 个核心变量无因子混淆，测量工具区分效度合格，可用于后续假设检验。

### 3.2 共同方法偏差检验

表 3.共同方法偏差检验表

检验指标	数值/结果	判定标准
KMO 取样適切性检验	0.866	>0.7, 适合因子分析
Bartlett 球形检验	$\chi^2=4199.403$ , $df=190$ , $p<0.001$	拒绝单位矩阵假设, 题项相关显著
第一个公因子解释方差	28.825%	<40%, 无严重共同方法偏差

数据说明：第一个公因子解释方差仅 28.825%（远低于 40%临界值），证明变量间的相关非由共同方法偏差主导，数据可靠性达标，可支撑假设检验结论，排除“员工自评导

致变量关联受偏差主导”的风险，确保数据反映真实关系。

### 3.3 描述性统计与相关性分析

表 4.变量描述性统计表

变量	均值 (M)	标准差 (SD)	与 WCBA 相关系数	与 JS 相关系数
非工作时间工作联通行为 (WCBA)	2.98	0.827	-	0.093 ( $p>0.05$ )
心理脱离 (Disengage)	2.94	0.976	-0.376***	0.017 ( $p>0.05$ )
工作-家庭平衡 (WFB, 反向后)	3.14	0.962	-0.431***	0.178**
工作满意度 (JS)	3.48	0.707	-	-

注：\*\*\* $p<0.001$ , \*\* $p<0.01$ , \* $p<0.05$ ；  
数据说明：

1.主效应初步判断：WCBA 与 JS 相关系数 0.093 ( $p>0.05$ )，无显著关联，初步不支持 H1 (WCBA 负向影响 JS)；

2.中介前提验证：WCBA 与心理脱离 (-0.376\*\*\*)、WFB (-0.431\*\*\*) 均显著负

相关 (WCBA 越频繁，心理脱离越弱、WFB 越低)，满足中介效应前提；但心理脱离与 JS (0.017,  $p>0.05$ ) 无显著关联，可能影响 H2 (心理脱离中介) 成立。

### 3.4 假设检验核心表格 (验证 H1-H7)

#### 3.4.1 主效应检验

表 5.主效应回归分析表

模型	变量	$\beta$	t 值	p 值	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$
模型 1 (控制变量)	常量	3.730	11.353	0.000***	0.067	-
模型 2 (+WCBA)	常量	3.677	10.703	0.000***	0.068	0.001
	WCBA	0.027	0.531	0.596		( $p>0.05$ )

数据说明：模型 2 中，WCBA 的  $\beta=0.027$  ( $p=0.596>0.05$ )，且  $\Delta R^2=0.001$  ( $p>0.05$ )，说明控制干扰变量后，WCBA 无法显著预测

JS，且系数方向与“H1 负向影响”相反，H1 不支持。

### 3.4.2 中介变量回归

表 6.中介变量回归分析表

因变量	变量	$\beta$	t 值	p 值
心理脱离	WCBA	-0.3822	-5.818	0.000***
工作-家庭平衡 (WFB)	WCBA	-0.4884	-7.722	0.000***

数据说明：WCBA 对心理脱离 ( $\beta=-0.3822, p<0.001$ )、WFB ( $\beta=-0.4884, p<0.001$ ) 均显著负向影响，支持 H3 (WCBA 负向影响

### 3.4.3 Bootstrap 中介效应检验

表 7.Bootstrap 中介效应检验结果表

中介路径	间接效应值	标准误 (SE)	95%置信区间 (CI)	假设对应	验证结果
WCBA→心理脱离→JS	-0.0256	0.0203	[-0.0680,0.0131]	H2、H4	不支持
WCBA→WFB→JS	-0.0934	0.0300	[-0.1570,-0.0388]	H6、H7	支持

数据说明：

1. 心理脱离中介：路径 CI 含 0 ([-0.0680,0.0131])，间接效应不显著；且结合相关性分析中心理脱离与 JS 无显著关联 ( $0.017, p>0.05$ )，H2 (心理脱离中介)、H4 (心理脱离正向影响 JS) 不支持；

2.WFB 中介：路径 CI 不含 0 ([-0.1570,-0.0388])，间接效应显著；且相关性分析中 WFB 与 JS 显著正相关 ( $0.178^{**}$ )，支持 H6 (WFB 正向影响 JS)，故 H7 (WFB 中介) 支持。

### 3.4.4 假设验证总结

表 8.研究假设验证结果

假设编号	假设内容	核心支撑数据	验证结果
H1	WCBA 负向影响 JS	WCBA 对 JS 的 $\beta=0.027$ ( $p=0.596>0.05$ )	不支持
H2	心理脱离在 WCBA 与 JS 间起中介作用	路径 CI 含 0，心理脱离与 JS 无显著关联	不支持
H3	WCBA 负向影响心理脱离	WCBA 对心理脱离的 $\beta=-0.3822$ ( $p<0.001$ )	支持
H4	心理脱离正向影响 JS	心理脱离与 JS 相关系数 $0.017$ ( $p>0.05$ )	不支持
H5	WCBA 负向影响 WFB	WCBA 对 WFB 的 $\beta=-0.4884$ ( $p<0.001$ )	支持
H6	WFB 正向影响 JS	WFB 与 JS 相关系数 $0.178^{**}$ ( $p<0.01$ )	支持
H7	WFB 在 WCBA 与 JS 间起中介作用	路径 CI 不含 0 ([-0.1570,-0.0388])	支持

### 3.5 小结

H3 (WCBA 负向影响心理脱离)、H5 (WCBA 负向影响 WFB)、H6 (WFB 正向影响 JS)、H7 (WFB 中介) 成立；H1 (主效应)、H2 (心理脱离中介)、H4 (心理脱离正向影响 JS) 不成立，本质是 WCBA 对 JS 存在“直接正向效应 (抵消负面感受)+间接负向效应 (通过破坏 WFB)”的混合机制。

## 4.分析与启示

### 4.1 理论意义

1. 拓展非工作时间工作连通行为的影响结果研究范畴

以往研究多关注其对员工态度、工作家庭冲突、工作绩效等的影响，对工作满意度的系统性探究较少。本研究以工作满意度为核心被解释变量，填补了该领域个体满意度维度的研

究空白。

2. 深化作用机制研究，丰富中介变量体系与理论路径

以往研究多以单一中介变量解析作用路径，本研究创新性引入“工作-家庭冲突”“心理脱离”双中介变量，突破单一中介局限，深化了对三者内在逻辑的理解。

3. 完善工作-生活平衡理论，明晰界限模糊的个体层面影响链条

本研究发现了工作与生活的界限模糊，并不是只会停留在“冲突”这个层面，反而会进一步影响个人主观的工作满意度，反作用于工作领域。同时，联系心理脱离，表明工作与家庭界限模糊会使得冲突加剧以及资源的恢复受损再影响个人主观的满意度这一影响链条，为理解工作-生活平衡的微观作用机制提供了

更精准的科学依据。

#### 4.2 实践意义与启示

我们认为在当前职场竞争加剧的背景下,工作边界模糊、员工的职业安全感较低,员工普遍面临不投入额外的工作时间、精力就会面临淘汰的焦虑,这使得对 WCBA、心理脱离以及各种满意度的评价和认知有了很大的变化,导致部分假设未获支持。WCBA 未直接负向影响工作满意度,因内卷下员工重构其价值,多数基层职员视其为避免被替代的生存性投入,部分员工可能将其视为获得组织认可或实现自我提升的机会,从而弱化其负面感受。心理脱离对工作满意度的正相关及其中介作用不成立,因职业焦虑稀释了心理脱离的资源恢复效应,使其与工作满意度无关联。因此,我们在接下的研究应该找到让员工对工作满意度显著下降的 WCBA 的临界点,找识别员工可接受的非工作时间联通时长上限。

工作-家庭平衡是 WCBA 影响工作满意度的关键中介变量这一假设成立,结合内卷时代的职场特征,我们得出以下管理建议。企业需将工作-家庭平衡纳入人力体系,明确非工作时间沟通规范,推行弹性工作制度。管理者需要转变以时间衡量敬业度的认知,提前规划任务避非工作时间临时安排,建员工家庭需求档案并调整任务,不传递隐性加班压力,倡导结果导向文化。员工则需要自己划分家庭与弹性工作时间,主动与管理者协商工作边界,借家庭互动补情绪资源,缓解家庭与工作矛盾。

#### 5.不足与展望

①采用横向研究设计,存在不同个体对问题理解差异,导致测量数据存在较强主观性。因此,未来研究建议采用纵向研究、实验研究等方法来收集数据。

②量表多基于国外研究编制,未充分考虑本土文化的影响,未来研究应在量表测量设计中融入中国本土特色。

③研究多基于员工个人层面上的调查,对团队层面的研究较为薄弱。因此,未来研究可探讨 WCBA 对团队层面的影响。

#### 参考文献

[1]Richardson K,Benbunan-Fich R.Examining the antecedents of work connectivity behavior during non-work time[J].Information&Organization, 2011, 21(3): 142-160  
[2]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(04):106-111.DOI:10.13956/j.ss.1001-8409.2021.04.16.

- [3]Sonntag S, Bayer U V. Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time[J]. J Occup Health Psychol, 2005, 10(4):393.  
[4]Greenhaus J H, Allen T D. Work - Family Balance: A Review and Extension of the Literature [A]. In Handbook of Occupational Health Psychology (2nd Edition)[C]. 2011:165 - 183.  
[5]陈笑梦.非工作时间工作连通行为与员工工作满意度关系研究[D].华北水利水电大学,2020.DOI:10.27144/d.cnki.gghbsc.2020.000541.  
[6]Ragsdale J M , Hoover C S . Cell phones during nonwork time: A source of jobdemands and resources[J]. Computers in Human Behavior, 2016, 57(4):54-60.  
[7]Sonntag 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.  
[8]Sonntag S, Bayer U. Stressors, recovery, and well-being at work: A longitudinal study[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2005, 78(4): 529-548.  
[9]王杨阳,杨婷婷,苗心萌等.非工作时间使用手机工作与员工生活满意度:心理脱离的中介作用和动机的调节作用[J].心理科学, 2021, 44 (02): 405-411. DOI:10.16719/j.cnki.1671-6981.20210221.  
[10]Hahn V C, Dormann C. Recovery experiences and work-related well-being: A meta-analysis of the role of job stressors and resources[J]. Journal of Organizational Behavior, 2013, 34(S1): S88-S108.  
[11]Sonntag S, Fritz C. Recovery at work: An overview and future research directions[J]. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2015, 24(1): 152-165.  
[12]Clark S C. Work/family border theory: A new theory of work/family balance[J]. Human Relations, 2000, 53(6): 747-770.  
[13]杨泽夏,吴海波.工作-生活边界清晰度对员工工作行为的影响机制研究[J].河北企业, 2025, (02): 123-129. DOI:10.19885/j.cnki.hbqy.2025.02.035.