

# 非工作时间工作连通行为对任务重塑的影响： 有调节的中介模型

许航

苏州大学教育学院，江苏 苏州

收稿日期：2024年8月10日；录用日期：2024年9月4日；发布日期：2024年9月18日

## 摘要

本文基于资源保存理论，探讨非工作时间工作连通行为对任务重塑的影响机制。通过问卷调查162份配对样本数据，结果表明：非工作时间工作连通行为正向预测任务重塑；工作自主性在非工作时间工作连通行为与任务重塑之间起部分中介作用；职业未来时间观调节了工作自主性在非工作时间工作连通行为影响任务重塑中的调节作用，具体而言，在高职业未来时间观情境下，该中介效应更加显著。研究结果能够为员工主动行为的发展提供理论借鉴和实践参考。

## 关键词

非工作时间工作连通行为，工作自主性，任务重塑，职业未来时间观

# The Effect of Work Connectivity Behavior After-Hours on Job Autonomy: A Moderated Mediating Model

Hang Xu

School of Education, Soochow University, Suzhou Jiangsu

Received: Aug. 10<sup>th</sup>, 2024; accepted: Sep. 4<sup>th</sup>, 2024; published: Sep. 18<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

Based on the conservation of resource theory, this paper discusses the influence mechanism of work connectivity behavior after-hours on task crafting. Through the questionnaire survey of 162 paired sample data, the results show that: work connectivity behavior after-hours positively predicts task crafting; job autonomy plays a partial mediating role between work connectivity behavior

after-hours and task crafting; occupational future time perspective moderates the role of job autonomy in the influence of work connectivity behavior after-hours on task crafting. Specifically, the mediating effect is more significant in the context of high occupational future time perspective. The research findings can provide theoretical and practical reference for the development of employees' active behaviour.

## Keywords

Work Connectivity Behavior After-Hours, Job Autonomy, Task Crafting, Occupational Future Time Perspective

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

截至 2023 年 6 月,我国网民规模达 10.79 亿人,较 2022 年 12 月增长了 1109 万人,互联网普及率达 76.4%。随着电脑、iPad、手机、即时通讯和电子邮件等工具的出现,通信方式变得更加多样,员工处理工作的方式也变得越来越灵活。他们能够与工作相关的人、事物建立起跨时空的联系,使得工作与非工作的界限变得模糊。如今,员工在下班时间使用智能设备与工作保持联系是极为常见的,如在晚上开着手机,反复查看与工作有关的电子邮件、短信和聊天消息等(Schmoll, 2019)。这种行为现象被称为非工作时间工作连通行为(work connectivity behavior after-hours)。

非工作时间工作连通行为指员工通过互联网设备在任何地点不断保持与工作相关的通信的行为(Yao et al., 2024)。近年来,这一概念作为管理研究的一个重要领域备受关注,因为它可能对员工的行为产生积极和消极的影响。一方面,非工作时间工作连通行为可能将员工置于不断与工作联系的“职业奴隶”境地。员工必须保持“随时待命”的状态,且无法自由地掌控其非工作活动。该状态可能会激发员工压力感知,阻碍其心理脱离和资源恢复,从而引发耗竭和健康问题,并对其后续工作表现造成负面影响(程欢等, 2023)。另一方面,这种行为赋予了员工更大的自由度,有利于更快的工作节奏。例如,员工可以随时在家完成紧急工作任务。已有研究发现非工作时间工作连通行为有利于知识共享、提高工作投入、工作满意度和主动性行为(Cheng et al., 2022; ten Brummelhuis et al., 2021)等。

通过文献梳理发现,目前关于非工作时间工作连通行为的研究大多聚焦于对员工幸福感、工作—家庭以及工作绩效的影响,对员工工作重塑影响的研究相对较少(赵慧军,焦昕婷, 2023)。工作重塑赋予员工自主调整工作任务、职责及工作关系的权力,有助于提升工作满意度与积极性,其重要性不容忽视。通过工作重塑,员工能更好地发挥个人优势,实现自我价值,从而提高工作效率与创造力。同时,这一过程促进了组织内部的沟通与协作,增强了团队凝聚力与创新能力。面对快速变化的市场环境,工作重塑使企业能够灵活应对,保持竞争力。总之,工作重塑是激发员工潜能、优化工作流程、推动组织持续发展的关键策略。

依据文献梳理,工作重塑可以划分为三个维度:任务重塑、关系重塑和认知重塑(Wrzesniewski & Dutton, 2001)。其中,任务重塑(task crafting)聚焦于工作任务,是个体行为上的改变。作为最基本的工作单元,任务是其他行为和认知的出发点,因此任务重塑是最为核心与基础的重塑(宋一晓等, 2021)。随着外部环境日益不确定和复杂,任务重塑作为一种主动职业行为对企业的生存和发展愈发关键。因此,有必要深入研究员工的非工作时间工作连通行为对任务重塑的影响机制,以确保管理实践中员工的非工作时间工

作连通行为能够产生积极效果。

### 1.1. 工作连通行为和任务重塑

移动通信技术的迅速发展催生了一个崭新的“全连接”时代，这让员工更难彻底地与工作脱离。非工作时间的连通行为已经模糊了传统工作和休闲之间的边界，持续处于在线状态迫使员工始终保持“随时待命”的姿态。尽管以往的研究通常将这种行为视为组织环境中的负面因素，但随着学者对其深入研究，越来越多的人开始审视其积极的一面，探讨其可能带来的潜在益处和发展机遇(马丽, 唐秋迢, 2022)。

资源保存理论(conservation of resource theory)认为，资源是个体感知到的有助于其实现目标的事物，包括那些对个体有价值的东西或是获得这些东西的方式(Hobfoll & Shirom, 2000)。该理论强调了个体资源的有限性，以及个体如何努力保护、维持和获取他们认为有价值的资源，并根据他们对资源可用性的判断采取不同的应对策略(Liu et al., 2024)。这意味着个体会积极寻求途径来维护他们认为重要的资源，并在必要时调整自己的行为以适应不同的资源环境。那些资源丰富的个体不太容易受到资源损失的影响，协调资源增益的能力也更强，相反，资源稀缺的个体更容易遭受资源损失，实现资源增益的能力也较低。非工作时间工作连通行为可以被看作是一种资源，它使得许多工作任务可以在任何时间和任何地点完成，增加了员工对工作的控制和灵活性，使其能够随时随地与工作联系，主观资源得以增加，进而有益于员工做出更多主动性行为(He et al., 2023)。而任务重塑就是一种员工主动地积极应对工作环境的行為。

任务重塑指员工自发地重新安排或设计他们需要完成的工作任务，包括承担更多或更少的任务、改变任务的范围、以及调整任务完成的方式等(Niessen, Weseler, & Kostova, 2016)。任务重塑既受个人特质影响也受工作特征影响(Tims et al., 2015)。员工通过任务重塑，可以最大限度地消除工作中的障碍，使任务与个人的能力和偏好相匹配，从而有效地减少工作对个人资源的消耗(Walumbwa et al., 2022)。根据资源保存理论，随着数字技术的迅速发展，员工具有更大的自主性、灵活性和社交关联性，能够更好地决定何时、何地以及如何开展工作(Liu et al., 2023)。这种发展不仅使员工能够更多地投入到组织工作中，而且赋予了员工与同事和领导进行正式或非正式沟通的机会，使其可以更好地了解组织内部情况。通过积极的沟通，员工能够实现资源的增益，为任务重塑提供了重要的支持和基础。综上，本研究认为非工作时间工作连通行为对员工的任务重塑具有正向的促进作用，即有如下假设：

H1：非工作时间工作连通行为对员工的任务重塑存在显著的正向影响。

### 1.2. 工作自主性的中介作用

工作自主性(Job Autonomy)作为现代组织管理中一个至关重要的概念，其深远意义不仅体现在员工个体层面，还深刻影响着组织的整体效能与创新能力。Zhao 和 Wu (2023)将其定义为“个体在安排其工作进度及工作程序的过程中，能获得的实质性自由、独立和自决的程度”，这一界定精准地捕捉到了工作自主性的核心——即员工在工作中的主动权和自我决定权。

工作自主性的核心原则强调了员工角色的多维性，他们不仅是任务的执行者和计划的制定者，更是自我价值的实现者和工作成果的共享者。这种角色定位赋予了员工前所未有的责任感和使命感，促使他们更加积极地投入工作，主动探索并优化工作流程，以最大化地发挥个人潜能和创造力。同时，工作自主性也意味着员工能够根据自己的专业知识和技能，自主选择最适合的工作方法和路径，从而确保工作的质量和效率。

在非传统工作环境下，如远程办公和灵活工作制的兴起，工作自主性的重要性更加凸显。基于资源保存理论，非工作时间工作连通行为虽可能带来工作与私人生活的界限模糊，但另一方面，它也极大地扩展了员工的自主空间。员工不再受限于固定的办公时间和地点，可以根据个人偏好和实际情况，灵活

安排工作时间和任务进度。这种高度的灵活性不仅提升了员工的工作效率，还增强了他们对工作的掌控感和满意度，进而促进了工作动机和绩效的提升。

此外，连通行为有助于减少外部干扰和不必要的监管，帮助员工拥有更多的自主权，他们更能够专注于手头的任务，减少因管理者过度干预或同事间不必要的交流而带来的时间浪费和精力分散(Fujimoto et al., 2016)。这种“静水深流”的工作环境有利于激发员工的创新思维和深度思考能力，为组织带来更多的创意和解决方案。由此本文假设：

**H2:** 非工作时间工作连通行为对员工的工作自主性存在显著的正向影响。

工作自主性作为一种核心资源，在促进员工主动性与创新能力方面发挥着关键作用。具体而言，它增强了员工主动寻求并整合工作所需资源的能力，从而实现了资源的有效增益。这种资源增益过程促使员工更加积极地设定并追求个人及组织目标，进而提升了其任务重塑的水平。

研究表明，拥有高工作自主性的员工倾向于采取主动策略，如工作重塑，来优化工作环境并降低工作压力(Petrou et al., 2012)。他们不仅能够自主决定工作的方式、时间以及任务的优先级，还能灵活调整工作流程以适应不断变化的工作需求。这种高度的自主性使得员工更容易识别当前工作中的不足，并有能力通过重新设计工作任务、改进工作流程来提升工作效率和质量。

此外，高度自主性的员工在适应工作环境变化方面表现出更强的能力(Chang et al., 2021)。他们能够充分利用自身资源和技能，迅速调整工作策略以应对外部挑战，确保工作任务的顺利完成。这种灵活性和适应性不仅提升了员工的个人绩效，也为组织带来了更高的灵活性和竞争力。

综上所述，工作自主性作为一种重要资源，有利于激发员工主动性、提升任务重塑水平。以由此本文假设：

**H3:** 工作自主性对员工的任务重塑存在显著的正向影响。

非工作时间工作连通行为的存在使得工作更加灵活和便捷，如员工能够自行决定工作时间、地点、工作方式以及要花费多少精力等(Saragih et al., 2021)。这激发了员工更高的工作自主性，同时也提高了其对于工作的掌控感，从而满足员工在心理上的需求，增加他们在工作中的心理资源。这些心理资源可以帮助员工更好地处理工作中的挑战和难题，从而进一步提高工作动力和积极性，促进个体进行任务重塑(Kim et al., 2018)。综合以上假设2和假设3，本研究认为非工作时间工作连通行为通过提高员工的工作自主性，进而促进员工产生更多任务重塑行为。即有如下假设：

**H4:** 工作自主性在非工作时间工作连通行为与任务重塑之间发挥中介作用。

### 1.3. 职业未来时间观的调节作用

职业未来时间观(occupational future time perspective)指个体对自己余下职业生涯未来时间(剩余工作时间和剩余工作机会)的感知。个体对未来时间的感知会对其职业行为产生影响。如果个体对职业未来持有积极、开放的时间观念，他们更有可能表现出积极进取和追求进步的职业态度。相反，如果个体对未来时间持有消极、保守的看法，行为上可能更倾向于退缩保守和避免损失(Wang & Wanberg, 2017)。

从资源保存理论的视角看，那些资源丰富的个体往往有能力通过获取新的资源来缓解压力，因此更可能展现出积极主动的行为，并且相对不太容易受到资源损失的影响。职业未来时间观可以被视为一种时间资源，它使员工更加关注与个人成长和发展相关的目标。这种时间观有助于员工更加积极地面对工作和职业发展的挑战，帮助其积极对待非工作时间工作连通行为(汪义广等, 2023)。根据 Kooij 和 van De Voorde (2011)的研究，持有开放式职业未来时间观的员工更有可能积极主动，以确保工作为他们提供发展机会。当个体拥有开放式职业未来时间观时，会表现出更多的主动职业行为(Froehlich et al., 2016)。因此，员工职业未来时间观的高低体现员工个体资源的多寡，职业未来时间观开放的个体能感知自身拥有



更多的资源，可能会影响非工作时间工作连通行为与任务重塑间的关系。具体而言，持开放式 OFTP 的员工具有更高的自主性，更有可能采取积极的任务重塑行为来寻求职业成长和发展；而持有限 OFTP 的员工由于感知到的时间资源有限，会尽可能地避免损失来保存更多的资源，避免负性经历以减少负性情绪体验(Charles & Carstensen, 2010)。即有如下假设：

**H5:** 员工的职业未来时间观在非工作时间工作连通行为对员工工作自主性的影响中发挥了调节作用。具体而言，当员工的职业未来时间观越强时，非工作时间工作连通行为对工作自主性的正向影响也越强。

**H6:** 员工的职业未来时间观调节了员工工作自主性在非工作时间工作连通行为与员工任务重塑之间的中介作用。具体而言，当员工的职业未来时间观越强时，工作自主性的中介作用也越强。

综上所述，本文的研究模型如图 1 所示。

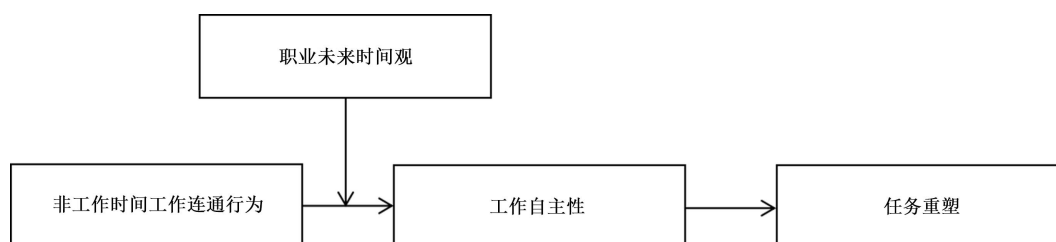


Figure 1. Theoretical model  
图 1. 理论模型

## 2. 研究设计

### 2.1. 研究样本

本研究为尽可能避免同源偏差问题，借助 Credamo 见数平台的数据集市将调查问卷分两次发放。本研究调研时间为 2024 年 3 月至 4 月，第一次的问卷是对非工作时间工作连通行为和工作自主性进行数据收集，共发放问卷 300 份。中间间隔一个月后，第二次的问卷是对任务重塑、职业未来时间观和被调查对象的基本信息进行数据收集。两次问卷最终通过“手机号末四位”来进行匹配，有效保护了被调查对象的隐私和问卷数据的真实性，同时也能够确保实现前后问卷的精准匹配。此外，为确保结果的准确性，在两次问卷的作答过程中均设置了筛选题项“本题项检验是否认真作答，请选 1”。两次共发放 208 份经过标记的匹配问卷，剔除漏答或填写不认真等无效问卷后，共得到有效问卷 162 份，有效回收率为 77.88%。

其中，男性占 45.1%，女性占 54.9%；年龄上，20 岁及以下占 3.1%，20~30 岁占 51.2%，30~40 岁占 35.2%，40~50 岁占 8.0%，50 岁及以上占 2.5%；工作年限上，3 年及以下占 23.5%，3~5 年占 19.8%，11~15 年占 19.8%，5~7 年占 16.7%，7~9 年占 13.0%，9 年以上占 27.2%；学历上，高中及以下占 5.6%，本科学占 81.5%，硕士占 6.2%，硕士以上占 6.8%。

### 2.2. 变量测量

采用 Likert-5 点打分法测量假设所涉及的变量。具体题项见表 1。

非工作时间工作连通行为。采用马红宇等(2016)编制的《非工作时间工作连通行为量表》。问卷为单维量表，共 3 题，1 = 从不，5 = 非常频繁， $\alpha$  系数为 0.80。

工作自主性。采用 Breugh (1985) 编制的《工作自主性量表》。问卷共 9 题，共三个维度，分别为工作方法自主、工作安排自主、工作标准自主，1 = 非常不同意，5 = 非常同意， $\alpha$  系数为 0.90。

任务重塑。选自 **Slemp 和 Vella Brodrick (2014)**开发的量表。该量表包括任务重塑、认知重塑和关系重塑三个维度，每个维度 5 个条目，1 = 从不，5 = 总是，本研究仅使用其中的任务重塑维度。 $\alpha$  系数为 0.61。

职业未来时间观。采用 **Carstensen & Lang (1996)**编制的量表。该量表包括开放未来时间观和有限未来时间观两个维度，共 10 题，1 = 完全不符合，5 = 完全符合， $\alpha$  系数为 0.88。

### 3. 数据分析与假设检验

#### 3.1. 共同方法偏差检验

Harman 单因素检验结果显示，共析出了 6 个主成分因子，首个因子解释了 32.3%，未达到总体解释方差的一半，且低于 40% 的建议临界值(Podsakoff et al., 2003)，因此不存在显著的共同方法偏差问题。

#### 3.2. 描述性统计

各研究变量的平均数、标准差和相关系数如表 1 所示。其中，非工作时间工作连通行为与员工工作自主性、任务重塑、职业未来时间观均呈显著正相关( $r = 0.31, p < 0.01; r = 0.46, p < 0.01; r = 0.31, p < 0.05$ )，工作自主性与任务重塑、职业未来时间观两两相关( $r = 0.57, p < 0.01; r = 0.48, p < 0.01; r = 0.52, p < 0.01$ )，上述结果为研究假设提供了初步支持。

**Table 1.** Descriptive statistics and correlation analysis of variables

**表 1.** 变量描述性统计与相关性分析

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1) 性别	0.55	0.50							
2) 年龄	2.56	0.79	-0.05						
3) 工作年限	3.01	1.54	-0.14	0.80***					
4) 教育背景	2.14	0.61	-0.03	-0.01	0.04				
5) 非工作时间工作连通行为	10.30	2.68	-0.12	0.10	0.19*	0.07			
6) 工作自主性	33.07	6.97	-0.03	0.01	0.05	0.18*	0.31***		
7) 任务重塑	19.20	2.68	-0.20*	0.07	0.17*	0.15	0.46***	0.57***	
8) 职业未来时间观	35.57	7.11	-0.12	-0.06	-0.02	0.19*	0.31***	0.48***	0.52***

注：N = 162，\*表示  $p < 0.05$ ，\*\*表示  $p < 0.01$ ，\*\*\*表示  $p < 0.001$ ，下同。

#### 3.3. 有调节的中介效应

本研究使用 SPSS 26 中的插件 Process 程序，选取模型 7 对被调节的中介效应进行检验。基于 5000 次的 Bootstrap 重复抽样，结果如表 2 和表 3 所示。当职业未来时间观较低时，在 95% 的置信区间内包含 0 (LLCI = -0.06, ULCI = 0.09)，中介效应变得不显著( $\beta = 0.01, p > 0.05$ )；而当职业未来时间观较高时，在 95% 的置信区间内不包含 0 (LLCI = 0.04, ULCI = 0.17)，工作自主性的中介效应显著( $\beta = 0.10, p < 0.05$ )，由此表明当职业未来时间观越高时，工作自主性的中介作用也越明显，假设 5 和 6 得到了支持。

### 4. 结论与讨论

本研究基于资源保存理论，基于 162 份问卷，具体剖析了非工作时间工作连通行为对员工任务重塑

**Table 2.** Moderating effects test  
**表 2.** 调节效应检验

	模型 1			模型 2		
	(因变量: 工作自主性)			(因变量: 任务重塑)		
	$\beta$	SE	t	$\beta$	SE	t
非工作时间工作连通行为	0.17	0.06	2.69**	0.19	0.04	4.95***
工作自主性				0.33	0.04	7.45***
职业未来时间观	0.45	0.07	5.80***			
Int1	0.18	0.09	2.11*			
R <sup>2</sup>		0.53			0.65	
F		20.45***			57.08***	

**Table 3.** Analysis of moderated mediation effects  
**表 3.** 被调节的中介效应分析

职业未来时间观	非工作时间工作连通行为→工作自主性→任务重塑			
	95%置信区间			
	效应值	标准误	LLCI	ULCI
低水平	0.01	0.04	-0.06	0.09
中水平	0.06	0.02	0.01	0.11
高水平	0.10	0.03	0.04	0.17

注: 高低水平分别为均值  $\pm$  一个标准差。

的影响及作用机理, 通过实证得出以下结论: 1) 非工作时间工作连通行为对员工的任务重塑存在显著的正向影响; 2) 员工的工作自主性在非工作时间工作连通行为与员工任务重塑之间发挥了中介作用; 3) 员工的职业未来时间观调节了非工作时间工作连通行为对员工任务重塑的正向影响, 即当员工的职业未来时间观越强时, 非工作时间工作连通行为对其任务重塑的作用也随着越强, 且这种调节效应会进一步反映到工作自主性的中介效应中。

#### 4.1. 理论贡献

在探讨非工作时间工作连通行为(NTWCB)对工作行为影响的复杂性问题时, 当前学术领域的研究结果展现了显著的多样性和不一致性。赵越等(2024)的综述强调了这一点, 指出不同研究对于 NTWCB 的效果持有不同观点, 如赵慧军与焦昕婷(2023)的研究表明 NTWCB 可能引发员工的工作退缩行为, 而 Zhang 等(2023)则认为其能够提升员工的工作投入。这种差异促使我们进一步探索 NTWCB 对工作行为, 特别是任务重塑的具体影响机制。

本研究聚焦于工作重塑的核心——任务重塑, 旨在通过构建一个包含调节变量和中介变量的模型, 来系统地分析 NTWCB 如何影响任务重塑的过程。该模型不仅考虑 NTWCB 的直接作用, 还深入探讨了其通过工作自主性间接促进任务重塑的路径, 为理解 NTWCB 的复杂影响提供了新的理论视角。

在调节效应的探讨上, 本研究引入了职业未来时间观这一变量, 作为个体内部资源的一个关键方面。与以往研究中常关注的外部因素(如感知组织支持、领导风格)不同, 职业未来时间观反映了员工对未来职

业发展的认知和规划能力。本研究假设,持有积极职业未来时间观的员工在面对 NTWCB 时,能够更积极地看待其带来的机遇,通过提升工作自主性,进一步促进任务重塑行为。

这一模型的提出,不仅丰富了 NTWCB 影响机制的理论体系,也为职业未来时间观在组织管理领域的应用提供了实证基础。它强调了个体内部资源在调节 NTWCB 效果中的重要作用,为管理者在制定相关政策和策略时提供了新的思考维度。具体而言,管理者可以通过培养员工的职业未来时间观,增强他们对未来职业发展的信心和规划能力,从而更加有效地利用 NTWCB 带来的潜在益处,促进员工的积极工作行为和任务重塑。本研究因为个体对时间感知的重要性,将职业未来时间观视为一种积极的个人资源,探讨了其在非工作时间工作连通行为通过工作自主性影响任务重塑中的调节作用,是较为新颖的切入点,有助于促进职业未来时间观的研究内容的逐渐丰富与完善。

## 4.2. 管理启示

本研究为组织管理非工作时间工作连通行为提供了新视角,引导管理者采取更理性和前瞻性的策略。通过实施员工职业发展规划培训,管理者能帮助员工树立长远职业目标,强化职业未来时间观。这不仅提升了员工的职业认知,还激发了他们内在的工作动力,促使他们将更多注意力转向个人职业发展。

随着职业导向的增强,员工将更加珍视工作时间的效率与质量,减少不必要的非工作时间工作连通,转而专注于提升专业技能和贡献价值。这种转变不仅提升了员工的工作满意度,还促进了任务重塑的积极性,使他们能更有效地完成任务,为组织带来更好的工作成果。

最终,这一管理实践将助力组织构建积极向上的文化氛围,鼓励创新、重视成长与团队协作。在这样的环境中,员工与组织间的连接更加紧密,共同推动组织向更高层次的发展目标迈进。通过这一系列积极变革,组织能够实现可持续发展,员工也能在职业生涯中获得更多的成就与满足。

## 4.3. 研究不足与展望

本研究仍然存在不足之处。第一,测量变量均为员工自评,可能导致共同方法偏差的问题。未来的研究有必要增加更多客观的评分方法。第二,本研究关注职业未来时间观在非工作时间工作连通行为影响员工任务重塑中的调节作用,未来研究可进一步从其他方面展开对非工作时间工作连通行为作用效果的边界条件的研究,如员工个人因素和组织因素。第三,虽然本文采用了通过两个时间阶段来收集问卷,但是横截面数据无法准确地反映变量间的动态影响过程。未来研究可通过纵向跟踪调查或实验的方法进一步探索变量之间的关系。最后,本研究仅关注了工作重塑中的任务重塑这一维度,未来结果变量方面可以考虑其他维度或者创新行为、沉默行为等其他工作行为。

## 致 谢

在论文完成之际,我衷心感谢在创作过程中给予我帮助和支持的家人与朋友。是你们无私的援助和不断的鼓励,成为我坚持到底的坚强后盾。每当我在论文写作中遇到挑战和困难时,是你们的陪伴和关怀,让我重拾信心,继续勇敢前行。这份感激之情,我将永远铭记于心。再次感谢你们每一位,你们的支持对我来说意义重大。

## 参考文献

- 程欢,陈丝璐,郭凯莉(2023). 非工作时间与工作相关电子沟通的研究评述与未来展望. *中国人力资源开发*, 40(1), 6-20.
- 马红宇,谢菊兰,唐汉瑛,申传刚,张晓翔(2016). 工作性通信工具使用与双职工夫妻的幸福感知:基于溢出?交叉效应的分析. *心理学报*, 48(1), 48.



- 马丽, 唐秋迢(2022). “持续在线”的连通行为如何激发员工创造力——一个双路径模型. *华东经济管理*, 36(2), 109-118.
- 宋一晓, 曹洲涛, 陈春花, 吴雨璐(2021). 动态工作环境如何影响员工绩效? 任务重塑与调节焦点的作用分析. *科学与科学技术管理*, 42(2), 112-128.
- 汪义广, 王忠军, 卢家钰, 黄蜜(2023). 职业未来时间观与职业成功: 工作重塑的中介作用. *心理科学*, 46(3), 677.
- 赵慧军, 焦昕婷(2023). 非工作时间工作连通行为如何引发工作退缩行为?——基于资源保存理论视角. *安徽大学学报(哲学社会科学版)*, (3), 123-132.
- 赵越, 王艳平, 王琛, 李行翔, 陈雨欣(2024). 非工作时间工作连通行为影响工作感受和工作行为的元分析研究. *应用心理学*.
- Breaugh, J. A. (1985). The Measurement of Work Autonomy. *Human Relations*, 38, 551-570. <https://doi.org/10.1177/001872678503800604>
- Carstensen, L. L., & Lang, F. R. (1996). Future Time Perspective Scale. *Psychology and Aging*.
- Chang, P., Rui, H., & Wu, T. (2021). Job Autonomy and Career Commitment: A Moderated Mediation Model of Job Crafting and Sense of Calling. *SAGE Open*, 11, No. 1. <https://doi.org/10.1177/21582440211004167>
- Charles, S. T., & Carstensen, L. L. (2010). Social and Emotional Aging. *Annual Review of Psychology*, 61, 383-409. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100448>
- Cheng, K., Cao, X., Guo, L., & Xia, Q. (2022). Work Connectivity Behavior After-Hours and Job Satisfaction: Examining the Moderating Effects of Psychological Entitlement and Perceived Organizational Support. *Personnel Review*, 51, 2277-2293. <https://doi.org/10.1108/pr-06-2020-0413>
- Froehlich, D. E., Beausaert, S., & Segers, M. (2016). Aging and the Motivation to Stay Employable. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 756-770. <https://doi.org/10.1108/jmp-08-2014-0224>
- Fujimoto, Y., Ferdous, A. S., Sekiguchi, T., & Sugianto, L. (2016). The Effect of Mobile Technology Usage on Work Engagement and Emotional Exhaustion in Japan. *Journal of Business Research*, 69, 3315-3323. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.013>
- He, H., Li, D., Zhou, Y., & Zhang, P. (2023). The Spillover Effect of Work Connectivity Behaviors on Employees' Family: Based on the Perspective of Work-Home Resource Model. *Frontiers in Psychology*, 14, Article ID: 1067645. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1067645>
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of Resources Theory: Applications to Stress and Management in the Workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior* (2nd ed., pp. 57-80). Marcel Dekker.
- Kim, H., Im, J., & Qu, H. (2018). Exploring Antecedents and Consequences of Job Crafting. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 18-26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.014>
- Kooij, D., & Van De Voorde, K. (2011). How Changes in Subjective General Health Predict Future Time Perspective, and Development and Generativity Motives over the Lifespan. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 228-247. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02012.x>
- Liu, Y., Bai, Q., Yuan, Y., Li, B., Liu, P., Liu, D. et al. (2024). Impact of Work Connectivity Behavior After-Hours on Employees' Unethical Pro-Family Behavior. *Current Psychology*, 43, 11785-11803. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05291-9>
- Liu, Y., Zhang, Z., Zhao, H., & Liu, L. (2023). The Influence of the COVID-19 Pandemic on Work Connectivity Behavior. *Frontiers in Psychology*, 14, Article ID: 831862. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.831862>
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and Why Do Individuals Craft Their Jobs? The Role of Individual Motivation and Work Characteristics for Job Crafting. *Human Relations*, 69, 1287-1313. <https://doi.org/10.1177/0018726715610642>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a Job on a Daily Basis: Contextual Correlates and the Link to Work Engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120-1141. <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Saragih, S., Margaretha, M., & Anantyanda, L. (2021). Job Autonomy, Job Crafting and Employees' Well-Being during Working from Home. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23, 177-185. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.177-185>
- Schmoll, R. (2019). Explaining Work Connectivity Behavior during Non-Work Time with an Extended Theory of Planned Behavior. In *Proceedings of the ICIS 2019*.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodick, D. A. (2014). Optimising Employee Mental Health: The Relationship between Intrinsic Need

- Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 957-977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- ten Brummelhuis, L. L., ter Hoeven, C. L., & Toniolo-Barrios, M. (2021). Staying in the Loop: Is Constant Connectivity to Work Good or Bad for Work Performance? *Journal of Vocational Behavior*, 128, Article ID: 103589. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103589>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job Crafting and Job Performance: A Longitudinal Study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 914-928. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2014.969245>
- Walumbwa, F. O., Christensen-Salem, A., Babalola, M. T., Kasimu, P., Garba, O. A., & Guo, L. (2022). A Closer Look at How and When Family-Supportive Supervision Influence Work Interference with Family: The Roles of Family-Role Overload and Task Crafting. *The International Journal of Human Resource Management*, 33, 3850-3878. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1939761>
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 Years of Applied Psychology Research on Individual Careers: From Career Management to Retirement. *Journal of Applied Psychology*, 102, 546-563. <https://doi.org/10.1037/apl0000143>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26, 179-201. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Yao, S., Lu, J., Wang, H., Montgomery, J. J. W., Gorny, T., & Ogbonnaya, C. (2024). Excessive Technology Use in the Post-Pandemic Context: How Work Connectivity Behavior Increases Procrastination at Work. *Information Technology & People*, 37, 583-604. <https://doi.org/10.1108/itp-08-2022-0573>
- Zhang, L., Tekleab, A. G., Piszczek, M., & Qiu, Y. (2023). Does After-Hours Work-Related Information and Communication Technology Use Promote Work Engagement? a Preliminary Daily Dairy Study. *Journal of Business Research*, 157, Article ID: 113551. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113551>
- Zhao, L., & Wu, L. (2023). How Does Digital Office Affect Overtime through Job Autonomy in China? A Nonlinear Mediating Model for the Autonomy Paradox. *Technology in Society*, 72, Article ID: 102181. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102181>