

工作强度、态度与远程待机对加班的影响研究

宋 涛

苏州大学社会学院, 江苏 苏州

收稿日期: 2024年10月22日; 录用日期: 2024年11月12日; 发布日期: 2024年12月11日

摘 要

自启蒙以来, 现代性塑造着我们的生活, 但这种塑造是双向的, 在带来便利的同时, 也使得工作压力更大, 加班更为频繁。本研究在马克思劳动过程理论与职场侵占理论的指导下, 通过logistic回归分析, 发现1) 工作强度越高, 加班概率越高; 2) 工作压力越大, 加班概率越高; 3) 需要远程待机的工人比没有这一要求的工人加班概率越高。这印证了马尔库塞等学者的担忧, 当代社会机构对工人的控制程度更深、控制方式也更加多样。最后对于现存的加班现象, 尤其是远程待机此类隐形加班的危害进行总结, 对提出针对企业和政府两个主体提出相应建议。

关键词

加班, 工作强度, 工作态度, 远程待机, 劳动过程

The Study on the Impact of Work Intensity, Attitude, and Remote Standby on Overtime Work

Tao Song

School of Society, Soochow University, Suzhou Jiangsu

Received: Oct. 22nd, 2024; accepted: Nov. 12th, 2024; published: Dec. 11th, 2024

Abstract

Since the Enlightenment, modernity has shaped our lives in a dual way: while it brings convenience, it also increases work pressure and leads to more frequent overtime. Guided by Marx's Labour Process Theory and Workplace Incivility Theory, this study employs logistic regression analysis and finds that: 1) higher work intensity is associated with a higher probability of overtime; 2) greater work pressure leads to a higher likelihood of overtime; and 3) workers required to remain on

文章引用: 宋涛. 工作强度、态度与远程待机对加班的影响研究[J]. 现代管理, 2024, 14(12): 3002-3009.

DOI: 10.12677/mm.2024.1412360

remote standby are more likely to work overtime compared to those without such demands. This corroborates the concerns raised by scholars like Marcuse, suggesting that contemporary social institutions exert deeper and more diverse forms of control over workers. Finally, the study summarizes the negative impacts of the prevalent overtime culture, particularly the hidden overtime associated with remote standby, and offers corresponding recommendations for both businesses and governments.

Keywords

Overtime, Work Intensity, Work Attitude, Remote Standby, Labor Process

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

二次世界大战后，工业革命所掀起的世界范围的乐观情绪已然消亡，现代性(Modernity)的真正后果逐渐被发现，时至今日，就连当初乐观情绪的根本来源——生产力的发展也不被全然认为是一件善事，毕竟，经济水平的提高并没让人们从繁重的工作中解脱出来，相反，加班逐渐成为一种工作“新常态”，职场中一种新的“文化”。现代性不仅通过科技进步和经济增长极大地改变了我们的生活方式，也在无形加重了社会的工作压力。随着全球化进程的加快和信息技术的广泛应用，企业对劳动者的要求逐渐多样化，传统的工作时间安排已经无法适应现代企业的高效运作需求。特别是在互联网行业，加班和隐形加班的现象日益普遍，形成了一种独特的职场文化。加班不仅是工人在法定工作时间之外的额外劳动形式，隐形加班和远程待机则通过技术手段进一步模糊了工作与生活的界限，使得员工在非工作时间依然需要处理工作事务，从而使工作时间无形延长。加班的广泛存在引发了学术界和社会的关注。

2. 理论与假设

2.1. 研究回顾

在现代职场中，加班现象日益普遍，而隐形加班和远程待机等新的工作模式也逐渐引发关注。下文将围绕这三个主题，基于相关文献对其进行综述，探讨其产生的背景、影响及对策。

2.1.1. 加班的定义及现象

加班是指员工在法定工作时间以外从事的额外工作，通常包括有偿和无偿两种形式。近年来，以“996”工作制为代表的加班现象在互联网行业尤为突出。尽管国家明文规定每日工作时间不得超过 8 小时、每周工作不得超过 44 小时，但实际情况显示，员工每周工作时间远超这一法定标准[1]。根据调查，尤其是在互联网行业，企业普遍通过“准制度加班”或“自愿加班”的形式，迫使员工延长工作时间[2]。

尽管加班有时能够提高短期的工作效率或完成任务，但研究表明，长期加班对员工的身心健康有害。情绪耗竭、压力增加以及工作效率下降是加班带来的常见负面后果[3]。此外，过度加班还导致员工的身心健康问题，如增加心脑血管疾病的风险，降低工作满意度和幸福感[4]。

2.1.2. 隐形加班的出现与扩展

隐形加班指的是通过技术手段，使员工在法定工作时间外继续处理工作任务，但这些时间往往不被

记录为加班。随着即时通讯工具的普及,企业通过微信、电子邮件等方式让员工在下班后继续处理工作事务,这模糊了工作和休息的界限,增加了员工的工作负担[5]。

隐形加班现象在一些企业变得普遍,甚至在企业文化中逐渐被接受。例如,在某些企业,员工被要求在休息日通过手机完成工作任务,且无法获得加班报酬[6]。隐形加班不仅给员工带来更多的工作压力,还因为其隐蔽性,使员工维权困难[6]。研究表明,隐形加班会导致员工感知的工作压力增加,进一步影响其身心健康[4]。

2.1.3. 远程待机:一种隐形加班的特殊形式

远程待机是一种特殊的隐形加班形式,指的是员工在工作时间以外仍需保持在线状态,随时准备处理工作事务。员工虽然不在工作场所,但无法彻底放松,因为他们必须随时待命。这种状态往往是通过技术手段实现的,如要求员工在下班后携带工作设备,随时参与线上会议或处理紧急工作任务[5]。

远程待机的模式使员工无法从心理上彻底从工作中抽离,增加了员工的压力和焦虑感[6]。例如,在一些互联网公司,员工被要求在假期中保持远程待命,这不仅影响了员工的个人生活,也进一步加剧了员工的心理负担。

2.1.4. 加班、隐形加班与远程待机对员工的影响

加班、隐形加班和远程待机都会对员工的身心健康造成不同程度的影响。研究表明,长期加班会导致员工的任务绩效下降,尤其是非自愿加班的员工,其情绪耗竭水平更高,导致工作效率明显降低[3]。此外,远程待机和隐形加班使得员工的私人时间被侵占,这加重了员工的压力,并可能导致员工的工作倦怠感。

隐形加班的另一显著特点是它对员工的身心健康有较强的负面影响。研究发现,员工在长期隐形加班中,容易出现疲劳和心理压力增加的现象,这对他们的工作投入和工作满意度都会产生负面影响[7]。

2.2. 劳动过程理论与职场侵占理论

2.2.1. 劳动过程理论(Labour Process Theory)

劳动过程理论是由马克思的劳动异化理论发展而来的,后来由布拉弗曼(Harry Braverman)在1970年代的《劳动与垄断资本》一书中详细阐述。这一理论主要关注资本主义社会中的劳动控制方式,解释企业如何通过技术和管理手段控制劳动者的工作时间和劳动强度。

劳动过程理论认为,资本主义企业通过控制劳动者的工作内容和节奏,最大化地提取剩余价值。加班和隐形加班现象是企业为了减少劳动力成本、提高生产率的方式之一。在技术和数字化环境下,通过即时通讯工具(如微信、邮件)远程操控员工,进一步扩大了企业对劳动者的控制。隐形加班和远程待机也是资本控制劳动的一种形式,员工在下班时间仍然不能完全摆脱企业的监督和要求。

2.2.2. 职场侵占理论(Workplace Incivility Theory)

职场侵占理论主要研究企业在无意识或有意的情况下,如何通过工作时间、工作内容侵占员工的私人生活。该理论认为,当企业对员工的个人生活进行过度干预,尤其是通过隐形手段要求员工下班后继续工作时,会影响员工的生活质量和满意度。

远程待机和隐形加班是企业通过数字化手段扩大对员工控制范围的典型案例,员工的私人生活被“碎片化”侵占,必须时刻处于待命状态,导致无法彻底放松。职场侵占理论强调,企业这种“碎片化”工作方式,会侵占员工的私人空间,导致工作和生活界限模糊,进而影响员工的心理健康。

马尔库塞认为,免于匮乏的自由高于一切形态的自由,而所谓“工作的自由”正是通过“免于匮乏”对工人进行身体与意识双重的控制,使其失去自由、失去批判的意识与能力,成为娱乐至死的单向度的

人,换句话说,“工作的自由”恰恰是通过“要么工作要么挨饿”的不自由实现的[8]。除此之外,后现代学者奈格里也指出,尽管随着信息化的开启,非物质劳动将融入社会各方各面,为世界带来解放的力量,但是其同样也指出伴随人道的非物质劳动,一系列冗杂的底层工作也将出现,就像伴随信息技术的进展而出现的底层码农一样,届时,人的异化、机构对人的控制将会更加隐秘、更加地无孔不在[9]。

总而言之,正如吉登斯所述,“现代性是一种双重现象,现代性创造安全和有成就的生活时,也有其阴暗面”[10],一方面机构对于工人的控制的程度更为深入,另一方面机构对工人的控制手段也更加丰富。基于上述理论与现有研究,从工作强度、工作态度与远程待机方面提出本文的假设。

H1.1: 体力劳动强度越强,工人加班的概率越高;

H1.2: 脑力劳动强度越强,工人加班的概率越高;

H2.1: 工人满意度越高,加班的概率越高;

H2.2: 工人的压力越高,加班的概率越高;

H3.1: 远程待机的工人比无需远程待机的工人加班的概率更高。

3. 数据、变量与模型

3.1. 数据来源

本文数据来源于 2021 年中国综合社会调查项目(CGSS2021),该项目以总结社会变迁为核心,通过全国性、综合性、持续性的调查,收集职业、劳动力、价值观等方面的数据。CGSS2021 采用多阶分层抽样,代表性较强。本文在筛选工作人群并剔除缺失值后,得到有效样本 1890 份。

3.2. 变量设置

因变量。本研究因变量为加班,即指在正常工作时间之外,员工继续在工作岗位上从事工作或履行职责的行为。本研究通过“您过去一个周是否有过加班”条目测量加班,将加班设置为二分变量。

自变量。本研究从工作强度、工作态度与远程待机设置主要自变量,具体包括脑力劳动强度、体力劳动强度、工作压力、工作满意度、远程待机五个变量。脑力、体力劳动强度、工作压力由“做重体力劳动的频率”“做重脑力劳动的频率”“感觉工作压力大的频率”赋值 1~4 所得;工作满意度由“总体而言,您对您当下的工作是否满意”赋值 1~5 所得;远程待机由“过去一个月,您的工作是不是存在电话随叫随到的情况”与“过去一个月,您的工作是不是存在通过微信或电话随时安排工作任务的情况”两个条目测量,只要受访者在这两个条目中的任意一个条目中选择是,那么就认为受访者存在远程待机的情况。

控制变量。本研究将月报酬、受教育年限、性别与年龄四个基本人口学要素作为本研究的控制变量。

3.3. 模型选择与设置

3.3.1. 模型选择

结合研究主题,本文选择 logistic 回归模型来对工作强度、态度与远程待机对加班的影响进行分析研究,该模型与本研究的数据特性和研究需求有较高匹配度,具体如下:

1) 研究问题与因变量的特性

本文研究目的是探讨工作强度、工作态度和远程待机等因素对员工是否加班的影响,加班(是否加班)为二分类的因变量(0 表示未加班,1 表示加班)。这种二分类变量直接决定了 logistic 回归模型的适用性。

Logistic 回归模型在预测二分类结果的概率方面表现优异,尤其适合解决这类“是或否”形式的分类问题。相比之下,线性回归主要适用于连续型因变量,不适合对分类问题进行概率估计和解释。如果强

行使用线性回归模型，将导致预测值不再局限于[0, 1]范围，而可能出现大于 1 或小于 0 的值，这在解释加班概率时并不合理。Logistic 回归采用的是 Sigmoid 函数，该函数的输出值严格在[0, 1]之间，正好适合用来表示概率，这样可以更合理地解释工作强度、工作压力等因素对加班概率的影响。

2) logistic 回归在结果解读和假设验证具有优势

本研究假设包括“工作强度越高，加班概率越高”等定向假设。logistic 回归的系数具有清晰的解释力，可以通过系数的符号和显著性水平直接验证这些假设。

Logistic 回归中，系数的指数化结果可以解释为发生加班的相对风险比，例如“体力劳动强度每上升一个单位，加班的概率会提升 1.24 倍”，这种解释非常直观，便于读者理解结果的实际意义。与支持向量机(SVM)的比较，尽管支持向量机在处理分类问题上表现优良，但其结果输出并非基于概率，而是基于分类边界的距离。这种结果不利于解释各个自变量对加班概率的具体影响。另外，支持向量机不易提供直观的系数解释，难以满足本文关于量化工作强度、工作压力等因素对加班的增量影响的需求。且 SVM 模型的计算复杂度相对较高，在变量较多或样本量较大的情况下，计算成本较大，且结果的解读复杂，会超出本研究的需求。

3) logistic 回归与研究设计的匹配性

本研究采用的是 CGSS 2021 的抽样数据，logistic 回归模型的稳健性和解释性特别适合本研究数据。Logistic 回归可以很好地处理不同类型的自变量(如连续变量和二分类变量的混合)，也便于添加控制变量(如月报酬、受教育年限等)，符合设计的研究结构和需求。

另外，logistic 回归的结果可以通过显著性检验和 Pseudo R-squared 值来评估模型的拟合优度，使得模型在统计解释力和合理性方面更为完善。

因此，logistic 回归是本研究最优的建模选择。

3.3.2. 模型设置

模型 1 用于验证 H1.1 与 H1.2，即工作强度对加班概率的影响：

$$\text{Log}\left(\frac{\text{加班}}{1-\text{加班}}\right) = \beta_0 + \beta_1 \text{体力劳动强度} + \beta_2 \text{脑力劳动强度} + \beta_3 \text{月报酬} + \beta_4 \text{受教育年限} + \beta_5 \text{年龄} + \beta_6 \text{性别}$$

模型 2 用于验证 H2.1 与 H2.2，即工作态度对加班概率的影响：

$$\text{Log}\left(\frac{\text{加班}}{1-\text{加班}}\right) = \beta_0 + \beta_1 \text{工作压力} + \beta_2 \text{工作满意度} + \beta_3 \text{月报酬} + \beta_4 \text{受教育年限} + \beta_5 \text{年龄} + \beta_6 \text{性别}$$

模型 3 用于验证 H3.1，即远程待机对加班概率的影响：

$$\text{Log}\left(\frac{\text{加班}}{1-\text{加班}}\right) = \beta_0 + \beta_1 \text{远程待机} + \beta_2 \text{月报酬} + \beta_3 \text{受教育年限} + \beta_4 \text{年龄} + \beta_5 \text{性别}$$

4. 数据分析

表 1 是各变量的描述性信息，由表可知，35%的受访者在受访的上一个月中有加班经历，79%的受访者被要求远程待机，53%的受访者为男性。除此之外，体力劳动强度 1.65，标准差 1.02；脑力劳动强度均值 1.87，标准差 1.02；工作压力得分均值 1.95，标准差 0.94；工作满意度得分均值 3.67，标准差 0.83；月报酬均值得分 4.4，标准差 3.12；平均受教育 12.04 年，标准差 4.05；平均年龄 41.17 岁，标准差 12.07。(见表 1)

表 2 是加班各要素 logistic 回归的结果，模型 1 (LR chi2 = 796.08, p < 0.001)、模型 2 (LR chi2 = 820.21, p < 0.001)、模型 3 (LR chi2 = 814.55, p < 0.001)均显著成立，拟合优度分别为 0.325、0.335 与 0.332。其

Table 1. Descriptive information of variables
表 1. 各变量描述性信息

N = 1890	均值	标准差	最小值	最大值
加班：是(否)	0.35	0.48	0	1
体力劳动强度	1.65	1.02	1	4
脑力劳动强度	1.87	1.02	1	4
工作压力	1.95	0.94	1	4
工作满意度	3.67	0.83	1	5
远程待机：是(否)	0.79	0.40	0	1
月报酬	4.40	3.12	1	10
受教育年限	12.04	4.05	0	20
年龄	41.17	12.07	18	77
性别：男(女)	0.53	0.50	0	1

Table 2. Logistic regression results of overtime factors
表 2. 加班各因素 logistic 回归结果

	模型 1		模型 2		模型 3	
	加班(N = 1890)					
	系数	几率比	系数	几率比	系数	几率比
体力劳动强度	0.22** -3.27	1.24				
脑力劳动强度	0.20** -3.05	1.23				
工作压力			0.30*** -4.45	1.35		
工作满意度			-0.27*** -3.41	0.76		
远程待机：是(否)					0.95*** 5.81	2.59
月报酬	-0.57*** -20.09	0.56	-0.57*** -19.90	0.57	-0.57*** -20.19	0.56
受教育年限	0.05* -2.47	1.05	0.05** -2.81	1.05	0.04* -2.31	1.05
年龄	-0.02** -3.09	0.98	-0.01* -2.25	0.99	-0.02** -2.90	0.98
性别：男(女)	0.28* -2.23	1.32	0.29* -2.36	1.34	0.30* -2.39	1.35
截距	0.65 -1.52		1.56** -3.23		0.68 -1.69	
LR chi2	796.08***		820.21***		814.55***	
Pseudo R2	0.325		0.335		0.332	

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001.

中，模型 1 指出，体力、脑力劳动的强度与加班的概率正相关，体力劳动强度每上升一个单位，加班的概率会提升 1.24 倍($\beta = 0.22, p < 0.01$)，脑力劳动每上升一个单位，加班的概率会提升 1.23 倍($\beta = 0.20, p < 0.01$)。模型 2 则指出，工作压力与加班概率正相关，工作压力每上升一个单位，加班的概率提升 1.35 倍($\beta = 0.30, p < 0.001$)；工作满意度则相反，工作满意度每提升一个单位，加班的概率将缩小为原来的 0.76 倍($\beta = -0.27, p < 0.001$)。模型 3 指出，工作中有远程待机要求的受访者加班的概率是无此要求的受访者的 2.59 倍($\beta = 0.59, p < 0.001$)。除此之外，三个模型的控制变量揭示出，月报酬、年龄与加班负相关，月报酬每提高一个单位，加班的概率就缩小为原本的 56%，年龄每增长一岁，加班概率就变为原本的 98%；受教育年限则与加班正相关，受教育年限每增加一年，加班概率就变为原本的 1.05 倍。最后，男性加班的概率是女性的 1.32 倍。(见表 2)

5. 结论与对策建议

H1.1 得证，也即体力劳动强度越强，工人加班的概率越高；H1.2 得证，也即脑力劳动强度越强，工人加班概率越高；H2.1 未得证，也即工人满意度越高，加班的概率也就越低；H2.2 得证，也即工人的压力越高，加班的概率越高；H3.1 得证，也即远程待机的工人比无需远程待机的工人加班概率更高。未来的研究和实践应更多地关注如何通过制度设计和文化引导来消除加班的负面效应，从而构建更加和谐的劳资关系，促进员工个人的幸福感与企业的长远发展。

综上所述，现代性在为人类创造数不胜数的享受安全的和有成就的生活的机会的同时，也带来诸多负面影响，诸如对工人的控制程度与控制方式的加深。这体现为工作强度越高越容易加班、工作压力越大越容易加班、电话与微信等远程控制带来的隐形加班和远程待机现象在现代工作环境中已成为常态。尽管这些工作形式在一定程度上提高了短期的工作产出，但其长期影响对员工的身心健康、工作满意度以及企业绩效都产生了负面效应。员工长期处于加班和远程待命的状态，会导致情绪耗竭、工作倦怠，并降低工作效率。此外，隐形加班和远程待机的隐蔽性，使得员工的工作与生活边界模糊，进一步侵占了个人的休息时间，严重影响员工的生活质量。

加班、隐形加班和远程待机现象已经成为现代职场中不可忽视的议题。这些现象不仅影响了员工的身心健康，还对企业的绩效管理带来了新的挑战。通过合理的管理措施和法律保障，可以缓解这些现象对员工和企业的负面影响，从而实现员工和企业的双赢。

企业要想长期可持续发展，必须反思和调整现有的加班文化，确保员工的合法休息时间，减少通过技术手段隐性加班的行为。企业必须优化人力资源管理，合理安排工作任务，避免过度依赖加班来完成工作。此外，企业应尊重员工的休息权，避免通过隐蔽方式强迫员工加班[2]。在远程待机方面，企业应制定明确的规定，确保员工的工作时间和私人时间分开，减少对员工休息时间的侵占。对于频繁的隐形加班和远程待机行为，应建立有效的监督和举报机制，保障员工的合法权益[6]。政府层面应加强劳动监察，完善工时管理制度，特别是在数字化工作环境中，应明确规定劳动者的休息权和工作时长[5]。同时，政府应加强劳动法的执行，完善工时管理制度，尤其是在数字化工作环境下，明确界定劳动者的工作与休息时间。引导企业建立更透明的加班管理政策，确保员工的合法权益，避免隐形加班和远程待机现象的泛滥。

只有在法律保障和企业合理管理的双重作用下，才能有效缓解加班、隐形加班和远程待机对员工的负面影响，实现员工健康与企业效益的双赢。

致 谢

感谢中国综合社会调查项目(CGSS2021)提供的研究数据，以及苏州大学社会学院为本研究提供协助

的老师与同学们。

参考文献

- [1] 林佳鹏. 赶工或反内卷? 90 后“大厂”青年加班现象研究[J]. 中国青年研究, 2022(6): 29-39.
- [2] 赵丽, 胡淼. 病态“加班文化”怎么形成如何解[N]. 法治日报, 2023-04-07(004).
- [3] 谭德庆, 徐诗虹. 加班对员工绩效的影响研究——情绪耗竭与员工心理所有权的作用[J]. 软科学, 2023, 37(8): 59-65, 85.
- [4] 杨秋忆. 时间压力、加班与员工身心健康的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 电子科技大学, 2024.
- [5] 卢越. 完善工时管理制度遏制隐性加班[N]. 工人日报, 2023-11-09(006).
- [6] 裴龙翔. 休息时间“碎片式”工作算不算“碎片式加班”? [N]. 工人日报, 2024-02-01(006).
- [7] 罗美慧. 加班对工作投入的影响: 一个有调节的中介模型[D]: [硕士学位论文]. 北京: 北京外国语大学, 2023.
- [8] 赫伯特·马尔库塞, 著. 单向度的人: 发达工业社会意识形态研究[M]. 刘继, 译. 上海: 上海译文出版社, 2016: 3.
- [9] Hardt, M. (1999) Affective Labor. *Boundary 2*, 26, 89-100.
- [10] 安东尼·吉登斯, 著. 现代性的后果[M]. 田禾, 译. 南京: 译林出版社, 2011: 6.