

# 时间压力与心理摆脱的曲线关系： 特质性工作投入的调节作用

周海明<sup>1</sup>, 陆欣欣<sup>2</sup>, 时 勘<sup>3</sup>

(1. 山东科技大学 公共课教学部, 山东 泰安 271019; 2. 中国人民大学 劳动人事学院, 北京 100872; 3. 中国人民大学 心理学系, 北京 100872)

**摘要:**基于个体内部的视角,采用经验取样法和日志研究方法,探索工作日内个人时间压力与心理摆脱的曲线关系,以及个人特质性工作投入的调节作用。研究结果表明:(1)在控制员工基准线的时间压力和心理摆脱水平后,工作日内上午的时间压力与傍晚的心理摆脱呈显著U形曲线关系;(2)特质性工作投入显著调节工作日内上午的时间压力与傍晚心理摆脱的曲线关系。研究结果为全面深入了解时间压力的作用及其边界条件提供了启示,同时也能为员工合理安排工作和管理时间压力,提高工作效率和实现工作生活平衡提供建议。

**关键词:**时间压力;心理摆脱;特质性工作投入;曲线关系;边界条件

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1008-7699(2020)06-0092-08

## 一、引言

当前,由于工作节奏加快和要求提高,员工常常需要在有限时间完成大量的工作,多任务并行和时间节点的临近导致超工作负荷已经成为员工的工作常态<sup>[1]730</sup>。国家统计局数据显示,中国员工每周平均工作46小时。中国青年报社会调查中心进行了相关的调查,在询问了1980名员工后,得出的结论是:“50%以上的员工都有加班的现象”<sup>[2]</sup>。同时,在2017年,有研究团队针对中国上班族旅行方式进行了调查,并在撰写的研究报告中提出:“88%的白领都需要在旅行中处理工作”。从以上的调查结果中可以看出,时间压力已经成为许多员工面临的紧迫问题<sup>[3]</sup>。当处于时间压力之下时,及时地从工作中摆脱出来,获得充足的休息对员工来说极其重要<sup>[4]</sup>。但是,随着办公时间弹性和通信技术的快速发展,员工工作和生活之间的界限变得模糊。时间压力导致的员工高度唤醒状态,会增加员工在工作中的投入,让他们沉浸在在工作中难以自拔,阻碍他们从工作中摆脱出来。已有的实证研究也表明,时间压力与心理摆脱存在显著的负向关系<sup>[5,6]</sup>,即时间压力越大,员工心理摆脱的水平越低。

近年来,时间压力的“双刃剑”效应得到了越来越多的关注<sup>[7]</sup>。研究者发现,时间压力具有刺激唤醒和资源耗损的双重特征。即时间压力在增加员工唤醒水平提高投入的同时,也在消耗他们的各种资源,这些资源包括了生理、认知和情绪资源等<sup>[8]</sup>。对于心理摆脱,从工作需求—资源理论和努力—恢复模型来看<sup>[9]</sup>,时间压力带来的持久资源损耗最终会超出员工控制范围,促使他们为了保存资源而被迫通过心理摆脱实现恢复。因此,我们认为时间压力与心理摆脱存在U形曲线关系,在超出一定水平之后,时间压力会增加心理摆脱。另外,时间压力的影响具有显著的情境性特征,其作用受到边界条件的限制<sup>[10]</sup>。在时间压力与心理摆脱的U形曲线关系中,员工特质性的工作投入扮演着重要的角色。特质性工作投入水平较高的员工,既能更快地在工作中产生唤醒,也更可能面临持久的资源消耗<sup>[11]</sup>。基于以上分析,本研究认为,特质性工作投入可能是时间压力与心理摆脱U形曲线关系中重要的调节变量。

收稿日期:2020-06-14

基金项目:国家社会科学基金后期资助重点项目(19FGLA002),山东科技大学人才引进科研启动基金项目(2017RCJJ082)

作者简介:周海明(1981—),男,山东郓城人,山东科技大学公共课教学部讲师,博士;陆欣欣(1988—),女,浙江温州人,博士,本文通讯作者。

综上所述,本研究旨在探讨时间压力与心理摆脱的曲线关系,了解其作为工作要求的“双刃剑”作用。一方面,在整合已有理论的基础上,本文将验证时间压力与心理摆脱的U形曲线关系,探索时间压力正向作用的水平和范围;另一方面,本文将工作投入界定为相对稳定的个人特质,进一步探讨其对时间压力与心理摆脱曲线关系的调节作用。通过研究期望为时间压力和心理摆脱的研究提供新视角,同时,在实践领域,为管理员工时间压力和平衡工作与生活提供具体指导。

## 二、相关研究述评和研究假设

### (一)时间压力与心理摆脱的曲线关系

时间压力是指个人面临明确的截止日期,需要同时完成多个任务或者以快于平时的速度完成任务的状态<sup>[1]736</sup>。工作需求—资源模型将时间压力视为一种典型的工作需求,并且提出时间压力迫使员工在生理和心理上进行持续的努力,而在努力应对时间压力的过程中,员工会消耗个人的生理、心理和情绪资源<sup>[12]</sup>。但与此同时,挑战—阻碍压力评价理论认为,时间压力是一种激励性的工作需要,会被视为一种挑战性的压力源,激发有关成长、成就和胜任力的体验<sup>[7]</sup>,带来生理、心理和情绪唤醒,从而增加个人工作投入、创新和工作绩效<sup>[1]736</sup>。因此,结合以上分析,时间压力具有突出的“双面性”特征。

当时间压力低于一定水平时,工作日内时间压力的增加会阻碍当天的心理摆脱。从挑战性压力源来看,时间压力往往意味着任务完成的临近,代表着个体完成工作就能获得认可和奖励,与体验到的工作意义和成就感是直接相关的<sup>[13]963</sup>。当工作日内的时间压力处在个人可控的范围内时,个体认为依靠自己的努力可以在规定的时间内完成任务,而为了实现完成的目标,他们会表现出强烈的动机,并且投入更多的精力和时间<sup>[14]185</sup>。从努力—恢复模型来看,这些工作要求会让员工产生责任感,让他们始终保持工作模式,在离开工作环境之后仍然沉浸在工作中<sup>[15]</sup>。此时,他们工作的时间和地点将不限于工作场所,即使在离开工作场合后也会把当天的工作任务带回家,在非工作时间也会思考工作相关事宜,而不愿和无法从工作中抽离。因此,在一定范围内,工作日内的时间压力会促使个人在工作中投入大量的时间和精力,让个人沉浸在工作中无法自拔,从而增加个体从工作中抽离的难度。但是,当工作日内的时间压力超出一定水平,反而会增加心理摆脱。这是因为时间压力本质上仍然是一种工作需要,会带来个人生理、认知和情绪资源的消耗<sup>[14]185</sup>。从资源保存理论来看,当时间压力处于个人能力和资源可控范围内时,员工期望通过持续投入工作获得利益来补充资源。而过高的时间压力让个体感到难以完成已有的工作任务,在生理、认知和情绪上都处于资源耗竭状态,人们的警觉性会迅速增强。尤其是当个体意识到难以完成任务,并且急需补充资源时,为了后期持续的工作和发展,他们会选择减少在工作中的投入,并且在非工作时间寻求资源补充。此时通过远离工作,个体不仅在身体上远离了工作场所,也能够从思想上不去想与工作相关的事情。在此状态下,资源损耗的路径会被切断,个体可以从中放松,使得资源得到恢复。因此,超出一定的水平后,工作日内的时间压力会增加当天的心理摆脱,过高时间压力带来的资源消耗会促使员工通过心理摆脱实现资源补充和恢复。综上所述,本研究提出如下假设。

H<sub>1</sub>:工作日内,上午的时间压力与傍晚的心理摆脱呈显著U形曲线关系。即在一定水平下,上午的时间压力与傍晚的心理摆脱呈负向关系,而在超出一定水平之后,上午的时间压力与傍晚的心理摆脱呈正向的关系。

### (二)特质性工作投入对曲线关系的调节作用

时间压力与心理摆脱曲线关系维系的一个重要条件是,个人在时间压力下,是否通过工作投入的方式应对压力。因此,特质性的工作投入可能调节时间压力与心理摆脱的曲线关系。工作投入是员工在心理上认同工作的一种积极状态,表现为活力、奉献和专注等特征<sup>[16]108</sup>。实证研究结果表明,特质性工作投入不仅对员工工作绩效和幸福感有积极的影响<sup>[17]309</sup>,还能够正向预测组织的财务绩效、创新绩效和顾客满意度<sup>[16]108</sup>。工作投入包括特质和状态两个方面,特质性的工作投入是个体间一般性的差异,反映了个

体稳定的工作投入倾向;而状态性工作投入是指个体内部瞬时的工作体验,是可能发生波动的工作状态<sup>[18]</sup>。然而,本研究关注的是特质性的工作投入,并将其界定为个人在生理、心理和情绪方面完全投入工作的一种倾向。

在特质性工作投入水平较高的员工中,更可能出现时间压力与心理摆脱的曲线关系。首先,特质性工作投入水平高的员工,对工作的责任感、热情度和主动性更高,他们有强烈的动机去努力促成工作任务的完成<sup>[18]</sup>。特定工作日面临时间压力时,特质性工作投入较高的员工更倾向于沉浸在工作中,分心的可能性更少。在这种情况下,时间压力会让工作投入的员工对工作的承诺更高,并且更难从工作中抽离<sup>[13]963</sup>。其次,特质性工作投入水平高的员工,对自身的压力处理能力有更多的信心,对工作和环境的判断更为准确,并且能够依据环境合理地进行资源分配。因此,对于工作投入倾向高的员工,在一定范围内,当工作日当天的时间压力增加时,他们会认为时间压力仍处于可承受范围内,并且会积极动用自己的资源去处理时间压力。当他们认为通过自身的努力可以在规定时间内完成工作任务时,有更高的动机持续进行高强度的工作。此时,他们更可能将工作任务带到家中,模糊工作时间和非工作时间的界限,而难以从工作中抽离出来。在这种情况下,对于高特质性工作投入的员工,在一定的范围内工作日内的时间压力与心理摆脱是负向关系。但是,当时间压力超出一定范围时,工作投入倾向高的员工基于对自身资源和能力的客观评价,对在工作中的投入程度有着更符合实际的判断。当预期当天工作要求超出自身资源能够承受的范围时,他们会及时依据自身的资源状况进行调整,确保长期工作投入的可能。为保存已有的工作和个人资源,避免持续性的资源耗竭,他们会减少工作中的过度投入<sup>[19]</sup>,并通过暂时心理摆脱进行恢复。

相反,特质性工作投入水平较低的员工,对工作的认同和热情较低,在工作中的活力和专注程度也较低<sup>[20]</sup>。由于他们沉浸于工作中的程度较低,更容易从工作中抽离出来。研究发现,工作投入和敬业度与心理摆脱呈负相关关系<sup>[21]</sup>。特质性工作投入低的员工更能认识到,如果持续地投入工作,会造成自身资源的不断丧失,只有及时地从工作要求中摆脱才能更好地保存资源,进而完成工作职责要求。因此,特质性工作投入水平低的员工,工作日心理摆脱的程度较少受到时间压力波动的影响。基于以上的分析,本研究提出如下假设。

H<sub>2</sub>: 特质性工作投入调节工作日上午的时间压力与傍晚心理摆脱的曲线关系,即当特质性工作投入水平较高时,工作日上午的时间压力与傍晚的心理摆脱呈U形曲线关系;当特质性工作投入水平较低时,工作日上午的时间压力与傍晚的心理摆脱呈线性关系。

具体研究框架见图1。

### 三、研究方法

#### (一) 研究样本和程序

本次调查是以某单位为研究样本,由研究者亲自到场指导进行问卷调查工作,在研究助理的协助下进行问卷发放和收集。问卷以纸质问卷为主,要求调查人员在每日的调查之前完成一个基准水平的调查。基准水平的调查内容包含了变量的一般状态,如时间压力、心理摆脱和工作投入,同时一般状态调查中还包含了调节变量。在一般状态调查后,进行动态变量的测量。动态变量的测量安排在连续的五个工作日内,每个工作日安排相同时间点进行两次测量。具体的时间安排如下:①员工早上来到公司后进行时间压力的测量;②员工在非工作时间,晚上睡觉前完成心理摆脱的测量。这样经过五个工作日的连续测量(从周一到周五),来测查时间压力和心理摆脱的波动情况,从而真实反映员工的工作体验。研究者在整个工作日内的指定时间,现场发放和收集问卷,并告知调查者本研究的目的。员工将连续五个工作日的动态数据和一般状态下的测量数据统一上交,由相关人员将问卷交给研究者。

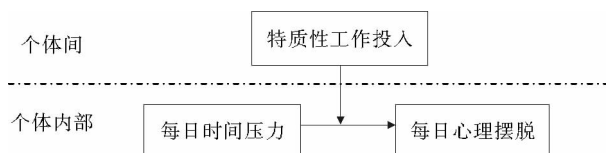


图1 本文理论研究模型

研究者最初发放了 80 份问卷,剔除无效样本后,共计 49 名被试的有效数据,有效率为 61.25%。这样根据每个被试具有 5 个工作日(共 10 个时间点)的数据,个体内的变量共获得 245 份问卷。问卷的剔除原则是,为了保证每个被试在一个工作日内数据的连贯性和有效性,将被试因为出差或者是事假病假等缺席填写每个时段的数据视为无效数据。同时对那些具有明显反应偏向的数据,比如都填写每个等级或者是反映具有明显的偏向,以及缺少人口统计学变量等被试进行剔除。在这些被试样本中,男性为 24 人,占到 49.0%,女性 25 人,占到 51.0%;在年龄上,25 岁以下 20 人占到总数的 40.8%,26-35 岁的被试 26 人,占到总数的 53.1%,36 岁及其以上的被试 3 人,占到总数的 6.1%;在婚姻上,未婚的 13 人,占到总数的 26.5%,已婚的 36 人,占到总数的 73.5%;在学历变量上,大专和本科学历占到总数的 73.5%;在工作年限上,5 年及其以下的被试为 31 人,占到了总数的 63.3%。

## (二)研究量表

### 1.一般性测量

一般水平的时间压力。本文采用压力相关工作分析量表<sup>[22]</sup>中 3 个题项的时间压力量表来衡量员工的基准工作压力。该量表采用五点计分,1 为完全不同意,5 为完全同意,样本题项如“我时常面临时间压力”。该量表的信效度在中国情境下得到了支持<sup>[13]465</sup>。该量表的信度为 0.870。

一般水平的心理摆脱量表。采用 SONNENTAG<sup>[23]</sup>编制的恢复经历问卷中的心理摆脱量表。国内龚会等人在中国情境下对该量表进行了修订,支持了该量表良好的信效度。该量表包含四个条目,采用五点计分,1 为完全不同意,5 为完全同意。样本题项如“在不工作的时候,我一点都不会去想与工作有关的事情”。原量表信度为 0.840,本研究中该量表的信度为 0.765。

特质性的工作投入。工作投入采用 UWES<sup>[17]314</sup>测量工作投入的 9 个题项进行测量。该量表是目前工作投入研究领域运用最为普遍的量表,在中国情境下的信效度也得到了支持。该量表采用五点计分,1 为完全不同意,5 为完全同意。量表分为三个维度,分别是活力、专注和奉献。样本题项如“我工作认真,以致忘记了时间”。该量表的信度为 0.869。

### 2.每日测量

每日时间压力。与一般水平的时间压力相似,本文采用压力相关的工作分析量表<sup>[22]</sup>中 3 个题项的时间压力量表来衡量员工每日水平的工作压力。在测量中,将题项的时间参照改为“今天早上”。样本题项为“今天早上,我觉得时间很紧”。该量表的信度为 0.882。

每日心理摆脱。与一般水平的心理摆脱相似,本文采用中国情境下的心理摆脱量表<sup>[23]</sup>。在测量中,将题项的时间参照改为“今天”。样本题项为“今天,在不工作的时候,我让自己远离工作”。本研究中该量表的信度为 0.847。

## (三)数据分析方法

本研究同时收集了反映员工个体水平和工作日水平体验的量表,个体工作日水平的变量嵌入于个体之内。因此,与已有的研究一致,本文将采用多层次线性模型(Hierarchical Linear Model;简称“HLM”),并运用 HLM 7.0 对假设进行检验。其中,个体层次的变量运用总体均值进行中心化,而工作日层次的变量采用个体均值进行中心化。

## 四、研究结果

### (一)变量区分效度检验及共同方法偏差检验

为了检验所涉及的三个变量间的区分效度,本研究进行了验证性因子分析,检验时间压力、特质性工作投入和心理摆脱三个构想间的结构效度。运用 Mplus 7.0 进行了分析,比较了三因子模型(时间压力、特质性工作投入和心理摆脱),二因子模型(将时间压力和心理摆脱视为一个因子)和单因子模型(将所有变量合为一个因子)拟合度的差异。验证性因子分析结果如表 1 所示。三因子模型各拟合指标均达到了

可接受的标准,且明显地优于其他备选模型,表明这3个变量是不同的构想。同时,本研究采用 Harman 的单因子分析来检验共同方法偏差问题。通过未旋转的探索性因素分析生成3个因子,共解释了56.24%的变异,第一个因子解释了29.76%的方差变异。与 Harrison 等人推荐的50%的判断标准来看,远小于该值。因此本研究结果表明共同方法偏差问题并不严重,具体见表1。

表1 变量区分度检验结果

模型	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
单因子模型	769.194	252	3.052	0.485	0.54	0.194	0.171
二因子模型	690.472	251	2.751	0.691	0.74	0.175	0.182
三因子模型	608.573	249	2.442	0.948	0.955	0.052	0.060

## (二)变量的描述性分析

表2呈现了所有变量的平均值、标准差和相关系数。本文检验了工作日层次的时间压力和心理摆脱在个体间和个体内部的变异,发现时间压力41.24%的变异来自个体内部,并且个体内部的一致性 $r_{wg}$ 为0.82;心理摆脱49.36%的变异来自个体内部,在个体内部的一致性 $r_{wg}$ 为0.93。相关分析表明,在基准线水平上,时间压力与特质性工作投入水平正相关, $r=0.318, p<0.050$ ;时间压力与心理摆脱间的相关性不显著, $r=0.263, p>0.050$ ;心理摆脱与特质性工作投入间的相关性不显著, $r=0.245, p>0.050$ 。在工作日水平上,工作日的心理摆脱与每天的时间压力显著正相关, $r=0.213, p<0.010$ 。

## (三)时间压力与心理摆脱

的曲线关系及其一般工作投入的调节作用

在假设检验过程中,对一般水平的时间压力、一般水平的心理摆脱和特质性工作投入进行控制。检验结果表明,特质性工作投入和心理摆脱的回归系数显著,应该进行控制。在控制了基准水平的变量之后,结果显示

表2 变量均值、标准差和相关系数

变量	均值	标准差	1	2	3
一般水平(n=49)					
1. 时间压力	3.330	0.920	1		
2. 心理摆脱	3.010	0.820	0.263	1	
3. 特质性工作投入	3.480	0.660	0.318*	0.245	1
工作日水平(n=245)					
1. 时间压力	3.220	0.910			
2. 心理摆脱	2.980	0.870	0.213**		

注: \*  $p < 0.050$ . \*\*  $p < 0.010$ , 双尾检验。

工作日内上午的时间压力对当天傍晚的心理摆脱有负向的预测作用,但并不显著, $\gamma=-0.026, n.s.$ 。模型3中加入“上午时间压力的平方”项,与傍晚心理摆脱显著正相关, $\gamma=0.131, p<0.05$ ,且解释了傍晚心理摆脱23.50%的方差。模型4中加入“上午时间压力 $\times$ 特质性工作投入”和“上午时间压力平方 $\times$ 特质性工作投入”等交互项,结果表明“上午时间压力平方 $\times$ 特质性工作投入”与傍晚的心理摆脱关系显著, $\gamma=0.191, p<0.050$ ,且解释了傍晚心理摆脱21%的方差。

为清晰反应特质性工作投入的调节作用,本文采用均值加减一个标准差为基准划分了特质性工作投入的高低水平,分别对每天上午的时间压力对于当天傍晚的心理摆脱进行回归。如图2所示,简单斜率检验的结果表明,当特质性工作投入水平较低时,线性关系显著,方程为每天傍晚的心理摆脱 $=0.014 \times$ 上午时间压力 $+3.170$ ;当特质性工作投入水平较高时,曲线关系显著,方程为当天傍晚水平的心理摆脱 $=0.258 \times$ 上午时间压力的平方 $-0.232 \times$ 上午时间压力 $+2.796$ 。

## 五、研究结论与启示讨论

### (一)研究结果

表 3 多层次线性模型回归检验结果

变量	傍晚心理抽离				
	零模型	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
基准水平					
睡眠质量		0.078	0.085	0.073	0.069
时间压力		0.064	0.077	0.061	0.065
特质性工作投入		-0.236 *	-0.245 *	-0.234 *	-0.278 *
心理摆脱		0.453 ***	0.459 ***	0.435 ***	0.480 ***
工作日水平					
截距	2.982 ***	2.983 ***	2.983 ***	2.983 ***	2.983 ***
上午时间压力			-0.026	-0.054	-0.110
上午时间压力平方				0.131 *	0.130
跨层交互					
上午时间压力×特质性工作投入					-0.184
上午时间压力平方×特质性工作投入					0.191 *
$\sigma^2$	0.349	0.349	0.339	0.319	0.329
$\tau$	0.376	0.255	0.256	0.235	0.210

注：N<sub>工作日</sub> = 245；N<sub>基准水平</sub> = 49，\*  $p < 0.050$ ，\*\*\*  $p < 0.001$ ，双尾检验。

基于努力—恢复模型和资源保存理论，本文探索了工作日时间压力与心理摆脱的曲线关系，以及特质性工作投入的调节作用。通过对 49 名员工进行连续 5 天每天 2 次的日记研究，运用多层次线性模型对结果进行了检验。研究表明，①在控制员工基准线的时间压力和心理摆脱水平后，工作日内上午的时间压力与下午的心理摆脱呈显著 U 形曲线关系。即工作日内，上午体验到的适度的时间压力会产生积极的激励和唤醒作用，促使员工更多投入工作而难以从工作中摆脱，但是超出一定水平之后时间压力带来的资源流失和消极激励作用，反而会加速个人从工作中抽离。②特质性工作投入显著调节工作日内上午的时间压力与下午心理摆脱的曲线关系。即特质性工作投入高的员工，特定工作日内适度的时间压力更可能产生积极的激励作用，而过高的时间压力也更可能导致资源流失和负面评价从而增加心理摆脱；而特质性工作投入较低的员工，工作日内的时间压力与心理摆脱呈线性关系，但并不显著。

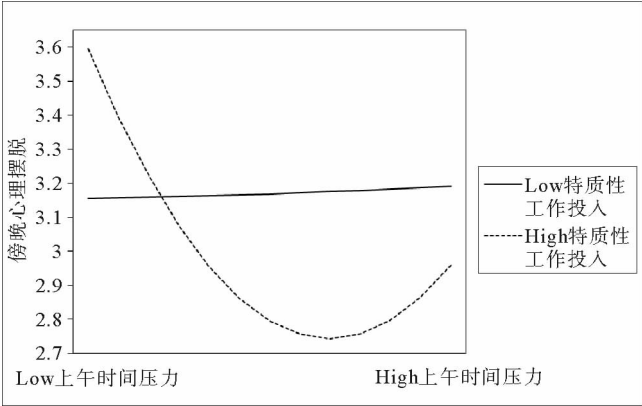


图 2 特质性工作投入曲线调节效应图

研究还表明，个体对时间压力的评价和时间压力的影响受到时间压力强度的影响。当压力强度低于一定的水平时，时间压力可能被视为一种挑战性压力，促进员工更多地投入工作和减少分心，使他们难以从工作中抽离<sup>[24]</sup>；但是在超出一定的水平之后，时间压力可能超出个人资源和能力的承受范围，从而转变为阻碍性压力<sup>[25]</sup>。此时，时间压力会极大消耗个人资源，且难以弥补个人消耗的资源。从努力—恢复模型和资源保存理论来看，过高的时间压力会增加个人通过心理摆脱实现资源恢复和保存的需要，从而加速个人从工作中抽离。因此，时间压力的评价很大程度上取决于压力的水平。特质性工作投入的调节作用表明，在时间压力与心理摆脱的 U 形曲线关系中，员工在时间压力下是否通过投入工作应对时间压

力是重要条件。特质性工作投入水平高的员工,由于对工作的认同、热情和专注,面临时间压力时积极情绪和自我效能感更高<sup>[17]325</sup>。当时间压力处于可控范围内时,他们通过投入工作完成目标和缓解资源流失的倾向更高;而当时间压力超出个人资源和能力的承受范围时,他们基于对自身资源和能力的客观评价,通过心理摆脱进行资源补充和恢复的动机也更高。研究结果显示,工作投入对面临时间压力的员工来说,也有“双刃剑”的作用。一方面,工作投入会消耗员工的资源;另一方面,也能够适时补充个人资源。

## (二)管理实践启示

本研究也为管理提供一定的启示。

1. 由于时间压力对心理摆脱具有正向影响,管理者可以通过时间管理提高员工的工作效率。现有企业对员工的工作管理并不完善,很多时候由于缺乏时间管理,可能导致员工工作拖延和效率低下。本文研究结果表明,时间进度管理在短期内可以有效提高员工的工作效率。那么,管理者可以根据任务特点,设定员工可接受和可施行的时间限制,敦促他们在规定的期限内完成任务。在规定时间内完成任务,有助于员工下班后从工作中摆脱出来。

2. 由于时间压力与心理摆脱存在 U 形曲线关系,组织在安排任务时需要把握量度。组织需要关注员工工作要求与生理唤起之间的平衡,在非工作时间做到心理摆脱,保证健康身心状态的同时,提升工作效率。具体来讲,当低于一定水平的压力时,组织应采取一定的鼓励措施,提高员工工作的积极性;而当时间压力超过一定的范围后,需要给与员工一定的缓解压力时间和资源,帮助员工实现工作资源和自身资源的恢复,为将来更好地投入工作奠定基础。

3. 在组织中,总体工作投入较多的员工有更多资源、信心和积极情绪,更能调节好时间压力的积极作用,缓解时间压力的耗损作用。因此,组织应该为他们提供更好的工作环境和资源支持,这有利于充分调动工作积极性,并提高工作效率。

## (三)研究局限和未来研究

本研究也存在一些不足需要在未来研究中改进。首先,本研究在实施中均采用自我报告的方式进行测量,所得到的结果可能受到共同方法偏差的影响。其次,在经验取样中,已有的文献并没有严格的样本数量规定,但是样本量较小可能降低研究结果的可信度。未来的研究有必要增加样本量,提高个体内问卷的数量,这有利于提高研究的可信性。第三,本文并未直接检验时间压力对心理摆脱影响的中介机理。本文根据努力—恢复模型和压力评价理论推导出时间压力对心理摆脱的曲线关系。但是,本文并未对该理论解释的中间过程进行直接的验证。未来的研究有必要以个人的生理、认知或情绪唤醒为中介,直接验证该理论在时间压力与心理摆脱关系中的解释作用。最后,在该研究中,被试主要来自于某一类型的员工,这在一定程度上限制了研究的外部效度。在未来的研究中,选择在其他行业中验证本研究的模型,能够有效提高研究结论的外部效度。

## 参考文献:

- [1] STIGLBAUER B. Under what conditions does job control moderate the relationship between time pressure and employee well-being? Investigating the role of match and personal control beliefs[J]. Journal of organizational behavior, 2017(5).
- [2] 王品芝, 吴淑斌. 50.7%受访者称所在企业有“加班文化”[EB/OL]. [2020-04-12]. [http://zqb.cyol.com/html/2018-03/29/nw.D110000zgqnb\\_20180329\\_1-07.htm](http://zqb.cyol.com/html/2018-03/29/nw.D110000zgqnb_20180329_1-07.htm).
- [3] 关于上班族度假的 10 个真相[R]. 中国上班族旅行方式研究报告, 2017.
- [4] SONNENTAG S, BAYER U V. Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-work time[J]. Journal of occupational health psychology, 2005(4): 393-414.
- [5] SONNENTAG S, KÜHNEL J. Coming back to work in the morning: psychological detachment and reattachment as predictors of work engagement[J]. Journal of occupational health psychology, 2016(4): 379-390.
- [6] BENNETT A A, GABRIEL A S, CALDERWOOD C, et al. Better together? Examining profiles of employee recovery experiences[J]. Journal of applied psychology, 2016(12): 1635-1654.

- [7] REIS D, HOPPE A, ARNDT C, et al. Time pressure with state vigor and state absorption: are they non-linearly related? [J]. *European journal of work and organizational psychology*, 2017(1): 94-106.
- [8] ROSKES M, ELLIOT A J, NIJSTAD B A, et al. Time pressure undermines performance more under avoidance than approach motivation[J]. *Personality and social psychology bulletin*, 2013(6): 803-813.
- [9] KÜHNEL J, SONNENTAG S, BLEADOW R. Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement[J]. *Journal of occupational and organizational psychology*, 2012(1): 181-198.
- [10] 周海明, 陆欣欣, 时勘, 等. 时间压力何时增加工作专注—工作特征的调节作用[J]. *南开管理评论*, 2018(4): 158-168.
- [11] SONNENTAG S, MOJZA E J, BINNEWIES C, et al. Being engaged at work and detached at home: a week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect[J]. *Work and stress*, 2008(3): 257-276.
- [12] SONNENTAG S, FRITZ C. Recovery from job stress: the stressor-detachment model as an integrative framework[J]. *Journal of organizational behavior*, 2015(S1): S72-S103.
- [13] BAER M, OLDHAM G R. The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: moderating effects of openness to experience and support for creativity[J]. *The journal of applied psychology*, 2006(4).
- [14] ANDREWS F M, FARRIS G F. Time pressure and performance of scientists and engineers: a five-year panel study[J]. *Organizational behavior and human decision processes*, 1972(8).
- [15] PETROU P, DEMEROUTI E, PEETERS M C, et al. Crafting a job on a daily basis: contextual correlates and the link to work engagement[J]. *Journal of organizational behavior*, 2012(8): 1120-1141.
- [16] MACKAY M M, ALLEN J A, LANDIS R S. Investigating the incremental validity of employee engagement in the prediction of employee effectiveness: a meta-analytic path analysis[J]. *Human resource management review*, 2017(1).
- [17] BREEVAART K, BAKKER A B, DEMEROUTI E, et al. Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance[J]. *Journal of organizational behavior*, 2016(3).
- [18] 陆欣欣, 涂乙冬. 工作投入的短期波动[J]. *心理科学进展*, 2015(2): 268-279.
- [19] HALBESLEBEN J R B, NEVEU J P, PAUSTIAN-UNDERDAHL S C, et al. Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory[J]. *Journal of management*, 2014(5): 1334-1364.
- [20] BAKKER A B, DEMEROUTI E, OERLEMANS W, et al. Workaholism and daily recovery: a day reconstruction study of leisure activities[J]. *Journal of organizational behavior*, 2013(34): 87-107.
- [21] CHARLES D. Psychosocial aspects of occupational stress[C]// DRENT H P J D, THIERRY H. *A handbook of work and organizational psychology*. Psychology Press, 2013: 155-192.
- [22] SCHAUFELI W B, SALANOVA M, GONZÁLEZ-ROMÁ V, et al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach[J]. *Journal of happiness studies*, 2002(1): 71-92.
- [23] 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(3): 204-221.
- [24] HALBESLEBEN J R B, WHEELER A R. The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave[J]. *Work & stress*, 2008(3): 242-256.
- [25] 李爱梅, 颜亮, 王笑天, 等. 时间压力的双刃效应及其作用机制[J]. *心理科学进展*, 2015(9): 1627-1636.



[36]张文显.新时代全面依法治国的思想、方略和实践[J].中国法学,2017(6):80.

[37]陈无风.格式条款解释规则在行政协议中的适用研究[J].浙江学刊,2018(3):12-22.

## Dilemma and Outlet of Cooperation Between the Government and Social Organizations

——from the Perspective of Integration of Public Laws and Private Laws

ZHANG Yingying

(School of Law, China University of Political Science and Law, Beijing 100088, China)

**Abstract:** Cooperation between the government and social organizations to provide public services has become the norm. The duality of public laws and private laws seems to hold back the cooperation between the government and social organizations, while the integration of public laws and private laws provides the institutional soil for their cooperation, and further, the advantage and significance of government-social cooperation have promoted their development. However, a series of problems are exposed during their cooperation, including unclear legal positioning of social organizations, lack of normalized cooperation mechanism, regulatory difficulties and the loss of credibility of social organizations. Therefore, it is necessary to build a normal cooperation mechanism between government and social organizations by establishing an equal relationship between them, and meanwhile it is essential to enhance the credibility of social organizations.

**Key words:** integration of public laws and private laws; cooperation between the government and social organizations; equal status; cooperation mechanism; credibility

(责任编辑:魏 霄)

(上接第 99 页)

## Curvilinear Relationship Between Time Pressure and Psychological Detachment: the Moderation of Trait Work Engagement

ZHOU Haiming<sup>1</sup>, LU Xinxin<sup>2</sup>, SHI Kan<sup>3</sup>

(1. Department of Humanities and Law, Shandong University of Science and Technology, Tai'an 271019, China;

2. School of Labor and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872, China;

3. Department of Psychology, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

**Abstract:** Taking a within-person perspective and using experience sampling method and diary study, this research aims to explore the curvilinear relationship between daily time pressure and psychological detachment, and the moderation of individual trait work engagement. The results show that: (1) after controlling employees' baseline time pressure and psychological detachment, morning time pressure on working days is related to evening psychological detachment in a U-shaped manner; (2) trait work engagement significantly moderates the curvilinear relationship between morning time pressure and evening psychological detachment. The research findings provide significant implications for understanding the effect of time pressure and its relevant boundary conditions, and offer suggestions for the employees to arrange their work and manage time effectively to achieve a balance between productivity and high-quality life.

**Key words:** time pressure; psychological detachment; trait work engagement; curvilinear relationship; boundary conditions

(责任编辑:魏 霄)