

组织分割供给对员工工作投入的影响：正念的调节

万金^{1,2}, 周雯璐^{1,2}, 谷思佳¹, 时勤³

¹华东交通大学, 经济管理学院, 江西 南昌

²江西省人才与产业发展研究员, 江西 南昌

³温州大学温州发展模式研究院, 浙江 温州

收稿日期: 2023年9月27日; 录用日期: 2023年11月13日; 发布日期: 2023年11月22日

摘要

目的: 基于工作要求-资源模型和资源保存理论, 探究了组织分割供给对员工工作投入的影响机制及正念的调节作用。方法: 采用组织分割供给量表、正念量表和工作投入量表进行测试, 通过线上派发电子问卷进行数据收集, 对383份有效问卷进行相关分析和层级回归分析。结果: (1) 对于低正念的员工, 组织分割供给与工作投入呈U型曲线关系($\beta = 0.093, p < 0.05$), 在低-中组织分割供给范围, 随着组织分割供给水平提升, 工作投入水平下降, 在中-高组织分割供给范围中, 随着组织分割供给水平提升, 工作投入水平上升; (2) 对于高正念的员工, 组织分割供给与工作投入呈正向线性关系($\beta = 0.178, p < 0.001$), 组织分割供给水平越高, 工作投入水平越高。结论: 正念是组织分割供给影响员工工作投入的重要边界, 对于正念水平不同的员工来说, 组织分割供给对工作投入的影响并不一致。

关键词

组织分割供给, 工作投入, 正念, U型曲线关系

The Impact of Segmentation Supplies on Employees' Work Engagement: The Moderating Role of Mindfulness

Jin Wan^{1,2}, Wenjun Zhou^{1,2}, Sijia Gu¹, Kan Shi³

¹School of Economics and Management, East China Jiaotong University, Nanchang Jiangxi

²Research of Talent and Industry Development of Jiangxi Province, Nanchang Jiangxi

³Wenzhou Development Model Research Institute, Wenzhou University, Wenzhou Zhejiang

Received: Sep. 27th, 2023; accepted: Nov. 13th, 2023; published: Nov. 22nd, 2023

Abstract

Objective: Based on Job Demand-Resource Model and Resource Conservation Theory, this study explored the impact of segmentation supplies on employees' work engagement and the moderating role of mindfulness. **Methods:** The data of 383 valid questionnaires were collected by means of online distribution of electronic questionnaires using segmentation supplies scale, mindfulness scale and work engagement scale, and correlation analysis and hierarchical regression analysis were conducted. **Results:** (1) For employees with low mindfulness, there is a U-shaped relationship between segmentation supplies and work engagement ($\beta = 0.093, p < 0.05$). In the range of low-medium segmentation supplies, the level of work engagement decreases with the increase of segmentation supplies; in the range of medium-high segmentation supplies, the level of work engagement increases with the increase of segmentation supplies. (2) For employees with high mindfulness, there is a positive relationship between segmentation supplies and work engagement ($\beta = 0.178, p < 0.001$). The higher the level of segmentation supplies, the higher the level of work engagement. **Conclusion:** Mindfulness is an important boundary for the influence of segmentation supplies on work engagement. For employees with different levels of mindfulness, the influence of segmentation supplies on work engagement is inconsistent.

Keywords

Segmentation Supplies, Work Engagement, Mindfulness, U-Shaped Curve Relationship

Copyright © 2023 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

智能化工具和信息技术的快速发展和普及为员工随时随地工作提供了技术支撑，但也使生活与工作间的边界愈发模糊，角色转换愈加频繁(裴嘉良等, 2021)。造成了员工工作 - 家庭平衡困难，加重了其职业倦怠，影响了工作满意度和工作投入(张兰霞等, 2022; 李海等, 2019)。工作投入是一种积极的工作状态，包括活力、奉献和专注 3 个维度：活力是指个体在工作中精力旺盛、面对困难不妥协，专注是指个体在工作中全身心投入、不轻易被外界干扰，奉献指对工作饱含热情、乐于为工作贡献全部力量(Schaufeli et al., 2002)。高工作投入者对工作有强烈责任感和承诺意愿(吴士健等, 2020)。提升员工工作投入对改善其工作状态、提升工作绩效具有重要意义(杨红英, 朱建定, 2022)。

工作要求 - 资源模型(Job demands-resources model, JD-R)指出，工作要求和资源会影响员工工作投入，当个体感知到过高的工作要求或工作资源受到损耗时，其工作投入显著降低(林琳等, 2008)。工作家庭边界模糊的问题增加个体工作时间，容易引发消极情绪和情绪耗竭，不仅会降低其工作投入，还会增加反生产行为(吴洁倩等, 2018; 潘清泉, 韦慧民, 2017; Anand & Mishra, 2021; 卫武等, 2019)。组织分割供给是一种家庭友好型边界管理措施，通过提供不同程度的资源使得员工将工作领域与非工作领域区分开(Kreiner, 2006)。组织分割供给水平高时，员工受到工作 - 家庭领域间相互影响较少(吴洁倩等, 2018)，其工作状态和工作体验更好(聂琦等, 2021)。因此，组织分割供给是激发员工工作热情，提升其工作投入的关键手段。

然而，现有研究大多讨论组织分割供给对员工情绪、心理脱离、工作 - 家庭冲突的影响(吴洁倩等,

2018; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017; 马玉等, 2017), 却鲜有研究探究组织分割供给对员工工作投入的影响及其机制。研究表明, 组织分割供给能减少员工工作-家庭冲突, 有助于其实现心理脱离(马红宇等, 2014), 而心理脱离是提升员工工作投入的重要因素(聂琦等, 2021; 郎爽等, 2019)。但也有研究指出, 组织分割供给降低了员工工作自主性和灵活性(Fujimoto et al., 2016; Mazmanian et al., 2013), 工作自主性和灵活性被认为是一种重要的个体资源, 有利于提升员工工作投入(Pu et al., 2017)。因此, 本研究将探究组织分割供给对工作投入的影响, 对过往研究给予一个整合的解释, 以检验这一边界管理措施对提升员工工作状态的有效性。

此外, 根据资源保存理论, 具备较多资源的个体在获取资源时会更加轻松和容易(Hobfoll, 1989)。工作-家庭边界模糊会给员工带来消极的情绪体验, 需要员工去改变自身心态和认知, 而正念正是一种积极的心理资源(郑晓明等, 2019)。正念特质反映个体将注意力集中当下, 关注当下的感受并保持包容、接纳的态度的水平(Kabat-Zinn, 2003)。高正念特质者会更加坦然地面对经历和经验, 更加客观地看待组织提供的各项资源, 并且专注于工作(Kwon & Park, 2016; Brown & Ryan, 2003; 朱永跃, 马苗慧, 2023)。因此, 对于不同正念水平的个体, 组织分割供给对其工作投入影响具有差异, 即正念水平可以调节组织分割供给对工作投入的影响。

综上所述, 本研究基于工作要求-资源模型(JD-R 模型)和资源保存理论, 探究组织分割供给对员工工作投入的影响机制以及正念的调节作用, 以提升员工工作投入, 促进组织长远发展, 并为组织工作-家庭边界管理提供依据。

1.1. 组织分割供给与工作投入

工作要求-资源模型指出过高的工作要求会降低员工工作投入, 而工作资源则能促进工作投入。组织分割供给是指组织支持员工将工作从非工作领域中分割出来(Kreiner, 2006)。一方面, 组织分割供给意味着员工在休息时间能够放下工作, 提升心理脱离水平(吴洁倩等, 2018)。而心理脱离不仅有助于缓解工作-家庭冲突, 还有利于员工恢复身心资源, 产生积极情绪(韩萌萌等, 2023; 吴洁倩等, 2018; 万金等, 2021)。这些都是提升工作投入的关键因素(周永康, 2023; 马增林等, 2023)。另一方面, 高组织分割供给意味着员工工作连通行为减少, 即在非工作时间使用移动设备完成工作或处理工作相关事务的行为(袁硕, 唐贵瑶, 2018)。但工作连通行为让员工能够更加灵活、自主地处理工作(马丽, 唐秋迢, 2022)。因此, 组织分割供给会导致员工工作控制感和自主性显著降低, 而工作控制感和自主性是一种个体资源, 工作控制感和自主性减少会引发个体工作投入下降(Fujimoto et al., 2016; Mazmanian et al., 2013; Pu et al., 2017)。

综上, 组织分割供给既会通过恢复员工身心资源提升其工作投入, 这是组织分割供给的资源增益机制; 也会通过减少员工工作自主性等个体资源降低其工作投入, 这是组织分割供给的资源损失机制。在低-中组织分割供给时, 工作与非工作的区分并不明显, 个体难以真正实现心理脱离(吴洁倩等, 2018)。此时, 资源的恢复作用并不明显, 资源增益机制较为微弱。因此, 在低-中组织分割供给范围, 资源损失机制起主导作用, 导致随着组织分割供给水平提升, 工作投入水平下降。然而, 在中-高组织分割供给范围, 工作与非工作的区分明显, 个体心理脱离水平显著提升, 身心资源能够得到充分恢复(吴洁倩等, 2018; 罗雅之等, 2023)。此时, 会更容易体会到积极情绪(彭伟等, 2022)。与此同时, 由于本身工作与非工作的区分明显, 个体在休息时间较少考虑工作事宜, 随着组织分割供给增加, 时间资源损失效应较小。因此, 在中-高组织分割供给范围中, 资源增益机制起主导作用, 随着组织分割供给水平提升, 工作投入水平提升。

综上所述, 本研究提出 H1: 组织分割供给对员工工作投入存在 U 型曲线影响。

1.2. 正念的调节作用

资源保存理论指出,心理资源丰富的个体在获取资源时会更加轻松和容易(Hobfoll, 1989)。正念特质就是一种积极的心理资源,正念反映个体对此时此刻保持知觉和专注的能力(Brown & Ryan, 2003)。高正念特质者能够将注意力和意识聚焦当下,且具备较高的自我调节能力,在面对工作要求时会采取积极的应对方式(梁三才等, 2017; 陈翠翠等, 2016)。

本研究认为,对于高正念水平和低正念水平的员工来说,组织分割供给对其工作投入的影响存在差异。首先,高正念特质的员工注意力稳定性更强,不容易受到任务外事件的干扰(Yu & Zellmer-Bruhn, 2017; 朱秀梅, 董钊, 2021)。在低-中组织分割供给范围内,虽然组织分割供给水平不高,但高正念特质者在不处理工作时更容易专注于休息,身心资源恢复更好,资源增益效应更加明显。其次,高正念特质者能够以积极的态度接纳组织提供的各项资源(朱永跃, 马苗慧, 2023; Yu & Zellmer-Bruhn, 2017),对于组织分割供给这一边界管理措施会进行客观的思考和积极的理解(Yu & Zellmer-Bruhn, 2017)。尽管组织分割供给会带来员工工作时间资源损失并引发其工作灵活性和控制感下降(马红宇等, 2014; Cavazotte et al., 2014),但高正念特质者对于这种资源损失效应的担忧较少(Grover et al., 2017)。相对于低正念特质的员工,高正念特质者受到资源损失的影响较小。因此,对于高正念特质者,不管是组织分割供给处于何种水平,组织分割供给对员工工作投入均为资源增益作用起主导。

综上所述,本研究提出假设 H2: 正念在组织分割供给与工作投入的 U 型曲线关系中起调节作用。对于高正念水平的员工,组织分割供给对工作投入有显著正向影响;而对于低正念水平的员工,组织分割供给与工作投入仍呈 U 型曲线关系。

2. 对象与方法

2.1. 研究对象

本研究通过朋友圈转发等途径线上派发电子问卷进行数据收集,发放问卷 522 份,删除填答时间少于 5 分钟或长于 30 分钟、填答有明显逻辑问题的数据后,回收有效问卷 383 份,有效回收率 73.4%。其中,女性员工 198 名,男性员工 185 名;20~30 岁者占比 55%,31~40 岁者占比 36.4%,41 岁以上者占比 8.6%;未婚员工 217 名,已婚员工 163 人,离异或丧偶员工 3 名;初中及以下学历者占比 1.3%,高中或中专学历者占比 3.4%,大专学历者占比 2.3%,本科学历者占比 61.6%,硕士及以上学历者占比 31.4%;教育文化行业员工占比 41.0%,行政管理类员工占比 29.5%,教师/顾问/咨询类员工占比 20.1%。

2.2. 研究工具

2.2.1. 组织分割供给量表

组织分割供给的测量采用 Kreiner 编制的组织分割供给量表(Kreiner, 2006),共 4 个条目,题项如“我们部门,大家下班后可以不管工作上的事情”,李克特 5 点计分,得分越高表示组织分割供给水平越高。本研究中 Cronbach's α 信度系数为 0.904。

2.2.2. 正念量表

正念的测量采用 Hülshager 等编制的正念量表(Hülshager et al., 2014),共 5 个条目,题项如“我很难把注意力集中在当下发生的事情上”。李克特 5 点计分,得分越高表示正念水平越低,本研究中 Cronbach's α 信度系数为 0.883。

2.2.3. 工作投入量表

工作投入的测量采用 Saks 编制的工作投入量表(Saks, 2006),共 5 个条目,题项如“在工作时,我是

全身心投入工作”，含 1 道反向题。李克特 5 点计分，得分越高表示工作投入水平越高。删去一道信度较低的反向题后，本研究中 Cronbach's α 信度系数为 0.750。

2.3. 数据处理

本研究采用 SPSS25.0 进行信度分析、共同方法偏差检验、相关分析和层级回归分析进行数据分析。

3. 结果

3.1. 共同方法偏差检验

考虑各变量数据均为被试自己填答，且为单时点取样，易受共同方法偏差影响，采用 Harman 单因素检验。结果显示，第一个因素解释变异量为 32.15%，未达到 40% 的标准，说明数据未受严重的共同方法偏差影响。

3.2. 各变量间的相关分析

由表 1 可知，性别、年龄、婚姻状况、学历、行业和岗位等人口统计学变量与研究变量间存在显著相关性，将其作为控制变量进行分析。组织分割供给与工作投入无显著正相关($r = 0.075, p > 0.05$)，组织分割供给的二次项与工作投入显著正相关($r = 0.136, p < 0.01$)。

Table 1. The mean, standard deviation and correlation coefficient of the variable

表 1. 变量的均值、标准差和相关系数

变量	\bar{x}	s	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.性别	1.48	0.50										
2.年龄	28.50	8.96	-0.049									
3.婚姻	1.44	0.51	-0.078	0.792***								
4.学历	4.18	0.75	-0.041	0.166**	0.117*							
5.行业	5.78	2.02	0.080	-0.249***	-0.180***	-0.164**						
6.岗位	3.67	2.07	0.171**	-0.385***	-0.309***	-0.311***	0.464***					
7.组织分割供给	2.65	1.14	0.155**	-0.320***	-0.301***	-0.249***	0.188***	0.356***				
8.组织分割供给 2	8.30	6.69	0.154***	-0.309***	-0.292***	-0.230***	0.184***	0.335***	0.977***			
9.正念	2.55	0.93	0.038	-0.235***	-0.184***	-0.100	0.152**	0.176**	0.234***	0.236***		
10.工作投入	3.60	0.74	0.021	0.178***	0.162***	0.089	-0.089	-0.120*	0.075	0.136**	0.001	

注： $n = 383$ ，* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ ，双侧检验。

3.3. 层级回归分析

由表 2 可知，方程 M2 显示，组织分割供给对工作投入有显著正向影响($\beta = 0.110, p < 0.01$)；将组织分割供给的二次项进入方程，得到方程 M3，结果显示，组织分割供给对工作投入有显著负向影响，组织分割供给的二次项对工作投入有显著正向影响($\beta = -0.791, p < 0.001$; $\beta = 0.156, p < 0.001$)，说明组织分割供给与员工工作投入呈 U 型曲线关系。

方程 M4 显示，将组织分割供给、组织分割供给的二次项、正念、组织分割供给二次项与正念的交互项同时放入方程，组织分割供给的二次项对工作投入仍然有显著正向影响($\beta = 0.140, p < 0.001$)，交互项对工作投入具有显著正向影响($\beta = 0.015, p < 0.01$)，说明正念在组织分割供给与工作投入的 U 型曲线关

系中起调节作用。

Table 2. Hierarchical regression analysis of regression and moderating effects
表 2. 回归及调节作用的层次回归分析

控制变量	工作投入			
	M1	M2	M3	M4
性别	0.045	0.022	0.011	-0.019
年龄	0.009	0.011	0.011	0.008
婚姻	0.070	0.103	0.094	0.099
学历	0.050	0.075	0.059	0.051
行业	-0.008	-0.009	-0.013	-0.012
岗位	-0.011	-0.024	-0.014	-0.016
自变量				
组织分割供给		0.110**	-0.791***	-0.711***
组织分割供给 ²			0.156***	0.140***
调节变量				
正念				-0.054
交互项				
组织分割供给 ² *正念				0.015**
R ²	0.038	0.062	0.156	0.183
F	2.482*	3.534**	8.586***	8.284***
ΔR ²	0.038	0.024	0.094	0.027

注: $n = 383$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, 双侧检验。

3.4. 正念的调节作用

依据正念均值结果, 将样本分为低正念组(均值减去 1 个标准差)和高正念组(均值加上 1 个标准差)。如图 1 所示, 对于低正念的个体来说, 组织分割供给与工作投入呈 U 型曲线关系($\beta = 0.093, p < 0.05$); 如图 2 所示, 对于高正念的个体来说, 组织分割供给与工作投入呈线性关系($\beta = 0.178, p < 0.001$), 组织分割供给水平越高, 员工工作投入水平越高。假设得到验证。

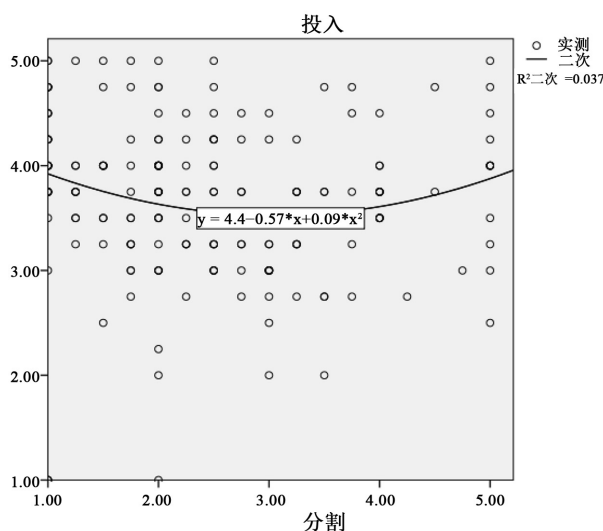


Figure 1. The relationship between segmentation supplies and work engagement at low levels of mindfulness
图 1. 低正念水平下组织分割供给与工作投入间的关系

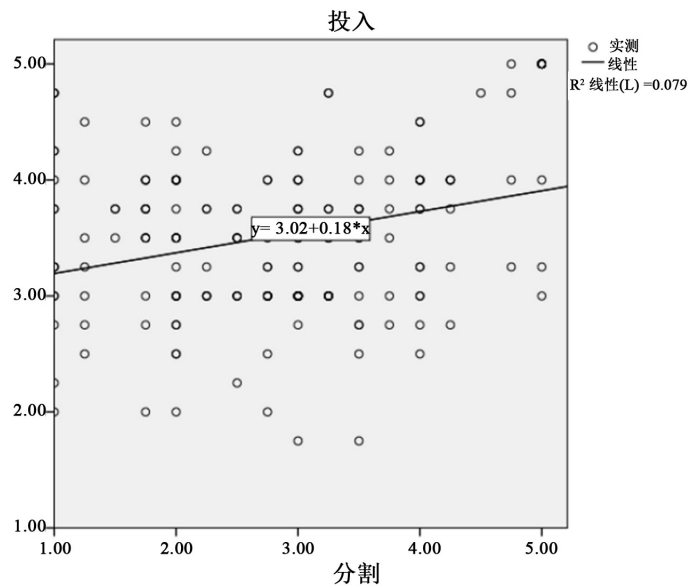


Figure 2. The relationship between segmentation supplies and work engagement at high levels of mindfulness
图 2. 高正念水平下组织分割供给与工作投入间的关系

4. 讨论

4.1. 研究结论

本研究基于工作要求 - 资源模型和资源保存理论, 探究了组织分割供给对员工工作投入的影响机制。研究发现, 组织分割供给与工作投入呈 U 型曲线关系, 在低 - 中组织分割供给范围, 资源损失机制起主导作用, 随着组织分割供给水平提升, 工作投入水平下降; 在中 - 高组织分割供给范围中, 资源增益机制起主导作用, 随着组织分割供给水平提升, 工作投入水平提升。但是对于高正念水平的员工来说, 组织分割供给与工作投入呈正向的线性关系, 组织分割供给水平越高, 工作投入水平越高。

4.2. 理论贡献

首先, 本研究拓展了对组织分割供给作用的研究。现有研究多探讨组织分割供给对员工情绪、工作 - 家庭冲突和心理脱离的影响(吴洁倩等, 2018; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017; 马玉等, 2017), 却鲜少研究探讨组织分割供给对员工工作投入的影响。本研究基于工作要求 - 资源模型, 探究组织分割供给对工作投入的影响, 揭示了组织分割供给对员工产生的远端作用, 丰富了组织分割供给的作用研究。

其次, 本研究深化了组织分割供给对员工工作投入的影响机制。过往研究发现, 组织分割供给既会带来资源增益, 减少员工工作 - 家庭冲突, 提升其心理脱离水平(马玉等, 2017; 马红宇等, 2014), 也会给员工带来工作时间资源损失, 减少其工作自主性、灵活性和控制感(石冠峰, 郑雄, 2021)。本研究据此提出了组织分割供给的资源增益机制和损失机制, 提出组织分割供给在不同水平范围中产生的影响存在差异。在低 - 中组织分割供给范围, 员工在行为上确实表现出工作优先, 资源恢复有限, 组织分割供给更多是降低其工作时间资源, 影响其工作投入水平; 但在中 - 高组织分割供给范围, 随着组织分割供给的持续提升, 员工身心资源得到充分恢复, 其工作投入显著提升。本研究解释了组织分割供给对工作投入的正负双重作用机制, 并论证各机制的作用范围, 丰富了组织分割供给对工作投入影响机制的认知。

最后, 本研究将正念作为组织分割供给与工作投入的调节变量, 探究了组织分割供给影响员工工作投入的边界条件。以往研究在讨论工作连通行为的影响时, 将关系能量等作为调节变量纳入模型(袁硕,

唐贵瑶, 2018), 而作为工作连通行为的反面, 在研究组织分割供给的作用机制时, 却鲜少讨论调节因素。本研究发现, 对于高正念特质的员工来说, 组织分割供给产生的资源损失效应更小, 资源增益作用更加明显; 随着组织分割供给水平提高, 其工作投入水平显著提升。对于低正念特质者, 组织分割供给与工作投入则仍保持 U 型曲线关系。这验证了资源保存理论中强调的“拥有资源较多的个体在获取资源会更加容易”这一观点(Hobfoll, 1989)。

4.3. 实践意义

根据以上研究结论, 本研究提出以下实践管理建议:

首先, 组织在招聘时应该关注应聘者的正念水平, 特别是对于组织分割较低的岗位, 可以利用 MAAS 量表、FFMQ 量表等优质的正念测试量表, 或在面试时设计相关情境考察其正念水平。

其次, 组织要分类管理正念特质水平不同者。对于低正念特质水平的员工, 组织应尽可能提升组织分割供给水平, 才能充分发挥组织分割供给的资源增益作用, 帮助其平衡工作与家庭。

最后, 管理者要加强对员工正念水平的训练。组织可以定期开展正念训练培训课程, 培养员工注意力及情绪掌控能力, 并鼓励员工将训练成果运用到日常生活与工作中, 提升其在休息时间的恢复体验。

4.4. 研究不足与展望

本研究虽然对组织分割供给领域有一定的贡献, 但仍然存在一定的局限。

首先, 本研究所有数据都由员工自我报告。尽管数据不存在严重的共同方法偏差问题, 但后续研究可以进行多点时多来源调查, 由领导报告组织分割供给数据, 员工报告工作投入和正念数据, 进一步检验本研究结论。其次, 受时间和资源限制, 本研究数据样本量较小, 未来研究可以扩大样本采集数量和样本来源, 提升研究结果的普适性。最后, 本研究仅探究了组织分割供给对员工工作投入影响的边界条件, 未来研究可以增加中介变量, 如积极情绪和组织承诺等, 从情绪和认知双重路径讨论组织分割供给影响工作投入的内在机制。

基金项目

国家自然科学基金(72161014); 江西省社会科学“十四五”基金项目(22JY23)。

参考文献

- 陈翠翠, 杜晓新, 宿淑华, 杨宇然(2016). 特殊儿童家长正念与焦虑的关系: 应对方式的中介作用. *中国特殊教育*, (7), 70-75.
- 韩萌萌, 初静, 李传圣, 吴妍平, 卢羽彤, 张彦芳, 孙丽丽, 徐仁华(2023). 三级甲等医院 ICU 护士工作家庭冲突现状及影响因素分析. *中国护理管理*, 23(2), 236-240.
- 郎爽, 路晓琳, 刘倩倩, 刘丽丽(2019). 血液透析护士工作家庭冲突与工作投入及心理资本的相关性. *护理学杂志*, 34(6), 84-87.
- 李海, 朱金强, 张勉(2019). 夫妻工作家庭冲突对生活满意度影响的曲线效应: 基于阴阳观的视角. *中国人力资源开发*, 36(11), 6-18.
- 梁三才, 陈阿倩, 何美娜(2017). 尽责性对大学生生活满意度的影响: 有中介的调节模型. *中国临床心理学杂志*, 25(6), 1138-1142.
- 林琳, 时勤, 萧爱铃(2008). 工作投入研究现状与展望. *管理评论*, 20(3), 8-15.
- 罗雅之, 宁彤彤, 王汕珊(2023). 慢性病患者家庭照顾者心理脱离的相关研究进展(综述). *中国健康心理学杂志*, 31(9), 1312-1315.
- 马红宇, 谢菊兰, 唐汉瑛(2014). 组织分割供给与工作情绪衰竭的关系: 工作心理脱离和工作-非工作冲突的中介作用. *心理与行为研究*, 12(4), 527-532.
- 马丽, 唐秋超(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.

- 马玉, 谢菊兰, 马红宇, 张秀平(2017). 高校辅导员的边界分割偏好与工作-非工作冲突: 边界分割管理策略的调节作用. *心理科学*, *40*(1), 153-159.
- 马增林, 于璟婷, 王磊(2023). 远程工作对远程员工创新绩效的双刃剑效应. *科研管理*, *44*(8), 173-182.
- 聂琦, 张捷, 彭坚, 毕砚昭(2021). 工作连通行为的双刃剑效应: 多重任务倾向的调节作用. *心理科学*, *44*(2), 347-354.
- 潘清泉, 韦慧民(2017). 非工作时间的工作相关电子通讯与员工情绪耗竭和离职意向的关系机制研究. *商业经济与管理*(10), 35-49.
- 裴嘉良, 刘善仕, 崔勋, 瞿皎皎(2021). 零工工作者感知算法控制: 概念化, 测量与服务绩效影响验证. *南开管理评论*, *24*(6), 4-27.
- 彭伟, 徐晓玮, 韩丽娟, 陈佳贤(2022). 领导正念对员工越轨创新行为的影响机制: 心理脱离和上下级关系的作用. *中国人力资源开发*, *39*(7), 41-56.
- 石冠峰, 郑雄(2021). 非工作时间工作连通行为对工作繁荣的“双刃剑”影响. *软科学*, *35*(4), 106-111.
- 万金, 周雯璐, 李琼, 周兴高, 邵军, 时勤(2021). 心理脱离对六盘水市医务人员工作投入的影响. *医学与社会*, *34*(6), 88-91.
- 卫武, 黄昌洋, 张琴(2019). 消极情绪对组织公民行为和反生产行为的影响: 自我控制视角. *管理评论*, *31*(12), 146-158.
- 吴洁倩, 张译方, 王桢(2018). 员工非工作时间连通行为会引发工作家庭冲突? 心理脱离与组织分割供给的作用. *中国人力资源开发*, *35*(12), 43-54.
- 吴士健, 刘国欣, 聂国栋(2020). 企业社交媒体常载与过载使用对员工工作绩效的影响. *软科学*, *34*(7), 108-113.
- 杨红英, 朱建定(2022). 跨界重组下的工作角色压力与工作绩效: 一个有调节的中介效应分析. *云南大学学报: 社会科学版*, *21*(5), 83-94.
- 袁硕, 唐贵瑶(2018). 工作连通行为研究述评与展望. *外国经济与管理*, *40*(9), 112-125.
- 张兰霞, 张卓, 王乐乐(2022). 基于文献计量的我国工作家庭冲突研究的知识结构与动态演化. *东北大学学报(社会科学版)*, *24*(2), 52-61.
- 郑晓明, 倪丹, 刘鑫(2019). 基于体验抽样法的正念对工作-家庭增益的影响研究. *管理学报*, *16*(3), 360-368.
- 周永康(2023). 驻村干部工作-家庭冲突与家庭支持对工作绩效的影响研究. *贵州师范大学学报(社会科学版)*, (3), 32-46.
- 朱秀梅, 董钊(2021). 创业叙事对团队创业激情的影响研究. *管理学报*, *18*(4), 569-577.
- 朱永跃, 马苗慧(2023). 特质正念对制造业员工主动创新行为的影响——职业认同与工作旺盛感的中介效应. *科技进步与对策*, *40*(17), 150-160.
- Anand, P., & Mishra, S. K. (2021). Linking Core Self-Evaluation and Emotional Exhaustion with Workplace Loneliness: Does High LMX Make the Consequence Worse? *The International Journal of Human Resource Management*, *32*, 2124-2149. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1570308>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*, 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Cavazotte, F., Heloisa Lemos, A., & Villadsen, K. (2014). Corporate Smart Phones: Professionals' Conscious Engagement in Escalating Work Connectivity. *New Technology, Work and Employment*, *29*, 72-87. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12022>
- Fujimoto, Y., Ferdous, A. S., Sekiguchi, T., & Sugianto, L. F. (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>
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., & Roche, M. (2017). Mindfulness as a Personal Resource to Reduce Work Stress in the Job Demands-Resources Model. *Stress and Health*, *33*, 426-436. <https://doi.org/10.1002/smi.2726>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, *44*, 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hülshager, U. R., Lang, J. W., Depenbrock, F., Fehrmann, C., Zijlstra, F. R., & Alberts, H. J. (2014). The Power of Presence: the Role of Mindfulness at Work for Daily Levels and Change Trajectories of Psychological Detachment and Sleep Quality. *Journal of Applied Psychology*, *99*, 1113-1128. <https://doi.org/10.1037/a0037702>
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, *10*, 144-156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>

- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of Work-Home Segmentation or Integration: A Person-Environment Fit Perspective. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 485-507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Kwon, E. J., & Park, K. (2016). THE Mediating Effects of Thought Suppression and Avoidance Coping Style on the Relationship between Mindfulness and Suicidal Ideation in Older Adults. *Journal of Rehabilitation Psychology, 23*, 187-201.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organization Science, 24*, 1337-1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Pu, J., Hou, H., Ma, R., & Sang, J. (2017). The Effect of Psychological Capital between Work-Family Conflict and Job Burnout in Chinese University Teachers: Testing for Mediation and Moderation. *Journal of Health Psychology, 22*, 1799-1807. <https://doi.org/10.1177/1359105316636950>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*, 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A Meta-Analysis on Antecedents and Outcomes of Detachment from Work. *Frontiers in Psychology, 7*, Article 2072. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>
- Yu, L., & Zellmer-Bruhn, M. E. (2017). Introducing Team Mindfulness and Considering Its Safeguard Role against Conflict Transformation and Social Undermining. *Academy of Management Briarcliff Manor, 61*, 324-347. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0094>