

【劳动关系】

工作时间质量对员工的影响： 理论路径与实证检验

李 中

【摘 要】工作时间质量对于个人、企业和社会都具有重要意义。在明确了工作时间质量的3个评价维度(工作时长、工作时点和工作时间自主性)的基础上,本研究提出了“工作时间质量对员工影响的基础路径模型”,揭示了工作时长、工作时点和工作时间自主性对员工产生影响时,三者的基础路径关系。该模型指出,工作时长、工作时点和工作时间自主性均能对员工个体层面的结果变量产生直接影响,同时,工作时间自主性能够显著调节工作时长、工作时点的影响程度。研究还利用“2018年中国工作环境研究”的数据,以“工作时间满意度”作为结果变量对理论模型进行实证检验,检验结果支持了理论模型的假设:(1)员工超时工作程度和工作时点非标准化程度越高,对工作时间感到满意的可能性越低;(2)工作时间自主性和工作时间满意度具有显著的正相关关系;(3)工作时间自主性负向调节超时工作和非标准化工作时点对员工工作时间满意度的影响。

【关键词】工作时间;工作时间质量;工作时间自主性;非标准工作时间;工作时间满意度

【作者简介】李中(1991-),男,贵州铜仁人,中国社会科学院大学社会发展系博士研究生,研究方向为组织工作环境(北京 102488)。

【原文出处】《中国劳动关系学院学报》(京),2021.3.81~94

【基金项目】本文系国家社会科学基金重大项目“中国社会景气与社会信心研究:理论与方法”(项目编号:18ZDA164)的阶段性研究成果。

一、引论

在过去的几十年中,“过度劳动”“时间贫困”“时间荒”等话题已经引起了人们的关注。根据国际劳工组织发布的《全球工作环境调查》,在过去一百年间,尽管发达国家劳动者的工作时长总体上有所减少,但就世界范围来看,工作时间过长(每周工作超过48小时)、休息时间过短(工作日之间休息小于11个小时)的现象仍然十分普遍。随着生产方式和生产结构的转变,非标准工作时间的普遍化也成为一个不容忽视的现象。例如,美国的劳动者执行轮班制的比例接近40%,欧盟国家约20%的人需要在夜间工作,大约三分之一的阿根廷人需要在周末上班^[1]。就中国而言,“过度劳动”^[2-3]“超时劳动”^[4]等问题也已经是不争的事实。2018年发布的《中国时间利用调查研究报告》显示:2017年中国工资劳动者超

时工作率(日工作时间大于8小时)高达42.2%;与14个主要国家相比,中国有酬劳动时长排名第一,比排名最后的意大利高出125%^[5]。2019年,中国程序员对本职业超时工作制的调侃,也激发了广大劳动者对自身不合理工作时间的反思和随之而来的普遍不满情绪^[6]。员工们开始逐渐意识到长时间加班、随时待命的工作时间安排是一种不合理的工作状态,它极大地降低了人们从工作中所获得的幸福感。

为了解决工作时间方面的理论和现实问题,国内外学者对相关话题展开了研究。在这些研究中,学者们重点关注的一个问题是,工作时间质量的高低会对员工的心理和身体状态、工作态度和行为、生活状态和感受等方面造成何种影响。这里涉及的“工作时间质量”(working time quality)的概念最早出自《第六次欧洲工作环境调查报告》,该报告建立了“工作时间质量

指数”,对受访者的工作时间进行综合性评价^{[7]52-62}。本研究借用“工作时间质量”这一概念,用以指代劳动者工作时间的优劣情况。总的来看,学者们衡量员工工作时间质量高低时主要考虑了3个评价维度:工作时长、工作时点和工作时间自主性,并相应地形成了3个具体的研究问题,即工作时长对员工的影响、非标准工作时间与否对员工的影响、工作时间自主性高低对员工的影响。不过,很多学者并没有意识到这一整体性的研究框架,而是将上述3个问题当作独立的问题来研究。换句话说,学者们常常只注意到工作时间评价的一个维度(最常见的是工作时长),而忽视了其他维度。这便使得关于工作时间质量对员工影响的研究整体上呈现出“各立门户、自说自话”的局面,缺乏综合性。

因此,我们尽管从理论和实证上判断工作时长、工作时点和工作时间自主性均对劳动者的工作和生活具有重要影响,却不知道三者之间的关系,这正是本研究要解决的问题。笔者将把研究视角从结果变量回归到自变量(即工作时间),试图回答:工作时长、工作时点和工作时间自主性在对员工产生影响时,它们之间的关系是什么?本研究将建立工作时间质量对员工个体影响的基础路径模型,然后利用“2018年中国工作环境研究”的调查数据对该理论模型的假设进行实证检验。

二、研究回顾及理论模型构建

(一)时间的内在属性与工作时间的的评价维度

1. 时间的内在属性

通常而言,我们对事物质量的评价标准是从其内在属性出发的。例如,当我们评价苹果的质量时,考虑的标准包括色泽、大小、甜度等,这些标准都反映了苹果的内在属性。类似的,当评价工作时间的质量时,也应该从工作时间的内在属性出发。那么,“工作时间”这一抽象事物的内在属性包括什么呢?要回答这一问题,需要回到其上位概念“时间”上。

时间的第一个属性是数量性,这源于古典物理学。古典物理学关注的核心主题是“运动”,基本工作是描述运动和总结运动规律,而时间是描述运动的基本参量^[8]。作为参量的时间在古典物理学家那里被高度数学化,它被抽离了所有社会的、心理的属

性,仅仅具有度量上的数量性。牛顿在《自然哲学的数学原理》一书的开头就对这种数量化的时间进行了阐释:“绝对的、真实的和数学的时间,它自身以及它自己的本性与任何外在的东西无关。”^[9]换句话说,在牛顿看来,绝对时间只是运动公式中的参量,除了数量差异,时间与时间之间不存在任何性质上的不同。

一些社会学家通过“社会时间”这一概念参与到有关时间的学术讨论之中。他们认为,时间不仅具有数量属性,还具有社会属性。这种社会属性清楚地体现在人们关于时间的表达之上。例如,我们在日常生活中常常使用“一顿饭的工夫”(表达时长)、“端午节前后”(表达时点)等表述。Sorokin 和 Merton 指出,这种社会化的时间表达方式是群体生活的产物,主要由当时的宗教或职业活动所决定,因为社会合作的需要而长久存在^[10]。这种对时间的认识来源于涂尔干的结构功能主义思想,即将社会时间视为一种发端于社会需要、外在于个体存在、对个体具有强制力的社会规则。涂尔干在《宗教生活的基本形式》一书中就曾以时间为例,阐释时间的社会建构性。他写道:“时间并不是我的时间,而是普遍的时间,是同一个文明中的每个人从客观出发构想出来的时间。这足以暗示我们:这种时间安排应该是集体的。”^{[11]11-12}

总的来说,在古典物理学中,时间的差异仅仅体现在数量上;在社会学中,时间的差异不仅体现在数量上,也体现在文化或社会内涵上。于是,在古典物理学中,相同的时间数量(时长)永远具有相同的意义;但在社会学中,相同的时长可能具有不同的社会含义,不同的时长可能具有相同的社会意义。

2. 工作时间的的评价维度

工作时间是“时间”与“工作”这项特定人类活动结合形成的子概念,是指人们进行工作所耗费的时间。因此,它也具有时间的两种属性:一是数量性,即物理时间强调的时间长短;二是社会性,即社会时间所强调的社会内涵。由此,当我们对工作时间的质量进行评价时,从时间本身的属性出发,可以相应地形成两个评价维度:工作时长和工作时点。工作时长维度主要评价人们投入工作的时间数量是否超

过一定限度,工作时点维度主要评价人们工作的时间点是否符合一般的社会生活节律。

工作时间的这一内在属性和评价维度的划分也为众多研究者所认同、使用和强调^{[12][13]106-113}。2011年,国际劳工组织召开了一场专门针对“工作时间”的研讨会,会议产生的多份研究报告都对工作时间采取了工作时长和工作时点^①的划分^{[14][15]13-37[16]5-16[17]9-39}。之后,国际劳工组织关于工作时间的研究也都是针对这两个维度进行讨论的^[18]。可以认为,以国际劳工组织为代表的、针对工作时间的研究已经基本确立了工作时间的两维度研究范式。

从时间本身的属性出发,工作时间只存在两个评价维度:工作时长和工作时点,它们分别反映了时间的数量属性和社会属性。这两种属性是时间所内含的,独立于个体层面的人而存在。但是,对于“工作时间”的评价不仅仅需要考虑“时间”,也要考虑“工作”。现代的雇佣工作本质上是一种劳动力的交易,员工出售时间和精力从雇主那里换取金钱^[19]。因此,当员工进入组织之后,其工作时间的安排是由组织制度所决定的。组织的工作时间制度不仅规定了员工当前一般性的工作时间安排(包括工作时长和工作时点),还限制了员工未来可能的工作时间安排。员工工作时间自主性越强,其可能的工作时间安排也就越多。因此,学者们认为,对员工工作时间质量进行评估时,除了考虑其通常“工作多久”和“何时工作”,还应该考虑,当工作和非工作领域在时间上出现潜在冲突时,员工能够多大程度上调整其当前的工作时间安排,例如离岗一个小时、一个上午,甚至几天去处理个人事务,从而将时间冲突最小化。在这里,工作时间自主性发挥了笔者称之为“减压阀”的积极效应,即员工对工作时间的自主性可以使其在必要时调整当前的工作时间安排(包括工作时长和工作时点),从而释放时间压力。

总的来说,工作时间的的评价维度可以归纳为3个:工作时长、工作时点和工作时间自主性。

(二)工作时长、工作时点、工作时间自主性对员工的影响

1. 工作时长对员工的影响

工作时长是指人们投入工作的时间长度,它是

学者们测量个体工作时间质量时最常用的标准,“过度劳动”“超时劳动”等构念的测量都是基于此标准完成的。Ng和Feldman对199篇涉及工作时长与其他变量相关性的研究进行了元分析(meta-analysis),分析结果表明,工作时长与组织、职业、家庭、情景要求、工作行为和态度等5个方面的23个变量具有直接的相关性,其中涉及的结果变量包括职业满意度、角色过载、角色冲突、旷工行为、工作压力、精神紧张、工作—家庭冲突等^[20]。

学者们通常持一种“耗损论”的观点(即将工作视为一种对个人资源的损耗),以之来解释工作时长对员工个体层面结果变量的影响^{[21]180-189}。当人们工作时,需要耗费大量能量去处理工作事务,从而引发生理和心理上的不良反应,给身心健康带来负面影响,进而影响个体对工作的态度和评价。当时间耗费到工作中,个体便无法兼顾非工作事务,又会产生工作与非工作领域(包括家庭、休闲和其他领域)的冲突。一系列实证研究也证实了超时工作对个体身体健康^[22]、工作满意度^{[13]106-113}、工作—家庭平衡^[23]、主观幸福感^[24]等诸多结果变量具有显著的负向影响。

2. 工作时点对员工的影响

工作时点是指人们工作所处的时间点,实质上反映的是每一时点背后的社会内涵。学者们认为,工作时点的标准性或典型性也是衡量员工工作时间质量高低的重要标准。那些与普遍或法定的工作时间安排(例如朝九晚五、周末双休等)不一致的工作时间安排,通常被称作“非标准工作时间”或“非典型工作时间”。具体来看,非标准工作时间在形式上主要表现为轮班(24小时内的两班倒或三班倒)、轮休(例如工作四天休息一天)等;在时点上则表现为小夜班(通常为16点—24点)、大夜班(通常为0点—8点)、周末班等。

学者们也就非标准工作时间对个体的影响展开了研究,研究结果具有很强的一致性,即认为非标准工作时间会给员工带来多方面的负面效应。除了身体和精神健康^{[15]23-29[25-26]}之外,学者们还发现非标准工作时间会对劳动者工作和生活等方面产生消极影响,包括工作—家庭平衡^{[17]28-35[27-28]}、婚姻关系^[29-31]、子女抚养^{[32]565-590},甚至还包括孩子的认知或行

为表现^[33]。

关于非标准工作时间给个体带来负面效应的原因,一个常见的解释是,非标准工作时间会导致个体无法与一般的社会生活节律保持同步。不难发现,任何一个文明社会都会有一套作为基础时间坐标的历法以及一系列公共活动的时间安排,这些社会时间制度保证了社会成员行动的同步性,维持了社会行动的秩序,也塑造了社会生活的一般节律^[34]。正如涂尔干所说:“日历表达了集体活动的节奏,同时又具有保证这些活动的规制性的功能。”^{[11][12]}因此,当一个人的生活节律与一般的社会生活节律不同步时,小到亲友聚会,大到游行庆典,他都很难参与到这些集体行动之中,这也意味着他会缺少社会互动的机会。人一旦缺乏有效的社会互动,那么便很难在有限的互动仪式中获得足够的“情感能量”。在柯林斯看来,高度的情感能量是一种对社会充满自信与热情的感受,而缺乏情感能量则让人感到疲惫不堪或消极沮丧^[35]。

因为工作是人们最主要的日常活动,所以“什么时候工作”总体上决定了一个人的生活节律,那些需要经常上夜班或周末班的人,便很难满足社会互动对时间同步性的要求。因此,有学者也将非标准工作时间称为“非社会性工作时间”(unsocial work time)^[36]。

3. 工作时间自主性对员工的影响:调节作用与直接作用

除了工作时长和工作时点,学者们认为,员工的工作时间自主性也是衡量其工作时间质量的重要标准。工作时间自主性是指劳动者多大程度上能自主调整或决定其工作时间,本质上反映了其对工作时间的控制力。在形式上,员工的工作时间自主性通常表现为工作时间灵活或具有弹性^②。学者们通常从正面的角度考察工作时间自主性对员工的影响,一般认为,员工拥有对工作时间的自主性是高质量工作时间的表现。已有的实证研究表明,增强员工的工作时间自主性不仅有助于提升其对工作的积极态度、评价和表现^{[16][10-16]},也有助于员工更好地照顾孩子^[37]、减少工作—家庭矛盾^[38]或促进工作—生活平衡^[39-41]。

不过,工作时间自主性对员工个体的影响路径与工作时长和工作时点有所不同。工作时间自主性反映的是工作时间的可能安排,它要想对个体的行动产生实在的影响,就必须转变为现实安排。换句话说,必须通过改变工作时间的两个属性维度(工作时长和工作时点)而最终对个体的行动产生影响。工作时间自主性的“解压阀效应”的内在作用逻辑也清楚地表明,当工作和家庭出现时间上的冲突时,员工利用自身对工作时间的自主性,通过调整当前的工作时长或工作时点安排以化解冲突,即负向调节低质量工作时长和低质量工作时点对个体的负向影响。这一作用路径已经在一定程度上得到了实证检验。例如,Valcour发现,增强工作时间的控制力有助于调节工作时长对工作—家庭平衡满意度的负向影响:只有当人们对工作时间控制程度较低时,工作时长与工作—家庭平衡满意度之间才显现出负相关;而当人们对工作时间控制程度较高时,相关性便消失了^[42]。类似地,Hughes和Parkes也发现,工作时间自主性对工作时长与工作—家庭冲突的关系具有显著的调节作用^[43]。Bihan和Martin通过对执行非标准工作时间的在职父母进行调查发现,非标准工作时间有碍于他们的家庭生活,尤其是对子女的抚养;但是,如果工作时间安排满足“可协商”和“可预测”两个条件,那么非标准工作时间甚至可能促进工作和家庭的平衡^{[32][565-590]}。这里的“可协商”和“可预测”体现的正是员工工作时间的自主性。

那么,工作时间自主性是否只具有调节作用,而无法对个体产生直接的影响呢?笔者认为,答案是否定的。尽管从行动上来说,工作时间自主性发挥的“减压阀效应”必须以时长和时点为路径,但是工作时间自主性给员工带来的对时间的“控制感”则会直接作用于个体的感受。一般来说,对事物的控制感是一种积极的感受^[44],因此,员工很可能因为这种积极感受或情绪,而对其工作和生活给出更加正面的评价。例如,刘健等人的实证研究发现,在高科技企业中,管理和研发人员工作时间的自主性提升了他们的自我效能感,又进一步促进了他们个人绩效的提升^[45]。

(三) 工作时间质量对员工影响的基础路径模型

基于上文对工作时长、工作时点和工作时间自主性对员工影响的论述,本研究提出了工作时间质量对员工影响的基础模型(见图1)。该理论模型共包含5个基本命题:(1)工作时长显著影响员工个体层面结果变量;(2)工作时点显著影响员工个体层面结果变量;(3)工作时间自主性显著影响员工个体层面结果变量;(4)工作时间自主性显著调节工作时长对员工个体层面结果变量的影响;(5)工作时间自主性显著调节工作时点对员工个体层面结果变量的影响。

针对该模型,需要说明的是,本研究将对“工作时间对员工影响”的研究重点从结果变量转移至自变量(即工作时间),因此,该模型重点展示3个工作时间质量评价维度(工作时长、工作时点和工作时间自主性)之间的关系,而没有对结果变量进行特指^③。同样地,尽管笔者认为工作时间对个体层面任一结果变量的影响都可能不是直接的,但是找寻中介变量不是本研究的目标,这些任务将在后续的研究中完成。正是基于此,本研究称图1中的模型为基础路径模型。

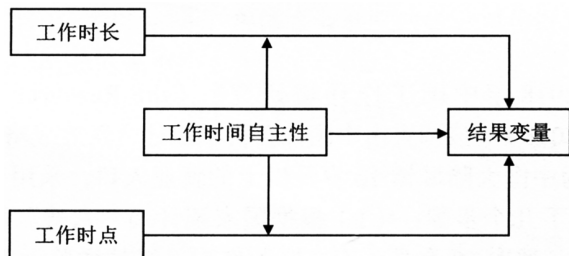


图1 工作时间质量对员工影响的基础路径模型

三、研究设计及假设

下文将对“工作时间质量对员工影响的基础路径模型”进行实证检验。笔者选取“工作时间满意度”作为检验模型的结果变量。工作时间满意度综合性地反映了劳动者对其工作时间质量的态度和感受,是研究工作时间质量对员工影响的最基本变量。如果模型无法在工作时间满意度作为结果变量的情况下通过检验,那么该模型设定的路径关系很可能存在问题。同时,本研究选取“超时工作程度”“工作时点非标准化程度”和“工作时间自主性程度”

3个变量,分别反映工作时间质量的3个评价维度,即工作时长、工作时点和工作时间自主性。实证检验模型见图2。

如图2所示,本研究对模型的检验包含3个部分。

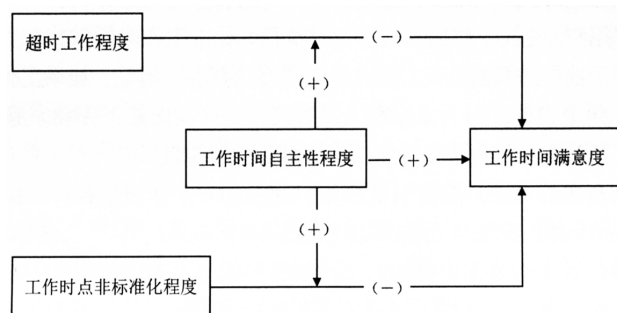


图2 工作时间质量与工作时间满意度的路径检验模型

第一,检验超时工作程度、工作时点非标准化程度对员工的工作时间满意度是否具有显著的负向影响,基于上文的阐释,提出的研究假设为:

假设1:超时工作程度越高,员工对工作时间感到满意的可能性越低。

假设2:工作时点非标准化程度越高,员工对工作时间感到满意的可能性越低。

第二,检验工作时间自主性程度对员工工作时间的直接影响,提出的假设为:

假设3:工作时间自主性程度越高,员工对工作时间感到满意的可能性越高。

第三,检验工作时间自主性对超时工作程度、工作时点非标准化程度与工作时间满意度之间关系的调节作用是否成立,提出的假设为:

假设4:工作时间自主性程度越高,超时工作对员工工作时间的负向影响越小。

假设5:工作时间自主性程度越高,非标准化工作时点对员工工作时间的负向影响越小。

四、数据来源、变量的选取及回归模型

(一) 数据来源

本研究数据来自“2018年中国工作环境研究”(the Research on the Chinese Working Conditions,简称RCWC 2018),该调查由中国社会科学院社会发展战略研究院课题组主持完成。RCWC 2018的目标总体为中国大陆城镇16岁及以上的就业人口,采用分层

抽样和入户面访等方法获得数据,具体包含以下几个步骤:(1)根据国家统计局“六普”数据,在除新疆和西藏之外的省、自治区、直辖市,抽取60个县(市、区)作为一级抽样单元(Primary Sampling Unit,简称PSU),60个PSU涵盖24个省(自治区、直辖市),同一省(自治区、直辖市)内PSU数量最多为5个;(2)在每个PSU中抽取9个社区居委会作为二级抽样单元(Second Sampling Unit,简称SSU);(3)根据实地绘制的地块示意图和家庭地址表,在每个SSU中抽取15户家庭作为三级抽样单元(Third Sampling Unit,简称TSU);(4)访问员根据KISH表,从户内满足条件(16岁及以上的就业者)的成员中抽选出被访者。

RCWC 2018采取多重数据质量控制手段,包括访问过程全程录音、访问地点定位和搜集电话信息等方式。调查项目组依据录音文件,对记录数据进行了100%全覆盖的重听校对;对每一个调查的地理信息都同百度地图的地理信息数据进行了比对,并且同步实施了电话回访,以保证数据的真实性。

本研究对RCWC 2018原始数据进行了处理,筛选出受雇于个人或单位的受访者,同时剔除了相关变量的缺失值和离群值,最终获得有效样本4482份。

(二)变量的选取及操作化

本研究的变量包括4类:因变量、自变量、调节变量和控制变量。

因变量为工作时间满意度,通过“您是否对工作时间感到满意”一题测量,问卷选项设计为定序五分类。但是,初步的分析发现,采用五分类值无法满足序次logistic回归的平行性假定。为了避免回归系数的过度偏差,本研究将因变量选项处理为二分类。其中,受访者选择“非常满意”和“比较满意”的划分为“满意”;“一般”“比较不满意”和“非常不满意”划分为“非满意”。

自变量为超时工作程度和工作时点非标准化程度。“超时工作程度”这一变量的操作化是以月均工作时长为计算基础,以总样本的3个四分位点(176小时、208小时和242小时)作为超时工作程度判定的阈值。具体来说:月均工作时长小于或等于176小时的划分为“不超时”;大于176小时,但小于或等于208小时的,划分为“轻度超时”;大于208小时,但小于

或等于242小时的,划分为“中度超时”;大于242小时的,划分为“重度超时”。工作时点非标准化程度的测量涉及两个问题:一是是否需要周末工作;二是是否需要夜晚工作。两项回答均为“否”者表明其工作时点为标准化,一项为“是”者为“工作时点轻度非标准化”,两项均为“是”者为“工作时点重度非标准化”。

调节变量为工作时间自主性程度,通过3个问题进行测量,包括“您是否能够自主决定工作时间的长短”“您是否能够自主决定工作节奏的快慢”和“您是否能够自主决定工作进度的调整”,选项为定序三分类。本研究通过主成分分析法进行降维,提取出一个反映工作时间自主性的主成分。该主成分的方差贡献率为66.61%,KMO值为0.69,表明3个问题的共性较强,适合进行主成分分析。笔者将生成的新变量以均值为界进行二分处理,大于均值的划分为“工作时间自主性高”,小于或等于均值的划分为“工作时间自主性低”。

控制变量包含3类变量:一是人口学相关变量,包括性别、年龄、学历、婚姻状况、子女数量、健康状况等;二是工作相关变量,包括月收入、是否签订劳动合同等;三是组织相关变量,包括组织规模、单位所有制、是否有工会等。其中,组织规模通过单位员工数测量,由于月收入和单位员工数都存在严重右偏,因此本研究对这两个变量进行了对数化处理。单位所有制划分了“公有”和“非公有”两类,其中,国有企业、集体企业和党政事业单位都归类为“公有”。

所有变量的描述性统计结果见表1。

(三)回归模型及分析工具

本研究将因变量处理为二分变量,故采用二分logistic回归模型,模型方程如下:

$$Y = \ln(P/(1-P)) = \alpha + \beta_{1i}X_i + \beta_2M + \beta_{3i}X_i \times M + \beta_{4j}C_j + \varepsilon$$

其中,Y为因变量“工作时间满意度”的对数发生比;P为“对工作时间感到满意”的发生概率; α 为常数项; X_i 为自变量,包括超时工作程度(X_1)和工作时点非标准化程度(X_2), β_{1i} 为自变量的回归系数;M为调节变量(工作时间自主性程度), β_2 为调节变量的回归系数; $X_i \times M$ 为自变量和调节变量的交互项, β_{3i} 为交互项的回归系数; C_j 为控制变量,包含11项, β_{4j}

表 1

变量描述性统计

变量	均值(标准差)/频率	编码或赋值情况说明
因变量		
工作时间满意度(满意)	58.86%	定类;不满意=0,满意=1
自变量		
超时工作程度	2.37(1.16)	定序;值域 1—4
工作时点非标准化程度	1.68(0.74)	定序;值域 1—3
调节变量		
工作时间自主性程度(高)	49.09%	定类;低=0,高=1
控制变量		
性别(男性)	56.67%	定类;女性=0,男性=1
年龄	36.74(9.75)	连续;值域 18—68
学历	3.83(1.05)	定序;小学及以下=1,初中=2,高中=3,大专=4,本科=5,研究生=6
婚姻状况(已婚)	76.71%	定类;未婚=0,已婚=1
子女数量	0.85(0.68)	连续;值域 1—3
健康状况	4.35(0.73)	定序;值域 1—5
月收入(ln)	8.40(0.48)	连续;值域 5.70—11.51
是否签订劳动合同(是)	78.63%	定类;否=0,是=1
单位员工数(ln)	4.45(1.59)	连续;值域 0.69—11.51
单位所有制(公有)	39.98%	定类;非公有=0;公有=1
是否有工会(是)	43.40%	定类;否=0,是=1

为控制变量的回归系数; ε 为残差。

五、回归结果

下页表 2 显示了 logistic 回归结果,模型 1 仅包含因变量和控制变量;模型 2 在模型 1 基础上加入了自变量和调节变量;模型 3 和模型 4 分别在模型 2 基础上增加了一项自变量与调节变量的交互项。

(一)超时工作程度、工作时点非标准化程度与工作时间满意度

从模型 2 可以看出,在控制其他变量的情况下,超时工作程度对员工工作时间满意度具有显著的负向影响($p < 0.001$),员工超时工作程度每增加一个等级,员工对工作时间感到满意的发生比(odds)是原来的 0.79 倍($=e^{-0.241}$),这里的发生比是指对工作时间感到满意与没有感到满意的概率之比(下同)。换句话说,超时工作的程度越高,员工对工作时间感到满意的可能性越低。因此,假设 1 得到证实。

同样地,从模型 2 可以看出,在控制其他变量的情况下,工作时点非标准化程度对因变量也具有显著的负向影响($p < 0.001$),员工工作时点非标准化程

度每增加一个等级,其对工作时间感到满意的发生比是原来的 0.80 倍($=e^{-0.227}$)。也就是说,工作时点非标准化程度越高,员工对工作时间感到满意的可能性越低。因此,假设 2 得到证实。

(二)工作时间自主性高低对工作时间满意度的直接影响

从模型 2 可以看出,在控制其他变量的情况下,在 99% 的置信度上,工作时间自主性对员工工作时间满意度具有显著的正向作用,工作时间自主性高的员工对工作时间感到满意的发生比是低工作时间自主性员工的 1.19 倍($=e^{0.177}$)。换句话说,相较于工作时间自主性低的员工,工作时间自主性高的员工更可能对其工作时间感到满意。因此,假设 3 得到证实。

(三)工作时间自主性的调节作用

本研究一个重要的任务是检验工作时间自主性高低是否显著调节超时工作和非标准化工作时点对员工工作时间满意度的负向影响。由模型 3 可见,超时工作程度与工作时间自主性的交互项系数在 99%

表 2

logistic 回归结果

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
	系数(标准误)	系数(标准误)	系数(标准误)	系数(标准误)
超时工作程度(X_1)		-0.241*** (0.033)	-0.323*** (0.043)	-0.241*** (0.033)
工作时点非标准化程度(X_2)		-0.227*** (0.051)	-0.224*** (0.051)	0.298*** (0.065)
工作时间自主性程度(M)		0.177** (0.066)	-0.236 (0.150)	-0.089 (0.164)
$X_1 \times M$			0.169** (0.056)	
$X_2 \times M$				0.156* (0.078)
性别	-0.206** (0.067)	-0.112* (0.068)	-0.115* (0.068)	-0.109 (0.068)
年龄	0.015*** (0.004)	0.009* (0.005)	0.009* (0.005)	0.009* (0.005)
学历	0.283*** (0.037)	0.201*** (0.039)	0.201*** (0.039)	0.200*** (0.039)
婚姻状况	-0.087 (0.104)	-0.133 (0.106)	-0.127 (0.106)	-0.130 (0.106)
子女数量	-0.021 (0.065)	0.032 (0.066)	0.032 (0.066)	0.035 (0.066)
健康状况	0.371*** (0.044)	0.371*** (0.045)	0.374*** (0.045)	0.370*** (0.045)
月收入(ln)	0.384*** (0.083)	0.377*** (0.084)	0.377*** (0.084)	0.371*** (0.084)
是否签订劳动合同	0.310*** (0.083)	0.254** (0.085)	0.251** (0.085)	0.255** (0.085)
单位员工数(ln)	-0.106*** (0.022)	-0.084*** (0.023)	-0.084*** (0.023)	-0.083*** (0.023)
单位所有制	0.185* (0.080)	0.066 (0.082)	0.066 (0.082)	0.068 (0.082)
是否有工会	0.365*** (0.081)	0.336*** (0.083)	0.331*** (0.083)	0.334*** (0.083)
常数	-5.898*** (0.667)	-4.471*** (0.679)	-4.294*** (0.678)	-4.303*** (0.684)
样本总数	4482	4482	4482	4482
伪 R 方	0.061	0.085	0.086	0.085
AIC	5728.354	5586.688	5579.613	5585.528

注: * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, **** $p < 0.001$; 标准误为稳健标准误。

的置信度上显著,且与超时工作程度的系数符号相反,表明工作时间自主性对超时工作和工作时间满意度之间的关系具有显著的负向调节作用。具体来说,当员工工作时间自主性低时,超时工作程度的指数化系数为 0.72($=e^{-0.323}$),表明员工超时工作程度每增加一个等级,员工对工作时间感到满意的发生比是原来的 0.72 倍;而当员工工作时间自主性高时,这一数值变成了 0.86 倍($=e^{-0.323+0.169}$)。可以看出,当员工拥有较高的工作时间自主性时,超时工作对员工工作时间满意度的负向影响更小。因此,假设 4 得到证实。

图 3 更清晰地展示了工作时间自主性如何调节了超时工作对员工工作时间满意度的负向影响。从图 3 可以看出,低工作时间自主性条件下的回归曲线十分陡峭,表明员工对工作时间感到满意的可能性随超时工作程度提升而迅速降低;相较而言,高工作时间自主性条件下的回归直线则更加平缓。由此可

见,在不同工作时间自主性条件下,自变量对因变量的影响程度存在明显差异。

类似地,由模型 4 可见,工作时点非标准化程度与工作时间自主性的交互项系数在 95% 的置信度上显著,且与工作时点非标准化程度的系数符号相反,这表明工作时间自主性可以负向调节工作时点非标准化程度对员工工作时间满意度的影响,即当员工工作时间自主性较高时,非标准化工作时点对员工工作时间满意发生概率带来的负向影响更小。因此,假设 5 同样得到证实。至此,本研究提出的 5 个假设均通过了检验。

图 4 展示了工作时间自主性高低对工作时点非标准化程度和工作时间满意度之关系的调节效果。由图 4 可见,在不同工作时间自主性条件下的两条回归直线的斜率存在明显差异。在工作时间自主性较低条件下,员工工作时间满意的发生概率迅速下降;而在工作时间自主性较高的条件下,尽管员工对

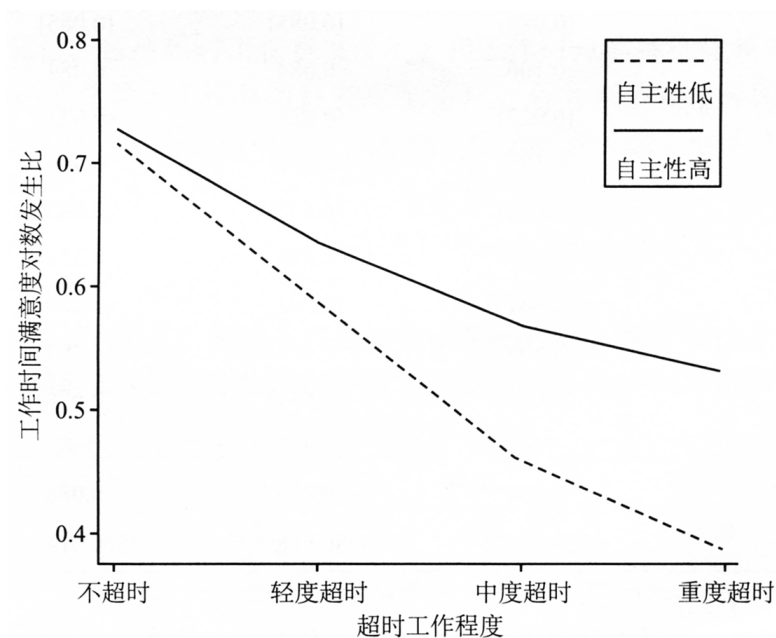


图3 工作时间自主性对超时工作程度与工作时间满意度关系的调节效应图

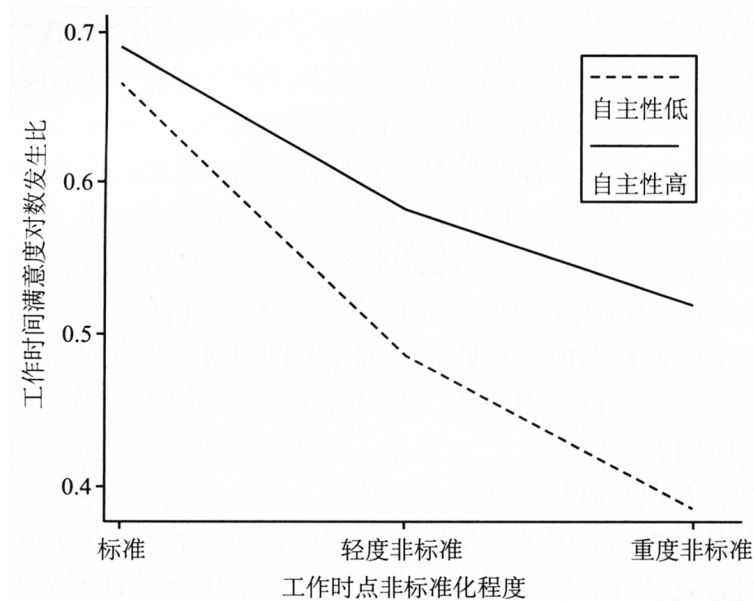


图4 工作时间自主性对工作时段非标准化程度与工作时间满意度关系的调节效应图

工作时间感到满意的发生概率也会下降,但是降幅更小。

六、结果与讨论

本研究关注的是工作时间质量对员工个体的影响问题。在以往的研究中,学者们将更多的重心放

在“影响”(即结果变量)之上,而忽视了工作时间本身存在的多元评价维度。本研究将对该问题的关注回到“工作时间”本身,在明确了工作时间质量的3个测量维度(工作时长、工作时点和工作时间自主性)的基础上,试图回答工作时长、工作时点和工作时间自主

性对员工产生影响时,它们之间的路径关系是什么。同时,本研究通过对已有研究的总结和逻辑推演,提出了“工作时间质量对员工影响的基础路径模型”,并利用“2018年中国工作环境研究”的调查数据对该理论模型进行实证检验。在检验部分,笔者以“工作时间满意度”作为结果变量,利用二分logistic回归模型对超时工作程度、工作时点非标准化程度、工作时间自主性程度与工作时间满意度之间的关系进行了路径分析。从检验结果来看,超时工作程度、工作时点非标准化程度、工作时间自主性程度均对员工的工作时间满意度具有显著的直接影响,并且工作时间自主性程度能够负向调节超时工作程度和工作时点非标准化程度对工作时间满意度的负向影响。本研究提出的理论模型通过了经验数据的检验。

本研究是工作时间研究的基础工作,有助于实现工作时间研究的系统化和推动工作时间的综合评价体系的建设。在“物理时间”为主导的时间观下,学者们往往只关注“工作时长”这一个维度,而忽视了反映时间社会属性的“工作时点”,以及反映工作安排可能性的“工作时间自主性”。本研究将这3个维度放在“工作时间质量”的概念框架下进行讨论,目的是批判性地审视过去对工作时间认识和评价过程中采取的单一化思维,以整合工作时间的相關研究,并借此建立更具综合性的工作时间评价体系。建立工作时间综合评价体系是工作环境研究的重要组成部分^[46],这项工作在西方学界已经有所进展。由欧洲改善生活和工作条件基金会(Eurofound)发布的《第六次欧洲工作环境调查报告》提出并实践了工作时间评价的4个维度:持久性、非典型工作时间、工作时间安排和灵活性^[752-62]。学者围绕国际劳工组织提出的“体面工作时间”展开的研究,也从单纯的工作时长,扩展到对夜间工作、休假制度、工作时间灵活性等的关注^[47]。但是,在中国,一种工作时间的综合评价观尚未建立起来。本研究通过理论和实证层面的分析,初步确立了工作时间评价的3个维度(工作时长、工作时点和工作时间自主性),并提出了“工作时间质量对员工影响的基础路径模型”,该模型首次在一个统一的框架下展示了工作时间质量

的3个评价维度对员工产生影响时的基础路径关系。后续的工作将针对中国的社会文化背景,围绕测量题器、指标权重的设置等问题展开讨论,目的是建立能够准确而全面反映中国劳动者工作时间质量的评价体系。

此外,本研究还提出了工作时间自主性的“减压阀效应”,它揭示了工作时间自主性对劳动者产生积极影响的内在逻辑。尽管工作时间自主性的作用机制是浅显易懂的,即劳动者对工作时间的自主性可以使其在必要时调整当前的工作时间安排(包括工作时长和工作时点),从而释放时间压力,但是,人们总将工作时间自主性的积极效应视为理所当然,而不深究其内在机理。“减压阀效应”的提出捅破了这层窗纱,有助于人们认识和实践该效应。

在以往的研究中,学者们就如何减轻低质量工作时间对员工的负面影响作了诸多讨论,也提出了一些政策建议,其中,大多数都着力于“工作时长”这一维度,即建议通过控制或减少员工的工作时长来降低工作时间的负面影响^[48]。但是,一些研究也表明,并非所有的劳动者都抗拒长时间工作^{[21]180-189},例如,在执行计件薪酬制的岗位上(例如外卖、快递等),员工愿意通过主动延长工作时间来赚取更多的收入。因此,单独采取“一刀切”的工作时长限制政策对于提升员工的工作幸福感并非全然有效。针对这一问题,笔者认为,工作时间自主性可能在员工对工作时间的感受和评价中发挥了更关键的作用,因为工作时间自主性凸显了员工个体对工作时间安排的差异性需求。如前文所述,高质量的工作时间不仅仅关乎当前的一般性工作时间安排,还关注未来可能的工作时间安排。因为每个人所处的生活场景、应对的生活事务、面对事件发生的概率等都有所不同,对工作时间安排的需求也就存在差异,所以,这种可能性赋予了员工结合自身需求适度调整工作时间的权力,有助于他们合理安排工作和生活,避免时间冲突的产生。当前,国际劳工组织关于提升员工工作时间质量的政策研究中,工作时间自主性也被置于最核心的位置。该机构最近发布的一份名为《促进工作时间安排平衡指南》的报告中还总结了多项提升工作时间自主性的具体措施,包括交错工

作时间(即一定范围内自主选择上下班时间)、压缩工作周(即增加每日工作时间,减少每周工作天数)、建立时间银行(即工作时间在一定时期内可以进行存取)等^[49]。这些国际上已被实践的提升员工工作时间自主性的措施和本研究对其作用机制的揭示,均对制定提升员工工作时间质量的政策具有启示和指导意义。

注释:

①国际劳工组织并没有采用工作时点(work timing)的表述方式,而是使用工作时间安排(working time arrangements)或工作日程(work schedule),尽管表述不同,但两者具有一致的内涵。按照国际劳工组织的解释,任何一段给定的工作时长,在理论上都可以有无数的组织方式,如何进行时间组织将对劳动者和企业产生重要的影响。参见:International Labour Office. Working time in the twenty-first century: Discussion report for the tripartite meeting of experts on working-time[R].Geneva: International Labour Organization, 2011: 42.

②最近一些学者开始强调根据受益主体,将工作时间弹性或灵活性区分为“雇员主导的工作时间弹性”和“雇主主导的工作时间弹性”。其中,前者是通常理解的可以提升雇员工作时间控制力的状态,而后者则是为了方便雇主更好地利用员工工作时间,例如,随时给员工分配任务将使员工的时间碎片化,而使其缺乏对工作时间的控制力。本文突出强调的是劳动者对工作时间具有“控制力”这一实质,而非“弹性或灵活性”这一形式。因此,严格来说,工作时间自主性的形式化表现是“雇员主导的工作时间弹性或灵活性”。参见:FAGAN C, LYONETTE C, SMITH M, et al. The influence of working time arrangements on work-life integration or "balance": A review of the international evidence[R].Geneva: International Labour Office, 2012: 28.

③一般来说,个体层面的结果变量主要有3类:心理和身体状态(如幸福感、身心健康)、工作态度和行为(如工作满意度、离职意愿、怠工行为)、生活状态和感受(如婚姻质量、工作-家庭平衡、生活满意度)。笔者认为,由于工作时间质量的各个维度对员工的影响是有限的,并不是所有的结果变量都能完整地嵌入该模型,有些结果变量可能只受单一维度的影响,所以在此没有对结果变量进行特指。

参考文献:

[1]ALEKSYNSKA M, BERG J, FODEN D, et al. Working conditions in a global perspective[R].Geneva: International La-

bour Office, 2019: 26-30.

[2]孟续铎.劳动者过度劳动的成因研究[D].北京:首都经济贸易大学,2013:1-7.

[3]杨河清,韩飞雪,肖红梅.北京地区员工过度劳动状况的调查研究[J].人口与经济,2009(2):33-41.

[4]朱玲.农村迁移工人的劳动时间和职业健康[J].中国社会科学,2009(1):133-149+207.

[5]辛圆.调查称去年中国工资劳动者超时工作率高达42.2% [EB/OL].(2018-12-11)[2020-11-01].<https://xw.qq.com/cmsid/20181211A067BW00?f=newdc>.

[6]汉语盘点:2019年十大网络用语发布[EB/OL].(2019-12-02)[2020-11-01].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/201912/t20191202_410477.html.

[7]PERENT-THIRION A, BILETTA I, CABRITA J, et al. Sixth European working conditions survey- overview report[R]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017.

[8]吴国盛.时间的观念[M].北京:北京大学出版社,2006:104.

[9]牛顿.自然哲学的数学原理[M].赵振江,译.北京:商务印书馆,2006:7.

[10]SOROKIN P A, MERTON R K. Social-time: A methodological and functional analysis[M]//HASSARD J. The sociology of time. New York: Palgrave Macmillan, 1990: 56-66.

[11]涂尔干.宗教生活的基本形式[M].渠东,汲喆,译.上海:上海人民出版社,1999.

[12]WARREN T. Class and gender-based working time? Time poverty and the division of domestic labour[J].Sociology, 2003, 37(4): 733-752.

[13]李斌,汤秋芬.资源、秩序与体验:工作时间与工作满意度研究[J].湖南师范大学社会科学学报,2018(6).

[14]International Labour Office. Working time in the twenty-first century: Discussion report for the tripartite meeting of experts on workingtime[R].Geneva: International Labour Organization, 2011: 3-59.

[15]TUCKER P, FOLKARD S. Working time, health and safety: A research synthesis paper[R].Geneva: International Labour Office, 2012.

[16]GOLDEN L. The effects of working time on productivity and finn performance: A research synthesis paper[R].Geneva: International Labour Office, 2012.

[17]FAGAN C, LYONETTE C, SMITH M, et al. The influence of working time arrangements on work-life integration or "balance": A review of the international evidence[R].Geneva: International Labour Office, 2012.

[18]MESSENGER J. Working time and the future of work[R].

Geneva: International Labour Office, 2018: 3-19.

[19]马克思. 雇佣劳动与资本[M]. 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局, 译. 北京: 人民出版社, 2018: 16.

[20]NG T W H, FELDMAN D C. Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data[J]. Journal of Organizational Behavior, 2008, 29(7): 853-880.

[21]王笑天, 李爱梅, 吴伟炯, 等. 工作时间长真的不快乐吗? 异质性视角下工作时间对幸福感的影响[J]. 心理科学进展, 2017(1).

[22]王欣, 杨婧. 劳动时间长度与健康的关系——基于肥胖视角[J]. 人口与经济, 2020(1): 29-48.

[23]金家飞, 刘崇瑞, 李文勇, 等. 工作时间与工作家庭冲突: 基于性别差异的研究[J]. 科研管理, 2014(8): 44-50.

[24]韩彦超, 潘泽泉. 劳动时间与农民工主观幸福感——基于湖南省农民工三融入调查数据的分析[J]. 西北人口, 2016(1): 38-44.

[25]COSTA G. Shift work and occupational medicine: An overview[J]. Occupational Medicine, 2003, 53(2): 83-88.

[26]KLEINER S, PAVALKO E K. Clocking in: The organization of work time and health in the United States[J]. Social Forces, 2010, 88(3): 1463-1486.

[27]GROSSWALD B. Shift work and negative work-to-family spillover[J]. Journal of Sociology and Social Welfare, 2003, 30(4): 31-56.

[28]GOLDEN L. Irregular work scheduling and its consequences[R]. Washington DC: Economic Policy Institute, 2015: 16-19.

[29]WHITE L, KEITH B. The effect of shift work on the quality and stability of marital relations[J]. Journal of Marriage and Family, 1990, 52(2): 453-462.

[30]PRESSER H B. Nonstandard work schedules and marital instability[J]. Journal of Marriage and Family, 2000, 62(1): 93-110.

[31]PERRY-JENKINS M, GOLDBERG A E, PIERCE C P, et al. Shift work, role overload, and the transition to parenthood[J]. Journal of Marriage and Family, 2007, 69(1): 123-138.

[32]BIHAN B L, MARTIN C. Atypical working hours: Consequences for childcare arrangements[J]. Social Policy & Administration, 2004, 38(6).

[33]HAN W J. Maternal nonstandard work schedules and child cognitive outcomes[J]. Child Development, 2005, 76(1): 137-154.

[34]LEWIS J D, WEIGART A J. The structures and meanings of social-time[M]//HASSARD J. The sociology of time. New York: Palgrave Macmillan, 1990: 94.

[35]柯林斯. 互动仪式链[M]. 林聚任, 王鹏, 宋丽君, 译. 北京: 商务印书馆, 2009: 160-161.

[36]BITTMAN M. Sunday working and family time[J]. Labour and Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work, 2005, 16(1): 59-81.

[37]KURZ D. Work-family issues of mothers of teenage children[J]. Qualitative Sociology, 2000, 23(4): 435-451.

[38]CHRISTENSEN K E, STAINES G L. Flextime: A viable solution to work/family conflict?[J]. Journal of Family Issues, 1990, 11(4): 455-476.

[39]HILL E J, HAWKINS A J, FERRIS M, et al. Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance[J]. Family Relations, 2001, 50(1): 49-58.

[40]TAUSIG M, FENWICK R. Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance[J]. Early Childhood Education Journal, 2001, 22(2): 101-119.

[41]HAYMAN J R. Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance[J]. Community Work & Family, 2009, 12(3): 327-338.

[42]VALCOUR M. Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance[J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(6): 1512-1523.

[43]HUGHES E L, PARKES K R. Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference[J]. Work and Stress, 2007, 21(3): 264-278.

[44]高伟娟. 对控制感的心理学理解[D]. 长春: 吉林大学, 2005: 14-17.

[45]刘健, 刘春林, 刘润刚, 等. 高科技企业员工弹性工作时间的绩效研究: 基于工作自主性的调节中介模型[J]. 科技管理研究, 2015(19): 119-124+136.

[46]张彦, 李汉林. 治理视角下的组织工作环境: 一个分析性框架[J]. 中国社会科学, 2020(8): 87-107+206.

[47]HADWIGER F, SCHMIDT V. Negotiating for decent working time: A review of practice[R]. Geneva: International Labour Office, 2019: 1-11.

[48]吴伟炯. 工作时间对职业幸福感的影响——基于三种典型职业的实证分析[J]. 中国工业经济, 2016(3): 130-145.

[49]International Labour Office. Guide to developing balanced working time arrangements[R]. Geneva: International Labour Organization, 2019: 11-30.