

休闲时间对职工工作绩效的影响

——以北京市为例

韦佳佳 王琪延

[摘要] 基于中国人民大学休闲经济研究中心指导的 2011 年、2016 年、2021 年《北京市居民生活时间分配调查》数据,构建休闲时间对工作绩效影响的 IV-Oprobit 工具变量回归模型,回归分析得出休闲与工作绩效呈现倒 U 型关系,即休闲与工作绩效之间存在双重效应。进一步,通过路径分析模型探讨了休闲对工作绩效影响的内在机制,发现双重效应是由补偿效应和替代效应共同作用的结果,最终呈现积极影响还是消极影响取决于补偿效应和替代效应的强度大小。当工作日平均休闲时间达到最优水平(270 分钟)时,休闲对工作绩效的补偿效应将达到最大。

[关键词] 休闲时间;工作绩效;替代效应;补偿效应;弹性工作制

[中图分类号] C913 **[文章编号]** 1002-3054(2022)03-0034-11

[文献标识码] A **[DOI]** 10.13262/j.bjsshkxy.bjshkx.220304

一、引言

随着中国科学技术的进步和劳动生产率的提高,中国人均 GDP 已突破一万美元,国民休闲需求旺盛、休闲意愿增强、休闲消费能力增加成为当下不可忽视的事实。当前在以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局中,国民休闲的重要地位日益显现,休闲逐渐成为国民美好生活的重要组成部分。

然而休闲对于职工工作绩效的影响并未得到深入探讨。目前,“996”工作制话题引发社会广泛关注,企业畸形的加班文化导致劳动者超时工作、透支健康,甚至屡发年纪轻轻便猝死的事件。这不得不引发我们的思考,除了延长工作时间这一极端方式外,企业应采取何种有效手段提高工作绩效?休闲时间是生活时间的重要组成部分,是除去工作时间、个人生理时间、家务劳动时间之外的可自由支配的时间,国民利用休闲时

[收稿日期] 2021-10-20

[作者简介] 韦佳佳(1992—),女,广西南宁人,北京工商大学数学与统计学院讲师,中国人民大学休闲经济研究中心研究人员,博士;王琪延(1959—),男,河北衡水人,中国人民大学统计学院教授、休闲经济研究中心主任。

[基金项目] 北京市教育委员会社科一般项目(SM202110011001)——消费升级促进首都经济高质量发展研究。

间参与休闲活动进行休闲消费从中获取效用。休闲时间对工作绩效是具有积极影响还是消极影响,如果具有积极影响,是否就应加大力度倡导工作与休闲的平衡,而不是罔顾劳动者的健康,这是值得我们探讨的问题。

既往有关职工工作绩效的研究普遍关注的是工作领域对其产生的影响,例如工作场所和工作条件等,^[1-2]而从个体生活出发特别是与人们息息相关的休闲生活对个体工作绩效会产生怎样的影响并没有得到足够重视。古典和新古典经济学家在构造工作—休闲模型时,将休闲时间当作工作时间的替代,认为增加休闲时间会挤压工作时间,进而影响职工工作绩效。^[3]但也有学者关注到休闲对个体的积极影响,休闲有益于人们放松身心,使个体“高度投入,感到自足,忘记时间流逝,被激发出创造性、探索感和冒险精神”,有利于人力资本的形成进而提高效率。^[4-6]因此,休闲时间对个体工作绩效的影响是正向的还是负向的,休闲时间的增加对职工工作绩效的边际效应又是多少,假若休闲确实有助于提高工人绩效,那么是否存在最优休闲时间,目前职工的平均休闲时间能否满足需要,这对于多地试行弹性工作制度安排是否具有启示意义,这些问题都需要通过实证进一步分析。

本文将在系统综述前人关于休闲时间对工作绩效影响的文献基础上,利用调查数据,通过控制影响职工工作绩效的变量,聚焦休闲时间对个体绩效的作用机理。这具有两方面研究意义,一是基于国内外学者对于休闲时间的经济效应存在两种截然不同的观点,对其在中国的经济生活中的作用予以进一步论证;二是通过调研数据进行实证分析,揭示休闲对工作绩效作用的内在机制。这对企业从新视角提高职工效率,政府试推行弹性工作制具有重要的参考价值。

二、文献述评

在理论方面,经典文献构造了五种不同的模

型解释工作与非工作生活之间的关系,包括细分性、溢出性、补偿性、工具性和替代性。^[7-8]其中,细分性是指工作和非工作是彼此不影响的独立生活领域;溢出性是指生活的这两个领域可以相互产生积极影响和消极影响;补偿性是指工作或非工作一方的损失能由其另一方面进行补偿;工具性认为一个生活领域的活动可以促进另一个领域的成功;替代性是指工作和非工作活动会相互挤压,导致存在艰难的选择和潜在的冲突。这五种模型的构建源自不同的研究视角,但彼此之间的区别并不是绝对的,例如补偿效应和替代效应可分别视为溢出中的正溢出和负溢出。但总的来说,学者们较为关注的是非工作中的休闲与工作之间的补偿效应和替代效应。

(一) 休闲对工作的替代效应

古典和新古典经济学家在构造“工作—休闲”交易模型时,通常假定休闲时间加工作时间等于个体占有的总时间,总时间是固定的,如一天、一年等。^[9-10]这意味着,增加休闲时间就会挤压工作时间,工作时间的减少又会影响企业的产出。这种由于休闲时间增加导致产出减少的效应就是休闲的替代效应。因此,由于存在休闲的替代效应,增加休闲时间会对职工绩效产生消极影响。

(二) 休闲对工作的补偿效应

休闲对工作的补偿效应主要体现在以下三个方面。

第一,休闲有助于个体从工作中放松和恢复身心进而对个体绩效具有积极作用。学者构造的工作恢复模型显示,员工下班后的休闲行为有助于补充和恢复心理和生理资源。如果参与不愉快的繁重活动或休闲时间太短而导致恢复过程不完整,则会产生负荷效应,例如长时间的疲劳、睡眠困难和身体不适,长此以往就会影响个人的健康,引发糖尿病,容易感到倦怠,情绪低落,绩效下降等。^[11-13]反之,参加休闲活动有助于工作绩效的提升,例如参与体育活动是最常见的休闲

方式之一,体育锻炼有益于身体健康、情绪和心理恢复。^[14-16]运动可以增进个体产生积极的感受,增强分泌具有抗抑郁作用的神经递质,并分散与工作相关的日常烦恼,进而对工作绩效具有正向作用。^[17-18]

第二,参加休闲活动有助于提高工作效率。早上感到放松的人会在之后的工作中表现更好;^[19]周末结束后工作表现不佳与周末缺乏社交活动有关。^[20]构建情绪劳动和服务绩效的中介模型,发现体育休闲活动对职工工作绩效具有促进作用。^[21-22]基于印度尼西亚 313 名餐厅员工的样本,利用 SEM-PLS 模型讨论前线餐厅员工的工作绩效,发现休闲参与对一线服务绩效的影响非常重要。^[23]可见,参加休闲活动可能会构成一种重要工作资源,因为它会影响员工的工作绩效和公司的产出。

第三,休闲有助于人力资本的提升进而提高绩效。例如,学者在对泰恩河畔纽卡斯尔的 Ouseburn 谷休闲空间使用者的生活进行定性研究后,得到了经验证据的支持,认为该群体的休闲活动具有很大的创造力有助于提高人力资本水平。^[24]个体在空闲时间积极参与的休闲活动倾向与自己的工作内容和兴趣有关,在职业环境中发生的事情与在其他地方发生的事情之间存在某种基本相似性,因此可以假定享受积极休闲的员工也可能在工作中高度敬业,进而提高其工作绩效。反之,在休闲时间变得被动而没有参与任何休闲活动的员工,在工作上也可能更加被动,例如缺乏个人主动性和创造力。^[24]从事愉快的、自我选择的休闲活动可以补充并创造有助于集中精力和投入精力进行工作的资源以此提高人力资本,从而提高绩效。

虽然系统探讨休闲对工作绩效影响的文章较少,但相关的研究已从不同视角分析了休闲对个体绩效的影响。综合来看,休闲对工作绩效的影响具有双重效应,即替代效应和补偿效应,据此提出以下研究假设。

研究假设:休闲时间对职工工作绩效的影响

是非线性的,既具有替代效应又具有补偿效应,最终影响效果是正向还是负向取决于替代效应和补偿效应的强度大小。

三、休闲时间对职工工作绩效影响的实证分析

(一)数据来源

数据来自课题组执导的北京市居民生活时间分配调查,该调查自 1996 年起每五年进行一次,调查采用多阶段随机抽样方式。考虑到相关数据在调查问卷中的一致性,选用 2011 年、2016 年、2021 年的数据进行分析,有效调查问卷数分别为 1106 份、830 份、1579 份。问卷调查了北京市居民一天的生活时间分配情况,每 10 分钟为一个记录单位,共 144 个单位,总计 24 小时。根据生活时间四分法,居民生活时间由四大部分时间构成,包括工作(学习)时间、生活必需时间、家务劳动时间和休闲时间。本文选取有工作的群体进行分析,样本量分别为 876、632 人、1269 人。

(二)变量说明

1. 因变量

在衡量职工工作绩效时,从结果导向视角看,工作绩效是职工在一定的岗位和时间范围内最终得到的成果,通常可选用工资水平进行测度。^[25]考虑到数据的可得性,本文选择职工的年收入作为工资水平的代理变量进行分析。

2. 核心自变量

休闲时间是指除工作(学习)、生活必需、家务劳动之外可自由支配进行休闲活动的时间。问卷中调查了居民用于学习科学文化知识、阅读报纸、阅读书刊、看电视、听广播、观看影剧文体表演、观看展览、游园散步、其他娱乐、体育锻炼、休息、教育子女、公益活动、探访接待亲友、其他等休闲活动的时间,将这 15 项休闲活动时间加总用于衡量个体的休闲时间。

核心自变量选择工作日平均休闲时间一次项和二次项进行分析，同时为了讨论休闲变量对工作绩效的影响是否会随着时间的推移而变动，因此还加入了年份虚拟变量与休闲时间一次项、二次项的交互效应。

3. 控制变量

考虑到职工年收入差异受其人口统计学特征的影响，因此选择性别、年龄、受教育程度、婚姻状况变量作为控制变量。主要变量的描述性统计结果见表 1。

表 1 变量描述统计

变量类型	变量	2011 年(N=876)	2016 年(N=632)	2021 年(N=1269)
因变量	年收入(万)	0=0-3(21.6%);1=3-5(14.3%);2=5-10(30.6%);3=10-20(26.6%);4=>20(7.0%)	0=0-3(8.9%);1=3-5(7.3%);2=5-10(29.3%);3=10-20(34.8%);4=>20(19.8%)	0=0-3(1.6%);1=3-5(2.0%);2=5-10(17.9%);3=10-20(40.5%);4=>20(37.9%)
核心自变量	休闲时间(分钟)	平均值=159(标准差=112)	平均值=147(标准差=137)	平均值=135(标准差=105)
控制变量	性别	0=男性(46.5%);1=女性(53.5%)	0=男性(48.6%);1=女性(51.4%)	0=男性(56.1%);1=女性(43.9%)
	年龄(岁)	平均值=35(标准差=11)	平均值=35(标准差=12)	平均值=34(标准差=11)
	受教育程度	0=高中以下(28.9%);1=高中及以上(71.1%)	0=高中以下(32.0%);1=高中及以上(68.0%)	0=高中以下(20.8%);1=高中及以上(79.2%)
	婚姻状况	0=未婚(40.8%);1=已婚(59.2%)	0=未婚(39.7%);1=已婚(60.3%)	0=未婚(46.8%);1=已婚(53.2%)

(三) 模型设定

由于年收入数据是分组数据资料，即因变量为有序多分类调查数据，在进行影响因素分析的时候，不宜采用多元线性回归，而应采用有序多分类 Oprobit 模型进行分析。模型设定如下：

$$Y_i = \Phi(\alpha + \beta \ln X_i + \lambda Z_i) + \mu_i$$

其中， Y_i 表示第 i 个个体的年收入状况， $\Phi(\cdot)$ 为标准正态分布函数， X_i 为第 i 个个体的工作日平均休闲时间， Z_i 为第 i 个个体的控制变量。 α 、 β 、 λ 为变量的估计系数。Oprobit 模型的系数值大小并不具有实际意义，但可根据系数的正负判断自变量对因变量的影响方向，如果系数值大于 0，表示自变量取值越大因变量响应概率越大，反之系数值小于 0，则表示响应概率越小。

(四) 实证结果与分析

1. Oprobit 模型回归结果

根据 Oprobit 模型的回归结果得知，模型各变量的容忍度均大于 0.1，且 VIF 值均小于 10，说明模型不存在多重共线性。平行线检验 P 值为 0.38，在 0.05 显著性水平下不拒绝原假设，认为自变量对于反应变量的影响在 4 个回归方程中有相同的结果。但是，关注的休闲核心变量对年收入的影响甚微，即休闲时间一次项系数为负且结果不显著，休闲时间二次项系数在 0.1 水平下显著为正。鉴于该回归结果并不理想，由此考虑是否因为核心变量存在内生性导致参数估计有误。

2. 模型内生性处理

现有研究表明，休闲对工作会产生替代效应

和补偿效应，即理论表明休闲会对工作绩效产生影响。但是根据经典的工作—休闲模型，当收入水平较低时，提高收入则个体会选择增加工作时间减少休闲时间，当收入水平到达一定程度时，提高收入则个体会选择减少工作时间增加休闲时间。这意味着休闲与收入之间可能存在双向因果关系，这会导致上述模型中休闲时间这一核心变量和随机扰动项相关，即模型很有可能存在内生性问题。因此，有必要为休闲时间变量选择有效的工具变量，进行工具变量回归。工具变量的选择要满足两个要求，一是与内生变量高度相关，二是与随机扰动项不相关。结合数据的可靠性，选择工作日平均洗衣物时间作为工具变量。一方面该变量作为家务劳动时间的一部分，增加洗衣

物时间会挤占休闲时间，另一方面洗衣物时间并不会对个体的收入产生影响，即同时满足相关性和外生性，选择平均洗衣物时间作为工作变量进行回归是合适的。由此，利用 IV-Oprobit 模型进一步分析休闲时间对工作绩效的影响。

通过两方面考察模型是否存在内生性，一是根据模型结果的休闲时间内生性检验参数 atanhrho_12 ，其在 0.1 统计水平下显著；另一方面，豪斯曼检验结果也显示在 0.01 统计水平下拒绝原假设，即模型存在内生性，进一步证实需要进行工具变量回归。

表 2 报告了 IV-Oprobit 模型的回归结果，结果显示，对于休闲核心变量，休闲时间的一次项系数显著为正，休闲时间的二次项系数显著为负，

表 2 IV-Oprobit 模型回归结果

变量	系数	标准差	t-统计量	P 值
年份变量_2016	2.29064	0.65781	3.48000	0.00000
年份变量_2021	2.70717	0.58445	4.63000	0.00000
性别	-0.10351	0.08090	-1.28000	0.02010
年龄	0.07489	0.01886	3.97000	0.00000
年龄平方	-0.00089	0.00021	-4.23000	0.00000
婚姻状态	0.33013	0.06528	5.06000	0.00000
受教育程度	0.48751	0.12599	3.87000	0.00000
休闲时间	0.01601	0.00788	2.03000	0.04200
休闲时间平方	-0.00002	0.00001	-1.98000	0.04700
year_2016×休闲时间	-0.01725	0.00763	-2.26000	0.02400
year_2021×休闲时间	-0.01586	0.00789	-2.01000	0.04400
year_2016×休闲时间平方	0.00003	0.00001	2.13000	0.03300
year_2021×休闲时间平方	0.00002	0.00001	1.83000	0.06700
/cut1	2.80657	0.72060	3.89000	0.00000
/cut2	3.15850	0.66064	4.78000	0.00000
/cut3	3.91446	0.53843	7.27000	0.00000
/cut4	4.85231	0.40788	11.90000	0.00000
atanhrho_12	0.08400			
wald chi2(26)	37676.83000			
prob. >chi2	0.00000			

表明休闲时间对年收入的影响存在倒 U 型的非线性函数关系，验证了研究假设。当休闲时间较少时，增加休闲时间则年收入提高的概率相应增加，但当休闲时间增加到一定程度时，增加休闲时间反而挤占工作时间，不利于年收入水平的提高。从年份虚拟变量与休闲核心变量的交互项看，年份虚拟变量与休闲时间一次项的交互效应均显著为负，这表明随着年份的增加，休闲时间一次项对提高年收入的正向效应减弱；年份虚拟变量与休闲时间二次项的交互效应均显著为正，表明休闲时间二次项对提高年收入的负向效应也在减弱。

对于控制变量，年份虚拟变量回归系数显著为正，且 2021 年的系数大于 2016 年的系数，表明随着年份增加，收入水平提升，这与统计描述结果一致。性别变量显著为负，表明男性年收入

显著高于女性。年龄变量与年收入呈现开口向下的二次函数关系，即随着年龄增加，年收入水平增加，但当年龄到达一定水平时，年龄增加则收入水平减少。受教育程度越高收入水平显著增加。

3. 模型稳健性检验

为了对 IV-Oprobit 模型结果的稳健性进行检验，对年收入变量进行重新分类，将低于年收入平均值的数据重新编码为 0，高于平均值的数据重新编码为 1，如此得到新的收入变量为二分类变量。为了克服内生性，同样使用工作日平均洗衣物时间作为工具变量进行 IV-Probit 回归，结果见表 3。从回归结果可知，各变量系数的方向没有发生变化，休闲时间一次项对年收入的影响显著为正，休闲时间二次项对年收入的影响显著为负，且系数值变动很小，说明休闲时间对年收入的影响是稳健的。

表 3 IV-Probit 模型回归结果

变量	系数	标准差	t-统计量	P 值
年份变量_2016	2.43081	0.66870	3.64000	0.00000
年份变量_2021	2.88233	0.55867	5.16000	0.00000
性别	-0.08885	0.09560	-0.93000	0.03530
年龄	0.07278	0.02310	3.15000	0.00200
年龄平方	-0.00088	0.00026	-3.44000	0.00100
婚姻状态	0.35189	0.07842	4.49000	0.00000
受教育程度	0.48393	0.16488	2.93000	0.00300
休闲时间	0.00818	2.27000	0.02300	0.00257
休闲时间平方	-0.00003	0.00001	-2.23000	0.02600
year_2016×休闲时间	-0.01937	0.00795	-2.44000	0.01500
year_2021×休闲时间	-0.01852	0.00818	-2.26000	0.02400
year_2016×休闲时间平方	0.00003	0.00001	2.28000	0.02300
year_2021×休闲时间平方	0.00003	0.00001	2.07000	0.03800
wald test of exogeneity	0.07940			
wald chi2(26)	732.86000			
prob. >chi2	0.00000			

四、实证结果讨论

上述实证分析结果验证了研究假设,但还未完全解决提出的问题。休闲对工作绩效影响的内在机制是什么?是否存在最优的休闲时间作用于工作绩效?研究结果对弹性工作制安排是否具有启示?这三个问题仍待讨论。

(一) 休闲时间对工作绩效影响的内在作用机制

根据前人研究提出的两种主要观点,休闲对工作会产生替代效应和补偿效应。虽然本文研究结果也表明休闲与工作绩效呈现倒 U 型关系,但这两种效应是如何通过休闲时间作用于工作绩效的仍需进一步讨论。下面以 2021 年样本数据为例进行分析。

路径分析是各自只有一个观察变量的潜在变量间的结构模型,图 1 是构建的简单路径分析图,用以分析两种效应的作用关系。其中,路径“休闲时间→工作时间→年收入”反映的是由于休闲时间增加挤占工作时间进而影响年收入的替代效应;另一方面,补偿效应反映的是个体利用休闲时间放松身心、参与休闲活动、进行人力资本投资等进而对工作绩效产生正向效应。但考虑到数据的可得性,仅讨论了“休闲时间→休闲活动次数→年收入”这一路径,其中休闲活动次数为受访者过去一年参加体育活动、兴趣娱乐活动、公益活动、旅行游玩活动、学习研究类休闲活动的总次数(平均休闲次数为 478 次,标准差为 395 次)。

图 1 路径分析图上的数字表示标准化路径系数结果,均在 0.01 水平下显著。从结果可以看出,休闲时间对工作时间产生挤出效应,系数值为-0.63,而工作时间又对年收入产生正向影响,系数值为 0.08,由此得到休闲时间对年收入产生负向效应,即产生的替代效应为-0.0504。休闲时间对休闲活动次数存在正向影响,系数为 0.07,休闲活动对年收入具有正向影响,系数为 0.05,

即这一路径显示,休闲时间影响个体积极参与休闲活动进而提高工作绩效,产生的正向效应为 0.0035。但需说明的是,由于休闲时间通过休闲活动作用于年收入仅是补偿效应中的一个分支,因而不能简单地替代效应和补偿效应路径系数值进行对比,但我们仍能通过路径分析的方式一窥休闲对工作绩效的作用机制,即休闲时间对个体工作绩效产生的非线性影响是由替代效应和补偿效应共同决定的,最终对个体产生正向影响还是负向影响,取决于这两种效应的强度。

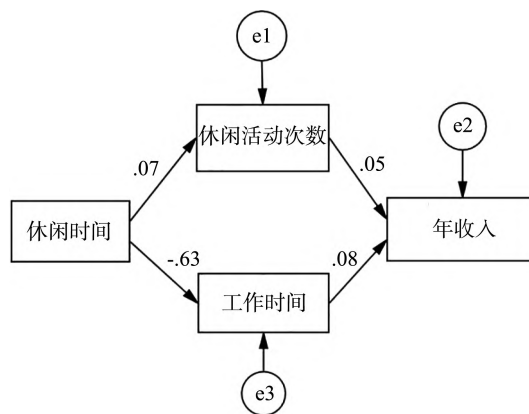


图 1 路径分析图

(二) 是否存在最优的休闲时间作用于工作绩效

根据上述讨论得到的结果,休闲时间对工作绩效的影响是替代效应和补偿效应共同作用的结果。如果补偿效应强于替代效应,则增加休闲时间有助于工作绩效的提高;如果替代效应强于补偿效应,则增加休闲时间不利于工作绩效的提高。由此引发思考是否存在最优休闲时间,其中的补偿效应对冲替代效应达到最大。

根据表 2 和表 3 可知,休闲时间与年收入之间存在倒 U 型关系。为估计这两者的定量关系,将 IV-Probit 模型得到的个体预测响应概率 y 与休闲时间一次项 l 和休闲时间平方项 l^2 建立多元线性回归模型,回归方程结果如下:

$$y = -0.0000107 l^2 + 0.0057735 l + 2.462157, R^2 = 0.1091, Pro > F = 0.000$$

对上述式子关于休闲时间 l 取导数并令式子等于 0, 即

$$\frac{\partial y}{\partial l} = -2 \times 0.0000107l + 0.0057735 = 0$$

进而得到最优的休闲时间 $l^* = 270$ 分钟, 即 4.5 小时, 其对应的 Probit 概率值为 0.40。也就意味着, 当休闲时间处于 270 分钟时, 增加一个单位休闲时间, 年收入提高的概率达到最大, 即增加 40% (图 2)。

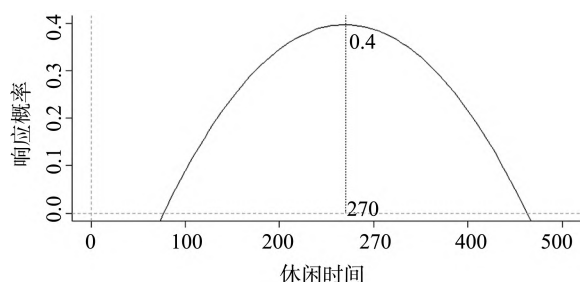


图 2 休闲时间与响应概率的关系

(三) 对试行弹性工作制安排是否具有启示意义

根据上述讨论, 最优休闲时间为 4.5 小时, 但目前劳动者的休闲时间仍旧偏低。图 3 为 2011、2016、2021 年三年休闲时间的密度分布图, 黑色虚线为 270 分钟所对应的位置。从图中可以看出休闲时间分布呈现右偏分布, 数据大多

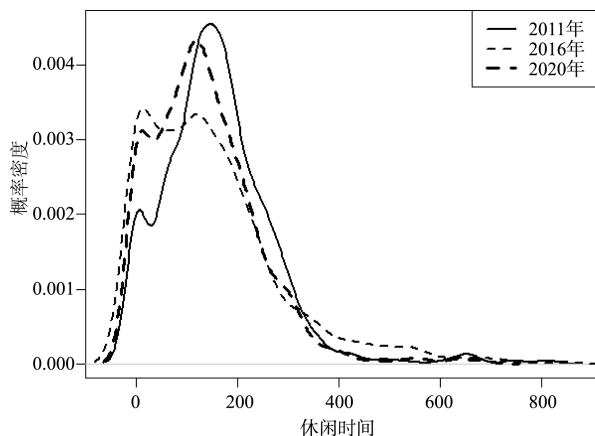


图 3 休闲时间密度分布图

数集中在 270 分钟的左边, 说明劳动者休闲时间偏低。

进一步以下四分位数、中位数、上四分位数作为切点, 将休闲时间划分为四类, 与年收入进行对应分析, 得到休闲时间与年收入的联合类别图 (图 4)。从图中可以看出, 年收入在 5 万元以下的群体的休闲时间倾向在中位数水平以上, 而 10-20 万元的群体休闲时间倾向在 25%-50%, 20 万元以上群体的休闲时间低于 25%。可见, 高收入群体的休闲时间明显偏低。

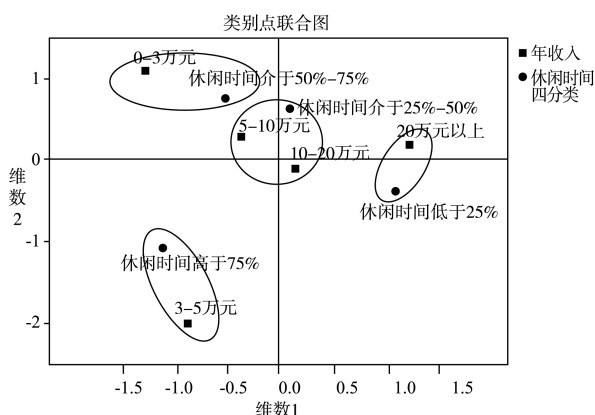


图 4 休闲时间与年收入的联合类别图

为充分发挥休闲对工作绩效的正向效应, 应从制度角度考虑增加劳动者的休闲时间。休假制度是休闲时间的制度保证, 根据课题组调查数据显示, 2019 年北京公休日、法定节假日、带薪休假制度完全落实率分别为 77.8%、73.4%、62.9%, 平均带薪休假天数为 7.8 天, 仅有四成群体能完全享受休假天数, 超七成群体期望修改休假制度, 现行休假时间存在供给不充分的问题, 有必要进行休假制度改革。但是假日制度改革并不能一蹴而就, 弹性工作制应成为休假制度改革前的过渡手段。

弹性工作制是指在完成规定的工作任务或固定的工作时间长度前提下, 职工可以灵活、自主选择工作时间。弹性工作制度在西方发达国家发展得较为成熟, 也有较多文献表明弹性工作制对个人绩效、员工态度、健康、幸福感有积极影

响。例如,弹性工作制与工作成果存在正向相关关系,对于员工平衡与工作和家庭相关的多种角色至关重要,不仅会提高员工幸福感,也有助于减少工作家庭方面的冲突。^[26-28]可见,弹性工作制为劳动者提供了更有效管理工作和生活角色的杠杆作用。劳动者根据自身情况调整工作模式,达到工作—休闲配置效率的最大化,平衡工作与家庭的关系;享受更多闲暇既让疲惫的身体得以恢复,换取强健体魄以胜任工作岗位,同时可利用更多休闲时间进行继续教育投资,提高人力资本水平进而提高工作绩效。因此,鉴于目前劳动者休闲时间偏低,人们渴望增加休闲时间的现实背景下,推广弹性工作制是合理的。

五、结论与建议

本文重点考察休闲时间对劳动者工作绩效的影响,研究结果证实了理论假设。通过 IV-Oprobit 工具变量回归模型实证分析,表明休闲时间与工作绩效之间存在倒 U 型关系,这意味着休闲时间对工作绩效具有双重影响。根据路径分析模型进一步证实该双重影响受替代效应和补偿效应的共同作用,最终呈现积极影响或是消极影响,取决于两者效应强度大小。当休闲时间较少时,增加休闲时间则工作绩效提高的概率增加,个体利用休闲时间可进行休息放松身心、参与休闲活动(如:旅行游玩、体育锻炼、参加公益活动等)、进行学习研究类的休闲活动来提高人力资本水平等;当休闲时间达到最佳水平 4.5 小时时,休闲时间对工作绩效的补偿效应达到最大;当休闲时间超过最优

休闲时间,增加休闲时间则工作绩效提高的概率逐渐减弱,此时相较于补偿效应替代效应强度逐渐占据上风。

研究结论对企业从休闲视角提高职工个体绩效,以及政府试推行弹性工作制具有重要参考意义。第一,企业应加强职工树立科学休闲观念的认知,突出职工休闲活动对提高工作绩效的影响。充分利用传统媒体和新媒体进行宣传,例如开办休闲栏目,举办科学休闲讲座,制作相关休闲活动公益广告、宣传片,倡导健康生活方式,提高职工参与休闲活动意识。第二,企业应完善职工休闲管理体系。首先要提高职工休闲工作的地位,将休闲工作真正纳入企业管理范畴;其次,企业休闲要以服务于职工为方向。例如,实现休闲活动组织多元化,改变以往职工休闲工作由工会等行政部门主办的做法,实施小型多样化活动方式。最后,职工休闲要立足于市场,服务于生产。重新构造适应现代企业制度、适应市场经济的模式,发挥休闲促进生产的功效。第三,目前现行劳动者休闲时间不足,可从制度角度增加居民休闲时间,例如推行弹性工作制。政府应加大力度引导社会观念的转变,加强工作—休闲平衡观念的宣传,借助媒体力量逐渐弱化长期以来形成的劳动至上、为岗位奉献一生的价值观,提倡“劳动光荣,休闲伟大”的观念,同时应出台相应的制度保证弹性工作制的落实。当然,实行弹性工作制不能“一刀切”,应根据行业特点灵活制定,例如可先在旅游、金融、文化等行业试行推广。

参考文献:

- [1] 陈晨等. 授权型领导——下属自我领导匹配对下属情绪衰竭和工作绩效的影响[J]. 管理世界, 2020 (12): 145-162.
- [2] 陈晓曦, 杨晓梅, 任旭. 家庭支持型主管行为对女

性知识型员工工作绩效的影响: 一个有调节的中介模型[J]. 南开管理评论, 2020(4): 190-200.

- [3] 魏翔. 闲暇经济导论——自由与快乐的经济要义[M]. 南开大学出版社, 2009: 6.

- [4] Blasche G W, Arlinghaus A, and Dorner T E. Leisure opportunities and fatigue in employees: A large cross-sectional study[J]. *Leisure Sciences*, 2014(3): 235–250.
- [5] Kuykendall L, Tay L, Ng V. Leisure engagement and subjective well-being: A meta-analysis[J]. *Psychological Bulletin*, 2015(2): 364–403.
- [6] Sonnentag S, Arbeus H, Mahn C, Fritz C. Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: Moderator effects of time pressure and leisure experiences[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2014(2): 206–216.
- [7] Guest D E. Perspectives on the study of work-life balance[J]. *Social Science Information*, 2002(2): 255–279.
- [8] Snir R, Harpaz I. Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work[J]. *Journal of Leisure Research*, 2002(2): 178–203.
- [9] Gronau R G. The allocation of time of Israeli women [J]. *Journal of Political Economy*, 1977(5): 1099–1123.
- [10] Gronau R G, Reuben. Leisure, home production, and work: The theory of the allocation of time revisited[J]. *Journal of Political Economy*, 1977(6): 1245–1258.
- [11] Beckers D G J, Van D L D, Smulders P G W, Kompoer M A J, Van Veldhoven M J P M, and Van Yperen N W. Working overtime hours: Relations with fatigue, work motivation, and the quality of work[J]. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2004(46): 1282–1289.
- [12] Dahlgren A, Kecklund G, and Akerstedt T. Overtime work and its effects on sleep, sleepiness, cortisol and blood pressure in an experimental field study [J]. *Scand J Work Environ Health*, 2006(32): 318–327.
- [13] Sluiter J K, De Croon E M, Meijman T F, and Frings-Dresen M H W. Need for recovery from work related fatigue and its role in the development and prediction of subjective health complaints [J]. *Occupational and Environmental Medicine*, 2003(1): 62–70.
- [14] Reed J, Buck S. The effect of regular aerobic exercise on positive-activated affect: A meta-analysis [J]. *Psychology of Sport and Exercise*, 2009(6): 581–594.
- [15] Reed J, Ones D S. The effect of acute aerobic exercise on positive activated affect: A meta – analysis [J]. *Psychology of Sport and Exercise*, 2006(7): 477–514.
- [16] Rook J W, Zijlstra F R H. The contribution of various types of activities to recovery[J]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2006(15): 218–240.
- [17] Hansen C J, Stevens L C, and Coast J R. Exercise duration and mood state: How much is enough to feel better? [J]. *Health Psychology*, 2001(4): 267–275.
- [18] Sonnentag S, Jelden S. Job stressors and the pursuit of sport activities: A day-level perspective[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2009(14): 165–181.
- [19] Binnewies C, Sonnentag S, and Mojza E J. Daily performance at work: feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2009(1): 67–93.
- [20] Binnewies C, Sonnentag S, and Mojza E J. Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010(2): 419–441.
- [21] Yoon H, Lee W S, Kim K-B, and Moon J. Effects of leisure participation on life satisfaction in older Korean adults: A panel analysis[J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020(12): 4402.
- [22] Kim H H, Park I, and Bae J-S. Happy campers? The relationships between leisure functioning, serious leisure, and happiness [J]. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2019(11): 1–9.
- [23] Lin Y-T, Chen M, Ho C-C, and Lee T-S. Relationships among leisure physical activity, sedentary lifestyle, physical fitness, and happiness in adults 65 years or older in Taiwan [J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*,

- 2020(14): 5235.
- [24] James W, Kevin H. Creativity, self-expression and leisure[J]. Leisure Studies, 2014(3): 372-384.
- [25] 王鹏飞, 魏翔. 通勤时间对工作绩效的影响[J]. 城市问题, 2018(7): 91-103.
- [26] De M, L M, Kelliher C. Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements [J]. Human Resource Management, 2016(6): 1051-1070.
- [27] Jacob O. An examination of the relationship between flexible work arrangements, work - family conflict, organizational commitment, and job performance [J]. Management, 2019(2): 169-187.
- [28] Galea C, Houkes I, and De R A. An insider's point of view: How a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life[J]. The International Journal of Human Resource Management, 2013(8): 1090-1111.

The Influence of Leisure Time on Employees' Work Performance: Taking Beijing for Example

WEI Jia-jia WANG Qi-yan

Abstract: Leisure has gradually become the people's ever-increasing need for a better life, and the discussion of the impact of leisure time on work performance from the new perspective of leisure time remains to be resolved. Based on the data of Beijing Residents' Living Time Allocation Survey in 2011, 2016, and 2021 directed by the Leisure Economic Research Center of Renmin University of China, this paper constructs an IV-Oprobit instrumental variable regression model of the impact of leisure time on work performance, and obtains that leisure and leisure Work performance presents an inverted U-shaped relationship, that is, there is a double effect between leisure and work performance. Furthermore, through the path analysis model, the internal mechanism of the impact of leisure on work performance is explored, and it is found that the dual effect is the result of the compensation effect and the substitution effect. The final positive or negative effect depends on the intensity of the compensation effect and the substitution effect. When the average leisure time on a working day reaches the optimal level (270 minutes), the compensation effect of leisure on work performance will reach the maximum.

Keywords: leisure time; work performance; substitution effect; compensation effect; flexible working system