

**本科毕业论文**

**睡眠拖延对员工工作绩效的影响研究**

院 系 管理学院

专业班级 工商管理1801班

姓 名 尹佳欣

学 号 U201815819

指导教师 周二华

2022年 5月 23日

**学位论文原创性声明**

本人郑重声明：所呈交的论文是本人在导师的指导下独立进行研究所取得的研究成果。除了文中特别加以标注引用的内容外，本论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写的成果作品。本人完全意识到本声明的法律后果由本人承担。

作者签名： 年 月 日

**学位论文版权使用授权书**

本学位论文作者完全了解学校有关保障、使用学位论文的规定，同意学校保留并向有关学位论文管理部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅和借阅。本人授权省级优秀学士论文评选机构将本学位论文的全部或部分内容编入有关数据进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文。

本学位论文属于 1、保密 囗 ，在 年解密后适用本授权书。

2、不保密 囗 。

（请在以上相应方框内打“√”）

作者签名： 年 月 日

导师签名： 年 月 日

**摘 要**

随着智能手机等电子产品的应用和推广，人们在网络休闲娱乐方面花费了更多的时间，甚至在睡觉前依然沉迷其中，难以自拔，由此产生了睡眠拖延这一新的健康问题。目前，大多研究集中在睡眠拖延的前因变量，而事实上，其影响更不容忽视。睡眠拖延已被证实会对工作产生负面影响，本文将基于自我损耗理论和资源保存理论，探讨其对员工工作绩效的影响作用。

通过整理相关领域的文献资料，设计调查问卷的方法进行研究，关注员工的自我损耗和消极情绪状态，并按照组织规定的和员工自愿的行为将工作绩效划分为任务绩效和关系绩效。对219名企业员工进行问卷调查，根据数据统计分析，得出以下结论：（1）睡眠拖延和员工的自我损耗显著正相关；（2）睡眠拖延和员工的消极情绪显著正相关；（3）睡眠拖延和员工的工作绩效显著负相关；（4）自我损耗在睡眠拖延和工作绩效之间起部分中介作用；（5）消极情绪在睡眠拖延和工作绩效之间起部分中介作用。

基于上述结论，本文提出以下管理建议：（1）提高对员工睡眠情况的关注；（2）合理的工作任务和时间安排；（3）增强员工的组织认同。最后，指出研究存在的不足，以及对未来的研究进行展望。

**关键词：**睡眠拖延；自我损耗；消极情绪；任务绩效；关系绩效

**Abstract**

With the application and promotion of electronic products such as smartphones, people are spending more time on online leisure and entertainment, and even before going to bed, they are still addicted to it and find it difficult to extricate themselves, thus creating a new health problem of bedtime procrastination. Currently, most studies have focused on the antecedent variables of bedtime procrastination, but in fact, its effects cannot be ignored. Bedtime procrastination has been shown to have a negative impact on work, and this paper will explore its effect on employee performance based on theories of ego depletion and resource conservation.

The study was conducted by compiling literature in related fields and designing a questionnaire to focus on employees' ego depletion and negative emotional states, and to classify job performance into task performance and relationship performance according to the organization's prescribed and employees' voluntary behaviors. Questionnaires were administered to 219 corporate employees, and based on statistical analysis of the data, the following conclusions were drawn: (1) bedtime procrastination and employees' ego depletion were significantly and positively related; (2) bedtime procrastination and employees' negative emotions were significantly and positively related; (3) bedtime procrastination and employees' job performance were significantly and negatively related; (4) ego depletion played a partially mediating role between bedtime procrastination and job performance; (5) negative emotions played a partially mediating role between bedtime procrastination and job performance.

Based on the above findings, this paper proposes the following management recommendations: (1) improve the attention to employees' sleep situation; (2) reasonable work tasks and time schedule; (3) enhance employees' organizational identity. Finally, the shortcomings of the study are pointed out, as well as the outlook for future research.

**Key Words：**bedtime procrastination; ego depletion; negative emotions; task performance; relationship performance

**目 录**

[**摘 要 I**](#_Toc104227694)

[**Abstract II**](#_Toc104227695)

[**1 绪论 1**](#_Toc104227696)

[1.1 研究背景与意义 1](#_Toc104227697)

[1.2 研究内容与创新点 2](#_Toc104227698)

[1.3 研究方法与技术路线 4](#_Toc104227699)

[**2 文献综述 6**](#_Toc104227700)

[2.1 睡眠拖延 6](#_Toc104227701)

[2.2 自我损耗 7](#_Toc104227702)

[2.3 消极情绪 9](#_Toc104227703)

[2.4 工作绩效 10](#_Toc104227704)

[2.5 以往研究的不足 12](#_Toc104227705)

[**3研究假设与模型 13**](#_Toc104227706)

[3.1 研究假设 13](#_Toc104227707)

[3.2 研究模型 16](#_Toc104227708)

[**4 研究设计 17**](#_Toc104227709)

[4.1 变量测量 17](#_Toc104227710)

[4.2 问卷设计 18](#_Toc104227711)

[4.3 问卷调研 18](#_Toc104227712)

[**5 数据分析与假设检验 20**](#_Toc104227713)

[5.1 信效度分析 20](#_Toc104227714)

[5.2 描述性分析 25](#_Toc104227715)

[5.3 相关分析 26](#_Toc104227716)

[5.4 假设检验 26](#_Toc104227717)

[**6 研究结论与展望 30**](#_Toc104227718)

[6.1 研究结论 30](#_Toc104227719)

[6.2 管理启示与建议 31](#_Toc104227720)

[6.3 研究局限与展望 32](#_Toc104227721)

[**致 谢 33**](#_Toc104227722)

[**参考文献 34**](#_Toc104227723)

[**附录1：正式调查问卷 38**](#_Toc104227724)

**1 绪论**

**1.1 研究背景与意义**

**1.1.1 研究背景**

良好的睡眠是保证个体健康生活和工作的基础，现在，睡眠不足已经成为社会普遍存在的健康问题，针对睡眠问题的研究表示，随着互联网技术的发展，睡眠拖延行为成为导致个体睡眠不足和睡眠质量下降的重要原因。2022年世界睡眠日前夕，中国睡眠研究会发布的《2022中国国民健康睡眠白皮书》显示，在中国，面临睡眠障碍的人已经超过3亿，问卷调查发现很多人睡眠不足的原因是将睡眠时间分给了电子产品和娱乐，主动推迟了入睡时间，这种行为也就是睡眠拖延。

研究者们通常认为，睡眠拖延是个体自我控制失败的结果，会导致更差的睡眠质量，对于员工而言，睡眠拖延将会使个体工作时感到疲惫、注意力分散、思维能力降低等，不利于员工从事创新性工作以及提高组织运行效率。

现在，大多数人在受到屏幕（主要是手机等电子设备）蓝光的影响下，入睡时间越来越晚，工作日晚上的睡眠时间逐渐缩短（Czeisler，2013），随着智能电子设备的推广和普及，这种现象或许会越来越严重。员工晚上的网络休闲活动对次日的工作成果（包括心理活力和绩效）产生消极影响（[Haiyang Liu](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/?term=Liu+H&cauthor_id=32816502) et al. 2021）。睡眠能够快速补充精力和体力，使人体储存日常生活所必备的心理能量，对支撑人体顺利进行学习和工作有重要作用。国内外学者认为睡眠拖延使人体消耗大量心理资源且无法及时得到补充，产生自我损耗，而这却是个体主动选择的结果。

荷兰学者Kroese及其同事于2014年创造性地提出了睡眠拖延的概念，睡眠拖延的研究起步较晚，目前国内外学者的研究主要集中在这一现象的形成机制，对于其影响的研究相对较少，且缺乏系统的总结。结合管理学科的内容，发现睡眠拖延对于企业管理的影响已经不容忽视，作为高新技术发展带来的新问题，有必要针对性地探讨其对企业员工各方面的影响，从而及时解决问题。

综上所述，员工的睡眠拖延行为会对次日工作产生哪些影响？这是研究的重点问题。通过文献回顾、问卷调研等方式，本文试图探索睡眠拖延、自我损耗、消极情绪和工作绩效4个变量之间的关系，从员工拖延的动因及结果入手，提出预防措施，提高员工的积极性，促进组织高效运行发展。

**1.1.2 研究意义**

（1）理论意义

以往的研究认为睡眠拖延本身不是由工作等外部因素导致的拖延行为，本研究在此基础上探讨其是否会导致工作相关的问题。首先，从心理学和管理学的视角出发，探讨睡眠拖延在企业管理领域的影响，拓展了研究视野，丰富了睡眠拖延的现有研究。其次，通过实证调查，使用客观数据说明了睡眠拖延与工作绩效之间的关系，对以往的相关性研究进行了补充。再次，本研究将自我损耗和消极情绪作为中介变量引入到研究模型中，使得睡眠拖延的相关影响路径更加细化。

（2）实践意义

互联网技术的发展给员工的日常工作提供便利的同时，其带来的社交软件、短视频、电子游戏等也吸引着员工的注意力，丰富了工作后的休闲娱乐生活，由此引发的睡眠拖延行为已被证实会导致许多负向影响。因此，本研究试图回答以下问题：一是睡眠拖延会对人体产生什么直接影响；二是员工的睡眠拖延行为是否会对其工作产生影响；三是自我损耗和消极情绪如何影响睡眠拖延和员工工作绩效的关系。对于企业管理者而言，员工的工作状态应当受到特别重视，员工工作的认知、情绪和行为不仅影响其自身的工作效率和绩效评估，同时也影响着企业整体的工作氛围及运行效率。本研究探讨睡眠拖延在员工工作领域的具体影响，并提出可行的预防措施，有利于减少拖延行为，对员工个人健康和企业发展都有积极意义。

**1.2 研究内容与创新点**

**1.2.1 研究内容**

本研究将基于自我损耗理论和资源保存理论探索睡眠拖延行为对员工工作绩效的影响。首先，通过阅读大量的文献资料，了解国内外学者对这些领域研究的情况和不足之处，提出假设并构建模型；其次，参考国内外的权威问卷并发放调研问卷，整理收集到的数据资料并统计分析，以验证研究假设；最后，根据假设检验的结果，总结本研究的理论贡献并提出具有借鉴意义的管理建议，指出本研究存在的不足之处和本研究领域未来的发展方向。本研究包括6个部分的内容：

第一部分是绪论，介绍本研究的背景，从理论和实践的角度分析研究意义，确定研究方向，提出主要研究内容和研究的创新之处，采用文献研究法、问卷调查法和统计分析法3种研究方法，并梳理研究的技术路线。

第二部分是文献综述，主要梳理和总结相关领域的研究现状，包括对睡眠拖延、自我损耗、消极情绪和工作绩效4个变量的定义和测量，并指出现有研究的不足之处。

第三部分是研究假设和模型，针对文献研究各个变量之间的关系，提出5个研究假设，并构建研究模型。

第四部分是研究设计，各个变量分别采用权威问卷，适当修改部分项目的提问方式，以5分制作答，形成最终的调查问卷并正式调研。

第五部分是数据分析与假设检验，对问卷回收的数据结果进行统计分析，检验其信效度，并进行描述、相关、回归等分析，以验证研究假设。

第六部分是研究结论与展望，通过调研结果得出研究结论，阐明本研究做出的理论贡献，对企业管理提出相关建议，分析本研究的局限性并指出未来的研究方向。

**1.2.3 研究创新点**

本研究从认知和情绪的视角出发，探讨了员工睡眠拖延行为对工作绩效的影响作用，研究的整体思路为“睡眠拖延——自我损耗/消极情绪——工作绩效”，与以往的研究相比，本研究主要有以下创新点：

第一，本研究将工作绩效划分为任务绩效和关系绩效两个维度，具体分析睡眠拖延对两种绩效的影响。过去的研究只笼统地认为睡眠拖延会导致工作中出现失控行为以及工作绩效降低等结果，但未从员工职责范围划分的角度说明具体的影响方面，因此，本研究在整理分析国内外的相关研究之后，分别讨论了睡眠拖延对员工的任务绩效和关系绩效的影响作用。

第二，本研究引入了新的变量来探讨睡眠拖延和工作绩效之间的关系，即自我损耗和消极情绪。相关研究证实睡眠拖延行为将使个体进入自我损耗状态，并预测负面的工作情绪，但尚未有学者将其作为中介变量，研究睡眠拖延对工作绩效的影响作用，本研究通过数据统计发现，四者之间均存在显著的相关性，因此可能起到部分中介的作用。

第三，本研究从心理学和管理学的领域提出睡眠拖延导致的一系列负面影响，搭建并验证了一个睡眠拖延的影响模型。现有研究大多分析了导致睡眠拖延行为的影响因素，也有部分学者从心理和生理层面提出睡眠拖延造成的不利影响，但在企业管理领域，尚且缺乏全面视角的影响作用机制研究，本研究丰富了学界对睡眠拖延影响结果的认识和研究。

**1.3 研究方法与技术路线**

**1.3.1 研究方法**

（1）文献研究法

在确定本研究目标后，通过各种渠道查阅相关资料，搜集相关信息，阅读大量期刊论文，进行分类整理，充分了解本领域已经取得的研究成果，根据本研究的主题进行深入思考，提出论点，为研究实施奠定基础。

（2）问卷调查法

借鉴国内外学者开发的成熟量表，形成睡眠拖延对员工认知、情绪和行为影响的调查问卷，主要通过网络渠道，拟收集200份左右的有效问卷，调查对象尽可能多的涉及不同年龄段和行业。

（3）统计分析法

整理调查收集到的信息，使用SPSS数据统计分析工具对回收的信息进行分析，包括问卷的信效度分析、描述性统计分析、相关性分析、回归分析等，通过数据分析的结果判断睡眠拖延是否对员工的工作绩效产生影响，以验证本研究的假设。

**1.3.2 研究技术路线**

通过阅读和梳理国内外的相关文献，提出睡眠拖延行为在自我损耗和消极情绪的作用下影响员工工作绩效的理论模型，采用以往研究的权威问卷进行调研并统计分析，得到最终结论。本研究的技术路线如图1-1所示：

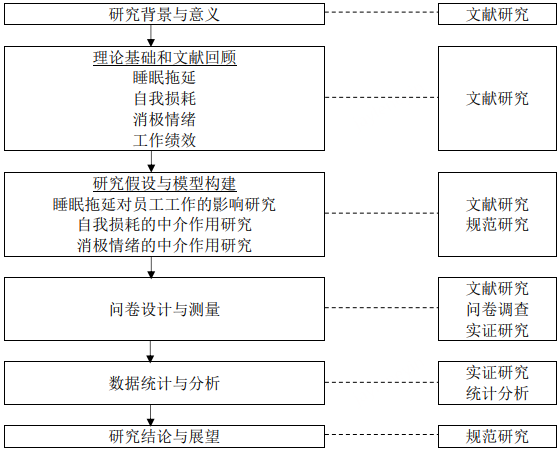


图1-1 技术路线图

**2 文献综述**

**2.1 睡眠拖延**

**2.1.1 睡眠拖延的定义**

“拖延”问题已经引起社会的广泛关注，各界学者对此做过许多研究。拖延，本意是指人们会主动把现在应该完成的事情往后推，尽管知道这样做会导致负面的结果，但还是会选择将事情推迟。而这种现象已经延伸至很多领域，产生了学习拖延、工作拖延等问题。2014年，荷兰学者Kroese等人首次将拖延行为引入健康行为领域，提出“睡眠拖延”这一概念，并定义为“在不受任何外界因素阻止的情况下，个人仍然无法在预期的时间上床睡觉”。2016年，Kroese等人对2400多人进行了测试并发现经常推迟睡觉的人在生活的其它方面也会做出相应的拖延行为，因此他们将睡眠拖延视为自我控制能力较弱的具象表现。2018年，Kroese的团队提出白天需要抵制更多诱惑的人在晚上的自我控制能力会处于最低点，更容易出现睡眠拖延。美国国家睡眠基金会（2020）认为数字媒体设备的普及使得人们更有可能将屏幕带到床上，这会导致个体产生睡眠拖延行为，而数字媒体设备具有发出蓝光的LED屏幕，这可能会影响身体的自然睡眠或觉醒周期。中国睡眠研究会（2022）发布《中国睡眠研究报告》指出，近年来互联网的发展导致很多人习惯性地在睡前玩手机或上网，延迟了入睡时间，影响了睡眠质量。

**2.1.2 睡眠拖延的测量**

Kroese等人（2014）提出“睡眠拖延”这一概念的同时，也编制了一个睡眠拖延量表，用来测量个体的睡眠拖延行为，从而佐证研究猜想，该量表一共设有9个项目，包括5个正向睡眠拖延问题和4个反向设问问题，例如“我比预期睡得更晚”、“到了该睡觉的时间，我可以很容易地停止其他活动”等，量表采用李克特的5点评分法，具有很高的信效度，已经被广泛应用于睡眠拖延领域的研究测量。国内学者借鉴了Kroese等人编制的量表并将其改编成更适合中国国情的睡眠拖延量表，张陆等人（2021）采用了翻译/回译的程序将Kroese的量表翻译为中文，最终确定了包含9个条目的中文版睡眠拖延量表，量表的计分方式和原量表保持一致，量表的克朗巴赫系数为0.88，重测信度为0.72，修订后的量表更适合用于测量中国人的睡眠拖延状况。马晓涵等人（2021）也对Kroese的睡眠拖延量表进行了中文版修订，促进了中国对睡眠拖延行为研究的发展。

**2.1.3 睡眠拖延的相关研究**

国外学者Nauts（2016）通过对14名存在睡眠拖延行为的人进行深度访谈，了解其经常晚睡的原因以及在拖延睡觉时间时从事的活动，从而对睡眠拖延进行了分类，即有意识睡眠拖延和无意识睡眠拖延。有意识的人能够清楚地感知到时间的流逝，但是在入睡前他们有太多事情需要完成，因此选择主动推迟了自己的入睡时间；而无意识的人在入睡前会进行一些沉浸式的活动，例如打游戏、追剧等，过度沉浸在放松休闲的活动中使他们没有意识到时间的流逝。傅轶鸣等人（2020）从心理和生理机制的角度研究发现，诱发睡眠拖延行为的因素是睡前日常行为和睡前沉浸式行为，个体间的种种差异使人们对时间流失的感受不同，因此主观和客观因素均会不同程度地影响睡眠拖延行为。

以往的研究证实，睡眠拖延这种生活习惯会产生许多负面影响。睡眠拖延是导致睡眠不足的重要原因，会使个体压力增加和健康状况变差，白天更容易感到疲惫，甚至影响个人幸福感（Kroese，2014）。于腾腾等人（2019）认为睡眠不足会降低人体的认知能力、削弱情绪调节能力，拖延会引发认知和情绪损耗。肖晨洁等人（2018）指出这两种损耗路径会负向作用于次日的工作行为。个体故意拖延是睡眠拖延最常被提及的解释之一，尽管之后会对自己的拖延行为感到后悔，但仍然会为了从事休闲活动获得短期回报而这样做，面对现实诱惑和内心冲突时，个体容易屈服于诱惑，而这会导致个人身心感到疲惫、缺乏精神活力、记忆力下降、无法集中注意力、感到内疚和易怒等。

**2.2 自我损耗**

**2.2.1 自我损耗的定义**

自我损耗的理论基础源自自我控制，属于临床心理学范畴，Baumeister等人（1998）总结了以往的理论和研究，从心理能量的角度提出自我损耗理论，即说明自我损耗是心理资源减少的表现，并将其定义为个体在进行或完成活动之后，出现控制环境和自我、做出决策和发起等方面的能力或意愿降低的现象，一般而言，个体在有意识、有目的地从事某项活动时会消耗一部分的自我控制资源，在不受其他外部条件影响的情况下，自我控制资源无法得到补充，因此自我控制的效果会逐渐降低，自我损耗相应增加。另外一种关于自我损耗的描述性定义为个体在从事一项需要自我控制资源的活动之后，产生的自我控制能力耗竭的状态（Hagger，2010），这种状态就像人体的肌肉在连续进行一些活动之后会感到疲惫、力量下降一样。中国学者谭树华等人（2012）以心理能量的损耗为切入点，拓展了自我损耗的研究，将自我损耗定义为一种过程，即个体在完成一项任务或活动时消耗了自身的心理能量，从而导致自控任务的执行情况和完成效率降低的过程。

**2.2.2 自我损耗的测量**

为了进一步研究自我损耗的相关领域，国内外已经提出许多有效的测量方法，大致可以分为实验操作和问卷调查两类，通过被试者的实验及自陈结果，可以直观的得出其自我损耗水平。

通过实验法检测自我损耗的具体操作是将被试者分为实验组和控制组，并连续完成至少两项实验任务，其中实验组的被试者在完成两项任务时必须实施自我控制，而控制组的被试者只需在第二项任务时实施自我控制，最后对两组实验结果进行比较分析，常用的自我损耗任务包括抵制诱惑类、控制注意力、抑制思维类等等，具体的代表性任务有Stroop任务、E-crossing任务、白熊任务等等。

关于自我损耗的测量量表包括行为、来源和后效。Twenge等人（2004）开发了国家自我控制能力量表，该量表由25个项目组成，包括“我感到精神疲惫”、“现在我需要付出很大的努力才能专注于做某件事”等等，其克朗巴赫系数为0.96，部分项目反映了自我损耗的程度。中国学者唐义诚等人（2016）编制了自我损耗源量表，直接针对日常生活中存在的自我损耗源进行评估，通过研究发现了想法抑制、情绪控制、社交困扰、习惯改变和拖延等11个相关因子，量表的克朗巴赫系数为0.94，可以用于心理测量。同时唐义诚等人（2016）也编制了自我损耗后效量表，确定了社交退缩、工作倦怠、躯体不适、低坚持性和疲劳等9个相关因子，量表的克朗巴赫系数为0.95，量表适合用于中国本土测量研究。

**2.2.3 自我损耗的相关研究**

自我控制是指改变自己能力的能力，而自我损耗是自我控制的结果之一，最早提出的自我损耗模型包括3个方面的观点（Baumeister，1998）：第一，心理能量是个体进行自我控制活动的动力来源。个体的每一次决策都会消耗心理能量，然而个体的心理能量是有限的，如果长时间连续性地进行高消耗活动，那么心理能量就会有消耗殆尽的风险，随着心理能量的逐渐降低，个体自我控制行为的能力也会相应降低，从而导致不如预期的行为结果，这个逐渐消耗的过程就是自我损耗。第二，心理能量的多少决定了个体自我控制行为能否成功。也就是说个体的心理能量越多，则自我损耗的程度越小，越有可能完成自我控制行为，而大量消耗个体的心理能量会导致自我损耗的程度加深。第三，自我损耗是心理能量消耗的过程，补充心理能量需要一段时间，就像人体肌肉在活动后需要休息才能从疲劳状态中恢复过来一样。通常来说，补充心理能量的过程会延长自我损耗的状态，自我损耗难以在短时间内消除，因此持续进行自我控制活动会导致自控能力不断降低。许鹏鸿等人（2018）从资源保存理论的视角分析了自我损耗的后效影响，一般情况下，个体会主动获取有益于自身的资源，这会对自身产生一定的激励作用，如果资源耗竭，则会缺乏抵御精神疲惫的能力。张亚军等人（2018）指出，自我控制资源能够帮助个体抵制诱惑，自我损耗理论表示这种资源的减少将会导致个体行为的失控，对员工工作投入、组织公民行为等方面均造成负面影响。

**2.3 消极情绪**

**2.3.1 消极情绪的定义**

情绪是一种复杂的精神状态，作为心理学范畴的概念，情绪被定义为个人对客观事物的态度及行为反应，学习、工作、生活等方方面面都会使人产生不同的情绪。美国心理学家William最先提出了有关情绪的系统理论，他认为个人身体的变化导致了情绪体验，生理变化会引起心理变化，生理变化通过神经冲动传导至大脑皮层而出现的感觉就是情绪。消极情绪是一种个体感知到不愉快的主观体验，包括内疚、恐惧、紧张、厌恶、愤怒等，消极的工作情绪是指个体处于焦虑不安、感到愤怒和恐惧、工作被动、甚至消极怠工的状态（Watson et al.，1988）。这种消极的情绪体验会降低个体的积极性和各种活动能力。

**2.3.2 消极情绪的测量**

随着心理学的发展，关于消极情绪的量表也越来越多，比如抑郁自评量表、焦虑自评量表等，这些量表都只测了单一的消极情绪，目前也有一些相当成熟的情绪测量量表，比较典型的是Watson等人（1988）开发的积极和消极情绪量表，他们设置了20个情绪描述词，其中积极情绪词10个、消极情绪词10个，将积极和消极两种情绪作为相互独立的维度进行测量，采用李克特的5分制，该量表被广泛引用于心理测量，并且被翻译为多国语言，我国学者邱林等人（2008）对其进行了修订，量表包含积极情绪词和消极情绪词各9个。

**2.3.3 消极情绪的相关研究**

影响员工工作情绪的因素有很多，譬如工作绩效、组织认同、人格特征以及领导风格等都会对员工的情绪产生重大影响，除此之外员工的睡眠情况和自我损耗状态也是导致员工产生不同情绪状态的重要原因，Bertrams等人（2010）研究发现，个体的自我损耗程度加深后，会比之前更容易感到焦虑，从心理能量的角度分析是因为个体消耗了部分精力，这种持续的剥夺感会使个体觉得不安；Tyler等人（2008）发现熬夜会使个体的认知功能受损，从而产生自我损耗的状态，由此使员工在工作时难以全身心地投入其中。

以往的研究表明消极情绪会对员工的工作产生一系列的影响：一方面，对员工的认知状况而言，当员工处于一种消极的情绪体验时，会对周围感知到的事物作出偏向否定的评价，Clore和Storbec（2006）认为不同的情绪体验会影响到个体的认知态度及思考风格，这是因为情绪感受为个体评判提供了有关正向、负向的信息，另外，Johnson（2012）基于情感维持理论和认知调节理论，提出了情绪状态影响个体认知范围的观点，即当个体处于消极情绪时，会意识到实际状况与理想状况存在一定的差距，因此会努力改变现在的状态，尽量缩小差距。另一方面，对员工的工作行为而言，情绪起着重要的影响作用，彭聃龄（2001）提出情绪是动机的来源之一，积极情绪能够激励人的活动，有利于提高活动效率，促进工作任务顺利完成，消极情绪则反之。

**2.4 工作绩效**

**2.4.1 工作绩效的定义**

绩效是员工工作行为的直接表现，是心理学和管理学领域经久不衰的研究话题，现有研究从行为观、结果观和综合观3个方面对工作绩效进行了界定。孙健敏和焦长泉（2002）从行为观的角度将工作绩效界定为员工在工作中表现出的与组织目标相关且能够量化的行为；区海鹏（2020）从结果观的角度提出工作绩效是员工行为和客观结果相结合的产物，工作绩效不仅能够测量员工的工作产出结果，其自身也是结果的表现形式；仲理峰和时勘（2002）从综合观的角度说明工作绩效不能从单一的方面去界定，而是员工的工作行为和工作产出的结合，并且员工表现出来的行为是产生绩效结果的前提。

1978年，国外学者Katz和Kahn依据角色行为理论将员工的工作绩效分为两个维度，即角色内绩效和角色外绩效，其中角色内绩效是指在组织正式规范下员工的工作行为，角色外绩效是指在非组织正式规范下员工主动做出的超越职责范围且有益于组织发展的工作行为。1993年，Borman和Motowidlo总结以往的相关研究，将工作绩效划分为任务绩效和周边绩效（也称为关系绩效）两个维度，其中任务绩效是指与员工的工作任务、工作产出直接相关的，能够按照其完成结果进行绩效考评的行为，周边绩效是指与员工的周边行为有关的绩效，即角色外绩效，其不在员工的工作职责范围内，岗位说明书中没有提到的，完全依赖于员工的觉悟和意志，虽然周边绩效没有对组织产出做出直接贡献，但有利于员工完成任务绩效以及促进组织绩效的提高。本研究采用Borman和Motowidlo的任务-周边二因素模型，将员工的工作绩效划分为任务绩效和关系绩效两个维度。

**2.4.2 工作绩效的测量**

对于工作绩效的测量主要采用量表法，国内外学者根据研究编制了适应不同行业、不同人群的量表，通过描述员工的某些工作行为结果并让其进行评分，可以相对直观地看出工作绩效的水平。Williams等人（1991）编制了一个任务绩效量表，该量表由7个题项组成，并且包含2个反向题项，Van Dyne等人（1994）则采用员工互评地方式来测量角色内绩效，他们也设计了包括4个题项的量表，这种方法的测量在一定程度上可以避免员工自评的主观偏差。Borman和Motowidlo（1993）编制了包含任务绩效和关系绩效两个维度的量表，分别有5个题项，目前已广泛应用于相关领域的研究测量。国内学者在研究绩效和行为时也借鉴了一些成熟的量表，比如苏中兴（2010）分别使用4个题项测量了员工的角色内行为和角色外行为，测量结果可以反映员工的任务绩效和关系绩效水平，且更加符合中国的本土情况。

**2.4.3 工作绩效的相关研究**

工作绩效前因变量的研究一直是各界学者探讨的焦点之一，因为通过找出影响员工工作绩效的影响因素，就有利于对症下药，提高工作绩效，目前的研究认为工作绩效的前因变量包含个人和组织两个层面。

在个人因素方面，研究发现员工个人的情绪状态、人格特质、工作能力等方面会影响其绩效结果，焦虑和疲倦等消极的工作情绪会对工作绩效产生显著的负向影响，而高兴和快乐等积极的工作情绪则会对员工的工作绩效产生显著的正向影响（Ford，2011），侯烜方和卢福（2018）研究发现员工的工作绩效与工作价值观显著正相关，组织承诺在其中起到中介作用，并对工作绩效产生正向影响，员工树立良好的工作价值观和高水平的组织承诺能够正向预测员工的工作绩效。

在组织因素方面，研究发现工作特征、领导风格、管理方式等都会对员工的工作绩效产生影响，戴屹等人（2021）认为，组织的战略规划与实际执行情况的一致性越高，越能够增强员工对组织的信任，从而提高员工的工作绩效，于桂兰和杨术（2014）通过实证研究发现权威领导与员工的工作绩效存在负相关关系，而且员工沉默行为在其中起到中介作用，在我国的文化背景之下，不同的领导类型会对工作绩效产生不同的影响，研究发现，伦理型领导、变革型领导会对员工的工作绩效产生正向的影响作用，而破坏型领导则可能预测到较低的工作绩效水平。

**2.5 以往研究的不足**

通过阅读和整理相关领域的文献资料，发现关于睡眠拖延的文献数量非常少，且大多在探讨前因变量，由于睡眠拖延是近几年提出的新概念，国内外学者对其研究还不够深入，较少学者提出了睡眠拖延会导致工作偏差行为，但尚未有实证研究具体分析其影响机制。

对于情绪和行为的研究由来已久，相对发展比较成熟，在工作场景中，员工的情绪和行为受到多种因素的影响，目前还缺少从微观层面的研究分析，尤其在组织行为学领域，从不同维度方面探索前因变量的文献比较少见，但作为现今社会普遍存在的睡眠拖延问题，研究其对企业员工的影响具有重要现实意义。

目前对于自我损耗没有形成统一的定义，有人认为是自我控制资源减少的过程，也有人认为是个体消耗了心理能量之后的状态等，各界学者关注自我损耗后效，从认知、情绪和行为三个方面研究了自我损耗的影响，但缺乏三者之间潜在的因果联系分析。

**3研究假设与模型**

**3.1 研究假设**

**3.1.1 睡眠拖延对员工工作的影响**

国内外学者的研究证实，睡眠拖延会对人体产生一系列的危害，不管是身体状况还是心理健康都会受到不同程度的损伤。

员工在进行一系列的活动时都必须依靠自我控制资源，否则就会导致偏离预期的行为结果，而在完成任何意志活动时都会消耗一定量的自我控制资源，从而导致进行下一项自我控制活动时所需资源不足，自我控制资源产生损失的这种状态或者这种过程就被称为自我损耗。

研究表明，个体在白天的生活中需要做出决策、选择、完成工作任务等活动，这些活动都会损耗自我控制资源，因此到晚上，个体抵制网络休闲娱乐诱惑的能力降低，表现出睡眠拖延行为，使得睡眠时间缩短，个体损失的自我控制资源无法通过睡眠得到补充，并进一步加剧损耗程度。

因此，本研究提出以下假设：

假设1：睡眠拖延与员工的自我损耗显著正相关。

在睡眠和情绪的相关研究中，证实了睡眠质量低不仅会使个体体验到更多的消极情绪，还会使个体的情绪控制能力降低。睡眠拖延引起机体反应迟钝、警觉性下降、精神情绪紊乱等，一般来说，睡眠不足已经被证明会增加个体的负面情绪体验，减少积极情绪的产生。

根据资源保存理论，睡眠拖延行为越严重，员工越无法正常恢复自身的资源，这种资源损耗的状态会持续一段较长的时间，使员工感受到紧张和压力，从而陷入循环反复的资源损耗状态，继续扩大这种紧张焦虑的心理状态，加剧了消极情绪所带来的影响，从心理层面上看，睡眠拖延造成个体的心理能量资源减少，使得心理情绪低落。

因此，本研究提出以下假设：

假设2：睡眠拖延与员工的消极情绪显著正相关。

睡眠拖延导致的直接后果是个体睡眠时间不足，进而造成自身功能减弱，现有研究表明，睡眠不足会引发员工绩效结果降低、产生人际偏离行为、显著降低非伦理行为（史健，龙立荣，2018），在睡眠拖延的后效结果中，员工行为与其显著相关。睡眠拖延会使人在次日的工作中感到困倦，而人在犯困的情况下，表现出的意志力将比正常情况下更低（费维宝，2018）。在人体的基础睡眠需求得不到满足的情况下，身体会发出警报，提醒大脑补充睡眠，因此次日会更加频繁地打瞌睡，向人体索要休息时间，整日的精神状态不佳，不能全身心地投入到工作中，导致工作效率降低。虽然睡眠拖延是个体主动选择的结果，并不受工作加班等强制性活动的影响，但这种行为本身又可能导致次日工作无法如期完成。因为员工能够顺利完成工作任务的前提条件是要有与工作要求相匹配的能力，显然，睡眠拖延之后，员工的自我控制能力降低、观察力和反应力降低、工作热情减少等，都预示着员工难以胜任规定的任务，另外，组织公民行为作为一种员工自发从事的行为，更加需要员工对组织有高度的认同感并积极主动做出有益于组织的行为，对于睡眠拖延者而言，很难表现出这样的行为，提高组织绩效和运行效率或许并不是他们所关心的问题。根据资源保存理论，在个体资源匮乏的情况下，个体更倾向于将现有的资源保存下来，而不是消耗资源去做其他事情。因此，对于睡眠拖延的员工而言，其资源相对比较缺乏，更加不可能将仅剩的资源投入到工作当中去。不管是任务绩效还是关系绩效，都会因睡眠拖延行为而产生负面的结果，尤其是对员工自发完成的关系绩效而言，产生的负向结果可能会更加明显。

因此，本研究提出以下假设：

假设3a：睡眠拖延与员工的任务绩效显著负相关。

假设3b：睡眠拖延与员工的关系绩效显著负相关。

**3.1.2 自我损耗的中介作用**

自我控制力量模型理论认为，个体的自我控制资源是有限的，完成思考、决策、执行等相关活动需要消耗一定的自我控制资源，而将导致自我控制资源的不足，这种状态就是自我损耗。在自我损耗的状态之下，个体的自我控制行为更容易失败，原本依靠个体的自我控制能力可以约束的某些不良行为在这种状态中将无法被抑制，因此会表现出和拥有充足自我控制资源时相反的行为。

睡眠拖延将会导致个体的自我损耗程度加深，对员工次日的工作产生一系列的负向影响。Bertrams等人（2010）发现自我损耗的被试者比普通人更容易感到焦虑，自我损耗导致个体抵御诱惑的能力降低，更容易被他人左右思维，改变态度，自我损耗的状态本质上是人体出现了亏损，原本可以控制人体进行正常活动的能力降低，在人体常规需求得不到满足的情况下，很容易产生负面的影响。自我损耗属于心理范畴的概念，员工出现了自我损耗，则可能在工作中表现出来，即员工的自我损耗程度越深，其工作绩效可能会越差。

目前，许多学者对自我损耗和工作的相关研究感兴趣，大量研究表明，两者之间存在相关关系。Tyler等人（2008）发现，员工的熬夜等行为会在一定程度上使个体的认知功能受损和思维理解能力降低，从而导致员工出现自我损耗状态；研究发现，如果员工处于自我损耗的状态，那么很有可能会在工作时表现出失控行为，对于工作行为的两个方面而言，都将因自我损耗而导致不好的行为结果。徐磊（2019）通过实证研究证实了损耗的不同程度会对团队信任和创新绩效产生影响，自我控制资源越少，则自我损耗程度越深，对个体的工作投入等具有显著的负向影响。

因此，本研究提出以下假设：

假设4a：自我损耗在睡眠拖延和员工的任务绩效之间起部分中介作用。

假设4b：自我损耗在睡眠拖延和员工的关系绩效之间起部分中介作用。

**3.1.3 消极情绪的中介作用**

睡眠和情绪的研究受到不少学者的青睐，从目前的研究结果来看，睡眠不足将预测消极情绪。长期的睡眠拖延行为将会导致人体的生物钟混乱、记忆力衰退，经常出现易怒、焦虑不安等负面情绪（金子，2015），情绪作为一种普遍的精神状态，其组成是相当复杂的，每当大脑受到外界刺激就会出现不同的心理反应，这些反应就是情绪的不同表达方式，一般而言，睡眠拖延使得个体心理资源不断减少，这种情况反馈给大脑的是不利的、负面的影响，因此个体也会表现出相应的情绪状态，个体的拖延行为越严重，则次日在工作中的情绪可能就越低落，表现为工作缺乏活力、积极性和主动性降低、焦虑和精神不济。

大量研究证实，情绪会对行为产生显著影响，在工作领域也同样如此，比如，员工心情很好的时候工作更加认真负责、积极主动，心情不好时工作懈怠、无法将精力集中在工作上。这是因为消极情绪对人的行为具有削弱作用，会对组织中员工的工作行为产生重要影响，不利于正常的工作（潘丽娟，吴红梅，2022）；长期的消极情绪体验会使员工产生稳定的消极工作态度，容易诱发冲动、不理智的行为（李英武，张雪儿，钟舒婕，2021）。

根据资源保存理论，个体非常珍视目前所拥有的资源，个体拥有的资源较多时更容易获得资源所带来的价值，反之则更容易受到资源匮乏所造成的负向影响。个体处于消极情绪状态时，给个体活动提供心理能量的资源水平较低，无法以积极主动地态度完成规定地工作任务。

因此，本研究提出以下假设：

假设5a：消极情绪在睡眠拖延和员工的任务绩效之间起部分中介作用。

假设5b：消极情绪在睡眠拖延和员工的关系绩效之间起部分中介作用。

**3.2 研究模型**

通过总结和整理国内外的研究现状，本研究基于自我损耗理论和资源保存理论，探讨睡眠拖延对员工工作绩效的影响。首先，探讨睡眠拖延对工作绩效两个维度的直接影响；然后，探讨自我损耗在睡眠拖延和工作绩效之间的中介作用；最后，探讨消极情绪在睡眠拖延和工作绩效之间的中介作用。本文的研究模型如图3-1所示：

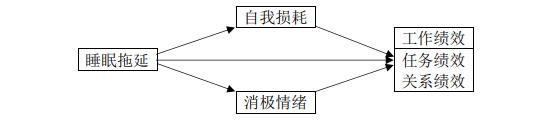


图3-1 本文的研究模型

**4 研究设计**

本研究主要探讨睡眠拖延、自我损耗、消极情绪、工作绩效之间的关系，使用量表问卷收集数据支撑研究分析，为了保证测量结果的有效性，将采用国内外研究已经成熟的量表对各个变量进行测量。

**4.1 变量测量**

**4.1.1 睡眠拖延**

目前国内外学者关于睡眠拖延的研究大都采用Kroese等人（2014）编制的睡眠拖延量表，该量表已经被证实可以有效测量个体的睡眠拖延行为，一共包括9个题项，例如“我比预期睡得更晚”、“到了该睡觉的时间，我可以很容易停止其他活动”、“我保持固定的就寝时间”等，采用李克特的5点评分法，从1（表示非常不符合）到5（表示非常符合），克朗巴赫系数为0.93，具有良好的信效度。本研究将使用Kroese的睡眠拖延量表来测量员工的睡眠拖延行为。

**4.1.2 自我损耗**

关于自我损耗的测量量表比较多，本研究主要探讨员工行为反映的自我损耗程度，Twenge等人（2004）编制的国家自我控制能力量表可以反映自我损耗的程度，本研究选取其中的“我感到精神疲惫”、“我现在需要花费大量精力才能非常专注地做一件事”、“如果现在给我安排一项非常困难地工作，我会轻易选择放弃”、“我难以接受新的信息”、“我感觉我的意志力已经消失了”5个问题来测量自我损耗，使用李克特的5点评分法，分数越高表示自我损耗程度越高。

**4.1.3 消极情绪**

本研究主要探讨员工在工作时的消极情绪，Watson等（1988）编制的积极与消极情绪量表（PANAS）已经被证实具有良好的信效度，并且被广泛应用于心理测量。本研究考虑到中国的情绪表达方式与外国有所差异，因此采用邱林等（2008）修订的PANAS量表，该量表更适合中国本土研究，原量表包括积极情绪和消极情绪描述词各9个，以5分制作答，克朗巴赫系数为0.84。本研究选取了其中5个表示消极情绪的描述词进行测量，包括：难过、害怕、紧张、易怒、恼怒。采用李克特5分制进行作答。

**4.1.4 工作绩效**

工作绩效的研究已经比较成熟，相关量表也比较多，本研究主要探讨任务绩效和关系绩效，需要用两份量表分别测量。中国人民大学苏中兴教授（2010）参考了Williams、Van Dyne编制的角色内行为量表，设计出一份由4个题项组成的新量表，克朗巴赫系数为0.888，该量表可以反映出员工的任务绩效水平；另外他还参考了Podsakoff等人关于组织公民行为中主动性维度的测量量表，用4个题项来测量员工的组织公民行为，克朗巴赫系数为0.892，对应员工的角色外绩效，即关系绩效。本研究将采用苏中兴的量表进行测量。

**4.2 问卷设计**

通过阅读大量相关领域的文献资料，针对各个变量分别选取国内外相对权威的问卷量表进行调研。为了保证外文问卷的可靠性，邀请外国语学院和管理学院的同学对原量表进行翻译，并在同学、同事之间进行小范围的样本调研，对调研结果进行可靠性分析，并适当调整问卷语句的表达方式。为使问卷更加贴合中国情况，选择中国学者研究形成的修订版本，得到最终的正式问卷。

本研究的调查问卷由5个部分组成，包括被调查者的基本信息、睡眠拖延行为量表、自我损耗量表、正向与负向情绪量表、工作绩效量表（任务绩效量表和关系绩效量表）。本研究的问卷采用李克特5分量表法进行测量，给定被调查者一个回答范围，便于作答。具体的设计流程如图4-1所示：

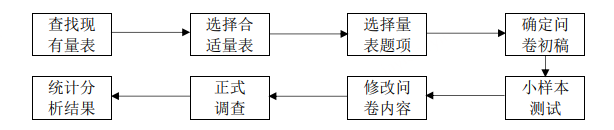


图4-1 问卷设计流程

**4.3 问卷调研**

为了验证研究假设，本研究将对不同行业、不同年龄段的员工进行问卷调查，了解被试者的基本情况、睡眠质量、是否存在睡前拖延行为、以及自我损耗、消极情绪和工作绩效的状况，分析它们之间的关系。由于本次调查需要涵盖的被试者范围较广，本次调查将通过网络渠道发放电子问卷，尽可能涉及不同人群并快速回收问卷，便于统计分析。

本次问卷将分两次进行发放：第一次是初步确定问卷内容后，在实习的公司和正在实习的同学中选择50名左右的被试进行预调查，利用SPSS对调查数据进行信效度分析，确保数据的完整性、各题项之间的内在逻辑顺畅、反向题项能够有效区分，通过分析结果删除不合适的题项，重新翻译外国量表使其更易于理解，根据第一次小样本测试的情况修改问卷内容；第二次是正式发放调查问卷，问卷调查时间为2022年3月28日至4月6日，本次调查预计收集至少200份有效问卷，通过员工自陈评分得到测量结果。调查结束后将问卷数据导出，检查每个被试者填写的内容是否完整，再对数据进行统计分析，对提出的研究假设进行检验。

**5 数据分析与假设检验**

**5.1 信效度分析**

**5.1.1 信度分析**

（1）睡眠拖延

本研究采用SPSS对睡眠拖延的问卷进行了信度分析，结果显示：9个题项的CITC值均大于0.4，说明各题项之间存在良好的相关关系；问卷的克朗巴赫系数为0.907，大于0.8，说明数据的信度质量很高；项已删除的α系数均小于克朗巴赫系数，说明任意删除一个题项之后，问卷的克朗巴赫系数不会明显上升，因此各题项不应被删除处理。睡眠拖延问卷的相关性及信度系数如表5-1所示：

表5-1 睡眠拖延问卷的信度分析结果

| 题项 | 校正项总计相关性（CITC） | 项已删除的α系数 | Cronbach α系数 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 0.788 | 0.889 | 0.907 |
| 2 | 0.731 | 0.893 |
| 3 | 0.719 | 0.894 |
| 4 | 0.696 | 0.896 |
| 5 | 0.715 | 0.894 |
| 6 | 0.650 | 0.899 |
| 7 | 0.593 | 0.903 |
| 8 | 0.609 | 0.902 |
| 9 | 0.653 | 0.899 |

（2）自我损耗

本研究采用SPSS对自我损耗的问卷进行了信度分析，结果显示：问卷所有题项的CITC值均大于0.4，说明各个题项之间存在良好的相关关系；而且项已删除的α系数均小于克朗巴赫系数0.749，删除任意题项之后，问卷的整体信度不会明显上升，因此说明各题项都应该保留，克朗巴赫系数介于0.7和0.8之间，说明问卷数据的信度比较好。自我损耗问卷的相关性及信度系数如表5-2所示：

表5-2 自我损耗问卷的信度分析结果

| 题项 | 校正项总计相关性（CITC） | 项已删除的α系数 | Cronbach α系数 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 0.476 | 0.723 | 0.749 |
| 2 | 0.496 | 0.712 |
| 3 | 0.531 | 0.700 |
| 4 | 0.576 | 0.682 |
| 5 | 0.503 | 0.709 |

（3）消极情绪

本研究采用SPSS对消极情绪的问卷进行了信度分析，结果显示：测量消极情绪的5个维度的CITC值均大于0.4，分析项之间的相关关系良好；问卷的克朗巴赫系数为0.744，大于0.8，说明问卷的信度高；项已删除的α系数均小于克朗巴赫系数，因此各题项都不必被删除。工作情绪问卷的相关性及信度系数如表5-3所示：

表5-3 消极情绪问卷的信度分析结果

| 题项 | 校正项总计相关性（CITC） | 项已删除的α系数 | Cronbach α系数 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 0.496 | 0.706 | 0.744 |
| 2 | 0.479 | 0.713 |
| 3 | 0.524 | 0.694 |
| 4 | 0.505 | 0.701 |
| 5 | 0.548 | 0.686 |

（4）工作绩效

本研究采用SPSS对工作绩效的问卷进行了信度分析，数据分析结果显示：用于测量任务绩效的4个维度之间存在良好的相关性，克朗巴赫系数为0.719，并且CITC值均大于0.4，各个题项可以保留，项已删除的α系数均小于克朗巴赫系数，因此，说明问卷数据的信度质量良好。任务绩效问卷的相关性及信度系数如表5-4所示：

表5-4 任务绩效问卷的信度分析结果

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 题项 | 校正项总计相关性（CITC） | 项已删除的α系数 | Cronbach α系数 |
| 1 | 0.540 | 0.636 | 0.719 |
| 2 | 0.521 | 0.648 |
| 3 | 0.485 | 0.670 |
| 4 | 0.486 | 0.671 |

如表5-5所示，关系绩效问卷包含4个题项，CITC均大于0.4，说明各题项之间具有良好的相关性，测量的内容具有一致性，项已删除的α系数大于0.6，且小于克朗巴赫系数0.734，说明问卷的信度较好。

表5-5 关系绩效问卷的信度分析结果

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 题项 | 校正项总计相关性（CITC） | 项已删除的α系数 | Cronbach α系数 |
| 1 | 0.537 | 0.668 | 0.734 |
| 2 | 0.541 | 0.666 |
| 3 | 0.534 | 0.670 |
| 4 | 0.491 | 0.694 |

**5.1.2 效度分析**

（1）睡眠拖延

本研究采用SPSS对睡眠拖延的问卷进行了验证性因子分析，通过KMO值、方差解释率、共同度、因子载荷系数等指标进行综合分析，从而验证问卷的效度水平。由分析结果可知：用于测量睡眠拖延的9个题项的共同度值均大于0.4，说明数据信息能够被有效提取；所有题项的因子载荷系数绝对值均大于0.4，因此题项和因子有对应关系；KMO值为0.927，此值大于0.8，说明数据非常适合提取信息，从侧面反应出效度很好；旋转后的累积方差解释率值为57.592%，大于50%，意味着研究的信息可以被有效提取；对应的p值小于0.05，通过Bartlett检验。综

上所述，睡眠拖延问卷的效度很好。具体的数据分析结果如表5-6所示：

表5-6 睡眠拖延问卷的效度分析结果

| 题项 | 因子载荷系数 | 共同度（公因子方差） |
| --- | --- | --- |
| 1 | 0.848 | 0.719 |
| 2 | 0.799 | 0.638 |
| 3 | 0.791 | 0.626 |
| 4 | 0.770 | 0.593 |
| 5 | 0.791 | 0.626 |
| 6 | 0.726 | 0.527 |
| 7 | 0.672 | 0.452 |
| 8 | 0.687 | 0.472 |
| 9 | 0.728 | 0.530 |
| 特征根值（旋转前） | 5.183 | - |
| 方差解释率%（旋转前） | 57.592% | - |
| 累积方差解释率%（旋转前） | 57.592% | - |
| 特征根值（旋转后） | 5.183 | - |
| 方差解释率%（旋转后） | 57.592% | - |
| 累积方差解释率%（旋转后） | 57.592% | - |
| KMO值 | 0.927 | - |
| 巴特球形值 | 1012.049 | - |
| df | 36 | - |
| p值 | 0.000 | - |

（2）自我损耗

本研究采用SPSS对自我损耗的问卷进行了验证性因子分析，从分析结果可以看出：验证性因子分析的两个主要结果——因子载荷系数和共同度，均大于0.4，而旋转后的累积方差解释率为50.240%，大于50%，因此研究的因子和题项关系对应，信息可以被有效提取，使用KMO和Bartlett检验来验证问卷的效度，可以看出KMO值为0.793，介于0.7-0.8之间，因此问卷的效度较好。自我损耗问卷的效度分析结果如表5-7所示：

表5-7 自我损耗问卷的效度分析结果

| 题项 | 因子载荷系数 | 共同度（公因子方差） |
| --- | --- | --- |
| 1 | 0.670 | 0.449 |
| 2 | 0.692 | 0.479 |
| 3 | 0.719 | 0.517 |
| 4 | 0.759 | 0.577 |
| 5 | 0.700 | 0.490 |
| 特征根值（旋转前） | 2.512 | - |
| 方差解释率%（旋转前） | 50.240% | - |
| 累积方差解释率%（旋转前） | 50.240% | - |
| 特征根值（旋转后） | 2.512 | - |
| 方差解释率%（旋转后） | 50.240% | - |
| 累积方差解释率%（旋转后） | 50.240% | - |
| KMO值 | 0.793 | - |
| 巴特球形值 | 221.528 | - |
| df | 10 | - |
| p值 | 0.000 | - |

（3）消极情绪

本研究采用SPSS对消极情绪的问卷进行了验证性因子分析，由分析结果可知：所有题项的共同度均大于0.4，题项数据信息能够被有效提取；KMO值为0.760，此值大于0.7可以从侧面反应出问卷的效度良好。具体分析结果如表5-8所示：

表5-8 消极情绪问卷的效度分析结果

| 题项 | 因子载荷系数 | 共同度（公因子方差） |
| --- | --- | --- |
| 1 | 0.691 | 0.477 |
| 2 | 0.674 | 0.454 |
| 3 | 0.715 | 0.511 |
| 4 | 0.708 | 0.502 |
| 5 | 0.737 | 0.543 |
| 特征根值（旋转前） | 2.488 | - |
| 方差解释率%（旋转前） | 49.753% | - |
| 累积方差解释率%（旋转前） | 49.753% | - |
| 特征根值（旋转后） | 2.488 | - |
| 方差解释率%（旋转后） | 49.753% | - |
| 累积方差解释率%（旋转后） | 49.753% | - |
| KMO值 | 0.760 | - |
| 巴特球形值 | 226.451 | - |
| df | 10 | - |
| p值 | 0.000 | - |

（4）工作绩效

本研究采用SPSS对员工的工作绩效问卷进行了验证性因子分析，根据表5-9和表5-10的分析结果可知：任务绩效和关系绩效的因子载荷系数均大于0.7，因子和题项之间的对应关系比较符合预期，不需要进行调整，而共同度均大于0.5，则说明题项的数据信息可以被有效提取，而且因子的方差解释率值分别为54.341%和55.704%，旋转后累积方差解释率分别为为54.341%和55.704%，均大于50%，也表示数据信息可以被有效提取，p值小于0.05，效度分析通过Bartlett检验，KMO值分别为0.756和0.751，说明数据非常适合提取信息，即问卷的效度良好。

表5-9 任务绩效问卷的效度分析结果

| 题项 | 因子载荷系数 | 共同度（公因子方差） |
| --- | --- | --- |
| 1 | 0.764 | 0.584 |
| 2 | 0.748 | 0.560 |
| 3 | 0.717 | 0.514 |
| 4 | 0.718 | 0.516 |
| 特征根值（旋转前） | 2.174 | - |
| 方差解释率%（旋转前） | 54.341% | - |
| 累积方差解释率%（旋转前） | 54.341% | - |
| 特征根值（旋转后） | 2.174 | - |
| 方差解释率%（旋转后） | 54.341% | - |
| 累积方差解释率%（旋转后） | 54.341% | - |
| KMO值 | 0.756 | - |
| 巴特球形值 | 155.486 | - |
| df | 6 | - |
| p值 | 0.000 | - |

表5-10 关系绩效问卷的效度分析结果

| 题项 | 因子载荷系数 | 共同度（公因子方差） |
| --- | --- | --- |
| 1 | 0.758 | 0.574 |
| 2 | 0.759 | 0.575 |
| 3 | 0.753 | 0.566 |
| 4 | 0.716 | 0.512 |
| 特征根值（旋转前） | 2.228 | - |
| 方差解释率%（旋转前） | 55.704% | - |
| 累积方差解释率%（旋转前） | 55.704% | - |
| 特征根值（旋转后） | 2.228 | - |
| 方差解释率%（旋转后） | 55.704% | - |
| 累积方差解释率%（旋转后） | 55.704% | - |
| KMO值 | 0.751 | - |
| 巴特球形值 | 172.537 | - |
| df | 6 | - |
| p值 | 0.000 | - |

**5.2 描述性分析**

本研究采用SPSS对收集的有效问卷样本进行了人口统计学的信息分析，统计信息结果表明：本次被调查的员工中，女性员工的比例略高于男性，占比53.88%；员工的年龄大致呈正态分布，以25-55岁的中青年为主，其中25-35岁的员工比例最高，占比30.59%，35-45岁的员工次之，占比29.22%；而在员工的学历背景方面，本科的员工最多，占比51.60%；被试者覆盖了以教育和制造业为主的18个行业，整体来看，员工所处的行业分布相对比较平均。有效样本的基本情况如表5-11所示：

表5-11 有效样本的人口统计学信息（N=219）

| 类别 | 选项 | 人数 | 百分比（%） |
| --- | --- | --- | --- |
| 性别 | 男 | 101 | 46.12 |
| 女 | 118 | 53.88 |
| 年龄 | 25岁以下 | 25 | 11.42 |
| 25-35岁 | 67 | 30.59 |
| 35-45岁 | 64 | 29.22 |
| 45-55岁 | 56 | 25.57 |
| 55岁以上 | 7 | 3.20 |
| 学历 | 高中及以下 | 29 | 13.24 |
| 大专 | 57 | 26.03 |
| 本科 | 113 | 51.60 |
| 硕士 | 12 | 5.48 |
| 博士及以上 | 8 | 3.65 |
| 从事行业 | IT/软硬件服务/电子商务/因特网运营 | 16 | 7.31 |
| 快速消费品（食品/饮料/化妆品） | 13 | 5.94 |
| 批发/零售 | 8 | 3.65 |
| 服装/纺织/皮革 | 7 | 3.20 |
| 家具/工艺品/玩具 | 14 | 6.39 |
| 教育/培训/科研/院校 | 19 | 8.68 |
| 家电 | 13 | 5.94 |
| 通信/电信运营/网络设备/增值服务 | 13 | 5.94 |
| 制造业 | 17 | 7.76 |
| 汽车及零配件 | 7 | 3.20 |
| 餐饮/娱乐/旅游/酒店/生活服务 | 10 | 4.57 |
| 办公用品及设备 | 14 | 6.39 |
| 会计/审计 | 16 | 7.31 |
| 法律 | 7 | 3.20 |
| 银行/保险/证券/投资银行/风险基金 | 14 | 6.39 |
| 电子技术/半导体/集成电路 | 9 | 4.12 |
| 仪器仪表/工业自动化 | 12 | 5.48 |
| 贸易/进出口 | 9 | 4.12 |

**5.3 相关分析**

本研究采用SPSS对收集的有效问卷样本进行了相关性统计分析，从分析结果可以看出：睡眠拖延与自我损耗的相关系数为0.450且p＜0.01，与消极情绪的相关系数为0.317且p＜0.01，说明呈显著的正相关关系；睡眠拖延与任务绩效的相关系数为-0.299且p＜0.01，与关系绩效的相关系数为-0.409且p＜0.01，说明呈显著的负相关关系。而自我损耗与员工的任务绩效、关系绩效的相关系数分别为-0.310、-0.423且p＜0.01，说明呈显著的负相关关系。另外，消极情绪与员工的任务绩效、关系绩效的相关系数分别为-0.216、-0.328且p＜0.01，说明呈显著的负相关关系。分析结果表明，3个自变量与关系绩效的相关系数大于任务绩效，表示对关系绩效的影响更大。各个变量的平均值、标准差和相关系数如表5-12所示：

表5-12 有效样本的平均值、标准差和相关系数矩阵（N=219）

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 平均值 | 标准差 | 睡眠拖延 | 自我损耗 | 消极情绪 | 任务绩效 | 关系绩效 |
| 睡眠拖延 | 3.767 | 0.804 | 1 |  |  |  |  |
| 自我损耗 | 3.277 | 0.773 | 0.450\*\* | 1 |  |  |  |
| 消极情绪 | 3.174 | 0.781 | 0.317\*\* | 0.313\*\* | 1 |  |  |
| 任务绩效 | 2.901 | 0.815 | -0.299\*\* | -0.310\*\* | -0.216\*\* | 1 |  |
| 关系绩效 | 2.614 | 0.871 | -0.409\*\* | -0.423\*\* | -0.328\*\* | 0.615\*\* | 1 |

*\*p<0.05，\*\*p<0.01*

**5.4 假设检验**

本研究采用SPSS对研究假设进行验证，通过多元线性回归分析检验主效应和中介效应，观察回归系数值是否显著，从而得出结论。

首先，以睡眠拖延为自变量、工作绩效为因变量、自我损耗为中介变量进行回归分析，其中将工作绩效分为任务绩效和关系绩效两个维度进行分析，中介效应涉及5个回归模型：①任务绩效=4.040-0.303\*睡眠拖延；②关系绩效=4.281-0.442\*睡眠拖延；③自我损耗=1.648+0.432\*睡眠拖延；④任务绩效=4.422-0.202\*睡眠拖延-0.231\*自我损耗；⑤关系绩效=4.837-0.297\*睡眠拖延-0.337\*自我损耗。

从表5-13的回归分析结果可以看出：睡眠拖延和自我损耗的相关关系显著（β=0.450，p＜0.01），即睡眠拖延与员工的自我损耗显著正相关，假设1得到验证。

表5-13 睡眠拖延和工作绩效的回归分析结果（以自我损耗为中介变量）

| 变量 | 工作绩效 | | 自我损耗 | 工作绩效 | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 任务绩效 | 关系绩效 | 任务绩效 | 关系绩效 |
| 自变量 |  |  |  |  |  |
| 睡眠拖延 | -0.299\*\* | -0.409\*\* | 0.450\*\* | -0.200\*\* | -0.274\*\* |
| 中介变量 |  |  |  |  |  |
| 自我损耗 |  |  |  | -0.220\*\* | -0.300\*\* |
| R ² | 0.089 | 0.167 | 0.202 | 0.128 | 0.238 |
| 调整R ² | 0.085 | 0.163 | 0.199 | 0.120 | 0.231 |
| F值 | 21.269 | 43.475 | 54.992 | 15.825 | 33.820 |

*\*p<0.05，\*\*p<0.01*

然后，以睡眠拖延为自变量、工作绩效为因变量、消极情绪为中介变量进行回归分析，中介效应共涉及5个回归模型：①任务绩效=4.040-0.303\*睡眠拖延；②关系绩效=4.281-0.442\*睡眠拖延；③消极情绪=2.015+0.308\*睡眠拖延；④任务绩效=4.323-0.259\*睡眠拖延-0.140\*消极情绪；⑤关系绩效=4.776-0.367\*睡眠拖延-0.246\*消极情绪。

从表5-14的回归分析结果可知：睡眠拖延和消极情绪的相关关系显著（β=0.317，p＜0.01），即睡眠拖延与员工的消极情绪显著正相关，假设2得到验证。

表5-14 睡眠拖延和工作绩效的回归分析结果（以消极情绪为中介变量）

| 变量 | 工作绩效 | | 消极情绪 | 工作绩效 | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 任务绩效 | 关系绩效 | 任务绩效 | 关系绩效 |
| 自变量 |  |  |  |  |  |
| 睡眠拖延 | -0.299\*\* | -0.409\*\* | 0.317\*\* | -0.256\*\* | -0.339\*\* |
| 中介变量 |  |  |  |  |  |
| 消极情绪 |  |  |  | -0.135\*\* | -0.220\*\* |
| R ² | 0.089 | 0.167 | 0.100 | 0.106 | 0.211 |
| 调整R ² | 0.085 | 0.163 | 0.096 | 0.097 | 0.203 |
| F值 | 21.269 | 43.475 | 24.197 | 12.747 | 28.807 |

*\*p<0.05，\*\*p<0.01*

进一步观察发现，在不引入中介变量自我损耗和消极情绪的情况下，睡眠拖延与任务绩效、关系绩效均存在显著的相关关系，如表5-13和表5-14所示，睡眠拖延与任务绩效显著负相关（β=-0.299，p＜0.01），与关系绩效显著负相关（β=-0.409，p＜0.01），假设3a和假设3b得到验证。

最后，检验自我损耗和消极情绪在睡眠拖延和员工工作绩效两个维度之间的中介作用。检验中介作用的相关指标主要有6个：其中c表示模型中没有中介变量时自变量对因变量的回归系数，即总效应；a表示自变量对中介变量的回归系数；b表示中介变量对因变量的回归系数；a\*b表示中介效应；95% BootCI表示Bootstrap抽样计算得到的95%置信区间，如果区间不包括0则说明显著；c’表示模型中有中介变量时自变量对因变量的回归系数，即直接效应。

从表5-15的汇总结果来看，睡眠拖延与自我损耗显著正相关（a=0.432），自我损耗与任务绩效显著正相关（b=-0.231），引入中介变量自我损耗之后，睡眠拖延对任务绩效显著负相关（c’=-0.202），而a\*b的95% 置信区间不包括0，a\*b=-0.100，a\*b与c’同为负号。因此，自我损耗在睡眠拖延和任务绩效之间起部分中介作用，假设4a得到验证。

同样的，在以睡眠拖延为自变量、关系绩效为因变量、自我损耗为中介变量的模型中，总效应值为-0.442，a\*b的95% 置信区间不包括0，总效应显著，直接效应值为-0.297，中介效应值为-0.146，这说明，自我损耗在睡眠拖延和关系绩效之间起部分中介作用，假设4b得到验证。

表5-15 自我损耗的中介作用检验结果汇总（N=219）

| 项 | 睡眠拖延=>自我损耗=>任务绩效 | 睡眠拖延=>自我损耗=>关系绩效 |
| --- | --- | --- |
| c总效应 | -0.303\*\* | -0.442\*\* |
| a | 0.432\*\* | 0.432\*\* |
| b | -0.231\*\* | -0.337\*\* |
| a\*b中介效应值 | -0.100 | -0.146 |
| a\*b（Boot SE） | 0.037 | 0.037 |
| a\*b（z值） | -2.695 | -3.961 |
| a\*b（p值） | 0.007 | 0.000 |
| a\*b（95% BootCI） | -0.175 ~ -0.033 | -0.212 ~ -0.067 |
| c’直接效应 | -0.202\*\* | -0.297\*\* |
| 检验结论 | 部分中介 | 部分中介 |

*\*p<0.05，\*\*p<0.01*

如表5-16所示，睡眠拖延对员工的消极情绪有显著的正向影响（a=0.308），再检验消极情绪对员工工作绩效的作用发现，消极情绪与任务绩效负相关（b=-0.140），与关系绩效显著负相关（b=-0.246），由表可知，睡眠拖延对员工工作绩效的影响效果显著。以睡眠拖延为自变量、工作绩效为因变量、消极情绪为中介变量，进行多元线性回归分析，a\*b显著相关，置信区间95%，再加入消极情绪后，睡眠拖延仍然与工作绩效显著负相关，但标准化回归系数值β均有所降低，因此，消极情绪在睡眠拖延与员工的任务绩效、关系绩效之间起部分中介作用，假设5a和假设5b得到验证。

表5-16 消极情绪的中介作用检验结果汇总（N=219）

| 项 | 睡眠拖延=>消极情绪=>任务绩效 | 睡眠拖延=>消极情绪=>关系绩效 |
| --- | --- | --- |
| c总效应 | -0.303\*\* | -0.442\*\* |
| a | 0.308\*\* | 0.308\*\* |
| b | -0.140\* | -0.246\*\* |
| a\*b中介效应值 | -0.043 | -0.076 |
| a\*b（Boot SE） | 0.023 | 0.026 |
| a\*b（z值） | -1.908 | -2.879 |
| a\*b（p值） | 0.056 | 0.004 |
| a\*b（95% BootCI） | -0.090 ~ -0.001 | -0.125 ~ -0.024 |
| c’直接效应 | -0.259\*\* | -0.367\*\* |
| 检验结论 | 部分中介 | 部分中介 |

*\*p<0.05，\*\*p<0.01*

**6 研究结论与展望**

**6.1 研究结论**

**6.1.1假设检验情况**

根据SPSS的统计分析，得出本研究假设的检验情况汇总，如表6-1所示：

表6-1 假设检验情况汇总

|  |  |
| --- | --- |
| 假设 | 结论 |
| 假设1 ：睡眠拖延与员工的自我损耗显著正相关。 | 支持 |
| 假设2 ：睡眠拖延与员工的消极情绪显著正相关。 | 支持 |
| 假设3a：睡眠拖延与员工的任务绩效显著负相关。  假设3b：睡眠拖延与员工的关系绩效显著负相关。 | 支持  支持 |
| 假设4a：自我损耗在睡眠拖延与员工的任务绩效之间起部分中介作用。  假设4b：自我损耗在睡眠拖延与员工的关系绩效之间起部分中介作用。  假设5a：消极情绪在睡眠拖延与员工的任务绩效之间起部分中介作用。  假设5b：消极情绪在睡眠拖延与员工的关系绩效之间起部分中介作用。 | 支持  支持  支持  支持 |

**6.1.2 主要研究结论**

第一，睡眠拖延和员工工作认知、情绪、行为的相关关系。问卷调查和数据分析的结果显示，睡眠拖延对自我损耗和消极情绪有显著的正向影响，充足的睡眠有利于恢复个体损失的自我控制资源，但睡眠拖延行为显然预示着较低的睡眠质量，因此会加深自我损耗程度，并使个体精神状态变差，表现出更多的焦虑、紧张、内疚等消极情绪。员工的睡眠拖延行为和工作绩效显著负相关，按照岗位职责范围划分，睡眠拖延对关系绩效的影响比对任务绩效的影响更大。这是因为员工长期的睡眠拖延行为之后，精神状态会变差，工作时难以集中注意力，无法保质保量地完成自己分内的工作，睡眠拖延可以负向预测员工工作绩效，而关系绩效是员工在不考虑绩效薪酬等奖励的情况下，主动为公司发展而奉献自己的行为，在员工心理和身体状况都不佳的时候，更加不可能主动承担原本不属于自己的工作内容。

第二，自我损耗在睡眠拖延与员工的工作绩效之间的中介作用。研究结果显示，自我损耗在睡眠拖延对员工工作绩效的影响中起部分中介作用，即睡眠拖延会通过影响员工的自我损耗程度而对其工作绩效产生影响。自我损耗理论认为实现自我控制行为可能会使人精疲力竭、消耗一部分相关的能力资源，使得继续执行自我控制的资源持续减少。按时睡觉、控制情绪、控制行为都需要消耗一定的自我控制资源，由此可见，自我损耗的不同程度会对其产生影响。在自我损耗的状态之下，员工的任务绩效和关系绩效都会受到负面的影响。从认知控制的角度来看，员工的自我损耗程度较高时会倾向于被动地接收信息，而不是主动获取信息，也就是说，自我损耗使员工的工作投入显著减少，进而影响到工作绩效。

第三，消极情绪在睡眠拖延与员工的工作绩效之间的中介作用。睡眠拖延对员工的消极情绪有显著的正向影响，对员工的任务绩效和关系绩效有显著的负向影响，以往研究证实，情绪会显著影响工作绩效，也就是说，消极情绪在睡眠拖延和工作绩效之间起部分中介作用。因此，睡眠拖延的影响是多方面的，睡眠质量的下降导致了员工工作紧张、焦虑等负面情绪，以及注意力下降、反应速度变慢等，进而导致其工作投入减少。在按时睡觉、睡眠充足的情况下，员工能够投入更多的精力来完成次日的工作任务，表现出积极的工作行为，反之，则会产生负向影响。在睡眠拖延的影响机制中，情绪从个体精力和思维认知的角度影响着员工的工作表现。

**6.2 管理启示与建议**

基于自我损耗理论和资源保存理论，探讨睡眠拖延对员工工作绩效的影响作用，为企业创新管理和激励员工提供了一些启示和建议：

第一，提高对员工睡眠情况的关注。员工良好的睡眠情况是次日高效工作的保障之一，充足的睡眠能够使员工从工作消耗中恢复过来，预测更多的工作投入。对于企业管理者而言，应当意识到睡眠对于员工工作的重要性，开展相关的健康卫生培训教育，培养良好的睡眠习惯，在工作场所给员工提供适宜的午睡环境和时间，鼓励员工减少睡前使用手机的频次，通过运动、阅读、音乐等方式进行放松休息。

第二，合理的工作任务和时间安排。员工睡眠拖延的主要原因是白天没有完成或难以完成的任务以及心理上虚度了光阴，所以企图通过报复性熬夜来获得一点心理上的安慰，克服这种心理的方法是让自己白天过的充实且有意义。对于员工而言，能够顺利完成工作任务并获得肯定，按时下班并有充足的自由支配时间可以提高日常的幸福感，在工作和生活中都有获得感和成就感，能够使员工从冰冷的屏幕中解放出来，从而减少睡眠拖延行为。

第三，增强员工的组织认同。组织认同能够有效提高员工工作的主动性，愿意为企业发展而付出，因此，需要根据员工的实际情况，制定适宜的职业规划和培训体系，加强内部的沟通交流，企业管理者应积极倾听员工的心声，增强企业文化的宣传以及树立良好的企业形象，使员工感受到组织对自己的认可，提高员工的组织认同感和集体荣誉感。

**6.3 研究局限与展望**

本研究在现有理论和研究的基础上，根据规范要求对相关问题进行了研究分析，但在测量样本和测量方法上还有一些局限性。

在测量样本上，本研究的有效样本量较少，虽然通过网络渠道发放了调查问卷，但因题量相对较多，愿意主动填写问卷的人比较少，最终回收的有效问卷为219份，受到样本量的影响，一些数据尚不能说明问题，比如哪个行业的人群睡眠拖延最严重、年龄是否会对各变量产生影响等。以后在条件允许的情况下，可以扩大问卷的覆盖范围，或选择一些代表性行业重点调研。

在测量方法上，本研究采用让员工自我报告的方式收集相关数据资料，员工在填写时不可避免地带有主观偏差，最终测量结果可能与实际情况不符，受客观条件的限制，目前只采取了问卷这种相对简单、便于操作和分析的方法，。未来关于睡眠质量的测量可以采用特殊的工具和仪器，关于员工的工作表现也可以到企业去实地观察。

**致 谢**

大学四年光阴转瞬即逝，这份毕业论文落笔完成，也意味着我将要离开这个承载我美好回忆的母校，开启人生的新征程。从刚进大学时还需要爸爸接送，到如今可以独立走向社会，我已经成长了许多，这一路走来，得到了很多人的帮助和支持，回望过去，内心充满了不舍与感激。

感谢我的导师周二华老师，工作中，周老师严谨细致，在专业学科上有前瞻性的眼光和独到的见解，不管是在学习绩效考核与绩效管理的专业课程，还是完成毕业论文的过程中，老师都以专业的知识、前沿的科学思维引导着我，在生活中，老师也非常关心我们，耐心解答我们的困惑，分享她的经验，对我们来说很有参考意义，感谢老师的辛勤付出，让我在学习和生活上都受益匪浅。

感谢学校给我提供了学习和成长的平台，如果有再选择一次的机会，我依然会来到华中科技大学，在这里，我感受到了浓厚的学习氛围，遇到了很多优秀的人，我能接受到优质的教育资源，也能在各种学生组织中锻炼自己的综合能力，学校的背景也让我有机会接触到许多国家基层就业项目，让我明确了未来的发展方向。

另外还要感谢我的老爸，虽然支持我完成学业很难，但他还是尽可能给我最好的学习资源，有时候我很叛逆、任性、不讲道理，但他还是给予我最大的包容，在我遇到困难、怀疑自己、时常想要放弃的时候，总能收到真诚的鼓励，用他自己的经验和人脉尽可能地帮助我，无论我做什么决定，都会为我考虑，支持我、鼓励我，让我放心大胆地去追寻自己的梦想。

最后感谢所有参与填写问卷的人们，不管是我熟悉的同学、同事，还是在网络另一端的陌生人，他们认真填写的每一份问卷都对我的论文研究有重要意义，谢谢他们愿意抽出宝贵的时间，帮我完成这份调查，充实了研究数据。

**参考文献**

1. Baumeister RF, Bratslavsky E, Muraven M, Tice DM. Ego depletion: Is the activeself a limited resource?[J]. *Journal of personality and social psychology*. 1998;74(5):12-52.
2. Bertrams A, Englert C, Dickhäuser O. Self-control strength in the relation between trait test anxiety and state anxiety[J]. *Journal of research in personality*. 2010;44(6):738-741.
3. Borman WC, Motowidlo S. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance[J]. *Personnel Selection in Organizations, San Francisco: Jossey-Bass*. 1993;15(5):71-98.
4. Clore GL, Storbeck J. Affect in Social Thinking and Behavior[M]. New York and Hove: Psychology Press. 2006.
5. Czeisler CA. Perspective: casting light on sleep deficiency[J]. *Nature*. 2013;497(7450).
6. Ford MT, Cerasoli CP, Higgins JA, Decesare AL. Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis[J]. *Work & Stress*. 2011;25(3):185-204.
7. Hagger MS, Wood C, Stiff C, Chatzisarantis NL. Ego depletion and the strength model of self-control: A meta-analysis[J]. *Psychological Bulletin*. 2010;136:495-525.
8. Johnson MD, Ilies R, Boles TL. Alternative Reference Points and Outcome Evaluation: The Influence of Affect[J]. *Journal of Applied Pschology*. 2012;97(1): 33-45.
9. Katz D, Kahn RI. The Social Psychology of Organization[M]. New York: Wiley publishers. 1978.
10. Kroese FM, Adriaanse MA, Evers C, Anderson J, de Ridder DT. Commentary: Why Don't You Go to Bed on Time? A Daily Diary Study on the Relationships Between Chronotype, Self-Control Resources and the Phenomenon of Bedtime Procrastination[J]. *Front Psychol*. 2018;9:915.
11. Kroese FM, de Ridder DT, Evers C, Adriaanse MA. Bedtime procrastination: introducing a new area of procrastination[J]. *Front Psychol*. 2014;5:611.
12. Kroese FM, Evers C, Adriaanse MA, de Ridder DT. Bedtime procrastination: A self-regulation perspective on sleep insufficiency in the general population[J]. *Journal of Health Psychology*. 2016;21(5):853-862.
13. Liu H, Ji Y, Dust SB. "Fully recharged" evenings? The effect of evening cyber leisure on next-day vitality and performance through sleep quantity and quality, bedtime procrastination, and psychological detachment, and the moderating role of mindfulness[J]. *J Appl Psychol*. 2021;106(7):990-1006.
14. Nauts S. A typology of bedtime procrastinators[J]. *The European Health Psychologist*. 2016;12.
15. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research[J]. *Journal of Management*. 2000;26(3):513-563.
16. Twenge JM, Muraven M, Tice DM. Measuring state self-control: Reliability, validity, and correlations with physical and psychological stress[Z]. San Diego, CA: San Diego State University. 2004.
17. Tyler JM, Burns KC. After depletion: the replenishment of the selfs regulatory resources[J]. *Self and Identity*. 2008;7(3):305-321.
18. Van Dyne L, Graham JW, Dienesch RM. Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement and validation[J]. *Academy of Management Journal*. 1994;37:765-802.
19. Watson D, Clark LA, Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1988;54(6):1063-1070.
20. Williams LJ, Anderson SE. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors[J]. *Journal of Marketing Research*. 1991;17(3):985-998.
21. 代向阳,彭剑锋,尹奎.领导行为与领导幸福感:理论梳理与模型整合[J].*现代管理科学*,2021,(8):46-56.
22. 戴屹,张昊民,俞明传.企业政策——实践一致性与员工工作绩效关系研究[J].*管理学报*,2021,18(02):234-242.
23. 费维宝.睡前拖延研究综述[J].*现代交际*,2018,(20):247-248.
24. 傅轶鸣,马晓涵,牟丽.睡眠拖延行为背后的心理生理机制解析[J].*心理科学*,2020,43(05):1190-1196.
25. 侯烜方,卢福财.新生代工作价值观、内在动机对工作绩效影响——组织文化的调节效应[J].*管理评论*,2018,30(4):157-168.
26. 金子.“晚睡强迫症”,原来是种病[J].*分忧*,2015,(03):58-59.
27. 李英武,张雪儿,钟舒婕.威权领导对员工反生产工作行为的影响:下属负性情绪和传统性的作用[J].*经济与管理研究*,2021,42(05):122-132.
28. 马晓涵,祝丽巍,郭婧,赵莹,傅轶鸣,牟丽.中文版睡眠拖延行为量表在大学生中的信效度检验[J].*中国临床心理学杂志*,2021,29(04):717-720.
29. 潘丽娟,吴红梅.工作场所偏差行为:概念､测量､前因与后效[J].*中国人事科学*,2022,(2):38-48.
30. 彭聃龄.普通心理学[M].北京师范大学出版社,2001.
31. 邱林,郑雪,王雁飞.积极情感消极情感量表(PANAS)的修订[J].*应用心理学*,2008,14(03):249-254+268.
32. 区海鹏.企业员工情绪管理与工作绩效的关系研究[J].*企业改革与管理*,2020,(16):77-79.
33. 史健,龙立荣.员工睡眠剥夺的损耗效应:组织管理研究的新主题[J].*心理科学进展*,2018,26(5):896-909.
34. 苏中兴.中国情境下人力资源管理与企业绩效的中介机制研究——激励员工的角色外行为还是规范员工的角色内行为?[J].*管理评论*,2010,22(08):76-83.
35. 孙健敏,焦长泉.对管理者工作绩效结构的探索性研究[J].*人类工效学*,2002,8(3): 3-10.
36. 谭树华,许燕,王芳,宋婧.自我损耗:理论､影响因素及研究走向[J].*心理科学进展*,2012,20(05):715-725.
37. 唐义诚,高文斌,王经纬,王利刚.研究生自我损耗后效量表的编制与信效度分析[J].*中华行为医学与脑科学杂志*,2016,25(09):851-854.
38. 唐义诚,高文斌,王经纬,王利刚.自我损耗源量表的编制及测评研究生样本的信效度[J].*中国心理卫生杂志*,2016,30(11):851-857.
39. 王钦,杜兴宇,刘丽娟,等.认知情绪调节对睡眠质量的影响研究[J].*解放军医院管理杂志*,2021,28(12):1189-1191.
40. 肖晨洁,李爱梅,王海侠,孙海龙,熊冠星.夜不成寐,日不能作:组织成员晚间睡眠不足对日间工作行为的影响及机制[J].*外国经济与管理*,2018,40(10):94-106.
41. 徐磊.跨界行为､团队信任与创新绩效:资源损耗的调节作用[J].*科技进步与对策*,2019,36(6):11-18.
42. 许鹏鸿,王润娜,王尧,王利平.基于信任和授权分析的领导自我损耗与下属自我损耗关系研究[J].*管理学报*,2018,15(4):496-503.
43. 于桂兰,杨术.辱虐管理与员工绩效:员工沉默的中介作用[J].*社会科学战线*,2014,36(4):34-43.
44. 于腾腾,王帑.组织成员睡眠剥夺的工作行为损耗研究[J].*领导科学*,2019,(16):90-93.
45. 张陆,黄雪芳,游志麒.就寝拖延量表测评大学生的效度和信度[J].*中国心理卫生杂志*,2021,35(12):1049-1053.
46. 张亚军,张军伟,崔利刚,刘汕.组织政治知觉对员工绩效的影响:自我损耗理论的视角[J].*管理评论*,2018,30(1):78-88.
47. 仲理峰,时勘.绩效管理的几个基本问题[J].*南开管理评论*,2002,5(3):15-19.
48. 朱永跃,马媛,欧阳晨慧,过旻钰.家长式领导与制造企业员工工匠精神：工作卷入和团队积极情绪氛围的影响[J].*系统管理学报*,2022,31(01):89-103.

**附录1：正式调查问卷**

尊敬的女士/先生：

您好！非常感谢您能够抽出宝贵的时间来完成这份调查问卷！我们承诺，本次调研数据仅用于个人研究分析使用，不会泄露您的任何个人信息。您的参与对本次研究具有重要意义，问卷题目均无对错之分，请您根据自己的实际情况进行填写。再次感谢您的支持与配合，祝您工作顺利！

第一部分：个人信息及睡眠情况

1.您的性别：

2.您的年龄：

3.您的学历：

4.您从事的行业：

5.近一个月，您晚上入睡的时间通常为：

6.近一个月，您睡觉前总会(多选)：

社交软件/网络购物/阅读书籍/打游戏/听音乐/看视频/运动/工作/家庭活动 等

第二部分：睡眠拖延

以下列举了一些与睡眠拖延相关的行为，请根据您近1个月睡觉前的表现作答

1=非常不符合 2=不符合 3=一般 4=符合 5=非常符合

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 睡眠拖延 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.我比预期睡得更晚 |  |  |  |  |  |
| 2.如果我必须要早起，那么我会早点上床睡觉 |  |  |  |  |  |
| 3.到了晚上应该关灯的时候，我会立即关灯睡觉 |  |  |  |  |  |
| 4.我经常在应该睡觉的时候做其他事情 |  |  |  |  |  |
| 5.当我想要睡觉的时候，很容易被其他事情分散注意力 |  |  |  |  |  |
| 6.我没有按预期的时间上床睡觉 |  |  |  |  |  |
| 7.我保持固定的就寝时间 |  |  |  |  |  |
| 8.我想要按时睡觉，但我没有做到 |  |  |  |  |  |
| 9.当应该睡觉的时候，我能够马上停止其他活动 |  |  |  |  |  |

第三部分：自我损耗

下面是人体自我控制能力降低之后的一些表现，请根据您近1个月在工作时的情况进行作答

1=非常不符合 2=不符合 3=一般 4=符合 5=非常符合

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 自我损耗 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.我感到精神疲惫 |  |  |  |  |  |
| 2.我现在需要花费很多精力才能集中注意力去完成任务 |  |  |  |  |  |
| 3.如果现在给我安排一项非常困难的任务，我会选择放弃 |  |  |  |  |  |
| 4.我难以吸收任何信息 |  |  |  |  |  |
| 5.我感觉我的意志力逐渐消失 |  |  |  |  |  |

第四部分：消极情绪

下列是5种不同的消极情绪状态，请根据您近1个月在工作中的情况进行作答

1=非常不符合 2=不符合 3=一般 4=符合 5=非常符合

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 消极情绪 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.难过的 |  |  |  |  |  |
| 2.害怕的 |  |  |  |  |  |
| 3.紧张的 |  |  |  |  |  |
| 4.易怒的 |  |  |  |  |  |
| 5.恼怒的 |  |  |  |  |  |

第五部分：工作绩效

下面列举了一些员工在工作时的绩效表现，请根据您近1个月的实际情况作答

1=非常不符合 2=不符合 3=一般 4=符合 5=非常符合

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 任务绩效 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.我会尽最大的努力完成领导安排的任务 |  |  |  |  |  |
| 2.我能保质保量的完成岗位规定的职责 |  |  |  |  |  |
| 3.我能认真对待日常工作，减少差错 |  |  |  |  |  |
| 4.我以非常敬业的态度对待本职工作 |  |  |  |  |  |
| 关系绩效 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.我自愿承担有挑战性的工作 |  |  |  |  |  |
| 6.我经常主动加班 |  |  |  |  |  |
| 7.我愿意为工作付出额外的努力 |  |  |  |  |  |
| 8.我愿意承担本不属于我的工作任务 |  |  |  |  |  |



**本科毕业设计（论文）任务书**

睡眠拖延对员工工作绩效的影响研究

（任务起止日期： 2021年 11月 2日～ 2022年 6月 5日）

院 系 管理学院

专业班级 工商管理

姓 名 尹佳欣

学 号 U201815819

指导教师 周二华

教研室（系、所）负责人 2021 年10 月28 日审查

院（系）负责人 2021 年11 月2 日批准

|  |
| --- |
| 课题内容：  基于自我损耗理论和资源保存理论进行研究，睡眠拖延行为是否会对员工的工作绩效产生影响以及具体的影响方面。  建立中介模型：睡眠拖延—自我损耗/消极情绪—工作绩效，分析中介效应是否显著。  采取问卷调查法和统计分析法。收集200份左右的问卷，对企业员工的睡眠时间、睡前行为、次日精神状态、工作表现等方面进行调查，使用SPSS数据统计分析工具，研究睡眠拖延现象是否会对员工的工作绩效产生负面影响。 |
| 课题任务要求：  阅读相关领域的文献资料，利用各种资源渠道向企业员工发放问卷，建立中介模型，完成论文内容。  针对睡眠拖延的不利影响提出可行的预防措施，培养科学健康的睡眠意图、制定干预策略等，通过改善员工的睡眠拖延行为提高其次日工作的主动性和积极性。 |
| 主要参考文献（由指导教师选定）：  [1]张顺民,冯廷勇.拖延的认知神经机制与基因:行为-脑-基因的多角度研究[J].心理科学进展,2017,25(03):393-403.  [2]傅轶鸣,马晓涵,牟丽.睡眠拖延行为背后的心理生理机制解析[J].心理科学,2020,43(05):1190-1196.  [3]游志麒,徐钰,张陆,孙晓军.自我控制对睡眠质量的影响:反刍思维与就寝拖延的中介作用[J].应用心理学,2020,26(01):75-82+74.  [4]陆璐,赵少勇,戴春林.睡眠质量对自我控制的影响:基于自我损耗理论的解释[J].中国健康心理学杂志,2020,28(07):1100-1105.  [5]Kroese, Floor Metal. “Bedtime procrastination: introducing a new area of procrastination.” Frontiers in psychology. 2014,5:611.  [6]Herzog-Krzywoszanska, Radoslawaetal. “Bedtime Procrastination Partially Mediates the Impact of Personality Characteristics on Daytime Fatigue Resulting From Sleep Deficiency.” Frontiers in neuroscience. 2021,15:727440. |
| 同组设计者：  无 |
| 指导教师签名：  年 月 日 |