

# 道“阻”且“长”:通勤压力对工作的溢出效应\*

陈宇帅<sup>1</sup>, 吴丽君<sup>2</sup>, 胡云洋<sup>3</sup>, 刘豆豆<sup>4</sup>, 林 凌<sup>1</sup>, 吕梦玲<sup>1</sup>

(1. 广东外语外贸大学应用心理学系, 广州 510006; 2. 暨南大学管理学院, 广州 510632;

3. 广东技术师范大学管理学院, 广州 510665;

4. 中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所, 北京 100872)

**摘 要:**通勤压力作为一种新型压力源,近年来逐渐成为组织管理领域的前沿话题。通勤压力是指个体在通勤过程中所遭遇的压力事件以及所产生的紧张反应,它对员工的工作态度、工作状态以及工作行为均会产生一定的负面影响,影响强度取决于员工的个人特征、家庭压力以及所处的工作情境。资源保存理论和控制理论是解释通勤压力消极影响的主要理论。未来研究可进一步完善测量工具,考察不同通勤模式的差异化影响效应,丰富边界机制等。

**关键词:**通勤压力;通勤压力源;通勤紧张感;溢出效应

**中图分类号:**B848

**文献标识码:**A

**文章编号:**1003–5184(2022)04–0377–08

## 1 引言

随着城市外沿不断扩张,功能分区越发明晰,职住分离已成为城市上班族常态,通勤成了上班族每日不能避免的“无薪加班时段”和“魔鬼征程”,而不舒适的通勤体验也悄然成为影响职场人士工作与生活质量、“偷走”人们幸福感的重要因素。

鉴于通勤已成为困扰职场人士的痛点,通勤压力(commuting stress)这一主题逐渐进入研究者的视野。研究发现,通勤压力不仅影响上班族的身心健康(Norgate et al., 2020),而且由于挤占上班族参与家庭活动的时间,因而也会降低工作–家庭平衡(Emre & De Spiegeleare, 2021)。除上述影响外,近年来,越来越多的组织行为研究开始关注通勤压力对工作领域的溢出效应。研究发现,通勤压力虽属工作外因素,但也会对工作造成伤害,如影响员工的工作投入、工作绩效以及离职意向等(Amponsah – Tawiah et al., 2016; Gerpott et al., 2022)。

这一研究趋势的涌现具有重要意义。首先,理论上,目前的组织行为研究大多关注工作压力和家庭压力,对于职场和家庭的过渡带——通勤,缺乏足够的关注。相较于其它非工作领域,通勤与工作的联系更为紧密。因此,通勤压力的引入是对传统压力领域的重要补充。其次,对实践而言,该主题的引入能够启发企业管理者关注通勤压力带来的负面影响。

目前,通勤压力的溢出效应研究虽取得了一定

成果,但对于通勤压力的界定、测量以及相关研究仍有待梳理。例如,通勤压力如何被定义和分类?如何被有效测量?又是通过怎样的机制溢出到工作领域?只有厘清上述问题,后续研究才能更高效地开展。鉴于此,该文将系统解答上述问题,并就未来研究方向提出展望。

## 2 什么是通勤压力?

目前,学者对压力(stress)的定义主要分为基于刺激(stimulus – based)和基于反应(responded – based)两种观点:前者将压力定义为作用于个体并使个体产生心理或生理紧张的环境特征和需求,即压力源(stressors);后者则认为压力是个体对压力源产生的生理或心理反应,即紧张感(strain; Perrewé & Ganster, 1989)。与之一致,对通勤压力的研究也可分为通勤压力源和通勤紧张感两类(Calderwood & Mitropoulos, 2021)。

通勤压力源包括客观通勤压力源(objective commuting stressors)以及主观通勤压力源(subjective commuting stressors)。其中,客观通勤压力源主要包括通勤时间、通勤距离、交通拥堵和通勤阻抗(commute impedance)。通勤时间(commuting time/duration)是指个体从居住地前往工作场所需要的总时长(Li et al., 2005)。通勤距离(commuting distance)是指个体居住地和工作场所之间的地理距离(Isaacman et al., 2011)。交通拥堵(traffic congestion)则被视为由于出行需求超出现有道路系统的容量,造

\* 基金项目:国家自然科学基金青年项目(72002050)。

通讯作者:吴丽君, E-mail: 840155710@qq.com。

成速度慢和密度大的情况(Rosenbloom, 1978)。Novaco 等(1979)认为无论时间、距离还是交通拥堵,只要是阻碍个体在特定时间到达特定地点的因素都可称为“通勤阻抗”。Novaco 等(1979)最开始主要关注客观阻抗(objective impedance),并将其操作化为通勤时间和通勤距离的组合。客观阻抗虽包括了众多阻碍个体移动的因素,但忽略了某些会给个体带来压力的重要通勤事件,如车厢吵闹等。为了更全面地概括个体在通勤过程中可能遇到的压力源,Zhou 等(2017)进一步提出了通勤压力源这一概念,指出通勤压力源是通勤过程中引发个体压力并诱发心理紧张的环境或事件。

然而,客观压力源有时并不与个体报告的通勤体验相一致(例如,实际的时间流逝与感知的时间流逝)。于是,Novaco 等(1990)在客观阻抗的基础上进一步提出了主观阻抗(subjective impedance),主观阻抗与客观阻抗存在重叠又相互独立,它的提出意味着感知到的通勤刺激成为重要的通勤压力源(Koslowsky, 1997)。自此,主观通勤压力源得到重视。

无论是客观压力源还是主观压力源,对于通勤压力的界定均停留在通勤刺激层面。于是,部分学者将 Lazarus 和 Folkman(1984)对压力的定义扩展到通勤领域,提出通勤压力是对通勤压力源的压力反应。为了更好地将其与通勤压力源区分,学者们又称之为“通勤紧张感”(commuting strain),并将其定义为个体面对通勤过程中的威胁、需求与挑战时所产生的消极情感和认知反应(Zhou et al., 2017)。

### 3 如何测量通勤压力?

基于不同视角对通勤压力概念的界定,研究者们也为其开发了相应的测量工具。

#### 3.1 通勤压力源的测量

##### 3.1.1 客观通勤压力源

通勤时间和通勤距离是衡量客观通勤压力源最常用的两个指标。在测量这两个指标时,一般采用被试自我报告的方式,即要求被试报告“从居住地到工作场所,需要花费的时间/距离是多少?”(Clark et al., 2020; Ma & Ye, 2019)。围绕上述两个指标谁更有效的问题争议不断。Novaco 等(1979)提出,两个指标都携带了独特的信息,如通勤时间可能是因为交通拥堵而非距离长导致,因此必须同时考虑这两个因素。于是,Novaco 等(1979)将客观通勤阻抗操作化为通勤时间和距离的组合,具体方式为:通勤时间和距离均处于后 25% 的被试为低通勤阻抗组;中间 30% 为中等阻抗组;前 25% 则被视为高阻抗组。该方式同时考虑了时间和距离,但长时间短距

离以及长距离短时间的通勤者不纳入分析,导致部分重要信息损失。为此, Schaeffer 等(1988)提出使用平均速度来测量通勤阻抗。但 Koslowsky 等(1996)提出平均速度可能与其他无关的因素混淆在一起。例如,一个以 35 英里/小时的速度行驶的通勤者不一定比 50 英里/小时的驾驶员遇到更多的阻抗(如路段限速)。因此有必要继续探讨更严谨的测量方式。为此,Zhou 等(2017)基于其对通勤压力源的定义,编制了包含 25 项通勤压力事件的清单。如“公共汽车很拥挤”、“车上很吵闹”等。问卷采用[0,1]计分,要求被试判断这些通勤事件是否在当天有发生。

##### 3.1.2 主观通勤压力源

对主观通勤压力源的测量主要源于主观通勤阻抗。Novaco 等(1990)将主观阻抗操作化为早上的交通拥堵、晚上的交通拥堵、通勤厌恶以及地面的街道约束等四个维度,并开发了主观阻抗的测量问卷,该问卷共 17 个条目( $\alpha = 0.91$ )。例题如:“上/下班过程中由于交通拥堵导致驾驶速度变慢”等。后续研究者也大多沿用该量表,或者以此为参考进行修订。例如,Koslowsky 等(1996)开发了主观通勤压力量表,用以测量上班通勤过程中的潜在阻碍。该量表包括 20 个条目( $\alpha = 0.84$ ),例如“糟糕的路况”、“汽车太多”等。进一步地,考虑到 Novaco 等(1990)的量表只针对自驾上班的通勤者,Amponsah-Tawiah 等(2016)开发了适用范围更广的新量表,该量表共 10 个条目( $\alpha = 0.90$ ),例题如“我担心上班的路上会发生交通事故”等。

##### 3.2 通勤紧张感

对通勤紧张感的测量,部分源自压力研究领域的经典量表。例如,Koslowsky 和 Krausz(1993)从 Pines 等(1981)的量表中选取了 15 个条目( $\alpha = 0.90$ ),如“疲劳的”、“愤怒的”等。Zhou 等(2017)的通勤紧张感量表则选自一般压力量表(stress in general scale, SIG; Stanton et al., 2001)的 8 个条目( $\alpha = 0.87$ ),例题如“让人伤脑筋的”等。

另外一部分学者则开发了新量表,如 Gulian 等人(1989)开发了一般驾驶行为清单(Driving Behavior Inventory - General),其中,驾驶压力问卷(driver stress questionnaire)共 16 题,例如“试图超车但没成功让我很沮丧”等。Hennessy 和 Wiesenthal(1997)在 DBI-Gen 的基础上,进一步修订得到了状态压力量表,共 26 个题项。Evans 等(2002)则开发了包含 6 个题项的新量表( $\alpha = 0.89$ ),例题如“总体来说,通勤对我来说是有压力的”等。

#### 4 通勤压力对工作的溢出效应

从现有文献来看,通勤压力对工作的溢出效应主要集中在工作态度、工作状态和工作行为三个方面。

##### 4.1 工作态度

现有研究一致表明,通勤压力会降低员工的工作幸福感和组织承诺,增加离职倾向(Demiral, 2018; Emre & De Spiegeleare, 2021)。然而,关于工作满意度与通勤压力的关系目前还存在不一致的结论。一些学者发现,通勤压力能够负向预测工作满意度(Clark et al., 2020),但通勤对工作满意度的直接效应在其他研究中并未得到证实(Amponsah - Tawiah et al., 2016)。对此,Robles(2018)探寻了其中可能的原因。他发现通勤时间能否影响工作满意度,取决于员工感知到的薪酬合理性。这是因为通勤时间对于员工而言是一种潜在的工作成本,当这一成本计算在内即员工感知到薪酬相对公平时,将会削弱通勤时长对工作满意度的负面影响。

##### 4.2 工作状态

除工作态度外,通勤压力对员工工作状态的影响也不容忽视,典型表现为降低工作投入。通勤压力损耗了员工心理资源,这种损耗状态使员工无法在工作时达到心流体验(flow experience),进而减少工作投入(Gerpott et al., 2022)。此外,通勤压力还会影响员工工作时的自我调节和自我控制。通勤压力源(如堵车、拥挤等)会激发个体的通勤紧张感,这种紧张感会消耗大量的个体资源,导致在后续工作时心理资源受损,从而降低了工作时的自我调节和自我控制水平(Wiese et al., 2020; Zhou et al., 2017)。

##### 4.3 工作行为

最后,通勤压力对工作的影响还体现在员工的工作行为上,其中之一便是工作绩效。Dettmers等(2020)发现通勤压力与工作绩效间存在负向关系。这是因为通勤压力导致员工抵达工作地点后处于疲劳状态,使其缺乏充沛的精力投入到工作中,进而降低工作绩效。Gerpott等(2022)也得到了相似的结论。不过也有学者指出,通勤并不总是给工作绩效带来负面影响。例如, Ma和Ye(2019)的研究发现,积极的通勤模式(如步行或单车)能够给员工带来放松和愉快的体验,有利于提高工作效率。

除角色内工作绩效外,角色外行为(如组织公民行为)也会受到通勤压力的影响。由于通勤压力会引发员工的自我损耗,在这种耗竭的状态下,员工通常优先完成本职工作,而超出工作范围外的角色要求将难以得到满足。相关实证研究也验证了这一

设想。例如, Gerpott等(2022)通过日记研究发现,每日的通勤压力会通过自我损耗以及心流体验负向影响组织公民行为。Santhosh(2015)也发现长时间的通勤会减少员工的帮助行为。

通勤压力不仅会减少员工的积极行为,还可能诱发其消极行为。Hennessy(2008)检验了驾驶压力以及驾驶愤怒情绪对工作场所攻击行为的影响。结果发现,驾驶压力对攻击行为具有显著的正向影响,不过这一影响仅在男性被试中存在。而驾驶愤怒对攻击行为的影响未被证实,可能的原因是,愤怒作为一种负性情绪,其产生离不开刺激情境。因此,在被试抵达工作场所后,由于远离愤怒刺激,先前的驾驶愤怒情绪将会消退,因此不会产生攻击行为。

#### 5 通勤压力为何会造成上述影响?

目前,虽然已有不少学者探讨了通勤压力对员工工作的影响,但其中的机制研究依旧不够丰富(Zhou et al., 2017)。总体来看,资源视角(如资源保存理论)是主要的理论视角。此外,控制理论也被用来解释通勤压力如何溢出至工作情境。

##### 5.1 资源保存理论

资源保存理论(conservation of resources theory, COR)指出,人们总是在积极努力地维持、保护和构建他们认为的宝贵资源,当资源面临损失时,个体会倾向于采取行动防止资源的继续流失(Hobfoll, 1989)。基于该理论, Gerpott等人(2022)探讨了自我损耗和心流体验在通勤压力与工作投入之间的链式中介作用。具体来说,拥挤、复杂的道路状况不仅需要花费员工更多的意志努力,而且容易诱发愤怒、沮丧等负性情绪。这些认知、情绪资源的流失导致员工处于自我损耗的状态,为了保存资源,员工不再将剩余有限的资源投入至工作中,因而难以产生心流体验,这进一步影响到员工的工作投入。除此之外, Amponsah - Tawiah等(2016)以及 Emre和De Spiegeleare(2021)的研究也采用了COR理论的视角进行解释,他们分别发现,工作倦怠(burnout)与工作生活平衡(work - life balance)是连接通勤压力与员工工作结果的中介变量。

##### 5.2 控制理论

控制理论(control theory)指出,当现实状态无法达到期望状态时,个体会产生落差感,进而引发消极的情感与认知反应(Carver & Scheier, 1998)。基于这一理论, Zhou等人(2017)检验了通勤压力源是否会通过通勤紧张感影响员工工作中的自我调节。他们认为,员工期望的通勤状态是在规定时间内不断缩短他们与工作地点的距离。然而,现实中的交通堵塞等压力源导致这一目标难以顺利实现,这种

落差感会诱发通勤过程中的紧张反应,且这一反应在员工抵达工作地点后不会立刻消散,而是会继续消耗员工的资源,影响其工作时的自我调节。

## 6 哪些因素可以弱化或强化通勤压力的溢出效应

既然通勤压力会对工作造成负面影响,那么,这些负面影响在哪些边界条件下会更具危害性呢?通过回顾相关研究,可以将边界条件划分为人口学特征、强化型因素和弱化型因素三类。强化型因素会放大通勤压力的负面影响,反之,弱化型因素则会缓解通勤压力的负面影响。

### 6.1 人口学特征

研究发现,通勤时间对工作满意度的负面影响在女性员工中更加突出(Clark et al., 2020),这是因为女性承担了更多的家庭责任,过长的通勤时间则会影响其履行家庭角色,因而降低了工作满意度。而男性在遭遇通勤压力时,则更容易产生职场攻击行为(Hennessy, 2008)。除性别差异外,年龄也是重要的因素。通勤压力对年长的员工影响更大,这是因为随着年龄的增长,人们希望获得更加舒适的生活体验,更好地承担照顾家庭的责任(Clark et al., 2020)。此外,Clark 等(2020)研究发现,低收入的员工对生活和工作地点没有太多的选择空间,因此,通勤时间对他们的工作满意度造成的影响较小。

### 6.2 强化型因素

#### 6.2.1 工作家庭冲突

员工在工作时的心理与行为不仅受工作因素的影响,来自家庭的力量也不可忽视。如前所述,通勤压力会消耗员工的自我调节资源,使其难以达到良好的工作状态。而此时,如果员工还需分心处理家庭事务,有限的资源将进一步耗竭,使其更加难以投入到工作中。Zhou 等(2017)的研究验证了该设想,他们发现,家庭干扰工作调节了通勤紧张感与工作自我调节间的关系。家庭干扰工作的强度越强,通勤紧张感与自我调节的负向关系也越强。Jachimowicz 等(2021)也发现,工作-家庭冲突会加剧通勤时间对工作满意度的负面效应。

#### 6.2.2 冲动性控制需求

冲动性控制需求(impulse control demands)是指员工在工作时需要抑制自发的、冲动性的反应倾向和情绪(Schmidt & Neubach, 2007)。研究表明,每日的冲动性控制需求强化了每日通勤压力与心流体验间的负向关系(Gerpott et al., 2022)。这是因为,通勤压力迫使员工资源耗竭,如果当日的工作对员工的自我控制要求较高,会进一步削减自我调节资源,依据 COR 理论的观点,此时员工会激发资源保护的动机,不愿将有限的资源投入到工作中,因而难

以实现心流状态。

### 6.3 弱化型因素

相比强化型因素的研究,研究者更加关注什么因素能够减轻通勤压力对工作的负面影响。这些因素大体可以分为个人特征和工作特征两大类。

#### 6.3.1 个人特征

##### (1) 通勤工具效能感

Wang 等(2011)指出,对外界因素有效性的信念是缓解压力的重要因素。基于此,Zhou 等(2017)提出了通勤工具效能感(commuting means efficacy)的概念,它是指通勤者相信他们所选择的通勤工具能够有效地帮助其实现通勤的目标,即及时、安全地抵达工作场所。Zhou 等(2017)的研究发现,虽然通勤压力源会引发员工的通勤紧张感,但通勤工具效能感可以有效削弱二者之间的关系。当通勤者对使用的通勤工具持有积极的信念时,通勤压力源的威胁性评估会降低。

##### (2) 特质性自我控制

自我控制作为个体稳定的特质时,可以调节通勤压力与工作变量间的关系。Jachimowicz 等(2021)研究发现,员工的自我控制水平越高,通勤时间对工作满意度的负面影响越弱。这是因为,高自我控制的个体倾向于在行动时提前规划,例如,在通勤前能够事先根据交通状况等预估通勤时间。因此,高自我控制的员工在通勤过程中能够更好地应对不定事件,减少了通勤的厌恶感和沮丧情绪,使员工抵达工作地点后能够更好地进入工作角色(Jachimowicz et al., 2021)。

##### (3) 角色清晰度预期

除自我控制外,Jachimowicz 等(2021)的研究还发现了角色清晰度预期(role - clarifying prospect)在通勤时间与工作满意度间的调节作用。拥有高角色清晰度预期的员工,会在上班途中思考他们即将扮演的工作角色,从而将注意力从当下的通勤体验转移至即将开始的工作体验。这种未来定向不仅能减少员工对家庭角色的反刍,而且使其在认知上提前激活即将开始的工作角色,有利于员工抵达工作地点后迅速进入工作状态。

#### 6.3.2 工作特征

##### (1) 任务重要性

Beal 等(2005)提出,任务注意力拉近因素(task attentional pull factors)能够有效缓解资源耗竭对自我调节的影响。基于这一观点,Zhou 等(2017)提出并发现了任务重要性(task significance)是通勤紧张感与自我调节间的边界条件。任务越重要,越能驱使员工将资源和精力分配在工作任务上。当某一任

务目标因其重要性被高度激活时,将抑制个体对其其他目标的信息处理,减少工作时的分心(Johnson et al., 2006)。

### (2) 工作自主性

工作要求-资源模型(job demands-resources model; Demerouti et al., 2001)指出,高工作要求会消耗员工的身心资源,引发工作倦怠,但工作资源能够缓冲高工作要求带来的损耗。长时间的上班通勤可视为一种工作要求,当组织给予员工足够的工作资源(如工作自主性)时,能有效缓解通勤带来的负面影响(Emre & De Spiegeleare, 2021)。这是因为,工作自主性允许员工自主安排,包括何时、何地以及如何完成工作任务。这样,员工可以选择规避通勤高峰,或者通勤结束到达工作地点后进行短暂休息等。如此,通勤带来的负面影响将会得到有效缓解。Dettmers等(2020)研究也发现,弹性工作时间(work time flexibility)能够缓解通勤压力带来的疲劳感以及工作绩效的降低。

### (3) 基本心理需要满足

根据自我决定理论(Ryan & Deci, 2000),人有三种基本的心理需要:自主需要,胜任需要和关系需要,三种需要的满足可以维持和提升个体的自我调节资源。通勤压力消耗了员工的自我调节资源,倘若当日的工作对自我控制的要求较高,员工的资源将进一步流失,但此时,若基本心理需要能够得到满足,将会有效补充流失的资源,使得员工在应对通勤和工作双重压力时会更加从容,能够拥有更加富余的资源投入到工作中,产生心流体验并提高工作投入(Gerpott et al., 2022)。Gerpott等(2022)通过两项目记研究得到了以上结论,但并非三种心理需要都能起到相同的效果。研究一仅发现了自主需要和胜任需要在通勤中的积极作用,研究二仅重复了胜任需要的结果。

综上整理出通勤压力对工作的溢出效应图,如图1所示。

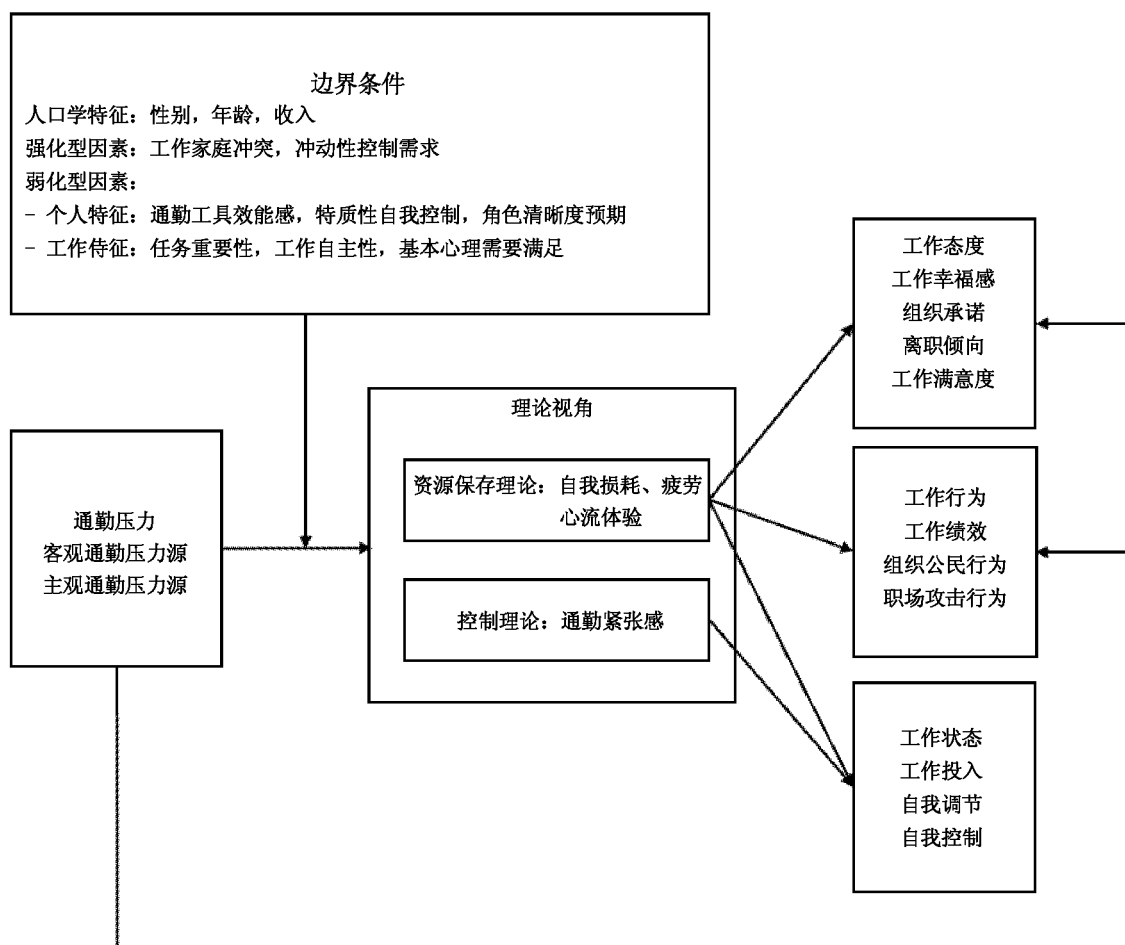


图1 通勤压力对工作的溢出效应图

注:作者根据相关资料整理所得

## 7 未来研究方向

通勤作为家庭与职场间的过渡带,在时间层面上与工作紧密相连,因此通勤过程中的感受很可能会溢出职场,对员工的工作产生影响。基于这一思想,学术界对通勤与工作间的关系研究逐渐增多。然而,诚如 Gerpott 等(2022)所言,目前对这一问题的探索尚处于起步阶段,仍有许多问题值得深入探索。

### 7.1 丰富和完善通勤压力的测量工具

如前所述,主观通勤压力源反映的是感知到的通勤环境或事件,但目前对这一概念的测量既包含了对刺激的感知,也混杂了“对通勤感到满意”等反映个体态度和情绪感受的条目(Novaco et al., 1990)。因此,未来研究还需要进一步完善通勤压力的定义与测量的匹配问题。此外,以往对通勤压力的测量大多采用问卷调查法。问卷调查的局限在于,难以揭示变量间的因果关系,且要求被试回忆并报告之前的通勤压力,这可能存在记忆偏差。因此,有必要引入一些更加精确的测量工具来弥补问卷测量的局限。例如,在通勤过程中,要求被试使用穿戴设备,通过记录其生理指标的波动来推断其情绪的变化;又如,引入虚拟仿真 VR 技术,通过模拟真实的通勤情境来研究被试体验后的感受。

### 7.2 探讨通勤压力的整合性作用机制

目前大多研究均从资源的视角出发,认为通勤压力会损耗员工的认知、情绪等资源,使员工产生倦怠或疲劳感。出于保护资源的需要,员工不愿将有限的资源投入工作中,进而产生回避性行为,如降低工作投入和工作绩效,增加离职意愿等(Amponsah - Tawiah et al., 2016; Gerpott et al., 2022; Zhou et al., 2017)。但根据趋近-回避框架的观点(Ferris et al., 2016),个体在面对压力时既可产生回避式的反应,也能做出趋近式的反应。目前对于通勤压力与趋近行为的关系研究略显不足,仅有 Hennessy (2008)探讨了通勤压力对职场攻击行为的影响,且该研究并未就二者之间的关系机制进行探讨。通勤压力为何以及何时激发员工的趋近行为?这种趋近行为与回避行为的产生机制有何不同?未来研究可考虑将两种作用机制纳入整合模型中进行考量。

### 7.3 考察不同通勤模式间的差异化影响机制

不同的通勤模式可能具有不同的影响机制。首先,已有不少研究发现,不同的通勤模式给员工带来的压力感受不同(Legrain et al., 2015),这为未来研究通勤模式的差异化影响提供了初步的启示。的确,在不同的通勤模式下,个体经受的压力事件和需要的意志努力程度存在明显差异。如自驾通勤虽然

没有拥挤的乘车环境,但个体的注意力需要高度集中,这会消耗个体的自我控制资源,导致自我损耗状态(Hagger et al., 2010)。相反,个体在乘坐公共交通时不需要过多的意志努力,甚至在通勤过程中可以娱乐放松,但拥挤、糟糕的乘车环境容易引发个体的不良情绪,那么,乘坐公共交通的个体是否更容易陷入情绪耗竭状态(emotional exhaustion)?未来研究可探讨不同通勤模式的影响机制差异。

### 7.4 丰富通勤压力的调节机制

如何缓解通勤压力的负面影响,保持积极的工作状态对于组织管理者和员工都尤为重要。目前研究对边界条件的探索虽然取得了一定进展,但这些研究大多聚焦在外部因素和难以干预的特质或信念上,对于员工如何能主动地缓解通勤压力依然没有给出很好的答案。为此,后续研究可从员工主动性视角出发,探索员工缓解通勤压力的有效措施。例如,正念训练是一种可能的方式。正念(mindfulness)是指个体有意识地将注意力维持在当下,并对其不做评判的一种自我调节方法(Glomb et al., 2011)。正念水平较高的个体,更加关注当下,较少思考过去和未来,因而在遇到通勤压力时,更加关注通勤本身,较少思考通勤导致的负性结果,从而减少压力感和负性情绪。又如,在通勤后,如果员工能主动地进行微休息活动(micro-break activities),也可能有效缓解通勤对工作的负面影响。因此,未来研究可尝试沿着这些视角进一步探索通勤的边界条件。

总体而言,通勤作为一种广泛存在的压力源,由于其与工作的紧密相连,对工作的影响将不容忽视。然而,相比家庭压力和职场压力,目前通勤压力并未获得同等的关注,依旧是有待开发的一大领域。未来应继续深入全面的研究,为管理实践者提供更加有效的指导。

## 参考文献

- Amponsah - Tawiah, K., Ammor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 104 - 123.
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1054 - 1068.
- Calderwood, C., & Mitropoulos, T. (2021). Commuting spillover: A systematic review and agenda for research. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 162 - 187.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation*

- of behavior. Cambridge University Press.
- Clark, B., Chatterjee, K., Martin, A., & Davis, A. (2020). How commuting affects subjective wellbeing. *Transportation*, 47(6), 2777–2805.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands – resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Demiral, Ö. (2018). Commuting stress – turnover intention relationship and the mediating role of life satisfaction: An empirical analysis of Turkish employees. *Social Sciences*, 7(9), 147.
- Dettmers, J., Wendt, C., & Biemelt, J. (2020). Already exhausted when arriving at work? A diary study of morning demands, start – of – work – day fatigue and job performance and the buffering role of temporal flexibility. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 809–821.
- Emre, O., & De Spiegeleare, S. (2021). The role of work – life balance and autonomy in the relationship between commuting, employee commitment and well – being. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2443–2467.
- Evans, G. W., Wener, R. E., & Phillips, D. (2002). The morning rush hour: Predictability and commuter stress. *Environment and Behavior*, 34(4), 521–530.
- Ferris, D. L., Yan, M., Lim, V. K., Chen, Y., & Fatimah, S. (2016). An approach – avoidance framework of workplace aggression. *Academy of Management Journal*, 59(5), 1777–1800.
- Gerpott, F. H., Rivkin, W., & Unger, D. (2022). Stop and go, where is my flow? How and when daily aversive morning commutes are negatively related to employees' motivational states and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 169–192.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In J. Martocchio, H. Liao, & A. Joshi (Eds.), *Research in personnel and human resource management* (pp. 115–157). Emerald Group Publishing Limited.
- Gulian, E., Debney, L. M., Glendon, A. I., Davies, D. R., & Matthews, G. (1989). Coping with driver stress. In F. J. McGuigan, W. E. Sime, & J. M. Wallace (Eds.), *Stress and tension control* (pp. 173–186). Plenum.
- Hagger, M. S., Wood, C., Stiff, C., & Chatzisarantis, N. L. (2010). Ego depletion and the strength model of self – control: A meta – analysis. *Psychological Bulletin*, 136(4), 495–525.
- Hennessy, D. A. (2008). The impact of commuter stress on workplace aggression. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2315–2335.
- Hennessy, D. A., & Wiesensthal, D. L. (1997). The relationship between traffic congestion, driver stress and direct versus indirect coping behaviours. *Ergonomics*, 40(3), 348–361.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Isaacman, S., Becker, R., Cáceres, R., Kobourov, S., Martonosi, M., Rowland, J., & Varshavsky, A. (2011, June). Identifying important places in people's lives from cellular network data. In *International conference on pervasive computing* (pp. 133–151). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Jachimowicz, J. M., Cunningham, J. L., Staats, B. R., Gino, F., & Menges, J. I. (2021). Between home and work: Commuting as an opportunity for role transitions. *Organization Science*, 32(1), 64–85.
- Johnson, R. E., Chang, C. H., & Lord, R. G. (2006). Moving from cognition to behavior: What the research says. *Psychological Bulletin*, 132(3), 381–415.
- Koslowsky, M. (1997). Commuting stress: Problems of definition and variable identification. *Applied Psychology: An International Review*, 46(2), 153–173.
- Koslowsky, M., Aizer, A., & Krausz, M. (1996). Stressor and personal variables in the commuting experience. *International Journal of Manpower*, 17(3), 4–14.
- Koslowsky, M., & Krausz, M. (1993). On the relationship between commuting, stress symptoms, and attitudinal measures: A Lisrel application. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 29(4), 485–492.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Legrain, A., Eluru, N., & El – Geneidy, A. M. (2015). Am stressed, must travel: The relationship between mode choice and commuting stress. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 34, 141–151.
- Li, H., Guensler, R., & Ogle, J. (2005). Analysis of morning commute route choice patterns using global positioning system – based vehicle activity data. *Transportation Research Record*, 1926(1), 162–170.
- Ma, L., & Ye, R. (2019). Does daily commuting behavior matter to employee productivity? *Journal of Transport Geography*, 76, 130–141.
- Norgate, S. H., Cooper – Ryan, A. M., Lavin, S., Stonier, C., & Cooper, C. L. (2020). The impact of public transport on the health of work commuters: A systematic review. *Health Psychology Review*, 14(2), 325–344.
- Novaco, R. W., Stokols, D., Campbell, J., & Stokols, J. (1979). Transportation, stress, and community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 7(4), 361–380.
- Novaco, R. W., Stokols, D., & Milanesi, L. (1990). Objective and subjective dimensions of travel impedance as determinants of commuting stress. *American Journal of Community Psychology*, 18(2), 231–257.
- Perrewe, P. L., & Ganster, D. C. (1989). The impact of job demands and behavioral control on experienced job stress. *Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 213–229.

- Pines, A. M. , Aronson, E. , & Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. The Free Press.
- Robles, J. J. (2018). *Perception of pay appropriateness moderates the relationship between commute time and job satisfaction in European workers* (unpublished doctoral dissertation). Grand Canyon University, Phoenix, Arizona.
- Rosenbloom, S. (1978). Peak – period traffic congestion: A state – of – the – art analysis and evaluation of effective solutions. *Transportation*, 7(2), 167 – 191.
- Ryan, R. M. , & Deci, E. L. (2000). Self – determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well – being. *American Psychologist*, 55(1), 68 – 78.
- Santhosh, V. A. (2015). A study on the impact of workplace commuting on citizenship behaviour of employees working with public and private sector organizations. *Vision*, 19(1), 13 – 24.
- Schaeffer, M. H. , Street, S. W. , Singer, J. E. , & Baum, A. (1988). Effects of control on the stress reactions of commuters. *Journal of Applied Social Psychology*, 18(11), 944 – 957.
- Schmidt, K. H. , & Neubach, B. (2007). Self – control demands: A source of stress at work. *International Journal of Stress Management*, 14(4), 398 – 416.
- Stanton, J. M. , Balzer, W. K. , Smith, P. C. , Parra, L. F. , & Ironson, G. (2001). A general measure of work stress: The stress in general scale. *Educational and Psychological Measurement*, 61(5), 866 – 888.
- Wang, M. , Liao, H. , Zhan, Y. , & Shi, J. (2011). Daily customer mistreatment and employee sabotage against customers: Examining emotion and resource perspectives. *Academy of Management Journal*, 54(2), 312 – 334.
- Wiese, B. S. , Chaillie, O. , Noppeney, R. , & Stertz, A. M. (2020). Daily experiences of commuting strain and self – control at work and at home. *Journal of Personnel Psychology*. Advance Online Publication.
- Zhou, L. , Wang, M. , Chang, C. H. , Liu, S. , Zhan, Y. , & Shi, J. (2017). Commuting stress process and self – regulation at work: Moderating roles of daily task significance, family interference with work, and commuting means efficacy. *Personnel Psychology*, 70(4), 891 – 922.

## A “Blocked” and “Lengthy” Road: The Spillover Effects of Commuting Stress on Work

Chen Yushuai<sup>1</sup>, Wu Lijun<sup>2</sup>, Hu Yunyang<sup>3</sup>, Liu Doudou<sup>4</sup>, Lin Ling<sup>1</sup>, Lv Mengling<sup>1</sup>

(1. Department of Applied Psychology, Guangdong University of Foreign Studies, Guangzhou 510006;

2. School of Management, Jinan University, Guangzhou 510632;

3. School of Management, Guangdong Polytechnic Normal University, Guangzhou 510665;

4. Institute of Organization and Human Resources, School of Public Administration and Policy,  
Renmin University of China, Beijing 100872)

**Abstract:** Commuting stress, as a new type of stressor, has gradually become a frontier topic in the field of organization and management. It refers to the stressful events and strain reactions that employees experience during their commute. Commuting stress has negative influences on work attitude, work status, and work behaviors, and these influences depend on the employee's personal characteristics, family stress, and work situation. The primary theory used to explain the negative influences of commuting stress are conservation of resources theory and control theory. Future research on commuting stress can focus on improving the measurement tools, investigating the differential effects of different commuting modes, and enriching the boundary mechanism.

**Key words:** commuting stress; commuting stressors; commuting strain; spillover effect