

激发还是抑制？组织内卷不同维度 对员工主动行为的影响

——未来工作自我清晰度的中介作用

潘 雯¹, 吴凌峰^{2*}

¹济南大学教育与心理科学学院, 山东 济南

²南京大学心理学系, 江苏 南京

收稿日期: 2024年10月14日; 录用日期: 2024年11月18日; 发布日期: 2024年11月27日

摘 要

本研究探讨了组织内卷感知以及其不同维度对员工主动行为的双重影响机制, 重点分析了未来工作自我清晰度的中介作用。通过对450份有效问卷的分析发现, 组织内卷的不同维度对员工主动行为产生了激发和抑制的双重作用。具体而言, 心理压力和资源稀缺对员工主动行为有抑制作用, 而社会规范和竞争行为则有激发作用。此外, 未来工作自我清晰度在各个维度对主动性行为的影响中均发挥部分中介作用。本研究为理解组织内卷对员工行为的复杂影响提供了理论和实践依据。

关键词

组织内卷, 员工主动行为, 未来工作自我

Promotion or Demotion? The Effect of Different Dimensions of Organizational Involution on Employee Proactive Behavior —The Mediating Effect of Future Work Self Salience

Wen Pan¹, Lingfeng Wu^{2*}

¹School of Education and Psychology, University of Jinan, Jinan Shandong

²Department of Psychology, Nanjing University, Nanjing Jiangsu

Received: Oct. 14th, 2024; accepted: Nov. 18th, 2024; published: Nov. 27th, 2024

*通讯作者。

文章引用: 潘雯, 吴凌峰(2024). 激发还是抑制?组织内卷不同维度对员工主动行为的影响. *心理学进展*, 14(11), 546-553. DOI: 10.12677/ap.2024.1411827

Abstract

This study investigates the dual impact mechanism of perceived organizational involution and its various dimensions on employee proactive behavior, with a particular focus on analyzing the mediating role of Future Work Self Salience. Through the analysis of 450 valid questionnaires, it was found that different dimensions of organizational involution have both stimulating and inhibitory effects on employee proactive behavior. Specifically, psychological pressure and resource scarcity inhibit employee proactive behavior, while social norms and competitive behavior stimulate it. Additionally, Future Work-Self Salience partially mediates the impact of each dimension on proactive behavior. This study provides theoretical and practical insights for understanding the complex influence of organizational involution on employee behavior.

Keywords

Organizational Involution, Employee Proactive Behavior, Future Work Self

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

近年来,“内卷”一词在网络中广泛传播,成为社会热议的焦点,反映了当前社会资源有限与过度竞争的普遍现象,这在组织环境中表现尤为突出。在组织行为学领域,内卷被定义成个体为在激烈竞争中获取优势而不断增加自身努力与投入的行为(周玲丽, 2023)。

普遍观点认为,高压的工作环境和激烈的竞争氛围会对员工的心理健康产生负面影响,从而降低工作效能。同时,内卷化和高压的工作环境会打击员工的积极性,使员工处于自我损耗状态,减少实施主动行为的意愿,进而减少主动行为(张静等, 2021)。

但也有一部分研究指出,内卷化作为一种竞争驱动的行为模式,在一定程度上能够激发员工的潜能,推动他们设定更高的目标并为之付出更多努力。例如,当员工感受到竞争压力时,他们往往会设定更具挑战性的个人目标,并表现出更高的目标承诺(Locke & Latham, 2019)。这种目标设定过程不仅能够提升个人的工作效能,还能促进组织整体绩效的提升,从而对个人与组织均产生积极效果。

在个体与组织的互动过程中,员工对未来工作自我的认知与期望对其行为具有重要影响(卢山, 2019)。清晰的未来工作自我作为一种动力资源和适应性结果,有助于个体设定目标并制定实现策略,进而促进主动职业行为(Strauss et al., 2011)。然而,员工感知到的组织内卷是否会影响其自我认知与期望,进而影响未来工作自我的清晰度,并最终间接影响员工的主动行为,这一问题尚待深入探讨。

2. 理论分析与研究假设

2.1. 组织内卷与员工主动行为

尽管组织内卷(Organizational Involution)引发热议,但是对内卷的内在结构进行系统研究的相对较少,张雯等人从文化心理学的角度出发,结合质性研究与心理测量学方法,构建了“内卷”这一概念的心理内涵及特征维度,并在跨样本与跨情境中进行了验证,为本次研究奠定了理论基础并提供了有效工具。组织内卷的四个特征维度为:心理压力、社会规范、竞争行为及资源稀缺(张雯等, 2024)。

组织内卷对员工主动行为的影响可能受到不同维度的作用, 其中心理压力和资源稀缺常常被认为是内卷的负面维度, 可能会抑制员工的主动行为; 而社会规范和竞争行为被视为内卷的正面维度, 可能会促进员工的积极性, 提高主动行为。由于组织内卷本身的复杂性, 为了进一步分析不同维度的组织内卷对员工主动行为的具体影响, 本研究提出以下假设:

- H1: 员工所感知到的组织内卷对员工主动行为有预测作用。
- H1a: 心理压力负向影响员工主动行为。
- H1b: 社会规范正向影响员工主动行为。
- H1c: 竞争行为正向影响员工主动行为。
- H1d: 资源稀缺负向影响员工主动行为。

2.2. 未来工作自我清晰度的中介作用

未来工作自我清晰度(Future Work Self Salience, 简称为 FWSS)是指个体对其未来职业目标和期望认知的明确程度。认知是压力源与行为反应之间的重要心理过程。较高的未来工作自我清晰度可以帮助员工在内卷环境中保持工作积极性, 并有助于提高员工的主动性行为(秦晨曦, 2016)因此, 未来工作自我清晰度可能在组织内卷感知及其不同维度对主动行为的影响中起着一定的中介作用。提出如图 1 的假设:

- H2: 组织内卷感知通过未来工作自我清晰度影响员工主动行为。
- H2a: 心理压力通过未来工作自我清晰度影响员工主动行为。
- H2b: 社会规范通过未来工作自我清晰度影响员工主动行为。
- H2c: 竞争行为通过未来工作自我清晰度影响员工主动行为。
- H2d: 资源稀缺通过未来工作自我清晰度影响员工主动行为。

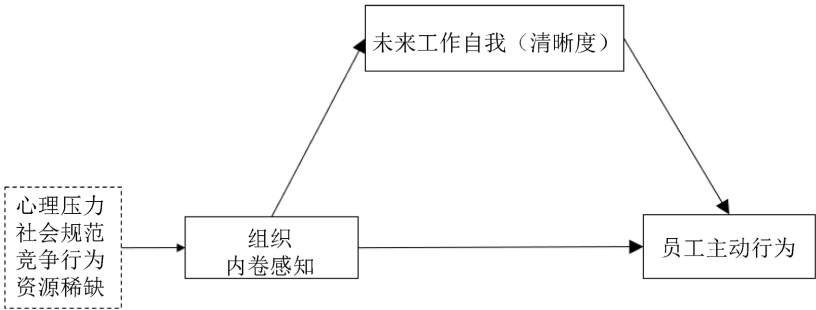


Figure 1. Hypothetical model graph
图 1. 假设模型图

3. 研究方法

3.1. 研究对象

通过线上问卷平台进行调研, 回收结果后, 将填写过短或规律作答的问卷样本直接剔除。本研究收集 504 份问卷, 最终有效问卷为 450 份, 问卷来源于企事业单位的在职人员。

3.2. 研究工具

3.2.1. 内卷感知量表

内卷感知量表由张雯等人(2024)开发, 包含 4 个维度 18 个条目, 其中心理压力维度 5 题、社会规范维度 4 题、竞争行为维度 5 题、资源稀缺维度 4 题, 对在职人员采用五点李克特量表(1 = 很不同意; 5 =

很同意)进行评分。内部一致性系数为 0.89，具有较高的信度。

3.2.2. 员工主动行为量表

员工主动行为量表由 Griffin 等人(2007)开发，包括 9 个题项，分别对应三个维度：个人主动性行为、团队主动性行为和组织主动性行为。同样采用五点李克特量表(1 = 很不同意；5 = 很同意)进行评分。研究中，其内部一致性系数为 0.90，具有较高的信度。

3.2.3. 工作未来自我清晰度量表

工作未来自我清晰度量表由 Strauss、Griffin 和 Parker (2011)编制，在测量过程中，首先要求被试在头脑中想象“自己在未来工作中想成为什么”，以形成一幅未来工作自我图像。然后在 3 个条目上进行评分，用于测试员工对未来工作形象的清晰程度。问卷采用五点李克特量表(1 = 很不同意；5 = 很同意)进行评分。研究中，其内部一致性系数为 0.89，具有较高的信度。

3.3. 统计方法

利用 SPSS 26 对数据进行相关分析，采用 PROCESS 插件 v4.1 (Hayes & Scharkow, 2013)进行 Bootstrap 中介效应分析。

4. 研究结果

4.1. 共同方法偏差检验

共同方法偏差是由于相同的数据来源、测量环境、项目语境和项目特征等因素，导致预测变量与效标变量之间出现人为共变的现象。本研究采用 Harman 单因素检验法对共同方法偏差进行检验，将组织内卷感知、未来工作自我清晰度和员工主动行为纳入探索性因素分析，共析出 7 个主成分因子。首个因子的方差解释率为 36.6%，未达到总体解释方差的一半，且低于 40%的建议临界值，因此不存在显著的共同方法偏差问题。

4.2. 变量人口学差异分析

对员工主动行为，组织内卷感知及各维度，工作未来自我清晰度进行性别差异检验，未发现明显性别差异(见表 1)。

Table 1. Tests for gender differences in the variables
表 1. 各变量的性别差异检验

	男	女	t	p
工作未来自我	3.29 ± 0.96	3.29 ± 1.01	-0.081	0.936
员工主动行为	3.32 ± 0.94	3.30 ± 0.93	0.219	0.826
心理压力	2.64 ± 0.98	2.64 ± 0.99	0.043	0.965
社会规范	3.23 ± 0.94	3.29 ± 1.03	-0.674	0.500
竞争行为	3.36 ± 1.08	3.24 ± 1.02	1.204	0.229
资源稀缺	2.61 ± 0.97	2.71 ± 1.00	-1.079	0.281
组织内卷	2.96 ± 0.37	2.96 ± 0.34	0.155	0.877

4.3. 变量间相关性分析

各研究变量的平均数、标准差和相关系数如表 2 所示：

Table 2. Descriptive statistics and correlation analysis of variables
表 2. 变量描述性统计与相关性分析

	M ± SD	工作未来自我	员工主动行为	心理压力	社会规范	竞争行为	资源稀缺	组织内卷
工作未来自我	3.29 ± 0.98	1						
员工主动行为	3.31 ± 0.94	0.414**	1					
心理压力	2.64 ± 0.98	-0.417**	-0.408**	1				
社会规范	3.26 ± 0.99	0.406**	0.396**	-0.492**	1			
竞争行为	3.30 ± 1.05	0.408**	0.492**	-0.515**	0.487**	1		
资源稀缺	2.66 ± 0.98	-0.434**	-0.434**	0.396**	-0.376**	-0.469**	1	
组织内卷	2.96 ± 0.35	-0.002	0.067	0.284**	0.404**	0.433**	0.300**	1

注: N = 450, *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$ 。

相关分析的结果表明,工作未来自我,员工主动行为与组织内卷四个维度相关性显著,其中,心理压力与资源稀缺与其余变量为负相关;社会规范与竞争行为为正相关。假设 H1a, H1b, H1c, H1d 得到初步验证。我们没有发现组织内卷与未来工作自我清晰度或与员工主动性行为之间显著的关联度,可能是因为组织内卷得分是通过四个分维度的题项均值计算,而这四个维度对因变量的影响有正有负,导致组织内卷总分与主动性行为与未来自我清晰度并无显著相关,因此 H1 和 H2 假设均不成立。所以我们着重分析组织内卷感知的不同维度对员工主动行为的影响,以及未来工作自我在过程中的中介作用。

4.4. 中介效应检验

未来工作自我清晰度在组织内卷感知不同维度对员工主动行为影响中的中介作用如表 3 所示:

Table 3. Mediating effect outcome data of Future Work Self Salience on organizational involution
表 3. 未来工作自我清晰度的在组织内卷不同维度对员工主动行为的中介效应结果数据

自变量	效应类型	β	SE	t	95% CI
心理压力	总效应	-0.387	0.041	-9.456***	[-0.468, -0.307]
	直接效应	-0.270	0.043	-6.269***	[-0.355, -0.186]
	间接效应	-0.117	0.022		[-0.164, -0.077]
社会规范	总效应	0.374	0.041	9.123***	[0.294, 0.455]
	直接效应	0.258	0.043	6.019***	[0.174, 0.342]
	间接效应	0.117	0.022		[0.076, 0.161]
竞争行为	总效应	0.438	0.037	11.972***	[0.366, 0.510]
	直接效应	0.345	0.039	8.925***	[0.269, 0.421]
	间接效应	0.093	0.019		[0.058, 0.132]
资源稀缺	总效应	-0.413	0.041	-10.203***	[-0.493, -0.333]
	直接效应	-0.298	0.043	-6.903***	[-0.383, -0.213]
	间接效应	-0.115	0.023		[-0.161, -0.073]

注: N = 450, *表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$ 。

心理压力对员工主动行为的中介效应:结果显示,心理压力对员工主动行为的直接效应显著($p < 0.001$)。同时,未来工作自我清晰度在心理压力对员工主动行为的影响过程中的间接效应也显著,bootstrap 检验的 95%置信区间为[-0.164, -0.077],不包括 0,表明未来工作自我清晰度在心理压力对员工主动行为的影响过程中存在部分中介效应。H2a 假设得到支持。

社会规范对员工主动行为的中介效应：分析发现，社会规范对员工主动行为的直接效应显著($p < 0.001$)。此外，未来工作自我清晰度在社会规范对员工主动行为的影响过程中的间接效应显著，bootstrap法检验的95%置信区间为[0.076, 0.161]，不包括0。这表明未来工作自我清晰度在社会规范对员工主动行为的影响过程中起到了部分中介作用。H2b假设得到支持。

竞争行为对员工主动行为的中介效应：研究表明，竞争行为对员工主动行为的直接效应显著($p < 0.001$)。而且，未来工作自我清晰度在竞争行为对员工主动行为的影响过程中的间接效应显著，bootstrap法检验的95%置信区间为[0.058, 0.132]，不包括0。这说明未来工作自我清晰度在竞争行为对员工主动行为的影响过程中起到了部分中介作用。H2c假设得到支持。

资源稀缺对员工主动行为的中介效应：结果显示，资源稀缺对员工主动行为的直接效应显著($p < 0.001$)。并且，未来工作自我清晰度在资源稀缺对员工主动行为的影响过程中的间接效应显著，bootstrap法检验的95%置信区间为[-0.161, -0.073]，不包括0。这证实了未来工作自我清晰度在资源稀缺对员工主动行为的影响过程中起到了部分中介作用。H2d假设得到支持。

综上所述，未来工作自我清晰度在组织内卷感知的各个维度与员工主动行为之间均起到了显著的中介作用，且为部分中介，表明它在解释组织内卷感知与员工主动行为关系中扮演了重要角色。

5. 讨论

5.1. 各变量关系探讨

本研究深入探讨了组织内卷感知的各个维度与员工主动行为之间的复杂关系，揭示了不同维度在不同情境下对员工行为产生的双重作用。研究结果表明，组织内卷的四个维度——心理压力、社会规范、竞争行为和资源稀缺，均显著预测员工的主动行为，但影响的方向和强度各异，这表明组织内卷感知并非单一的负面因素，而是具有多元效应。

首先，心理压力和资源稀缺对员工主动行为的抑制作用在本研究中得到验证，这符合资源保存理论：个体倾向于致力于保留和维持现有资源，并积极获取新资源。资源匮乏的个体则更倾向于采取防御策略，以保护现有资源免受损失(南秀燕, 2023)。这种自我保护机制尽管短期内有助于员工应对当前挑战，但从长期来看却会导致他们减少主动行为，限制创新和问题解决的意愿。

另一方面，社会规范和竞争行为则表现出激发员工主动行为的正向作用。根据社会认知理论(Social Cognitive Theory)以及社会比较理论(Social Comparison Theory)，个体会通过观察外部环境中的社会期望和他人行为，调整自己的行为。当员工感知到组织环境中存在强烈的社会期望或竞争压力时，他们往往会表现出更高的主动性，以便达到组织期望或在竞争中获胜。这一现象也与期望理论(Expectancy Theory)相吻合，即员工的行为与他们对成功的期望和回报的预期密切相关。在竞争行为高度活跃的环境中，员工可能认为通过积极主动的行为能够获得更多的奖励或认可，因而表现出更高的工作主动性。

虽然本研究未发现组织内卷总分与员工未来工作自我清晰度或主动行为之间的显著关联，但研究结果补充了对内卷的多维度理解。组织内卷的某些维度并非简单抑制员工的主动性，反而在特定条件下能够激发他们的行动。这表明，内卷感知的不同维度对员工行为的影响呈现出一种复杂的双重效应。

5.2. 中介关系探讨

本研究发现，未来工作自我清晰度在组织内卷感知各维度与员工主动行为之间起到了部分中介作用。这一结果表明，内卷感知各维度不仅直接影响员工的主动行为，还通过改变员工对未来工作的清晰认识间接影响其行为展现，个体的未来工作自我清晰度对于其当前行为具有重要影响。

具体而言，心理压力与资源稀缺会削弱员工对未来职业发展的信心，导致他们的未来工作自我清晰

度降低。根据社会认知理论,未来自我清晰度可以作为一种内在动机,驱动个体采取行为。当员工对未来职业前景缺乏清晰的目标或方向时,他们更有可能被内卷带来的压力和资源不足所抑制,从而减少主动性。

但是,在社会规范和竞争行为等内卷维度中,未来工作自我清晰度能够放大其正向影响。换句话说,当员工有一个明确的职业愿景时,他们在应对竞争压力和社会期望时,会更加主动地去努力表现。这一点也与工作需求-资源模型(JD-R Model)相符,未来自我清晰度可以作为一种心理资源,帮助员工在面对组织中的竞争和期望时更加积极应对,增加工作中的主动行为。

5.3. 研究不足

尽管本研究对组织内卷感知总分与员工主动行为之间的关系做出了初步探索,但依然存在一定的局限性。首先,组织内卷量表相对较新,其测量维度和总分的计算尚需要更多的验证性研究。当前对总分的解释主要基于感知,但感知内卷的不同维度对行为的影响可能存在更复杂的相互作用关系,这需要进一步细化和探讨。

其次,本研究的数据来源主要依赖于员工的主观自我报告,这种方法可能会受到个体认知偏差以及社会期望效应的影响。员工可能倾向于呈现一种符合社会期望的行为模式,而非真实的主动行为表现。因此,未来研究应考虑结合实际的工作绩效数据或其他客观指标,例如组织内部的行为追踪、上级或同事的评价,以获得更全面的验证。此外,采用纵向设计来研究内卷感知对主动行为的长期影响也能提供更具深度的洞察。

6. 研究结论

本研究通过实证分析,揭示了组织内卷的不同维度对员工主动行为的复杂影响机制。首先,尽管研究并未直接证实组织内卷感知显著预测员工主动行为,但发现心理压力和资源稀缺对主动行为有负向预测作用,而社会规范和竞争行为则对主动行为具有正向预测作用。这说明,组织内卷并非全然对员工行为产生负面影响,某些维度在适当的条件下,甚至可能起到激励作用。

其次,未来工作自我显著性在感知组织内卷的四个维度与员工主动行为之间起到了部分中介作用。这表明员工对未来工作自我的清晰度在一定程度上可以调节内卷感知对其行为的影响。提高员工对未来工作自我的认知,可以有效减缓内卷化带来的负面效应,并增强其主动行为表现。

从实践的角度来看,管理者在应对组织内卷现象时,需要关注其不同维度对员工行为的差异化影响。特别是通过职业发展规划和心理辅导等手段,帮助员工增强未来工作自我清晰度,可以减轻内卷的负面影响,进而激发员工的主动性,提升组织的整体效能。未来的研究还可以继续探索不同组织情境下的内卷特征,以及其对工作态度和行为的潜在影响,为组织提供更具针对性的管理策略。

参考文献

- 卢山(2019). *未来工作自我与工作主动性行为的关系研究*. 硕士学位论文, 天津: 天津师范大学.
- 南秀燕(2023). 资源保存理论视角下员工特质正念对主动行为的影响机制研究. *管理学报*, 20(6), 846-855.
- 秦晨曦(2016). *未来工作自我: 结构与动机作用*. 硕士学位论文, 武汉: 华中师范大学.
- 张静, 南秀燕, 曹畅(2021). 正念应对职场内卷. *企业管理*, (12), 81-83.
- 张雯, 潘超, 姚诗铭, 朱佳佳, 凌东, 杨涵淳, 徐静莎, 穆妍(2024). 中国社会中“内卷”现象的个体心理内涵及其特征维度. *心理学报*, 56(1), 107-123.
- 周玲丽(2023). 东方管理学视角下的中国企业内卷化原因与对策研究. *上海管理科学*, 45(6), 70-75.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and

-
- Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 327-347.
<https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>
- Hayes, A. F., & Scharkow, M. (2013). The Relative Trustworthiness of Inferential Tests of the Indirect Effect in Statistical Mediation Analysis: Does Method Really Matter? *Psychological Science*, 24, 1918-1927.
<https://doi.org/10.1177/0956797613480187>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The Development of Goal Setting Theory: A Half Century Retrospective. *Motivation Science*, 5, 93-105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2011). Future Work Selves: How Salient Hoped-For Identities Motivate Proactive Career Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97, 580-598. <https://doi.org/10.1037/a0026423>