

价值提升还是焦虑滋生： 压力炫耀对自身的影响机制研究*

• 占小军¹ 李 珊¹ 王 涛²

(1 江西财经大学工商管理学院 南昌 330013; 2 江西科技师范大学经济管理与法学院 南昌 330036)

【摘要】在竞争愈发激烈的当代社会，压力被个体视为荣誉和炫耀的资本，压力炫耀也因此受到广泛关注。现有关于压力炫耀的研究大多聚焦于探讨其对组织或第三方的影响，忽视了压力炫耀对自身的影响。基于认知-情感人格系统理论，本研究探讨了压力炫耀对自身影响的内在机制和边界条件。研究 1 的情景实验 ($N=181$) 结果表明，压力炫耀会提升员工基于组织的自尊而增加主动工作行为，也将引发员工的职场焦虑情绪而实施亲组织非伦理行为。研究 2 基于三时点的实地问卷调查 ($N=319$)，不仅再次验证了研究 1 的结果，还发现个人能力在其中的调节作用。以上结果不仅丰富了压力炫耀领域的相关研究，还为如何正确看待压力炫耀提供了理论和实践启示。

【关键词】压力炫耀 认知-情感人格系统理论 基于组织的自尊 职场焦虑 个人能力

中图分类号：F279.23 文献标识码：A

1. 引言

工作压力一直是学术界备受讨论的话题，诸多研究致力于寻求减少和管理压力的方法以缓解压力引发的消极影响 (Ganster & Rosen, 2013; Rosen et al., 2020)。然而，Bellezza 等 (2017) 发现大多数人在工作中并不抗拒压力，反而担心缺少压力。此外，在英国泰晤士报发布的一项关于职场压力调查发现，超 1/4 的年轻人认为压力意味着“我有更多需要承担的责任”“我可做的事情很多”。压力的象征意义似乎逐渐发生改变，开始被个体视为一种荣誉和炫耀的资本 (Gershuny, 2005; Lashewicz et al., 2020)，这也促使压力炫耀现象的出现和蔓延 (Rodell et al., 2024)。压力炫耀是指

* 基金项目：江西省社会科学基金项目“零工工作者自我领导：量表开发与作用机制研究”（项目批准号：24GL04）；国家自然科学基金项目“VUCA 时代的韧性领导：结构体系、形成机制、双刃剑效应与应用开发研究”（项目批准号：72362019）。

通讯作者：王涛，E-mail: wangtao-98@163.com。

个体将压力视为荣誉并采取炫耀的形式向他人强调这一点,以达到印象管理目的的一种行为 (Rodell et al., 2024)。遵循 Rodell 等 (2024) 的逻辑,结合研究情境,本文将压力炫耀定义为员工在工作场所中故意夸大或炫耀自己所承受的工作压力的一种行为,而不仅仅是简单地谈论工作压力。现有关于炫耀领域的研究,大部分聚焦于探讨与个人相关的积极事件 (Scopelliti et al., 2015),如炫耀性消费 (Johnson et al., 2018)、炫耀性亲社会行为 (姚琦等, 2020)、利他炫耀 (王天鸿等, 2024) 等,对于压力炫耀这一行为的关注相对较少 (Black & Britt, 2023; Rodell et al., 2024)。

纵观现有研究,主要考察压力炫耀对同事的消极影响 (Rodell et al., 2024),往往忽视了其对自身的潜在影响。然而,越来越多研究表明,个体行为不仅会影响他人,更将影响自身态度、情绪及行为 (孙利平等, 2021; Qin et al., 2018)。例如,孙利平等 (2021) 的研究表明,员工职场偏差行为会引发自身的负面情绪而降低其工作投入。那么,压力炫耀是否会对自身产生相类似的影响呢?此外,压力炫耀是一种隐晦的印象管理行为 (Rodell et al., 2024)。由于视角差异,同事很容易误解炫耀者的真正目的,仅将其视为一种抱怨行为 (王天鸿等, 2024; Rodell et al., 2024),这可能不会对同事产生直接影响,反而因不符合炫耀者的预期设想使其产生复杂的情绪反应 (Scopelliti et al., 2015)。研究指出,高达 20% 的人因压力过大而遭受精神疾病的困扰 (Black & Britt, 2023; Lashewicz et al., 2020)。目前尚不清楚压力炫耀究竟是能够实现印象管理的目的,还是会因压力过大而给自身带来一定负面影响。

为回答上述问题,本文引入认知-情感人格系统 (Cognitive-Affective Personality System, CAPS) 理论来探究压力炫耀对自身的潜在影响。该理论的核心观点是,特定环境信息会影响个体的认知和情感体验,进而改变其后续工作态度和行为 (李黎飞等, 2022; Mischel & Shoda, 1995)。当个体进行压力炫耀时,其行为可能引发广泛关注和讨论。对于个体而言,这种讨论是一种外在信息输入,他们会对其进行编码解读,从而引发不同的行为反应。一方面,随着“忙碌取代休闲成为高社会地位象征”的讯息在组织中广泛流传 (Gershuny, 2005),压力炫耀者更容易将环境信息解读为组织对其价值的认可,从而增强自我价值感知,形成基于组织的自尊的积极认知。这种积极的认知会激发其内在工作动机,使其在工作中表现得更加主动 (Bowling et al., 2010; Pierce & Gardner, 2004)。另一方面,组织中也可能存在着对压力炫耀者“能力差、不真诚”的负面评价 (Rodell et al., 2024),而这与个体预期评价并不相符 (Scopelliti et al., 2015),很可能引发个体的挫败感并将其解读为损害自我尊严和形象的潜在威胁,引发职场焦虑情绪 (Chang & Kuo, 2021),进而实施亲组织非伦理行为 (李志成等, 2018; Mogg et al., 1990)。为此,本文聚焦于基于组织的自尊和职场焦虑,分别从认知和情感路径来解释压力炫耀对自身行为的影响。

认知-情感人格系统理论还指出,个体特质会影响其认知与情感加工过程 (李朋波, 2022; Mischel & Shoda, 1995)。能力是刻板印象内容模型中代表个人特质的一个重要维度 (Fiske et al., 2002),主要体现在应对不断变化的任务需求、促进目标实现、学习和发展新知识等 (Kong et al., 2023),个体的能力水平会影响其对环境信息的认知与情感加工过程。在面对压力炫耀引发的环境信息时,高能力的个体能够依据自身的意愿和动机采取行动,不易受外界信息干扰 (Carrier et al., 2019; Fehr et al., 2025),专注于实现目标,并在此过程中增强基于组织的自尊。相比之下,低能力的个体更易被环境信息影响 (Dierendonck & Driehuisen, 2015),使自身处于不确定的工作环境中,

反而加剧职场焦虑 (Cheng & McCarthy, 2018)。基于此, 本文将个人能力作为压力炫耀影响自我认知和情感的边界条件。

综上所述, 本研究基于认知-情感人格系统理论, 通过认知与情感相结合的双路径模型, 探讨压力炫耀通过基于组织的自尊和职场焦虑对自身行为 (即主动工作行为和亲组织非伦理行为) 的影响, 以及个人能力在这一过程中的调节作用。本研究拟通过一项情景实验和一项三阶段问卷调研验证上述观点, 有助于拓宽压力炫耀的研究视角, 为帮助个人正确厘清压力炫耀对自身的影响以及组织如何有效管理压力炫耀提供理论支持。研究模型如图 1 所示。

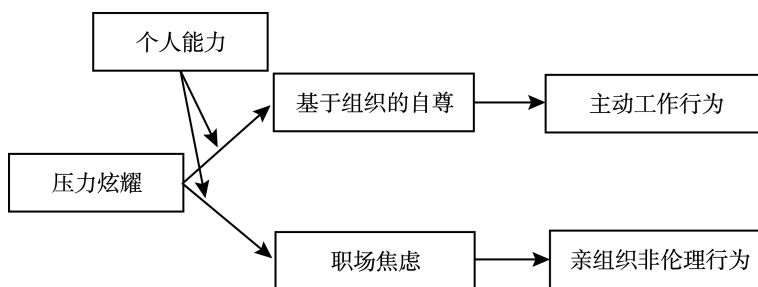


图 1 研究模型

2. 理论基础与研究假设

2.1 基于组织的自尊的中介作用

基于组织的自尊是个体作为组织成员价值的自我评估, 即对自己在组织中有能力、有意义、有价值的认同程度 (Pierce & Gardner, 2004)。基于组织的自尊水平高的个体相信“我在组织中很重要” (Pierce & Gardner, 2004), 通常会将有意义的组织信息接受并内化, 以此构建其基于组织的自尊。

认知-情感人格系统理论指出, 个体通过对环境信息进行解读和认知传导形成相应的认知结果 (Mischel & Shoda, 1995)。压力炫耀者对组织认可等支持性信息进行认知加工, 使得个体对自身价值更为自信, 进而形成基于组织的自尊的积极认知。具体而言, 个体压力炫耀的目的是彰显自身价值, 塑造良好的组织形象 (Black & Britt, 2023; Rodell et al., 2024)。而随着“忙碌”取代“休闲”成为高社会地位象征的讯息在组织中的流传 (Bellezza et al., 2017; Gershuny, 2005), 组织很可能会给“忙碌人群”贴上“荣誉徽章”的标签, 并将其纳入高地位群体。为此, 压力炫耀者对自身在组织中的形象和价值更自信, 坚信能得到组织更高层次的重视并以此提升组织地位, 进而强化基于组织的自尊 (Lashewicz et al., 2020; Pierce & Gardner, 2004)。此外, 压力炫耀者通常具有强烈的好胜心和成就动机, 能迅速接收到领导的赏识、同事的认可等信号, 并预期获得更多工作资源 (Black & Britt, 2023; Gershuny, 2005), 更容易产生被信任感, 以此加工形成“我在组织中很重要”的积极认知, 提高基于组织的自尊水平 (Lau et al., 2014; Pierce & Gardner, 2004)。

根据认知-情感人格系统理论,个体对情境信息的认知结果会影响其随后的行为反应 (Mischel & Shoda, 1995),积极认知意味着积极行为的增加 (李黎飞等, 2022)。本研究推断基于组织的自尊会促进个体的主动工作行为。基于组织的自尊水平高的个体通常认为自己是有能力、有价值的组织成员 (Pierce & Gardner, 2004),这种积极的认知会激发其产生更强的内在工作动机,从而在工作中表现得更加积极主动 (Bowling et al., 2010; Pierce & Gardner, 2004)。另外,基于组织的自尊水平越高的个体越自信,更容易在工作中积累积极心理资源 (倪丹和郑晓明, 2024),进而更好地发现工作意义和价值,专注地投入时间和精力去完成、改进工作,产生更多的主动工作行为 (季正和徐世勇, 2023)。在压力炫耀情境中,个体为了强化基于组织的自尊的积极认知,往往会主动承担更多工作和责任,以此凸显自身组织价值,验证“压力即荣誉”的观点 (Chan et al., 2013; Pierce & Gardner, 2004)。基于上述分析,从认知路径可以推断,压力炫耀通过强化个体基于组织的自尊,促使其产生更多主动工作行为。基于此,本研究提出以下假设:

H1: 压力炫耀会增加个体基于组织的自尊,进而增加主动工作行为。

2.2 职场焦虑的中介作用

职场焦虑是一种特有的工作场所情绪状态,通常发生在个人处于压力或模糊的工作环境中,是指个体在受到潜在威胁时产生紧张、恐惧的感觉 (Cheng & McCarthy, 2018; McCarthy et al., 2016)。

认知-情感人格系统理论认为,工作环境中的信息都不可避免地触发情感反应,个体会对这些信息进行解读形成相应的情感结果 (Mischel & Shoda, 1995)。压力炫耀者期待获得积极反馈 (Rodell et al., 2024),也更在意外界评价 (关涛等, 2021; 王天鸿等, 2024),然而压力炫耀可能引发同事的负面评价 (Rodell et al., 2024)。当负面评价信息与个体预期评价不相符时 (Scopelliti et al., 2015),很可能引发员工的挫败感,并产生有损自我尊严和形象的潜在威胁,进而产生职场焦虑情绪 (Chang & Kuo, 2021)。另外,压力炫耀会在无形中增添同事的工作压力,导致他们产生工作倦怠等消极情绪 (Rodell et al., 2024),而情绪具有极强的传染性 (李黎飞等, 2022),会通过人际互动传递给压力炫耀者自身 (孙利平等, 2021)。同事还可能表现出一些不友好行为,这会威胁到压力炫耀者自我价值的展现和组织归属感的获取,引发职场焦虑 (李志成等, 2018)。此外,组织给予压力炫耀者正向反馈会提高对其后续工作表现的期望值,增添了难以预测的环境信息,使个体预先感知到因无法达到组织期望而导致形象受损的潜在威胁 (Baer et al., 2015),加剧压力炫耀者职场焦虑产生的可能。

依据认知-情感人格系统理论,情境信息塑造了个人的情绪状态并由此决定后续的工作行为 (Mischel & Shoda, 1995)。由于亲组织非伦理行为的“亲组织”性容易迷惑外界,组织往往只看到其带来的利益而忽视违背道德底线的一面 (张永军等, 2022),这种行为容易被压力炫耀者用来缓解职场焦虑所引发的消极情感或者负面影响 (占小军等, 2023)。由于压力炫耀者通常具有较强的野心家思维,当外界评价与预期不符而引发焦虑情绪时,更可能采取亲组织非伦理行为以达到组织期望并扭转外界评价 (关涛等, 2021; Tian & Peterson, 2016)。此外,职场焦虑带来的威胁感知会影响个体的信息处理和认知判断能力,进一步影响其道德判断标准 (李志成等, 2018; Mogg et al., 1990),

导致个体只关注自身目标的实现而忽视道德底线, 引发亲组织非伦理行为。由此, 从情感路径可以推测, 压力炫耀会引发个体的职场焦虑情绪, 进而实施亲组织非伦理行为。据此, 本研究提出以下假设:

H2: 压力炫耀会增加个体的职场焦虑, 进而增加亲组织非伦理行为。

2.3 个人能力的调节作用

能力是刻板印象内容模型中代表个人特质的一个重要维度 (Fiske et al., 2002), 主要体现在应对不断变化的任务需求、促进目标实现、学习和发展新知识等方面 (Kong et al., 2023)。高能力的个体能够积极有效地应对环境信息并实现目标 (Carrier et al., 2019), 而低能力的个体则更容易受到环境信息的影响产生焦虑情绪 (Dierendonck & Driehuisen, 2015)。依据认知-情感人格系统理论, 个体特质会影响其对环境信息的认知与情感加工过程 (李朋波, 2022; Mischel & Shoda, 1995)。本研究推断, 不同能力水平的个体在面对因自身压力炫耀行为所引发的讨论信息时, 会产生不同的认知-情感和行为反应。

由于刻板印象的影响, 高能力个体在进行压力炫耀时, 其组织价值更容易获得认可, 更能强化“我在组织中很重要”的认知 (Fiske et al., 2002; Rodell et al., 2024)。根据认知-情感人格系统理论, 高能力个体能够依据自身意愿和动机行事, 不易受压力炫耀引发的外界信息的影响 (Carrier et al., 2019; Fehr et al., 2025), 他们始终坚信能实现预期的工作目标, 并在此过程中凸显未来发展潜力来赢得更多组织支持, 进而增强基于组织的自尊 (Pierce & Gardner, 2004)。此外, 即使面对压力炫耀引发的负面信息, 高能力个体依旧能积极应对并具有强烈意愿和信心来解决这些负面影响 (蒋旭婷等, 2023), 能够增强对自身价值的肯定, 进一步提升基于组织的自尊。与此相反, 低能力个体在工作中容易产生自我怀疑 (Dierendonck & Driehuisen, 2015), 难以应对压力炫耀后工作及环境的变化, 产生基于组织的自尊可能性较低。

低能力的个体通常不被组织看好, 当他们试图通过炫耀压力来提升形象时, 容易引发组织的负面评价 (Fiske et al., 2002; Rodell et al., 2024)。具体而言, 由于低能力的个体往往处于被动的工作状态 (Dierendonck & Driehuisen, 2015), 难以有效调动资源来应对压力炫耀产生的负面影响 (Zhang et al., 2021), 导致组织对其做出“能力低”的二次评价, 引发职场焦虑情绪 (Rodell et al., 2024)。再者, 低能力个体对环境信息更敏感, 在通过压力炫耀满足虚荣心的同时, 又害怕其真实目的被揭穿, 这种矛盾心理使其容易将视线聚焦于负面信息, 无形中使自身处于不确定的工作环境中, 加剧职场焦虑 (Cheng & McCarthy, 2018)。而高能力个体能自信从容应对环境的变化, 坚信能实现工作目标并在此过程中展现超高工作水平, 因而倾向于关注到积极的信息, 产生职场焦虑的可能性较低。基于以上分析, 本研究提出以下假设:

H3: 个体能力正向调节压力炫耀与基于组织自尊之间的关系, 即个体能力越高, 压力炫耀对基于组织自尊的正向影响越强, 反之则越弱。

H4: 个体能力负向调节压力炫耀与职场焦虑之间的关系, 即个体能力越低, 压力炫耀对职场焦虑的正向影响越强, 反之则越弱。

基于前文假设推导, 本文进一步指出压力炫耀通过基于组织的自尊影响个体的主动工作行为及通过职场焦虑影响亲组织非伦理行为受到个人能力水平的影响。具体而言, 当个人能力较强时, 更容易接收到组织的认可信息并加工形成“我在组织中很重要”积极认知, 即基于组织的自尊, 产生更多的主动工作行为。反之, 当个人能力较低时, 更容易接收到组织的负面信息并产生职场焦虑的消极情绪, 很可能实施亲组织非伦理行为。由此, 本文提出以下假设:

H5: 个体能力正向调节压力炫耀通过基于组织自尊对主动工作行为的间接作用, 个体能力越高, 这一间接作用越强, 反之则越弱。

H6: 个体能力负向调节压力炫耀通过职场焦虑对亲组织非伦理行为的间接作用, 个体能力越低, 这一间接作用越强, 反之则越弱。

3. 研究 1: 情景实验

3.1 被试与程序

研究 1 采用 G * Power 3.1 来计算所需的样本量, 选择单因素方差分析, 设定效应量 f 为 0.4, 显著性水平为 0.05, power 值为 0.99, 组数为 2, 计算出所需样本量为 118。之后, 通过在国内见数 (Credamo) 平台发布招募研究被试的广告, 邀请在职员工参与情景实验研究。在参与情景实验前, 详细告知被试研究全程不涉及任何违反法律法规及伦理准则的事项, 所填写的个人信息将严格保密, 调研数据仅用于学术研究。为保证研究数据的准确性和有效性, 通过见数平台实时剔除没有通过注意力检查的被试数据, 并最终得到 181 份有效样本数据, 该样本量具有统计检验力。其中, 在年龄方面, 平均年龄 $SD=2.84$ 岁; 在性别方面, 男性 66 人 (占 36.464%), 女性 115 人 (占 63.536%); 在岗位工作年限方面, 以 1~7 年居多, 占 59.116%。

在研究设计部分, 首先, 邀请被试报告自身的人口统计学变量 (包括性别、年龄、受教育程度、岗位工作年限)。其次, 被试将被随机分配到一种情景实验 (压力炫耀 vs 中性实验情景), 要求仔细阅读实验操纵材料。最后, 要求被试认真阅读实验材料并报告其他变量信息。

3.2 实验材料

实验材料改编于 Rodell 等 (2024), 包括背景材料和核心情景材料。背景材料为:

“你是一家科技公司的员工, 公司近期有一个业内顶尖的项目交流会议且只有一个名额, 领导决定派你前往参加。当你结束会议回到公司时, 同事询问你会议进行如何……”

核心情景材料为:

压力炫耀组: 我一边整理桌上的文件, 一边带着得意的笑容和同事说: “别提了, 我真是忙得不可开交! 你都不知道我肩上的责任有多重, 会议一结束, 我连喘口气的时间都没有, 就得立刻回来处理那些紧急的项目工作, 而且全部要在一周内搞定。明明我手上的工作已经排得满满当当, 领导

还非得派我去参加这个会议。”

中性情景组:

我一边整理桌上的文件一边和同事说:“我觉得收获还蛮多的,这个会议邀请了我们这个行业的专家和同行来分享前沿的知识和实战经验,对我们现在正在进行的项目都很有帮助。就是时间比较赶,没什么机会去那边的景点逛逛,会议结束差不多就回来了。我听说这个会议明年在青岛举办,希望还有机会参加。”

3.3 测量工具

本研究中变量的测量量表均为国内外成熟量表,所有量表均采用“翻译-回翻”方式确定中文测量题项。除特别说明外,为避免被试的取中趋势,量表均采用 Likert 六点量表进行评分,1 表示“非常不同意”,6 表示“非常同意”(冯星宇和韩平,2024)。

(1) 压力炫耀。采用 Rodell 等 (2024) 开发的五题项量表,示例题项为“我会向同事宣扬我所承受的工作压力”。本研究中,该量表的信度系数为 0.920。

(2) 主动工作行为。采用 Wu 等 (2018) 开发的七题项量表,示例题项为“我会落实提升自我的想法”。本研究中,该量表的信度系数为 0.814。

(3) 亲组织非伦理行为。采用 Umphress 等 (2010) 开发的六题项量表,示例题项为“如果能够帮助到我的公司,我愿意歪曲事实以使我们的公司看起来更好”。本研究中,该量表的信度系数为 0.869。

(4) 基于组织的自尊。采用 Nezlek 和 Plesko (2010) 开发的四题项量表,示例题项为“总的来说,我对自己很满意”。本研究中,该量表的信度系数为 0.921。

(5) 职场焦虑。采用 McCarthy (2016) 开发的八题项量表,示例题项为“我总是担心自己做不好工作”。本研究中,该量表的信度系数为 0.949。

(6) 控制变量。本研究将可能对主动工作行为和亲组织非伦理行为产生影响的变量作为控制变量(屯凤华和秦强,2024; Umphress et al., 2010),包括被试的性别、年龄和受教育程度、工作年限,并在实验开始前通过严格挑选被试的方式进行控制。

3.4 实验结果

3.4.1 操纵检验

首先,独立样本 t 检验结果显示,操纵组与控制组的参与者在人口统计学变量信息(性别、年龄、受教育程度、岗位工作年限)中均不存在显著差异。其次,独立样本 t 检验结果显示,操纵组的参与者所报告的压力炫耀($M=4.486$, $SD=0.830$)显著高于控制组的参与者所报告的压力炫耀($M=2.617$, $SD=1.118$), $t(181)=13.663$, $p<0.001$, Cohen's $d=1.880$ 。这表明本研究中对压力炫耀的操纵是成功的。

3.4.2 假设分析

本研究采用独立样本 t 检验进行中介效应假设检验, 结果显示操纵组参与者报告的基于组织的自尊 ($M = 4.617$, $SD = 0.931$) 显著高于控制组参与者报告的基于组织的自尊 ($M = 4.250$, $SD = 1.350$), $F(181) = 4.471$, $p < 0.05$ 。因此, 压力炫耀对个体基于组织的自尊存在显著正向影响。此外, 独立样本 t 检验结果也显示操纵组参与者报告的职场焦虑 ($M = 3.173$, $SD = 1.140$) 显著高于控制组参与者报告的职场焦虑 ($M = 2.768$, $SD = 1.354$), $F(181) = 4.732$, $p < 0.05$ 。因此, 压力炫耀对个体职场焦虑存在显著正向影响。

通过将删除所有控制变量的结果与包含控制变量的结果进行比较, 假设检验的显著性没有发生任何变化。此处报告的是包含控制变量的假设检验结果。本研究使用 Mplus 8.4 采用 Bootstrapping 方法对中介效应假设进行检验。压力炫耀通过基于组织的自尊对主动工作行为影响的间接效应值为 0.083, 标准误为 0.046, 95% 置信区间为 $[0.006, 0.186]$, 不包含 0, 表明间接效应显著, 即 H1 得到了验证。此外, 压力炫耀通过职场焦虑对亲组织非伦理行为影响的间接效应值为 0.082, 标准误为 0.045, 95% 置信区间为 $[0.004, 0.185]$, 不包含 0, 表明间接效应显著, 即 H2 得到了验证。

研究 1 采用情景实验方法对压力炫耀与主动工作行为和亲组织非伦理行为之间的因果关系进行考察, 并初步检验了基于组织的自尊在压力炫耀与主动工作行为及职场焦虑在压力炫耀与亲组织非伦理行为之间的中介效应, 增强了研究的内部效度。为进一步提升研究的外部效度以及检验个人能力的调节作用, 本文在研究 2 采取三阶段问卷调查法对整体模型进行验证。

4. 研究 2: 三时点问卷调查

4.1 程序与样本

本次调研对象为江西一家大型制造企业。为避免同源偏差, 研究 2 分三个阶段收集数据, 每个阶段间隔两周。具体而言, 第一阶段收集压力炫耀、个人能力及人口统计学变量 (包括性别、年龄、受教育程度、岗位工作年限) 信息, 第二阶段测量基于组织的自尊和职场焦虑的问卷数据, 第三阶段收集主动工作行为、亲组织非伦理行为的问卷数据。

为提升调查质量, 本次调研提前与制造企业人力资源管理经理取得联系, 在人力资源管理经理的帮助下随机选取调研对象。为确保 3 次调研数据匹配, 每次问卷结束都在问卷上记录参与者的电话号码。为了提高问卷回收率, 在人力资源管理经理的帮助下, 采用现场发放并回收的形式来收集问卷。

研究 2 在第一阶段共发放问卷 387 份, 回收 380 份, 有效问卷 362 份, 有效回收率为 93.540%; 第二阶段要求成功参与第一轮调查的 362 名员工回答基于组织的自尊、职场焦虑的问卷, 回收 351 份, 有效问卷 339 份, 有效回收率为 96.581%; 第三阶段要求参与调查员工回答主动工作行为、亲

组织非伦理行为的问卷, 本阶段向第二阶段有效完成问卷的 339 名员工发放问卷, 回收 326 份, 有效问卷 319 份, 有效回收率为 97.853%。最终 319 份样本中, 男性 210 人, 女性 109 人; 年龄均值为 32.38 岁; 岗位工作年限 5 年及以下居多, 占比 48.903%; 受教育程度以大专和本科居多, 分别占比 32.915% 和 46.082%。

4.2 测量工具

压力炫耀、主动工作行为、亲组织非伦理行为、基于组织的自尊和职场焦虑均采用与研究 1 相同的量表。量表的信度系数依次为 0.949、0.940、0.957、0.929、0.917。

(1) 个人能力。采用 Fiske (2002) 开发的五题项量表, 示例题项为“我是有竞争力的”。本研究中, 该量表的信度系数为 0.903。

(2) 控制变量。既有研究指出一些人口统计学变量会影响个体的主动工作行为和亲组织非伦理行为 (屯风华和秦强, 2024; Umphress et al., 2010)。因此, 本研究将性别、年龄、受教育程度、岗位工作年限作为控制变量。

4.3 实证检验

4.3.1 验证性因子分析

研究 2 使用 Mplus8.3 软件对压力炫耀、基于组织的自尊、职场焦虑、能力、主动工作行为、亲组织非伦理行为六个主要变量进行验证性因子分析, 以检验变量间的区分效度。结果如表 1 所示, 相比其他模型, 六因子模型的拟合程度更好 ($\chi^2 = 1026.428$, $\chi^2/df = 1.883$, CFI = 0.950, TLI = 0.946, SRMR = 0.035, RMSEA = 0.053), 表明本研究六个变量有较好的区分效度。

表 1 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
六因子模型: SB, COM, SE, WA, PB, UPB	1026.428	545	1.883	0.950	0.946	0.035	0.053
五因子模型: SB+COM, SE, WA, PB, UPB	2075.611	550	3.774	0.843	0.830	0.123	0.093
四因子模型: SB+COM, SE+WA, PB, UPB	3177.601	554	5.736	0.730	0.710	0.164	0.122
三因子模型: SB+COM, SE+WA, PB+UPB	5027.726	557	9.026	0.521	0.488	0.228	0.162
二因子模型: SB+COM, SE+WA+PB+UPB	6159.931	559	11.020	0.423	0.386	0.236	0.177

续表

模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
单因子模型: SB+COM+SE+WA+PB+UPB	7675.590	560	13.706	0.267	0.221	0.238	0.200

注: $N=319$, SB 代表压力炫耀, COM 代表个人能力, SE 代表基于组织的自尊, WA 代表职场焦虑, PB 代表主动工作行为, UPB 代表亲组织非伦理行为。“+”表示因子合并。

4.3.2 共同方法偏差检验

尽管研究 2 采用三阶段方式收集问卷,但变量测量均由员工自评,仍可能存在共同方式偏差问题。为检验该问题,研究 2 进行了 Harman 单因子检验,结果显示总解释方差为 75.561%,其中第一个因子解释了方差变异 25.496%,远低于 40%的建议值。此外,本文在基准模型之上加入一个共同方法因子,加入共同方法因子之后,模型拟合指标为 $\chi^2/df = 1.877$ 、 $CFI = 0.951$ 、 $TLI = 0.946$ 、 $RMSEA = 0.052$ 。相较于基准模型,加入共同方法因子后的模型拟合度并没有得到明显改善。综上,本研究并不存在明显的共同方法偏差问题,可以进行下一步的数据分析工作。

4.3.3 描述性统计分析

采用 SPSS26.0 对所涉及的变量进行描述性统计和相关性分析,各变量的均值和标准差以及变量之间的相关系数如表 2 所示。由表 2 可知,压力炫耀与主动工作行为 ($r=0.356, p<0.01$) 和基于组织的自尊 ($r=0.370, p<0.01$) 显著正相关;压力炫耀与亲组织非伦理行为 ($r=0.315, p<0.01$) 和职场焦虑 ($r=0.455, p<0.01$) 显著正相关;基于组织的自尊与主动工作行为 ($r=0.351, p<0.01$)、职场焦虑与亲组织非伦理行为 ($r=0.474, p<0.01$) 皆显著正相关。由此,初步验证 H1 与 H2。

表 2 描述性统计分析结果

变 量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别	1.661	0.474									
2. 年龄	32.382	8.095	0.097								
3. 岗位年限	7.564	6.156	0.087	0.848**							
4. 受教育程度	2.561	0.818	0.054	0.050	-0.062						
5. 压力炫耀	3.850	1.313	-0.048	-0.012	-0.009	-0.002					
6. 基于组织的自尊	3.538	1.178	-0.015	-0.041	-0.052	0.050	0.370**				
7. 职场焦虑	3.333	0.955	-0.001	-0.004	0.007	-0.079	0.455**	-0.056			
8. 个人能力	3.090	1.025	-0.108	-0.154**	-0.135*	0.031	0.072	0.007	0.087		
9. 主动工作行为	2.465	1.115	-0.109	-0.021	-0.042	0.112*	0.356**	0.351**	0.049	0.381**	
10. 亲组织非伦理行为	2.219	1.097	0.024	0.058	0.037	-0.025	0.315**	-0.026	0.474**	-0.368**	-0.178**

注: $N=319$; 性别: 1=男性, 2=女性; 受教育程度: 1=高中及以下, 2=专科, 3=本科, 4=硕士及以上; * 表示 $p<0.05$ 、** 表示 $p<0.01$; 采用双尾检验。

4.3.4 假设检验

研究2采用Mplus8.3进行全模型路径分析以检验假设, 结果见图2。由图2所知, 压力炫耀对基于组织的自尊有显著正向影响 ($b=0.354$, $SE=0.045$, $p<0.01$), 基于组织的自尊对主动工作行为有显著正向影响 ($b=0.216$, $SE=0.053$, $p<0.01$); 且压力炫耀通过基于组织的自尊对主动工作行为影响的间接效应值为0.072, 标准误为0.024, 95%置信区间 $[0.034, 0.128]$, 不包含0, 表明中介效应显著, H1 得到验证。压力炫耀对职场焦虑的影响显著 ($b=0.311$, $SE=0.034$, $p<0.01$), 职场焦虑对亲组织非伦理行为的影响显著 ($b=0.456$, $SE=0.066$, $p<0.01$), 压力炫耀通过职场焦虑对亲组织非伦理行为影响的间接效应值为0.151, 标准误为0.003, 95%置信区间 $[0.095, 0.225]$, 不包含0, 表明中介效应显著, H2 得到验证。

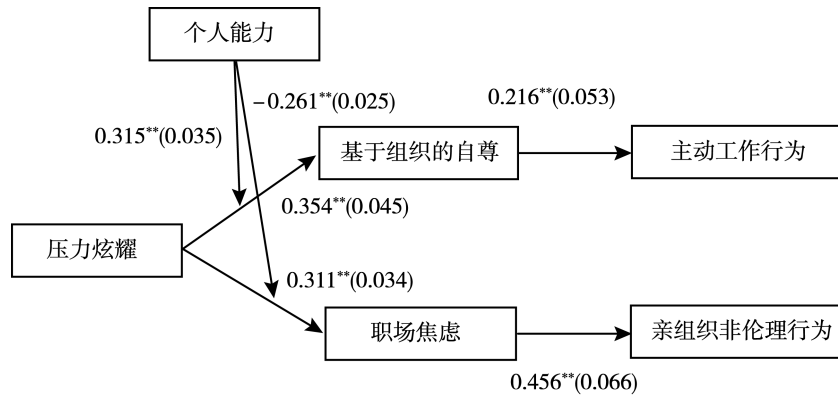


图2 多水平路径分析结果

此外, 标准化处理后的压力炫耀与个人能力的乘积项对基于组织的自尊具有显著的正向影响 ($b=0.315$, $SE=0.035$, $p<0.01$), 表明个人能力对压力炫耀与基于组织的自尊的调节作用存在, 初步验证 H3。同理, 标准化处理后的压力炫耀与个人能力的乘积项对职场焦虑具有显著的负向影响 ($b=-0.261$, $SE=0.025$, $p<0.01$), 表明个人能力对压力炫耀与职场焦虑的调节作用存在, H4 得到验证。

为了更加清晰地表明个人能力在压力炫耀与基于组织的自尊、职场焦虑之间的调节作用, 以均值加减一个标准差绘制斜率图以确定调节作用的大小, 结果见图3和图4。如图3所示, 当个人能力高时, 压力炫耀与基于组织的自尊显著正相关 ($\beta=0.677$, $p<0.001$); 当个人能力低时, 两者关系不显著 ($\beta=0.031$, $p=n.s.$), H3 成立。如图4所示, 当个人能力高时, 压力炫耀与职场焦虑两者关系不显著 ($\beta=0.044$, $p=n.s.$); 当个人能力低时, 两者显著正相关 ($\beta=0.579$, $p<0.001$), H4 成立。

此外, 在全模型路径分析中利用 Bootstrap 方法检验 H5 和 H6, 并估算在个人能力高与低的情境下, 压力炫耀通过基于组织的自尊对主动工作行为的间接效应和压力炫耀通过职场焦虑对亲组织非

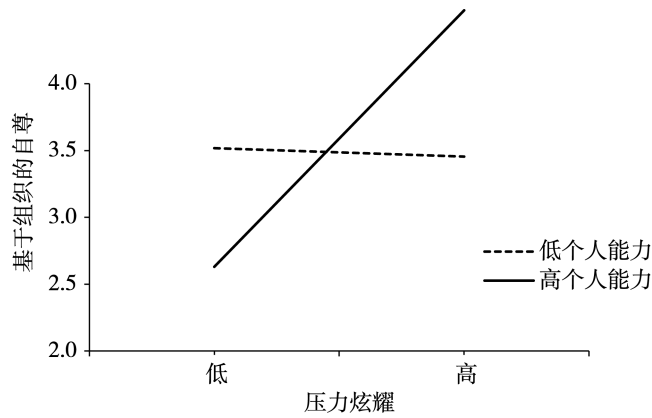


图 3 个人能力对压力炫耀与基于组织自尊的调节效应图

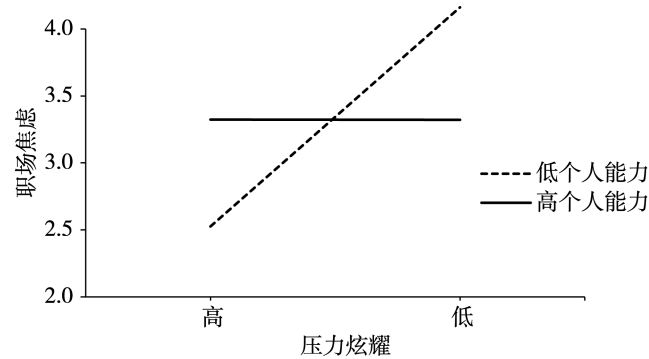


图 4 个人能力对压力炫耀与职场焦虑的调节效应图

伦理行为的间接效应的置信区间, 以及高与低情境下间接效应差异的置信区间, 结果如表 3 所示。在个人能力水平较低时, 压力炫耀通过基于组织的自尊对主动工作行为的间接效应值为 0.007, 标准误为 0.014, 95%置信区间为 $[-0.021, 0.034]$, 包含 0, 表明间接效应不显著。在个人能力水平较高时, 压力炫耀通过基于组织的自尊对主动工作行为的间接效应值为 0.147, 标准误为 0.040, 95%置信区间为 $[0.068, 0.255]$, 不包含 0, 表明间接效应显著。个人能力高低两个水平下的间接效应差值为 0.140, 标准误为 0.039, 95%置信区间为 $[0.063, 0.217]$, 不包含 0, 表明间接效应差异显著。同理, 在个人能力水平较低时, 压力炫耀通过职场焦虑对亲组织非伦理行为的间接效应值为 0.246, 标准误为 0.047, 95%置信区间为 $[0.172, 0.356]$, 不包含 0, 表明间接效应显著。在个人能力水平较高时, 压力炫耀通过职场焦虑对亲组织非伦理行为的间接效应值为 0.020, 标准误为 0.021, 95%置信区间为 $[-0.021, 0.062]$, 包含 0, 表明间接效应不显著。个人能力高低两个水平下的间接效应差值为 -0.244 , 标准误为 0.046, 95%置信区间为 $[-0.334, -0.153]$, 不包含 0, 表明间接效应差异显著。因此, H5 和 H6 均得到验证。

表 3 被调节的中介效应分析结果

个人能力	压力炫耀-基于组织自尊-主动工作行为				压力炫耀-职场焦虑-亲组织非伦理行为			
	间接效应	标准误	95%置信区间		间接效应	标准误	95%置信区间	
低个人能力 (Mean-1SD)	0.007	0.014	-0.021	0.034	0.246	0.047	0.172	0.356
高个人能力 (Mean+1SD)	0.147	0.040	0.068	0.255	0.020	0.021	-0.021	0.062
高与低条件下的 间接效应差异	0.140	0.039	0.063	0.217	-0.244	0.046	-0.334	-0.153

注: 低个人能力是均值减 1 个标准差, 高个人能力是均值加 1 个标准差。

研究 2 的结果不仅完全复制了研究 1 的结论, 而且进一步验证了个人能力在压力炫耀与基于组织的自尊和职场焦虑之间的调节作用, 还调节压力炫耀通过基于组织的自尊对主动工作行为以及压力炫耀通过职场焦虑对亲组织非伦理行为的中介效应。同时, 研究 2 采用三阶段问卷调查弥补了研究 1 外部效应不足的问题, 显著提升了整个模型的解释力度。

5. 结论与讨论

5.1 研究结论

本研究以认知-情感人格系统理论为基础, 通过一项情景实验和一项三阶段问卷调查探讨压力炫耀对自身影响的内在机制和边界条件, 研究发现: (1) 压力炫耀通过认知、情感两条路径引发个体的不同行为。其中, 在认知路径方面, 压力炫耀通过强化个体基于组织的自尊而增加主动工作行为; 在情感路径方面, 压力炫耀引发个体职场焦虑情绪而实施亲组织非伦理行为。(2) 个人能力正向调节了压力炫耀与基于组织的自尊之间的关系, 而且负向调节了压力炫耀与职场焦虑之间的关系。(3) 个人能力会增强压力炫耀通过基于组织的自尊对个体主动工作行为的正向影响, 减弱压力炫耀通过职场焦虑对亲组织非伦理行为的正向影响。

5.2 理论意义

首先, 本研究首次从第一视角考察压力炫耀对炫耀者自身的影响, 深化了压力炫耀的后果研究。现有关于压力炫耀的影响研究大多从接收者视角出发探讨该行为对同事的消极影响, 如工作倦怠等 (Rodell et al., 2024), 而忽略了该行为对自身的潜在影响。目前, 仅有 Black 和 Britt (2023) 探究了个体将压力视为荣誉与自身工作表现、健康和幸福感之间的关系, 但并未进一步讨论压力炫耀对自

身的潜在影响。本研究针对以往研究不足,率先将压力炫耀的影响视角进行延展,探讨压力炫耀对自身认知、情绪及其行为的影响,这不但推进了压力炫耀及其后果研究,为认知压力炫耀的影响提供了更全面的视角,而且响应了秦昕等(2023)关于探寻个体行为对自身影响具有独特意义的号召。

其次,本研究基于认知-情感人格系统理论,构建压力炫耀对自身影响的认知-情感双路径模型,推动了压力炫耀作用机制研究。Rodell 等(2024)认为压力炫耀对组织来说是一种负面行为,因为压力炫耀不仅会增加同事工作压力,还会引起同事对自身的消极评价,甚至导致组织产生压力攀比的不良文化。然而,本研究发现压力炫耀可能强化个体基于组织的自尊进而增加主动工作行为,打破了对压力炫耀负面行为的固有观念及认识。在此基础上,本研究构建压力炫耀对自身影响的认知-情感双中介机制,为全面解释压力炫耀何时产生积极认知、何时会形成消极情绪提供了新的理论支撑,揭示了压力炫耀与自我影响之间的复杂关系。此外,以往研究都将压力炫耀所强调的“压力”视为荣誉(Black & Britt, 2023; Rodell et al., 2024),但本研究发现员工也可能因对环境信息的解读将“压力”转化为“真正的压力”,引发职场焦虑情绪,丰富了职场焦虑的前因研究。

最后,本研究在认知-情感人格系统理论的框架下,揭示了员工个人能力在压力炫耀引发的积极认知和消极情感之间的调节作用。能力与温暖作为刻板印象内容模型的两大维度(Fiske, 2002),现有研究集中于探究其作为中介变量的影响机制,而对其调节效应的探讨相对较少。本研究将个人能力作为边界条件,考察了能力水平不同的个体因压力炫耀引发自身认知和情感的差异。研究发现,能力水平越高的个体越容易强化基于组织的自尊进而增加主动工作行为,而能力水平低的个体则更可能引发职场焦虑情绪而实施亲组织非伦理行为,从个人能力角度明确了压力炫耀对自身影响的边界条件,丰富了个人能力的有关文献,推动了刻板印象内容模型的进一步发展。

5.3 实践意义

第一,管理者不应完全杜绝压力炫耀现象,而应注意预防压力炫耀可能导致的一些负面问题。因此,管理者可以通过开茶话会、一对一交流等特色活动拉近与员工的距离,了解其现阶段的工作情况及压力状况,准确识别组织中的压力炫耀现象,营造和谐友好、互帮互助、共同分担的工作氛围。管理者还可以引导同事对压力炫耀者给予认可和鼓励并协助完成工作,尽可能使其产生“我在组织中很重要”的认知,避免产生职场焦虑。

第二,组织应关注压力炫耀员工的内在心理需求,关心其压力炫耀背后真正的意图。对员工而言,压力炫耀是一种展现自我价值的手段,通过炫耀或夸大所承受的工作压力来凸显在组织中的重要程度,意在赢得组织认可。组织应及时关心压力炫耀员工,给予正面反馈满足其心理需求,比如给予口头赞美、购买下午茶作为小奖励等,目的在于让其接收到组织认可的积极信号,激发其主动工作行为。此外,组织需重新审视和制定组织的绩效指标及奖励制度的合理性(Rodell et al., 2024),给予压力炫耀员工相应的认可和奖励。组织还可以给员工提供更多的自我展现机会,比如开展“技能讲解小讲堂”“项目经验分享”等活动,从源头增强员工对自我价值的肯定,而不仅是通过压力炫耀这一途径。

第三, 管理者应引导员工树立正确的压力观。组织可以开设关于“认识压力”“压力与工作”等大讲堂活动, 引导员工正确看待工作压力, 将员工的工作重心从注重外在的压力表现回归到工作本身, 弱化其对压力的追捧程度。再者, 组织可在一定时间节点设置关于工作进展的讨论会议, 由同事、领导根据工作量、工作完成度、工作效率、最终成果等多个方面进行评分并将其作为员工考核的主要标准, 营造公平公正的组织氛围, 也可以让员工认识到压力固然重要, 但并不是评判个人价值的唯一标准, 引导员工正确看待压力并控制好自身所能承受的压力尺度。

第四, 管理者要有意识地提升员工的个人能力。管理者要通过内外部培训以及在职学习资源(企业内部学习平台、在线课程)来提升员工个人能力, 为员工提供持续的学习机会。此外, 组织要重点关注员工心理状态的变化, 提供必要疏导, 如开展有针对性的活动(自信培养工作坊、角色扮演等)提升员工自我认知, 增强其对工作的控制感和自信心。在招聘阶段, 组织可以挑选个人能力水平高的员工, 有效发挥压力炫耀的积极认知效应, 减弱负面情绪影响。

5.4 不足与展望

第一, 为初步验证压力炫耀对自身的影响, 本文设置了一项情景实验, 为压力炫耀给自身带来认知和情感双路径的影响提供了初步的证据。但是, 本研究只操纵了压力炫耀这一个变量, 并没有验证个人能力的调节作用, 未来研究可以进一步设计完整的 2 (压力炫耀 vs. 中性环境) × 2 (低个人能力 vs. 高个人能力) 的组间实验来提升研究效度。此外, 虽然本研究尽可能还原场景的真实性, 但还是可能因情景设计的不准确导致被试无法确切捕捉到背景材料的核心要义, 进而影响后续的研究。因此, 未来可以考虑在真实的工作场所进行实验, 进一步验证本文理论模型。

第二, 研究 2 虽然采用了三阶段调查方法, 降低了共同方法偏差问题, 但所有变量测量均采用员工自评的方式, 不能有效检验变量之间的因果关系。同时, 研究 2 数据收集局限于江西省内一家公司, 并未在其他地区或行业展开调研, 未来研究可以拓展样本的地区、行业等以增加研究结论的普适性。再者, 现有研究表明, 不论炫耀积极事件还是本文探讨的压力事件, 绝大多数被试不愿透露自身的炫耀动机(王天鸿等, 2024), 因而在自评时可能会有意隐瞒, 造成误差而影响后续的相关检验。因此, 未来研究可以采用自评与他评结合、配对、大样本、经验抽样法等更科学有效的方法来进一步验证本文的研究结论。

第三, 本文基于认知-情感人格系统理论探究了基于组织的自尊和职场焦虑的中介作用, 揭示了压力炫耀对自身的影响, 未来研究可以考虑其他的中介机制。比如, 压力炫耀可能影响员工自身的职业态度、组织态度, 进而影响后续的建言、自我提升、工作重塑等行为。另外, 未来研究也可以将压力炫耀的影响拓展到家庭等非工作领域(Black & Britt, 2023), 丰富压力炫耀的相关研究。

第四, 本研究仅探究了个人能力这一调节变量, 集中在个体层面, 而未考察环境、组织层面等特质因素。在未来研究中, 可以进一步挖掘环境不确定性、任务互依性、团队氛围等因素在其中发挥的调节作用, 以拓展压力炫耀对自身影响的边界条件。

◎ 参考文献

- [1] 匡凤华, 秦强. 悖论式领导何以影响员工主动工作行为? ——基于国企员工的研究 [J]. 商业经济与管理, 2024 (12).
- [2] 冯星宇, 韩平. 认知评价视角下工作压力对员工幸福感的影响机制研究——工作反刍和特质正念的作用 [J]. 管理评论, 2024, 36 (1).
- [3] 关涛, 吴日源, 丁炯. “为装而说”: 野心家取向、印象管理动机与员工建言 [J]. 管理工程学报, 2021, 35 (6).
- [4] 季正, 徐世勇. 多任务处理与员工主动行为: 工作意义感、悖论思维与挑战性评估的作用 [J]. 中国人力资源开发, 2023, 40 (4).
- [5] 蒋旭婷, 吴小玥, 范雪灵, 贺伟. 员工愤怒表达对领导力涌现的影响: 温暖和感知能力的中介作用以及愤怒道歉的弥补作用 [J]. 心理学报, 2023, 55 (5).
- [6] 李黎飞, 卫旭华, 程德俊. 职场负面八卦对被八卦员工行为的影响: 基于认知-情感人格系统理论的元分析 [J]. 心理科学进展, 2022, 30 (12).
- [7] 李朋波. 职场负面八卦如何影响员工工作幸福感——基于认知-情感系统理论 [J]. 当代财经, 2022 (8).
- [8] 李志成, 王震, 祝振兵, 占小军. 基于情绪认知评价的员工绩效压力对亲组织非伦理行为的影响研究 [J]. 管理学报, 2018, 15 (3).
- [9] 倪丹, 郑晓明. 同事帮助行为对观察者的人际影响: 基于社会比较理论 [J]. 心理学报, 2024, 56 (8).
- [10] 秦昕, 甘雨青, 邓惠如, 陈晨, 薛伟, 杨来捷, 周翔. 领导行为如何影响领导自身? 综述与未来方向 [J]. 技术经济, 2023, 42 (11).
- [11] 孙利平, 陈晨, 陈焯焯, 秦昕, 王海侠, 薛伟. 员工职场偏差行为对其自身的影响: 基于情感事件理论的探讨 [J]. 外国经济与管理, 2021, 43 (6).
- [12] 王天鸿, 金珊, 程子鹏, 娄宇, 谢晓非. 利他炫耀中的预测偏差: 助人者低估来自旁观者的社会评价 [J]. 心理学报, 2024, 56 (9).
- [13] 姚琦, 吴章建, 张常清, 符国群. 权力感对炫耀性亲社会行为的影响 [J]. 心理学报, 2020, 52 (12).
- [14] 占小军, 万漪, 李志成, 等. 旁观者视角下主管不文明行为影响效应: 情绪与认知的双路径研究 [J]. 管理评论, 2023, 35 (7).
- [15] Baer, M. D., Dhensa-Kahlon, R. K., Colquitt, J. A., Rodell, J. B., Outlaw, R., & Long, D. M. Uneasy lies the head that bears the trust: The effects of feeling trusted on emotional exhaustion [J]. Academy of Management Journal, 2015, 58 (6).
- [16] Bellezza, S., Paharia, N., Keinan, A. Conspicuous consumption of time: When busyness and lack of leisure time become a status symbol [J]. Journal of Consumer Research, 2017, 44 (1).
- [17] Black, K. J., Britt, T. W. Stress as a badge of honour: Relationships with performance, health, and

- well-being [J]. *Work & Stress*, 2023, 37 (2).
- [18] Bowling, N. A. , Eschleman, K. J. , Wang, Q. , Kirkendall, C. , & Alarcon, G. A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83 (3).
- [19] Carrier, A. , Dompnier, B. , Yzerbyt, V. Of nice and mean: The personal relevance of others' competence drives perceptions of warmth [J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2019, 45 (11).
- [20] Chan, S. C. , Huang, X. U. , Snape, E. D. , & Lam, C. K. The Janus face of paternalistic leaders: Authoritarianism, benevolence, subordinates' organization-based self-esteem, and performance [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2013, 34 (1).
- [21] Chang, K. , Kuo, C. C. Can subordinates benefit from manager's gossip? [J]. *European Management Journal*, 2021, 39 (4).
- [22] Cheng, B. H. , McCarthy, J. M. Understanding the dark and bright sides of anxiety: A theory of workplace anxiety [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2018, 103 (5).
- [23] Cuddy, A. J. C. , Fiske, S. T. , Glick, P. The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2007, 92 (4).
- [24] Dierendonck, V. D. , Driehuisen, S. Leader's intention to support followers' self-worth [J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2015, 36 (2).
- [25] Fehr, R. , Heng, Y. T. , Wang, Y. , & Guo, Y. They do not deserve your thanks! Witness reactions to leader-directed expressions of gratitude. *Journal of Applied Psychology*, 2025, 110 (2).
- [26] Fiske, S. T. , Cuddy, A. J. , Glick, P. , & Xu, J. A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002, 82 (6).
- [27] Ganster, D. C. , Rosen, C. C. Work stress and employee health: A multidisciplinary review [J]. *Journal of Management*, 2013, 39 (5).
- [28] Gershuny, J. Busyness as the badge of honor for the new superordinate working class [J]. *Social Research: An International Quarterly*, 2005, 72 (2).
- [29] Johnson, C. M. , Tariq, A. , Baker, T. L. From Gucci to green bags: Conspicuous consumption as a signal for pro-social behavior [J]. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 2018, 26 (4).
- [30] Kong D T, Park S, Peng J. Appraising and reacting to perceived pay for performance: Leader competence and warmth as critical contingencies [J]. *Academy of Management Journal*, 2023, 66 (2).
- [31] Lashewicz, B. , Mitchell, J. , Boettcher, N. , Jones, E. , & Wang, J. You better be as stressed as I am: Working men's mental health amidst workplace expectations for busyness [J]. *Work*, 2020, 66 (3).
- [32] Lau, D. C. , Lam, L. W. , Wen, S. S. Examining the effects of feeling trusted by supervisors in the

- workplace: A self-evaluative perspective [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35 (1).
- [33] McCarthy, J. M. , Trougakos, J. P. , Cheng, B. H. Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101 (2).
- [34] Mischel, W. , Shoda, Y. A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure [J]. *Psychological Review*, 1995, 102 (2).
- [35] Mogg, K. , Mathews, A. , Bird, C. , et al. Effects of stress and anxiety on the processing of threat stimuli [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, 59 (6).
- [36] Nezlek, J. B. , Plesko, R. M. Day-to-day relationships among self-concept clarity, self-esteem, daily events, and mood [J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2001, 27 (2).
- [37] Pierce, J. L. , Gardner, D. G. Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature [J]. *Journal of Management*, 2004, 30 (5).
- [38] Qin, X. , Huang, M. , Johnson, R. E. , Hu, Q. , & Ju, D. The short-lived benefits of abusive supervisory behavior for actors: An investigation of recovery and work engagement [J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61 (5).
- [39] Rodell, J. B. , Shanklin, B. C. , Frank, E. L. “I’m so stressed!”: The relational consequences of stress bragging [J]. *Personnel Psychology*, 2024, 77 (4).
- [40] Rosen, C. C. , Dimotakis, N. , Cole, M. S. , Taylor, S. G. , Simon, L. S. , Smith, T. A. , & Reina, C. S. When challenges hinder: An investigation of when and how challenge stressors impact employee outcomes [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2020, 105 (10).
- [41] Scopelliti, I. , Loewenstein, G. , Vosgerau, J. You call it “self-exuberance”, I call it “bragging”: Miscalibrated predictions of emotional responses to self-promotion [J]. *Psychological Science*, 2015, 26 (6).
- [42] Sezer, O. , Gino, F. , Norton, M. I. Humble bragging: A distinct-and ineffective-self-presentation strategy [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2018, 114 (1).
- [43] Tian, Q. , Peterson, D. K. The effects of ethical pressure and power distance orientation on unethical pro-organizational behavior: The case of earnings management [J]. *Business Ethics: A European Review*, 2016, 25 (2).
- [44] Umphress, E. E. , Bingham, J. B. , & Mitchell, M. S. Unethical behavior in the name of the company: The moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95 (4).
- [45] Wu, X. , Kwan, H. K. , Wu, L. Z. , & Ma, J. The effect of workplace negative gossip on employee proactive behavior in China: The moderating role of traditionality [J]. *Journal of Business Ethics*, 2018 (148).
- [46] Zhang, M. J. , Law, K. S. , Wang, L. The risks and benefits of initiating change at work: Social consequences for proactive employees who take charge [J]. *Personnel Psychology*, 2021, 74 (4).

**Value Enhancement or Anxiety Breeding:
A Study on the Impact Mechanism of Stress Bragging on Oneself**

Zhan Xiaojun¹ Li Shan¹ Wang Tao²

(1 School of Business Administration, Jiangxi University of Finance and Economics, Nanchang, 330013;

2 School of Economic Management and Law, Jiangxi Science and Technology Normal University, Nanchang, 330036)

Abstract: In the increasingly competitive contemporary society, stress is regarded by individuals as a source of honor and a capital for boasting, which has led to widespread attention on stress bragging. Based on cognitive-affective personal systems theory, this study examined the internal mechanisms and boundary conditions of the effects of stress bragging on oneself. Study 1 used a scenario experiment (N = 181), and the results indicated that stress bragging may enhance individuals' organizational-based self-esteem and increase proactive work behaviors, or it may trigger individuals' workplace anxiety and commit unethical pro-organizational behaviors. Study 2 used a three-wave questionnaire survey (N = 319), which not only re-validated the results of Study 1, but also revealed the moderating role of individual competence. The above results not only enrich related research in the field of stress bragging, but also provide theoretical and practical insights on how to properly view stress bragging.

Key words: Stress bragging; Cognitive-affective personal systems theory; Organizational-based self-esteem; Workplace anxiety; Individual competence

专业主编: 杜旌