

职场“佛系”：中国组织情境下的 理论构建与实证检验*

晏渝 冯明 张勇

(重庆大学经济与工商管理学院, 重庆 400030)

摘要 “佛系”作为传统佛文化与现代网络文化相结合的一种处世风格, 已较为广泛存在于工作情境中, 但管理学界尚未对其进行系统研究。本研究立足于中国组织情境, 通过访谈、扎根理论研究以及问卷调查, 对工作情境中佛系心态的概念和结构维度进行了探索性研究。研究发现: 工作情境中的佛系心态包括不以为意、安于现状、友善无争、顺其自然四个维度, 并据此编制了测量量表。通过 4 个实证研究, 累计调查了 1335 名员工, 检验了量表的信度和效度。结果表明该量表有较好的信度和结构效度, 预测效度研究表明工作情境中的佛系心态对员工创造力有显著的负向影响, 对工作幸福感有显著的正向影响, 与工作绩效无显著相关关系。

关键词 佛系, 扎根理论, 工作绩效, 创造力, 工作幸福感

分类号 B849: C93

1 问题提出

随着网络的发展, “佛系”“内卷”“躺平”成为了当今社会的热词, 也反映出了人们面对日益激烈的竞争的不同心态和应对方式。与“内卷”的持续内耗和“躺平”的完全放弃不同, “佛系”更像是一种介于两者之间的过渡状态。2018 年, “佛系”被国家语言资源监测与研究中心评为“年度十大网络热词”, 随着佛系员工、佛系父母、佛系抗疫、佛系恋爱等衍生词的频频出现, “佛系”逐渐由线上延伸至线下, 甚至在一些特定群体形成了文化现象, 展示出不同于其他网络概念的强大生命力。一些学者认为“佛系文化”背后有着耐人寻味的东西, 值得我们关注、深思与研究(陈龙, 2018; 阮凯, 杨义成, 2018)。

目前, 关于佛系的研究主要集中在思想政治教育、哲学、文学等领域, 组织管理领域较少, 大致分两类, 但学者们对其态度不一致。一是将佛系作为一种亚文化现象研究其产生的原因、与其他亚文

化的异同。学者们普遍认为佛系与现代消费主义有关, 是消费主义下的一种“负性幻觉”(朱军, 2018), 是现代个体主义、物质主义和社会工具理性过于发达的后果, 其本质是消极的(孙向晨, 2018)。也有学者认为佛系作为一种反消费症候, 实质是低欲望, 因此有可能会成为消费主义的解毒剂(王金林, 2018)。此外, 还有学者提出佛系是现代犬儒主义, 因为它凸显了犬儒主义“不反抗地愤世”的特质(左路平, 吴学琴, 2020)。但亦有学者对此持反对意见, 认为佛系既不是犬儒主义也不是“丧”, 是一种表现为低欲望和低对抗的消极的“善”(汪行福, 2018)。孙向晨(2018)对此也表示认可, 认为佛系绝不是一种犬儒主义, 因为在犬儒主义框架下看不出佛系现象的根本缘由。由此可见, 不能简单将佛系等同于现有的其他亚文化概念, 佛系本身有其独特的内涵。

二是通过分析某类佛系群体的特征、形成机制等探究对这部分群体的引导与激励, 绝大多数以佛

收稿日期: 2023-07-26

* 国家自然科学基金项目(72110107002, 71974021), 中央高校基本科研业务费重大研究计划与成果培育项目(2022CDJJJ-007, 2021CDJSKZD09)资助。

通信作者: 张勇, E-mail: zhangyongxy@cqu.edu.cn

系青年为研究对象。学者们将与世无争、无欲无求(戴仁卿, 杨殿闯, 2018)、不焦虑、不执着(李保森, 2019)、看淡一切、怎么都行(董振华, 2019)等看作佛系青年的特征, 认为佛系是遭遇失败、挫折后产生的退缩行为, 是一种逃避, 类似于“习得性无助”(张敏, 2018), 故认为佛系不适合青年人, 青年人的的人生观应乐观向上、积极有为(徐小跃, 2018)。周施恩则从佛系青年的典型表现及其形成、演化趋势两种不同角度分别将佛系青年分为了伪佛、基准、颓废三种类型(周施恩, 2019)和斗战胜佛、内儒外佛、独善其身、消极伪佛、颓废伪佛五种类型(周施恩, 梁兰芳, 2019)。当然, 也有学者对佛系群体的态度偏中性, 认为佛系青年的自由观也有消极和积极之分, 后者内涵是“我是自己的主人”(张敏, 2018), 遵从内心、自由发展、为理想奋斗, 但需把握好“度”, 避免极端个人主义; 而佛系心理有着成熟、淡定、洒脱和逃避、消极、不在乎的两面性(李保森, 2019)。《人民日报》也发表过类似看法, 认为“佛系也行, 但希望青年像悟空一样做会玩耍、敢担当、勇打拼的‘斗战胜佛系’”(刘念, 2017)。日本作家草薙龙瞬(2015/2018)对佛系的看法则更加积极、正向, 认为佛系的思考法能解决任何烦恼, 个体通过佛系思考能处理好负面情绪、摆脱他人对自己的看法且能以正确的动机对待竞争, 从而找回正确的心态。

具体到职场中的佛系人, 最早提出佛系一词的日本杂志《non-no》认为佛系男“具有执着于自己感兴趣的事、对专注于工作之中的自己感到自豪等特点, 注重维持工作和生活的平衡状态”(张敏, 2018)。但我国学者对职场佛系看法则普遍消极, 如胡晓春(2018)认为佛系是一种病, 其中佛系领导的病症是无规划、无冲劲、无原则、无思考、无判断; 梁国越(2018)将缺乏斗志、没主见、不上进视作佛系干部的主要特征; 潘铎印(2018)则劝导青年干部勿当佛系人, 认为看淡一切、随波逐流、能忍自安的处世哲学会“坏了大事”。

由此可见, 虽然大多数学者对佛系持否定态度, 但也有学者持不同看法, 学者们对佛系的概念、内涵和后果在认识上尚未达成一致, 造成这些问题的一个主要原因在于人们对佛系的认识还仅仅停留在现象层面, 对佛系的评价和判断更多的是基于主观的理解, 而非客观的事实和数据。虽然学者们普遍认为佛系不等同于佛文化, 但人们对佛系的主观看法或多或少会受到其对佛文化认知的影响。而中国的佛教发展在历史上经历“三武一宗之厄”后, 大

部分人对佛文化的看法偏负面, 如认为佛教追求出世、佛教的戒律强调消极的不得作等, 这可能就是我国学者们对佛系的看法普遍偏负面的原因之一。开展实证研究是弥补上述问题的一种有效方法, 但佛系量表的缺失使得相关研究难以进行。

在组织管理领域, 虽然对佛系的研究很少, 但无论从管理实践还是管理理论的发展来看, 组织情境中的佛系现象都值得我们关注与研究。首先, 佛系现象已广泛存在于工作场所中。2018年国内知名人才招聘网站英才网曾做过一个关于职场佛系心理的大调查, 结果显示73%的职场人有“佛系”行为*。其次, 从管理理论的发展来看, 越来越多的学者意识到儒释道等传统文化对管理实践的影响, 并开展了相关研究(苏勇等, 2020)。尽管相较于儒家文化、道家文化, 管理学界对佛文化的研究相对较少, 这可能与汉代以来儒学居主导地位有关(方立天, 1990), 但仍有不少研究表明佛文化对组织管理有显著影响(Kovács, 2017; 李摇琴, 徐细雄, 2016; Murphy et al., 2021)。第三, 尽管佛系对员工行为与绩效的影响已经引起了业界和学界的广泛关注, 相关的实证研究却未能及时跟进, 一个重要的原因是目前仍缺乏成熟的测量量表, 人们对职场中的“佛系”究竟包含哪些内容还不是很清楚。

佛系作为传统佛文化和当代价值观相互作用而形成的社会心态, 有着鲜明的中国特色和时代特色。因此, 有必要基于中国组织情境, 采用更加客观的研究方法来界定佛系的基本概念、主要内涵及其对员工的影响。从现有佛系相关研究看, 学者们对佛系的研究具有较强的主观性, 对其看法也不尽一致, 需要全面、深入了解工作情境中的佛系及其作用机制需要对其概念、结构维度进行系统分析和梳理, 对“佛系本身无所谓积极还是消极, 需辩证看待这种现象的正面意义和负面影响”(陈龙, 2018; 董振华, 2019)的观点进行验证。Eisenhardt (1989)指出“当现象还不明了, 现有理论不能对研究对象进行合理解释时, 使用扎根理论是理所当然的方法”, 故本研究首先基于扎根理论, 研究工作情境中佛系的概念、结构维度, 并编制佛系量表, 再通过实证研究对量表的信效度进行验证, 基于客观数据澄清佛系对员工态度、行为和绩效的作用效果, 从而为佛系在组织管理理论研究及实践中的运用提供科学的工具。

* 英才网联. (2018). <http://www.800hr.com/topic/survey/180124> 职场人“佛系”心理大调查——英才网联(800hr.com)

2 研究 1: 基于扎根理论的佛系心态维度构建

2.1 研究方法

扎根理论被认为是定性研究中较为科学的方法论,能较好的克服定性研究缺乏规范方法论支持、研究过程难追溯和检验、结论说服力不强的问题(贾旭东,衡量,2016)。经典扎根理论作为扎根理论三大学派之一,强调在研究过程中避免任何先入为主的假定,让现实中所蕴含的理论在研究过程中自然涌现,被认为最具实证色彩(贾旭东,衡量,2016)。本研究的目的是深入分析工作情境中佛系的概念、结构维度及其影响作用,而现有研究对佛系褒贬不一,故本研究采用更具客观性和科学性的经典扎根理论为主要研究方法。

2.2 访谈提纲及问卷编制

访谈是经典扎根理论研究中非常重要的数据收集方法(贾旭东,谭新辉,2010),而多种资料结合使用有利于就同样问题进行三角检验(科宾,施特劳斯,2008/2015)。故本研究以访谈法为主收集数据,并用问卷调查法、网络素材作为访谈的补充。

为确保受访者能更清晰、准确的理解访谈内容,正式访谈前研究团队(1名博士生导师、2名管理学博士生)通过讨论编制预访谈提纲,并选取2名受访者参与预访谈,根据访谈情况和受访者的建议对预访谈提纲进行修改,最终形成正式访谈提纲,包括研究背景介绍和访谈题目:“您听说过佛系吗?”“您心中的佛系有哪些特征?请列举具体的事例。”“您或您身边的朋友、同事的哪些行为会让您觉得佛系?”等等。此后,将访谈题目改写为描述更详细、具体的开放式问题编制调查问卷。

2.3 理论取样和数据收集

经典扎根理论的取样方式是理论取样(贾旭东,谭新辉,2010)。在选取受访者时,研究者首先选择对佛系感兴趣的朋友、同学作为受访者,再以滚雪球调查的方式请受访者推荐对佛系感兴趣或者他认为佛系的人参与调查,且考虑佛系与佛教的相关性,研究者在访谈过程中选取了部分信仰佛教或对佛教、佛学感兴趣的人参与访谈。

访谈前一周左右,研究者与受访者进行沟通,大致介绍访谈内容让受访者能提前思考和准备,并约定访谈方式、时间及场所。为减少受访者的顾虑,正式访谈采用一对一的方式进行,并在征求受访者同意后录音,平均访谈时间约40分钟,最长100分

钟。研究团队在访谈结束后及时整理访谈笔录,当研究团队认为没有新的概念产生后则暂时停止访谈并根据访谈录音整理详细文稿且进行编码,根据编码情况确定是否需要重启访谈,不断反复,直至没有新的概念涌现。最终研究者在重庆市集中走访了5家单位、访谈29人,包括重庆江北区某派出所、公益性质的某大型国有企业、央企地产公司的某销售项目部、中外合资国有控股的某基金公司和某民营企业重庆分公司;另通过面谈、网络视频或电话的方式零星访谈11人。所有受访者中有7人自述信仰佛教或对佛学有所研究,共整理访谈文稿约17万字。

问卷调查与访谈同步开展,通过网络一对一发放问卷文档、问卷星链接的方式进行,问卷为开放式问题。问卷调查受访者39人,整理问卷得到文本数据约2万字。

访谈和问卷调查受访者共计79人,来自重庆、江苏、贵州、四川、北京、广东等地。受访者男性占44.3%;年龄以30~39岁为主,占68.3%,20~29岁、40~49岁、50岁及以上分别占15.2%、12.7%、3.8%;学历大专以下、大专、本科、硕士及以上分别占3.8%、16.5%、59.5%、20.2%;受访者所在单位为政府机关/事业单位、国有企业、民营企业、外资或合资企业、其他(自由职业、创业)各占8.8%、34.2%、41.8%、6.3%、8.9%。

此外,因为佛系是网络热词,网络上关于佛系的素材丰富,借鉴(王智宁等,2017)研究儒家自省构念时选择数据来源的方式,将网络素材也作为数据来源之一。根据研究目的,研究者在百度中以“佛系员工”为关键词检索到约1520万个网络链接,打开前100个链接及摘录相关信息后发现存在较多重复内容,故未继续点击新链接。删除与佛系员工完全无关、重复及广告内容后筛选并整理文本数据37份,约5.5万字。

一手访谈、问卷调查数据及二手网络数据构成的多种数据来源相互印证、补充,奠定了本研究的数据基础,从数据上保障了研究的效度。

2.4 开放性编码

本研究的数据虽以访谈为主,但问卷和网络数据表述较为简略、抽象,故研究团队选择以逐句编码为主,逐词、逐事件编码相结合的灵活编码策略对数据进行编码,在编码过程中坚持经典扎根理论的核心原则,即避免先入为主的构想问题、范畴和假设,让其自然涌现。

具体为,首先由两名研究者共同阅读所有文本

数据，摘取与研究主题相关的语义片段并进行编号，以首字母表示原始数据来源，I、Q、N 分别表示访谈、问卷、网络素材，字母后第一位数字表示数据来源的顺序，第二位数字表示该语义片段在文本中的顺序，如 I02-3 表示来自第 2 位访谈者的第 3 个语义片段，共获得 950 条语义片段。其次，为便于研究者对照原始数据准确理解每段语义片段的含义且减少编码的主观性，编码时将语义片段按顺序排列，由两名研究者独立编码。初始编码过程中，研究者保持开放心态，尽可能用原生代码，即受访者自己表达出的独特词语、网络素材的原始描述。独立编码结束后，两名研究者再通过比较、讨论、最终确定 640 个初始代码(见表 1)。

因初始代码较为零散，研究者通过对初始代码的进一步筛选、分类，整合意思相同初始代码，如将“不刻意做职业规划”“不主动为自己规划”“工作得心应手而对人生没有规划”合并为“缺乏职业规划”；将“不积极维护客户关系”“不主动寻找客户”“不主动推销”合并为“工作不积极主动”等，最终获得 110 个初始概念。

2.5 选择性编码

选择性编码是出现核心范畴后，研究者根据核

心性、解释力、重现性、易于与其他变量产生联系且具有意义等原则对初始概念进行编码(贾旭东, 谭新辉, 2010)。此阶段先由 2 名研究者独立编码、做备忘录，再沟通讨论。编码过程中，我们发现“拿得起放得下”“坦然面对挫折和压力”“调节自我心态”等概念受访者提及频次较高，但经过讨论我们认为这是受访者将佛教提倡的“不喜不悲、不怒不嗔”与佛系混淆了。佛教“三学”中的“定”和“慧”所指的“禅定”是调练心意、排除杂念，“智慧”则指排除各种欲望和烦恼，其目的是观悟和探求佛理(方立天, 1990)，而部分具有佛系特点的个体表现出上述特质则更多是因为对身边人、事、物不在意，是一种被动行为，且非佛系个体的共同特质。此外，部分受访者提到“佛系的人会更加专注于本职工作，会因为只专注于一件事而做得更好”，经过讨论及结合其他受访者的看法，我们认为专注于本职工作属于佛系个体的表面特质，其核心应是佛系个体更关注自我，不在意其他，若本职工作是其在意的会表现为专注于工作，反之则会表现为对工作不上心，勉强保证工作合格即可，故未将上述初始概念纳入选择性编码。经过多次讨论最终形成 18 个子范畴、4 个核心范畴(见表 2)。

表 1 初始编码示例

原始资料	开放性编码	
	初始代码	
比如我自己，我是个随遇而安的人。[1]我没有想着去当经理，这么多年只是想着把工作做到最好。[2]我做人力资源，我在 2004 年就做到现在这个岗位了，在过去的十几年里还是有很多竞争上岗的机会、往上发展的机会，比如商都的经理等等，但是我没有想着去竞争。[3]因为我是个随遇而安的人，我觉得这样就挺好的。[1]这就是一个习惯、是自己的一个温床，各方面都做顺了、都上手了，我觉着这样很舒服、我不愿意再去挑战了。[4]但是，我会努力把自己的工作做很好，如果公司要求我周末加班，我绝对不会有怨言，因为我会觉得这就是我该做的工作。[5]所以说，你觉得我不佛系？我觉得我很佛系，我对自己的职业没有规划。[6]包括我到我现在的岗位也别人帮我做的规划，应该说是被推上来的，我每到一个岗位都是别人推我的。[7]因为我自己真的很懒，我懒得做规划、懒得去想。[8]但在我的职业生涯中，我的每一段工作都是优秀的，我自己认为，包括公司对我的认可也是优秀的，但是说我不佛系、有上进心？我不这么认为。[9].....	[1]随遇而安 [2]努力做好本职工作 [3]不愿参加竞争上岗 [1]随遇而安(此句与第一句编码相同，故编号为[1]) [4]习惯现有工作而不愿改变 [5]因工作需要愿意加班 [6]缺少职业规划 [7]被动接受岗位安排 [8]因为懒而不为自己做规划 [9]工作优秀但缺乏上进心.....	

表 2 部分选择性编码

原始资料语义片段(编号)	开放性编码	选择性编码	
	初始概念	子范畴	核心范畴
他在那家公司待了五年，升职加薪跟他没有一点关系。当我问他：“你不觉得干了这么长时间没升职、没加薪很憋屈吗？”他摆摆手说：“没事，我们老板前两天还想开了我，我都无所谓。”(N29-5)	不在乎升职加薪	淡泊寡欲	不以为意
他跟别人完全不一样，就是怎么也激励不起来，对什么东西都不是很在乎(109-11)	积极性难以调动	难以激励	

续表

原始资料语义片段(编号)	开放性编码		选择性编码	
	初始概念	子范畴	核心范畴	
他就是要把事情做好,他不在意能不能得到一些外界的认可,但他觉得自己就是要把事情做好(I02-8)	不在意他人看法	自行其是		
我们是两个团队在一个部门,但是我这个团队做得很好,部门有些什么东西,像费用、房租、水电要分摊,都放在我这个团队的项目里的,我就觉得没什么(I27-12)	不斤斤计较	豁达大度		
在一次交谈中,我试图问他,有无转行的意愿。这位同事回答我:“转行?从没想到,我不想大富大贵,现在的工作安逸顺心,何必为自己找罪受。”(N12-12)	满足现状而不愿改变	小富即安		
外界情况过于复杂而没法把握,那就随遇而安吧(Q07-3)	随遇而安	随遇而安		
在简单的工作里面还是蛮得心应手的,然后其他的就是不太了解,就是那种刚出来,可能就是玩多一点,工作上的事做一些,然后也没有想到对工作、人生有规划,可能没有去想太多,可能就是比较淡的那种状态(I01-7)	缺乏职业规划	漫无目的	安于现状	
你比如说有的时候跟他谈这个,你好好做或者说你去多涉猎一些其他板块的知识,后期要有更多的发展、晋升或者说是职业生涯的通道比较宽一些,但是对他来说这个无所谓,他又不想往上走、又不想当经理(I08-9)	不追求更多发展	不思进取		
我们出警都是两个人,有一次出去遇到刁难的人……他说我们同事态度不好……后来我就跟我同事说:“你去跟他吵什么嘛,这些事情吵了也没用,你也解决不了,他也解决不了,最后你们整得两败俱伤,而且最终问题也没解决到。”就是有时候没必要去争个对错(I36-8)	不争强好胜	不争强好胜		
我的方案如果跟别人的有冲突,别人的方案更好的时候,我就不会提出我的意见,也不会去争论(I14-2)	遇事易妥协	妥协退让		
我下面的一个做后勤的员工,相当于是我的助理,她就是那种,一件事你跟他说你不对,她也会跟你表达她的想法,但不会说太多,不会跟你争吵、争论,就是不会与人发生正面的激烈冲突(I27-6)	与人发生冲突	回避冲突	友善无争	
就是不拒绝,什么都不拒绝,领导喊他做什么事情他就是做,其他同事喊他做什么,比如打扫一下办公室,他还是做(I38-15)	不拒绝他人请求	情面难却		
我为人处世至少不会过于尖锐,可能有些人也会觉得像我这样处理事情是老好人(I18-11)	为人处世和善	和善可亲		
开会能坐后排就坐后排,能不言就不言,万一被领导点到名,中规中矩说几句就完事了(N03-2)	不表达自己想法	不主动建言		
就按我们现场销售来说的话,如果没有客户来,我就在那耍,来了客户我就去接,不尽全力,不自己去找客户,不出去做外拓或者是去找寻机会,“望天收”(I15-2)	工作不积极主动	不主动揽活		
我从来就不主动参加,都是被动的,你要给我评先进我也可以接受,我一般不会主动的去积极争取,因为那个先进名额少,就是心态还是看得比较淡,就评或不评都无所谓,工作该做的还是做,我也不会影响工作(I39-6)	不主动争取评优评先	不主动争优	顺其自然	
就像上次那个演讲比赛,反正自己要尽最大的努力去做,但是最后没有满意的结果,我也无所谓,因为评委有很多标准,就是过程还是很重视,但是把结果看淡(I39-9)	尽人事听天命	不强求结果		
没有想过去创新、去出彩,你同样一份工作做完跟做好两个概念,是吧?他可能就是仅仅局限于做完,你要想把这个工作的标准提得更高的话,他就没有兴趣(I08-24)	工作合格但不追求完美	不求完美		
……共 950 个语义片段	…… 共 110 个	共 18 个	共 4 个	

2.6 理论性编码

理论性编码是实质性编码所形成概念或范畴

的相互关系,如因果、并列、递进等(贾旭东,谭新辉,2010),要对佛系进行理论性编码,首先需弄清

楚工作情境中的佛系是什么。人格特质理论的创始人 Allport 认为“个体的活动倾向,除了可变的那部分之外,还有一部分是稳定不变的”,“可变的那部分”即“状态”(state),是个体所处环境中存在的刺激因素可能导致的某种特定的心理状态和行为,“稳定不变的”则是“特质”(trait),是一种具有个体差异性的概括化和聚焦的神经心理结构,能激发和引导适应性和表现性行为(符纯洁,凌文铨,2012)。结合我们的编码及对涌现概念的比较,我们认为工作情境中的佛系受环境影响,具有可变性,是一种“状态”,即“佛系心态”。具有佛系心态的个体在工作情境中表现出不以为意、安于现状的心理状态和对待他人友善无争、对待工作顺其自然的行为模式。工作情境中的佛系心态模型如图1。

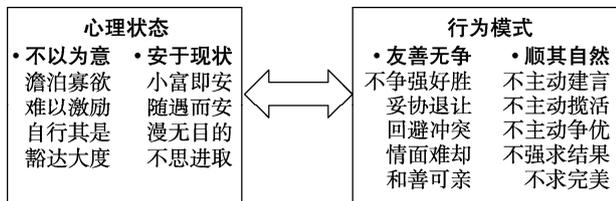


图1 工作情境佛系心态的构思

心理状态方面,“不以为意”指具有佛系心态的个体在工作中对升职、加薪等缺乏欲望,传统的激励机制对其难以发挥作用,遇事通常按自己的想法和方式应对、不太在意他人评价,对工作中的得失等也不斤斤计较。“安于现状”体现为具有佛系心态的个体对自我的态度,他们容易对现状感到满足、持既来之则安之的心态,对自己的职业发展缺乏规划,也不会为自己设定更高目标,企图心不强。

行为模式方面,“友善无争”反映的是具有佛系心态的个体对待他人的态度,其在工作中通常表现为与人相处和谐融洽,不会与他人争论输赢、对错,与人观点不合时往往选择妥协退让,回避与人发生冲突,此外,他们往往会因碍于情面而不拒绝他人的请求,给人友好亲切、平易近人的感觉。“顺其自然”则反映了具有佛系心态的个体的处事之道,即在工作过程中表现为不主动提出建议和自己的想法,也不主动争取工作和表现机会,即使是自己擅长的亦是如此;对待工作结果,认为凡事尽力就好,结果好坏不重要,工作目标达成后也不愿付出更多努力精益求精。

2.7 理论饱和度检验

编码结束后,研究团队补充访谈了2人、并追加收集网络素材5份。通过对补充材料的整理编码、

分析,没有发现新的概念范畴,故认为前文构建的佛系心态结构维度达到理论饱和。

3 研究2:佛系心态的量表开发与构思验证

3.1 量表开发

基于扎根理论形成的佛系心态的构思及访谈编码数据,初步形成36条描述性语句,每个子范畴对应2个题项。为保证初始量表的内容效度,邀请了1位管理学教授及2位人力资源管理博士对题项的内容和表述方式进行审核,确保题项与理论构思的维度相对应,经过删减、合并、修订,最终的初始量表包含18个题项,即每个子范畴对应1个题项。为提高量表表述的准确性,再邀请5名来自企业的员工对问卷的可读性进行评价,根据其评价意见对量表的语句描述进行了进一步修订。

3.2 探索性因素分析

探索性因素分析问卷包括18个题项,采用李克特5点量表进行测量(1=“非常不符合”,5=“非常符合”),通过问卷星发放,由研究者邀请在职人员填写,共收回问卷200份,删除填写时间过短、规律填写、乱填(如年龄20岁、本单位工作年限10年及以上)的问卷后最终获得有效问卷165份,符合探索性因素分析样本数要求,且样本数在测试题项数5至10倍间,分析结果的因素结构较稳定(吴明隆,2010)。其中,男性占41.2%;年龄在18~59岁之间,平均年龄30.3岁;最高学历硕士及以上、本科、大专、大专以下各占18.8%、69.7%、8.5%、3%;单位性质为机关/事业单位10.3%、国有企业22.4%、外资/合资企业11.5%、民营企业50.3%、其他5.5%;单位规模1001人及以上7.3%、301~1000人28.5%、101~300人31.5%、100人及以下32.7%;职位为高层管理者8.5%、中层管理者22.4%、基层管理者33.3%、基层员工35.8%。

首先,探索性因素分析的适合度检测结果显示,本研究收集数据的KMO值0.93, Bartlett球形检验 $\chi^2 = 1607.74$ 、 $p < 0.001$,说明样本数据变量间有共同因素存在,适合进行因素分析。

其次,研究采用主成分分析法,对比最大方差法和最优斜交法两种旋转方法的探索性因素分析结果,抽取特征值大于1的因素,两种转轴法均抽取了4个因素,累计方差解释率67.06%,最优斜交转轴法抽取的因素结构与理论构思一致,且不存在交叉负荷的题项,同时,因为因素间相关系数大于

0.3、两种转轴法的差异较大时均建议采取斜交转轴法(吴明隆, 2010), 故本研究采纳主成分-最优斜交法的结果。根据题目构成, 分别命名为友善无争(5题)、顺其自然(5题)、不以为意(4题)、安于现状(4题)(见表 3)。

最后, 检查是否存在题目冗余的情况。对 18 个题项进行项目分析, 根据总分排序对高分组(前 27%)和低分组(后 27%)进行独立样本 t 检验, 高、低分组所有题项的平均数差异值均达到显著(t 介于 7.45~14.07 之间, $p < 0.001$); 各题项与总分的相关系数在 0.54~0.77 之间, 符合同质性检验相关系数大于 0.4 的标准(吴明隆, 2010); 18 个题项的 $\alpha = 0.931$ 内部一致性好, 依次删除各题项, 观察内部一致性系数的变化, 除删除 fx41 后 α 值不变, 删除任意条目后的内部一致性系数均降低, 但删除 fx41 因子结构变为 3 因素且因子结构与理论构思相差较大, 故 18 个题项均保留, 基于扎根理论开发的员工佛系心态量表得到初步验证。

3.3 验证性因素分析

通过见数问卷调查平台发放问卷, 问卷包括 18 个题项, 采用李克特 7 点量表进行测量(1 = “非

常不符合”, 7 = “非常符合”), 共收回问卷 503 份, 删除甄别题错误、规律填写、作答时间过短等问卷后最终获得有效问卷 478 份。样本平均年龄 30.4 岁; 男性占 40.6%; 最高学历硕士及以上、本科、大专、大专以下各占 12.1%、72.2%、10.9%、4.8%; 单位性质为机关/事业单位 8.8%、国有企业 27.4%、外资/合资企业 11.3%、民营企业 48.7%、其他 3.8%; 单位规模 1001 人及以上 16.3%、301~1000 人 35.1%、101~300 人 34.5%、100 人及以下 14.1%; 职位为高层管理者 4.8%、中层管理者 16.1%、基层管理者 29.9%、基层员工 49.2%。

验证性因素分析: 使用 Mplus 7.0 软件的最大似然法对样本进行验证性因素分析。结果显示, 工作情境下佛系心态四因子结构模型拟合值在可接受范围内(见表 4)。同时, 尝试缩减因素, 通过对比, 四因素模型的拟合值明显优于其他因素模型, 故认为一阶四因素模型结构更佳。此外, 四因素模型各测量条目在相应因素上的标准化载合量在 0.61~0.89 之间($p < 0.001$, 见图 2), 能较好的解释观察变量(邱皓政, 2010), 这说明本研究开发的工作情境中佛系心态量表具有较好的聚合效度。

表 3 探索性因子分析结果($N = 165$)

题项	友善无争	顺其自然	不以为意	安于现状	删除该项后 α
fx35 我在同事眼中平易近人、攻击性不强、很好相处。	0.98	-0.07	-0.22	0.08	0.929
fx34 我不会拒绝同事的请求, 是同事眼中的“老好人”。	0.87	0.00	0.06	-0.12	0.928
fx33 工作中, 我会避免与人发生冲突、摩擦。	0.69	0.09	0.01	0.08	0.927
fx32 工作中, 与人观点不合时, 我会妥协。	0.53	0.22	0.15	0.01	0.926
fx31 工作中, 我不会与他人争论对错、输赢。	0.48	0.13	0.31	0.00	0.926
fx41 工作中, 我不会主动表达自己的想法或对工作提出建议。	-0.11	0.90	-0.12	-0.04	0.931
fx42 对于工作安排, 我通常是等领导分派后再去做, 即使是自己擅长的, 也不主动争取。	0.16	0.77	-0.16	0.10	0.927
fx45 工作目标达成后, 我不愿投入更多精力把事情做得更好。	0.12	0.65	-0.03	0.05	0.928
fx44 工作中, 我认为凡事尽力而为就好, 结果好坏不重要。	0.17	0.61	-0.01	0.02	0.928
fx43 我不会主动参与或争取竞争上岗、评优评先等机会。	-0.02	0.53	0.40	0.03	0.925
fx11 我不在乎升职、加薪。	-0.14	-0.22	0.97	0.08	0.930
fx13 我会按自己想法做事而不在意他人对我的评价。	-0.10	0.31	0.77	-0.20	0.929
fx14 对于工作中的得失、工作任务分配、绩效分配等, 我不会斤斤计较。	0.30	-0.02	0.71	-0.08	0.927
fx12 我对公司的激励机制感到无所谓。	0.05	-0.26	0.69	0.34	0.928
fx21 我对目前的工作得心应手, 不愿改变现状。	0.13	-0.17	-0.04	0.90	0.928
fx24 工作中, 我企图心不强、不会给自己设定很高的目标。	-0.11	0.24	0.07	0.71	0.926
fx22 对待新的工作环境, 我认为既来之则安之。	0.26	0.00	-0.01	0.69	0.926
fx23 我对未来的职业发展没有规划。	-0.28	0.35	0.08	0.67	0.928
特征值(未旋转)	8.36	1.42	1.26	1.03	
方差解释率(%) (总 67.06%)	46.42	7.91	7.00	5.73	

表 4 佛系心态结构的验证性因素分析结果对比(N = 478)

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
四因素模型	467.38***	129	3.62	0.07	0.93	0.92	0.05
三因素模型	692.32***	132	5.24	0.09	0.89	0.87	0.06
二因素模型	1079.30***	134	8.05	0.12	0.81	0.79	0.08
单因素模型	1318.60***	135	9.77	0.14	0.77	0.74	0.08
二阶四因素模型	469.50***	131	3.58	0.07	0.93	0.92	0.05

注: 三因素模型是指在四因素模型基础上将不以为意和安于现状合并。二因素模型是指在三因素模型基础上将友善无争与顺其自然合并, 单因素模型则是将 4 个因素合并。*** $p < 0.001$ 。

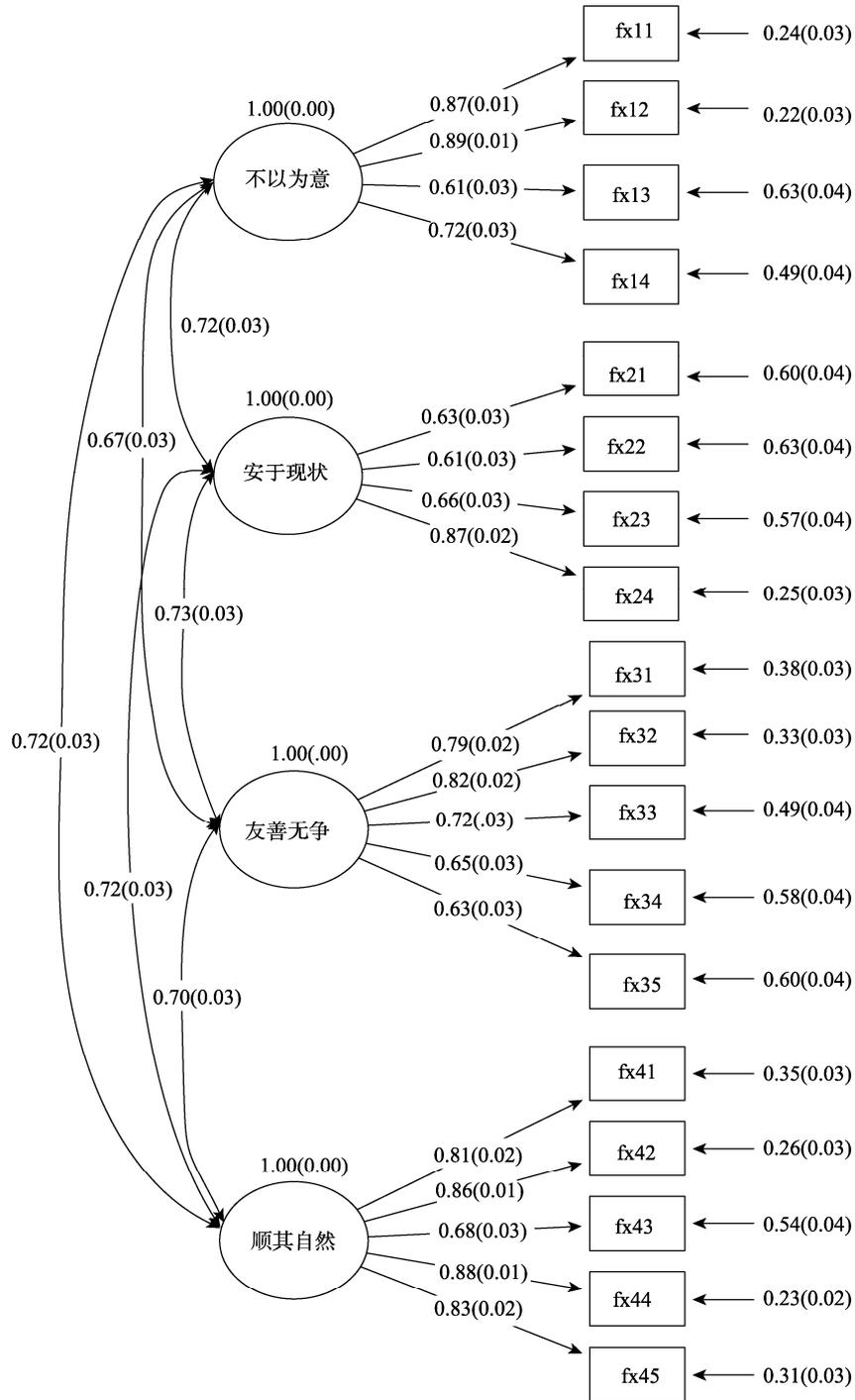


图 2 佛系心态一阶四因子模型标准化路径

从一阶模型的拟合数据、各维度间的相关系数(维度间的相关系数在 0.55~0.62 之间, $p < 0.01$)及前文的理论研究看, 佛系心态的 4 个维度可能存在高一阶的因素。从二阶四因素模型看, 各维度间的相关系数在 0.55~0.62 之间($p < 0.01$, 见表 5), 达到显著水平, 表明这 4 个因素确实存在更高阶的共同因素。此外, 各测量条目在相应因素上的标准化载

合量负荷较高(0.60~0.88 之间, $p < 0.001$, 见图 3), 一阶因素和二阶因素的关系较强(0.82~0.87 之间)。由此确定, 工作情境中的佛系心态是由不以为意、安于现状、友善无争、顺其自然 4 个一阶因素构成的二阶结构。信度分析表明佛系心态整体及各维度(不以为意、安于现状、友善无争、顺其自然)的内部一致性系数分别为 0.93、0.85、0.79、0.85、0.90。

表 5 佛系心态结构的描述统计和相关矩阵分析($N = 478$)

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3
1. 不以为意	2.82	1.31			
2. 安于现状	3.63	1.29	0.58**		
3. 友善无争	4.10	1.24	0.55**	0.59**	
4. 顺其自然	3.36	1.33	0.62**	0.61**	0.60**

注: ** $p < 0.01$ 。

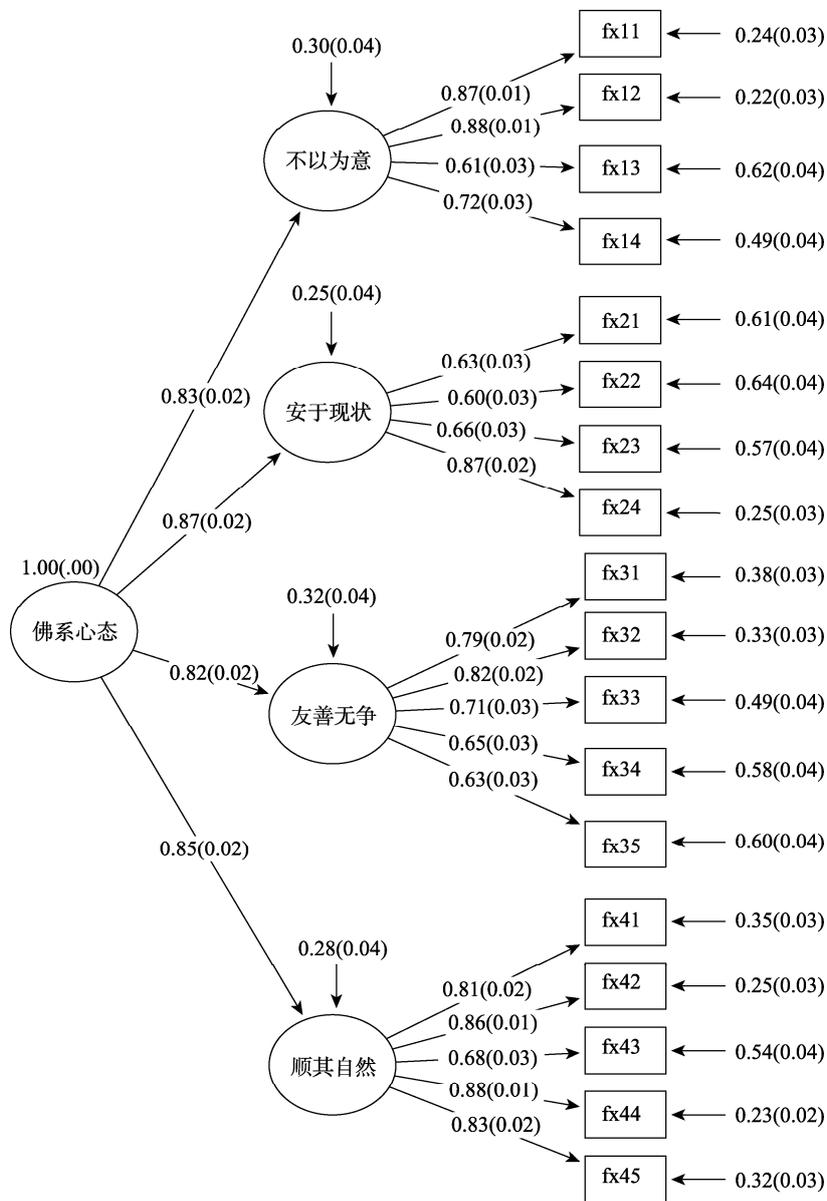


图 3 佛系心态二阶因子模型标准化路径

3.4 佛系心态与外倾性、宜人性的关系

佛系心态是一种“状态”，而“状态”与“特质”都是个体的活动倾向，将佛系心态与大五人格特质进行比较会发现，佛系心态与大五人格的部分子维度存在一定相似性，但不尽相同。如表面上看具有佛系心态的个体在工作中与人相处和谐融洽，不会与他人争论输赢、对错，与人观点不合时往往选择妥协退让，会因碍于情面而不拒绝他人请求的特点与大五人格的宜人性相似，但深究其原因会发现佛系心态的个体表现出的与人相处融洽、不争论是源于回避、怕麻烦的心理，不拒绝他人请求则是因为情面难却。而具有宜人性特质的个体在工作中与人相处和善，并不会妨碍其在工作中坚持自己意见，遇到冲突时可能会用更委婉、和善的方式解决，而不是完全妥协退让。此外，在行为的主动性方面，佛系心态的顺其自然与外倾性的健谈、敢于冒险等特质看似完全相反，但同样存在差异。顺其自然的含义除了工作过程不主动外，另一层含义是对待工作结果的态度，认为凡事尽力就好，不追求精益求精；而外倾性的特征还包括合群、开放等。

为验证上述分析，本研究使用量表对佛系心态与外倾性、宜人性进行了实证研究。通过见数问卷调查平台的样本服务发放问卷，采用李克特 7 点量表进行测量(1 = “非常不符合”，7 = “非常符合”)，共收回 300 份，删除规律填写、作答时间过短等问卷后最终获得有效问卷 290 份。样本平均年龄 32.6 岁；男性占 40.3%；最高学历硕士及以上、本科、大专、大专以下各占 19%、72.7%、6.2%、2.1%；单位性质为国有企业 25.2%、民营企业 65.8%、外资/合资企业 6.9%、其他 2.1%；单位规模 1001 人及以上 13.8%、301~1000 人 44.8%、101~300 人 31%、100 人及以下 10.4%；现单位平均工作年限 6.8 年。

佛系心态: 采用前文探索性因素分析确定的 18

个条目的正式问卷，本研究中 Cronbach's α 系数为 0.94，4 个维度：不以为意($\alpha = 0.79$)、安于现状($\alpha = 0.84$)、友善无争($\alpha = 0.85$)、顺其自然($\alpha = 0.90$)。

大五人格: 选用《大五人格量表》(John et al., 2008)中的外倾性和宜人性两个子维度的题项，外倾性 8 个条目 ($\alpha = 0.89$)、宜人性 9 个条目($\alpha = 0.83$)。

相关分析结果：佛系心态及各维度与外倾性显著相关，相关系数介于-0.21 到-0.36 之间($p < 0.01$) (见表 6)，相关程度较弱；佛系心态及各维度与宜人性关系不显著。实证研究结果表明，虽然佛系心态与现有概念具有相似性，但也具有一定独特性。

4 研究 3: 工作情境中佛系心态量表预测效度检验

以往研究认为心理状态对个体行为和结果有着重要影响(符纯洁, 凌文轻, 2012)。结合前文对佛系心态内涵和维度的分析，我们认为佛系心态对工作绩效、创造力有负面影响，对工作幸福感有正向影响，并通过实证方法对其进行验证，从而进一步检验佛系心态在工作情境中的预测效度。

4.1 研究假设

绩效作为衡量个体表现的重要变量，一直以来都是管理研究用来检验变量有效性的关键指标。职场中具有佛系心态的员工表现出对升职、加薪等外部激励缺乏欲望，而外部动机的缺乏导致其在工作中缺少动力和目标，故而对工作缺乏主动性。他们顺其自然的处事态度也体现了这点，工作中不主动提出自己的想法，即使是自己擅长的事也不主动争取，对待工作结果通常也持合格就行的态度，不会竭尽全力主动追求更好结果。而现有研究表明具有高主动性的员工会在工作中避免自己的失误，从而提供更好的服务内容，提高自身工作绩效(Raub &

表 6 佛系心态及各维度与外倾型、宜人型相关矩阵分析($N = 290$)

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. 佛系心态	3.88	1.34						
2. 不以为意	3.68	1.55	0.83**					
3. 安于现状	3.66	1.65	0.84**	0.62**				
4. 友善无争	4.44	1.46	0.85**	0.62**	0.61**			
5. 顺其自然	3.65	1.69	0.87**	0.60**	0.64**	0.62**		
6. 外倾性	4.63	0.56	-0.32**	-0.21**	-0.22**	-0.26**	-0.36**	
7. 宜人性	4.24	0.38	0.06	0.02	0.11	0.05	0.04	0.28**

注: ** $p < 0.01$ 。

Liao, 2012); 低主动性的个体则通常对工作反应消极, 工作业绩较差(Frese et al., 1996)。根据上述分析, 本文提出如下假设:

假设 1: 工作情境中的佛系心态与工作绩效负相关。

员工创造力是组织适应能力与竞争力的重要来源(Baer & Oldham, 2006), 对当今处于复杂多变、高竞争环境的组织尤其重要。职场中具有佛系心态的员工成长需求强度低、动机缺乏, 对现状容易满足、对自身职业发展缺乏目标和上进心。现有研究表明成长需求强度对创造力有正向影响(刘智强等, 2018; Shalley et al., 2009); 其次, 动机也被认为是个体创造力的驱动因素, 能促使个体努力拓展可利用的资源、寻求可能的帮助、尝试不同的问题解决办法(Mueller & Kamdar, 2011; Unsworth, 2001)。此外, 如前文所述, 佛系心态的员工在工作情境中不以为意和顺其自然的心态导致其主动性弱, 而主动性是创造力的重要预测因素(Kickul & Gundry, 2002; Kim et al., 2009; Strauss et al., 2015)。根据上述分析, 本文提出如下假设:

假设 2: 工作情境中的佛系心态与创造力负相关。

辩证唯物主义认为任何事物都具有两面性。具有佛系心态的个体“安于现状”, 因此也更容易满足, 而现有研究认为需求满足与主观幸福感成正相关, 心理需求满足有利于员工心理向积极方向发展(冯一丹等, 2017)。此外, 佛系员工“友善无争”的心态有利于营造轻松、和谐的团队氛围, 让他们在工作中感到更加放松、心情愉悦; “顺其自然”的心态使其不主动参与工作中的竞争、不执着于工作结果的好坏, 能降低工作压力带来的焦虑情绪、倦怠等负面情绪, 有利于提升个人的幸福感知。根据上述分析, 本文提出如下假设:

假设 3: 工作情境中的佛系心态与工作幸福感正相关。

4.2 样本收集与问卷数据统计

通过向重庆、贵州、上海、北京、浙江、陕西等地的 36 家企业的人力资源管理者或部门负责人、员工发放微信电子链接的形式, 邀请参与者在线、有偿填写问卷, 行业涉及邮政业、房地产业、建筑业、软件业、制造业、批发和零售、商业服务业等。为了精确检验变量间的因果关系并尽量避免共同方法偏差影响研究结果的可靠性, 我们分两个时间点收集数据。第一次由员工填写佛系

心态量表和人口学变量, 1 个月后由员工本人填写工作幸福感量表, 同时由员工上级填写工作绩效量表和创造力量表, 评价其下属的绩效和创新表现, 最终收回来自 29 家企业配对成功的有效问卷 402 份。

样本平均年龄 35.2 岁, 在现单位平均工龄 9.3 年; 男性占 38.1%; 硕士及以上、本科、大专、大专以下各占 6.5%、56%、28.3%、9.2%; 国有企业 64.2%、民营企业 30.6%、合资企业 5.2%; 单位规模 1001 人及以上 4.3%、301~1000 人 27.1%、101~300 人 60.4%、100 人及以下 8.2%; 职位为中层管理者 6.2%、基层管理者 18.2%、基层员工 75.6%。

4.3 变量测量

量表采用李克特 7 点量表进行测量, 被试根据对题项与自己的符合程度进行打分, “1”表示完全不符合, “7”表示完全符合。

佛系心态: 采用前文探索性因素分析确定的 18 个条目的正式问卷, 本研究中 Cronbach's α 系数为 0.90, 4 个维度: 不以为意($\alpha = 0.81$)、安于现状($\alpha = 0.79$)、友善无争($\alpha = 0.84$)、顺其自然($\alpha = 0.86$)。

工作绩效: 采用 Williams 和 Anderson (1991) 编制的量表, 包括“该员工能完成他/她工作说明书里所列出的任务”等 5 个题项, 本研究中 Cronbach's α 系数为 0.92。

创造力: 采用 Baer 和 Oldham (2006) 编制的量表, 包括“该员工能提出很多可以改进工作质量的创造性想法”等 4 个题项, 本研究中 Cronbach's α 系数为 0.94。

工作幸福感: 采用 Zheng 等(2015)基于中国情境开发的量表, 该量表的结构稳定性、指标稳定性、标量等价性在中国、美国的组织管理情境中得到过验证, 共 6 个题项, 包括“我对我的工作内容感到满意”等, 本研究中 Cronbach's α 系数为 0.91。

为了避免无关变量的影响混淆本研究主要变量间的关系, 我们控制了性别、年龄、教育水平、任期等人口学变量。此外, 本研究样本分别来自国有、民营与合资三种不同性质的企业, 因此我们还控制了企业性质变量, 我们创建了两个哑变量将企业性质予以控制。最后, 本研究涵盖了 7 个不同的行业, 为避免行业变量影响主要变量间关系, 我们还创建了 6 个行业哑变量将行业予以控制。

4.4 研究结果

4.4.1 共同方法偏差检验

本研究中的佛系心态和工作幸福感均由员工

报告, 尽管我们采用了在两个不同的时间点获取数据, 但依然无法完全避免共同方法偏差 (CMV)。为检验共同方法偏差是否影响到研究结论的可靠性, 我们首先采用 Harman 单因子检验法和验证性因素分析方法对 CMV 进行检验。Harman 检验法结果显示提取特征值大于 1 的因素有 5 个, 第一主成分解释 29.88% 的变异性, 未达到总解释变异性 67.3% 的一半, 无解释力过大的因子。其次, 我们采用验证性因子分析法进一步检验 CMV。将佛系心态的 4 个维度及工作幸福感构成的基准模型的主要拟合指标($\chi^2 = 780.92$ 、 $df = 242$ 、 $RMSEA = 0.07$ 、 $SRMR = 0.07$ 、 $CFI = 0.90$ 、 $TLI = 0.89$)与加入方法因子的模型的主要拟合指标($\chi^2 = 757.66$ 、 $df = 241$ 、 $RMSEA = 0.07$ 、 $SRMR =$

0.07 、 $CFI = 0.90$ 、 $TLI = 0.89$)进行比较, 加入共同方法因子后, 模型主要拟合指标未得到明显改善。综合分析, 表明本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

4.4.2 验证性因子分析

本研究对佛系心态、工作幸福感、工作绩效、创造力 4 个变量进行区分效度检验。四因素模型与其他备选模型相比的拟合指标最理想(见表 7), 说明本研究模型的 4 个变量具有较好的区分效度。

4.4.3 描述性统计与相关分析

相关分析表明佛系心态与创造力($r = -0.16$, $p = 0.001$)呈显著负相关; 与工作幸福感呈正相关($r = 0.17$, $p = 0.001$), 但佛系心态与工作绩效关系不显著($r = -0.03$, $p = 0.577$) (见表 8)。

表 7 佛系心态结构的验证性因素分析结果(N = 402)

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
单因素(F+T+C+W)	2969.27***	152	19.54	0.22	0.46	0.39	0.20
二因素(F、T+C+W)	3385.33***	151	22.42	0.23	0.38	0.30	0.25
三因素(F、T+C、W)	1089.71***	149	7.31	0.13	0.82	0.79	0.07
四因素(F、T、C、W)	381.15***	146	2.61	0.06	0.96	0.95	0.04

注: F、T、C、W 分别表示佛系心态、工作绩效、创造力、工作幸福感, “+”代表因子合并。*** $p < 0.001$

表 8 各变量描述性统计及相关关系(N = 402)

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1 性别	0.62	0.49																
2 年龄	35.21	8.59	-0.11*															
3 学历	2.60	0.75	0.10*	-0.37**														
4 任期	9.33	7.54	-0.04	0.74**	-0.17**													
5 岗位	1.31	0.58	-0.09	0.18**	0.06	0.26**												
6 单位 1	0.31	0.46	-0.09	0.09	-0.36**	-0.10*	0.08											
7 单位 2	0.05	0.22	-0.01	-0.06	0.05	-0.10*	0.00	-0.15**										
8 行业 1	0.18	0.39	0.05	-0.02	-0.11*	-0.26**	-0.02	0.21**	-0.11*									
9 行业 2	0.14	0.35	-0.01	0.07	-0.12*	0.08	-0.01	0.62**	-0.09	-0.19**								
10 行业 3	0.04	0.20	-0.14**	-0.09	0.01	-0.10*	0.15**	0.24**	0.12*	-0.10*	-0.09							
11 行业 4	0.04	0.18	-0.05	-0.01	-0.03	-0.04	-0.01	-0.13*	0.83**	-0.09	-0.08	-0.04						
12 行业 5	0.04	0.18	-0.05	-0.08	-0.03	-0.15**	-0.08	0.20**	-0.04	-0.09	-0.08	-0.04	-0.04					
13 行业 6	0.10	0.29	-0.10	-0.15**	0.20**	-0.15**	-0.05	-0.16**	0.04	-0.15**	-0.13**	-0.07	-0.06	-0.06				
14 佛系	3.75	0.93	0.03	0.20**	-0.21**	0.17**	-0.07	0.08	-0.12*	0.02	0.04	0.04	-0.11*	-0.03	-0.09			
15 绩效	5.48	0.99	0.04	0.05	-0.04	0.11*	0.19**	0.03	0.06	-0.08	0.08	-0.10*	0.06	-0.16**	-0.06	-0.03		
16 创造力	4.81	1.26	-0.07	0.01	-0.01	0.04	0.05	-0.06	0.03	-0.16**	0.08	-0.14**	0.02	-0.10*	0.02	-0.16**	0.65**	
17 幸福感	4.44	1.15	-0.02	0.18**	-0.10	0.12*	0.112*	0.08	-0.06	0.11*	-0.02	-0.05	-0.05	0.13**	-0.09	0.17**	-0.06	-0.17**

注: 岗位: 1-基层员工、2-基层管理者、3-中层管理者; 单位(哑变量): 1-民营企业、2-合资企业; 行业(哑变量): 1-房地产业、2-建筑业、3-信息传输、运算机服务和软件业、4-制造业、5-批发和零售、6-商业服务业; M 表示均值, SD 表示标准差。* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

4.4.4 预测效度检验

回归分析结果表明佛系心态对工作绩效的影响不显著($b = -0.02, p = -0.690$), 95% CI = [-0.13, 0.08], 故假设 1 不成立; 佛系心态对创造力有显著的负向影响($b = -0.22, p = 0.002$), 95% CI = [-0.35, -0.08], 效应量 0.12, 假设 2 成立; 对工作幸福感有显著的正向作用($b = 0.19, p = 0.002$), 95% CI = [0.07, 0.32], 效应量 0.11, 假设 3 成立。具体分析结果见表 9。

本研究还表明, 在无控制变量进入回归模型的情况下, 佛系心态对工作绩效的影响不显著($b = -0.03, p = 0.577$); 对创造力有显著的负向影响($b = -0.22, p = 0.001$); 对工作幸福感有显著的正向作用($b = 0.22, p = 0.001$), 与控制变量进入回归模型相比, 结果没有实质性改变, 这表明本研究结果具有较好的稳健性。

5 研究结论与展望

5.1 理论意义

随着佛系心态越来越普遍, 学者们也开始对其展开研究, 但组织管理领域对佛系的研究相对较少,

且尚未达成共识。对组织情境中的佛系心态进行系统研究, 明确其内涵、维度及效果, 无论对深化相关的学术研究, 还是对改进组织管理实践都具有重要意义。本研究在理论构建阶段, 通过扎根理论分析将佛系心态定义为工作情境中的个体所表现出的不以为意、安于现状的心理状态和对待他人友善无争、对待工作顺其自然的行为模式, 确定了职场佛系心态的 4 个维度, 体现了之前学者们认为佛系是与世无争、无欲无求(戴仁卿, 杨殿闯, 2018)、看淡一切、怎么都行(董振华, 2019)、不焦虑、不执着(李保森, 2019)等观点, 但内涵更为丰富, 如安于现状除了上进心弱外, 还有对待变化能随遇而安之意; 不以为意也不仅仅是看淡一切, 还有不在意他人评价之意。

理论验证阶段, 本研究开发了工作情境中的佛系心态量表, 并对量表的信度效度进行了检验, 证实了该量表具有满意的信度和效度。验证性因素分析证实了佛系心态的二阶结构, 即佛系心态是由不以为意、安于现状、友善无争、顺其自然 4 个一阶因素构成的二阶结构, 单一维度不能代替佛系心态整体, 既验证了扎根理论研究结果, 又为佛系心态

表 9 回归分析结果($N = 402$)

预测变量	工作绩效(T2)				创造力(T2)				工作幸福感(T2)			
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>
控制变量												
性别	0.03	0.10	0.04	0.10	-0.26	0.13	-0.24	0.13	0.00	0.12	-0.02	0.12
年龄	-0.01	0.01	-0.01	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01	0.02	0.01	0.01	0.01
学历	0.00	0.08	0.00	0.08	-0.04	0.10	-0.08	0.10	-0.04	0.09	0.00	0.09
任期	0.01	0.01	0.01	0.01	-0.01	0.01	-0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
岗位	0.32***	0.09	0.31***	0.09	0.17	0.11	0.12	0.11	0.19	0.10	0.22*	0.10
单位 1	0.73**	0.21	0.73**	0.21	0.27	0.28	0.28	0.27	0.04	0.26	0.03	0.25
单位 2	0.98*	0.43	0.97*	0.43	0.90	0.55	0.87	0.55	0.33	0.51	0.36	0.50
行业 1	-0.63***	0.17	-0.63***	0.17	-0.83***	0.22	-0.82***	0.22	0.35	0.21	0.35	0.20
行业 2	-0.63*	0.25	-0.63*	0.25	-0.26	0.32	-0.27	0.32	-0.06	0.30	-0.05	0.30
行业 3	-1.49***	0.32	-1.48***	0.32	-1.66***	0.41	-1.59***	0.41	-0.29	0.38	-0.35	0.38
行业 4	-0.78	0.50	-0.78	0.50	-1.06	0.65	-1.13	0.64	-0.56	0.60	-0.49	0.59
行业 5	-1.43***	0.31	-1.44***	0.31	-1.18**	0.41	-1.21**	0.40	0.98**	0.38	1.01**	0.37
行业 6	-0.41*	0.18	-0.41*	0.18	-0.30	0.24	-0.32	0.23	-0.13	0.22	-0.12	0.22
自变量												
佛系心态(T1)			-0.02	0.05			-0.22**	0.07			0.19**	0.06
R^2	0.13		0.13		0.09		0.11		0.08		0.10	
ΔR^2			0.00				0.02				0.02	

注: *b*-非标准化系数, *SE*-标准误; 岗位: 1-基层员工、2-基层管理者、3-中层管理者; 单位(哑变量): 1-民营企业、2-合资企业; 行业(哑变量): 1-房地产业、2-建筑业、3-信息传输、运算机服务和软件业、4-制造业、5-批发和零售、6-商业服务业; T1-时点 1、T2-时点 2。* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

的实证研究提供了更简洁的模型。此外,对量表预测效度的检验中,与我们的假设一致,实证研究发现佛系心态对创造力有显著的负向影响,这既与我们的直觉相符合,也间接证明了以往研究观点,即具有佛系心态的人随波逐流、能忍自安,不愿意改变现状(潘铎印,2018)。尽管以往没有实证研究直接证明过佛系对创造力的负面效应,但 Zhou 和 George (2001)提出并证明了工作不满意是驱动员工创造力的一个必要条件,其理论依据是对现状不满意才会试图改变,进而为创造力提供了潜能。佛系心态的员工安于现状、顺其自然的心态导致他们对现状较为满足,从而无法集聚创新的动力。Eisenberger 和 Aselage (2009)的研究发现绩效压力是驱动创造力的直接前因,而不以为意,友善无争的心态可能导致佛系员工缺乏足够的压力感,进而致其缺乏强烈的创新欲望。

本研究还证明了佛系心态对工作幸福感有显著的正向影响,这与刘再复和林岗的观点具有一致性,即阿Q精神胜利法能让生活更舒服、更坦然(刘再复,林岗,1988)。与之相似,谭光辉(2021)从人格的角度对佛系进行了研究,认为佛系人格是一种非抱怨型人格,具有佛系心态的人对社会没有怨恨,看待他人时以肯定为主导,看待自己时以满足为主导,淡化了一切激情的同时也淡化了怨恨,因而也更容易体会到幸福感。佛教四圣谛认为拥有欲望是痛苦的根源, Murphy 等(2021)通过美、加、日三国的实证研究证实没有欲望时能体验到更强大的短暂幸福感,欲望与目标的冲突越大,短暂幸福感就越低。因此,从这一视角来看,本研究结果也印证了最近学者们提出的“佛系本身无所谓积极还是消极,需辩证看待这种现象的正面意义和负面影响”的观点(陈龙,2018;董振华,2019)。

但出人意料的是,佛系心态对工作绩效的影响并不显著。究其原因,可能是因为佛系心态员工虽然工作中不够积极主动,但如多位受访者所说“佛系的人工作质量永远保证合格,但从来不会有惊喜”,即佛系心态员工能保证本职工作合格,只是不会追求做得更好、更完美,故相比之下,佛系心态员工的工作绩效并不会显著低于常人,当然也不太可能高于他人。另一个可能的解释是,尽管佛系心态员工友善无争,但未必愿意降低自己的生活质量,而平均水平的工作绩效是确保基本生活质量的前提。以上研究发现表明,“佛系”是一个多构面、多维度的概念,既存在一些消极因素,同时也蕴涵

着积极影响。因此,从学术研究视角来看,应该将更多的精力投入到发现和发掘其积极或消极影响的对象和边界条件,以进一步丰富和拓展我们对这一变量的认识和理解。

以往有学者提出佛系是现代犬儒主义(左路平,吴学琴,2020),也有学者认为佛系类似于习得性无助(张敏,2018),但本研究结果进一步证明了佛系心态有其独特性,是与犬儒主义、习得性无助不同的独立构念。尽管有研究表明犬儒主义(Kim et al., 2019)和习得性无助(张昊民等,2016)与佛系一样不利于创造力,但以往研究也发现犬儒主义(Andersson & Bateman, 1997; Johnson & O'Leary-elly, 2003)和习得性无助(Carlson & Kacmar, 1994; 克里斯托弗·彼得森等,1993/2011)会破坏员工绩效和幸福感,这与佛系心态对这两个变量的作用并不一致。犬儒主义源于古希腊哲学的一派,主张不受世俗偏见影响,追求自我,不追求物质生活(Andersson, 1996),这与佛系心态不以为意的特点相似。但随着理论与实践的发展,犬儒主义的含义发生了较大变化,现代犬儒主义概念比古代犬儒主义概念更加复杂(提摩太·贝维斯,1997/2008)。Dean 等(1998)将组织领域的犬儒主义定义为组织犬儒主义,其表现为员工对组织缺乏信任,且对组织抱负面情绪,如憎恶、悲痛、羞愧等,行为上公开抨击组织、上级,甚至是明显的消极怠工行为。其次,习得性无助概念最早源于动物实验,此后将人作为被试也产生了习得性无助。最早提出习得性无助概念的 Seligman 等将其定义为个体在多次努力试图达到某种目标而未能成功,体验失败打击后,认为永远无法达成目标而选择完全放弃的一种消极心理状态(克里斯托弗·彼得森等,1993/2011)。

从上述分析看,犬儒主义、习得性无助与佛系心态都具有情境性,受组织环境影响,不同的是在组织中,犬儒主义对组织存在明显负面情绪,行为有明显对抗性;而习得性无助则是较为消极、完全放弃的态度,更像是“躺平”,两者对组织产生的影响总体上是负面的。而佛系心态虽然也表现出进取心弱、安于现状的特点,但在与人相处方面友善无争与犬儒主义不信任、怀疑他人完全不同。在对待工作方面虽然持顺其自然的态度,但更多的是在工作目标达成后不愿付出更多努力,而不是像习得性无助那样完全放弃,这些特征导致佛系并不像犬儒主义和习得性无助那样会破坏工作绩效和幸福感。

5.2 实践意义

本研究发现对组织管理具有重要的实践启示。首先, 本研究结果表明佛系心态与工作绩效无显著相关关系, 因此管理者在工作中需摒弃对这类员工的偏见, 不能简单认为佛系员工就一定不能完成或胜任本职工作。当然, 本研究结果表明佛系对工作绩效也没有显著的促进作用。这意味着从组织发展和业绩提升角度来看, 也没有必要提倡员工安于现状的佛系态度与行为。其次, 本研究发现佛系心态对创造力有显著的负面效应。这提醒管理者, 对那些创新型企业而言, 应避免形成这种与世无争、顺其自然的佛系文化。同时, 应尽量不要将具有佛系心态员工安排到研发、设计等创造性要求较高的岗位上。最后, 本研究还表明佛系心态对员工幸福感有正向的预测效应, 这对员工压力管理和心理干预具有重要的启示。随着工作、生活节奏的加快, 员工工作压力加大, 随之而来的焦虑、抑郁等心理健康问题也越来越突出, 本研究结果提示我们, 佛系心态可以让员工产生适度的阿Q精神, 有助于员工缓解工作压力, 提高工作和生活满意度, 进而获得更高的幸福感。因此, 对那些创新性要求不高、但工作节奏和工作压力较高的行业和企业, 不仅没有必要将“佛系”视为洪水猛兽, 甚至可以适度鼓励这种友善无争的处世态度, 这对改善员工的心理健康状况会有积极的促进作用。

5.3 局限与展望

尽管本研究对工作情境中佛系心态的概念及结构维度进行了系统的研究和探索, 但也存在一定局限性。首先, 在扎根理论构建过程中不可避免地带有一定主观性。虽然通过多人独立编码、反复讨论的方式尽量避免了主观因素的影响, 但未来研究还可以增加样本量及文献材料, 进一步提高研究结果的客观性和可信度。其次, 本研究仅仅考察了佛系心态的主效应, 然而一个合理的推测是, 佛系心态对员工行为与绩效的影响可能具有边界条件。以创造力为例, 以哈佛大学 Amabile 教授为代表的人本学派认为人类的本性在于追求自由和自我实现, 强调源于工作本身的内在动机是个体创造性活动的原始动力, 外部施加的因素可能因为分散了个体注意力而破坏其对工作本身的兴趣, 进而破坏其创造力(Amabile, 1996)。佛系员工友善无争、顺其自然的行为模式导致他们工作中更多的会遵从内心的喜好, 这为创造力的产生提供了必要的潜能。那么据此可以推测, 当某些特定的组织情境为这种潜

能的释放提供了必要的条件, 例如组织采用发展导向而非绩效导向的人力资源管理措施时, 佛系对创造力或许还会有促进作用。例如, 俄罗斯数学家格里戈里·佩雷尔曼用 7 年时间解出了庞加莱猜想, 被誉为“是数学发展, 也是人类思想发展的里程碑”, 但他却拒绝担任俄罗斯科学院院士, 也不领取菲尔兹奖和 100 万美元的“千禧年数学大奖”, 只愿专注于自己喜欢的数学。因此, 未来的研究可以考虑进一步考察佛系心态影响员工行为与绩效的调节变量, 这对组织科学管理佛系员工具有特殊意义。最后, 本研究仅考察了佛系的后果, 而对佛系心态究竟是如何形成的则未有触及。虽然有学者提出压力(董振华, 2019; 缪笛, 2019; 周施恩, 2019)、焦虑(董振华, 2019; 李保森, 2019)、物质条件(阮凯, 杨义成, 2018; 周施恩, 梁兰芳, 2019)、激励机制(梁国越, 2018)、从众心理(丁媛媛, 2021; 袁文华, 2019)等是佛系心态的主要成因, 但缺乏科学的实证证据。对职场佛系的影响因素进行研究、深入地了解佛系心态的形成机制, 能更好地对员工实施心理干预, 增强管理工作的科学性与有效性。

参 考 文 献

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Boulder: Westview Press
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Baer, M., & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 963-970.
- Bewes, T. (2008). *Cynicism and Postmodernity* (Hu, J. H. trans.). Shanghai People's Publishing House. (Original work published 1997)
- [提摩太·贝维斯. (2008). *犬儒主义与后现代性* (胡继华 译). 上海人民出版社.]
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (1994). Learned helplessness as a predictor of employee outcomes: An applied model. *Human Resource Management Review*, 4(3), 235-256.
- Chen, L. (2018). Differentiation, production and modernity symptoms: Three dimensions of “Buddhist” culture. *Exploration and Free Views*, 34(4), 33-36.
- [陈龙. (2018). 区隔、生产、现代性症候: “佛系”文化的三种维度. *探索与争鸣*, 34(4), 33-36.]
- Corbin, J. M., & Strauss, A. L. (2015). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (3rd ed.) (Zhu, G. M. Trans.). Chongqing University Press, China. (Original work published 2008)
- [朱丽叶·M. 科宾, 安塞尔姆·L. 施特劳斯. (2015). *质性研究的基础: 形成扎根理论的程序与方法* (第三版) (朱光明 译) (p. 30). 重庆: 重庆大学出版社.]

- Dai, R. Q., & Yang, D. C. (2018). The reflection and deconstruction of the cultural phenomenon of "post-90s Buddhist Youth". *Contemporary Youth Research*, 36(3), 31-37.
- [戴仁卿, 杨殿闯. (2018). “90后佛系青年”文化现象的反思与解构. *当代青年研究*, 36(3), 31-37.]
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Ding, Y. Y. (2021). Attribution analysis and value guidance of "Buddhist Youth". *Journal of DALI University*, 6(3), 64-68.
- [丁媛媛. (2021). “佛系青年”现象的归因分析与价值引导. *大理大学学报*, 6(3), 64-68.]
- Dong, Z. H. (2019). The reason for the appearance of "Buddha System" phenomenon. *Peoples Tribune*, 28(1), 85-87.
- [董振华. (2019). “佛系”现象缘何而生. *人民论坛*, 28(1), 85-87.]
- Eisenberger, R., & Aselage, J. (2009). Incremental effects of reward on experienced performance pressure: Positive outcomes for intrinsic interest and creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 95-117.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, 14(4), 532-550.
- Fang, L. T. (1990). Comparison of life values between Confucianism and Buddhism. *Social Sciences in China*, 11(1), 113-124.
- [方立天. (1990). 儒佛人生价值观之比较. *中国社会科学*, 11(1), 113-124.]
- Feng, Y. D., Li, A. X., Yan, L., & Wang, X. T. (2017). The curvilinear relation between working time pressure and subjective well-being: Mediating effect of basic psychological need satisfaction. *Human Resources Development of China*, 34(8), 25-35.
- [冯一丹, 李爱梅, 颜亮, 王笑天. (2017). 工作时间压力对主观幸福感的倒U型影响——基本心理需求满足的中介作用. *中国人力资源开发*, 34(8), 25-35.]
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between east and west germany. *Academy of Management Journal*, 39(1), 37-63.
- Fu, C. J., & Ling, W. Q. (2012). "Trait" and "State": Connotation, connection and inspiration-Based on a positive organizational perspective. *Foreign Economics & Management*, 34(10), 39-47.
- [符纯洁, 凌文铨. (2012). “特质”与“状态”: 内涵、联系与启示——基于积极组织视角. *外国经济与管理*, 34(10), 39-47.]
- Hu, X. C. (2018). The illness and cure of "Buddhist Leadership". *Leadership Science*, 34(24), 40-42.
- [胡晓春. (2018). “佛系领导”的病症及医治之道. *领导科学*, 34(24), 40-42.]
- Jia, X. D., & Heng, L. (2016). Research on the paradigm of Chinese indigenous management theory building bases on the grounded spirit. *Chinese Journal of Management*, 13(3), 336-346.
- [贾旭东, 衡量. (2016). 基于“扎根精神”的中国本土管理理论构建范式初探. *管理学报*, 13(3), 336-346.]
- Jia, X. D., & Tan, X. H. (2010). The actual value of the classical grounded theory and its spirit to China management research. *Chinese Journal of Management*, 7(5), 656-665.
- [贾旭东, 谭新辉. (2010). 经典扎根理论及其精神对中国管理研究的现实价值. *管理学报*, 7(5), 656-665.]
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114-158). New York, NY: Guilford Press.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kickul, J., & Gundry, L. (2002). Prospecting for strategic advantage: The proactive entrepreneurial personality and small firm innovation. *Journal of Small Business Management*, 40(2), 85-97.
- Kim, S.-S., Park, I., & Beom-Ku, C. (2019). The effect of abusive supervision on the member's creativity: Mediating effect of organizational cynicism and moderating effect of resilience. *Journal of Management & Economics*, 41(3), 87-116.
- Kim, T.-Y., Hon, A., & Crant, J. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business & Psychology*, 24(1), 93-103.
- Kovács, G. (2017). The value-orientations of catholic and buddhist entrepreneurs. *International Journal of Social Economics*, 44(12), 2428-2449.
- Kusanagi, R. (2018). *Buddha system: How to become a bappy person* (Xu, T. Y. trans.). Jiangsu Phoenix Literature and Art Publishing, China. (Original work published 2015)
- [草薙龙瞬. (2018). *佛系: 如何成为一个快乐的人* (许天一译). 南京: 江苏凤凰文艺出版社.]
- Li, B. S. (2019). "Buddha-like Youth": Concept, identity and social anxiety. *Contemporary Youth Research*, 37(2), 32-38.
- [李保森. (2019). “佛系青年”: 观念、认同与社会焦虑. *当代青年研究*, 37(2), 32-38.]
- Li, Y. Q., & Xu, X. X. (2016). Religious tradition, institutional environment and regional corruption. *South China Journal of Economics*, 34(10), 38-53.
- [李瑶琴, 徐细雄. (2016). 宗教传统、制度环境与地区官员腐败. *南方经济*, 34(10), 38-53.]
- Liang, G. Y. (2018). An analysis of the incentive transformation of "Buddhist" cadres. *Leadership Science*, 34(15), 13-15.
- [梁国越. (2018). “佛系”干部的激励转型分析. *领导科学*, 34(15), 13-15.]
- Liu, L. (2017-12-13). Also talk about "Buddhist youth". *Renmin Ribao*, p.13.
- [刘念. (2017-12-13). 也说“佛系青年”. *人民日报*: p.13.]
- Liu, Z. F., & Lin, G. (1988). The Chinese traditional culture and "a Q model". *Social Sciences in China*, 9(3), 133-152.
- [刘再复, 林岗. (1988). 中国的传统文化与“阿Q模式”. *中国社会科学*, 9(3), 133-152.]
- Liu, Z. Q., Wei, L. H., Wang, F. J., & Tang, S. S. (2018). Growth need strength of supervisors & subordinates, incentive structure and employee creative outcomes. *Journal of Management World*, 34(9), 95-108+191.
- [刘智强, 卫利华, 王凤娟, 唐双双. (2018). 上下级GNS、激励机制选择与创造性产出. *管理世界*, 34(9), 95-108+191.]
- Miu, D. (2019). Research on the Logic and guidance of the phenomenon of "Buddhist Youth". *China Youth Study*, 31(9), 102-106+153.
- [缪笛. (2019). “佛系青年”现象生成逻辑与引导研究. *中国青年研究*, 31(9), 102-106+153.]
- Mueller, J. S., & Kamdar, D. (2011). Why seeking help from teammates is a blessing and a curse: A theory of help seeking and individual creativity in team contexts. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 263-276.

- Murphy, S. L., Ozaki, Y., Friese, M., & Hofmann, W. (2021). Testing buddha: Is acute desire associated with lower momentary happiness? *Journal of Happiness Studies*, 22(7), 3241–3258.
- Pan, D. Y. (2018). The young cadres should not be "Buddhist" person. *Leadership Science*, 34(3), 40–41.
- [潘铎印. (2018). 青年党员干部勿当“佛系”人. *领导科学*, 34(3), 40–41.]
- Peterson, C. F., Maier, S., & Seligman, M. (2011). *Learned helplessness* (Dai, J. Y. trans.). Beijing: China Machine Press. (Original work published 1993)
- [克里斯托弗·彼得森, 史蒂文·迈尔, 马丁·塞利格曼. (2011). *习得性无助* (戴俊毅译). 北京: 机械工业出版社.]
- Qiu, H. Z. (2010). *Quantitative research and statistical analysis: Sample analysis of SPSS data analysis*. Chongqing University Press, China.
- [邱皓政. (2010). *量化研究与统计分析: SPSS 资料分析范例解析*. 重庆: 重庆大学出版社.]
- Raub, S., & Liao, H. (2012). Doing the right thing without being told: Joint effects of initiative climate and general self-efficacy on employee proactive customer service performance. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 651–667.
- Ruan, K., & Yang, Y. C. (2018). Buddhist system: The new trends of Chinese social mentality. *Exploration and Free Views*, 34(4), 29+141.
- [阮凯, 杨义成. (2018). 佛系: 中国社会心态新动向. *探索与争鸣*, 34(4), 29+141.]
- Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2009). Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of Management Journal*, 52(3), 489–505.
- Strauss, K., Griffin, M., Parker, S., & Mason, M. (2015). Building and sustaining proactive behaviors: The role of adaptivity and job satisfaction. *Journal of Business & Psychology*, 30(1), 63–72.
- Su, Y., Li, Q. Q., & Tan, L. B. (2020). A study of the impact of Chinese traditional culture on contemporary management practice. *Chinese Journal of Management*, 17(12), 1751–1759.
- [苏勇, 李倩倩, 谭凌波. (2020). 中国传统文化对当代管理实践的影响研究. *管理学报*, 17(12), 1751–1759.]
- Sun, X. C. (2018). The Buddhist system phenomenon: The negative consequences of modernity in beautiful oriental clothing. *Exploration and Free Views*, 34(4), 36–38.
- [孙向晨. (2018). 佛系现象: 披着美丽东方外衣的现代性消极后果. *探索与争鸣*, 34(4), 36–38.]
- Tan, G. H. (2021). The symbolic phenomenology of “resentment” and the emotion dilution of “Buddha-Like Personality”. *Exploration and Free Views*, 37(2), 152–159+180.
- [谭光辉. (2021). “怨恨”的符号现象学与“佛系人格”的情感淡化. *探索与争鸣*, 37(2), 152–159+180.]
- Unsworth, K. (2001). Unpacking creativity. *Academy of Management Review*, 26(2), 289–297.
- Wang, J. L. (2018). Buddha system: Anti-consumption syndrome or built-in exit. *Exploration and Free Views*, 34(4), 39–42.
- [王金林. (2018). 佛系: 反消费症候或内置式出走. *探索与争鸣*, 34(4), 39–42.]
- Wang, X. F. (2018). The Buddhist system is a negative goodness. *Exploration and Free Views*, 34(4), 29–33.
- [汪行福. (2018). 佛系是一种消极的善. *探索与争鸣*, 34(4), 29–33.]
- Wang, Z. N., Liu, X. J., & Ye, X. F. (2017). An exploratory research on the conceptual structure of Confucian introspection based on grounded theory. *Chinese Journal of Management*, 14(6), 798–805.
- [王智宁, 刘雪娟, 叶新风. (2017). 基于扎根理论的儒家自省构念开发研究. *管理学报*, 14(6), 798–805.]
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.
- Wu, M. L. (2010). *Questionnaire statistical analysis practice—SPSS operation and application*. Chongqing University Press, China.
- [吴明隆. (2010). *问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用*. 重庆大学出版社.]
- Xu, X. Y. (2018). The "Buddhist System" is a false Buddha: How does Chinese traditional culture dissolve the Buddhist System. *Exploration and Free Views*, 34(4), 47–50.
- [徐小跃. (2018). “佛系”是伪佛: 中国传统文化如何消解佛系. *探索与争鸣*, 34(4), 47–50.]
- Yuan, W. H. (2019). “Buddha-like Youth”: An investigation of the social psychology of contemporary youth. *Contemporary Youth Research*, 37(2), 45–50.
- [袁文华. (2019). “佛系青年”社会心态的现实表征与培育路径. *当代青年研究*, 37(2), 45–50.]
- Zhang, H. M., Huynh, T. Q., & Ma, J. (2016). A study on the impact mechanism of learned helplessness on employees' creativity—The cross-level analysis of transformational leadership adjustment. *Forecasting*, 35(1), 28–34.
- [张昊民, HUYNH Tuan-quy, 马君. (2016). 习得性无助对员工创造力的影响机制研究——变革型领导的跨层次调节作用. *预测*, 35(1), 28–34.]
- Zhang, M. (2018). The multidimensional analysis and shaping of the Post-90s Youth values under the label of “Buddha”. *Contemporary Youth Research*, 36(6), 12–16.
- [张敏. (2018). 佛系标签下的“90后”青年价值观多维透析与塑造. *当代青年研究*, 36(6), 12–16.]
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696.
- Zhou, S. (2019). Research on the phenomenon of intra-group differentiation of "Buddhist" Youth and its channelization strategy. *Business Research*, 35(2), 17–19.
- [周施恩. (2019). “佛系”青年的群内分化现象及疏导策略研究. *企业研究*, 35(2), 17–19.]
- Zhou, S. E., & Liang, L. F. (2019). Deep deconstruction of the phenomenon of "Buddha System". *Business Research*, 35(3), 44–47.
- [周施恩, 梁兰芳. (2019). “佛系”现象深层解构. *企业研究*, 35(3), 44–47.]
- Zhu, J. (2018). Psychoanalysis of negative hallucination "Buddha System". *Exploration and Free Views*, 34(4), 42–44.
- [朱军. (2018). 负性幻觉“佛系”的精神分析. *探索与争鸣*, 34(4), 42–44.]
- Zuo, L. P., & Wu, X. Q. (2020). The Chinese pattern of modern cynicism and its response. *Studies in Ideological Education*, 36(10), 98–102.
- [左路平, 吴学琴. (2020). 现代犬儒主义的中国样态及其应对. *思想教育研究*, 36(10), 98–102.]

“Buddha-like” mentality in workplace: The building of fundamental theory and the empirical test of its validity in Chinese context

YAN Yu, FENG Ming, ZHANG Yong

(School of Economics and Business Administration, Chongqing University, Chongqing 400030, China)

Abstract

As a combination of traditional Buddha culture and modern network culture, Buddha-like mentality has been a popular work attitude in the workplace, yet limited scholarly attentions have been paid to investigate this concept, which is partly due to a lack of established scale. This lack, in turn, lead to incomplete understandings of the facets as well as the consequences of employees' Buddha-like mentality.

To construct the framework of Buddha-like mentality and examine its consequences, we used qualitative research and quantitative research in this study. We firstly collected participants' views on Buddha-like mentality through interviews and questionnaires, and searched the contents related to Buddha-like mentality through the Internet. Secondly, the classical grounded theory was adopted to encode the descriptions derived from open survey, so as to conduct an exploration study on the concept and structural dimensions of the Buddha-like mentality in the working context. Based on this qualitative study and the exploratory factor analysis (EFA), an 18-item questionnaire was compiled according to the structural dimension of Buddha-like mentality. Then we conducted a correlation analysis with a sample of 290 participants to examine the discriminant validities between the Buddha-like mentality and existing concepts. The confirmatory factor analysis (CFA) is conducted to test the construct validity with 478 samples. Finally, a time-lagged study is used to test the predictive validity of Buddha-like mentality with 402 valid matching questionnaires collected from 29 enterprises.

The results of grounded theory show that the Buddha-like mentality in the work situation can be divided into four dimensions: unconcerned, satisfied with the status quo, friendly and not argumentative, and letting nature take its course. EFA and CFA of the Buddha-like mentality questionnaire show good reliability and validity, and there is no redundancy of questions. In addition, in the second-order four-factor model, the correlation coefficients of these factors are significant, and all of the standardized loadings of the first-order factor and the second-order factor are significant, which further confirms that the Buddha-like mentality in the workplace is a second-order structure composed of four first-order factors. Correlation analyses show (1) Buddha-like mentality correlates negatively with extraversion, (2) Buddha-like mentality has no significant correlation with agreeableness. The prediction validity study shows (1) Buddha-like mentality has a significant negative impact on creativity, (2) Buddha-like mentality has a significant positive impact on workplace well-being, (3) The impact of Buddha-like mentality on job performance is not significant.

These findings enrich the scholarly understandings of Buddha-like mentality and offer a reliable instrument for the assessment of Buddha-like mentality, which may benefit much for future studies on this concept.

Keywords Buddha-like Mentality, grounded theory, job performance, creativity, workplace well-being