

# 社会比较对非正式职场学习的“双刃剑”效应 机制研究——一个被调节双中介模型

韦溪恩<sup>1</sup>, 何静雯<sup>1</sup>, 王馨怡<sup>2</sup>, 吴璋琰<sup>3</sup>

1. 西安财经大学 统计与数据科学学院, 陕西 西安 710000

2. 西安财经大学 数学学院, 陕西 西安 710000

3. 西安财经大学 管理学院, 陕西 西安 710000

DOI: 10.61369/SSSD.2025190030

**摘要:** 本研究基于社会认知理论检验社会比较对非正式职场学习的“双刃剑”效应机制, 并检验环境动态性的调节效应。结果表明: 社会比较经情绪导向反刍抑制、经问题解决导向反刍促进该学习; 环境动态性负向调节社会比较与两类反刍的关系及情绪导向反刍的中介效应。

**关键词:** 社会比较; 情绪导向反刍; 问题解决导向反刍; 非正式职场学习; 环境动态性

## Research on the "Double-Edged Sword" Effect Mechanism of Social Comparison on Informal Workplace Learning — A Moderated Dual-Mediation Model

Wei Xien<sup>1</sup>, He Jingwen<sup>1</sup>, Wang Xinyi<sup>2</sup>, Wu Zhangyan<sup>3</sup>

1. School of Statistics and Data Science, Xi'an University of Finance and Economics, Xi'an, Shaanxi 710000

2. School of Mathematics, Xi'an University of Finance and Economics, Xi'an, Shaanxi 710000

3. School of Management, Xi'an University of Finance and Economics, Xi'an, Shaanxi 710000

**Abstract:** Grounded in social cognitive theory, this study investigates the "double-edged sword" effect mechanism of social comparison on informal workplace learning and verifies the moderating role of environmental dynamism. The findings reveal that: social comparison exerts an inhibitory effect on informal workplace learning through emotion-oriented rumination, while it exerts a promotional effect through problem-solving-oriented rumination; environmental dynamism negatively moderates the relationships between social comparison and the two types of rumination, as well as the mediating effect of emotion-oriented rumination.

**Keywords:** social comparison; emotion-oriented rumination; problem-solving-oriented rumination; informal workplace learning; environmental dynamism

## 引言

人工智能技术的广泛应用显著推动了社会生产方式的变革与企业管理模式的重构、提高了劳动生产效率; 同时, 技术进步伴随的职业替代效应日益凸显, 加剧了组织环境的不确定性。基于社会比较理论, 个体对确定性和自我定位有着本质需求, 个体倾向于通过与他人的横向比较来强化自我认知并获得安全感<sup>[1]</sup>。

现有研究已广泛探讨了社会比较对个体不同认知与行为的影响, 如引发嫉妒、抑制帮助行为等。然而, 现有研究对社会比较与非正式职场学习, 即员工在日常工作中自发进行的、非结构化的学习活动<sup>[2]</sup>之间的关系关注不足。本研究基于社会认知理论, 研究社会比较通过反刍对非正式职场学习的影响, 并检验环境动态性在此过程中的调节作用, 研究模型如图1所示:

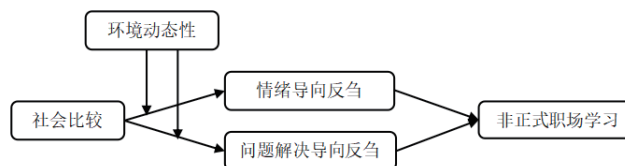


图1 有调节的中介模型

基金项目: 西安财经大学2024年国家级大学生创新创业训练计划项目(项目编号202411560022)

作者简介:

韦溪恩(2005.07—), 女, 陕西西安人, 学生, 应用统计学, 西安财经大学统计与数据科学学院;

何静雯(2004.11—), 女, 陕西西安人, 学生, 应用统计学, 西安财经大学统计与数据科学学院;

王馨怡(2004.11—), 女, 陕西西安人, 学生, 金融数学, 西安财经大学数学学院;

吴璋琰(2005.01—), 男, 陕西渭南人, 学生, 大数据管理与应用学, 西安财经大学管理学院。

## 一、理论基础与研究假设

### （一）社会比较与反刍

Cropley[3] 等根据认知导向的不同，将反刍分为情绪导向反刍与问题解决导向反刍：前者沉浸负面情绪，后者聚焦事件解决。基于社会认知理论，社会比较会通过认知评估系统触发不同反刍路径。社会比较带来的个体差异若被视为“威胁”，会激活“防御性认知加工”，引发负面情绪；若差异被评估为“机遇”，则激活个体“缩小差距”的动机，促进问题解决导向反刍。由此提出假设：

假设 H1：社会比较促进情绪导向反刍（H1a）和问题解决导向反刍（H1b）。

### （二）反刍的中介作用

情绪导向反刍消耗认知资源，挫伤个体自信心，降低其学习效能感，进而抑制非正式职场学习行为。问题解决导向反刍促进个体主动对事件进行剖析并寻找解决方案，激发非正式职场学习。本研究提出以下假设：

假设 H2：情绪导向反刍（H2a）和问题解决导向反刍（H2b）在社会比较对非正式职场学习中起中介作用。

### （三）环境动态性的调节作用

环境动态性是指企业内外部环境变化的速度、程度，以及变化的不确定和结果的不可预测性 [4]。基于社会认知理论，员工的认知与行为不仅受个体因素和过往行为影响，还受环境因素制约。基于此，本文研究环境动态性在社会比较与反刍之间调节作用。高环境动态性意味着变化频繁与高度不确定性，使个体更倾向于关注环境带来的新挑战和机遇，而非社会比较，进而将大量认知资源投入到对外部环境的监测与应对中 [5]。低环境动态性情境下，个体所面临内外部环境变化小，其内部认知加工相对稳定，个体更关注社会比较的结果，从而增强社会比较对反刍的影响。由此，我们提出假设 H3a、H3b：

H3：低环境动态性情况下，社会比较对情绪导向反刍（H3a）和问题解决导向反刍（H3b）的影响更显著。

综上，本研究建构了一个被调节的双中介模型，即反刍在社会比较对非正式职场学习中的中介作用受到环境动态性的调节：高环境动态性削弱社会比较对反刍的影响，进而降低反刍在社会比较对非正式职场学习中的中介作用；低环境动态性情境下，社会比较对反刍的影响更为显著，其中介作用也更强。因此，我们提出假设 H4a、H4b：

H4：环境动态性调节情绪导向反刍（H4a）和问题解决导向反刍（H4b）在社会比较对非正式职场学习中的中介作用，在低环境动态性情况下，两类反刍的中介作用更显著。

## 二、研究设计

### （一）对象

本研究采用两阶段追踪时间以降低同源方差的影响。问卷收集通过腾讯问卷线上进行，样本来源包括研究者社交网络中的在职员工以及“小红书”平台招募参与者。第一阶段（T1），收集人口学信息、社会比较及环境动态性，共收集问卷 496 份；第二阶段（T2）间隔两周后，追踪反刍和非正式职场学习，回收问卷 378 份。删除不匹配或无效问卷后，最终得到有效问卷 299 份。

### （二）变量测量

本研究所有量表均采用成熟量表，社会比较与非正式职场学习采用 0-4 级计分（0=“从来没有”，4=“总是”），环境动态性和反刍采用 5 点积分法（1=“非常不符合”5 表示“非常符合”）。其中，社会比较（T1）采用 Brown[1] 等开发的量表，信度系数为 0.88；环境动态性（T1）采用 de Hoogh[6] 等开发的 3 题项量表（ $\alpha=0.76$ ）；反刍（T2）采用 Cropley[3] 等编制双因素的量表，包含情感导向反刍（5 题项， $\alpha=0.90$ ）和问题解决导向反刍（5 题项， $\alpha=0.88$ ）；非正式职场学习（T2）采用 8 题项的量表进行测量（ $\alpha=0.79$ ）；控制变量，参照 Jeon 和 Kim[2] 等的研究，包括性别、年龄、工作年限、教育程度等。

## 三、数据分析

### （一）验证性因子分析和共同方法偏差检验

本研究采用 Amos 软件进行验证性因子分析以检验核心概念的区分效度，结果表明六因子模型的拟合度较好，卡方 / 自由度 = 1.764，RMSEA = 0.051，IFI = 0.917，TLI = 0.909，CFI = 0.916。竞争性模型比较显示，六因子模型显著优于其它因子模型，说明本研究的相关概念之间具有较强的区分度。

### （二）描述性统计分析和相关分析

采用 SPSS26.0 软件进行描述性统计和相关分析（见表 1）。结果表明，社会比较与情绪导向反刍（ $r=0.23$ ， $p<0.01$ ）、问题解决导向反刍（ $r=0.25$ ， $p<0.01$ ）正相关，支持 H1a 和 H1b。情绪导向反刍与非正式职场学习显著负相关（ $r=-0.34$ ， $p<0.01$ ），而问题解决导向反刍与其显著正相关（ $r=0.55$ ， $p<0.01$ ）。

表 1 变量的描述性、相关性分析结果

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 性别									
2 年龄	0.01								
3 工作年限	0.00	0.82**							
4 学历	0.04	-0.08	-0.01						
5 社会比较	-0.09	0.09	0.00	-0.05					
6 情绪导向反刍	0.11	-0.06	-0.13*	-0.07	0.23**				
7 问题解决导向反刍	-0.13*	0.06	0.07	-0.01	0.25**	-0.36**			

8环境动态性	-0.14*	0.08	0.03	-0.02	0.30**	-0.18**	0.51**		
9非正式职场学习	-0.03	-0.04	-0.03	0.12*	0.17**	-0.34**	0.55**	0.38**	
均值	0.57	31.44	6.15	3.80	2.01	2.62	3.50	3.67	2.95
标准差	0.50	6.75	5.03	0.63	0.70	1.06	0.95	0.82	0.56

注: \*\*p<0.01,\*p<0.05。

（三）中介效应检验

本研究通过 Process 插件（模型4）对中介效应进行检验，结果见表2。情绪导向反刍的中介效应值为-0.037，问题解决导向反刍

的中介效应值为0.092，两者置信区间均不包含0，证实了假设 H2a 和 H2b 均成立。此外，社会比较对非正式职场学习的直接效应值为0.102，也支持情绪导向反刍和问题解决导向反刍的部分中介作用。

表2 Bootstrap 双中介效应检验

路径	效应值	标准误	Bootstrap 下限	Bootstrap 上限
总效应	0.156**	0.046	0.065	0.247
直接效应	0.102*	0.042	0.018	0.185
社会比较 - 情绪导向反刍 - 非正式职场学习	-0.037	0.015	-0.070	-0.011
社会比较 - 问题解决导向反刍 - 非正式职场学习	0.092	0.030	0.038	0.157

注: \*\*p<0.01,\*p<0.05。

（四）调节效应

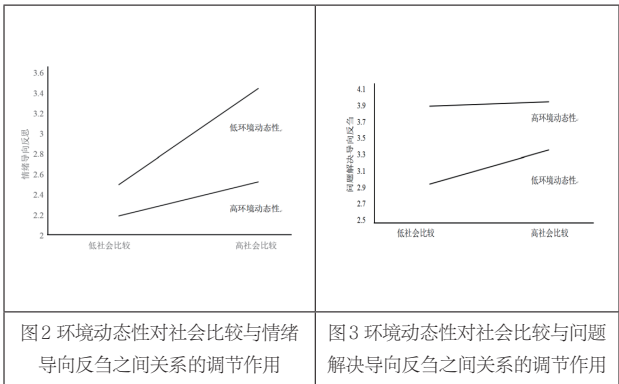
本研究采用层次回归模型检验环境动态性的调节作用（结果见表3）。结果表明，社会比较与环境动态性的交互项对情绪导向反刍（ $\beta=-0.15$ ,  $p<0.01$ ）、问题解决导向反刍（ $\beta=-0.11$ ,  $p<0.05$ ）均呈显著负向影响。进一步通过简单斜率分析阐释调节效应，结果见图2、图3。在低环境动态性情境下，社会比较与情

绪导向反刍呈正相关（ $r=0.68$ ,  $p<0.01$ ）；在高环境动态性情境下，两者亦呈正相关（ $r=0.25$ ,  $p<0.01$ ），由此验证假设 H3a。对于问题解决导向反刍，低环境动态性时，社会比较与其呈正相关（ $r=0.30$ ,  $p<0.01$ ）；高环境动态性时，两者相关性不显著（ $r=0.03$ ,  $p>0.05$ ），假设 H3b 得以验证。

表3 环境动态性的调节效应检验

变量	情绪导向反刍				问题解决导向反刍			
	模型4	模型5	模型6	模型7	模型8	模型9	模型10	模型11
性别	0.10	0.13*	0.10	0.09	-0.13*	-0.10	-0.05	-0.06
年龄	0.26*	0.19	0.16	0.19	-0.08	-0.15	-0.10	-0.09
工作年限	-0.38**	-0.33**	-0.28*	-0.30**	0.20	0.26*	0.16	0.14
学历	-0.07	-0.06	-0.06	-0.07	0.00	0.01	0.01	0.00
社会比较		0.23**	0.30**	0.30**		0.25**	0.12*	0.12*
环境动态性			-0.24**	-0.29**			0.46**	0.42**
社会比较 * 环境动态性				-0.15**				-0.11*
R <sup>2</sup>	0.06	0.11	0.16	0.18	0.04	0.10	0.26	0.27
$\Delta R^2$	0.06	0.05	0.05	0.02	0.04	0.06	0.18	0.01
F 值	4.53**	16.15**	17.21**	6.89**	2.67*	19.53**	73.77**	4.07*

注: \*\*p<0.01,\*p<0.05。



（五）被调节的中介效应

本研究运用 Process 插件（模型7）检验整体模型，结果见表5。结果表明，低环境动态性时，社会比较通过情绪导向反刍对非正式职场学习的间接效应显著高于高环境动态性，且两者的差异显著，假设 H4a 成立。低环境动态性下，社会比较通过问题解决导向反刍对非正式职场学习的间接影响显著；高环境动态性时，该间接效应不显著，但两种情境下间接效应差异不显著，假设 H4b 不成立。

表5 被调节的中介效应检验

间接作用	效应值	标准 误	Bootstrap 下限	Bootstrap 上限
社会比较－情绪导向反刍－非正式职场学习				
被调节的中介指数	0.028	0.015	0.003	0.062
低环境动态性	−0.073	0.026	−0.127	−0.026
高环境动态性	−0.027	0.017	−0.065	0.000
差值	0.047	0.025	0.005	0.102
社会比较－问题解决导向反刍－非正式职场学习				
被调节的中介指数	−0.045	0.025	−0.097	0.002
低环境动态性	0.081	0.033	0.020	0.150
高环境动态性	0.007	0.027	−0.048	0.061
差值	−0.074	0.042	−0.160	0.003

四、研究结论与讨论

本研究结果显示，社会比较通过情绪导向反抑制非正式职场学习；通过问题解决导向反刍促进非正式职场学习；高环境动态性会削弱社会比较对情绪导向反刍和问题解决导向反刍的直接作用，以及社会比较经由情绪导向反刍对非正式职场学习的间接影响。

本研究为企业管理实践提供了关键启示：管理者应充分认知社会比较对非正式职场学习的“双刃剑”作用机制，以更好地对员工的社会比较进行干预；管理者应充分认识反刍的两面性，引导员工在社会比较时专注于解决问题，改善自我认知，对情绪化应对社会比较的员工，组织应及时疏导；管理者应充分认知环境动态性对社会比较影响的调节作用。

参考文献

[1]Brown D. J., Ferris D. L., Heller D., & Keeping, L. M. Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes,2007,102(1),59-75.

[2]Jeon K. S., & Kim K. N. How do organizational and task factors influence informal learning in the workplace? [J]. Human Resource Development International, 2012,15(2),209-226.

[3]Cropley M., Michalianou G., Pravettoni G., & Millward L. J. The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour[J]. Stress Health,2012,28(1),23-30.

[4]Dess G. G., & Breard D. W. Dimensions of organizational task environments[J]. Administrative Science Quarterly,1984, 29(1),52-73.

[5] 庞晓萍，刘德鹏，陈传明. 管理者过度自信如何影响公司绩效－兼论环境动态性的调节作用 [J]. 江汉论坛，2016，02: 31-38.

[6]de Hoogh A. H. B., den Hartog D. N., & Koopman P. L. Linking the five-factors of personality to charismatic and transactional leadership: Perceived dynamic work environment as a moderator[J]. Journal of Organizational Behavior,2005,26(7),839-865.