

• 研究构想(Conceptual Framework) •

新生代员工自杀意念的产生机理*

刘玉新¹ 张建卫² 张西超³ 王成全⁴ 张杰⁵

(¹对外经济贸易大学国际商学院, 北京 100029) (²北京理工大学教育研究院, 北京 100081)

(³北京师范大学心理学院, 北京 100875) (⁴北京理工大学管理与经济学院, 北京 100081)

(⁵美国纽约州立大学布法罗分院社会学系, 纽约州 14222)

摘要 新生代员工的自杀意念正在引起研究者的关注。本研究立足于职业健康心理学和积极心理学视野, 汲取自我决定理论和生命意义理论的思想精髓以构建“动机-生命意义”模型, 系统考察社会、组织和个体因素对自杀意念的综合影响, 对揭示无精神疾患员工自杀意念产生的影响机制和心理动力机制、促进研究范式从病理取向转向积极取向具有重要的理论价值; 此外, 还有望开发出一套“社会-组织情境→动机→生命意义”干预方案, 引导企业与政府反思其现有管理体系, 帮助管理者审视其管理哲学并改善其管理行为, 针对尚无自杀意念或意念处于萌芽期的员工, 多层次、多途径构建员工自杀的一级防控体系和心理援助机制, 促进员工与企业、社会的整体和谐发展。

关键词 新生代员工; 自杀意念; 生命意义; 工作压力源

分类号 B849:C93; R395

1 问题提出

中国社会经济已进入一个急剧转型期, 其突出特征是, 劳动力流动和城市化进程加快。流动人口大军在推动经济快速增长的同时, 与之相伴的社会心理问题也日益突出。其中, 新生代员工自杀就是一个备受关注的心理-社会问题, 而且自杀已成为 15~34 岁青少年中第一位的死亡原因(李建军, 2007)。据统计, 2006~2008 年期间, 华为公司有 6 名员工自杀(杨江, 2008); 2010 年 1 月~7 月间, 富士康有 12 名员工跳楼自杀。有关富士康员工自杀的临床心理解剖发现, 仅有 3 例可初步诊断精神病, 其他 9 例则与工作倦怠、消极应对有关(杨曦等, 2012)。该结果表明, 当前无精神疾患员工的自杀问题, 不仅应成为企业和政府管理的焦点, 也应成为职业健康心理和组织行为研究的

重点。针对员工自杀等转型期社会心理问题, 有关中央领导(周永康, 2010)强调: “在精神卫生方面, 要建立预测、预警、疏导、救助机制, 及时发现和解决社会成员的心理问题, 防范和降低社会风险。”可见, 研究社会转型背景下变革期新生代员工的自杀问题, 对增进企业和谐劳动关系、提升绩效管理、促进员工健康和幸福、丰富和拓展自杀理论体系具有重要的理论价值和实践意义。

新生代员工的自杀伤及家庭和企业, 威胁社会和谐与稳定。本研究的“新生代员工”是指“1980 年以后出生、离开家乡, 从事非农业劳动的企业员工”。生命最为珍贵, 自杀在任何国家都是一个非常严重的健康问题和社会问题。当前新生代员工的自杀问题有愈加严重的态势, 在我国 15~34 岁人群(新生代员工正处于此年龄段)中, 自杀是首位重要的死亡原因(北京心理危机研究与干预中心, 2003)。自杀所引发的多重消极后果更值得重视。首先, 在亲友网络的影响方面。据保守估计, 1 例自杀死亡可使 6 人受到严重影响, 1 例自杀未遂可使 2 人受到严重影响, 自杀死亡给他人造成的心理伤害持续 10 年, 自杀未遂持续 6 个月。

收稿日期: 2012-12-18

* 国家自然科学基金项目(71271055; 71072150), 教育部“新世纪优秀人才支持计划”(NCET-12-0052)。

通讯作者: 刘玉新, E-mail: liuyx21@263.net

我国每年 1500 余万自杀死亡者的亲友长期存在悲伤反应。自杀不但是个人悲剧,也会产生严重的社会后果。此外,在企业影响方面。一个员工自杀,无疑会给所有同事都带来强烈的心理震撼,不仅会因此给企业造成无法估量的经济损失,而且会产生巨大的消极社会影响。研究发现,自杀会使亲友的心理、社会 and 职业功能降低 20%,进而将造成总的卫生负担增加 38% (Phillips et al., 2002)。可见,新生代员工自杀的消极影响不容忽视。

组织和政府管理与新生代员工自杀的关系,亟待科学回答。部分企业近年来频发的自杀事件,使组织的管理问题受到了空前关注和质疑。然而一些深度调查表明,把自杀问题仅仅归咎于企业是草率和缺乏依据的。员工不仅工作在企业,还生活在一个广泛的社会环境中,政府对于外来人员的管理政策和管理状况直接影响着员工的生存环境和生活质量。究竟是什么原因,使得这些精神正常、能够正常工作的新生代员工,突然诀别人世?是企业的管理过于严苛、冷酷,还是社会对他们不够包容和接纳,还是这些 80/90 后们的心理太过脆弱?由于缺乏科学的研究依据,这些善意关注更多地只能停留在各类媒体“盲人摸象”式的议论之中,不仅无助于解决实际中的管理问题,而且容易混淆视听。严谨、科学地探讨员工自杀问题,是中国管理研究者义不容辞的“良心”课题。员工自杀的前因变量、调节变量和中介变量有哪些?其发生机制和内部作用机理到底如何?要科学回答上述问题,就要开展系统而深入的实证研究。

医学范式的研究,无法解释新生代员工的自杀行为。中西方的自杀模式存在显著差异:我国的自杀高发于女性、农村、年轻人,而西方则主要集中在男性、城市、中年人(Phillips et al., 2002)。更为独特之处在于,中国的自杀死亡者中仅有 50%左右者患有精神疾病,而西方国家的这一比例则高达 90%至 95%。可靠数据表明(北京心理危机研究与干预中心, 2003),我国 37%的自杀死亡者无精神疾病,60%以上的自杀未遂者没有精神障碍。精神疾病可能是自杀的重要条件,但并非自杀的必要条件,更不是充分条件。基于“自杀者多为精神疾病患者”的前提,西方自杀研究主要局限于精神医学和心理病理学等领域,难以科

学、全面地揭示我国转型期自杀的深层原因,尤其是难以解释我国无明显精神疾患的新生代员工的自杀问题。因此,要揭示我国新生代员工的自杀根源,必须突破西方传统的“精神医学和心理病理学”主导模式,转向职业健康心理学范式。

新生代员工自杀是转型期社会矛盾和“边缘人”(社会排斥)状态的集中反映。个体对社会矛盾的内心体验既有整个社会和企业变革所带来的普遍性紧张与不适,也有新一代青年为追求事业发展大规模流动、渴望融入“异乡”却被迫沦为“边缘人”的痛苦,还包括个人探寻生命意义中的迷惘等。现代社会是一个充满矛盾与悖论的社会:工业化和现代化使现代社会的效率大为提高,但标准化和专业化却导致个体迷失自我;人们忍受着沉重的工作压力追求成功,但却发现期盼的幸福似乎遥不可及;科学和理性使人类解脱了宗教束缚,但许多人却因精神支柱倒塌和信仰危机而感到内心惶恐,缺少归属感、安全感和自主感。其次,新生代员工自杀是其“边缘人”(社会排斥)状态的反映。他们在就业、医疗保险、子女教育及个人职业发展等方面,往往会遭遇各种各样的社会排斥。社会排斥是指社会群体因为自身身心因素、社会阶层、社会政策及制度安排等原因而被推至社会结构的边缘地位的过程(周林刚, 2003)。新生代员工在其工作和生活中,可能会遭遇经济排斥、政治排斥、社会关系排斥、教育文化排斥和制度排斥等(王立业, 2008)。这些社会排斥会将新生代员工置于“边缘人”状态,给其身心带来痛苦。上述转型期矛盾和“边缘人”状态在某些自杀未遂的员工身上得到了体现。

综上所述,新生代员工自杀的悲剧一定是多重因素综合作用,而不是单一因素所引发的。新生代员工自杀可能源于社会转型期企业迅速发展过程中,组织管理、社会管理与员工心理需求和个体特征等多种因素复杂的交互作用。员工自杀问题,事关和谐与稳定,其独特性决定着我们必须突破传统的心理病理学范式,开展职业健康心理学范式下的自杀研究。

2 国内外研究现状

1642 年, Thomas Browne 爵士基于拉丁文 *sui* (自我)和 *caedere* (杀),第一次明确提出了“自杀”一词。法国社会学家埃米尔·迪尔凯姆

(Emile Durkheim)于1897年出版了《自杀论》，标志着“自杀”从此真正进入了科学研究领域。然而，伴随着人类社会进入到工业文明阶段，自杀已经远远地超出了个体或家庭范畴，它不仅是一个重要的学术问题，而且是一个严重的社会问题，引起了世界各国学者的广泛关注。

2.1 社会学视角

法国社会学家埃米尔·迪尔凯姆(2010)从社会与个体的关系角度来解释自杀原因：当个体与社会团体之间的联系发生障碍或产生离异时，便会发生自杀现象。他将自杀分为四类：(1)利己型自杀，过度推崇个人主义导致个体与家庭、宗教和社会相脱离，最终因生活空虚而自杀；(2)利他型自杀，个体因过度屈从于某一社会目标或责任而自杀；(3)失范型自杀，由于社会秩序或规范破坏而造成的自杀；(4)宿命型自杀，由于社会对某一部分人的过度压抑与管制，导致个体失去生活希望，进而发生自杀。Durkheim发现，社会排斥与自杀之间存在关联，那些未能融入社会的群体，其自杀率往往最高。Trout (1980)和 Baumeister (1990)的研究发现，自杀企图与最近的社会排斥经历(如失业、离婚等)直接相关，此观点也支持了迪尔凯姆(2010)的社会学观。不难发现，迪尔凯姆等人强调社会环境因素对自杀行为的影响，并主张自杀率只有通过社会层次之上的社会事实去解释才是可信的。具体到企业员工自杀而言，重视社会环境变量(社会排斥、社会支持)无疑是社会学研究视角的一大启示。

2.2 心理学视角

在心理学领域，生命意义理论、自我决定理论和压力不协调理论等为自杀研究奠定了重要的理论基础，而有关组织因素对员工心理和行为的研究，则为考察员工的自杀意念提供了独特的组织管理视角。

(1)生命意义理论。提出者维克多·弗兰克尔(Viktor E. Frankl)是维也纳第三心理治疗学派“意义治疗”(Logotherapy)的创始人。在纳粹集中营的三年艰苦岁月，他执着地追寻生命的意义。他的“生命意义理论”包括(弗兰克尔, 2003)：其一，生命皆有意义；其二，发掘和提升生命意义有三种途径，即创造性的工作、爱与美的生活、苦难与挫折；其三，精神性、自由和责任构成人类存在的本性；其四，意义意志是引领生命的原动力，追

求并体验有意义、有价值的生活是人的基本动机。该理论强调人的精神需求的满足，即凭借创造性工作以满足人的胜任需求，依靠爱与美的生活以满足人的归属需要，通过苦难与挫折中的态度选择以满足人的自主需要。当人的精神性需求得到满足时，生命就可能产生意义；否则，生命就可能产生“存在空虚”，进而引发自杀意念或行为(张姝玥，许燕，杨浩铿, 2010)。

(2)自我决定理论(Self-determination Theory, 简称 SDT)。该理论是由美国心理学家 Deci 和 Ryan 等人在20世纪80年代提出的一种关于人类动机过程的学说。SDT理论的基石是基本需要理论，即认为人类是积极的有机体，拥有自主(autonomy)、胜任(competence)和归属(relatedness)三种基本心理需要。上述需要具有普适性，所有个体都为了满足这些需要而努力，并且趋向于满足这些需要的环境。如果上述心理需要得到满足，人们就会沿着健康的轨道发展并体验到幸福感，否则就会产生心理疾病(Ryan & Deci, 2000)。研究发现，低自我决定与抑郁症及自杀意念有关(Zuroff, Koester, Moskowitz, McBride, Marshall, & Bagby 2007)；低自我决定动机(即较低的心理需要满足水平)对个体的积极发展和健康具有显著的负向预测作用，而高自我决定动机(较高的心理需要满足水平)对个体的积极发展和健康则具有显著的正向预测作用(Gagne & Deci, 2005; Deci & Ryan, 2008)。

(3)压力不协调理论。美国纽约州立大学 Zhang (2008)提出了自杀的压力不协调理论(Strain Theory of Suicide)。该理论试图冲破传统的精神病理学研究模式，旨在建构一种解释正常人群自杀心理机制的理论模型。他认为，自杀是由四类不协调的压力源促成而成：即价值观冲突、理想与现实的差距、相对剥夺及危机应对技能缺乏。上述不协调的压力形成后，在其导致自杀行为的路径中受到了社会、心理因素的调节和心理病理学因素的干预或强化。

(4)组织因素对员工心理和行为影响的研究。我国某些企业频发的自杀事件，让这些企业的组织管理问题饱受诟病。然而，与此形成鲜明对照的，则是学术界几乎难以见到直接考察组织因素对自杀影响的研究。不过，研究已经发现，包括辱虐管理、组织不公、组织气氛和工作特征在内的

多种组织因素,均可能对员工的心理和行为产生影响。研究显示,辱虐管理对下属心理和行为的诸多方面都会产生重要影响,其中包括下属的工作满意度、组织承诺、主管信任和组织公民行为等(Tepper et al., 2009)。Hoobler 等(2006)发现,遭受主管辱虐的员工会把自己的愤怒发泄在家人身上,而家人也报告他们在家表现出更多的攻击行为。组织不公是组织行为学的经典研究课题,它包括三个方面:分配不公、程序不公和互动不公。研究已经证实,组织不公不仅会导致人们对他人的言语攻击、敌意和愤怒,而且还伴随着焦虑、失眠、压抑等(Robinson & Bennett, 1995)。

工作单调枯燥是我国自杀频发企业员工工作的突出特征之一。Hackman 的“工作特征模型”(Hackman & Oldman, 1975)明确清晰地指出了工作特征对员工心理产生的影响。然而,关于工作特征对员工的影响,所考察的变量多为工作满意度、组织承诺和离职倾向等(张一弛等, 2005),关于工作特征和员工心理特别是心理健康关系的研究则较少见到。

组织气氛的研究在组织行为学中由来已久。组织气氛的概念最早可追溯到 1935 年勒温研究场论(field theory)时提出的心理氛围。然而,目前尚未见到组织气氛与员工心理健康关系的研究。研究者更多地关注组织气氛对员工工作行为的影响。研究者指出(范丽群等, 2006),组织气氛与个体的工作满意度、卷入强度和和工作业绩有关。与组织文化相比,组织气氛与个人的动机和行为更为贴近。我们认为,组织气氛是个体对组织的知觉,而这种知觉将可能显著影响个体在组织中的心理需求的满足状况,进而间接作用于心理健康状况和自杀意念。

以上心理学视角的研究可以给我们诸多启示。理论方面,系统审视生命意义理论与 SDT 理论可以发现,二者间存在着本质上的关联性。弗兰克尔所言的精神性需要与 Deci 等人论及的基本心理需要具有某种内在的相似性或一致性,而这些需要又与生命意义、幸福感(包括健康)有关。至此,我们可从理论上提出一个“动机→生命意义”关系链:即自我决定动机(三种基本心理需要)得到满足时,生命意义就可能产生,个体就能体验到幸福感;当“自我决定动机”无法满足时,“生命意义”就可能缺失,个体就可能丧失幸福感乃至产

生“自杀意念”。同时,自杀的压力不协调理论对于我们探讨工作压力源的前因效应及心理-社会因素的调节效应具有重要的理论启示价值。此外,综合看来,虽然关于组织因素和员工自杀意念关系的直接研究尚未见到,但不少研究都从不同层面和角度揭示了组织管理因素对员工心理和行为的影响。我们认为,上述组织因素可能对包括自杀意念在内的员工心理健康产生间接影响。

2.3 精神生物学视角

Mann 等人(1999)首次提出应激-易感模型(Diathesis-stress model)。他们发现,自杀者身上有某种自杀的易感性或特质,5-羟色胺则是这种易感性的重要生物基础。后期, Mann 又对早期理论模型进行了拓展,认为自杀是应激因素、保护性因素(家庭、社会、文化等因素)与个体素质(易感性、人格特质、认知因素等)三者之间相互影响的过程,应激因素与素质因素共同作用才导致个体发生自杀行为。该模型强调,自杀行为是先天特质与后天环境互动的结果,素质因素至关重要,即不论应激性质如何,素质因素均有可能导致自杀行为;诱发应激的生活事件和处境起到了“扳机”作用,当个体在生活事件的作用下体验到应激时,个体易感的素质基础被启动,不免产生抑郁、焦虑、愤怒、悲痛、沮丧及绝望等显著反应;而反复和持久的创伤则可增加人的易伤性,进而使应对能力受损,并为了降低压力的严重性而导致自杀意念或行为上升。应激-易感模型在重视自杀的生物学基础的同时,不仅强调外部压力源的作用,而且重视社会环境因素(如社会支持)和个体因素(如消极易感性、抑郁情绪等)的调节作用,这些理论观点对本研究的理论模型构建具有重要的启示价值。

综上所述,以上理论视角看似各不相同,但本质上并非互相排斥,均对我们管窥自杀全貌有所贡献。目前,自杀研究大多仅依据某一理论作为框架,尚未见到基于上述理论的整合性研究。我们认为,自杀意念是个体内部因素与外部困境互动过程中所产生的心理活动,应从多视角开展研究。

3 研究构想

本研究拟逐层逐步考察“组织/社会情境→自我决定动机→生命意义→自杀意念”的链式作用

关系,不仅希望科学揭示无精神疾患员工自杀意念产生的心理动力机制,还试图从社会因素(如社会排斥)、组织情境(如组织气氛、辱虐管理、组织不公等)和个体变量(如人格、抑郁情绪、自杀态度等)等水平上揭示员工自杀意念产生的机制,以期为企业以及政府管理部门建立防控员工自杀的管理体系提供理论依据。下面,我们在阐述研究内容的同时,提出研究假设。

3.1 生命意义对自杀意念的影响及其调节变量:外显与内隐研究

3.1.1 生命意义对自杀意念的影响及其调节变量

生命意义是包含动机、认知和情感的三维结构,它是人们对自己生命的含义和个体存在目的的认识,是对有价值的目标的追求,是与之相伴的一种成就感和价值感体验。根据弗兰克尔的理论,人类需要生命意义,并且具有追寻意义的动机。生命意义缺乏就会陷入存在空虚,自杀便是其造成的严重后果之一。研究发现,缺乏生命意义是产生心理问题和选择自杀的重要原因,很多心理问题源自生活的空虚感和价值观的矛盾;有自杀意念者往往找不到存在的理由和生命的意义,缺乏对生命价值的理解(李虹,2006)。生命意义感较低的个体面对压力时倾向于选择放弃努力,更可能抑郁、无助,甚至有更多的自杀意念。在个人遭遇危机和重大挫折时,生命意义将发挥无可替代的作用。Steger (2009)发现,意义感与更为积极的情绪、宗教信仰和生活满意度相关。研究还发现,生命意义感和良好的健康相关,并有可能降低自杀意念产生的风险(Edwards & Holden, 2001)。生命存在的原因越多,越能预测较少的自杀意念(Hirsch & Ellis, 1996)。据此假设:

假设 1: 生命意义对自杀意念有显著的负向预测效应。

自杀态度和抑郁情绪是值得关注的个体调节变量。自杀态度是指个体对自杀行为、自杀者等所持有的一种持久与一致的倾向。不同文化对自杀态度存在差异,进而影响到自杀意念的不同。以美国和加纳大学生为被试所做的一项对比研究证明,自杀态度和自杀意念存在显著的负相关关系,自杀态度是自杀意念的重要决定性因素,加纳大学生所处的文化对自杀具有更加排斥的态度,使得他们的自杀意念少于美国大学生(Eshun, 2003)。国内研究也证明,自杀态度和自杀意念呈

显著负相关(王玲等,2001)。不难理解,一个人如果对自杀持反对、否定或排斥的态度,则其产生自杀意念的可能性就会较低,也就难以作出自杀的行为。此外抑郁和抑郁症是自杀的一种高风险因素,这已成为学者们的共识和大众化的常识。Beck 和 Alford (2009)对 207 例有自杀意念者进行了 5~10 年的追踪研究,结果有 14 例自杀,自杀者中 57% 诊断为抑郁症。研究还表明,大多数精神分裂症自杀者也伴有抑郁。而且,自杀未遂后来导致成功自杀者中仍以抑郁症占首位(董慧琦等,1997)。为此假设:

假设 2: 自杀态度和抑郁情绪分别对“生命意义→自杀意念”关系有显著调节作用。

3.1.2 生命意义对自杀意念的影响:内隐实验研究

从方法学上来看,内隐社会认知的间接测量技术,使原来无法进行实证研究的内部心理过程和无意识加工活动得到了直接的实验室观察。“生命”的价值和意义在社会的主流观念中是毋庸置疑的,“自杀”在任何一个社会都是高度敏感、甚至忌讳的字眼。因此,我们推断,个体对这两个概念的信息加工既有一个受社会主流赞许效应制约的外显过程,也有一个内隐的无意识的自动化加工的过程。我们据此假设:

假设 3: 内隐“生命意义”对内隐“自杀意念”的影响显著。

3.2 自我决定动机对生命意义的影响及其调节变量

3.2.1 自我决定动机对生命意义的影响

目前,关于自我决定动机与生命意义和自杀之间的关联,尚未见到直接的研究证据。但若探究自我决定动机产生的源泉,依据 SDT,高水平的“自主”动机(即处于“受控—自主”动机连续体中靠近“自主”的一端)源于自主、胜任和归属三种基本心理需要的满足。深入考察已有生命意义的研究后发现,生命意义感正源于这三种基本心理需要的满足,换言之,自主、胜任和归属三种基本需要的满足是自我决定动机和生命意义共有的心理源泉。

首先,生命意义理论的奠基者弗兰克尔深刻地剖析了“自主感”与“生命意义”的内在一致性。弗兰克尔说,即使在被剥夺一切的集中营里,人依然可以保持态度选择和自主决定的自由。正是人的这一精神自由,体现了生命的意义(弗兰克尔,

2003)。其次,“胜任感”也是“生命意义”的重要源泉。Baumeister 和 Vohs (2002)认为,生命意义感有四个来源:目的、正当性、效能和自我价值。其中,“效能”感是指人们感受到自己具有某些能力,也相信自己可以对一些事件有所控制,并且可以达成某些目标。可见,这里的“效能感”和SDT中的“胜任感”内涵高度相似。此外,归属与关系需要是许多“生命意义”文献的关键术语。Steger 等人(2009)指出,当人们理解了自己和世界的关系,明白了自己在世界上的位置,那么他就会体验到意义感。Heine 等人(2006)认为,意义的含义就是关系(Relation),人是意义的制造者,能够鉴别和建构人、地点、物体以及思想之间关系的心理表征。Baumeister 等(2007)还指出,归属需求是人类的一种基本需求,归属感的缺失将会同时影响个体的生理和心理健康,归属感和幸福正相关,和孤独负相关。鉴于自我决定动机和生命意义拥有共同的心理机制,我们据此假设:

假设 4:工作中的自我决定动机对生命意义有显著的正向影响,即个体在工作中“自主”动机越强,“受控”动机越弱,则其生命意义感越强。

3.2.2 社会支持和“大五”人格特质对“动机→生命意义”间关系有显著调节作用

上述关于“归属”、“关系”需要对生命意义重要性的论述,从另一角度表明,社会支持对个体的生命意义感知非常重要。自杀研究的鼻祖迪尔凯姆(2010)指出,那些能够很好地融入社会并拥有良好人际关系者自杀的可能性很小。本研究据此假设:

假设 5:社会支持对“动机→生命意义”间关系具有显著调节作用。

国内学者(高宏盛,曲成毅,苗茂华,2003)发现,人格是自杀意念的基础性因素,神经质主要通过中介变量(应对方式等)对自杀意念间接起作用。外向性与自杀意念呈负相关,神经质与自杀意念呈正相关(Tyssen 等,2001)。国外对“大五”人格特质与自杀意念的研究表明:神经质和开放性与自杀意念呈正相关,得分越高,越容易产生自杀意念(Gould, Greenberg 等,2003);尽责性、外向性、随和性与自杀意念呈负相关(Steger 等,2008)。据此假设:

假设 6:“大五”人格特质对“动机→生命意义”之间的关系具有显著调节作用。

3.3 组织情境对自我决定动机的影响研究

3.3.1 工作压力源对自我决定动机的影响

本研究选取我国企业管理中较为突出和典型的、在“自杀”事件的媒体报道中备受关注的若干组织情境变量,尤其是将“辱虐管理”和“组织不公”纳入工作压力源范畴进行研究。鉴于这两个变量对本研究的重要性,我们拟通过实验和问卷两种方法,共同考察和验证二者对自我决定动机的作用及其作用机制。

辱虐管理是指上级主管对下属持续表现出言语或非言语的敌意行为。作为一种负向领导行为,辱虐管理普遍存在于各类组织中。在我国,受传统文化如高权力距离的影响,领导者与下属之间普遍存在着“上尊下卑”现象(吴隆增,刘军,刘刚,2009),在一些企业甚至是知名企业,主管对下属肆意诋毁、辱骂、指责等现象屡有发生。近年来辱虐管理引起了学者们的关注。由于辱虐管理代表了主管对下属的一种长期的、情绪和心理上的非善意对待,它必然会破坏下属所处的工作环境,导致下属产生无助感,降低了他们对于周遭工作环境的胜任感、自主感和归属感。相关研究已经证实,当主管实施辱虐式管理行为、以敌视的态度对待下属、甚至公然地嘲笑或指责下属时,会导致下属产生心理痛苦、情绪耗竭(Tepper, 2007; 朱月龙,段锦云,凌斌,2009)。本研究据此假设:

假设 7:辱虐管理对自我决定动机有显著的负向影响,辱虐管理越严重,员工的自我决定动机水平越低。

组织不公是指员工对工作环境组织中内部管理实务与相关决策的不公正程度的感知。目前,学者一般将组织不公分为分配不公、程序不公和互动不公三类(龙立荣,刘亚,2004)。受中国封建传统的影响,我国企业管理中主观主义、人治大于法治的现象依然不同程度地存在着。处于转型期的中国,各类组织不公正现象必然对员工的心理和行为产生影响。按照SDT理论,从组织不公的内涵分析,组织不公等工作压力源属于“控制性”与“去动机性”事件,它们无疑不利于满足员工的胜任、自主与归属需要,本研究假设:

假设 8:组织不公对自我决定动机有显著的负向影响,组织不公越严重,员工的自我决定动机水平越低。

3.3.2 工作特征对自我决定动机的影响

“工作特征”概念源于经典的“工作特征模型”(Hackman & Oldman, 1975)。该模型的主要思想是,核心工作特征决定个体的关键心理状态,而关键心理状态则决定个体及其工作的一系列重要结果。工作特征模型提出了五个关键维度:技能的多样性(Skill variety)、任务的完整性(Task identity)、任务的重要性(Task significance)、任务的自主性(Autonomy)和任务的反馈性(Feedback)。工作特征模型实质上提出了一种人本主义的管理方法,它高度重视工作的核心特征对心理状态的影响。根据该模型,工作特征首先影响员工的关键心理状态,如感受到工作的意义、体验到工作责任等,继而影响个人和工作结果。虽然尚未见到从SDT角度对这五种工作特征的研究,但依据已有文献假设:

假设9:积极的工作特征对自我决定动机有显著的正向影响。

3.3.3 组织气氛对自我决定动机的影响

组织气氛是一个针对组织物理和社会环境的感知与信念的多水平构念,是一系列可以通过个体主观知觉测量的工作环境属性集合。关于组织气氛维度的研究,不同的学者提出了不同的观点。Wallach (1983)将组织气氛分为组织机构的科层性(Bureaucratic)、创新性和对员工的支持性。Kopelman, Brief等(1990)提出了以目标导向、手段导向、奖励导向、任务支持和社会情绪支持五个核心维度作为组织气氛的共同要素。本研究旨在考察组织气氛对自我决定动机的影响,我们拟选择“绩效主义”、“组织机构的科层性”和“社会情绪支持”三个维度进行研究。2007年,日本索尼公司的前董事天外伺郎(2007)的“绩效主义”观点引起了广泛关注。他认为,追求量化的绩效目标导致索尼公司中挑战精神、团队精神消失,使其由创新先锋沦为落伍者,从实践角度揭示出“绩效主义”削弱员工自主动机的现象。另外,我国近年来自杀频发的企业,均为世界知名的优秀企业,其绩效主义气氛与员工自杀究竟有何关联,发人深思。据此假设:

假设10:绩效主义和组织科层性分别对自我决定动机有显著的负向影响;

假设11:组织的社会情绪支持对自我决定动机有显著的正向影响。

3.3.4 组织情境对自我决定动机的影响:出生年代和社经地位的调节效应

根据SDT的有机整合理论,个体拥有从“受控”端向“自主”端发展的倾向,这是一种先天的动力趋势,这一过程被称为“内化”(Deci & Ryan, 1985)。SDT认为,受控动机的内化并不会自动、必然发生,它需要外部环境的滋养。外部环境既能够促进个体成长与整合,也能够阻止并破坏、分裂这些过程,导致人性中的消极破坏行为与内在体验。在本研究中,组织情境主要包括组织气氛、工作压力源和工作特征三大变量,下面拟探讨出生年代和社会经济地位在组织情境与自我决定动机间的调节作用。

近些年,“80后”成为一个颇受关注的独特群体,美国称之为“Y一代”。不可否认,“出生年代”影响着—个群体共同的生活经历,使该群体拥有某些共同的特点。有人总结了我国不同年代的出生员工,提出了“60年代‘头低头’、70年代‘背靠背’、80年代‘脸贴脸’”。这种说法是指60年代出生者埋头苦干,70年代出生者肩负重担,而80年代出生的员工则以快乐为导向。研究者(张建卫, 2010)发现,“新生代”员工有如下特点:高度追求自主、个性,追求个人成就感、胜任感。可以预测,由于新生代员工的上述特征,他们的“自主”、“胜任”需求较高,同样处于某种组织情境中,如遭遇领导的辱虐管理、人际冲突和组织不公,或长期从事单调、机械的工作,和60/70后相比,他们可能更容易感到缺乏“自主”,从而导致其“自我决定动机”较低。我们据此假设:

假设12:出生年代对“组织情境→自我决定动机”之间关系的调节作用显著

经济资源是确保个体生存需要满足的基本条件,也是实现其高级需要的基础。在描述经济资源时,心理学家经常引入“社会经济地位”(Socio-economic status,简称“社经地位”)这一概念,目的在于反映个体获取现实或潜在资源的状况。“物质主义者社会化理论”(Theory of materialist socialization)认为,物质主义作为一种人格或价值观形态,是早期贫困经验累积、演化的结果(Inglehart, 2006)。具体而言,当个体出生在一个经济资源匮乏的环境里,易陷入某种被剥夺的心理状态,释放出消极的心理能量,时时伴随着经济不安全感,且逐渐内化于个体的人格结构或价值

观体系里。依据该理论及 SDT 观点可以预测, 高水平的社经地位有助于增强个体的安全感、胜任感和自主感, 据此假设:

假设 13: 社会经济地位对“组织情境→自我决定动机”之间关系的调节作用显著。

3.4 社会排斥对自我决定动机的影响

社会排斥是指由于为某一社会团体或他人所排斥或拒绝, 一个人的归属需求和关系需求受到阻碍的现象和过程。社会排斥是一种普遍存在于社会各领域、具有隐蔽性的人际互动(Duffy, Ganster, Pagon, 2002), 不仅影响个体的外显行为(如亲社会行为或组织公民行为等), 还会威胁个体的内在需要。Baumeister 和 Leary (1995)发现, 人的需要一旦受阻, 会直接引发消极有害的身心后果。大量研究发现, 社会排斥会威胁人的三种基本需要: 自尊需要、归属需要和控制需要。社会排斥通过将某一个体排除在团体外的方式减少其归属感, 纵然是最轻微的排斥方式(如网络抛球中的排斥)也会降低其团体归属感和认同感(Williams, 2009; Williams, Cheung & Choi, 2000); 被排斥个体的行为由于无法引起周围人的反应, 而且又无法消除他人排斥, 所以控制感会下降(Zadro et al., 2004)。不难发现, 自我决定动机与上述需要存在相似或交叉之处, 为此我们假设:

假设 14: 社会排斥对自我决定动机具有显著负向影响, 社会排斥越严重, 员工的自我决定动机水平越低。

3.5 综合验证自杀意念的“动机—生命意义”模型

综合上述研究, 我们拟提出“自杀意念的‘动

机—生命意义’模型”(模型的具体内容, 请参见 4.1 和图 1)。我们将重点检验“组织情境→自我决定动机→生命意义”和“自我决定动机→生命意义→自杀意念”三组中介关系链, 以验证该模型。

我们将综合运用多元统计方法, 检验模型整体的拟合度。另外, 我们还拟通过深度访谈和个案研究法, 运用半结构式访谈提纲, 勾勒员工自杀意念产生的人生轨迹, 从中探寻组织情境和社会情境对员工动机、生命意义和自杀意念的影响。对有自杀意念的员工, 我们拟查明诱因及深层次的原因, 探寻预防自杀的措施。

4 总结

基于对“自我决定理论”和“生命意义理论”思想精髓的吸纳与整合, 本研究提出了自杀意念的“动机—生命意义”模型。本研究以该理论模型为核心, 具有重要的理论意义和实践价值。

4.1 自杀意念的“动机—生命意义”模型

自杀意念的“动机—生命意义”模型(请见图 1), 以“动机→生命意义→自杀意念”关系链为核心, 同时, 基于社会学理论和应激-易感模型的启示, 科学选取“社会—组织情境”与“个体”变量, 试图较全面地揭示新生代员工自杀意念产生的原因及内部作用机制。依据本模型, 首先, 生命意义感不足是导致新生代员工产生自杀意念的根本原因。自杀意念是个体有寻死的愿望, 但没有采取实际行动, 是“自杀死亡”的高危因素, 它反映了个体某个时期的消极思想动态。我们认为, 自杀意念

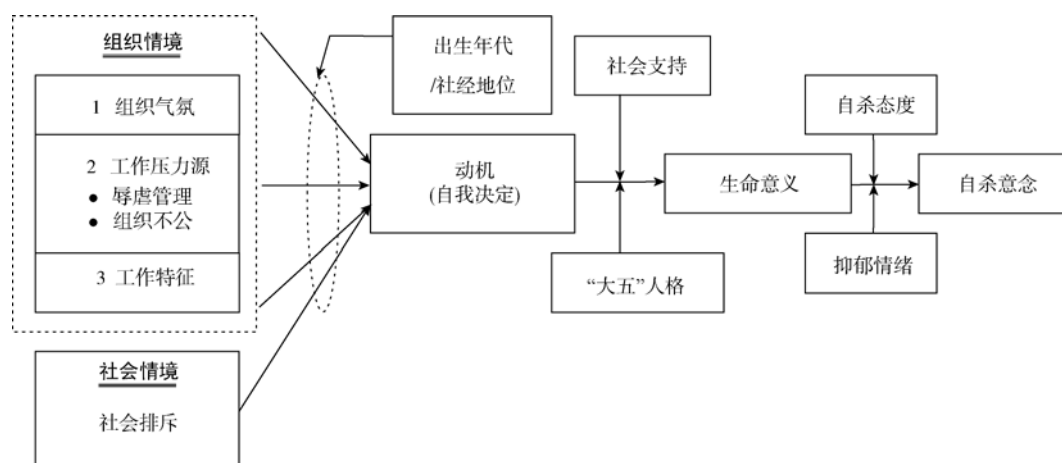


图1 自杀意念的“动机—生命意义”模型

是个体内心矛盾冲突的结果,是他们找不到存在的理由和生命的意义,缺乏对生命价值理解的后果。其二,“自主”动机水平过低,导致了个体生命意义源泉的枯竭。自主、胜任和归属三种基本心理需要的满足,既是“自主”动机的源泉,也是生命意义感的源泉所在。我们分析发现,自杀的新生代员工的内心世界充满了矛盾:追求“成就”、“胜任”与发展迟缓的矛盾;寻求“归属”与难以融入大城市生活与职业发展主流的矛盾;追求“自主”与倍受束缚的矛盾;情感需求强烈与孤独寂寞的矛盾等等。从SDT角度分析,上述矛盾导致了某些新生代员工“自主”动机和生命意义源泉的枯竭。其三,外部的组织环境和社会情境对自我决定动机具有重要影响。外部的组织气氛(半军事化管理、上下级等级森严)、工作压力(辱虐管理、组织不公等)、工作特征(流水线工作单调、劳动节奏快而乏味)等组织管理中的问题,无不与员工正常的心理需求(自主需求、胜任需求、归属需求)产生着或隐或现的种种冲突与矛盾。基于“经济人”假设的企业管理方式,将员工视为“机器人”,绩效至上、军事化管理等,严重忽视了员工的尊严、情感、归属等需要,造成员工的“自主”动机水平过低和生命意义源泉的枯竭。此外,社会排斥也会威胁个体的归属感、自尊、控制感和存在意义感等基本心理需求。其四,在“动机→生命意义→自杀意念”的因果关系链中,个体的人格、自杀态度、抑郁情绪、出生年代等以及社会支持水平,对上述多组因果关系具有相应的调节作用。

4.2 理论意义

自杀意念的“动机—生命意义”模型,从积极心理学视角,较为系统地提出了新生代员工自杀意念产生的机制和心理动力过程,其理论价值表现在如下方面。

其一,拓展了医学病理学范式,有助于揭示无精神疾患员工自杀意念产生的原因。已有自杀研究主要从“精神医学和心理病理学”消极视角,考察精神疾病、抑郁症等的作用,这一范式更符合西方社会的特点。西方国家自杀死亡者中有精神疾病者的比例高达95%,而中国的这一比例则是63% (Phillips et al., 2002)。此外,我国60%以上的自杀未遂者没有精神疾患。基于这一国情和基本事实,本研究拟突破医学和病理学研究范式,在职业健康心理学的理论体系中,基于自我决定

理论(Self-Determination Theory, 简称SDT),关注人的积极品质和成长潜力。SDT是当今“积极心理学”运动的重要力量之一,因此,本研究有望抛砖引玉,推动积极取向的自杀研究。

其二,有助于促进理论整合,丰富自杀意念理论体系。本研究汲取SDT和生命意义理论的思想精髓,从满足员工自主、胜任、归属需要,增强其自我决定动机,提升生命意义等角度来考察自杀意念的心理动力基础。首次将“自我决定动机”、“生命意义”与“自杀”联系起来,有助于揭示新生代员工自杀意念的心理动力基础,并可能拓展和丰富自杀意念理论体系。

其三,有助于从多层次系统揭示自杀意念的发生机理。“动机—生命意义”模型将个体置于一个多层次的系统中予以考察:组织层面,拟考察组织气氛、工作压力源(含辱虐管理和组织不公等)等组织变量的作用;社会层面,拟选取社会排斥;同时,将人格、自杀态度和抑郁等个体变量纳入模型,有助于揭示上述变量与自杀意念的内在关联。这一基于工作场所的跨层次理论模型,对科学揭示“企业与政府管理”和员工“个体”因素对自杀意念的影响,并探究其内在作用机制,无疑大有裨益。

4.3 实践价值

基于“动机—生命意义”模型的上述系列研究,具有重要的潜在实践价值。

首先,它有助于调适企业及政府管理的理念与哲学,增强企业和全社会的人文关怀。本研究能够促进企业不断反思“绩效至上”、等级森严的组织气氛(“科层性”维度)对员工自我决定动机的破坏作用,将其管理模式由基于“经济人”假设和X理论转向基于“社会人”假设和Y理论;帮助企业管理者及政府有关部门反思自身在防范员工自杀中的职责与使命,矫正其将自杀单方面归咎于员工个人的偏颇认识。此外,政府要通过政策引导和约束企业,通过举办丰富多彩的文体和联谊活动,开展生命意义和幸福教育等,营造彼此关爱、上下尊重的文化氛围,努力满足员工的深层心理需要。

其次,本研究可为政府有关部门制定外来人口管理政策提供科学依据。研究发现,社会排斥不仅与自杀相关,而且与攻击行为(如言语侮辱、肢体攻击等)存在密切关系(Leary, Kowalski,

Smith, & Phillips, 2003)。本研究通过考察社会排斥对新生代员工自杀意念的影响, 有助于唤起政府管理部门乃至全社会对外来人员心理社会问题的重视, 敦促政府有关部门制订更为科学、更为人性化的管理政策, 一方面加强对外来人员的管理培训和教育咨询并为其提供相应的心理、法律帮助, 另一方面加强对本地居民的宣传引导和政策教育以营造开放包容的社会氛围, 以便降低社会排斥事件的发生率, 促进城乡文明融合和新生代员工的心理融入, 提升员工的工作—生活质量和主观幸福感, 从而减少或避免新生代员工的心理社会危机(包括自杀悲剧等)的发生。

第三, 有助于科学管理工作压力源, 建立日常预防体系。本研究提示企业, 可从工作压力源的管理入手, 通过保护和提升员工的“自我决定动机”, 以建立自杀的日常防范机制。基于上述模型的研究, 有望探明“辱虐管理”、“组织不公”等工作压力源与“自杀意念”的内在心理渊源, 从而将“自杀”的管理和防范日常化、无形化, 通过建立有效的常规化保护屏障, 努力将全体员工纳入自杀的一级预防体系中, 最终实现“自杀”的早期控制和将其消除在“意念”萌芽期的目的。

此外, 本研究还提示企业, 应重视科学选聘, 完善工作设计。本研究通过考察“大五”人格、抑郁、自杀态度等对自杀意念的影响, 有望将情绪稳定性、尽责性和员工心理健康水平等纳入选聘依据, 通过科学测评把好人才入口关, 降低自杀危害; 同时, 试图探查各种工作特征(技能多样性、工作的完整性、重要性、自主性和反馈性)对自我决定动机和生命意义产生的影响, 旨在降低非人性化的工作方式对员工自我决定动机的不良影响, 促进企业完善工作设计。

参考文献

- 埃米尔·迪尔凯姆. (2010). 自杀论 (冯韵文 译). 北京: 商务印书馆.
- 北京心理危机研究与干预中心, 中国疾病预防控制中心慢性非传染性疾病预防控制中心. (2003). 建立中国国家自杀预防计划. <http://www.crisis.org.cn/page/download/2005458595827.rar>.
- 范丽群, 石金涛, 王庆燕. (2006). 国外组织气氛研究综述. *华东经济管理*, 20(1), 100–103.
- 高宏盛, 曲成毅, 苗茂华. (2003). 大学生自杀意念的社会心理影响因素研究. *中华流行病学杂志*, 24(9), 765–768.
- 李虹. (2006). 自我超越生命意义对压力和健康关系的调节作用. *心理学报*, 38(3), 422–427.
- 李建军. (2007). 我国青少年自杀问题研究 (pp.2–13). 北京: 中国社会科学出版社.
- 龙立荣, 刘亚. (2004). 组织不公正及其效果研究述评. *心理科学进展*, 12(4), 584–593.
- 天外伺郎. (2007). 绩效主义毁了索尼. *中国企业家*, (3), 38–40.
- 童慧琦, 徐俊冕. (1997). 危机干预与自杀预防(二)抑郁, 绝望及自杀行为(综述). *临床精神医学杂志*, 7, 218–220.
- 王立业. (2008). 社会排斥理论研究综述. *重庆工商大学学报(社会科学版)*, 25(3), 79–83.
- 王玲, 路仕容. (2001). 大学生自杀态度、抑郁水平和自杀意念的研究. *健康心理学杂志*, 9(6), 422–424.
- 维克多·弗兰克尔. (2003). *追寻生命的意义* (何忠强等译). 北京: 新华出版社.
- 吴隆增, 刘军, 刘刚. (2009). 辱虐管理与员工表现: 传统性与信任的作用. *心理学报*, 41(6), 510–518.
- 杨江. (2008-4-2). 全面解读迷雾中的华为“自杀门”. *新民周刊*.
- 杨曦, 刘铁榜, 杨洪, 舒明跃, 胡赤怡, 金冬... 凌莉. (2012). 富士康深圳工厂12名员工从集性自杀原因的回顾性分析. *中国心理卫生杂志*, 26(2), 120–123.
- 张建卫. (2010). *成功与幸福: 企业家均衡发展的理论与实践* (pp.325–326). 北京: 北京师范大学出版社.
- 张姝玥, 许燕, 杨浩铿. (2010). 生命意义的内涵、测量及功能. *心理科学进展*, 18(11), 1756–1761.
- 张一弛, 刘鹏, 尹劲桦, 邓建修. (2005). 工作特征模型: 一项基于中国样本的检验. *经济科学*, (4), 117–126.
- 周林刚. (2003). 社会排斥理论与残疾人问题研究. *青年研究*, (5), 32–38.
- 周永康. (2010-2-21). 对社会成员心理问题要疏导和救助. *北京青年报*.
- 朱月龙, 段锦云, 凌斌. (2009). 辱虐管理的概念界定与影响因素及结果探讨. *外国经济与管理*, 31(12), 25–32.
- Baumeister, R. F. (1990). Suicide as escape from self. *Psychological Review*, 97, 90–113.
- Baumeister, R. F., Brewer, L. E., Tice, D. M., & Twenge, J. M. (2007). Thwarting the need to belong: Understanding the interpersonal and inner effects of social exclusion. *Social and Personality Psychology Compass*, 1, 506–520.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497–529.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 608–618). Oxford: Oxford University Press.
- Beck, A. T., & Alford, B. A. (2009). *Depression: Causes and Treatment* (2nd ed., pp. 1–55). Philadelphia:

- University of Pennsylvania Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*, 49, 182–185.
- Duffy, M. K., Ganster, D., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45, 331–351.
- Edwards, M. J., & Holden, R. R. (2001). Coping, meaning in life, and suicidal manifestations: Examining gender differences. *Journal of Clinical Psychology*, 57, 1517–1534.
- Eshun, S. (2003). Socio-cultural determinants of suicide ideation: A comparison between American and Ghanaian college samples. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 33(2), 165–171.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
- Gould, M. S., Greenberg, T., Velting, D. M., & Shaffer, D. (2003). Youth suicide risk and preventive interventions: A review of the past 10 years. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 42(4), 386–405.
- Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170.
- Heine, S. J., Proulx, T., & Vohs, K. D. (2006). The meaning maintenance model: On the coherence of social motivations. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 88–110.
- Hirsch, J. K., & Ellis, J. B. (1996). Differences in life stress and reasons for living among college suicide ideators and non-ideators. *College Student Journal*, 30, 377–384.
- Hoobler, J. M., & Brass, D. J. (2006). Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1125–1133.
- Inglehart, R. (2006). The persistence of materialist and post-materialist value orientations: Comments on Van Deth's analysis. *European Journal of Political Research*, 11, 81–91.
- Kopelman, R. E., Brief, A. P. & Guzzo, R. A. (1990). The role of Climate and Culture in Productivity. In B. Schneider (Eds.), *Organizational Climate and Culture* (pp. 282–318). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Leary, M. R., Kowalski, R. M., Smith, L., & Phillips, S. (2003). Teasing, rejection and violence: Case studies of the school shootings. *Aggressive Behavior*, 29, 202–214.
- Mann, J. J., Waternaux, C., Haas, G. L., & Malone, K. M. (1999). Toward a clinical model of suicidal behavior in psychiatric patients. *The American Journal of Psychiatry*, 156, 181–189.
- Phillips, M. R., Li, X. Y., & Zhang, Y. P. (2002). Suicide rates in China 1995–99. *The Lancet*, 359, 835–840.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555–572.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Steger, M. F., Kawabata, Y., Shimai, S., & Otake, K. (2008). The meaningful life in Japan and the United States: Levels and correlates of meaning in life. *Journal of Research in Personality*, 42, 660–678.
- Steger, M. F., Oishi, S., & Kashdan, T. B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *Journal of Positive Psychology*, 4, 43–52.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33(3), 261–289.
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C., & Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(2): 156–167.
- Trout, D. L. (1980). The role of social isolation in suicide. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 10, 10–23.
- Tysen, R., Vaglum, P., Gronvold, N. T., & Ekeberg, O. (2001). Suicidal ideation among medical students and young physicians: A nationwide and prospective study of prevalence and predictors. *Journal of Affective Disorders*, 64(1), 69–79.
- Wallach, E. J. (1983). Individuals and organizations: The cultural match. *Training and Development Journal*, 37(2), 29–36.
- Williams, K. D. (2009). Ostracism: A temporal need-threat model. In M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 279–314). NY: Academic Press.
- Williams, K. D., Cheung, C. K. T., & Choi, W. (2000). Cyber Ostracism: Effects of being ignored over the Internet. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 748–762.
- Zadro, L., Williams, K. D., & Richardson, R. (2004). How low can you go? Ostracism by a computer lowers belonging, control, self-esteem, and meaningful existence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 560–567.

Zhang, J., & Lester, D. (2008). Psychological tensions found in suicide notes: A test for the strain theory of suicide. *Archives of Suicide Research*, 12, 67–73.

Zuroff, D. C., Koester, R., Moskowitz, D. S., McBride, C.,

marshall, M., & Bagby, M.R. (2007). Autonomous motivation for therapy: A new common factor in brief treatments for depression. *Psychotherapy Research*, 17(2), 137–147.

The Mechanism of New Generation Employees' Suicide Ideation

LIU Yuxin¹; ZHANG Jianwei²; ZHANG Xichao³; WANG Chengquan⁴; ZHANG Jie⁵

(¹Business School, University of International Business and Economics, Beijing 100029, China)

(²Graduate School of Education, Beijing Institute of Technology, Beijing 100081, China)

(³School of Psychology, Beijing Normal University, Beijing 1000875, China)

(⁴School of Management and Economics, Beijing Institute of Technology, Beijing 100081, China)

(⁵Sociology Department, State University of New York, Buffalo, NY14222, USA)

Abstract: New generation employees' suicide ideation is arousing the attention of researchers. From the perspectives of Organizational Health Psychology and positive psychology, based on the ideas of Self-determination theory and life-meaning theory, the proposal developed the "Motivation- Meaning of life" model to explain the comprehensive influences of both social-organizational factors (social exclusion, organizational climate, work stressors and job characteristics, etc) and individual variables on suicide ideation, which will be helpful to disclose the psychological generating mechanisms of suicide ideation of New Generation employees who do not have any mental diseases, and to promote the research paradigms' changing from pathological approaches to positive approaches, which therefore will be of important theoretical values. Follow the line of "social-organizational environment→ motivation→life Meaning", an intervention program can be developed to guide both the enterprises and government to reflect upon their management philosophies and behaviors, to build the first-level suicide preventing system and psychological assistance mechanism focusing on the employees who do not have any suicide ideation and whose suicide ideation is still at the very early stage, to promote employees to develop harmoniously with both the enterprises and the society as a whole.

Key words: new generation employees; suicide ideation; life meaning; work stressors