

# 职场及家庭关系对离职倾向的影响：以感知组织支持及职场孤独感为中介

刘吉辉, 蒋多\*

深圳大学心理学院, 广东 深圳

收稿日期: 2024年1月10日; 录用日期: 2024年2月21日; 发布日期: 2024年2月29日

## 摘要

高质量职场人际关系的缺失会导致职场孤独感的产生, 并影响员工离职倾向。同时, 由于家庭对工作的溢出效应, 家庭成员关系也可能成为影响员工态度和行为的因素。为探明相关影响, 本研究系统考察领导成员交换(LMX)、团队成员交换(TMX)及家庭亲密度对离职倾向的影响, 并检验感知组织支持和职场孤独感的中介作用。通过对509名职场人员进行问卷调查分析, 结果表明: 1) LMX显著负向预测离职倾向, 感知组织支持和职场孤独感在LMX与离职倾向间起链式中介作用, 链式中介效应相对总效应比例为19.61%; 2) 感知组织支持和职场孤独感在TMX与离职倾向间不仅起链式中介作用, 还起完全中介作用, 链式中介效应相对总间接效应比例为40.10%; 3) 家庭亲密度显著负向预测离职倾向, 职场孤独感在家庭亲密度与离职倾向间发挥中介作用, 中介效应相对总效应比例为24.03%。

## 关键词

领导成员交换, 团队成员交换, 家庭亲密度, 离职倾向, 感知组织支持, 职场孤独感

# The Impact of Workplace Relationships and Family Relationships on Turnover Intention: The Mediating Role of Perceived Organizational Support and Workplace Loneliness

Jihui Liu, Duo Jiang\*

School of Psychology, Shenzhen University, Shenzhen Guangdong

\*通讯作者。

文章引用: 刘吉辉, 蒋多(2024). 职场及家庭关系对离职倾向的影响: 以感知组织支持及职场孤独感为中介. *心理学进展*, 14(2), 842-852. DOI: 10.12677/ap.2024.142106

## Abstract

The lack of high-quality interpersonal relationships in the workplace can lead to workplace loneliness and affect employees' turnover intention. At the same time, due to the spillover effect of family-to-work, family relationships may also become a factor affecting employees' attitudes and behaviors. To explore the relevant influences, this study systematically examined the effects of Leader-Member Exchange (LMX), Team Member Exchange (TMX) and family cohesion on turnover intention, and examined the mediating role of perceived organizational support and workplace loneliness. In the current study, a questionnaire survey was conducted on 509 job incumbents, and the results showed that: 1) LMX significantly and negatively predicts turnover intention, and perceived organizational support and workplace loneliness mediate the relationship between LMX and turnover intention, with a chain mediating effect accounting for 19.61% of the total effect; 2) Perceived organizational support and workplace loneliness not only play a chain mediating role, but also play an indirect-only mediating role between TMX and turnover intention, with a chain mediating effect accounting for 40.10% of the total indirect effect; 3) Family cohesion significantly and negatively predicts turnover intention, and workplace loneliness mediates the relationship between family cohesion and turnover intention, with a mediating effect accounting for 24.03% of the total effect.

## Keywords

Leader-Member Exchange, Team Member Exchange, Family Cohesion, Turnover Intention, Perceived Organizational Support, Workplace Loneliness

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

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

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



Open Access

## 1. 引言

在组织中, 与他人之间的关系是影响员工工作态度和行为的重要因素(Dutton & Heaphy, 2003)。随着各行各业短期性、项目型组织分工的兴起, 加上工作竞争的加剧、工作转换的频繁, 以及在线办公交流逐渐常态化, 员工之间面对面交流机会逐渐减少, 职场人际关系日趋淡化(陈晓等, 2022)。人类都有人际交往的需要, 当人际关系淡化后, 人们会感受到孤独。根据脉脉数据研究院 2017 年的调查, 61.47% 的职场人士报告平时会感觉孤独(农郁, 2019)。Wright (2005)将职场孤独感(Workplace Loneliness)定义为由于个体在工作场所中期望的人际关系与现实的人际关系存在差异, 且个体缺乏弥补这种差异的能力, 由此产生的一种孤独体验。大量研究表明, 职场孤独感会导致员工身心健康水平下降, 工作积极态度减弱(Anand & Mishra, 2021; Mohapatra et al., 2023), 并引发低工作绩效、反生产行为等消极结果(Ozcelik & Barsade, 2018; Promsri, 2018)。职场孤独感源于高质量职场人际关系的缺失(Wright & Silard, 2021), 是员工离职倾向(Turnover Intention)的重要影响因素(阮荣彬, 陈莞, 2022)。

然而, 目前关于职场孤独感的研究, 普遍都围绕工作领域展开(王青等, 2019; 徐洋洋, 林新奇, 2021; Chen et al., 2021; Öge et al., 2018), 鲜有其他领域溢出到职场的相关研究(Wright & Silard, 2021)。随着工作和家庭越来越成为当代员工生活的两大重要领域, 二者之间相互影响, 密不可分, 家庭对工作的溢出效

应已得到越来越多的验证(Carlson et al., 2019; Cheng et al., 2019; Du et al., 2018; Stevens et al., 2007)。这就意味着, 家庭成员关系可能和职场人际关系一样, 成为影响员工工作态度和行为的因素。因此, 本研究拟系统探讨职场人际关系、家庭关系对离职倾向的影响, 并检验职场孤独感在其中的中介作用。

### 1.1. 职场人际关系、职场孤独感和离职倾向的关系

职场中存在上下级关系和同级关系。基于社会交换理论, Graen 等(1972)提出了领导成员交换(Leader-Member Exchange, LMX)理论。该理论指出, 由于时间和资源的限制, 领导会根据下属对其被领导所界定角色的接受程度以及该下属的表现是否满足领导的角色要求, 来判断是否和该下属建立良好的关系。与领导有较高质量 LMX 的下属被称为“圈内人”(In-group Member), 他们会得到领导较多的关心、支持和资源等; 其他下属被称为“圈外人”(Out-group Member), 他们与领导的关系只限于履行工作职责和任务。缺乏领导的支持可能会加剧员工职场上的问题, 员工无法获得做好工作所必需的信息, 或者被抑制了潜在的社交连接, 都可能会导致职场孤独感的产生(Wright, 2005)。Wright (2005)研究发现, 领导支持与职场孤独感显著负相关。而 LMX 能够预测下属的工作绩效、工作满意度等方面的结果(张银普等, 2020; Chung & Jeon, 2020), 同时, 高质量的 LMX 可以提高工作满意度, 进而减少员工的离职意向(Kim & Yi, 2019)。

团队成员交换(Team Member Exchange, TMX)是职场中社会交换关系的另一个方面。Seers (1989)指出, 团队成员之间也存在交换关系, 它可以衡量个体自觉自发地帮助其他成员、分享及反馈意见, 并从其他成员那里获得知识、帮助和赏识的程度。TMX 与 LMX 类似, 也能对组织中个体绩效、工作满意度等做出有力的预测(刘蕴, 2019; Chung & Jeon, 2020)。拥有高质量 TMX 的个体更愿意为团队付出努力, 并相应获得来自团队的接纳、信任和支持等社会奖励, 而拥有低质量 TMX 的个体则与团队成员之间缺乏合作、信任以及社会回报(Seers et al., 1995)。如果员工在职场没有一个合适的平等群体来形成令人满意的社会关系, 他们就有可能感觉被孤立、边缘化和孤独, 团队成员支持不足会影响员工在工作中的孤独感(Wright, 2005)。Wright (2005)的研究显示, 团队成员支持与职场孤独感显著负相关。另外, Rutishauser 和 Sender (2019)的跨文化研究发现, TMX 和离职倾向负相关, 且在集体主义高的文化中表现更强。

在职场交换关系中, 不管是来自于领导、团队成员还是组织本身的支持, 都可以被员工感知为组织支持(Perceived Organizational Support, 宝贡敏, 刘泉, 2011)。而领导支持与团队成员支持显著负向预测员工的职场孤独感(Wright, 2005)。由此可见, 组织支持的缺失是职场孤独感的一个重要诱因。王喆与陈建宏(2021)通过元分析发现, 感知组织支持与离职倾向有较强的负相关。实证研究也表明, 感知组织支持中介了 LMX、TMX 与离职倾向的关系(AIHashmi et al., 2019; Huang et al., 2021; Ng & Sorensen, 2008)。由此可推测, 员工的感知组织支持可能是 LMX 和 TMX 对职场孤独感及离职倾向影响效应的中介变量, 因此, 本研究提出以下假设:

H1: LMX 可能通过感知组织支持与职场孤独感的链式中介作用影响离职倾向。

H2: TMX 可能通过感知组织支持与职场孤独感的链式中介作用影响离职倾向。

### 1.2. 家庭关系、职场孤独感和离职倾向的关系

家庭关系是职场人际关系之外员工的另一个重要社会关系。关于工作和家庭之间联系机制的溢出理论(Spillover Theory)表明, 个体在家庭生活中的经验可以延续到职场中(Zedeck, 1992), 其中, 溢出的内容包括情绪、情感和认知(Repetti et al., 2009)。也就是说, 家庭生活中产生的情绪、情感和认知会溢出到职场, 并影响个体在职场的态度和行为。家庭中的压力源可能导致负面情绪, 进而干扰工作过程(Cheng et al., 2019; Ren et al., 2022); 而家人的支持可以促进个体在工作中的职能(Du et al., 2018; Ren et al., 2022)。

Stevens 等(2007)研究表明, 家庭亲密度(Family Cohesion)与家庭对工作的积极溢出显著正相关。其中, 家庭亲密度是家庭关系的重要指标。当个体在职场面临压力导致资源损耗时, 家庭亲密度作为重要的替代资源可以产生积极的影响, 来自家庭成员的社会支持可以在减少工作对家庭的消极溢出方面起着至关重要的作用(Arefin et al., 2020)。然而, 过往鲜有关于家庭亲密度对职场孤独感及离职倾向影响的研究。针对中学生及大学生群体的实证研究表明, 家庭亲密度与个体生活中的孤独感显著负相关(陈明珠, 孙越异, 2021; 任泽鑫, 2020)。因此可推测, 家庭亲密度可能对员工职场孤独感和离职倾向也有重要影响, 由此, 本研究提出以下假设:

**H3:** 家庭亲密度可能与职场孤独感及离职倾向相关, 并通过职场孤独感的中介作用影响离职倾向。

综上, 本研究不仅探索职场人际关系对离职倾向的影响, 同时还探究家庭关系对离职倾向的影响, 进一步检验感知组织支持与职场孤独感在其间的中介作用(如图 1), 为丰富职场孤独感相关研究, 减少离职倾向等消极职场行为提供参考。

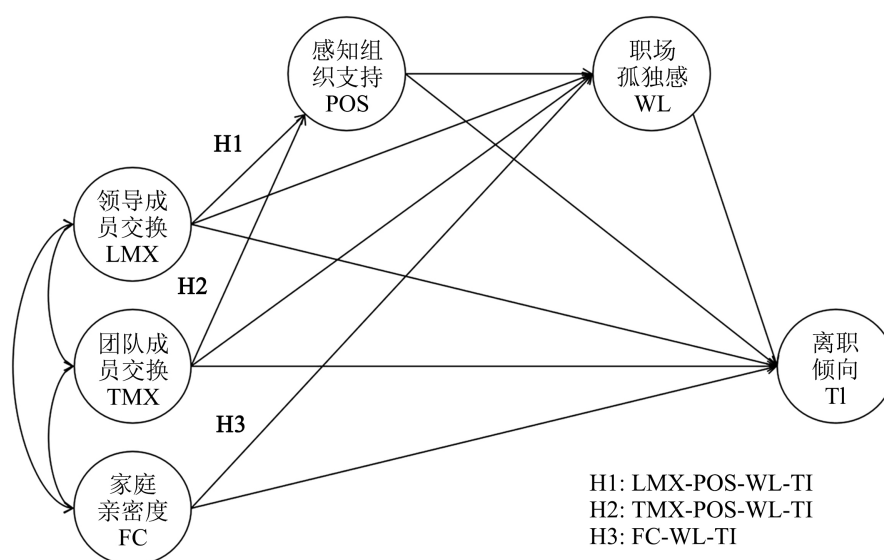


Figure 1. Theoretical hypothesis model  
图 1. 理论假设模型

## 2. 研究方法

### 2.1. 研究对象

本研究以全国范围不同地区及行业的企事业单位员工为调查对象, 通过网络发放问卷, 并收回问卷 538 份, 剔除规律作答、无效作答的问卷后, 得到有效问卷 509 份, 有效率 94.6%。其中男性 187 人(36.7%), 女性 322 人(63.3%); 平均年龄 33.84 岁( $SD = 7.37$  岁); 普通员工 257 人(50.5%), 基层管理者 116 人(22.8%), 中层管理者 110 人(21.6%), 高层管理者 26 人(5.1%)。

### 2.2. 研究工具

#### 1) 领导成员交换量表

采用王辉等(2004)修订的中文版《领导成员交换量表》, 包含情感、忠诚、贡献和专业尊敬等四个维度, 共 16 个题目, 采用五点计分。本研究中四个维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.91、0.86、0.89、0.89, 总量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.95。

## 2) 团队成员交换量表

采用 Seers 等(1995)的 Team-Member Exchange Quality Scale 测量团队成员交换, 共 10 个题目, 采用五点计分。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.86。

## 3) 家庭亲密度量表

采用费立鹏等(1991)修订的《家庭亲密度与适应性量表》中的家庭亲密度分量表对家庭亲密度进行测量, 共 16 个题目, 采用五点计分。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.88。

## 4) 感知组织支持量表

采用谢婉琪(2017)参考宝贡敏和刘泉(2011)的量表修订的《感知组织支持量表》, 包含组织制度支持、主管支持和同事支持三个维度, 共 15 个题目, 采用五点计分。本研究中该量表三个维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.78、0.84、0.84, 总量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.91。

## 5) 职场孤独感量表

采用毛重琳(2013)修订的中文版《职场孤独感量表》, 包含人际性孤独感和存在性孤独感两个维度, 共 10 个题目, 采用五点计分。本研究中该量表两个维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.85、0.87, 总量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.91。

## 6) 离职倾向量表

采用翁清雄和席西民(2010)修订的中文版《离职倾向量表》, 共 4 个题目, 采用五点计分。本研究中该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.89。

## 2.3. 数据统计分析

采用 SPSS 26.0 和 Mplus 8.3 进行数据分析处理, 其中用 SPSS 完成数据整理和变量相关分析, 通过 Mplus 构造潜变量结构方程并进行中介效应检验。

## 3. 研究结果

### 3.1. 效度分析和共同方法偏差检验

首先将领导成员交换量表、感知组织支持量表和职场孤独感量表下的题项按维度打包, 作为潜变量的指标构造潜变量; 由于团队成员交换量表、家庭亲密度量表为单一维度且题项较多, 采用因子“高负荷法”对题项进行打包(吴艳, 温忠麟, 2011); 离职倾向量表 4 个题项则直接作为潜变量指标。用 Mplus 8.3 对潜变量进行验证性因子分析, 结果如表 1 所示, 六因子模型各项拟合指标都达到优秀标准(温忠麟等, 2004), 量表的结构效度较好; 且六因子模型拟合情况显著优于其它各择模型, 表明本研究的六个变量间具有较好的区分度。

采取 Harman 单因素 EFA 检验发现, 各指标共抽取 12 个特征根大于 1 的因子, 第一个因子的变异解释率为 30.95%, 小于 40% 的临界标准(周浩, 龙立荣, 2004); 另外, 单因素 CFA 检验(Podsakoff et al., 2012)发现单因子模型拟合度较差(见表 1), 也表明不存在一个共同因子。由此可推断, 本研究受共同方法偏差的影响较小。

### 3.2. 相关分析

相关分析表明, LMX 与 TMX、感知组织支持显著正相关, 与职场孤独感、离职倾向显著负相关; TMX 与感知组织支持显著正相关, 与职场孤独感、离职倾向显著负相关; 家庭亲密度与职场孤独感、离职倾向显著负相关; 感知组织职场与职场孤独感、离职倾向显著负相关; 职场孤独感与离职倾向显著正相关(如表 2)。

**Table 1.** Results of confirmatory factor analysis and model comparison  
**表 1.** 验证性因子分析与模型比较结果

模型	$\chi^2$	<i>df</i>	$\Delta\chi^2$ ( $\Delta df$ )	<i>RMSEA</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>SRMR</i>
六因子模型: LMX; TMX; FC; POS; WL; TI	554.91	155	--	0.07	0.94	0.93	0.04
五因子模型: LMX + TMX; FC; POS; WL; TI	827.83	160	272.92 (5)***	0.09	0.90	0.89	0.05
四因子模型: LMX + TMX + FC; POS; WL; TI	1778.24	164	1223.33 (9)***	0.14	0.77	0.73	0.09
三因子模型: LMX + TMX + FC; POS + WL; TI	2052.62	167	1497.71 (12)***	0.15	0.73	0.69	0.09
二因子模型: LMX + TMX + FC; POS + WL + TI	2526.44	169	1971.53 (14)***	0.17	0.66	0.62	0.10
单因子模型: LMX + TMX + FC + POS + WL + TI	2673.21	170	2118.30 (15)***	0.17	0.64	0.60	0.10

注: LMX: 领导成员交换, TMX: 团队成员交换, FC: 家庭亲密度, POS: 感知组织支持, WL: 职场孤独感, TI: 离职倾向, 下同; “+”表示合并变量; \*\*\* $p < 0.001$  (单尾检验)。

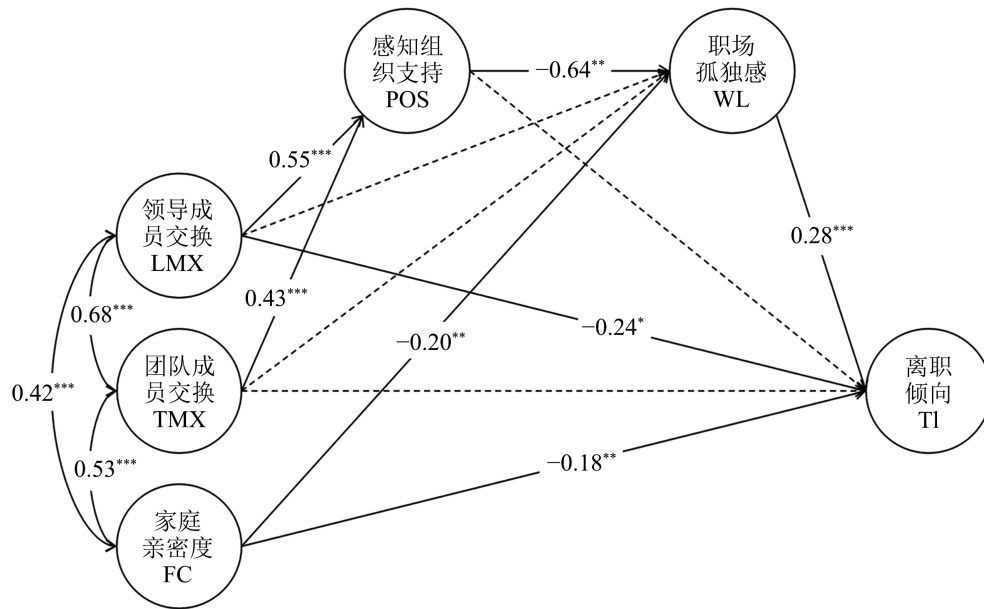
**Table 2.** Mean value, standard deviation and correlation coefficient of each variable ( $n = 509$ )  
**表 2.** 各变量均值、标准差及相关系数( $n = 509$ )

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6
1) 领导成员交换	3.69	0.79	1					
2) 团队成员交换	3.80	0.60	0.60**	1				
3) 家庭亲密度	3.73	0.58	0.35**	0.43**	1			
4) 感知组织支持	3.77	0.63	0.74**	0.67**	0.45**	1		
5) 职场孤独感	2.07	0.75	-0.49**	-0.48**	-0.46**	-0.61**	1	
6) 离职倾向	2.25	0.97	-0.54**	-0.42**	-0.43**	-0.57**	0.53**	1

注: \*\*\* $p < 0.001$ , \*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$ , 下同。

### 3.3. 中介效应检验

以 LMX、TMX、家庭亲密度为自变量, 感知组织支持、职场孤独感为中介变量, 离职倾向为因变量, 性别、年龄、婚姻状况、子女情况、教育程度、现单位工龄、职位层级、个人年度综合收入、单位性质、单位规模、单位所在地区、单位所属行业为控制变量, 进行中介模型检验。结果发现, 模型拟合较理想,  $\chi^2 = 935.27$ ,  $df = 360$ ,  $RMSEA = 0.06$ ,  $CFI = 0.92$ ,  $TLI = 0.90$ ,  $SRMR = 0.06$  (如图 2)。LMX、TMX 正向有效预测感知组织支持( $R^2 = 0.82$ ); 家庭亲密度、感知组织支持负向有效预测职场孤独感( $R^2 = 0.47$ ); LMX、家庭亲密度负向有效预测离职倾向, 职场孤独感正向有效预测离职倾向( $R^2 = 0.55$ )。



注: 为使模型简洁, 图中未显示控制变量和各变量具体测量指标; 所有路径系数为标准化系数, 虚线表示该路径系数不显著。

**Figure 2.** A chain mediation model of workplace and family relationship affecting turnover intention  
**图 2.** 职场和家庭关系影响离职倾向的链式中介模型

采用 Bootstrap 法进行中介效应检验, 重复抽样 5000 次得到 95% 的置信区间, 并计算中介效应量。结果表明: 1) LMX 对离职倾向的总效应和直接效应均显著, 且感知组织支持和职场孤独感在 LMX 与离职倾向关系中的链式中介效应显著, 链式中介效应相对总效应比例为 19.61%; 2) TMX 对离职倾向的总效应和直接效应均不显著, 感知组织支持和职场孤独感在其间单独的效应也不显著, 但感知组织支持和职场孤独感在 TMX 与离职倾向关系中的链式中介效应显著, 根据温忠麟和叶宝娟(2014)关于中介效应检验的方法可知, 感知组织支持和职场孤独感在 TMX 与离职倾向关系中只存在中介效应(即完全中介), 链式中介效应相对总间接效应比例为 40.10%; 3) 家庭亲密度对离职倾向的总效应和直接效应均显著, 且职场孤独感在家庭亲密度与离职倾向关系中的中介效应显著, 中介效应相对总效应比例为 24.03% (如表 3)。

**Table 3.** Results of mediating effect test

**表 3.** 中介效应检验结果

效应路径	标准化效应值	95%置信区间		相对效应比例
		LLCI	ULCI	
总效应: LMX-TI	-0.51	-0.67	-0.34	100.00%
直接效应: LMX-TI	-0.24	-0.52	-0.01	46.67%
总间接效应: LMX-TI	-0.27	-0.49	-0.08	53.33%
间接效应: LMX-POS-TI	-0.18	-0.41	0.03	--
间接效应: LMX-WL-TI	0.00	-0.08	0.09	--
间接效应: LMX-POS-WL-TI	-0.10	-0.23	-0.04	19.61%

续表

总效应: TMX-TI	-0.02	-0.20	0.17	--
直接效应: TMX-TI	0.18	-0.06	0.42	--
总间接效应: TMX-TI	-0.19	-0.40	-0.03	100.00%
间接效应: TMX-POS-TI	-0.14	-0.33	0.02	--
间接效应: TMX-WL-TI	0.02	-0.04	0.09	--
间接效应: TMX-POS-WL-TI	-0.08	-0.18	-0.03	40.10%
总效应: FC-TI	-0.23	-0.35	-0.13	100.00%
直接效应: FC-TI	-0.18	-0.29	-0.08	75.97%
间接效应: FC-WL-TI	-0.06	-0.11	-0.03	24.03%

## 4. 讨论

### 4.1. 职场和家庭中人际关系对离职倾向的影响

本研究探索了职场人际关系(LMX 和 TMX)、家庭关系对离职倾向的影响,揭示了感知组织支持和职场孤独感在 LMX、TMX 和离职倾向之间的链式中介效应,以及职场孤独感在家庭亲密度与离职倾向之间的中介效应。

研究结果表明, LMX 负向预测离职倾向,感知组织支持和职场孤独感在 LMX 和离职倾向之间起链式中介作用; TMX 直接预测离职倾向的路径不显著,但可通过感知组织支持和职场孤独感的链式中介作用影响离职倾向。这种差异与 Banks 等(2014)的研究结果相一致,他们通过元分析发现, LMX 对离职倾向有更大的影响, TMX 在预测离职倾向方面未提供比 LMX 实际显著的增量效度。另一方面,潜在的解释可能和社会文化中的集体主义有关。这是 Hofstede (1980)文化维度理论中的一个维度,在其研究中,中国被列为集体主义文化的国家,人们视人际关系比任务和组织更重要(Hofstede Insights, 2023)。在中国文化背景下,上下级关系是组织内人际交往“最重要的主导因素”,也是下属进行工作行为决策时最重要的考量因素之一(郑伯埙, 1999),低质量的上下级关系(LMX)会直接影响员工的离职倾向和离职决策。同时,低质量的同事关系(TM X)也会导致员工感知组织支持减少,职场孤独感增强,进而产生离职意向。反之,工作中高质量的领导成员交换、团队成员交换有助于降低员工的离职倾向(高中华, 赵晨, 2019)。

本研究还发现,家庭亲密度也可负向预测离职倾向,同时,职场孤独感在其间起中介作用。类似的家庭对工作的溢出效应在此前研究中得到了证实(Carlson et al., 2019; Cheng et al., 2019; Du et al., 2018)。这是因为家庭亲密度高意味着家庭成员关系良好,个体在家庭产生的正向情绪和认知会延续到工作领域,并促进职场的积极态度和行为,因而职场孤独感和离职倾向也较低;反之,当家庭成员关系恶化,因家庭压力源产生的消极情绪和认知也会延续并干扰工作领域,个体更容易产生孤独感,进而增加离职倾向。

### 4.2. 研究意义

本研究主要有两方面的理论价值。首先,本研究揭示了职场孤独感这一重要心理变量在 LMX、TMX 对离职倾向影响中的中介作用,是对过往研究主要探讨工作嵌入、工作满意度、感知组织支持等中介因素(AIHashmi et al., 2019; Chung & Jeon, 2020; Harris et al., 2011; Huang et al., 2021; Kim & Yi, 2019)的有益补充和拓展。其次,本研究将家庭关系这一重要社会支持因素纳入并构建整合的模型进行研究,揭示了



职场孤独感在家庭关系对离职倾向影响中的中介作用, 呼应了学界关于家庭对工作溢出效应对职场孤独感影响的研究展望(Wright & Silard, 2021), 丰富了职场孤独感的相关研究, 也为减少离职倾向等消极职场态度和行为提供有效的参考。

本研究结果对工作和家庭领域的实践均带来重要的启示。一方面, 在组织管理中, 应更多关注和干预员工的职场孤独感, 营造良好的组织氛围, 提升领导成员交换和团队成员交换的质量, 加强对员工的组织支持, 从而让员工能够安下心来与组织共同发展。另一方面, 在家庭中应重视并促进家庭成员关系的提升, 从而给家庭成员在职场中的心理健康和积极工作态度和行为提供更多的支持。

### 4.3. 局限和展望

本研究仍存在一些局限, 未来研究可从以下方面着手。首先, 当前研究主要来自员工视角, 未来还可扩展到领导、团队成员及员工相互匹配的视角加以研究, 通过多个数据源和多时点数据采集以便更全面地探讨变量间的关系。其次, 有研究表明, 职场孤独感还会影响领导成员交换和团队成员交换关系, 如领导成员交换在职场孤独感和员工组织公民行为间起中介作用, 组织成员交换在职场孤独感和员工的角色内绩效间起中介作用(Lam & Lau, 2012), 未来研究可通过交叉滞后设计探讨 LMX、TMX 与职场孤独感的因果关系。还有, 本研究探究了家庭对工作的溢出效应, 但基于工作和家庭密不可分、相互影响的事实, 工作对家庭的溢出效应也受到许多关注, 因此, 未来还可纳入工作对家庭溢出的角度, 探究工作家庭的交互作用对职场孤独感以及离职倾向的影响。最后, 结合溢出理论及其机制, 溢出的内容包括情绪、情感和认知, 关于工作家庭之间的溢出效应基于何种内在机制影响到职场孤独感及离职倾向, 也值得进一步深入探究。

## 5. 结论

- 1) LMX 显著负向预测离职倾向, 感知组织支持和职场孤独感在 LMX 与离职倾向间起链式中介作用。
- 2) 感知组织支持和职场孤独感在 TMX 与离职倾向间不仅起链式中介作用, 还起完全中介作用。
- 3) 家庭亲密度显著负向预测离职倾向, 职场孤独感在家庭亲密度与离职倾向间发挥中介作用。

## 基金项目

国家自然科学基金项目(编号: 71901148); 深圳市哲学社科规划课题(编号: SZ2022B020)。

## 参考文献

- 宝贡敏, 刘泉(2011). 感知组织支持的多维度构思模型研究. *科研管理*, 32(2), 160-168.
- 陈明珠, 孙越异(2021). 中学生家庭亲密度及适应性与网络依赖的关系: 孤独感的中介效应. *中国健康心理学杂志*, 29(3), 407-412.
- 陈晓, 谢彬, 彭坚, 聂琦(2022). 职场孤独感的形成原因与作用机理: 基于调节匹配理论视角. *心理科学进展*, 30(7), 1463-1481.
- 费立鹏, 沈其杰, 郑延平, 赵靖平, 蒋少艾, 王立伟, 汪向东(1991). “家庭亲密度和适应性量表”和“家庭环境量表”的初步评价——正常家庭与精神分裂症家庭成员对照研究. *中国心理卫生杂志*, 5(5), 198-202.
- 高中华, 赵晨(2019). 社会认同视角下交换关系差异对离职倾向的影响研究. *管理科学*, 16(10), 1466-1476.
- 刘蕴(2019). 团队成员交换与工作绩效的关系——工作投入的中介作用与集体主义的调节作用. *企业经济*, (4), 95-101.
- 毛重琳(2013). *职场孤独感问卷的编制及其影响因素研究*. 硕士学位论文, 广州: 华南师范大学.
- 农郁(2019). “孤独”如何言说?——孤独的青年与孤独经济. *中国图书评论*, (11), 36-44.
- 任泽鑫(2020). 大学生家庭亲密度与孤独感: 应对方式的中介效应. *中国健康心理学杂志*, 28(7), 1066-1070.

- 阮荣彬, 陈莞(2022). 职场孤独感与员工离职倾向的元分析. *中国健康心理学杂志*, 30(9), 1331-1336.
- 王辉, 牛雄鹰, K. S. Law (2004). 领导-部属交换的多维结构及对工作绩效和情境绩效的影响. *心理学报*, 36(2), 179-185.
- 王青, 李玲, 王广曦(2019). 工作场所孤独感对工作投入的影响机制——领导-成员交换和传统性的作用. *现代管理科学*, (7), 87-89.
- 王喆, 陈建宏(2021). 组织支持感对离职意愿和工作绩效影响的元分析. *东华大学学报(自然科学版)*, 47(6), 124-132.
- 温忠麟, 侯杰泰, 马什赫伯特(2004). 结构方程模型检验: 拟合指数与卡方准则. *心理学报*, 36(2), 186-194.
- 温忠麟, 叶宝娟(2014). 中介效应分析: 方法和模型发展. *心理科学进展*, 22(5), 731-745.
- 翁清雄, 席酉民(2010). 职业成长与离职倾向: 职业承诺与感知机会的调节作用. *南开管理评论*, 13(2), 119-131.
- 吴艳, 温忠麟(2011). 结构方程建模中的题目打包策略. *心理科学进展*, 19(12), 1859-1867.
- 谢婉琪(2017). 90 后员工组织支持与离职倾向关系研究——以职场孤独感为调节变量. 硕士学位论文, 北京: 首都经济贸易大学.
- 徐洋洋, 林新奇(2021). 社会比较交换关系对职场孤独感的诱发机制研究. *外国经济与管理*, 43(8), 105-120.
- 张银普, 骆南峰, 石伟, 万金, 张译方, 杨小进(2020). 中国情境下领导-成员交换与绩效关系的元分析. *南开管理评论*, 23(3), 177-187.
- 郑伯坝(1999). 企业组织中上下属的信任关系. *社会学研究*, (2), 22-37.
- 周浩, 龙立荣(2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12(6), 942-950.
- AlHashmi, M., Jabeen, F., & Papastathopoulos, A. (2019). Impact of Leader-Member Exchange and Perceived Organisational Support on Turnover Intention: The Mediating Effects of Psychological Stress. *Policing: An International Journal*, 42, 520-536. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2018-0081>
- Anand, P., & Mishra, S. K. (2021). Linking Core Self-Evaluation and Emotional Exhaustion with Workplace Loneliness: Does High LMX Make the Consequence Worse? *The International Journal of Human Resource Management*, 32, 2124-2149. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1570308>
- Arefin, M. S., Alam, M. S., Li, S. L., & Long, L. (2020). Spillover Effects of Organizational Politics on Family Satisfaction: The Role of Work-to-Family Conflict and Family Support. *Personnel Review*, 50, 1426-1444. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2020-0107>
- Banks, G. C., Batchelor, J. H., Seers, A., O'Boyle Jr., E. H., Pollack, J. M., & Gower, K. (2014). What Does Team-Member Exchange Bring to the Party? A Meta-Analytic Review of Team and Leader Social Exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 273-295. <https://doi.org/10.1002/job.1885>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Thompson, M. J., & Andrews, M. C. (2019). Looking Good and Doing Good: Family to Work Spillover through Impression Management. *Journal of Managerial Psychology*, 34, 31-45. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2018-0162>
- Chen, X., Peng, J., Lei, X., & Zou, Y. (2021). Leave or Stay with a Lonely Leader? An Investigation Into Whether, Why, and When Leader Workplace Loneliness Increases Team Turnover Intentions. *Asian Business & Management*, 20, 280-303. <https://doi.org/10.1057/s41291-019-00082-2>
- Cheng, B., Zhou, X., & Guo, G. (2019). Family-to-Work Spillover Effects of Family Incivility on Employee Sabotage in the Service Industry. *International Journal of Conflict Management*, 30, 270-287. <https://doi.org/10.1108/IJCM-06-2018-0076>
- Chung, M., & Jeon, A. (2020). Social Exchange Approach, Job Satisfaction, and Turnover Intention in the Airline Industry. *Service Business*, 14, 241-261. <https://doi.org/10.1007/s11628-020-00416-7>
- Du, D., Derks, D., & Bakker, A. B. (2018). Daily Spillover from Family to Work: A Test of the Work-Home Resources Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23, 237-247. <https://doi.org/10.1037/ocp0000073>
- Dutton, J. E., & Heaphy, E. D. (2003). The Power of High-Quality Connections. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 263-278). Berrett-Koehler.
- Graen, G., Dansereau, F., & Minami, T. (1972). Dysfunctional Leadership Styles. *Organizational Behavior & Human Performance*, 7, 216-236. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(72\)90016-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(72)90016-5)
- Harris, K. J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M. (2011). The Mediating Role of Organizational Job Embeddedness in the LMX-Outcomes Relationships. *Leadership Quarterly*, 22, 271-281. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.003>
- Hofstede Insights (2023). *Country Comparison Tool*. <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool?countries=China>

- Hofstede, G. H. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Sage Publications.
- Huang, I. C., Du, P. L., Wu, L. F., Achyldurdyeva, J., & Lin, C. S. (2021). Leader-Member Exchange, Employee Turnover Intention and Presenteeism: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Leadership & Organization Development Journal, 42*, 249-264. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2020-0094>
- Kim, M. H., & Yi, Y. J. (2019). Impact of Leader-Member-Exchange and Team-Member-Exchange on Nurses' Job Satisfaction and Turnover Intention. *International Nursing Review, 66*, 242-249. <https://doi.org/10.1111/inr.12491>
- Lam, L. W., & Lau, D. C. (2012). Feeling Lonely at Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *The International Journal of Human Resource Management, 23*, 4265-4282. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665070>
- Mohapatra, M., Madan, P., & Srivastava, S. (2023). Loneliness at Work: Its Consequences and Role of Moderators. *Global Business Review, 24*, 433-450. <https://doi.org/10.1177/0972150919892714>
- Ng, T. W. H., & Sorensen, K. L. (2008). Toward a Further Understanding of the Relationships between Perceptions of Support and Work Attitudes: A Meta-Analysis. *Group & Organization Management, 33*, 243-268. <https://doi.org/10.1177/1059601107313307>
- Öge, E., Çetin, M., & Top, S. (2018). The Effects of Paternalistic Leadership on Workplace Loneliness, Work Family Conflict and Work Engagement among Air Traffic Controllers in Turkey. *Journal of Air Transport Management, 66*, 25-35. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2017.10.003>
- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal, 61*, 2343-2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology, 63*, 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Promsri, C. (2018). Relationship between Loneliness in the Workplace and Deviant Work Behaviors: Evidence from a Thai Government Bank. *Social Science and Humanities Journal, 2*, 352-357.
- Ren, S., Babalola, M. T., Ogbonnaya, C., Hochwarter, W. A., Akemu, O., & Agyemang-Mintah, P. (2022). Employee Thriving at Work: The Long Reach of Family Incivility and Family Support. *Journal of Organizational Behavior, 43*, 17-35. <https://doi.org/10.1002/job.2559>
- Repetti, R., Wang, S., & Saxbe, D. (2009). Bringing It All Back Home: How outside Stressors Shape Families' Everyday Lives. *Current Directions in Psychological Science, 18*, 106-111. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01618.x>
- Rutishauser, L., & Sender, A. (2019). Effect of Team-Member Exchange on Turnover Intention: A Cross-Cultural Perspective on a Selected Aspect of Employee Engagement. *International Studies of Management & Organization, 49*, 43-62. <https://doi.org/10.1080/00208825.2019.1565093>
- Seers, A. (1989). Team-Member Exchange Quality: A New Construct for Role-Making Research. *Organizational Behavior & Human Decision Processes, 43*, 118-135. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(89\)90060-5](https://doi.org/10.1016/0749-5978(89)90060-5)
- Seers, A., Petty, M. M., & Cashman, J. F. (1995). Team-Member Exchange under Team and Traditional Management: A Naturally Occurring Quasi-Experiment. *Group & Organization Management: An International Journal, 20*, 18-38. <https://doi.org/10.1177/1059601195201003>
- Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E., & Kiger, G. (2007). Examining the "Neglected Side of the Work-Family Interface": Antecedents of Positive and Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues, 28*, 242-262. <https://doi.org/10.1177/0192513X06294548>
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace*. Doctoral Dissertation. University of Canterbury.
- Wright, S., & Silard, A. (2021). Unravelling the Antecedents of Loneliness in the Workplace. *Human Relations, 74*, 1060-1081. <https://doi.org/10.1177/0018726720906013>
- Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the Domain of Work and Family Concerns. In S. Zedeck (Ed.), *Work, Families, and Organizations* (pp. 1-32). Jossey-Bass.