

职场排斥对95后员工工作退缩的影响机制研究

——心理契约违背的中介作用

唐宛橙, 刘家国

中国地质大学(武汉)经济管理学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2023年5月10日; 录用日期: 2023年6月14日; 发布日期: 2023年6月27日

摘要

95后员工是职场的新生力量, 如何提高95后员工管理的有效性是企业目前需要考虑的问题。工作退缩是员工工作中的不作为, 损害组织绩效, 95后因其特殊的成长环境, 他们更容易产生退缩心理, 而95后员工作为职场新人也面临着职场排斥的问题。已有研究表明职场排斥会削弱员工的奉献意愿, 但职场排斥对95后员工工作退缩的影响研究还十分缺乏。基于此, 本研究以资源保存理论和社会交换理论为基础, 研究职场排斥与95后员工工作退缩之间的关系, 并分析心理契约违背的中介作用。结果表明: 上司排斥和同事排斥均对95后员工工作退缩有显著正向影响, 心理契约违背在其中起部分中介作用, 为企业更有效地管理95后员工提供了参考。

关键词

职场排斥, 工作退缩, 心理契约违背, 95后员工

The Influence Mechanism of Workplace Rejection on Job Withdrawal of Generation Z Employees

—The Mediating Role of Psychological Contract Breach

Wancheng Tang, Jiaguo Liu

School of Economics and Management, China University of Geosciences, Wuhan Hubei

Received: May 10th, 2023; accepted: Jun. 14th, 2023; published: Jun. 27th, 2023

Abstract

Generation Z employees are the new force in the workplace. How to improve the effectiveness of

management of Generation Z employees is a problem that enterprises need to consider at present. Work withdrawal refers to employees' inaction at work, which damages organizational performance. Generation Z employees are more prone to shrink due to their special growth environment, and Generation Z employees, as new employees, also face the problem of workplace rejection. Previous studies have shown that workplace rejection can weaken employees' willingness to contribute, but there is still a lack of research on the impact of workplace rejection on job withdrawal of Generation Z employees. Therefore, based on resource conservation theory and social exchange theory, this study studies the relationship between workplace exclusion and job withdrawal of Generation Z employees, and analyzes the mediating role of psychological contract breach. The results show that both boss rejection and colleague rejection have significant positive effects on job withdrawal of Generation Z employees, and psychological contract breach plays a partial mediating role, which provides reference for enterprises to manage Generation Z employees more effectively.

Keywords

Workplace Rejection, Work Withdrawal, Psychological Contract Breach, Generation Z Employees

Copyright © 2023 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

95后是我国职场中的新生力量,他们成长于信息高度开放的新时代,有独特的性格和职场特征:①从小接受良好的教育,且物质条件较为优越,因此在工作中他们更期待自己的价值能够被充分肯定(栾威,车丽萍,2022)。②独生子女占大多数,而且习惯于用电子产品与他人进行线上沟通,在现实生活中更容易“社恐”(钮迎莹等,2022)。③生长在幸福指数较高的环境中,心理抗压能力较差(李军,刘学,2013),因此遇到问题时更容易退缩。

职场排斥是一种常见的“冷暴力”,指员工在工作场所中感受到被他人排挤、孤立等负面行为(Ferris et al., 2008),根据中国企业文化特点将职场排斥分为上司排斥和同事排斥两个维度(蒋奖等,2011)。据智联招聘的公布的报告显示,近70%的员工表示遭受过职场排斥,而95后员工作为职场新人,更容易被迫面临职场排斥的压力。Bluedorn将工作退缩定义为员工因对工作条件不满而产生的避免将来工作角色、远离组织的负面行为(Bluedorn et al., 1982)。目前,95后毕业生正步入职场,成为各用人单位的生力军,但由于其心理抗压能力较差,所以在面对职场排斥时更容易产生退缩心理。国内学者研究表明,职场排斥会打击员工的自尊,降低员工的组织认同(王庆金等,2020),减少对组织的付出(苏涛等,2021)。但对于95后员工这样特殊的群体,职场排斥与他们工作退缩的关系尚未明确,基于此,研究职场排斥对95后员工工作退缩的影响十分必要。

心理契约是双方未公开说明的、对对方的期望的总和(Kotter, 1973)。社会交换理论认为,互惠是社会交换的本质特征(Homans, 1961),心理契约在员工与组织的交换中逐步形成,但当一方感受不到互惠时,就会产生心理契约违背,形成消极情绪(Rousseau, 1995)。95后员工进入组织时会逐步与组织形成心理契约,一旦他们察觉到组织可能无法满足他们的期望,便会感知到心理契约违背,并减少工作投入。因此,本文引入心理契约违背作为中介变量来帮助解释职场排斥对95后员工工作退缩的影响作用机制。

综上所述,本文旨在利用实证分析方法构建一个以心理契约违背为中介的模型,研究上司排斥和同

事排斥对 95 后员工工作退缩的作用机制, 为企业更好地管理 95 后员工工作提供参考建议。

2. 研究综述与假设

2.1. 上司排斥对 95 后员工工作退缩的影响

上司排斥主要表现为忽视员工工作成果, 不公平对待员工的绩效考核和职位晋升, 将员工排除在组织以外等(陈志霞, 涂红, 2017)。我国权力距离较大, 上司一般掌握着大部分组织资源的分配权, 因此上司往往会对上司有顺从感并伴随着追捧行为, 再加上上司会因自己领导地位而产生优越感, 更容易滋生上司排斥行为。有研究显示, 上司排斥会负向影响员工的心理健康水平, 给员工造成紧张感和压抑感, 增加员工的工作疏离感(苏小凤等, 2019)。根据资源保存理论(Hobfoll et al., 2018), 将员工的情感视为心理资源, 这种资源一旦被消耗后, 他们倾向于减少自身资源的付出, 减少对工作的投入, 于是出现工作倦怠、工作退缩等问题。当 95 后员工感知到上司排斥时, 会倾向于认为自己被组织孤立, 自己对组织付出的情感资源得不到回报, 工作满意度也因此下降, 从而产生工作退缩行为。

其次, 95 后员工在工作中追求实现自我价值, 渴望得到社会的认同(孔笑园等, 2022)。而领导的赞扬对于他们来说是最直接的肯定, 能大幅提升其工作积极性和工作满意度。反之, 当领导对他们采取排斥行为, 忽视他们的工作绩效, 其自我价值实现需求受挫。基于资源保存理论, 我们可将员工的劳动力视作独有的资源, 当资源付出后未得到相应回报时, 员工会产生压力并减少付出。当 95 后员工所需要的价值感没有得到满足时, 他们会认为无论自己付出多少资源都无法得到上司的肯定和认可, 在衡量投入产出比后, 他们倾向于减少对工作的投入, 于是形成工作倦怠、工作退缩的问题。基于此, 本研究提出假设:

H1: 上司排斥对 95 后员工工作退缩有正向影响。

2.2. 同事排斥对 95 后员工工作退缩的影响

同事排斥主要表现为故意不配合完成工作任务、不提供工作信息、隐藏工作资源或者有针对性的恶意破坏同事间关系等行为(叶仁荪等, 2015)。同事很大程度上影响着员工对工作和组织的态度和行为(肖林生, 林家娴, 2021), 在组织中如果遇到同事刻意隐瞒工作信息的情况, 会迫使 95 后员工耗费更多的时间精力去搜集工作信息和获取工作资源, 十分影响完成工作的效率, 导致他们的工作体验感变差(林凡珺, 2022)。把 95 后员工的工作时间和精力视作资源, 这些资源被迫用于处理人际关系问题上以后, 用于工作上的则被削减, 导致他们没办法全身心投入工作。

其次, 越来越多的 95 后认为自己是“社恐”。2020 年由青年说发起的一项网络调查中显示, 在参与调查的 2500 余名网友中有 97% 以上表示自己在社交中存在回避甚至“社恐”的行为(李丹阳, 2020)。因为我国城市化的快速推进, 许多 95 后成长于以小家庭为主的社会单元, 人际交往单薄; 同时, 95 后习惯于用手机、pad、电脑进行数字化社交, 在与人进行线下社交时更容易产生“社恐”情绪(温欣, 王晓恬, 2022)。而工作离不开社交, 当 95 后员工与其他员工交流或者共同执行任务时遭遇排斥, 95 后员工的“社恐”情绪大增, 导致他们下一次很难再鼓起勇气去与其他员工交接工作。每当需要他们与其他员工配合完成工作时, 他们内心会非常挣扎, 不断思考如何绕过与他人交流配合这一环节, 产生工作退缩心理。基于此, 本研究提出假设:

H2: 同事排斥对 95 后员工工作退缩有正向影响。

2.3. 上司排斥对 95 后员工工作退缩的影响

1) 上司排斥

本研究认为心理契约违背在上司排斥与工作退缩之间起中介作用, 原因如下:

首先, 95 后员工大部分是以应届生的身份新进入职场, 业务能力不成熟, 需要向上司请教, 而上司虽然有一定的义务对新人提供辅导和帮助, 但同时也存在“教会徒弟, 饿死师父”的尴尬问题, 而且作为新生代年轻人的 95 后员工, 其学习能力普遍较强, 不可否认, 上司在教导这类员工时往往会有所保留(向敏, 张燕红, 2022)。而 95 后员工对被尊重和个人价值实现的需求愈发看重, 但从其成长和受教育环境来说, 他们习惯了如何当个好学生, 面对无人引领的陌生环境, 他们更容易迷茫、焦虑, 更迫切地需要有人以“导师”的身份来指导他们做好业务、帮助他们规划职业生涯, 上司无疑是不二人选(陆元媛, 2021)。如果上司能够在他们完成从学生到职场人的身份转变的过程中给予支持与帮助, 就可以让他们在心理上感受到来自上司的支持与认可和人际交往中的互相尊重(付卫华, 2021), 他们也会因为在工作上得到帮助而能够更顺利地完成任务, 进而提高自身的工作胜任感(赵龙昊, 2022)。反之, 如果上司对他们采取排斥态度, 对其工作成果视而不见, 在他们需要工作支持的时候漠不关心, 对他们的工作教导仅是泛泛而谈, 这会让 95 后员工在心理需求上得不到满足。根据社会交换理论, 互惠是交换的基础与本质, 当员工认知交换不再互惠时, 会感受到心理契约违背, 并降低甚至停止交换关系。当 95 后员工发现自己与上司的关系并不是所承诺或暗示的那样, 会感受到心理契约违背, 从而减少对工作的投入, 甚至将自己对被上司排斥的不满发泄在工作上, 出现迟到、缺勤、降低工作质量等行为。基于此, 本研究提出假设:

H3: 上司排斥对心理契约违背有正向影响。

H4: 心理契约违背在上司排斥对 95 后员工工作退缩的影响中起中介作用。

2) 同事排斥

本研究认为心理契约违背在同事排斥与工作退缩之间起中介作用, 原因如下:

所谓“木秀于林风必摧之, 行高于人众必非之”, 在中国情境下的职场中, 这类因自身优越性超于组织大部分人而被打压的事件屡见不鲜, 95 后员工会因为资历浅、却又希望尽快融入组织而选择承担更多的工作量, 通过主动加班来争取表现机会, 导致他们遭受不愿加班的员工的排挤, 也会让老员工认为他们是在抢风头、不懂职场潜规则, 对他们施以冷嘲热讽。而同事排斥的存在使得 95 后员工感受不到与同事之间该有的情感交流, 无法在同事之间建立良好的人际关系, 丧失对组织的归属感。95 后员工表现出的组织公民行为是为了获得组织的尊重和认同, 得到他们所期望的心理归属和价值实现, 但结果却与他们所期待的人际关系大相径庭, 从而导致心理契约违背。当 95 后员工感知到心理契约违背后, 他们倾向于降低自己的组织承诺(杨美美, 2018), 质疑自己当初选择这份工作的正确性, 在这种心理状态下, 他们在工作中会出现抗拒团队合作、减少对组织的付出和工作投入等现象, 导致工作退缩。基于此, 本研究提出假设:

H5: 同事排斥对心理契约违背有正向影响。

H6: 心理契约违背在同事排斥对 95 后员工工作退缩的影响中起中介作用。

本研究理论模型如图 1 所示。

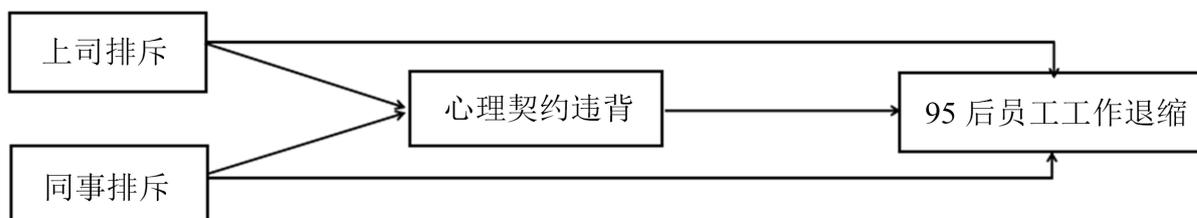


Figure 1. Theoretical model

图 1. 理论模型

3. 研究方法

3.1. 研究对象

本研究以多个行业、多家企业中 95 后员工为研究对象, 采用问卷调查法的形式, 分线上和线下两次匿名发放, 以规避因共同方法带来的数据偏差问题。本次研究总共发放 230 份问卷, 剔除了 20 份空白、缺项的或者随意性明显的无效问卷, 最终回收了 210 份有效分卷, 问卷回收率达 91.3%。对各控制变量的解释: 性别的取值, 1 代表男性, 占比 52.4%; 2 代表女性, 占比 47.6%。是否独生子女取值, 1 代表是, 占比 55.7%, 2 代表否, 占比 44.3%。学历取值, 1 代表专科及以下, 17.6%; 2 代表本科, 占比 50.0%; 3 代表硕士, 占比 23.3%; 4 代表博士(包含在读)及以上, 占比 9%。

3.2. 测量工具

为确保问卷的可靠性和有效性, 本研究采用了国内外较成熟的问卷, 并在听取了专家建议的基础上, 对题项进行了少量修改, 以更符合本文研究的具体情况。除控制变量外, 本研究的变量均采用李克特 5 点量表进行。

1) 职场排斥量表: 主要参考蒋奖, 鲁峥嵘, 张雯等人编制 20 题项量表(蒋奖等, 2011), 分为上司排斥和同事排斥两个变量, 选取其中 10 题, 1~5 题为“上司排斥”相关题项, 题项如: “开会或讨论时, 上司不给我机会表达自己的意见”; 6~10 题为“同事排斥”相关题项, 题项如: “遇到问题向同事咨询时, 同事不予理睬或敷衍作答”。

2) 心理契约量表: 主要参考 Morrison 和 Robinson 编制的量表(Morrison & Robinson, 1997), 同时参考李原对心理契约违背的测量量表(李原, 2002), 选取其中 7 题, 心理契约违背 = 组织履行的责任 - 组织承诺的责任, 题项如: “企业中上下级关系和谐、友好”。另外, 本研究想要衡量的是心理契约违背, 所以将这一量表的题项进行反向计分。

3) 工作退缩量表: 主要参考 Lehman 和 Simpson 编制的工作退缩量表(Lehman & Simpson, 1992), 包括心理退缩和行为退缩两个维度, 选取其中 8 个题项, 题项如: “我会寻找理由推脱属于我的工作任务”。

4) 控制变量: 由于被试人的性别、学历以及是否独生子女这类人口统计学信息可能对职场排斥、心理契约违背与工作退缩造成额外的影响, 所以本研究将这些变量作为控制变量以排除不必要的干扰。

4. 数据分析与假设检验

4.1. 信度与效度

本研究使用 SPSS24.0 软件进行问卷信度和效度分析, 信度分析结果见表 1。

Table 1. Reliability analysis

表 1. 信度分析

变量	测量题项	Cronbach's α 值
上司排斥	5	0.868
同事排斥	5	0.873
心理契约违背	7	0.854
工作退缩	8	0.925

本研究以 Cronbach's α 值来衡量量表题项的可靠性, 由表 1 可知, 上司排斥、同事排斥、心理契约违背以及工作退缩的 Cronbach's α 值均在 0.8 以上, 表明每个变量的问卷都有良好的信度。通过探索性因

子分析, 本研究的问卷 KMO 检验的系数结果为 0.971, 因此问卷具有良好的效度。

4.2. 描述性统计与假设检验

4.2.1. 描述性统计

运用 SPSS24.0 软件对各变量进行了描述性统计和相关性分析, 结果见表 2。

Table 2. Descriptive statistics and correlation analysis

表 2. 描述性统计与相关性分析

	平均值	方差	性别	是否独生子女	学历	上司排斥	同事排斥	心理契约违背
性别	1.48	0.251						
是否独生子女	1.44	0.248	-0.140*					
学历	2.24	0.718	0.002	0.078				
上司排斥	13.36	16.615	-0.005	-0.084	0.051			
同事排斥	13.59	13.679	0.045	-0.113	0.012	0.830**		
心理契约违背	12.84	16.376	0.052	-0.121	0.01	0.883**	0.901**	
95 后员工工作退缩	25.9	38.85	0.005	-0.076	0.031	0.894**	0.904**	0.926**

*在 0.05 级别(双尾), 相关性显著。**在 0.01 级别(双尾), 相关性显著。

由表 2 可知, 变量间的相关性与本研究先前的假设是一致的: 上司排斥与 95 后员工工作退缩($r = 0.894$, $p < 0.01$)和同事排斥与 95 后员工工作退缩($r = 0.904$, $p < 0.01$)都呈现正相关关系, 假设 H1 与假设 H3 得到初步验证。同时, 上司排斥与心理契约违背($r = 0.883$, $p < 0.01$)和同事排斥与心理契约违背($r = 0.901$, $p < 0.01$)都呈现正相关关系, 假设 H2 与假设 H4 也得到初步验证。

4.2.2. 假设检验

本研究使用 SPSS24.0 软件和 PROCESS v3.4.1 插件来检验模型中变量间的主效应和中介效应。回归分析结果见表 3。

Table 3. Regression analysis

表 3. 回归分析

步骤	职场排斥与 95 后员工工作退缩		职场排斥与心理契约违背		中介作用
变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
性别	-0.073	-0.165	0.291	0.228	-0.301
是否独生子女	-0.997	0.254	-0.954	-0.15	0.343
学历	0.274	-0.001	0.091	-0.084	0.049
上司排斥		0.699***		0.438***	0.438***
同事排斥		0.889***		0.582***	0.541***
心理契约违背					
R 方	0.007	0.884	0.016	0.873	0.903
ΔR 方	0.007	0.877	0.016	0.857	0.019
F	0.496	311.948***	1.136	279.936***	316.693***

注: $n = 210$, *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.1$ 。

主效应检验: 由表 3 中模型 2 可知, 在排除了控制变量的干扰后, 上司排斥对 95 后员工工作退缩有显著正向影响($B = 0.699, p < 0.001$), 假设 H1 得到验证; 同事排斥对 95 后员工工作退缩有显著正向影响($B = 0.889, p < 0.001$), 假设 H3 得到验证。同时, 由模型 4 可知, 上司排斥对心理契约违背有显著正向影响($B = 0.483, p < 0.001$), 假设 H2 得到验证; 同事排斥对心理契约违背有显著正向影响($B = 0.582, p < 0.001$), 假设 H4 得到验证。

中介效应检验: 本研究采用 Baron 和 Kenny 检验中介效应的三步法来检验心理契约违背的中介效应。由表 3 中模型 2 和模型 5 可知, 在模型 2 的基础上加入中介变量心理契约违背后, 上司排斥对 95 后员工工作退缩的作用系数从 0.699 ($p < 0.001$) 下降到 0.438 ($p < 0.001$), 一部分作用通过中介变量的途径影响 95 后员工工作退缩, 且回归作用非常显著, 因此, 假设 H4 “心理契约违背在上司排斥对 95 后员工工作退缩行为的影响中起中介作用” 得到初步验证。同样的, 同事排斥对 95 后员工工作退缩的作用系数从 0.889 ($p < 0.001$) 下降到 0.541 ($p < 0.001$), 假设 H6 “心理契约违背在同事排斥对 95 后员工工作退缩行为的影响中起中介作用” 得到初步验证。再运用 PROCESS v3.4.1 插件进一步检验心理契约违背的中介效应, 分析前已控制变量, 并将变量数据标准化, 分析结果见表 4。

Table 4. Results of mediating effect test

表 4. 中介效应检验结果

变量	Effect	总效应		直接效应			间接效应		
		LLCI	ULCI	Effect	LLCI	ULCI	Effect	LLCI	ULCI
上司排斥	0.8948	0.8327	0.9568	0.3368	0.2358	0.4379	0.5579	0.3931	0.7835
同事排斥	0.9081	0.8493	0.9669	0.3730	0.2655	0.4805	0.5350	0.3503	0.7342

由表 4 可知, 上司排斥通过心理契约违背的中介作用对 95 后员工工作退缩的间接效应为 0.5579, 95% 置信区间为[0.3931, 0.7835], 不包含 0, 中介效应显著, 由此可看出心理契约违背在上司排斥对 95 后员工工作退缩行为的影响中起部分中介作用, 假设 H4 得到进一步验证。同样的, 同事排斥通过心理契约违背的中介作用对 95 后员工工作退缩的间接效应为 0.5350, 95% 置信区间为[0.3503, 0.7342], 不包含 0, 中介效应显著, 心理契约违背在同事排斥对 95 后员工工作退缩行为的影响中也起部分中介作用, 假设 H6 得到进一步验证。

5. 结论与展望

5.1. 研究结论与实践启示

上司排斥和同事排斥均对 95 后员工工作退缩有显著正向影响, 心理契约违背在其中起部分中介作用, 为企业采取有效措施减少 95 后员工的工作退缩行为提供了新思路, 对企业更科学地管理 95 后员工有一定的参考意义。

首先, 领导者要重视上司排斥对 95 后员工的危害, 及时采取有效措施减少上司排斥的发生频率。① 95 后员工正处于人生的转折迷茫时期, 亟需组织为他们树立正确的价值观进行引导, 组织可以通过树立榜样和标杆而对其工作的开展树立规范; ② 领导应公正对待并关心每位下属, 营造和谐的人际氛围, 增进 95 后员工的工作激情, 避免工作退缩; ③ 在对待作为职场新人的 95 后员工时, 应为他们提供援助和鼓励, 以增强他们的归属感和价值感。

其次, 企业也要采取有效措施规避由同事排斥引发的 95 后员工工作退缩的负面影响。① 企业应重视对员工内部关系的协调管理, 及时解决同事之间引发的矛盾纠纷, 积极营造和谐合作的工作氛围; ② 企

业可以制定相关管理规定, 对严重破坏组织氛围的员工采取惩罚措施; ③ 95 后员工作为职场新人应勤勉工作, 努力提升业务能力, 也应热情开朗, 积极融入组织。

再者, 心理契约违背作为中介变量, 在职场排斥对 95 后员工工作退缩中起重要作用。① 企业要重视对 95 后员工心理契约的管理和维护, 建立动态的心理契约监视机制, 稳定组织与 95 后员工的互惠关系; ② 95 后员工也要增强自身心理素质, 提高处理人际关系问题的能力和情绪稳定能力, 尽快实现从“学生”到“职场人”的转变。

5.2. 局限与展望

工作内容的不同会带来工作互依性的差异, 在工作互依性的影响下, 员工对同事排斥所带来的负面影响敏感度会下降, 未来研究可以将该因素纳入研究。另外, 在本研究中, 心理契约违背在职场排斥对 95 后员工工作退缩的影响中只起部分中介作用, 未来研究可通过情境化导向的研究, 进一步探索具体是在何种情境下, 职场排斥才会通过心理契约违背影响工作退缩, 有利于划清直接效应和间接效应的边界。

参考文献

- 陈志霞, 涂红(2017). 领导排斥的概念及其影响因素毒性三角模型. *管理评论*, 29(8), 156-166.
<https://doi.org/10.14120/j.cnki.cn11-5057/f.2017.08.013>
- 付卫华(2021). 新生代员工期待的领导风格及领导者的变革之道. *领导科学*, (20), 93-95.
<https://doi.org/10.19572/j.cnki.ldkx.2021.20.025>
- 蒋奖, 鲁峥嵘, 张雯(2011). 工作场所排斥问卷的编制及信效度检验. *中国临床心理学杂志*, 19(6), 720-724.
<https://doi.org/10.16128/j.cnki.1005-3611.2011.06.003>
- 孔笑园, 王昭宇, 李梦迪, 夏紫莹(2022). 新生代员工与上级管理者代际冲突的调查研究. *湖北经济学院学报(人文社会科学版)*, 19(1), 44-48.
- 李丹阳(2020). 年轻人为什么回避或抗拒社交. *决策探索(上)*, (10), 30-31.
- 李军, 刘学(2013). 新生代员工的成长环境和特点探析. *湖湘论坛*, 26(6), 43-47.
<https://doi.org/10.16479/j.cnki.cn43-1160/d.2013.06.010>
- 李原(2002). *员工心理契约的结构及相关因素研究*. 博士学位论文, 北京: 首都师范大学.
- 林凡珺(2022). 新生代员工群体特征及有效激励因素分析. *人才资源开发*, (9), 79-81.
<https://doi.org/10.19424/j.cnki.41-1372/d.2022.09.009>
- 陆元媛(2021). 公司管理方式对 95 后大学毕业生工作体验的影响. *营销界*, (20), 196-198.
- 栾威, 车丽萍(2022). 基于权变理论的“95 后”知识型员工激励策略. *经济研究导刊*, (24), 26-28.
- 钮迎莹, 张兆友, 杨悦(2022). 初入媒体的“Z 世代”. *青年记者*, (19), 33-35.
<https://doi.org/10.15997/j.cnki.qnjz.2022.19.010>
- 苏涛, 陈春花, 陈冰玲, 刘军, 马文聪(2021). 职场排斥的“四宗罪”: 中国情境下的一项元分析. *南开管理评论*, 24(6), 106-118.
- 苏小凤, 许文兴, 孔德议, 林楹荷, 陈怡(2019). 领导排斥与下属工作疏离感关系的研究——关系亲近性与情感信任的作用. *领导科学*, (14), 78-81. <https://doi.org/10.19572/j.cnki.ldkx.2019.14.023>
- 王庆金, 魏玉凤, 李翔龙(2020). 职场排斥对员工创新行为的影响——组织承诺与组织认同的双重中介作用. *科技进步与对策*, 37(22), 134-141.
- 温欣, 王晓恬(2022). 大学生“社恐”的群体性特征、归因及引导策略——基于结构化理论视角. *江苏海洋大学学报(人文社会科学版)*, 20(3), 43-51.
- 向敏, 张燕红(2022). 悖论式领导对新员工组织社会化的影响机理研究. *科学与管理*, 42(3), 34-42.
- 肖林生, 林家娴(2021). 同事排斥对新入职毕业生工作绩效的影响: 情绪智力的调节作用. *中国劳动关系学院学报*, 35(2), 67-74.
- 杨美美(2018). 新生代员工心理契约破裂对建言行为的影响——组织承诺的中介作用. *兰州工业学院学报*, 25(5), 104-109.

- 叶仁荪, 倪昌红, 黄顺春(2015). 职场排斥、职场边缘化对员工离职意愿的影响: 员工绩效的调节作用. *管理评论*, 27(8), 127-140. <https://doi.org/10.14120/j.cnki.cn11-5057/f.2015.08.012>
- 赵龙昊(2022). 伦理型领导对 90 后新生代员工创新行为的影响——领导成员交换与职业成长机会的作用. *经营与管理*. <https://doi.org/10.16517/j.cnki.cn12-1034/f.20220817.003>
- Bluedorn, A. C. (1982). The Theories of Turnover: Causes, Effects, and Meaning. In S. Bacharach (Ed.), *Research in the sociology of Organizations* (Vol. 1, pp. 75-128). JAI Press.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1348-1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Homans, G. C. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms* (p. 404). Harcourt, Brace and World.
- Kotter, J. P. (1973). The Psychological Contract: Managing the Joining-up Process. *California Management Review*, 15, 91-99. <https://doi.org/10.2307/41164442>
- Lehman, W. E., & Simpson, D. D. (1992). Employee Substance Use and On-the-Job Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 77, 309. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.3.309>
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256. <https://doi.org/10.2307/259230>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements* (pp. 219-220). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231594>