



**职场排斥对新生代员工建设性及破坏性反应的
影响：职场边缘化的中介效应和组织差序氛围
的调节效应**

**The Effect of Workplace Exclusion on EVLN:
The Mediating Effect of Workplace
Marginalization and The Moderating Effect of
Organizational Differential Climate**

XUYAN HU(胡续严)

工商管理硕士专题研究报告
泰国博仁大学中国-东盟国际学院

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTICAL
FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE
DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL, CHINA-ASEAN INTERNATIONAL
COLLEGE, DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY**

二零二壹

2021



Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student

China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University

Master of Business Administration

研究报告题目: 职场排斥对新生代员工建设性及破坏性反应的影响: 职场边缘化的中介效应和组织差序氛围的调节效应
Title of IS: The Effect of Workplace Exclusion on EVLN: The Mediating Effect of Workplace Marginalization and The Moderating Effect of Organizational Differential Climate
Researcher|研究者: Xuyan HU
Program | 课程: Master of Business Administration
Principal Supervisor: Dr. Jia-Fure WANG
Co-supervisor:

The Committee, the below signed, hereby state our full approval of the independent study submitted by the above student (researcher) in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business in the China-ASEAN International College.

Tzu-Chia Chen
Dr. Tzu-Chia Chen

Committee President
评审委员会主席

Jiafure Wang
Dr. Jia-Fure WANG

Committee Examiner / Principal Supervisor
委员会考官 / 首席导师

nana weng
Dr. Nana Weng

Committee Examiner
委员会考官

Committee Examiner / Co-supervisor
委员会考官 / 副导师

This is to certify the said Independent Study was approved by the China-ASEAN International College (CAIC).

Chun Shuo Chen
Assit. Prof. Dr. Chun-Shuo CHEN

(11116)
Dean of China-ASEAN International College
中国—东盟国际学院院长

Date | 日期: 24/5/2022

Form of Declaration of Independent Academic Work

I (Mr. / Ms. / Miss) Xuyan Surname HU
Student ID no. 629570010034 Program M.B.A Major Business Management
undertake that ~~Dissertation~~/Thesis ~~Term Paper~~ / ~~Thematic Paper~~ / Independent Study
this

titled The Effect of Workplace Exclusion on EVLN: The Mediating Effect of Workplace Marginalization and
The Moderating Effect of Organizational Differential Climate

hereby, presented for examination is my own work and has not been written for me, in whole or in part, by any other person(s). I also undertake that any quotation or paraphrase from the published or unpublished work of another person has been duly acknowledged and referenced in this research work.

I undertake to accept punishment in consequence of any breach of this declaration in accordance with the University regulation. Dhurakij Pundit University does not hold any obligation to take legal action on my behalf in the event of a breach of intellectual property rights, or any other right, in the material included in this research work.

Student's signature: _____

Name(*Please print*):→ (Xuyan HU)

Date: 15/11/2021

研究报告题 职场排斥对新生代员工建设性及破坏性反应的影响：职场边缘化的中介效应和组织差序氛围的调节效应
目： 缘化的中介效应和组织差序氛围的调节效应
作者： 胡续严
主指导教师： 王家福博士
副指导教师：
学系： 工商管理硕士
学年： 二零二一

摘要

本研究以组织差序氛围为调节变量、职场边缘化为中介变量，探究职场排斥对新生代员工建设破坏反应行为（EVLN）的影响。缓解企业员工的职场排斥行为，使员工能够在企业中心情愉悦的工作，帮助企业更好的对员工的进行管理，进一步提高企业的整体竞争力。本研究采用随机抽样，从2021年10月19日到2021年10月27日发放问卷。本研究选取了北京地区13家企业的新生代员工，通过线上问卷调查方式，共回收问卷514份。最后运用SPSS及AMOS数据分析软件对样本数据进行描述性统计分析、相关分析、信效度分析、回归分析、中介分析等以验证假设，得出结论：（1）职场排斥会影响新生代员工建设及破坏反应行为（EVLN）；（2）职场排斥会影响职业边缘化；（3）职业边缘化会影响新生代员工建设及破坏反应行为（EVLN）；（4）职业边缘化在职场排斥对与新生代员工建设及破坏

反应行为 (EVLN) 之间具有中介作用；(5) 组织差序氛围在职场排斥对与新生代员工建设及破坏反应行为 (EVLN) 之间具有调节作用。

关键词：职场排斥；建设破坏反应行为；组织差序行为；职场边缘化

Thematic Paper Title: The Effect of Workplace Exclusion on EVLN: The Mediating Effect of Workplace Marginalization and the Moderating Effect of Organizational Differential Climate
Author: Xuyan HU
Principal Advisor: Dr. Jia-Fure WANG
Co-advisor:
Department: Business Management
Academic Year: 2021

Abstract

This study uses organizational difference order behavior as the moderating variable and workplace marginalization as the mediating variable to explore the impact of workplace exclusion on the new generation of employees' building disruptive response behavior (EVLN). Alleviate workplace exclusion behavior of employees, enable employees to work in a happy mood in the company, help companies better manage employees, and further improve the overall competitiveness of the company. In this study, random sampling was used, and questionnaires were distributed from October 19, 2021 to October 27, 2021. This study selected the new generation of employees from 13 companies in the Beijing area. Through online questionnaire surveys, a total of 514 questionnaires were returned. Finally, use SPSS and AMOS data analysis software to perform descriptive statistical analysis, correlation analysis, reliability and validity analysis, regression analysis, and intermediary analysis on the sample data to verify the hypothesis, and draw the conclusion: (1) Workplace exclusion will affect the construction of the new

generation of employees And disruptive response behaviors (EVLN); (2) workplace exclusion will affect occupational marginalization; (3) occupational marginalization will affect the new generation of employee construction and disruptive response behaviors (EVLN); (4) occupational marginalization will affect workplace exclusion The new generation of employee construction and destruction response behavior (EVLN) has an intermediary effect; (5) The organizational difference atmosphere has a moderating effect between the workplace exclusion pair and the new generation of employee construction and destruction response behavior (EVLN).

Keywords: Workplace Exclusion; Construction and Destruction Response Behavior (EVLN); Organizational Difference Atmosphere ; Workplace Marginalization

致谢

本论文是在王家福老师的悉心指导下完成的。总体来说，论文写作是一项艰巨的工程，在完成的过程中遇到了很多的问题，是王老师给了我许多的帮助，从选题到提纲再到最后的结稿，王老师对我都是耐心指导。王老师渊博的专业知识，严谨的治学态度，精益求精的工作作风，诲人不倦的高尚师德，对我影响深远。不仅使我在学习上得到了长足的长进，还使我明白了许多待人接物的道理。在此，谨向敬爱的王老师表示崇高的敬意和衷心的感谢！

此外，我还要感谢泰国博仁大学教导过我的其他老师们，在泰国求学期间，老师们谆谆教诲，指引我达到了更高的人生境界。最后，我更要感谢我的家人，在我学习和写作期间给予我无微不至的关怀和谅解，让我能够安心完成论文写作。

再次感谢给予我教导和帮助的所有人们，没有你们，就不会有今天全新的我，今后，我会更加努力，不断实现自我的超越。

胡续严

CAIC

Dhurakij Pundit University

2021年11月12日

目录

第1章 绪论.....	5
1.1 研究背景与动机.....	5
1.2 研究目的.....	7
1.3 研究问题.....	8
1.4 研究意义.....	8
1.5 研究创新.....	9
1.6 研究流程.....	9
第2章 文献综述.....	12
2.1 理论基础.....	12
2.2 职场排斥.....	13
2.3 新生代员工建设及破坏反应 (EVLN)	15
2.4 职场边缘化.....	17
2.5 组织差序氛围.....	17
2.6 个变量之间的关系及研究假设.....	18
2.7 研究框架.....	23
第3章 研究方法与设计.....	24
3.1 研究母体与抽样方法.....	24
3.2 变量操作性定义与衡量.....	25
3.3 数据分析方法.....	27
3.4 预试分析.....	28
第4章 资料分析结果.....	36
4.1 描述性统计.....	36
4.2 信度、效度检验.....	39
4.3 相关分析.....	43
4.4 回归分析与中介效果检验.....	44
4.5 调节效果检验.....	48
4.6 假设结果验证.....	53
4.7 假设结果验证.....	54
4.8 研究结果.....	55
第5章 结论与讨论.....	58
5.1 研究贡献.....	58
5.2 研究局限性与对未来研究的建议.....	59
参考文献.....	60
附录一：正式问卷.....	65
第一部分：基本信息.....	65
第二部分：职场排斥量表.....	65
第三部分：EVLN 量表.....	66
第四部分：职场边缘化量表.....	68
第五部分：组织差序氛围量表.....	68

表目录

表 2.1 职场排斥的代表定义及比较.....	14
表 3.1 职场排斥量表项目分析表.....	29
表 3.2 职业边缘化量表项目分析表.....	30
表 3.3 组织差序氛围量表项目分析表.....	30
表 3.4 新生代员工建设及破坏反应量表项目分析表.....	32
表 3.5 职场排斥量表信效度分析表.....	32
表 3.6 职业边缘化表信效度分析表.....	33
表 3.7 组织差序氛围量表信效度分析表.....	34
表 3.8 新生代员工建设及破坏反应量表信效度分析表.....	35
表 4.1 描述性统计分析分析 (N=514)	38
表 4.2 信度分析表 (N=514)	40
表 4.3 收敛效度检验结果表 (N=514)	41
表 4.4 区别效度检验结果表 (N=514)	43
表 4.5 相关分析表.....	44
表 4.6 回归分析及中介效果检验表 1.....	45
表 4.7 回归分析及中介效果检验表 2.....	46
表 4.8 回归分析及中介效果检验表 3.....	46
表 4.9 回归分析及中介效果检验表 4.....	47
表 4.10 调节效果检验表 1.....	48
表 4.11 调节效果检验表 2.....	50
表 4.12 调节效果检验表 3.....	51
表 4.13 调节效果检验表 4.....	53
表 4.12 研究假设验证结果摘要表.....	54
表 4.12 研究假设验证结果摘要表.....	54

图目录

图 1.1 研究流程图.....	10
图 2.1 EVLN 模型.....	16
图 2.2 研究框架图.....	23
图 4.1 组织差序氛围对职场排斥与退出行为交互图.....	49
图 4.2 组织差序氛围对职业排斥与呼吁行为交互图.....	51
图 4.3 组织差序氛围对职场排斥与忠诚行为交互图.....	52
图 4.4 组织差序氛围对职场排斥与忽略行为交互图.....	53

第1章 绪论

本研究旨在探讨职场排斥对新生代员工建设及破坏反应(EVLN)的影响:职场边缘化的中介效应和组织差序氛围的调节效应。本章共分为六小节,第1小节为研究背景与动机;第2小节为研究目的;第3小节为研究问题;第4小节为研究意义;第5小节为研究创新;第6小节为研究流程

1.1 研究背景与动机

职场排斥是组织情境中的普遍现象,2017年针对中国员工的网络调查显示,71%的员工表示受过不同程度的排斥对待(陈晨等人,2017)。Williams(2007)指出职场排斥会威胁个体的自尊、归属、控制等基本需要,引起更为强烈的心理、情感、认知和行为活动,甚至损伤个体的免疫系统。而对于新生代员工,鄢雪芳(2020)指出当新生代员工受到职场排斥时,会使得他们心理产生很大压力,从而不能全心投入工作中。不仅产生不利于组织的行为,同时也不能拥有良好的人际关系,对他们的身心健康带来消极影响。对于组织来说,新生代员工受到职场排斥会使其归属感降低,缺乏工作激情。当新生代员工处于的组织氛围时,员工之间将无法做到相互信任、相互理解、相互关心以及相互激励,从而很难团结合作,组织发展的目的将无法达到。因此随着世界经济一体化、全球化,新生代员工开始涌入人力资源市场,正在逐渐成为劳动市场的主要参与者,职场排斥对于新生代员工的影响也是不可忽略的环节。

Robert et al.,(2009)指出职场排斥是指在工作场所中某个个体或群体感受到的被其他个体或群体拒绝、忽视或排斥的一种主观感受。Hirschman(1970)提出的EVLN行为反应模型,即员工建设及破坏反应,用以分析在对组织关系不满足的情况下员工的行为反应,寄希望于在发现员工在出现员工排斥或不满意工作环境时,尝试通过积极地解决问题改善这种情况,该模型整合了退出行为(Exit)、建言行为(Voice)、忠诚行为(Loyalty)和忽略行为(Neglect)四类不同的员工行为,是一个较为全面的员工的行为反应模型。鄢雪芳(2020)而基于社会认同理论,个体在职场情境下根据对自己身份的定位及认知,将自己归类为某种群体。为了赢得别人的尊重并且与他人和谐相处,个体一定会与特定群体保持高度一致的行为,当他们的

内部人身份被认可时，员工就会拥有较高的组织认同感与参与感，可以激发员工的积极性和责任感，从而激发员工的建言与忠诚的积极行为当他们的内部人身份不被认可时，员工就不会认同组织文化、价值观和领导方式等，进而也就无法与组织保持一致行为，从失去了为组织发展和有效运作做出贡献的动力，会让员工产生损害组织利益的忽略行为和退出行为。而 Kwan et al., (2016) 指出，EVLN 行为模型在未来的员工行为研究中需要进行深入研究的行为模式。因此，本研究旨在通过深入对员工建设及破坏反应 (EVLN 行为反应) 的研究，来探讨职场排斥的相关影响。

刘军和王未 (2009) 指出员工与组织中的其他成员的关系好坏也是其是否被同事排斥和处于边缘化位置的前因。但是排斥与边缘化也有重要区别，叶仁荪等人 (2015) 指出排斥是领导和同事对待个体的行为，边缘化是个体在群体中的位置状态。薛文美 (2014) 指出职场边缘化是员工个体被组织或团队其他成员孤立、排斥，感到自身虽是该组织的法定成员但又游离于组织事实存在之外的一种状态，这种现象是个体与整体的关系反映，而职场排斥则是出现职场边缘化的原因之一。刘军等人 (2021) 研究发现，员工在职场中的被排斥意指其感受到的被工作群体中的其他人(领导与同事) 忽视、不重视的程度；而边缘化则描绘的是员工与工作群体中其他成员的距离，即某个员工与工作群体中的其他人的人际距离较大(离群体中心较远) 则该员工处于群体的边缘位置，员工在职场中与领导、同事的关系质量决定了其是否可能被排斥和边缘化，因此被领导和同事拒于之外则导致了员工在群体中处于边缘化位置。因此本研究希望通过职场边缘化来进一步探究职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之间的关系。

萧健邦 (2018) 指出在组织中领导会首先根据与自己关系的亲疏将员工进行分类，针对不同类另的员工采取差别化对待。其实在早期，郑伯坝 (1995) 就提出过差序管理的概念，其是指在企业中，鉴于有限的时间和精力，同时为了对组织活动进行有效分工，实现组织目标，领导就会根据关系类别来对员工进行差序对待。而领导者的分类方式导致出现圈内人和圈外人，就会导致领导者不同的对待方式，即对于圈内人，领导者往往做出较高的评价，但是对于圈外人则做出较低的评价，而且领导对圈内人往往表现出较多的仁慈和的德行，对圈外人往往表现出较多的威权行为 (林明村, 2002)。张诗琪和刘丽红 (2019) 指出组织差序氛围是个体察觉到的

组织成员和权力核心之间关系的疏密差别，而组织差序氛围将导致组织资源的非对等性配置，降低了员工的感知互动公平，从而会促使员工产生不当行为。而建设及破坏行为正式员工受到不同环境对待是所产生的行为反应，因此，本研究通过组织差序氛围的调节效果，进一步探讨职场排斥对于新生代员工建设及破坏行为之间的关系。

因此，基于以上所属，通过对相关文献进行分析探讨，本研究将通过职场排斥对新生代员工建设破坏反应行为（EVLN）的研究。探讨组织差序行为的调节作用以及职场边缘化的中介效果。

1.2 研究目的

本研究的核心目的是剖析职场排斥对新生代员工建设及破坏反应的影响，李元勋和李瑞（2012）指出职场排斥会威胁个体的自尊，引发高水平的消极情绪，增加员工的离职倾向和越轨行为，降低员工绩效。根据容志良等人(2015)研究表明，关于职场排斥与员工行为之间的研究虽然不少，但是基本上都是将员工的行为分开探究，很少同时探讨职场排斥对员工的双向（建设及破坏）反应行为的影响，对员工的EVLN行为进行综合分析和探究的还很少，因此本研将职场排斥作为自变量，员工建设及破坏反应作为因变量在探究两者关系，旨在希望探索员工职场排斥的解决之道。

本研究在了解职场排斥和新生代员工建设及破坏反应的现状的情况下，希望进一步研究两者之间的关系，根据李莹（2006）的研究表明,员工职场边缘化与职场排斥之间存在密切的关系，虽然以有文献探讨两者之间存在显著影响，但数量支撑不充足。因此本研究以职业边缘化的作为中介变量进一步探究职场排斥和新生代员工建设及破坏反应行为（EVLN）之间的关系。

并且通过对于组织差序氛围的阐述，了解到组织内差序氛围会影响员工的心智和行为，并且由于研究多聚焦于对组织内知识转移和团队绩效等的影响等方面，对于员工自身以及其心智的研究上有不足（于伟、张鹏，2016）。因此本研究也将通过组织差序氛围来探讨其与职场排斥与新生代员工建设及破坏反应行为（EVLN）之间的关系。

1.3 研究问题

综上所述，本研究探讨了职场排斥对与新生代员工建设及破坏反应行为（EVLN）之间的关系，探讨了组织差序分为与职场排斥对及新生代员工建设及破坏反应行为关系，同时也探讨了职业边缘化与职场排斥对及新生代员工建设及破坏反应行为关系，故提出本研究的研究问题如下：（1）职场排斥是否会影响新生代员工建设及破坏反应行为（EVLN）；（2）职场排斥是否会影响职业边缘化；（3）职业边缘化是否会影响新生代员工建设及破坏反应行为（EVLN）；（4）职业边缘化是否在职场排斥对与新生代员工建设及破坏反应行为（EVLN）之间具有中介作用；（5）组织差序氛围是否在职场排斥对与新生代员工建设及破坏反应行为（EVLN）之间具有调节作用。

1.4 研究意义

1.4.1 理论意义

在早期的探讨中，研究者已经探讨过职场排斥对员工行为之间的影响，但它们大多数都是探讨职场排斥对其中某一种特定行为的影响，很少同时探讨职场排斥对员工多种行为的影响（鄢雪芳，2020）。因此本文选取了具有多个行为的员工建设与破坏反应行为（EVLN 行为），并将组织差序氛围作为调节变量来探讨职场排斥情境下新生代员工建设与破坏反应行为，丰富了职场排斥对员工行为的实证研究。

其次，梳理了组织差序氛围在职场排斥对于新生代员工建设与破坏反应行为之间的作用机制，指出组织差序氛围在员工行为上具有一定的调节作用（萧健邦，2018）。同时为了更加贴合现在社会的发展步伐，将新生代员工作为研究对象，进一步丰富对新生代员工的实证研究，并以更加精准的研究组织差序氛围，职业边缘化在职场排斥对于新生代员工建设与破坏反应行为之间的作用机制，以能为企业在缓解员工职场排斥上提供丰富的理论依据。

1.4.2 实务意义

职场排斥会带来诸多方面影响，但大多数研究都是研究特定的一个角度，陈晓墩和熊娟（2018）证实了职场排斥的领导排斥和同事排斥两个维度对工作绩效的任务绩效、关系绩效、适应性绩效三个维度有显著的负向影响。赵帅（2018）通过研

究发现职场排斥对新生代知识型员工建言行为具有显著负向影响。李小丹（2019）通过实证分析证实了职场排斥能负向预测组织公民行为中的利他主义、责任意识、人际和谐、保护公司资源维度但对公民美德维度没有影响。王冲（2017）通过实证研究发现：职场排斥与员工工作倦怠中的情感耗竭和疏离呈现正向相关关系。在员工工作行为方面的研究主要分为两个方面的行为：积极行为和消极行为。积极行为主要体现在呼吁(进谏)行为、创新行为和组织公民行为，主动行为等；消极方面的行为主要包括反生产行为、退出行为、越轨行为和沉默行为等。

因此，对于企业员工的职场排斥的探索是有价值的，为了从多个角度探索职场排斥，本研究将建设与破坏反应行为作为因变量来研究，由于建设与破坏反应行为分为积极行为，即忠诚行为和建言行为，和消极行为，即退出行为和忽略行为的多个行为角度（王士红、孔繁斌，2015），所以本研究希望通过对职场排斥对于新生代员工建设与破坏反应行为之间的作用机制的探索，缓解企业员工的职场排斥行为，使员工能够在企业中心情愉悦的工作，帮助企业更好的对员工的进行管理，进一步提高企业的整体竞争力。

1.5 研究创新

以往研究都是职场排斥与员工某一特定行为的关系研究（赵帅，2018），很少将多个行为同时研究，而本研究将员工在面对职场排斥时所表现的不同行为放在EVLN模型中进行研究，同时扩宽了新生代员工EVLN行为前因变量的研究广度。其次由于员工EVLN行为不是一时产生的（鄢雪芳，2020），除了考虑职场排斥的环境因素之后，考虑领导对于员工的交互作用，能更好的解释个体在复杂社会情境中的行为表现，以达到更加全面解释EVLN行为的内在激发机制，本文将组织差序氛围这一重要的变量纳入职场排斥与员工EVLN行为模型之中，探讨主组织差序氛围在职场排斥与EVLN行为中的调节作用。最后为了顺行社会的发展和变迁，更加精准的探讨当下社会企业中职场排斥的相关影响，本研究将以新生代员工作为研究对象，来研讨其职场排斥对于新生代员工建设及破坏行为反应的影响。

1.6 研究流程

本研究研究流程图如下图 1.1 所示。本研究主要可以分为九个阶段，第一阶段：确定研究课题。第二阶段：收集与主题相关文献资料。第三阶段：通过分析阐述研究背景。第四阶段：进行文献综述，阐述职场排斥、员工建设及破坏行为反应、组织差序氛围、职业边缘化变量之间的影响因素与相关关联。第五阶段：通过上述的理论提出研究问题与假设。第六阶段：构建研究框架，进行缜密研究。第七阶段：确立研究方法。第八阶段：对回收数据进行统计学分析，并将其结果与假设进行验证。第九阶段：根据统计结果阐述研究结论并与之结和给出适合的意见与建议。

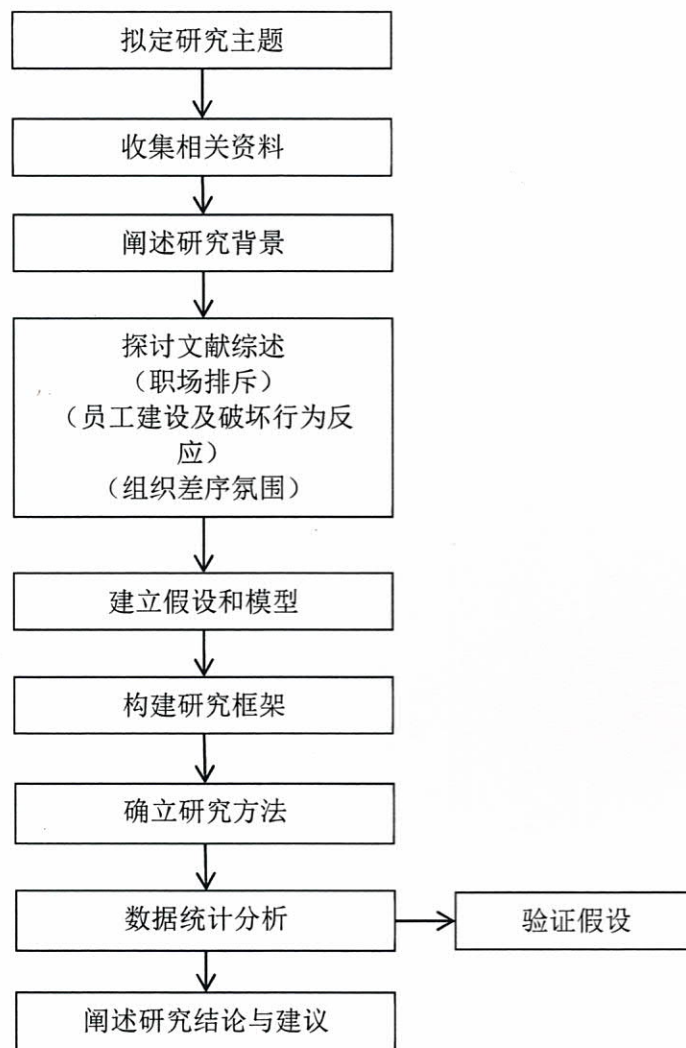


图1.1 研究流程图

资料来源：本研究整理

第2章 文献综述

本章整理职场排斥、新生代员工创新行为 (EVLN)、职场边缘化、组织差序氛围的定义和研究方向, 提出从不同维度视角下职场排斥对新生代员工创新行为的影响, 并以职场边缘化为中介变量、组织差序氛围为调节效应, 在以往学者的基础上聚焦问题、划分界限, 以确定本论文的主题与研究方向。

2.1 理论基础

2.1.1 社会认同理论

社会认同理论 (Social Identity Theory) 的提出为社会心理学这一领域增添了新的活力, 拓展了社会心理学的研究范畴, 自提出以来有大量的学者对这一领域开展了研究, 促进了对群际关系的进一步理解 (闫丁, 2016)。

Turner 和 Tajfel (1986) 区分了个体认同与社会认同, 认为个体认同是指对个人的认同作用, 或通常说明个体具体特点的自我描述, 是个人特有的自我参照; 而社会认同是指社会的认同作用, 或是由一个社会类别全体成员得出的自我描述 Tajfel (1978) 将社会认同定义为: “个体认识到他 (或她) 属于特定的社会群体, 同时也认识到作为群体成员带给他的情感和价值意义。”

有学者认为社会认同理论和认同理论虽然有相似之处, 但两者之间根本无法交流, 两种理论是平行而没有交集的 (Hogg et.al, 1995), 但也有学者认为二者的结合可以提供一个对自我更完整的观察, 社会认同理论和认同理论有着实质上的相似和重叠 (Stets et.al, 2000)。还有学者认为社会认同唤起的认知和情绪如何影响和转换为情绪性反应仍然有待解释, 增加一个情感成分对未来社会认同理论的发展可能是一个新机遇, 并通过结合情绪的认知评价理论 (Cognitive Appraisal theories) 对此进行了探索 (Garcia et.al, 2006)。

费孝通 (1994) 研究中发现社会认同的分层可以分为个体认识自己、个体认识群体、群体中的成员三类。一个个的人组成的群体, 这种不同于生物界的动物群体又组成了社会, 人同时具有生物人和社会人的属性。从这个层面来看, 人有情感的需要, 社会人的属性赋予了他们审视自身和他人以及群体的能力。他人有时就像一面镜子, 既可以是自我的缩影, 也可能是他人的倒影。

2.2 职场排斥

2.2.1 职场排斥之定义

学者 Williams 在 90 年代首次将排斥定义为个体被他人拒绝或忽视的现象，并提出社会排斥理论（Williams, 2001）。Gruter 和 Masters（1986）认为社会排斥是个体被他人或团体拒绝的过程。Sommer 等（2001）的研究认为已有的社会排斥定义过于简单，他们的研究认为排斥行为是一种有意识的主动性和目的性的行为。他们将社会排斥定义为个体遭遇到的他人主观故意的忽略和拒绝行为。Williams（2001）的研究将社会排斥定义为个体或团体遭遇到其他个体和团体的忽视和拒绝行为。国内学者杜建政和夏冰丽（2008）也从心理学的角度对社会排斥进行了定义，认为社会排斥是指个体被某一社会团体或他人排斥或拒绝，一个人的归属需求和关系需求受到阻碍的现象。

Hitlan 等（2006）的研究认为发生在职场中的排斥是一个个体被其他个体或团体拒绝、忽略、驱逐的过程，并指出工作中的排斥阻碍了个体在工作中建立或保持良好人际互动关系、正常工作联系过程和得到他人认同等情感需要的满足。Ferris 等（2008）在已有的排斥研究的基础上对排斥发生的场地进行了限定，首次提出了职场排斥的概念。他们认为职场排斥是指员工在职场中所知觉到的他人对自己的排挤、忽视和漠视对待。例如，他人将自己排斥在工作或集体活动之外、他人尽量避免与自己有接触（包括语言沟通、目光接触等）、忽视自己、冷漠对待自己的请求等。Robert 等（2009）将职场排斥定义为个体或群体在工作场所内为限制他人能力的发挥，而排斥、拒绝或忽视个体或群体的现象。Anderson（2009）将发生在职场中的排斥和回避行为定义为在公司的正式场合与非正式场合中组织中的其他成员对一个具有组织成员身份的人的蓄意性排斥行为。乐嘉昂等（2012）的研究认为职场排斥是组织成员在工作场所遭受到的来自组织内部人际忽视，以及他人利用职权，对其履行岗位职责和职场发展设置障碍，从而使之处于边缘化境地的行为。

Ferris（2008）在 Williams 的研究基础上，对职场排斥进行了开拓性的研究，并于 2008 年开发出职场排斥的测量量表，同时对职场排斥与员工心理、工作态度、员工行为之间关系进行实证，获得了学术界极大的关注与认可，极大地促进了排斥在

职场中的研究。Ferris (2008) 将职场排斥 (Workplace Ostracism) 定义为：在工作场所中，个体主观感知到的他人对自己的忽略、排挤和拒绝，它是一种普遍存在于组织且具隐蔽性的消极行为，是社会排；在组织中的表现。

2.2.2 职场排斥之维度

职场排斥 (Workplace Ostracism)，又称工作场所排斥,是指员工在职场中感受到的来自他人(包括上司、同事或下属)对自己的漠视、忽略、排斥和拒绝(Aquino，2000)。它是与职场“热”暴力(如职场欺负、辱虐管理、职场性骚扰)相对的职场“冷”暴力的一种。职场排斥虽然不能直接对被排斥者造成身体上的表见伤害，但长此以往，却对被排斥者的个体自我认知、情绪状态、行为表现产生巨大的负面影响，严重影响被排斥者的身心健康。

Neuman (1998) 指出职场排斥与职场暴力中其他变量的涵义有所不同。我们可以从下面几点理解：

A.Tangri (1982) 认为职场排斥属于职场“冷”暴力：职场“热”暴力中迫害者与受害者之间必须存在激烈或强制性的肢体冲突，如职场攻击、职场迫害等；然而职场排斥则是忽视、回避等行为。

B. Ferris (2008) 认为职场排斥是个体的主观感知：是否受到他人的排斥主要取决于个体的主观感知和判断，同一情境在不同个体之间可能产生不同的感知效果。也就是说，某一无意的行为可能会被错误地理解为有意的排斥行为，而某些有意的排斥行为可能不被察觉地。例如，在某些情况下，同事可能专注于自己的工作而忽视他人，但可能使信息接收者认为自己被排斥。

C.排斥源：职场排斥可能来自于领导、同事、下属、与工作相关的客户等(Chandra, 2009)。

由于本文的主要研究对象为企业员工，因此，在结合国内外已有的职场排斥定义后，本研究将职场排斥定义为企业员工在工作场所与上司、同事的交往、沟通和共事过程中所遭遇到的有意或无意的冷待、排挤或忽略性行为。

表 2.1 职场排斥的代表定义及比较

构念视角	研究者	定义
行为	Dotan-Eliaz 等 (2009)	指两人或多人交谈时常用旁人不能理解的语言，导致旁人无法参与交流的情境。

表 2.1 职场排斥的代表定义及比较 (续)

构念视角	研究者	定义
行为	Anderson (2009)	指刻意回避, 将个体排斥在组织成员的范畴外。
过程	Ferris 等(2008)	是员工在职场中主观感知到的被他人排挤、忽视或漠视对待。
过程	Hitlan 等(2006)	指的是个体或组织受到另一个体或组织的拒绝、忽视或排挤的过程, 而且在该过程中个体建立和维持良好人际关系, 获得工作成就和良好信誉的能力受到限制。
本质	Richman 和 Leary (2009)	是威胁个体关系价值的人际互动。
本质	Robinson 等 (2013)	在本应该适当与同事交流的时候, 个体或组织选择不作为。

资料来源: 本研究整理

2.3 新生代员工建设及破坏反应 (EVLN)

2.3.1 新生代员工建设及破坏反应 (EVLN) 定义

Farrel (1983) 提出当组织内员工遭遇负面情绪时, 往往会产生四种行为: 退出行为 (Exit)、呼吁行为 (Voice)、忠诚行为 (Loyalty)、忽略行为 (Neglect), 合称 EVLN 行为, 此观点受到众多学者的认同 (Withey, 1989)。其中, 退出行为和忽略行为被用来描述和分析员工在职场中遭遇困境时所表现出的消极行为; 呼吁行为和忠诚行为被用来描述和分析员工在职场中遭遇困境时所表现出的积极行为。Hirschman (1970) 在他的研究中首次构建了 EVL 模型, 他发现员工对组织怀有不满情绪时会产生 3 种行为: 退出行为、呼吁行为和忠诚行为。随后, 在二十世纪八十年代 Farrell (1983) 又做了进一步相关研究, 他们将消费者作为研究对象, 通过研究发现当消费者遇到不满情况时, 一般会选择隐忍、忽略、得过且过等消极行为反应。他们认为这又是员工个人行为反应的新维度并把这种反应称为忽略行为加入到 Hirschman (1970) 所提出的 EVLN 模型中, 从而形成一个全新的 EVLN 行为模型。在以后的研究中 Farrell (1983) 的 EVLN 模型得到了广泛的应用和认可, 并得到了不断的发展。

2.3.2 新生代员工创新行为之维度

对于 EVLN 的定义目前没有形成统一定论, 尚处在不断地发展和完善的过程中, 我们通过 Hirschman (1970) 的研究可知: 退出行为主要包括针对组织出现的不满情况时, 员工所采取的跳槽、离职等行为, 通过离开组织来彻底改变自身所处的现状。呼吁行为是指员工主动采取措施来改变现状的行为, 他们相信通过自己的努力

会解决现有问题，主要表现为主动向领导、同事和外界等寻求帮助。忠诚行为是指员工相信只要自己努力工作所有问题都会迎刃而解，对组织高度信任，归属感极强，不离不弃等。忽略行为是指员工会采取一些冷漠的态度对待工作，包含员工对工作的拖拉，对同事的莫不关心以及迟到早退等，出现各种偏差行为，以此来平衡工作不满对自己造成的损失。在之后的研究中，中国学者林忠等（2010）对 EVLN 行为进行了总结，具体如下：退出行为意指通过调任、辞职等方式远离原有的工作环境的为；呼吁行为是指通过有自身的努力来改变现有不满现状的行为；忠诚行为是指对于组织的不满保持沉默，选择隐忍，相信恶化的环境终会得到改善的行为；忽略行为指通过迟到、对工作中出现的问题莫不关心，和错误率升高等方式来应付组织的为。

Farrell（1983）运用的多维规模研究（Multidimensional Scaling. MDS）方式将 EVLN 这四种员工对组织的态度和行为以积极（active）—消极（passive）、建设性（constructive）—破坏性（destructive）两个维度进行分类以构建一个整体的员工态度和行为的分类模型。

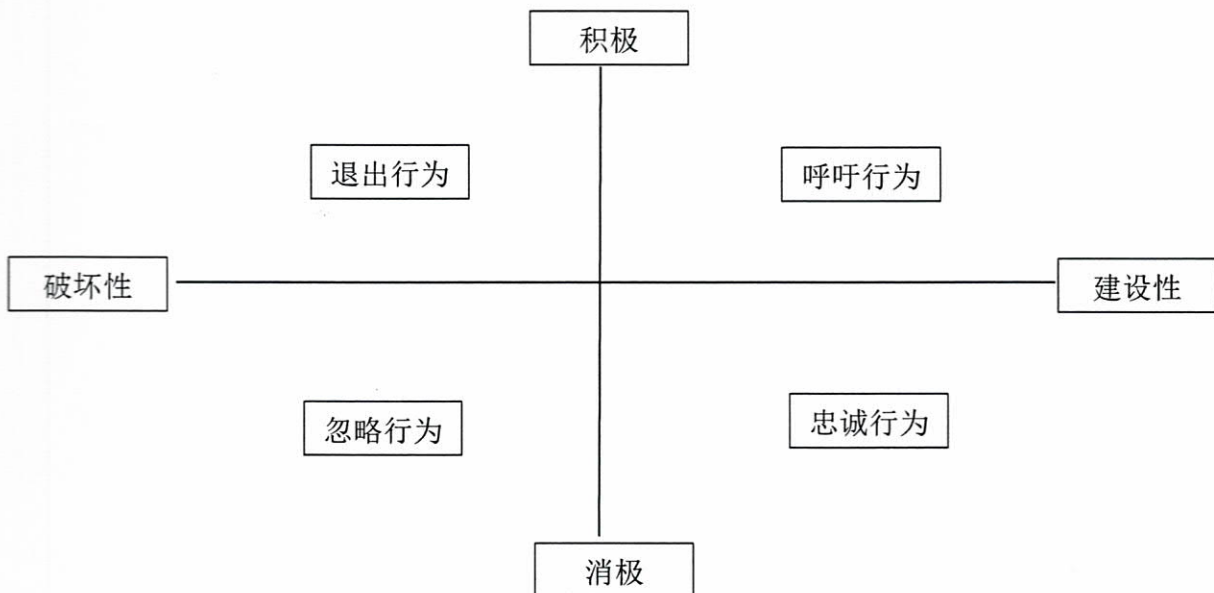


图2.1 EVLN模型

积极和消极维度立足于是否对组织发展有利而言,退出行为和呼吁行为的发生能让企业发现自己的不足,并及时加以改正,所以对组织发展是有利的,被归为积极维度;而忽略行为和忠诚行为使得组织被动的发现组织中存在的问题,有时或者不能发现问题而带来损失,不能及时的发现问题,不利于组织长远的发展,所以被归为消极维度。

2.4 职场边缘化

2.4.1 职场边缘化之定义

刘军(2012)等认为边缘化是指员工个体被组织或团队其他成员孤立、排斥,感到自身虽是该组织(团队)的法定成员但又游离于组织(团队)实存之外的一种状态。边缘化是工作场合中冷暴力的重要表现形式。

2.4.2 职场边缘化之维度

刘军(2012)等认为初入职场,大学生员工希望被组织接纳而不是被边缘化。本文试图建模表现在如同“政治舞台”的职场中员工努力避免被边缘化的过程。为达到以上研究目标,执行了两项研究:预研究在国务院11个部委机关的公务员群体中收集数据,开发了职场边缘化的测量工具;主研究对16家制造型企业中的343个员工662个同事及343个直接领导的配对数据进行实证分析,发现员工工作绩效、公民行为以及与上司的私人关系(Guanxi)与职场边缘化之间呈负向关联。相对而言,在政治氛围淡漠的企业中,上司关系与职场边缘化之间的负向关联更强。

2.5 组织差序氛围

2.5.1 组织差序氛围之定义

陈志霞(2018)认为组织差序氛围是中国本土文化背景下组织内部人际关系特征的产物,组织资源分配者以己为中心依据关系亲疏远近对组织成员加以区别对待就是其本质。组织差序氛围所表现出的圈层文化、权力尊卑、差别对待、偏私的资源分配、互惠的社会交换和关系的动态性等特征是对中国社会人际关系的具体概括。

2.5.2 组织差序氛围之维度

于伟(2016)等对组织差序氛围与员工漠视行为之间的关系进行探讨,分析职场排斥和组织自尊在其中的作用。基于服务企业的实证研究表明,组织差序氛围能

够强化员工职场排斥感，进而弱化其组织自尊，导致员工出现漠视行为倾向。其中职场排斥感在员工感知组织差序氛围的后续影响中发挥重要作用，排斥感除了对员工漠视行为有直接影响外，还能通过降低组织自尊的方式对漠视行为产生间接影响。

2.6 个变量之间的关系及研究假设

2.6.1 职场排斥与 EVLN 的关系

职场排斥是员工对特定环境的主观感知，并根据主观归因确定职场排斥的程度，本能地进行防御（孙灵希，2015）。所以职场排斥有可能遭受被斥个体的激烈反应，对排斥双方都存在负面影响（李锐，2010）。

从个体角度来讲，职场排斥易引发员工的反社会行为，抑制员工积极情绪。由于职场排斥会直接威胁到个人的自尊感、对人际互动的控制感、对组织的归属感以及个体在组织中的价值感等（方志彬、林志杨，2011），所以个体会出于对自身威胁的防御而采取行动来应对职场排斥。同时，Chandra（2009）的研究指出排斥也能降低个体的认知状态，使被排斥者对排斥施加者给予更消极、更负面的评价，还会影响被排斥者对自我的认知评价，所以员工会出现反社会行为这类破坏性防御策略。

从组织层面来讲，职场排斥行为导致员工无法有效完成组织期望和组织目标（Hagedoorn，1999）。在组织行为方面，杜建政等人（2012）认为职场排斥会降低员工工作投入和绩效，抑制员工的角色外行为，如组织公民行为、职外绩效、进谏行为等；在心理健康方面，职场排斥也能导致员工焦虑、压抑，提升员工离职倾向，降低员工工作满意度等（Rusbult，1988）。员工 EVLN 行为是员工工作不满时常采取的行为（Cohen，1997）。

通过上述研究可以认为，当职场排斥发生时，大量负面情绪的产生，可以导致创新团队成员降低对组织的忠诚度和建言意愿，他们更易选择离职（Ferris，2008）。

基于以上论述，本文提出如下假设：

H1a 职场排斥对创新团队成员退出行为存在显著的正向影响作用。

H1b：职场排斥对创新团队成员呼吁行为存在显著的负向影响作用。

H1c：职场排斥对创新团队成员忠诚行为存在显著的负向影响作用。

H1d：职场排斥对创新团队成员忽略行为存在显著的正向影响作用。

2.6.2 职场排斥与职场边缘化的关系

员工在职场中的被排斥意指其感受到的被工作群体（通常是部门这种“法定”群体）中的其他人群忽视、不重视的程度（叶仁荪等人，2015）；而边缘化则描绘的是员工与工作群体中其他成员的距离，即某个员工与工作群体中的其他人的人际距离较大（离群体中心较远）则该员工处于群体的边缘位置（倪昌红等人，2013）。

因此，员工在职场中与领导、同事的关系质量决定了其是否可能被排斥和边缘化，而被领导和同事“拒于千里之外”则导致了员工在群体中处于边缘化位置（刘军、王未，2009）。排斥是领导和同事对待个体的行为，边缘化是个体在群体中的位置状态（管志翔，2006）。故而，职场排斥可能是员工被边缘化的前因变量，边缘化是员工被排斥的直接结果。这表明员工名义上是工作群体或组织的成员却又游离于工作群体或组织之外（刘军等人，2012）。而被边缘化亦导致员工的工作积极性受损，员工在消极工作心态下可能会去寻求别的工作群体或组织的接纳（Renn, 2013）。员工感觉被边缘化还会引发其他心理后果，危及员工的工作安全感，而安全感是中国员工非常重视的影响其心理与行为的重要变量（Chen et al., 2014）。

考虑到前文对职场排斥的分析，社会认同理论认为感受到的来自职场的排斥是员工成为边缘化人群的原因（尹奎、刘永仁，2013）。因此，本文对职场排斥、边缘化的关系作如下假设：

H2：职场排斥对职场边缘化具有正向影响。

2.6.3 职场边缘化与 EVLN 的关系

从行为科学的视角来看，组织是一个有机体，雇员之间、雇员与雇主之间的关系并不依照正式制度的框架而呈现，他们会有情感需求，制度对于组织中“支配-服从”关系之作用的强调忽略了人际关系、小群体的非正式规范、人的非物质需求等各种因素对于劳动关系的影响，而恰是这些因素构成了组织秩序的“群体动力”基础（朱妍，2017）。在这种职场冷暴力的人际关系面前，个体思维活跃性被削弱，员工的创新想法被抑制，富有智慧的建设性意见也随之减少（邓琪等人，2019）。职场边缘化作为一种职场冷暴力，通过恶化组织人际关系、降低工作满意度、消极怠工等行为和情绪变化使员工做出不适当当前组织的反应，从而产生离职倾向（薛文美，2014）。而只有被组织接纳，责任感与义务感才会油然而生，才会有理由和

动力去接纳组织的价值观、制度和任务指派，对组织忠诚；否则，个人在形式上属于某一组织或者群体但实质上已经游离在外，是难以发挥其才智与能量的（刘军等人，2012）。尤其可以得出假设：

H3a: 职场边缘化对 EVLN 退出行为有正向影响。

H3b: 职场边缘化对 EVLN 呼吁行为有负向影响。

H3c: 职场边缘化对 EVLN 忽略行为有正向影响。

H3d: 职场边缘化对 EVLN 忠诚行为有负向影响。

2.6.4 职业边缘化在职场排斥与新生代员工建设及破坏反应的中介作用

用 Chen et al., (2014) 当员工感受到来自主管领导和同事的排斥时，员工势必会产生对工作安全的担忧，这种担忧的直接后果是员工对职业前景的不确定性预期，员工逐渐会出现边缘化的情况，随后这中不确定性这种负面心理状态也可能会影响员工在工作中做出相应的选择和反应行为策略，甚至会选择离职，对企业产生巨大影响。

Murphy et al., (2013) 员工感觉被排斥会引发其心理变化，危及员工的工作安全感，这种不安全感可能会是产生负面工作环境与不良工作结果间关系的纽带，被排斥员工逐渐产生与其他员工之间的疏离距与边缘化，并会进一步产生工作担忧，从而导致其将做出一系列的行为反应。

而林忠等人（2010）指出员工建设及破坏反应是员工在职场中所做出的一系列行为反应，其建设及破坏行为反应包括退出、建言、忠诚、玩忽职守。并对其做出界定：退出是指通过辞职、调离、组织内寻找新工作等方式远离不满意的工作的意愿和行为；建言是指员工积极主动地提出改善工作条件和绩效的建议；忠诚是指员工相信并支持组织，但被动地等待恶化的工作环境改善的行为；玩忽职守是指通过迟到、旷工和错误率升高等方式报复组织的行为。因此，职业边缘化在职场排斥与员工建设及破坏行为反应之间有中介作用。因此我们提出如下假设：

H4: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之间具有中介作用。

H4a: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应（退出）之间具有中介作用。

H4b: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之间(建言)具有中介作用。

H4c: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之间(忽略)具有中介作用。

H4d: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之间(忠诚)具有中介作用。

2.6.5 组织差序氛围对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之调节作用

于伟(2016)在对服务企业作为调查对象的研究中发现,组织差序氛围会导致员工的新生代员工建设及破坏反应的出现,而该机制的具体发生是通过组织差序氛围对职场排斥产生影响,进而弱化了员工的组织自尊,最终导致员工的各种退出或玩忽职守等漠视行为在组织中的出现(张鹏,2016)。

由此可见,组织差序氛围这一变量与职场排斥可能在一定程度上存在着相关关系。陈娜(2017)的研究发现,组织中的职场排斥行为会导致员工产生强制性的新生代员工建设及破坏反应,同时而该行为的产生还可以通过心理安全感的降低而实现。即组织差序氛围会损害员工的心理安全感,从而导致员工出现强制性的新生代员工建设及破坏反应,在其中起到了调节作用(刘兵等人,2018)。乐嘉昂等人(2012)也经过研究发现,遭受到组织差序氛围的员工会做出具有负面特征的新生代员工建设及破坏反应(Richman, 2009)。由此可见,组织差序氛围与新生代员工建设及破坏反应间可能存在着一定的相关关系。

张超等人(2019)研究发现,组织差序氛围会职场排斥对产生负向预测作用,同时会对组织员工的新生代员工建设及破坏反应产生影响(赵志鹏,2016),由此可见,组织差序氛围不仅会对职场排斥产生一定的影响,同时也会对新生代员工建设及破坏反应施加一定程度的作用。赵志鹏(2016)提出,组织差序氛围越高,员工所产生的新生代员工建设及破坏反应负向反应越强,两者具有显著的相关关系(郑伯坝,2004)。由此可知,组织差序氛围可能会对职场排斥、新生代员工建设及破坏反应都产生一定的影响作用。因此我们提出如下假设:

H5: 组织差序氛围在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之间具有正向调节作用

H5a: 组织差序氛围在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应(退出)之间具有正向调节作用

H5b: 组织差序氛围在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之间(发言)具有负向调节作用

H5c: 组织差序氛围在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之间(忽略)具有正向调节作用

H5d: 组织差序氛围在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之间(忠诚)具有负向调节作用

2.6.6 组织差序氛围对职场边缘化与新生代员工建设及破坏反应之调节作用

按照 Williams (2005) 和 Anderson (1991) 的观点, 员工的组织差序氛围是指组织资源分配者以己为中心依据关系亲疏远近对组织成员加以区别对待就是其本质。员工的组织差序氛围好, 则其职场边缘化和新生代员工建设及破坏反应(负向)会越弱(Lawler, 1996)。对于高组织差序氛围的员工而言, 其体验到职场边缘化也更低, 在面对职场边缘化时, 心中越有应对这些压力的底气和“筹码”(刘军等人, 2012)。而且高组织差序氛围带来的满足感和成就感会一定程度上抵消职场排斥和边缘化带来的负面情绪、强化新生代员工建设及破坏反应带来的正面情绪(叶仁荪等人, 2015)。

高组织差序氛围带来的这种情绪与动机的变化会削弱负面心理造成的新生代员工建设及破坏反应(2012)。另一方面, 过高的组织差序氛围则可能遭到周围人的艳羡, 这也可以给高绩效员工带来心理上的安慰并使其在工作中表现得更加自信(Pelled et. al 1999)。而且组织差序氛围高的员工更容易获得机会, 在职场排排斥、被边缘化、缺乏工作安全感与外部机会吸引的综合作用下, 这些员工如果离开企业也更容易找到(不差的)工作机会, 这样, 职场排斥、边缘化和新生代员工建设及破坏反应的负面影响可以被部分冲销。因此我们提出如下假设:

H6: 组织差序氛围在对职场边缘化与新生代员工建设及破坏反应之间具有正向调节作用

2.7 研究框架

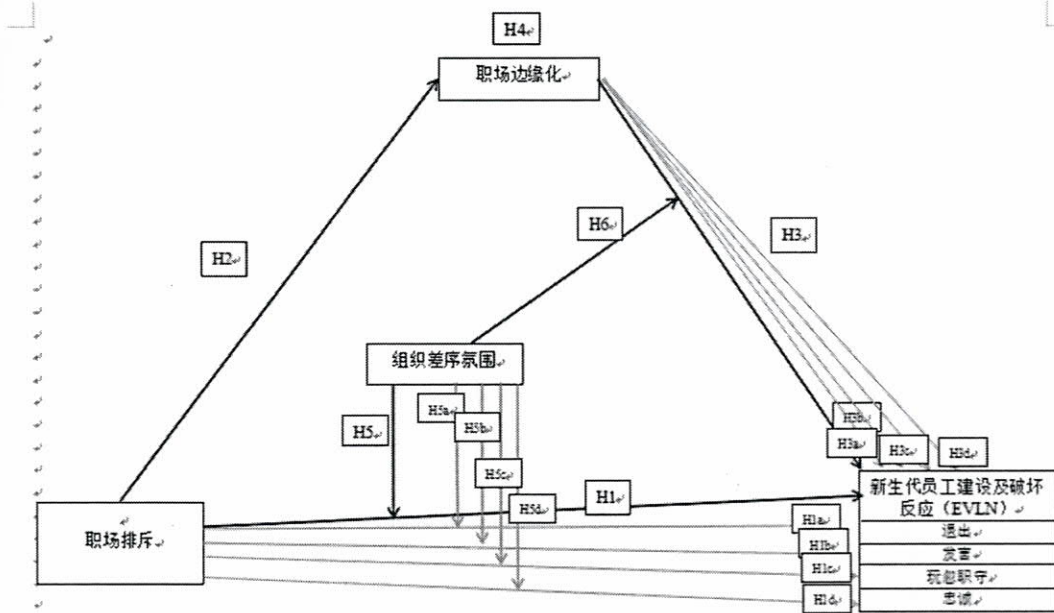


图2.2 研究框架图

第3章 研究方法与设计

本章将介绍具体调查群体、调查方法等,以及对本研究变量之间的定义与衡量、数据分析方法做出介绍。

3.1 研究母体与抽样方法

本研究的研究对象选取为北京地区 13 家企业的新生代员工,张光磊等(2015)指出新生代员工有着共同的出生年代、共同成长的社会背景与关键历史事件以及共同群体特征与行为方式等特征,因此具有时代特征和具体的代表性,对学术研究来说,能够更有利于通过具体分析以类为代表划分的实证研究。因此对于本研究来说,选取新生代员工为研究对象,能够更加具有针对性的了解该类员工的职场排斥现状,并且可以更精准的提出相关的意见建议,不仅如此,李延莉等人(2021)也指出新生代员工频繁离职严重影响了企业员工队伍的稳定,成为企业人力资源管理亟需解决的现实问题。苏明(2021)也指出新生代员工较老员工来说存在普遍的离职行为,而职业排斥也可能是导致新生代员工里的离职。北京是全球十大科技创新中心之一,2019 年北京市高技术产业快速发展,增加值同比增长 7.9%。截至 2019 年,北京市国家级高新技术企业数量超 2.5 万家,占全国比重约 14%,位居全国第一(周迪,2020)。所以将北京地区多家企业的新生代员工作为本研究的研究对象。

对于新生代员工的年龄界定,Dixon(2003)指出一方面是因为在不同的时代所对应的新生代力量必然不同;另一方面是因为即便在相近相同的年代,不同的学者对代际年龄范围也有不同的理解,因此学术界对新生代员工的“代际”划分并没有统一的标准。而陈焯子(2021)将新生代员工定义为 1990 年及以后的年轻员工,其研究结论表明,这类员工都有着其不同于过往员工的思维方式与行为特征。李延莉等人(2021)也将新生代员工定义为 90 后员工,并指出新生代已经成为当今劳动力市场的重要供给主体。因此,本研究将新生代员工定义为 1990 年及以后的年轻员工。

关于研究方法,本研究主要采用问卷调查法,按照随机抽样的原则,即保证总体中每一个对象都有已知的、非零的概率被选入作为研究的对象,保证样本的代表性(姚小远、杭爱明,2015)。由于 Roscoe(1975)提出了样本的规模在大于 30 小于 500 的时候适用于大多数研究,因此本研究拟回收线上问卷 500 份。为了避免

无效问卷，从 2021 年 10 月 19 日到 2021 年 10 月 27 日实际共发放问卷 550 份，回收有效问卷 514 份。本研究采用线上网络问卷的方式，万聪（2014）指出网络问卷调查和传统问卷调查相比，有方便修改、可重复使用、数据回收方便、成本较低等独特的优势。本研究使用问卷星作为工具进行问卷的发放与收集，主要的发放方式为二维码分享。

3.2 变量操作性定义与衡量

3.2.1 职场排斥的操作性定义与衡量

本研究采用的是 Ferris（2008）的职场排斥定义：在工作场所中，个体主观感知到的他人对自己的忽略、排挤和拒绝，它是一种普遍存在于组织且具隐蔽性的消极行为，是社会排；在组织中的表现。

本研究采用的衡量工具是 Ferris（2008）对职场排斥进行了开拓性的研究后，开发出职场排斥的测量量表，获得了学术界极大的关注与认可。该量表起初包括 13 个题项，后来经过修订，减少到 10 个题项，包括在工作中，你发现当你走近时，其他人就走开了、你跟同事打招呼却没有得到回应等。问卷内部一致性系数为 0.904，采用 Likert 七点计分法，1 表示从不，2 表示偶尔，3 表示有时，4 表示较经常，5 表示常常，6 表示频繁，7 表示一直如此，分数越高表明职场排斥越强。此量表在国内外应用最为广泛，其适用性也已经经过我国众多学者的验证（吴隆增等人，2010；李锐，2010）。但为了避免问卷过于复杂而导致受访者无从下手奋同时也为了消除趋中现象，本研究将七点计分法改为四点计分法，选项为从不、很少、经常、一直如此，依次计分为 1、2、3、4 分，分值越高，职场排斥越严重。

3.2.2 新生代员工建设及破坏反应（EVLN）的操作性定义和衡量

本研究采用的是 Farrel（1983）关于 EVLN 行为的定义，其中，退出行为和忽略行为被用来描述和分析员工在职场中遭遇困境时所表现出的消极行为；呼吁行为和忠诚行为被用来描述和分析员工在职场中遭遇困境时所表现出的积极行为。

EVLN 行为问卷采用 Rusbult 等（1982）对于 EVLN 行为的测量问卷，双向翻译而得，问卷涉及退出、呼吁、忠诚和忽略四个维度，包括 25 个题项。该问卷采用 Likert 5 点量表形式，信度系数为 0.87。对 EVLN 行为四因子结构进行验证

性因子分析， $\chi^2/df=2.18$ ， $CFI=0.94$ ， $GFI=0.96$ ， $TLI=0.93$ ， $RMSEA=0.06$ ，说明变量的结构效度较好。对于 EVLN 行为的测量主要采取问卷调查的形式，Rusbult（1982）等人开发了 EVLN 行为反应问卷一直被我国学者沿用，该问卷涉及退出反应、呼吁行为、忠诚反应和忽略反应四个维度，一共包含 17 道题目。其中退出反应（4 个题目）、呼吁（4 个题目）、忠诚（4 个题目）和忽略（5 个题目）该问卷采用 Likert 5 量表形式，要求被试对 17 道题项进行选择，表示个体是否赞同相应的行为，1 表示完全同意，5 表示完全不同意。该问卷的信度较高，被我国研究学者广泛采用。

3.2.3 职场边缘化的操作性定义和衡量

本研究采用的是刘军等人（2012）对职场边缘化的定义：指员工个体被组织或团队其他成员孤立、排斥，感到自身虽是该组织（团队）的法定成员但又游离于组织（团队）实存之外的一种状态。

本研究同样采用刘军等人（2012）编制的职场边缘化量表，该量表是单维度量表，共有四个条目，采用 Likert 5 点计分，1 为非常不认同，5 为非常认同，信度系数为 0.72。四个题目中，我的行为对单位形象没有影响和我不在时（休假或出差），对工作不会有影响是正向计分，领导通常会采纳我的建议和和单位认识我的人比我认识的人多是反向计分。

3.2.4 组织差序氛围的操作性定义和测量

本研究采用的是刘贞好（2003）差序氛围定义：下属感知到组织中充满了领导对不同关系的下属员工采取差序管理的氛围。刘贞好（2003）通过因子分析，得出差序氛围三维度结构，即偏私对待、相互依附、亲信角色。具体而言，偏私对待是指在待遇及晋升方面，员工会得到领导的差别对待；相互依附是指在情感方面，企业领导和一些下属较大的依附性；亲信角色是指企业领导对组织中的特定下属给予信任，促使他们成为领导处理事情的帮手。

本研究采用刘贞好（2003）开发的三维度测量工具（相互依附、偏私对待和亲信角色）。该量表采用 1 分（完全不一致）到 5 分（完全一致）来评分。共有 11 个问题，其中测量相互依附有 6 题，测量偏私对待有 3 题，测量亲信角色有 2 题。典型条目如：主管会通过特定的部属来传达信息、主管会把私人事情交给某些部属处

理、有特定同事可代行主管的一切职务。刘军等人（2009）通过探索性因素分析来验证其结构，结果表明量表具有良好的信度和效度。

3.3 数据分析方法

3.3.1 信度分析

通过测试数据对每个测量量表及其维度进行因子分析与信度分析，验证其测量量表的可靠性，估计测量误差对整体测验的影响，以保证各问卷中的测量题项之间具有较高的一致性。Devellis（1991）内部一致性检验是进行信度检验时最经常使用的方法，一般使用 α 系数来进行判别， α 值越高，说明量表测量的结果越稳定，越可靠且具有一致性。当 $\alpha > 0.9$ 时，说明该量表的信度非常好，当 $0.8 < \alpha < 0.9$ 时，表明信度相当好；当 $0.7 < \alpha < 0.8$ 时，表明信度良好；当 $\alpha < 0.7$ 时，则需要对所用的量表进行修改或摒除部分题目。本文将采用 Devellis（1991）的判别标准对本文的信度进行分析

3.3.2 效度分析

苏方国与赵曙明（2005）效度是用来衡量测量结果是否准确，以及研究所要测量构念的指标是否能够真实反映。效度分析结果的分数越高，表示量表测量结果准确度越高。王重鸣（2001）收敛有效性是指测量相同潜在特性的项目属于同一因子构成，并且项目之间的测量值高度相关。AVE 是潜在变量可以解释其指标变量变异量的比值，一般的评判标准是 AVE 要大于 0.5，数值越大，表示测量指标越能有效反映其共同因素的潜在特质，即表示各维度具有比较好的收敛效度（吴明隆，2009）。

3.3.3 相关分析

相关分析是通过现象之间的相关性、相关的方向和接近度，来确定其因果关系。相关分析是回归分析的基础，只有两者有了相关性后才有必要讨论两者的因果关系。本文测量研究变量之间的因果关系以及其影响程度的大小。梁吉业等人（2016）提出了 Pearson 相关系数的绝对值越大，越接近于 1，它的相关程度越强，相关系数越接近于 0，相关度越弱。相关系数 $P \leq 0.3$ 是低度相关， $0.3 < P \leq 0.7$ 是中度相关， $P \geq 0.7$ 是高度相关。本文将采取梁吉业等人（2016）对 Pearson 相关系数判定原则进行相关分析。

3.3.4 回归分析

回归分析是用于估计变量之间关系的统计过程。张文彤（2004）通过各变量之间的相关分析，可以对研究假设进行初步检验。要确定自变量对因变量是否存在显著相关，以及整个方程的回归效果，可基于以下三个指标的方差分析，方差分析也称为「变异数分析」或「F 检验」，用于检验两个或多个样本均数差别的显著性。方差分析中的 F 检验用于检验数据的拟合程度和回归模型。当 F 值很大，并且显著水平小于临界值 0.05 或 0.01 时，则表明预测变量与指标变量之间具有较强的线性关系，也可以说回归方程显著；在回归系数的显著性检验中，如果回归系数 b 显著，则同样表明自变量与因变量之间具有较强的相关性；我们测量两个变量的皮尔逊相关系数的平方，组成的系数 R^2 ，解释回归平方和与总平方和之比，即解释回归效应。VIF「方差膨胀因子」是解释变量之间存在多重共线性时的方差，与不存在多重共线性时的方差之比。是多元线性回归模型中衡量多重共线性严重程度的一种度量。当 VIF 小于 10 时，表示回归模型中没有严重的共线性问题（齐奕斐，2014）。DW 检验只能用于检验随机误差项的一阶自回归形式的序列相关问题。当 DW 值显著的接近于 0 或 4 时，则存在自相关性，而接近于 2 时，则不存在自相关性（张文彤，2004）。

3.4 预试分析

为求本研究严谨性和可信度，于 2021 年 8 月实施本研究问卷预试，发放 130 份预试问卷，收回 111 份有效问卷。以统计软件进行项目分析、探索性因素分析及信度分析，进行题目之删选及建构本量表信效度。

3.4.1 项目分析

吴明隆（2003）提出项目分析的主要目的在于检验编制的量表或检验个别题项的适切度或可靠程度。本研究采用两种方法进行分析。一是临界比值法，又称极端值法，在于求出量表个别题项 CR 值（决断值），若未达显著水准表示该题项不具鉴别度，无法反映出不同受试者的反应程度，未达显著水平之题项应予以删除，其中检验方式以决断值检验，将得分前 27%为高分组，后 27%为四分组进行 t 检验，以求得决断值，并将临界比值大于 3.00 作为题目筛选依据。二是采用同质性检验法。

指量表的所有题项是在测量相同的构念或某种潜在特质，则个别题项与此潜在特质间应有中高程度的相关，此部分采用积差相关，求出量表总分与每个量表题项的相关，若相关系数小 0.4，且将某一题目删除后可以增加 α 值，则该题项被删除于考虑删除题目。根据上述界定之项目与标准，本研究以预试样本 (N=111) 对学业自我效能感、学业成就和学习策略预试试题逐题进行项目分析与检验。

A. 职场排斥量表

本量表共计 10 题。分析结果如表 3.1 所示，校正后项目与总分相关性均符合参考标准大于 0.4，其最大值为.714，且达到显著水平，最小值为.441，且达显著水平；项目删除后的 Cronbach's α 系数，最大值为.833，最小值为.809，均小于整体 Cronbach's α 系数.834；极端组 t 检验，绝对值最大值为 7.992，绝对值最小值为 5.916，且所有项目均达到显著水平，且均符合参考标准大于 3.0；表示该量表具有良好的鉴别度，因此保留所有题目，共计 10 题。

表 3.1 职场排斥量表项目分析表

题项	校正后项目与总分相关性	项目删除后的 Cronbach's α 系数	极端组 t 检验	是否保留
参考标准	≥ 0.4	$< .834$	≥ 3.0	-
1	.681***	.813	-5.916***	保留
2	.698***	.811	-6.480***	保留
3	.441***	.833	-3.545***	保留
4	.714***	.809	-7.992***	保留
5	.662***	.815	-7.891***	保留
6	.683***	.813	-7.178***	保留
7	.544***	.826	-6.595***	保留
8	.661***	.816	-7.248***	保留
9	.593***	.823	-6.545***	保留
10	.630***	.819	-6.423***	保留

注：***p<0.001 资料来源：本研究整理

B. 职业边缘化量表

本量表共计 4 题。分析结果如表 3.2 所示，校正后项目与总分相关性均符合参考标准大于 0.4，其最大值为.821，且达到显著水平，最小值为.794，且达显著水平；项目删除后的 Cronbach's α 系数，最大值为.892，最小值为.882，均小于整体 Cronbach's α 系数.914；极端组 t 检验，绝对值最大值为 11.625，绝对值最小值为

10.662, 且所有项目均达到显著水平, 且均符合参考标准大于 3.0; 表示该量表具有良好的鉴别度, 因此保留所有题目, 共计 4 题。

表 3.2 职业边缘化量表项目分析表

题项	校正后项目与总分相关性	项目删除后的 Cronbach' s α 系数	极端组 t 检验	是否保留
参考标准	≥0.4	<.914	≥3.0	-
1	.821***	.882	-11.625***	保留
2	.807***	.887	-10.875***	保留
3	.794***	.892	-10.622***	保留
4	.794***	.891	-11.446***	保留

注: ***p<0.001 资料来源: 本研究整理

C.组织差序氛围量表

本量表共计 4 题。分析结果如表 3.3 所示, 校正后项目与总分相关性均符合参考标准大于 0.4, 其最大值为.886, 且达到显著水平, 最小值为.803, 且达显著水平; 项目删除后的 Cronbach's α 系数, 最大值为.963, 最小值为.962, 均小于整体 Cronbach's α 系数.965; 极端组 t 检验, 绝对值最大值为 9.648, 绝对值最小值为 6.919, 且所有项目均达到显著水平, 且均符合参考标准大于 3.0; 表示该量表具有良好的鉴别度, 因此保留所有题目, 共计 4 题。

表 3.3 组织差序氛围量表项目分析表

题项	校正后项目与总分相关性	项目删除后的 Cronbach' s α 系数	极端组 t 检验	是否保留
参考标准	≥0.4	<.965	≥3.0	-
1	.835***	.962	-7.807***	保留
2	.827***	.962	-8.554***	保留
3	.815***	.963	-6.919***	保留
4	.837***	.962	-8.432***	保留
5	.832***	.962	-7.936***	保留
6	.838***	.962	-6.920***	保留
7	.886***	.960	-8.555***	保留
8	.843***	.962	-9.002***	保留
9	.818***	.963	-9.648***	保留
10	.803***	.963	-8.760***	保留
11	.809***	.963	-7.601***	保留

注: ***p<0.001 资料来源: 本研究整理

D.新生代员工建设及破坏反应量表

该量表共分为四个维度, 退出、呼吁、忠诚、忽略分别进行项目分析。

退出维度共计 4 题。分析结果如表 3.4 所示，校正后项目与总分相关性均符合参考标准大于 0.4，其最大值为.803，且达到显著水平，最小值为.770，且达显著水平；项目删除后的 Cronbach's α 系数，最大值为.881，最小值为.869，均小于整体 Cronbach's α 系数.891；极端组 t 检验，绝对值最大值为 9.597，绝对值最小值为 7.441，且所有项目均达到显著水平，且均符合参考标准大于 3.0；表示该维度量表具有良好的鉴别度，因此保留所有题目，共计 4 题。

呼吁维度共计 4 题。分析结果如表 3.4 所示，校正后项目与总分相关性均符合参考标准大于 0.4，其最大值为.809，且达到显著水平，最小值为.766，且达显著水平；项目删除后的 Cronbach's α 系数，最大值为.888，最小值为.873，均小于整体 Cronbach's α 系数.896；极端组 t 检验，绝对值最大值为 13.831，绝对值最小值为 10.508，且所有项目均达到显著水平，且均符合参考标准大于 3.0；表示该维度量表具有良好的鉴别度，因此保留所有题目，共计 4 题。

忠诚维度共计 4 题。分析结果如表 3.4 所示，校正后项目与总分相关性均符合参考标准大于 0.4，其最大值为.789，且达到显著水平，最小值为.754，且达显著水平；项目删除后的 Cronbach's α 系数，最大值为.857，最小值为.824，均小于整体 Cronbach's α 系数.885；极端组 t 检验，绝对值最大值为 11.175，绝对值最小值为 8.295，且所有项目均达到显著水平，且均符合参考标准大于 3.0；表示该维度量表具有良好的鉴别度，因此保留所有题目，共计 4 题。

忽略维度共计 5 题。分析结果如表 3.4 所示，校正后项目与总分相关性均符合参考标准大于 0.4，其最大值为.807，且达到显著水平，最小值为.767，且达显著水平；项目删除后的 Cronbach's α 系数，最大值为.898，最小值为.890，均小于整体 Cronbach's α 系数.914；极端组 t 检验，绝对值最大值为 9.672，绝对值最小值为 8.936，且所有项目均达到显著水平，且均符合参考标准大于 3.0；表示该维度量表具有良好的鉴别度，因此保留所有题目，共计 5 题。

表 3.4 新生代员工建设及破坏反应量表项目分析表

题项	校正后项目与总分相关性	项目删除后的 Cronbach' s α 系数	极端组 t 检验	是否保留
参考标准	≥0.4	<.941	≥3.0	-
1	.770***	.881	-7.441***	保留
2	.771***	.881	-8.739***	保留
3	.803***	.869	-9.597***	保留
4	.793***	.873	-7.679***	保留
参考标准	≥0.4	<.896	≥3.0	
5	.766***	.888	10.735***	保留
6	.806***	.874	13.831***	保留
7	.809***	.873	10.508***	保留
8	.782***	.882	11.605***	保留
参考标准	≥0.4	<.885	≥3.0	
9	.785***	.829	11.175***	保留
10	.754***	.857	8.295***	保留
11	.789***	.824	9.379***	保留
12	.771***	.853	8.742***	保留
参考标准	≥0.4	<.914	≥3.0	
13	.767***	.898	-8.936***	保留
14	.807***	.890	-9.300***	保留
15	.775***	.897	-9.672***	保留
16	.773***	.897	-9.255***	保留
17	.789***	.894	-9.439***	保留

注: ***p<0.001 资料来源: 本研究整理

3.4.3 信度和效度分析

A. 职场排斥量表

本次测试职场排斥量表的信度系数为.834, Cronbach's α 值为问卷的信度系数, 取值范围 0-1, 越接近 1, 说明问卷的可信度越好, 信度系数取值一般要求在 0.700 以上可以认为有较好的可信度。因素分析方面, 职场排斥量表量表共有 10 个题目, 各个项目中因素负荷最大值为 0.828, 最小值为 0.706, KMO 值为 0.885, 累计总解释变异量为 71.972%, 综上所述, 均说明该量表可信效度良好。

表 3.5 职场排斥量表信效度分析表

项目内容	因素负荷
1、在工作中, 你感到被人忽视了。	0.741
2、在工作中, 你发现当你走近时, 其他人就走开了。	0.706
3、你跟同事打招呼却没有得到回应。	0.805
4、即使在拥挤的餐厅里, 同事也不愿和你坐在一起用餐, 你独自一人。(如果单位没有餐厅, 你可以设想在这样的场景下发生的情况)	0.780

表 3.5 职场排斥量表信效度分析表（续）

项目内容	因素负荷
5、在工作中，别人刻意回避你。	0.754
6、在工作中，别人不看你，有意避开你的眼神。	0.767
7、在工作中，有人不乐意你参与他们的讨论话题。	0.826
8、在工作中，有人不愿意和你讲话。	0.828
9、在工作中，别人不把你当回事，似乎你不在场。	0.774
10、工作中的休息时间，大家不叫上你，也不问你需不需要什么。	0.758
转轴后平方负荷量特征值：7.637	
KMO：0.885	
Bartlett 的球形度检验显著性：.000	
累计总解释变异量：71.972%	
量表整体信度：0.834	

资料来源：本研究整理

B.职业边缘化量表

本次测试职业边缘化量表的信度系数为.914，Cronbach's α 值为问卷的信度系数，取值范围 0-1，越接近 1，说明问卷的可信度越好，信度系数取值一般要求在 0.700 以上可以认为有较好的可信度。因素分析方面，职业边缘化量表共有 4 个题目，各个项目中因素负荷最大值为 0.813，最小值为 0.706，KMO 值为 0.783，累计总解释变异量为 79.534%，综上所述，均说明该量表可信效度良好。

表 3.6 职业边缘化表信效度分析表

项目内容	因素负荷
1、我的行为对单位形象没有影响。	.813
2、我不在时（休假或出差），对工作不会有影响。	.800
3、领导通常会采纳我的建议。	.785
4、在单位认识我的人比我认识的人多。	.783
转轴后平方负荷量特征值：3.181	
KMO：0.839	
Bartlett 的球形度检验显著性：.000	
累计总解释变异量：79.534%	
量表整体信度：0.914	

资料来源：本研究整理

C.组织差序氛围量表

本次测试组织差序氛围量表的信度系数为.965，Cronbach's α 值为问卷的信度系数，取值范围 0-1，越接近 1，说明问卷的可信度越好，信度系数取值一般要求在 0.700 以上可以认为有较好的可信度。因素分析方面，组织差序氛围量表共有 11

个题目，各个项目中因素负荷最大值为 0.826，最小值为 0.701，KMO 值为 0.961，累计总解释变异量为 74.371%，综上所述，均说明该量表可信效度良好。

表 3.7 组织差序氛围量表信效度分析表

项目内容	因素负荷
1、我认为某些同事对领导的决定具有影响力。	.749
2、在组织中，有领导特别信任的下属。	.737
3、在组织中，领导会和几个固定的下属分享他的想法和做法。	.720
4、在组织中，领导和某些下属的感情很亲密。	.751
5、在组织中，领导和某些下属的接触较为频繁。	.744
6、在组织中，领导会通过特定的下属来传递自己的意见。	.754
7、领导会让某些下属来处理自己的私人事宜。	.826
8、在组织中，我感觉领导对不同下属的待遇相差很大。	.762
9、在组织中，有些同事上升的速度很快。	.725
10、在组织中，有特定的同事会替领导代行一些权力。	.701
11、在组织中，会有特定的同事来协助领导处理一些事务。	.712
转轴后平方负荷量特征值：8.181	
KMO：0.961	
Bartlett 的球形度检验显著性：.000	
累计总解释变异量：74.371%	
量表整体信度：0.965	

资料来源：本研究整理

D.职业边缘化量表

该量表共分为四个维度，退出、呼吁、忠诚、忽略分别进行项目分析，其中：本次测试新生代员工建设及破坏反应量表中退出维度的信度系数为.891，Cronbach's α 值为问卷的信度系数，取值范围 0-1，越接近 1，说明问卷的可信度越好，信度系数取值一般要求在 0.700 以上可以认为有较好的可信度。因素分析方面，新生代员工建设及破坏反应量表中呼吁维度共有 4 个题目，各个项目中因素负荷最大值为 0.758，最小值为 0.695；本次测试新生代员工建设及破坏反应量表中呼吁维度的信度系数为.896，Cronbach's α 值为问卷的信度系数，取值范围 0-1，越接近 1，说明问卷的可信度越好，信度系数取值一般要求在 0.700 以上可以认为有较好的可信度。因素分析方面，新生代员工建设及破坏反应量表中呼吁维度共有 4 个题目，各个项目中因素负荷最大值为 0.767，最小值为 0.653；本次测试新生代员工建设及破坏反应量表中呼吁维度的信度系数为.885，Cronbach's α 值为问卷的信度系数，取值范围 0-1，越接近 1，说明问卷的可信度越好，信度系数取值一般要求在 0.700 以上可以

认为有较好的可信度。因素分析方面，新生代员工建设及破坏反应量表中呼吁维度共有 4 个题目，各个项目中因素负荷最大值为 0.751，最小值为 0.676；本次测试新生代员工建设及破坏反应量表中呼吁维度的信度系数为.914，Cronbach's α 值为问卷的信度系数，取值范围 0-1，越接近 1，说明问卷的可信度越好，信度系数取值一般要求在 0.700 以上可以认为有较好的可信度。因素分析方面，新生代员工建设及破坏反应量表中呼吁维度共有 4 个题目，各个项目中因素负荷最大值为 0.746，最小值为 0.657；量表总体 KMO 值为 0.974，累计总解释变异量为 74.411%，综上所述，均说明该量表可信效度良好。

表 3.8 新生代员工建设及破坏反应量表信效度分析表

项目内容	因素负荷
1、我经常察觉我想要辞去工作。	.758
2、我经常想要辞去现在的工作。	.695
3、我会辞去现在的工作。	.735
4、我会接受另一份新工作。	.736
5、我经常就目前的形势与我的上级领导进行讨论。	.653
6、我经常就组织中某些问题向上级领导提出建议。	.767
7、对于本部门领导者的工作监督、指导方式中出现的问题，我经常建议通过变革方式进行解决。	.764
8、工作之余，我经常问同事有无需要帮忙之处。	.704
9、我经常认为自己的工作是最好的。	.693
10、不管组织处于顺境还是逆境，我都不会离开。	.751
11、当其他人批评组织时，我总会全力以赴维护组织的声誉。	.720
12、直到组织中出现问题得以解决，我才会离开。	.676
13、有时候当我不想工作时，我会请病假或寻找其他理由不上班。	.701
14、如果我没有心情工作，我上班就可能会迟到。	.746
15、我不会全力以赴地工作。	.657
16、工作中我会经常歇息或根本不工作。	.676
17、我可能会对工作失去动力。	.709
转轴后平方负荷量特征值：12.140	
KMO: 0.974	
Bartlett 的球形度检验显著性: .000	
累计总解释变异量: 71.411%	

资料来源：本研究整理

第4章 资料分析结果

本研究以北京地区 13 家企业的新生代员工作为受测对象进行问卷的发放调查，采用线上问卷的方式于 2021 年 10 月 15 日到 2021 年 10 月 30 日进行问卷发放，共发出问卷 545 份，将填答小于 30 秒以及填答不完整的无效问卷删除，剩余有效问卷 514 份，回收率是 94%。并使用回归分析进行下列分析：

4.1 描述性统计

4.1.1 各变量描述性统计分析

分析的内容包括平均值、标准差、偏度以及峰度等信息，从而判断数据集中度、分散程度以及正态分布特征。

周应恒等人（2004）认为，得到的数据偏度绝对值在 3 以内的话，并且峰度的绝对值在 10 以内的话，那就说明本文的研究数据近似服从正态分布。本文研究的平均值、偏度和峰度如表 4.2 所示。通过变量的峰度和偏度绝对值，我们可以知道，量表内的变量偏度的绝对值都是在 3 以内的，峰度的绝对值是在 10 以内。根据问卷的数据，我们可以得出数据近似服从正态分布，

因此数据值得进一步研究。

在职场排斥方面，本研究采取平均值得分大小进行对照描述，职场排斥得分越高，说明新生代员工在受到的职场排斥影响越高，反之职场排斥得分越低，说明新生代员工在受到的职场排斥影响越低，由于本研究采用的职场排斥量表为 4 点计分准则，因此 2 分以下属于低影响水平得分、3 分以上属于高影响水平得分。经过统计结果的得出新生代员工职场排斥平均分为 2.287，因此说明新生代员工的职场排斥处于中等水平。

在职业边缘化方面，本研究采取平均值得分大小进行对照描述，职业边缘化得分越高，说明新生代员工在受到的职业边缘化影响越高，反之职业边缘化得分越低，说明新生代员工在受到的职业边缘化影响越低，由于本研究采用的职业边缘化量表为 5 点计分准则，因此 3 分为中值分数，经过统计结果的得出新生代员工职业边缘化平均分为 2.343，因此说明新生代员工职业边缘化处于中等偏下水平。

在组织差序氛围方面，本研究采取平均值得分大小进行对照描述，组织差序氛

围得分越高，说明新生代员工在感受到的组织差序氛围影响越高，反之组织差序氛围得分越低，说明新生代员工在感受到的组织差序氛围影响越低，由于本研究采用的组织差序氛围量表为 5 点计分准则，因此 3 分为中值分数，经过统计结果的得出新生代员工组织差序氛围平均分为 2.318，因此说明新生代员工组织差序氛围处于中等偏下水平。

在新生代员工建设及破坏反应方面，其中包括退出、呼吁、忠诚、忽略四个维度；其中在退出行为维度，采取平均值得分大小进行对照描述，退出行为得分越高，说明新生代员工退出行为表现越高，反之退出行为得分越低，说明新生代员工退出行为表现越低，由于本研究采用的新生代员工建设及破坏反应中退出行为量表为 5 点计分准则，因此 3 分为中值分数，经过统计结果的得出新生代员工退出行为平均分为 2.130，因此说明新生代员工的退出行为处于中等偏下水平；其中在呼吁行为维度，采取平均值得分大小进行对照描述，呼吁行为得分越高，说明新生代员工呼吁行为表现越高，反之呼吁行为得分越低，说明新生代员工呼吁行为表现越低，由于本研究采用的新生代员工建设及破坏反应中呼吁行为量表为 5 点计分准则，因此 3 分为中值分数，经过统计结果的得出新生代员工呼吁行为平均分为 3.736，因此说明新生代员工的呼吁行为处于中高水平；其中在忠诚行为维度，采取平均值得分大小进行对照描述，忠诚行为得分越高，说明新生代员工忠诚行为表现越高，反之忠诚行为得分越低，说明新生代员工忠诚行为表现越低，由于本研究采用的新生代员工建设及破坏反应中忠诚行为量表为 5 点计分准则，因此 3 分为中值分数，经过统计结果的得出新生代员工忠诚行为平均分为 3.341，因此说明新生代员工的忠诚行为处于中高水平；其中在忽略行为维度，采取平均值得分大小进行对照描述，忽略行为得分越高，说明新生代员工忽略行为表现越高，反之忽略行为得分越低，说明新生代员工忽略行为表现越低，由于本研究采用的新生代员工建设及破坏反应中忽略行为量表为 5 点计分准则，因此 3 分为中值分数，经过统计结果的得出新生代员工忽略行为平均分为 2.228，因此说明新生代员工的忽略行为处于中等偏下水平。

表 4.1 描述性统计分析分析 (n=514)

变量	题目	平均值	标准差	偏态	峰度
职场排斥	1、在工作中，你感到被人忽视了。	2.26	0.908	0.246	-0.741
	2、在工作中，你发现当你走近时，其他人就走开了。	2.27	0.928	0.315	-0.730
	3、你跟同事打招呼却没有得到回应。	2.36	0.898	0.042	-0.806
	4、即使在拥挤的餐厅里，同事也不愿和你坐在一起用餐，你独自一人。（如果单位没有餐厅，你可以设想在这样的场景下发生的情况）	2.30	0.938	0.157	-0.894
	5、在工作中，别人刻意回避你。	2.25	0.904	0.253	-0.725
	6、在工作中，别人不看你，有意避开你的眼神。	2.32	0.947	0.255	-0.830
	7、在工作中，有人不乐意你参与他们的讨论话题。	2.23	0.892	0.188	-0.787
	8、在工作中，有人不愿意和你讲话。	2.33	0.936	0.075	-0.926
	9、在工作中，别人不把你当回事，似乎你不在场。	2.32	0.958	0.081	-0.120
	10、工作中的休息时间，大家不叫上你，也不问你需不需要什么。	2.24	0.898	0.192	-0.787
职业边缘化	1、我的行为对单位形象没有影响。	2.38	1.234	0.729	-0.397
	2、我不在时（休假或出差），对工作不会有影响。	2.29	1.208	0.733	-0.353
	3、领导通常会采纳我的建议。	2.34	1.176	0.677	-0.399
	4、在单位认识我的人比我认识的人多。	2.36	1.191	0.693	-0.306
组织差序氛围	1、我认为某些同事对领导的决定具有影响力。	2.37	1.228	0.729	-0.367
	2、在组织中，有领导特别信任的下属。	2.31	1.147	0.744	-0.189
	3、在组织中，领导会和几个固定的下属分享他的想法和做法。	2.3	1.195	0.753	-0.285
	4、在组织中，领导和某些下属的感情很亲密。	2.25	1.231	0.775	-0.344
	5、在组织中，领导和某些下属的接触较为频繁。	2.28	1.173	0.730	-0.303
	6、在组织中，领导会通过特定的下属来传递自己的意见。	2.32	1.222	0.802	-0.245
	7、领导会让某些下属来处理自己的私人事宜。	2.35	1.174	0.706	-0.287
	8、在组织中，我感觉领导对不同下属的待遇相差很大。	2.28	1.167	0.649	-0.461
	9、在组织中，有些同事上升的速度很快。	2.35	1.171	0.631	-0.387
	10、在组织中，有特定的同事会替领导代行一些权力。	2.33	1.164	0.695	-0.313
	11、在组织中，会有特定的同事来协助领导处理一些事务。	2.37	1.176	0.742	-

					0.214
退出行为	1、我经常察觉我想要辞去工作。	2.17	1.154	0.979	0.215
	2、我经常想要辞去现在的工作。	2.14	1.152	1.046	0.306
	3、我会辞去现在的工作。	2.15	1.176	0.868	- 0.135
	4、我会接受另一份新工作。	2.11	1.173	0.922	- 0.074
呼吁行为	5、我经常就目前的形势与我的上级领导进行讨论。	2.10	1.152	1.045	0.291
	6、我经常就组织中某些问题向上级领导提出建议。	3.74	1.164	- 0.843	- -0.04
	7、对于本部门领导者的工作监督、指导方式中出现的问 题，我经常建议通过变革方式进行解决。	3.73	1.213	- 0.785	- 0.314
	8、工作之余，我经常问同事有无需要帮忙之处。	3.81	1.248	- 0.909	- 0.179
忠诚行为	9、我经常认为自己的工作是最好的。	3.67	1.234	- 0.815	- 0.228
	10、不管组织处于顺境还是逆境，我都不会离开。	3.73	1.153	- 0.744	- 0.237
	11、当其他人批评组织时，我总会全力以赴维护组织的声 誉。	3.72	1.233	- 0.748	- 0.433
	12、直到组织中出现问题得以解决，我才会离开。	3.72	1.212	- 0.788	- 0.316

表 4.2 描述性统计分析分析(续) (n=514)

变量	题目	平均 值	标准 差	偏态	峰度
忽略行为	13、有时候当我不想工作时，我会请病假或寻找其他理由 不上班。	2.20	1.084	0.992	0.512
	14、如果我没有心情工作，我上班就可能会迟到。	2.22	1.192	0.959	0.108
	15、我不会全力以赴地工作。	2.19	1.252	0.948	- 0.102
	16、工作中我会经常歇息或根本不工作。	2.28	1.09	0.813	0.044
	17、我可能会对工作失去动力。	2.24	1.147	0.864	0.122

资料来源：本研究整理

4.2 信度、效度检验

4.2.1 信度检验

对新生代员工的职场排斥、职业边缘化、组织差序氛围、新生代员工建设及破坏反应（退出行为、呼吁行为、忠诚行为、忽略行为）的信度检验结果如下表所示，可以看出，职场排斥量表的 Cronbach's α 系数值为 0.827、大于 0.8，可见职场排斥量表的内部一致性较好；职业边缘化量表的 Cronbach's α 系数值为 0.914、大于 0.9，可见职业边缘化量表的内部一致性较好。组织差序氛围量表的 Cronbach's α 系数值为 0.966、大于 0.9，可见组织差序氛围量表的内部一致性较好。新生代员工建设及

破坏反应量表中退出行为的 Cronbach's α 系数值为 0.886、呼吁行为的 Cronbach's α 系数值为 0.909、忠诚行为的 Cronbach's α 系数值为 0.872、忽略行为的 Cronbach's α 系数值为 0.908、均大于 0.8，因此新生代员工建设及破坏反应量表的内部一致性较好。总体而言，职场排斥、职业边缘化、组织差序氛围、新生代员工建设及破坏反应四个变量的量表信度都超过了最低要求，可为本研究所用。

表 4.2 信度分析表 (n=514)

变量	题目	项目删除后的 Cronbach's α 系数	Cronbach's α
职场排斥	1、在工作中，你感到被人忽视了。	.813	.834
	2、在工作中，你发现当你走近时，其他人就走开了。	.811	
	3、你跟同事打招呼却没有得到回应。	.833	
	4、即使在拥挤的餐厅里，同事也不愿和你坐在一起用餐，你独自一人。（如果单位没有餐厅，你可以设想在这样的场景下发生的情况）	.809	
	5、在工作中，别人刻意回避你。	.815	
	6、在工作中，别人不看你，有意避开你的眼神。	.813	
	7、在工作中，有人不乐意你参与他们的讨论话题。	.826	

表 4.2 信度分析表 (n=514) (续)

变量	题目	项目删除后的 Cronbach's α 系数	Cronbach's α
	8、在工作中，有人不愿意和你讲话。	.816	
	9、在工作中，别人不把你当回事，似乎你不在场。	.823	
	10、工作中的休息时间，大家不叫上你，也不问你需不需要什么。	.819	
职业边缘化	1、我的行为对单位形象没有影响。	.882	.914
	2、我不在时（休假或出差），对工作不会有影响。	.887	
	3、领导通常会采纳我的建议。	.892	
	4、在单位认识我的人比我认识的人多。	.891	
组织差序氛围	1、我认为某些同事对领导的决定具有影响力。	.962	.965
	2、在组织中，有领导特别信任的下属。	.962	
	3、在组织中，领导会和几个固定的下属分享他的想法和做法。	.963	
	4、在组织中，领导和某些下属的感情很亲密。	.962	
	5、在组织中，领导和某些下属的接触较为频繁。	.962	
	6、在组织中，领导会通过特定的下属来传递自己的意见。	.962	
	7、领导会让某些下属来处理自己的私人事宜。	.960	
	8、在组织中，我感觉领导对不同下属的待遇相差很大。	.962	
	9、在组织中，有些同事上升的速度很快。	.963	
	10、在组织中，有特定的同事会替领导代行一些权力。	.963	
	11、在组织中，会有特定的同事来协助领导处理一些事务。	.963	

退出行为	1、我经常察觉我想要辞去工作。	.881	.891
	2、我经常想要辞去现在的工作。	.881	
	3、我会辞去现在的工作。	.869	
	4、我会接受另一份新工作。	.873	
呼吁行为	5、我经常就目前的形势与我的上级领导进行讨论。	.888	.896
	6、我经常就组织中某些问题向上级领导提出建议。	.874	
	7、对于本部门领导者的工作监督、指导方式中出现的问题，我经常建议通过变革方式进行解决。	.873	
	8、工作之余，我经常问同事有无需要帮忙之处。	.882	
忠诚行为	9、我经常认为自己的工作是最好的。	.829	.885
	10、不管组织处于顺境还是逆境，我都不会离开。	.857	
	11、当其他人批评组织时，我总会全力以赴维护组织的声誉。	.824	
	12、直到组织中出现问题得以解决，我才会离开。	.853	
忽略行为	13、有时候当我不想工作时，我会请病假或寻找其他理由不上班。	.898	.914
	14、如果我没有心情工作，我上班就可能会迟到。	.890	
	15、我不会全力以赴地工作。	.897	
	16、工作中我会经常歇息或根本不工作。	.897	
	17、我可能会对工作失去动力。	.894	

资料来源：本研究整理

4.2.2 收敛效度检验

本研究通过 amos 统计软件对职场排斥、职业边缘化、组织差序氛围、新生代员工建设及破坏反应（退出行为、呼吁行为、忠诚行为、忽略行为）问卷进行了收敛效度的检验，根据董雪旺等人（2011）年的研究指出，问卷各题目因素负荷量大于 0.5，组合信度 CR 大于 0.7，平均方差提取值 AVE 大于 0.5，则说明问卷具有良好的收敛效度即内部结构一致性。本研究数据结果如下表所示，结果显示职场排斥、职业边缘化、组织差序氛围、新生代员工建设及破坏反应（退出行为、呼吁行为、忠诚行为、忽略行为）问卷各题目因素负荷量在 0.776-0.882 之间，均大于 0.5，组合信度 CR 在 0.885-0.965 之间，均大于 0.7，平均方差提取值 AVE 在 0.634-0.727 之间，均大于 0.5，因此说明职场排斥、职业边缘化、组织差序氛围、新生代员工建设及破坏反应（退出行为、呼吁行为、忠诚行为、忽略行为）问卷具有良好的收敛效度。

表 4.3 收敛效度检验结果表 (n=514)

变量	题目	因素负荷	CR	AVE

职场排斥	1、在工作中，你感到被人忽视了。	.810	0.945	0.704
	2、在工作中，你发现当你走近时，其他人就走开了。	.876		
	3、你跟同事打招呼却没有得到回应。	.776		
	4、即使在拥挤的餐厅里，同事也不愿和你坐在一起用餐，你独自一人。（如果单位没有餐厅，你可以设想在这样的场景下发生的情况）	.882		
	5、在工作中，别人刻意回避你。	.865		
	6、在工作中，别人不看你，有意避开你的眼神。	.794		
	7、在工作中，有人不乐意你参与他们的讨论话题。	.725		
	8、在工作中，有人不愿意和你讲话。	.726		
	9、在工作中，别人不把你当回事，似乎你不在场。	.749		
	10、工作中的休息时间，大家不叫上你，也不问你需不需要什么。	.739		
职业边缘化	1、我的行为对单位形象没有影响。	.868	0.914	0.747
	2、我不在时（休假或出差），对工作不会有影响。	.848		
	3、领导通常会采纳我的建议。	.867		
	4、在单位认识我的人比我认识的人多。	.827		
组织差序氛围	1、我认为某些同事对领导的决定具有影响力。	.862	0.965	0.723
	2、在组织中，有领导特别信任的下属。	.836		
	3、在组织中，领导会和几个固定的下属分享他的想法和做法。	.871		
	4、在组织中，领导和某些下属的感情很亲密。	.859		
	5、在组织中，领导和某些下属的接触较为频繁。	.850		
	6、在组织中，领导会通过特定的下属来传递自己的意见。	.853		
	7、领导会让某些下属来处理自己的私人事宜。	.847		
	8、在组织中，我感觉领导对不同下属的待遇相差很大。	.850		
	9、在组织中，有些同事上升的速度很快。	.842		
	10、在组织中，有特定的同事会替领导代行一些权力。	.819		
	11、在组织中，会有特定的同事来协助领导处理一些事务。	.834		

表 4.3 收敛效度检验结果表 (n=514)

变量	题目	因素负荷	CR	AVE
退出行为	1、我经常察觉我想要辞去工作。	.810	0.885	0.711
	2、我经常想要辞去现在的工作。	.808		
	3、我会辞去现在的工作。	.812		
	4、我会接受另一份新工作。	.816		
呼吁行为	5、我经常就目前的形势与我的上级领导进行讨论。	.831	0.909	0.705
	6、我经常就组织中某些问题向上级领导提出建议。	.846		
	7、对于本部门领导者的工作监督、指导方式中出现的问题，我经常建议通过变革方式进行解决。	.863		
	8、工作之余，我经常问同事有无需要帮忙之处。	.840		
	9、我经常认为自己的工作是最好的。	.795		
忠诚行为	10、不管组织处于顺境还是逆境，我都不会离开。	.837	0.886	0.698
	11、当其他人批评组织时，我总会全力以赴维护组织的声誉。	.844		
	12、直到组织中出现问题得以解决，我才会离开。	.773		
忽略行为	13、有时候当我不想工作时，我会请病假或寻找其他理由不上班。	.832	0.908	0.710

14、如果我没有心情工作，我上班就可能会迟到。	.836
15、我不会全力以赴地工作。	.790
16、工作中我会经常歇息或根本不工作。	.804
17、我可能会对工作失去动力。	.815

资料来源：本研究整理

4.2.3 区别效度检验

区别效度是检验问卷各个维度之间所观测到的数据之间的区分程度，杨道建等人（2014）指出，区别效度的判定标准是维度间的相关系数小于 AVE 的平方根，则说明个维度之间具良好的区分度即区别效度，本研究的研究结果所示，其中表格中斜线加粗数据为 AVE 的平方根，其他数值为变量之间的相关系数，因此从个数值表现来看，均满足维度间的相关系数小于 AVE 的平方根，因此具有良好的区别效度

表 4.4 区别效度检验结果表 (n=514)

变量	职场排斥	职业边缘化	退出行为	呼吁行为	忠诚行为	忽略行为
职场排斥	0.839					
职业边缘化	.713***	0.864				
退出行为	.765***	.831***	0.843			
呼吁行为	-.725***	-.791***	-.651***	0.839		
忠诚行为	-.617***	-.663***	-.744***	.624***	0.835	
忽略行为	.789***	.834***	.699***	-.653***	-.720***	0.842

资料来源：本研究整理

4.3 相关分析

为了解新生代员工职场排斥、职业边缘化、新生代员工建设及破坏反应（退出行为、呼吁行为、忠诚行为、忽略行为）之间的相关性，本研究采用 Pearson 相关分析对三者之间进行相关性检验。其结果如下表所示，结果显示，职场排斥与职业边缘化为正相关，相关系数为.713， $p < .001$ ；职场排斥与退出行为呈正相关，相关系数为.765， $p < .001$ ；职场排斥与呼吁行为呈负相关，相关系数为-.725， $p < .001$ ；职场排斥与忠诚行为呈负相关，相关系数为-.617， $p < .001$ ；职场排斥与忽略行为呈正相关，相关系数为.789， $p < .001$ ；职业边缘化与退出行为呈正相关，相关系数为.834， $p < .001$ ；职业边缘化与呼吁行为呈负相关，相关系数为-.791， $p < .001$ ；职业边缘化与忠诚行为呈负相关，相关系数为-.663， $p < .001$ ；职业边缘化与忽略行为呈正相关，相关系数为.834， $p < .001$ ；

表 4.5 相关分析表

变量	职场排斥	职业边缘化	退出行为	呼吁行为	忠诚行为	忽略行为
职场排斥	1					
职业边缘化	.713***	1				
退出行为	.765***	.831***	1			
呼吁行为	-.725***	-.791***	-.651***	1		
忠诚行为	-.617***	-.663***	-.744***	.624***	1	
忽略行为	.789***	.834***	.699***	-.653***	-.720***	1

注：***p<.001.

资料来源：本研究整理

4.4 回归分析与中介效果检验

本研究将对职场排斥、职业边缘化、新生代员工建设及破坏反应（退出行为、呼吁行为、忠诚行为、忽略行为）进行回归分析，探讨职场排斥对职业边缘化的预测作用、职场排斥对退出行为、呼吁行为、忠诚行为、忽略行为的预测作用、职业边缘化对退出行为、呼吁行为、忠诚行为、忽略行为的预测作用以及职业边缘化在职场排斥对退出行为、呼吁行为、忠诚行为、忽略行为上的中介作用。对于中介效果的检验，根据温忠麟与叶宝娟（2014）提出中介效果满足条件，其一，自变项对因变项有显著预测效果，其二，自变项对中介变项有显著预测效果，其三，当自变项与中介变项同时投入回归模型后，中介变项的预测效果显著时，自变项的预测效果下降，则为部分中介，自变项的预测效果消失，则为完全中介。

在新生代员工建设及破坏反应中退出行为方面，其回归分析结果如下图所示，结果显示：在Model 1中，职场排斥对职业边缘化 β 值为.713，t值为23.011，显著性小于.001，达到显著，因此可以说明职场排斥可以正向显著影响职业边缘化，即新生代员工职场排斥越高，则职业边缘化越高，反之新生代员工职场排斥越低，职业边缘化越低，因此本研究假设成立，新生代员工职场排斥对职业边缘化有正向的显著影响；在Model 2中，职业边缘化对退出行为 β 值为.831，t值为33.962，显著性小于.001，达到显著，因此可以说明职业边缘化可以正向显著影响新生代员工退出行为，即新生代员工职业边缘化越高，则退出行为越高，反之新生代员工职业边缘化越低，退出行为越低，因此本研究假设成立，新生代员工职业边缘化对退出行为有正向的显著影响；在Model 3中，职场排斥对退出行为 β 值为.765，t值为26.881，显著性小于.001，达到显著，因此可以说明职场排斥可以正向显著影响新生代员工退出行为，即新生

代员工职场排斥越高，则退出行为越高，反之新生代员工职场排斥越低，退出行为越低，因此本研究假设成立，新生代员工职场排斥对退出行为有正向的显著影响；在Model 4中，职场排斥对退出行为β值为.350，t值为11.146，显著性小于.001，达到显著，职业边缘化对退出行为β值为.582，t值为18.506，显著性小于.001，达到显著，并且相比与Mode 3中职场排斥对退出行为的β值，Model 4中职场排斥对退出行为的β值明显有所减小，因此可以说明，职业边缘化在职场排斥与退出行为之间起部分中介作用，因此可以说明本研究假设成立，即新生代员工的职业边缘化在其职场排斥对退出行为的影响中起部分中介作用。

表 4.6 回归分析及中介效果检验表 1

变量	Model 1		VIF	Model 2		VIF	Model 3		VIF	Model 4		VIF
	职业边缘化			退出行为			退出行为			退出行为		
	β	t	β	t	β	t	β	t				
职场排斥	.713 ***	23.0 01	1.00 0				.765 ***	26.88 1	1.00 0	.350 ***	11.1 46	2.033
职业边缘化				.831 ***	33.96 2	1.00 0				.582 ***	18. 506	2.033
R ²	.508			.691			.585			.752		
AdjR ²	.507			.691			.584			.751		
F	529.058***			1146.669***			722.561***			773.451***		

注：1. *** p<.001.

2. β 为标准化回归系数.

资料来源：本研究自行整理

在新生代员工建设及破坏反应中呼吁行为方面，其回归分析结果如下图所示，结果显示：在Model 1中，职业边缘化对呼吁行为β值为-.791，t值为-29.272，显著性小于.001，达到显著，因此可以说明职业边缘化可以负向显著影响新生代员工呼吁行为，即新生代员工职业边缘化越高，则呼吁行为越低，反之新生代员工职业边缘化越低，呼吁行为越高，因此本研究假设成立，新生代员工职业边缘化对呼吁行为有正向的显著影响；在Model 2中，职场排斥对呼吁行为β值为-.725，t值为-23.849，显著性小于.001，达到显著，因此可以说明职场排斥可以负向显著影响新生代员工呼吁行为，即新生代员工职场排斥越高，则呼吁行为越低，反之新生代员工职场排斥越低，呼吁行为越高，因此本研究假设成立，新生代员工职场排斥对呼吁行为有正向的显著影响；在Model 3中，职场排斥对呼吁行为β值的绝对值为-.328，t值为-9.184，显著性小于.001，达到显著，职业边缘化对呼吁行为β值的绝对值为-.557，t值为-15.598，显著性小于.001，达到显著，并且相比与Mode 2中职场排斥对呼吁行为的β值，Model 3中职场排斥对呼吁行为的β值明显有所减小，因此可以说明，职业边缘化在职场排斥与呼吁行为之间起部分中介作用，因此可以说明本研究假设成立，即新生代员工的职业边缘化在其职场排

斥对呼吁行为的影响中起部分中介作用。

表 4.7 回归分析及中介效果检验表 2

变量	Model 1		VIF	Model 2		VIF	Model 3		VIF
	呼吁行为			呼吁行为			呼吁行为		
	β	t		β	t		β	t	
职场排斥				-.725***	-23.849	1.322	-.328***	-9.184	3.262
职业边缘化	-.791***	29.272	1.000				-.557***	15.598	2.861
R ²	.626			.526			.679		
AdjR ²	.625			.525			.678		
F	856.863***			568.784***			540.338***		

注：1. *** p < .001.

2. β 为标准化回归系数.

资料来源：本研究自行整理

在新生代员工建设及破坏反应中忠诚行为方面，其回归分析结果如下图所示，结果显示：在Model 1中，职业边缘化对忠诚行为 β 值为-.663，t值为-20.028，显著性小于.001，达到显著，因此可以说明职业边缘化可以负向显著影响新生代员工忠诚行为，即新生代员工职业边缘化越高，则忠诚行为越低，反之新生代员工职业边缘化越低，忠诚行为越高，因此本研究假设成立，新生代员工职业边缘化对忠诚行为有正向的显著影响；在Model 2中，职场排斥对忠诚行为 β 值为-.617，t值为-17.752，显著性小于.001，达到显著，因此可以说明职场排斥可以负向显著影响新生代员工忠诚行为，即新生代员工职场排斥越高，则忠诚行为越低，反之新生代员工职场排斥越低，忠诚行为越高，因此本研究假设成立，新生代员工职场排斥对忠诚行为有正向的显著影响；在Model 3中，职场排斥对忠诚行为 β 值的绝对值为-.294，t值为-6.483，显著性小于.001，达到显著，职业边缘化对忠诚行为 β 值的绝对值为-.453，t值为-9.976，显著性小于.001，达到显著，并且相比与Mode 2中职场排斥对忠诚行为的 β 值，Model 3中职场排斥对忠诚行为的 β 值明显有所减小，因此可以说明，职业边缘化在职场排斥与忠诚行为之间起部分中介作用，因此可以说明本研究假设成立，即新生代员工的职业边缘化在其职场排斥对忠诚行为的影响中起部分中介作用。

表 4.8 回归分析及中介效果检验表 3

变量	Model 1		VIF	Model 2		VIF	Model 3		VIF
	忠诚行为			忠诚行为			忠诚行为		
	β	t		β	t		β	t	

职场排斥							
职业边缘化	-.663***	-20.028	1.000				
R ²	.439		.381			.482	
AdjR ²	.438		.380			.480	
F	401.132***		315.147***			237.654***	

注: 1. *** p <.001.

2. β 为标准化回归系数.

资料来源: 本研究自行整理

在新生代员工建设及破坏反应中忽略行为方面, 其回归分析结果如下图所示, 结果显示: 在Model 1中, 职业边缘化对忽略行为β值为.834, t值为34.127, 显著性小于.001, 达到显著, 因此可以说明职业边缘化可以正向显著影响新生代员工忽略行为, 即新生代员工职业边缘化越高, 则忽略行为越高, 反之新生代员工职业边缘化越低, 忽略行为越低, 因此本研究假设成立, 新生代员工职业边缘化对忽略行为有正向的显著影响; 在Model 2中, 职场排斥对忽略行为β值为.789, t值为29.028, 显著性小于.001, 达到显著, 因此可以说明职场排斥可以正向显著影响新生代员工忽略行为, 即新生代员工职场排斥越高, 则忽略行为越高, 反之新生代员工职场排斥越低, 忽略行为越低, 因此本研究假设成立, 新生代员工职场排斥对忽略行为有正向的显著影响; 在Model 3中, 职场排斥对忽略行为β值为.395, t值为13.116, 显著性小于.001, 达到显著, 职业边缘化对忽略行为β值为.552, t值为18.329, 显著性小于.001, 达到显著, 并且相比与Mode 2中职场排斥对忽略行为的β值, Model 3中职场排斥对忽略行为的β值明显有所减小, 因此可以说明, 职业边缘化在职场排斥与忽略行为之间起部分中介作用, 因此可以说明本研究假设成立, 即新生代员工的职业边缘化在其职场排斥对忽略行为的影响中起部分中介作用。

表 4.9 回归分析及中介效果检验表 4

变量	Model 1		VIF	Model 2		VIF	Model 3		VIF
	忽略行为			忽略行为			忽略行为		
	β	t		β	t		β	t	
职场排斥				.789***	29.028	2.183	.395***	13.116	3.186
职业边缘化	.834***	34.172	1.653				.552***	18.329	2.970
R ²	.695			.622			.752		
AdjR ²	.695			.621			.751		
F	1167.713***			842.647***			864.923***		

注: 1. *** p <.001.

2. β 为标准化回归系数.

资料来源：本研究自行整理

4.5 调节效果检验

本部分重点探究调节变量的调节作用，将职场排斥为自变量，组织差序氛围作为调节变量，新生代员工建设及破坏反应（退出行为、呼吁行为、忠诚行为、忽略行为）作为因变量，进行多元回归分析，采用逐步回归的方法进行检验，在进行调节检验之前，为了减少多重共线性的问题，会将自变量与调节变量去中心化处理，也就是将自变量与调节变量标准化（温忠麟等人，2005）。首先第一步将自变量「解释变量」和因变量放入回归方程。第二步将自变量「解释变量」和调节变量「调控变量」放入回归方程。第三步将自变量「解释变量」与调节变量「调控变量」的乘积项放入回归方程（武松，2019）。通过观察标准化回归系数Beta的显著性以及 R^2 、F等因素进行最终的判定。其具体结果如下所示，由于本研究对因变量新生代员工建设及破坏反应的四个方面退出行为、呼吁行为、忠诚行为、忽略行为都进行了调节效果检验，

因此其中在退出行为方面整理结果如下表所示。在Model 1中放入自变量职场排斥，因变量退出行为，结果说明： R^2 为0.585，F值为722.561且达显著，职场排斥对退出行为的系数Beta=0.765、显著性<0.000；在Model 2中放入自变量职场排斥，因变量退出行为，加入组织差序氛围作为调节变量，结果说明： R^2 为0.782，F值为914.187且达显著，职场排斥对退出行为（系数Beta=0.319，显著性<0.000），组织差序行为对退出行为（系数Beta=0.629，显著性<0.000）；Model 3中是将标准化后的职场排斥、标准化后的组织差序氛围，以及两者的交互作用现象同时对因变量退出行为，结果说明： R^2 为0.848，F值为949.173且达显著，标准化后的职场排斥对退出行为（系数Beta=0.213，显著性<0.000），标准化后的组织差序氛围对退出行为（系数Beta=0.350，显著性<0.000），并且交互作用对退出行为（系数Beta=0.445，显著性<0.000），且VIT值均小于10，说明不存在共线性问题。因此说明组织差序氛围在职场排斥与退出行为之间起正向调节作用，且调节效果图如下图所示。

表 4.10 调节效果检验表 1

Model 1	Model 2	Model 3
---------	---------	---------

变量	退出行为		退出行为		退出行为	
	β	VIF	β	VIF	β	VIF
职场排斥	.765***	1.881	.319***	2.861	.213***	1.347
组织差序行为			.629***	1.429	.350***	1.355
交互作用项					.445***	1.947
R ²	.585		.782		.848	
AdjR ²	.584		.781		.848	
F	722.561***		914.187***		949.173***	

注：1. *** p<.001.

2. β 为标准化回归系数.

资料来源：本研究自行整理

同时，组织差序氛围对职场排斥与退出行为交互图如下图所示。由此可知，高职场排斥对于退出行为中，组织差序氛围出现了较大的差异，表现出了较明显的差异效果，高组织差序氛围水平要大于低组织差序氛围水平，因此说明说明组织差序氛围加强了职场排斥对于退出行为的关系，因此组织差序氛围在职场排斥与退出行为之间具有正向的调节作用，假设成立。

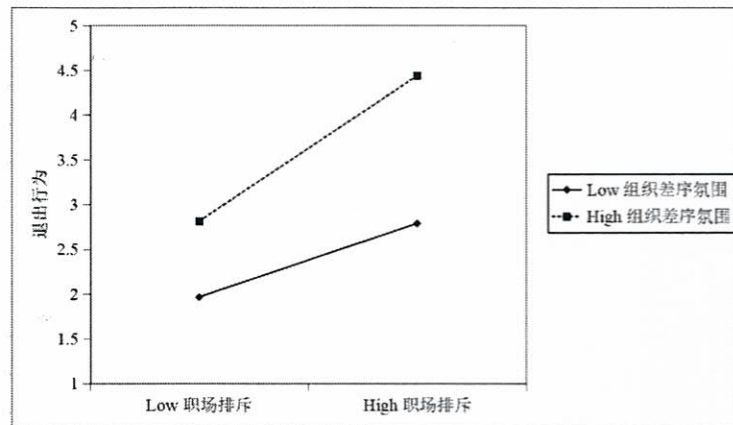


图4.1 组织差序氛围对职场排斥与退出行为交互图

资料来源：本研究整理

呼吁行为方面整理结果如下表所示。在Model 1中放入自变量职场排斥，因变量呼吁行为，结果说明：R²为0.526，F值为658.784且达显著，职场排斥对呼吁行为的系数Beta=-0.725、显著性<0.000；在Model 2中放入自变量职场排斥，因变量呼吁行为，加入组织差序氛围作为调节变量，结果说明：R²为0.689，F值为594.129且达显著，职场排斥对呼吁行为（系数Beta=-0.306，显著性<0.000），组织差序行为对呼吁

行为(系数Beta=-0.590, 显著性<0.000); Model 3中是将标准化后的职场排斥、标准化后的组织差序氛围, 以及两者的交互作用现象同时对因变量呼吁行为, 结果说明: R²为0.779, F值为597.851且达显著, 标准化后的职场排斥对呼吁行为(系数Beta=-0.191, 显著性<0.000), 标准化后的组织差序氛围对呼吁行为(系数Beta=-0.286, 显著性<0.000), 并且交互作用对呼吁行为(系数Beta= -0.485, 显著性<0.000), 且VIT值均小于10, 说明不存在共线性问题。因此说明组织差序氛围在职场排斥与呼吁行为之间起负向调节作用, 且调节效果图如下图所示。

表 4.11 调节效果检验表 2

变量	Model 1		Model 2		Model 3	
	呼吁行为		呼吁行为		呼吁行为	
	β	VIF	β	VIF	β	VIF
职场排斥	.725***	1.849	-.306***	1.900	-.191***	1.198
组织差序行为			-.590***	1.146	-.286***	2.682
交互作用项					-.485***	1.518
R ²	.526		.689		.779	
AdjR ²	.525		.686		.777	
F	568.784***		594.129***		597.851***	

注: 1. *** p < .001.

2. β 为标准化回归系数.

资料来源: 本研究自行整理

同时, 组织差序氛围对职场排斥与呼吁行为交互图如下图所示。由此可知, 高职场排斥对于呼吁行为中, 组织差序氛围出现了较大的差异, 表现出了较为明显的差异效果, 高组织差序氛围水平要小于低组织差序氛围水平, 因此说明说明组织差序氛围削弱了职场排斥对于呼吁行为的关系, 因此组织差序氛围在职场排斥与呼吁行为之间具有正向的调节作用, 假设成立。

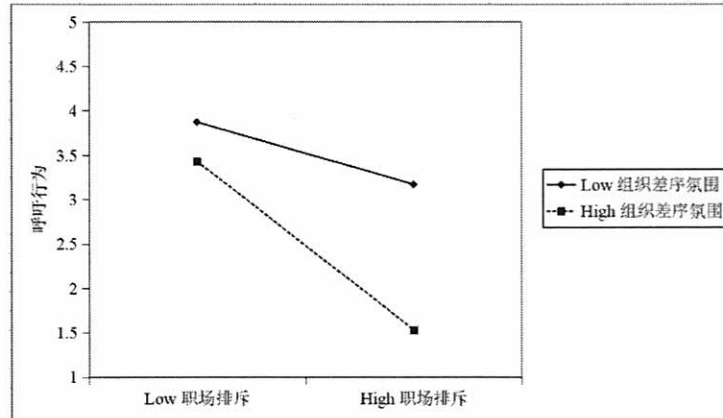


图4.2 组织差序氛围对职业排斥与呼吁行为交互图

资料来源：本研究整理

忠诚行为方面整理结果如下表所示。在Model 1中放入自变量职场排斥，因变量忠诚行为，结果说明： R^2 为0.380，F值为315.147且达显著，职场排斥对忠诚行为的系数Beta=-0.617、显著性<0.000；在Model 2中放入自变量职场排斥，因变量忠诚行为，加入组织差序氛围作为调节变量，结果说明： R^2 为0.523，F值为580.456且达显著，职场排斥对忠诚行为（系数Beta=-0.237，显著性<0.000），组织差序行为对忠诚行为（系数Beta=-0.535，显著性<0.000）；Model 3中是将标准化后的职场排斥、标准化后的组织差序氛围，以及两者的交互作用现象同时对因变量忠诚行为，结果说明： R^2 为0.606，F值为261.149且达显著，标准化后的职场排斥对忠诚行为（系数Beta=-0.119，显著性<0.000），标准化后的组织差序氛围对忠诚行为（系数Beta=-0.225，显著性<0.000），并且交互作用对忠诚行为（系数Beta=-0.495，显著性<0.000），且VIT值均小于10，说明不存在共线性问题。因此说明组织差序氛围在职场排斥与忠诚行为之间起负向调节作用，且调节效果图如下图所示。

表 4.12 调节效果检验表 3

变量	Model 1		Model 2		Model 3	
	忠诚行为		忠诚行为		忠诚行为	
	β	VIF	β	VIF	β	VIF
职场排斥	-.617***	2.752	-.237***	2.473	-.119***	1.907
组织差序行为			-.535***	1.349	-.225***	1.529
交互作用项					-.495***	1.325
R^2	.380		.523		.606	
Adj R^2	.380		.523		.606	
F	315.147***		580.456***		261.149***	

注：1. *** $p < .001$.
2. β 为标准化回归系数.
资料来源：本研究自行整理

同时，组织差序氛围对职场排斥与忠诚行为交互图如下图所示。由此可知，高职场排斥对于忠诚行为中，组织差序氛围出现了较大的差异，表现出了较为明显的差异效果，高组织差序氛围水平要小于低组织差序氛围水平，因此说明说明组织差序氛围削弱了职场排斥对于忠诚行为的关系，因此组织差序氛围在职场排斥与忠诚行为之间具有正向的调节作用，假设成立。

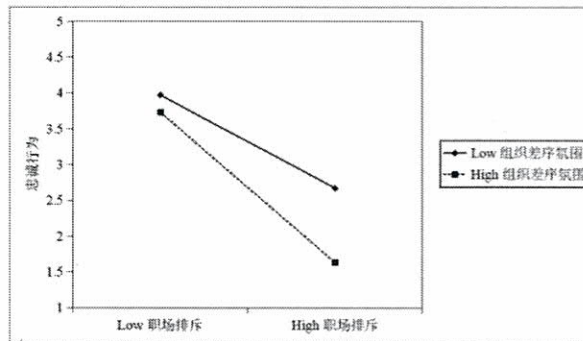


图4.3 组织差序氛围对职场排斥与忠诚行为交互图

资料来源：本研究整理

在忽略行为方面整理结果如下表所示。在Model 1中放入自变量职场排斥，因变量忽略行为，结果说明： R^2 为0.622，F值为842.647且达显著，职场排斥对忽略行为的系数Beta=0.789、显著性<0.000；在Model 2中放入自变量职场排斥，因变量忽略行为，加入组织差序氛围作为调节变量，结果说明： R^2 为0.807，F值为1066.401且达显著，职场排斥对忽略行为（系数Beta=0.356，显著性<0.000），组织差序行为对忽略行为（系数Beta=0.610，显著性<0.000）；Model 3中是将标准化后的职场排斥、标准化后的组织差序氛围，以及两者的交互作用现象同时对因变量忽略行为，结果说明： R^2 为0.849，F值为957.370且达显著，标准化后的职场排斥对忽略行为（系数Beta=0.271，显著性<0.000），标准化后的组织差序氛围对忽略行为（系数Beta=0.387，显著性<0.000），并且交互作用对忽略行为（系数Beta= 0.355，显著性<0.000），且VIT值均小于10，说明不存在共线性问题。因此说明组织差序氛围在职场排斥与忽略行为之间起正向调节作用，且调节效果图如下图所示。

表 4.13 调节效果检验表 4

变量	Model 1		Model 2		Model 3	
	忽略行为		忽略行为		忽略行为	
	β	VIF	β	VIF	β	VIF
职场排斥	.789***	1.028	.356***	1.889	.271***	2.673
组织差序行为			.610***	1.096	.387***	2.608
交互作用项					.355***	1.987
R ²	.622		.807		.849	
AdjR ²	.621		.806		.848	
F	842.647***		1066.412***		957.370***	

注：1. *** p < .001.

2. β 为标准化回归系数.

资料来源：本研究自行整理

同时，组织差序氛围对职场排斥与忽略行为交互图如下图所示。由此可知，高职场排斥对于忽略行为中，组织差序氛围出现了较大的差异，表现出了较明显的差异效果，高组织差序氛围水平要大于低组织差序氛围水平，因此说明说明组织差序氛围加强了职场排斥对于忽略行为的关系，因此组织差序氛围在职场排斥与忽略行为之间具有正向的调节作用，假设成立。

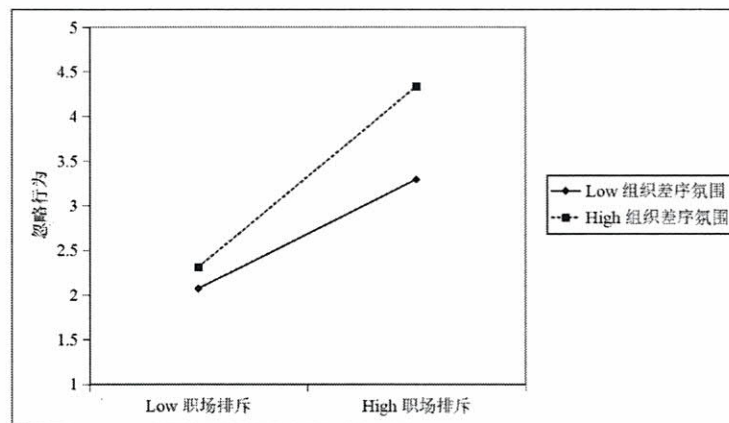


图4.4 组织差序氛围对职场排斥与忽略行为交互图

资料来源：本研究整理

4.6 假设结果验证

通过上述第四章的数据分析对研究假设进行总结，整理得出研究假设验证结果摘要表如下表。

表 4.12 研究假设验证结果摘要表

研究假设	验证结果
H1a: 职场排斥对新生代员工建设及破坏反应中忠诚行为存在负向显著影响。	成立
H1b: 职场排斥对新生代员工建设及破坏反应中呼吁行为存在负向显著影响。	成立
H1c: 职场排斥对新生代员工建设及破坏反应中退出行为存在显著的正向预测作用。	成立
H1d: 职场排斥对新生代员工建设及破坏反应中忽略行为存在显著的正向预测作用。	成立
H2: 职场排斥对职场边缘化具有正向影响	成立
H3a: 职场边缘化对新生代员工建设及破坏反应之退出有正向影响。	成立
H3b: 职场边缘化对新生代员工建设及破坏反应之忽略有正向影响。	成立
H3c: 职场边缘化对新生代员工建设及破坏反应之呼吁有负向影响。	成立
H3d: 职场边缘化对新生代员工建设及破坏反应之忠诚有负向影响。	成立
H4: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之间具有中介作用。	成立
H4a: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之退出间具有中介作用。	成立
H4b: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之建言具有中介作用。	成立
H4c: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之忽略具有中介作用。	成立
H4d: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之忠诚具有中介作用。	成立
H5a: 组织差序氛围在职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之呼吁具有负向调节作用。	成立
H5b: 组织差序氛围在职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之忠诚具有负向调节作用。	成立
H5c: 组织差序氛围在职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之退出具有正向调节作用。	成立
H5d: 组织差序氛围在职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之忽略具有正向调节作用。	成立
H6a: 组织差序氛围在职场边缘化与新生代员工建设及破坏反应之呼吁间有负调节作用。	成立
H6b: 组织差序氛围在职场边缘化与新生代员工建设及破坏反应之忠诚间有负调节作用。	成立
H6c: 组织差序氛围在职场边缘化与新生代员工建设及破坏反应之退出间有正调节作用。	成立
H6d: 组织差序氛围在职场边缘化与新生代员工建设及破坏反应之忽略间有正调节作用。	成立

资料来源：本研究整理

4.7 假设结果验证

通过上述第四章的数据分析对研究假设进行总结，整理得出研究假设验证结果摘要表如下表。

表 4.12 研究假设验证结果摘要表

研究假设	验证结果
H1a: 职场排斥对新生代员工建设及破坏反应中忠诚行为存在负向显著影响。	成立
H1b: 职场排斥对新生代员工建设及破坏反应中呼吁行为存在负向显著影响。	成立
H1c: 职场排斥对新生代员工建设及破坏反应中退出行为存在显著的正向预测作用。	成立
H1d: 职场排斥对新生代员工建设及破坏反应中忽略行为存在显著的正向预测作用。	成立
H2: 职场排斥对职场边缘化具有正向影响	成立
H3a: 职场边缘化对新生代员工建设及破坏反应之退出有正向影响。	成立
H3b: 职场边缘化对新生代员工建设及破坏反应之忽略有正向影响。	成立
H3c: 职场边缘化对新生代员工建设及破坏反应之呼吁有负向影响。	成立
H3d: 职场边缘化对新生代员工建设及破坏反应之忠诚有负向影响。	成立
H4: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之间具有中介作用。	成立
H4a: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之退出间具有中介作用。	成立

表 4.12 研究假设验证结果摘要表(续)

研究假设	验证结果
H4b: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之建言具有中介作用。	成立
H4c: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之忽略具有中介作用。	成立
H4d: 职业边缘化在对职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之忠诚具有中介作用。	成立
H5a: 组织差序氛围在职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之呼吁具有负向调节作用。	成立
H5b: 组织差序氛围在职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之忠诚具有负向调节作用。	成立
H5c: 组织差序氛围在职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之退出具有正向调节作用。	成立
H5d: 组织差序氛围在职场排斥与新生代员工建设及破坏反应之忽略具有正向调节作用。	成立
H6a: 组织差序氛围在职场边缘化与新生代员工建设及破坏反应之呼吁间有负调节作用。	成立
H6b: 组织差序氛围在职场边缘化与新生代员工建设及破坏反应之忠诚间有负调节作用。	成立
H6c: 组织差序氛围在职场边缘化与新生代员工建设及破坏反应之退出间有正调节作用。	成立
H6d: 组织差序氛围在职场边缘化与新生代员工建设及破坏反应之忽略间有正调节作用。	成立

资料来源：本研究整理

4.8 研究结果

本文以探讨职场排斥对新生代员工建设及破坏反应（EVLN）的影响，分别职场边缘化为中介变量，组织差序氛围为调节变量，通过实证研究分析阐释了变量之间存在的关系以及相关程度，并对研究假设进行了验证。因此，依照实际情况，通过线上问卷调查的方法收集数据对研究问题进行验证研究。现将本研究成果得出的主要结论阐述如下：

本研究母体对象为北京地区多家企业的新生代员工，从新生代员工的年龄分布来看，符合本研究的对象对年龄方面的条件要求。依照提出的研究问题及假设进行解释。

在职场排斥方面，本研究采取平均值得分大小进行对照描述，职场排斥得分越高，说明新生代员工在受到的职场排斥影响越高，反之职场排斥得分越低，说明新生代员工在受到的职场排斥影响越低。经过统计结果的得出新生代员工职场排斥处于中等水平。在职业边缘化方面，本研究采取平均值得分大小进行对照描述，职业边缘化得分越高，说明新生代员工在受到的职业边缘化影响越高，反之职业边缘化得分越低，说明新生代员工在受到的职业边缘化影响越低，经过统计结果的得出新生代员工职业边缘化处于中等偏下水平。在组织差序氛围方面，本研究采取平均值得分大小进行对照描述，组织差序氛围得分越高，说明新生代员工在感受到的组织差序氛围影响越高，反之组织差序氛围得分越低，说明新生代员工在感受到的组织

差序氛围影响越低，经过统计结果的得出新生代员工组织差序氛围处于中等偏下水平。

关于中介作用的结论：从回归分析的结果得知，职场排斥可以正向显著影响职业边缘化，即新生代员工职场排斥越高，则职业边缘化越高，反之新生代员工职场排斥越低，职业边缘化越低，因此本研究假设成立，新生代员工职场排斥对职业边缘化有正向的显著影响。职业边缘化可以正向显著影响新生代员工退出行为，即新生代员工职业边缘化越高，则退出行为越高，反之新生代员工职业边缘化越低，退出行为越低，因此本研究假设成立，新生代员工职业边缘化对退出行为有正向的显著影响。职场排斥可以正向显著影响新生代员工退出行为，即新生代员工职场排斥越高，则退出行为越高，反之新生代员工职场排斥越低，退出行为越低，因此本研究假设成立，新生代员工职场排斥对退出行为有正向的显著影响。职业边缘化在职场排斥与退出行为之间起部分中介作用，因此可以说明本研究假设成立，即新生代员工的职业边缘化在其职场排斥对退出行为的影响中起部分中介作用。

依照数据分析来看，新生代员工职业边缘化越高，则呼吁行为越低，反之新生代员工职业边缘化越低，呼吁行为越高，因此本研究假设成立，新生代员工职业边缘化对呼吁行为有正向的显著影响。职场排斥可以负向显著影响新生代员工呼吁行为，即新生代员工职场排斥越高，则呼吁行为越低，反之新生代员工职场排斥越低，呼吁行为越高，因此本研究假设成立，新生代员工职场排斥对呼吁行为有正向的显著影响。职业边缘化在职场排斥与呼吁行为之间起部分中介作用，因此可以说明本研究假设成立，即新生代员工的职业边缘化在其职场排斥对呼吁行为的影响中起部分中介作用。职业边缘化可以负向显著影响新生代员工忠诚行为，即新生代员工职业边缘化越高，则忠诚行为越低，反之新生代员工职业边缘化越低，忠诚行为越高，因此本研究假设成立，新生代员工职业边缘化对忠诚行为有正向的显著影响。职场排斥可以负向显著影响新生代员工忠诚行为，即新生代员工职场排斥越高，则忠诚行为越低，反之新生代员工职场排斥越低，忠诚行为越高，因此本研究假设成立，新生代员工职场排斥对忠诚行为有正向的显著影响。职业边缘化在职场排斥与忠诚行为之间起部分中介作用，因此可以说明本研究假设成立，即新生代员工的职业边缘化在其职场排斥对忠诚行为的影响中起部分中介作用。

在新生代员工建设及破坏反应中忽略行为方面，职业边缘化可以正向显著影响新生代员工忽略行为，即新生代员工职业边缘化越高，则忽略行为越高，反之新生代员工职业边缘化越低，忽略行为越低，因此本研究假设成立，新生代员工职业边缘化对忽略行为有正向的显著影响。职场排斥可以正向显著影响新生代员工忽略行为，即新生代员工职场排斥越高，则忽略行为越高，反之新生代员工职场排斥越低，忽略行为越低，因此本研究假设成立，新生代员工职场排斥对忽略行为有正向的显著影响。职业边缘化在职场排斥与忽略行为之间起部分中介作用，因此可以说明本研究假设成立，即新生代员工的职业边缘化在其职场排斥对忽略行为的影响中起部分中介作用。

关于调节作用的结论：从回归分析的结果得知：组织差序氛围在职场排斥与退出行为之间起正向调节作用。高职场排斥对于退出行为中，组织差序氛围出现了较大的差异，表现出了较明显的差异效果，高组织差序氛围水平要大于低组织差序氛围水平，因此说明说明组织差序氛围加强了职场排斥对于退出行为的关系，因此组织差序氛围在职场排斥与退出行为之间具有正向的调节作用，假设成立。组织差序氛围在职场排斥与呼吁行为之间起负向调节作用。高职场排斥对于呼吁行为中，组织差序氛围出现了较大的差异，表现出了较为明显的差异效果，高组织差序氛围水平要小于低组织差序氛围水平，因此说明说明组织差序氛围削弱了职场排斥对于呼吁行为的关系，因此组织差序氛围在职场排斥与呼吁行为之间具有负向的调节作用，假设成立。组织差序氛围在职场排斥与忠诚行为之间起负向调节作用，高职场排斥对于忠诚行为中，组织差序氛围出现了较大的差异，表现出了较为明显的差异效果，高组织差序氛围水平要小于低组织差序氛围水平，因此说明说明组织差序氛围削弱了职场排斥对于忠诚行为的关系，因此组织差序氛围在职场排斥与忠诚行为之间具有负向的调节作用，假设成立。组织差序氛围在职场排斥与忽略行为之间起正向调节作用，高职场排斥对于忽略行为中，组织差序氛围出现了较大的差异，表现出了较明显的差异效果，高组织差序氛围水平要大于低组织差序氛围水平，因此说明说明组织差序氛围加强了职场排斥对于忽略行为的关系，因此组织差序氛围在职场排斥与忽略行为之间具有正向的调节作用，假设成立。

第5章 结论与讨论

本章节主要对之前的数据分析研究的结果进行汇总说明，对于本文进行总结。并且对于研究数据结果提供贡献意义以及本次研究的局限性。

5.1 研究贡献

5.1.1 学术贡献

本研究在职场排斥对员工行为之间的影响这类关系中，同时探讨职场排斥对员工多种行为的影响。为职场排斥对员工行为之间的影响提供研究依据。本文选取了具有多个行为的员工建设与破坏反应行为（EVLN 行为），并将组织差序氛围作为调节变量来探讨职场排斥情境下新生代员工建设与破坏反应行为，丰富了职场排斥对员工行为的实证研究。

进一步丰富对新生代员工的实证研究，并以更加精准的研究组织差序氛围，职业边缘化在职场排斥对于新生代员工建设与破坏反应行为之间的作用机制，以能为企业在缓解员工职场排斥上提供丰富的理论依据。

研究结果也证实了三个维度各自作为变量时存在不同中介或调节效果。

5.1.2 实务贡献

本研究应对目前社会大环境下新生代员工占比居多的企业内部，职场排斥对新生代员工建设及破坏反应（EVLN）的影响：职场边缘化的中介效应和组织差序氛围的调节效应。通过实证研究发现：职场排斥与员工工作倦怠中的情感耗竭和疏离呈现正向相关关系。在员工工作行为方面的研究主要分为两个方面的行为：积极行为和消极行为。积极行为主要体现在呼吁（进谏）行为、创新行为和组织公民行为，主动行为等；消极方面的行为主要包括反生产行为、退出行为、越轨行为和沉默行为等。

因此，对于企业员工的职场排斥的探索是有价值的，为了从多个角度探索职场排斥，本研究将建设与破坏反应行为作为因变量来研究，由于建设与破坏反应行为分为积极行为，即忠诚行为和建言行为，和消极行为，即退出行为和忽略行为的多个行为角度（王士红、孔繁斌，2015），所以本研究希望通过对职场排斥对于新生代员工建设与破坏反应行为之间的作用机制的探索，缓解企业员工的职场排斥行为，

使员工能够在企业中心情愉悦的工作，帮助企业更好的对员工的进行管理，进一步提高企业的整体竞争力。

5.2 研究局限性与对未来研究的建议

5.2.1 研究局限性

由于研究时间及环境因素的限制，本研究只能采取线上问卷调查方式进行数据收集，由于问卷的内容填写时存在一定的规避性，对于问卷内容的准确程度可能存在一定误差。本研究母体对象是北京地区多家企业的新生代员工，不能代表全部的新生代员工 结果都与此样本相符。本研究对象更针对新生代员工，此研究结果并不一定适用于其他类别的员工。

5.2.2 未来研究的建议

本研究变量中全部使用了中国学者开发的量表，对于以后类似研究因更加深入探讨并问卷尽可能都采用适合本国国情的测量工具。过往研究中对领导-成员交换关系、离职意愿、心理契约、团队绩效等研究较多，文献也更丰富。而苛责式领导对领导成员关系差异化文献比较少见（罗伊玲，2019）。本研究采用了新生代员工作为主体变量进行分析，今后的研究可以采用这类方式进行研究提供更多的理论支撑。

参考文献

- 陈晨、杨付、李永强（2017）。职场排斥的作用机制与本土化发展。《心理科学进展》，24(08)，1387-1400。
- 陈娜（2017）。《职场排斥对强制性公民行为的影响研究：心理安全感和特质性调节焦点的作用》。[博士论文，华侨大学]。<http://cdmd.cnki.com.cn/article/cdmd-10385-1017849187.htm>
- 陈灿子（2021）。90 后新生代员工追随行为特征研究。《当代经济》，21(08)，94-98。
- 陈晓曦、熊娟（2018）。职场排斥研究述评与展望。《西安财经学院学报》，163(03)，20-27。
- 邓琪、万华、吴志成（2019）。职场负面八卦会影响员工建言吗——人际关系压力及心理弹性的作用。《财会月刊》，9（16），120-128。
- 董雪旺、张捷、刘传华、李敏、钟士恩（2011）。条件价值法中的偏差分析及信度和效度检验--以九寨沟游憩价值评估为例。《地理学报》，11（02），267-278。
- 杜建政，张翔，赵燕（2012）。核心自我评价的结构验证及其量表修订。《心理研究》，2（5）。
- 方志斌、林志扬（2011）。职场排斥与员工进谏行为：组织认同的作用。《现代管理科学》，11（11）94-96。
- 费孝通（1994）。个人·群体·社会：一生学术历程的自我思考。《北京大学学报（哲学社会科学版）》，127（6），7-17。
- 菅志翔（2006）。《族群归属的自我认同与社会定义》。民族出版社。
- 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 1。《中国临床心理学》，19（9）。
- 乐嘉昂、彭正龙、高源（2012）。基于扎根理论的职场排斥行为结构分类的探索性研究。《上海管理科学》，34（4），47-52。
- 乐嘉昂、彭正龙、高源（2012）。基于扎根理论的职场排斥行为结构分类的探索性研究。《上海管理科学》，2（4），47-52。
- 乐嘉昂、彭正龙、高源（2013）。职场排斥与强制性公民行为影响机制研究。《华东经济管理》，27（2），106-111。
- 李锐（2010）。职场排斥对员工职外绩效的影响：组织认同和工作投入的中介效应。《管理科学》，2（3），23-31。
- 李小丹（2019）。《职场排斥对新生代员工组织公民行为的影响》。[硕士论文，辽宁大学]，中国知网，<https://kns.cnki.net/KNS8/Detail?sfied=fn&QueryID=10&CurRec=1&recid=&FileName=1019201893.nh&DbName=CMFD202001&DbCode=CMFD&yx=&pr=&URLID=>
- 李延莉、姜道奎、余志林（2021）。基于扎根理论的新生代员工工作满意度影响因素研究。《山东行政学院学报》，1(03)，50-60。
- 李莹（2006）。易边缘化的职场异类。《经济观察报》，6（22），11-12。
- 李元勋、李瑞（2012）。职场排斥对国有企业员工工作绩效的影响--基于组织自尊的缓冲效应。《当代经济科学》，34(5)，112-128。

- 林明村 (2002)。直属主管之差序格局对领导行为与领导效能影响之研究。[硕士论文, 中山大学], [1026244x-200609-x-11-135-164-a](#)
- 林忠、鞠蕾、陈虹霁 (2010)。工作不满引发的 EVLN 行为演进研究。中国软科学。
- 梁吉业、冯晨娇、宋鹏 (2016)。大数据相关分析综述。《计算机学报》, 39 (1), 1-18。
- 刘军、章凯、仲理峰 (2009)。工作团队差序氛围的形成与影响: 基于追踪数据的实证分析。《管理世界》, 9 (8), 92-101。
- 刘贞妤 (2003)。差序气氛对部属工作态度与行为之影响。[硕士论文, 台湾师范大学台湾东华大学], <http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10421-1013284313.htm>
- 刘兵、朱叶珊、李娜 (2018)。职场排斥研究综述与展望, 《领导科学》, 6 (32), 62-64。
- 刘军、王未 (2009)。向职场边缘化说 NO: 来自关系和组织政治的解释。《第四届中国管理学年会》, 4 (20), 553-560。 ,
- 刘军、王未、吴隆增 (2012)。拒绝职场边缘化: 模型与检验。《南开管理评论》, 15(1), 84-92。
- 刘丽华 (2011)。澳门地区职场排斥相关研究[硕士论文, 暨南大学]。
- 倪昌红、叶仁荪、黄顺春 (2013)。工作群体的组织支持感与群体离职: 群体心理安全感与群体凝聚力的中介作用, 《管理评论》, 25(5), 92-101。
- 齐奕斐 (2014)。中国情景下辱虐管理对员工职场偏差行为的影响机制研究。[硕士论文, 南京理工大学], 中国知网 <http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10288-1014174871.htm>
- 容志良、曹桂玲、张骁 (2015)。职场排斥与员工反生产行为: 组织自尊的中介效应和组织认同的调节效应。《人力资源管理》, 5 (5), 82-88。
- 孙灵希 (2015)。职场排斥与创新团队 EVLN 行为, 《财经问题研究》, 2015(10), 125-130。
- 苏明 (2021)。扎根理论视角下新生代员工冲动离职行为分析与治理。《领导科学》, 1(14), 85-88。
- 苏方国、赵曙明 (2005)。组织承诺、组织公民行为与离职倾向关系研究。《科学学与科学技术管理》, 26 (8), 111-116。
- 王冲 (2017)。职场排斥和工作倦怠对工作绩效的影响研究--基于成都地区银行员工的调查。[硕士论文, 电子科技大学], 中国知网, <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201801&filename=1017069499.nh&v=%25mmd2BJ0W%25mmd2Bf30zSsif0HKoSfYWwqHj5B%25mmd2Fv2hJFn0iOvQ%25mmd2FW1De0d8TfkNLexBnyHXPA%25mmd2FqW>
- 王士红、孔繁斌 (2015)。心理契约违背对国家审计人员 EVLN 行为的影响--基于组织支持感的调节作用研究。《南京社会科学》, 5 (03), 88-94。
- 王振源、孙珊珊、戴瑞林 (2014)。同事离职对留任员工离职意图的影响机制研究一个被中介的调节作用模型, 《管理评论》, 26 (4), 82-92。
- 王重鸣 (2001)。《心理学研究方法》。人民教育出版社。
- 万聪 (2014)。网络问卷调查系统分析与设计。[硕士论文, 北京交通大学], 百度学术

- https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=19a2bf79fe4a65c3d1fcd38ff7f905dd&site=xueshu_se
- 温忠麟、侯杰泰、张雷（2005）。调节效应与中介效应的比较和应用。《心理学报》，37（2），268-274。
- 武松（2019）。《SPSS实战与统计思维》。清华大学出版社。
- 吴隆增、刘军、许浚（2010）。职场排斥与员工组织公民行为:组织认同与集体主义倾向的作用。《南开管理评论》，10（13），12-13。
- 吴明隆（2009）。《SPSS统计应用实务:问卷分析与应用统计》。科学出版社。
- 萧健邦（2018）。家长式领导对新生代员工组织公民行为的影响研究:组织认同的中介作用和差序氛围的调节作用。[硕士论文, 江西财经大学], 中国知网, <https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201901&filename=1018162005.nh>
- 薛文美（2014）。浅析职场边缘化。《人力资源管理》，4（10），21-23。
- 鄢雪芳（2020）。职场排斥对新生代员工行为的影响研究。[硕士论文, 西南大学], 中国知网, <https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CM>
- 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》，25（08），127-140。doi:10.14120/j.cnki.cn11-5057/f.2015.08.012.
- 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》，5（08），127-140。
- 杨道建、赵喜仓、陈文娟、朱永跃(2014)。大学生创业能力结构的理论分析与实证检验。《科技进步与对策》，14(20)，151-155。
- 尹奎、刘永仁（2013）。职场排斥与员工离职倾向:组织认同与职业生涯韧性的作用。《软科学》，27（004）：121-124。
- 于伟、张鹏（2016）。组织差序氛围对员工漠视行为的影响:职场排斥和组织自尊的作用。《中央财经大学学报》，6（10），122-128。
- 姚小远、杭爱明（2015）。《市场调查原理、方法与应用》。华东理工大学出版社。
- 张超、王安民（2019）。家长式领导对团队凝聚力的影响——差序氛围的中介作用。《现代管理科学》，19（09），87-89
- 张诗琪、刘丽红（2019）。组织差序氛围对强制性组织公民行为的影响:职场排斥的中介作用及德行领导的调节作用。《第二十二届全国心理学学术会议摘要集》，23（6），1692-1693。
- 张诗琪（2020）。组织差序氛围对强制性组织公民行为的影响[硕士论文, 哈尔滨师范大学]。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202101&filename=1020311727.nh>
- 张文彤（2004）。《SPSS统计分析高级教程》。高等教育出版社。
- 张光磊、周金帆（2015）。新生代员工的定义与特征研究述评。《武汉科技大学学报（社会科学版）》，17（4），449-454。
- 周迪（2020）。2020北京市外资发展报告。北京商务局。
<https://www.pwccn.com/zh/press-room/press-releases/pr-080920.html>
- 赵帅（2018）。职场排斥与新生代知识型员工建言行为的关系研究--以组织支持感为

- 调节变量。[硕士学位论文，河北工程大学]，中国知网，
<https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201901&filename=1018163931.nh&v=XGqXORWRYHKgVM4K0to7XpFTInisCg8YRTZP5kotS8gSUwyqfMQHtmLJmfJiliUz>
- 赵志鹏 (2016)。家长式领导对强制性公民行为影响研究。内蒙古大学。
- 郑伯坝 (1995)。差序格局与华人组织行为。《本土心理学研究》，5 (3)，142-291。
- 郑伯坝 (2004)。华人文化与组织领导:由现象描述到理论验证。《本土心理学研究》，9 (22)，195-251。
- 朱妍 (2017)。组织忠诚的社会基础: 劳动关系“嵌入性”及其作用条件。《社会学研究》，32 (02)，76-102+243-244。
- 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
- Anderson, J. W (2009). Organizational shunning: The disciplinary functions . *Atlantic Journal of Communication*, 17(1):36-50
- Aquino, K (2000). Structural and individual determinants of work-place victimization: The effects of hierarchical status and conflict management style. *Journal of Management*, 26(2), 171-193.
- Biron M (2013). Effective and ineffective support: How different sources of support buffer the short-and long-term effects of a work- ing day. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2) ,150-164
- Chandra, G. ,Robinson, S. L. (2009) They're talkin' about me again: The negative impact of being the target of gossip . *Academy of Management Conference*, 35(6) , 50—62.
- Cohen, S. G. , Bailey, D. E.(1997). What makes teams work: Group effectiveness r esearch from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3) , 239—290.
- Chen C., Liao J.Q., & Wen.P.(2014). Why does formal mentoring matter? The mediating. *Role of Psychological Safety and the Modera- ting Role of Power Distance Orientation in the Chinese Context. International Journal of Human Resource Management*, 25(8) , 112-1130 .
- Devellis, R. F. (1991). *Scale Development: Theory and Applications*. Sag Publications.
- Dixon, G., and Westbrook.J. (2003) .followers revealed. *Engineering Management Journal*, 23(7),19-25.
- Farrell, D. Exit, Voice (1983). Loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction . *Academy of Management Journal*, 26(4) , 596—607
- Ferris DL, Brown DJ, Berry JW, Lian H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6): 1348-1366.
- Ferris, D.L. (2008) The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6) , 1348—1366.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2009). Antecedents of day-level proactive behavior: A look at job stressors and positive affect during the workday. *Journal of Management*, 35(1), 94—111.
- Gruter, M.,&Masters, R. D. R (1999), employees reactions to problematic events: A circumflex structure of five categories of responses, and the role of job satisfaction.

- Journal of Organizational Behavior*, 6(20), 309—321.
- Hirschman, A. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states. *Harvard University Press*. 81(4),4-4
- Hitlan R.T., Kelly K.M., Schepman S., Schneider K.T.&Zarate (2006) Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace. *Group Dynamics: Theory, Research, Practice*, 10(1), 56-70.
- Jiang K. ,Lepak D. ,Hu J. ,et al(2012). How does human tesource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294
- Tuckey, M. R., & Dollard, M. F. (2016). The role of the psychosocial safety climate in coping with workplace bullying: a grounded theory and sequential tree analysis. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 25(1), 133-148.
- Lawler III E. E. , Porter L. W.(1996) Predicting managers’pay and their satisfaction with their pay. *Personnel Psychology*, 19(4), 363-373
- Murphy W. M., Burton. J. P., & Henagan S. C.(2013) Employee reactions to job insecurity in a declining economy: A longitudinal study of the mediating role of job embeddedness. *Group & Organization Management*, 38(4), 512-537.
- Neuman, J.H., Baron, R.A. (1998). Workplace violence and work-place aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391-419.
- Pelled L. H. , Eisenhardt K. M. , Xin K. T.(1999) Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict and per- formance. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 1-28
- Renn R. , Allen D. , Huning T. (2013) The relationship of social exclusion at work with self-defeating behavior and turnover. *Journal of Social Psychology*, 153(2) : 229-249
- Robert T. Hitlan & Jennifer Noel.(2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology* ,9(4),16-21.
- Robert T. Hitlan & Jennifer, N.(2009).The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4):477-502
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. Rinehart and Winston.
- Rusbult, C. E. , Farrell, D.(1988), Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of Responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31 (3) , 599—627.
- Tangri, S.S., Burt, M.R., Johnson, L.B.(1982). Sexual harassment at work: Three explanatory models. *Journal of Social Issues*, 38 (4), 33-54.
- Williams, K. D (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 8 (58), 425—452.
- Withey, M. J. , Cooper, W. H (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect . *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 521—539.

附录一：正式问卷

尊敬的女士/先生：

您好。感谢您抽出宝贵时间填写这份问卷，此份问卷仅用于硕士论文的学术研究，此份问卷的答案没有对错之分，请您提供真实的看法，您的意见将对本研究有非常大的贡献价值。所有问卷资料将受到严格保密，不会对您造成任何影响。最后，再次衷心感谢您的协助。

祝您生活愉快。

泰国博仁大学工商管理学系

二零二一年九月

第一部分：基本信息

1. 您的性别是？

A. 男生 B. 女生

第二部分：职场排斥量表

以下是关于你的职场排斥调查，请您仔细阅读下面的每一个条目，并根据您的真实感受进行选择，以代表您同意该条目与您的实际情况的程度。选项分别是“从不、很少、经常、一直如此”。	从不	很少	经常	一直如此
1、在工作中，你感到被人忽视了。	1	2	3	4
2、在工作中，你发现当你走近时，其他人就走开了。	1	2	3	4
3、你跟同事打招呼却没有得到回应。	1	2	3	4
4、即使在拥挤的餐厅里，同事也不愿和你坐在一起用餐，你独自一人。(如果单位没有餐厅，你可以设想在这样的场景下发生的情况)	1	2	3	4
5、在工作中，别人刻意回避你。	1	2	3	4
6、在工作中，别人不看你，有意避开你的眼神。	1	2	3	4
7、在工作中，有人不乐意你参与他们的讨论话题。	1	2	3	4
8、在工作中，有人不愿意和你讲话。	1	2	3	4

Internet Source

9、在工作中，别人不把你当回事，似乎你不在场。	1	2	3	4
10、工作中的休息时间，大家不叫上你，也不问你需不需要什么。	1	2	3	4

第三部分：EVLN 量表

以下是关于你的 EVLN 调查，请您仔细阅读下面的每一个条目，并根据您的真实感受进行选择，以代表您同意该条目与您的实际情况的程度。选项分别是“完全不符合、不符合、不确定、比较符合、完全符合”。	完全不符合	不符合	不确定	比较符合	完全符合
1、我经常察觉我想要辞去工作。	1	2	3	4	5
2、我经常想要辞去现在的工作。	1	2	3	4	5
3、我会辞去现在的工作。	1	2	3	4	5
4、我会接受另一份新工作。	1	2	3	4	5
5、我经常就目前的形势与我的上级领导进行讨论。	1	2	3	4	5
6、我经常就组织中某些问题向上级领导提出建议。	1	2	3	4	5
7、对于本部门领导者的工作监督、指导方式中出现的问题，我经常建议通过变革方式进行解决。	1	2	3	4	5
8、工作之余，我经常问同事有无需要帮忙之处。	1	2	3	4	5
9、我经常认为自己的工作是最好的。	1	2	3	4	5
10、不管组织处于顺境还是逆境，我都不会离开。	1	2	3	4	5
11、当其他人批评组织时，我总会全力以赴维护组织的声誉。	1	2	3	4	5
12、直到组织中出现的问题得以解决，我才会离开。	1	2	3	4	5
13、有时候当我不想工作时，我会请病假或寻找其他理由不上班。	1	2	3	4	5
14、如果我没有心情工作，我上班就可能会迟到。	1	2	3	4	5
15、我不会全力以赴地工作。	1	2	3	4	5
16、工作中我会经常歇息或根本不工作。	1	2	3	4	5
17、我可能会对工作失去动力。	1	2	3	4	5

第四部分：职场边缘化量表

以下是关于你的职场边缘化调查，请您仔细阅读下面的每一个条目，并根据您的真实感受进行选择，以代表您同意该条目与您的实际情况的程度。选项分别是“完全不符合、不符合、不确定、比较符合、完全符合”。	完全不符合	不符合	不确定	比较符合	完全符合
1、我的行为对单位形象没有影响。	1	2	3	4	5
2、我不在时（休假或出差），对工作不会有影响。	1	2	3	4	5
3、领导通常会采纳我的建议。	1	2	3	4	5
4、在单位认识我的人比我认识的人多。	1	2	3	4	5

第五部分：组织差序氛围量表

以下是关于你的组织差序氛围量表调查，请您仔细阅读下面的每一个条目，并根据您的真实感受进行选择，以代表您同意该条目与您的实际情况的程度。选项分别是“完全不符合、不符合、不确定、比较符合、完全符合”。	完全不符合	不符合	不确定	比较符合	完全符合
1、我认为某些同事对领导的决定具有影响力。	1	2	3	4	5
2、在组织中，有领导特别信任的下属。	1	2	3	4	5
3、在组织中，领导会和几个固定的下属分享他的想法和做法。	1	2	3	4	5
4、在组织中，领导和某些下属的感情很亲密。	1	2	3	4	5
5、在组织中，领导和某些下属的接触较为频繁。	1	2	3	4	5
6、在组织中，领导会通过特定的下属来传递自己的意见。	1	2	3	4	5
7、领导会让某些下属来处理自己的私人事宜。	1	2	3	4	5
8、在组织中，我感觉领导对不同下属的待遇相差很大。	1	2	3	4	5
9、在组织中，有些同事上升的速度很快。	1	2	3	4	5
10、在组织中，有特定的同事会替领导代行一些权力。	1	2	3	4	5

11、在组织中，会有特定的同事来协助领导处理一些事务。	1	2	3	4	5
-----------------------------	---	---	---	---	---

职场排斥对新生代员工建设性及破坏性反应的影响：
职场边缘化的中介效应和组织差序氛围的调节效应

ORIGINALITY REPORT

13%
SIMILARITY
INDEX

12%
INTERNET
SOURCES

1%
PUBLICATIO
NS

%
STUDENT
PAPERS

Rank	Source	Category
8	ARY SOURCES	rp
1	dspace.xmu.edu.cn Internet Source	or ta l. li
2	qks.sufe.edu.cn Internet Source	b. nt nu
3	m.fx361.com Internet Source	.e du .t w
4	www.sblunwen.com Internet Source	Int er ne t
5	acriticism.org Internet Source	So ur ce
6	xbbjb.cufe.edu.cn Internet Source	et d. xm
7	www.goxk.com Internet Source	u. ed u. cn

Internet Source

2%

1%

1%

1%

1%

<1%

<1%

<1%

<1%

10	libserver2.nhu.edu.tw Internet Source	<1%
11	www.iot.gov.tw Internet Source	<1%
12	www.87994.com Internet Source	<1%
13	etd.lib.nsysu.edu.tw Internet Source	<1%
14	max.book118.com Internet Source	<1%
15	sport2.nhu.edu.tw Internet Source	<1%
16	www.googoltech.com.cn Internet Source	<1%
17	sw.beijing.gov.cn Internet Source	<1%
18	nccur.lib.nccu.edu.tw Internet Source	<1%
19	360sas.net Internet Source	<1%
20	www.moj.go.jp Internet Source	<1%
21	www.cssn.cn Internet Source	<1%

<1%

Internet Source

22	32	czkj. ci. cqvip. co m Internet Source
23	33	
24		www. bing . com Internet Source
25		cuc. 2win dao. com Internet Source
26		ethesys. lib. cyut . edu. tw Internet Source
27		
28		eshare. s tust. edu . tw Internet Source
29		journal. psych. ac . cn Internet Source
30		
31		xs. qianl untianxi a. com Internet Source

Internet Source

upsl ide.	<1%	<1%
site Inter net Sour ce	<1%	
cm. c	<1%	
su. e du. t w Inter net Sour ce	<1%	
www. nexo ncn. com Inter net Sour ce	<1%	
www. csdn . net Inter net Sour ce	<1%	
xion gxin z. bl ogsp ot. c om	<1%	

Internet Source

34	chm. hdut. edu. tw Internet Source	<1%
35	www. jinchutou. com Internet Source	<1%
36	www. slideserve. com Internet Source	<1%
37	www. tigaolu. com Internet Source	<1%
38	eschool. kuas. edu. tw Internet Source	<1%
39	hlyj. suol. cn Internet Source	<1%
40	etd. lis. nsysu. edu. tw Internet Source	<1%
41	www. iic. org. cn Internet Source	<1%
42	www. mafyj. cn Internet Source	<1%
43	www. cabmt. org. tw Internet Source	<1%
44	Si-Xian Yang, Jin-Man Zhao, Shan-Shan Xu. " Correlation of -xylose absorption rate with portal pressure in rats with portal	<1%

hypertension ", World Chinese Journal of Digestology, 2010
Publication

45

blog.csdn.net
Internet Source

46

image.hanspub.org
Internet Source

<1%

47

www.fbe.hku.hk
Internet Source

<1%

48

www.oaj.pku.edu.cn
Internet Source

<1%

49

dspace2.lib.nccu.edu.tw
Internet Source

<1%

50

epbulletin.epc.ntnu.edu.tw
Internet Source

<1%

51

www.aminer.org
Internet Source

<1%

52

Chia — Yu LI, Chia — Jung Hsieh, Ya — Ling Shih,
Ya — Ting Lin. "Spiritual well — being of patients with
chronic renal failure: A cross — sectional study",
Nursing Open, 2021
Publication

<1%

<1%

53

content.iospress.com
Internet Source

54

fanwen.jianlimoban.net
Internet Source

<1%

- 55 ir.nctu.edu.tw
Internet Source
- 56 sblunwen.com
Internet Source
- 57 www.jingjidaokan.com
Internet Source
- 58 zerview.com
Internet Source
- 59 cyberpetstation.com
Internet Source
- 60 home.ied.edu.hk
Internet Source
- 61 mtt.snnu.edu.cn
Internet Source
- 62 www.newgrandtie.com
Internet Source
- 63 www.pgf-life.co.jp
Internet Source
- 64 www.sanmin.com.tw
Internet Source
- 65 N/A. "N/A", World Chinese Journal of Digestology,

<1%

<1%

<1%

<1%

<1%

<1%

<1%

<1%

<1%

<1%

<1%

<1%

Publication

66	74	Turghun Mattursu n,
	75	Chang- Ming Zhang, Hui Zhu.
67		"Identifi cation of risk factors for perioper ative mortalit y with esophage ctomy and establis hment of a predicti on model",
68		
69		
70		
71		
72		
73		

World	angdata.com.cn Internet Source	<1%
China	sanmin.com.tw Internet Source	
Journal	www.aihuaren.com.cn Internet Source	
of Digest	www.cailvmen.com Internet Source	<1%
stology,	www.jsjqtb.com Internet Source	<1%
2016 Publication	www.kfcrm.com Internet Source	<1%
dba.nkust.edu.tw Internet Source	www.shrunlan.com Internet Source	<1%
dict.cnki.net Internet Source		<1%
		<1%
edu.wanf		<1%

<

1

%

76	www.tallblonde.net Internet Source	<1%
77	zone.pku.edu.cn Internet Source	<1%
78	徐霞. “社会性体格焦虑概念模型的建构与证实”, International Journal of Sport and Exercise Psychology, 2008 Publication	<1%

Exclude quotes

On Exclude bibliography On