

职场排斥研究综述与展望

张 红

西北师范大学商学院, 甘肃 兰州

收稿日期: 2023年12月22日; 录用日期: 2024年1月22日; 发布日期: 2024年1月31日

摘 要

近些年, 职场排斥作为一类消极人际互动体验, 因其内隐、普遍、典型伤害性使组织和个人深受其害, 这引起了组织行为学者和人力资源管理学者的重视并开展了大量研究。在纷繁复杂的文献中, 系统梳理职场排斥研究成果, 为未来研究提供可借鉴思路显得尤为必要。因此。本文以概念起源、概念界定、维度测量、影响因素(“前因后果”)、应对机制、未来研究展望为路线, 剖析归纳了国内外多数研究的结论, 其中, 重点整理了职场排斥的应对机制及应对机制未来可能的研究方向, 以期弥补该方面研究匮乏的缺憾。

关键词

职场排斥, 概念研究, 影响因素, 应对机制

Review and Prospects of Research on Workplace Ostracism

Hong Zhang

School of Business, Northwest Normal University, Lanzhou Gansu

Received: Dec. 22nd, 2023; accepted: Jan. 22nd, 2024; published: Jan. 31st, 2024

Abstract

In recent years, workplace ostracism, as a type of negative interpersonal interaction experience, has caused serious harm to organizations and individuals because of its implicit, pervasive, and typically harmful nature. This has attracted the attention of organizational behavior scholars and human resource management scholars and carried out a lot of research. In the complicated literature, it is particularly necessary to systematically sort out the research results on workplace ostracism and provide reference ideas for future research. Therefore, this article analyzes and summarizes the conclusions of most domestic and foreign studies along the lines of concept origin,

文章引用: 张红. 职场排斥研究综述与展望[J]. 服务科学和管理, 2024, 13(1): 156-164.

DOI: 10.12677/ssem.2024.131020

concept definition, dimension measurement, influencing factors (“causes and consequences”), coping mechanisms, and future research prospects. Among them, it focuses on sorting out the coping mechanisms and responses to workplace ostracism, possible future research directions of the mechanism in order to make up for the lack of research in this area.

Keywords

Workplace Ostracism, Conceptual Research, Influencing Factors, Coping Mechanisms

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

随着经济社会不断进步发展,职场生态朝着多元方向发展,员工的人际关系走向呈现出更为复杂的倾向,表现为其交际摩擦越来越严重,这使得管理实践遭遇重大挑战。职场排斥因其在组织中频率的高发性,给组织发展和员工的生理、心理健康造成了严重的影响。职场排斥因其自身具有的破坏性、非交互性和排他性,极大影响被排斥员工的基本需求[1],从而影响员工的生理和心理健康,继而对组织目标的实现产生影响。有研究发现,在中国,目前有超过 70%的员工表明他们在职场中受到过不同程度的排斥[2],这说明了职场排斥发生的普遍性。因此,鉴于职场排斥的自身属性和对员工及组织的重大影响,越来越多的学者开始聚焦于这一现象,并开展了大量研究。

2. 职场排斥概念研究

2.1. 研究兴起

公元前 510 年,雅典政治家克里斯提尼始创“陶片放逐法”,即公民可在陶片上写下那些不受欢迎、对民主制度可能产生威胁的人,予以流放。这表明,早期古希腊的宪法保障体系就已然出现了“排斥”(ostracism)这个词。

上世纪五六十年代,Jackso 等学者的研究聚焦于排斥现象,自此开启排斥现象研究的先河,但此时的研究重点是该现象中的“拒绝”(Rejection)现象,且研究成果比较分散未形成体系。90 年代,Williams 首次提出社会排斥理论,引发了对排斥更全面地讨论。

2.2. 概念界定

Williams (2001)将其界定为个人主观感知到的被别人拒绝或忽视的程度,会威胁到人的四项基本需求,即自尊需求(Self-esteem Needs)、归属需求(Belongingness Need)、控制感需求(Sense of Control Needs)和有意义存在需求(Meaningful Existence Needs) [3]。Ferris 等(2008)将职场排斥定义为,职场中的员工对别人对待自己态度的主观性认知,具体包括被忽视、排挤和置之不理[4]。与此类定义方式类似的还有贾波等(2014)对职场排斥的定义,他们认为职场排斥是员工在与直属上级或身边同事共同完成某项任务的过程中感知到的来自对方故意或不经意的冷漠、排挤或忽视[5]。与 Ferris 等学者的关注焦点不同,有学者将职场排斥定义为职场内的员工主动拒绝、忽视、限制其他员工能力完全发挥的一种行为[6]。随后,中国学者乐嘉昂等(2012)也将职场排斥定义为一种行为,即员工在职场中受到的人际忽视和他人在职权范围内使用权力来限制其他人履行工作职责、提高工作绩效的行为[7]。因职场排斥概念较新,众多学者都对

其进行了研究和界定，因此，本文特做以下梳理(见表 1)。

Table 1. Concept of workplace ostracism
表 1. 职场排斥概念

定义视角	概念界定	代表学者
排斥行为	员工在组织中所遭受的内部人际忽视，以及他人借助职务之便设置发展障碍、刻意孤立员工的行为	乐嘉昂，彭正龙，高源
	他人忽视、冷落、避免接触、躲避自己，以及自己的正当需求被忽视	李锐
排斥目的	正式和非正式场合，他人对组织成员故意实施排斥	Anderson
排斥程度	为限制他人能力发挥和提高绩效实施的排斥、拒绝或忽视的现象	Hitlan 等
排斥本质	员工在职场中感知到的被他人排挤或忽视对待的程度	Ferris 等
	基于社会参与不作为视角，即由于第三方的忽视等原因，没有帮助被排斥者摆脱困境，导致其无法与社会产生联系	Robinson 等

3. 职场排斥的维度和测量

通过对已有文献进行整理和总结，发现目前学界对职场排斥这一概念的衡量方式主要采用量表测量，但测量量表不尽相同。

目前，学术界将职场排斥的量表主要划分为单维、二维和三维。其中，单维划分主要是 Ferris 等(2008)开发的 10 题项量表，该量表采用李克特 7 点计分法，被证明具有良好的信度和效度，得到了学者们广泛的认同和使用[4]。二维划分的主要代表性量表是 Hitlan 等(2006)开发的 13 题项量表，该量表将职场排斥细化为一般性职场排斥和基于语言的排斥两个方面[6]。随后，在之前研究的基础上，Hitlan 等(2009)对“一般性职场排斥”再次进行了细分，将其划分为主管排斥和同事排斥，并修订了“基于语言的排斥”、“领导排斥”、“同事排斥”的包含 15 题项的测量量表[8]。与该种划分方式类似，蒋奖等(2011)在仔细分析中国组织情境的基础上，将职场排斥细分为领导排斥和同事排斥两个方面，并开发出 10 题项量表，被证明有良好的信效度[9]。三维划分的代表学者皮垚卉(2012)基于不同的形式，职场排斥划分为人际排斥、互动排斥和工作排斥三个方面，并开发了 17 题项的测量量表，采用李克特 5 点计分法[10]。以上测量量表为后来在此基础上开展的研究提供了有力支撑。

4. 职场排斥的影响因素

4.1. 前因变量

经文献整理与总结，职场排斥的前因变量可分为个体和组织两个层面。

4.1.1. 个体因素

第一，人口统计学因素。研究表明，职场排斥受员工种族和性别的影响[11]，如 Hitlan 等(2006)发现，较之女性，男性更有可能遭遇职场排斥，身心健康和工作态度受到危害的可能性比女性更大[6]；Williams (2009)研究表明无论是否遭遇排斥，男性都会表现出社会惰性。相反地，女性因排斥失业后，她们往往会更加努力，表现出更多的社会性补偿[1]。吴继飞等(2021)研究发现，较之女性员工，高归属需要的男性员工遭遇职场排斥后，更容易减少组织公民行为[12]。

第二，人格特征。近年来，学者们聚焦大五人格，探讨了大五人格与职场排斥间的作用机制。结果表明，神经质的员工更容易遭遇到职场排斥[13] [14]。Zhao (2013)研究表明，性格开放的员工较少受到职场排斥，不仅如此，此类员工也更少产生反生产行为[15]。吴隆增等(2010)认为向外越表现出随和、外向的员工，将越少遭遇职场排斥。同时，他的研究再度印证神经质型的员工更容易遭遇职场排斥[16]。

第三,工作行为。研究表明,越是在职场中表现出不文明行为的个体越容易遭遇职场排斥[17]。钟玲(2015)研究证明情商是触发职场排斥的因素,情商较低的员工更容易遭遇职场排斥,从而影响该类员工在职场中建立良好的人际关系,继而影响其工作动机和工作行为[18]。此外,王林琳等(2021)基于社会比较理论和不确定性管理理论,聚焦个人工作特征对职场其他参与者的影响,发现新员工个别协议通过引起“老”员工的嫉妒情感继而导致新员工受到职场排斥[19]。

4.1.2. 组织因素

组织环境,如:组织文化、组织结构、组织氛围等,是职场排斥非常重要的前因变量。肖雄松等(2011)研究发现,组织管理制度较为森严或组织氛围的官僚主义化可能招致职场排斥。同时,竞争性关系也可能影响员工间的人际关系,导致成员间的相互比较、嫉妒,继而引发职场排斥[20]。Robinson 等(2013)研究发现,倾向于规避冲突和矛盾的文化环境和扁平化的组织结构可能更容易诱发职场排斥,但同事之间或上级与下级之间存在任务和利益依赖性时,职场排斥可能会被抑制。这表明,职场排斥被触发所需要的能量和资本越少越容易出现排斥现象[21]。

4.2. 结果变量

尽管职场排斥是一个相对较新的研究领域,但学者们已经做了很多研究并取得了一定成果。

苏涛等(2021)基于中国情境,聚焦于施害者和受害者两个主体,对 110 个职场排斥相关的实证研究结果进行元分析,阐明了职场排斥对受害者的工作态度、工作行为、工作绩效和创造力四类结果因素的影响机制,并指出了影响强度的变化趋势[2]。整合文献,学术界大多从员工的心理状态、工作行为、工作绩效展开,通过实证研究和质性研究方法得出职场排斥在组织内部产生的危害和其影响机制[2] [12] [22] [23] [24]。此外,有学者关注了职场排斥的溢出效应,即可能会影响被排斥员工的家庭,引发其工作家庭冲突[25],甚至可能影响其配偶的工作场所表现[26]。

5. 应对机制

关于职场排斥是不是只有其“阴暗面”,学界并未得到统一答案。前文提到的研究成果大多讨论了职场排斥对被排斥员工角色内行为和角色外行为的危害,但仍有部分学者尝试寻找职场排斥通过何种潜在机制和边界条件减轻甚至有助于被排斥员工产生利组织行为。基于此,学者们聚焦于个体因素、工作因素、社会因素、文化因素,进行了广泛探究。

5.1. 个体因素

第一,个人内在的特质、技能和能力。研究发现,大五人格、复原力、个体韧性和政治技能等被证明可以抑制被排斥后的偏离行为和反生产行为[8] [27] [28] [29] [30] [31]。此外,被排斥员工若能采取幽默态度应对排斥,将削弱排斥和低睡眠质量之间的关系[32]。逢迎是职场中经常被用到的技能,通过对他人表现出喜欢来获得认可。逢迎配以高超的政治技巧,也被证明可以减轻被排斥者的心理压力[13]。但,逢迎并不会总是收获良好效果,有时会反弹。如,Wu 等(2011)表明,逢迎若配以低政治技能则会使被排斥员工的心理压力增大[13]。与此相关的研究成果指出,职场排斥往往会与员工的集体主义倾向产生联系,激发员工表面顺从的应对策略[33]。

第二,个人的自尊心、自我监控倾向、未来导向、工作家庭分割能力、情绪控制能力等也可以在一定程度上减轻职场排斥的危害。研究发现,被排斥员工将自尊心与工作表现联结的倾向,会降低他们在工作中不良表现的可能性[34]。在被排斥的员工中,高自我监控倾向的员工更有可能使用好感策略以提高他们的受欢迎程度,继而减少排斥[35]。未来导向和自我同情能力也可以帮助员工自动屏蔽被排斥的不利

影响[36]。此外,学者们发现工作家庭分割这一个人特征可以减轻排斥对员工家庭满意度的负面影响,因为职场排斥可能通过引起员工情绪耗竭导致工作家庭冲突,继而降低家庭满意度[37]。

第三,员工的心理资本。有研究指出,员工积极的心理状态和强大的心理力量,可以有效减少职场排斥对员工离职意愿和反生产行为的负面影响[38] [39]。此外,也有研究发现,心理授权可以抵消被排斥员工降低的创造力[32] [40]和自尊心[41],减少员工倦怠[42],增加员工建言行为[43]。

5.2. 工作因素

与工作相关的一系列因素,如社会、心理、环境、工资等,可以减少职场排斥造成的伤害。如,企业提供良好的社会网络服务被发现可以通过提供所需资源的访问来减少排斥的不利影响[41];领导成员交换质量的高低会影响被排斥员工能否获得相应资源,继而影响排斥产生的结果[44];被排斥员工感知到的直接主管的真诚领导力将通过提高员工的需求满意度从而调节职场排斥对员工的幸福感体验[45];来自组织和同事的支持可以激发员工回馈的义务感,被证明可以缓解职场排斥的有害影响[25] [44] [46] [47],增加建言行为[48]。此外,员工是否拥有工作自主权直接影响员工对工作的控制感,也可能削弱职场排斥的负面影响[49]。

5.3. 社会因素

除去前文提到的工作相关因素,来自社会的支持也可帮助被排斥员工应对职场排斥的负面影响。如,Fiset 等人(2017)指出,从家庭(父母、配偶及孩子)和朋友那里获得的积极能量可以减少被排斥员工的个人偏差行为,使其产生更多的组织公民行为[50] [51]。

5.4. 文化因素

文化因素,指特定的文化情境下孕育的员工思维和普世价值观,如员工的传统性和员工对权力距离感知,被证明可以缓冲主管排斥的不利影响[33]。此外,宗教因素因其自身宣扬的善善恶意,给予痛苦的人安心与希望,被发现可以抑制职场排斥的攻击性诱发效应[52]。

以上,笔者对职场排斥结果变量的梳理侧重于应对机制,这是因为深入了解职场排斥的应对机制有助于组织和员工更好地缓冲、减少职场排斥带来的威胁和伤害。由此,结合前文内容,将以此为脉络,对未来职场排斥的研究方向进行分析和展望。

6. 职场排斥未来研究展望

6.1. 生理健康

经文献梳理,职场排斥会危害被排斥员工的身体健康[11] [53],如,排斥可能会引起舒张压和收缩压、皮质醇水平上升、情绪麻木和头痛[54]。然而,已有文献中鲜少涉及缓冲职场排斥对员工生理健康负面影响的机制研究,有研究表明,注意力高度集中,或将注意力集中在其他有益的事情上,能帮助被排斥员工从被排斥的痛苦境遇中恢复,因此,未来研究可在该方面多做探讨。

6.2. 组织绩效

根据文献梳理结果,现有文献多侧重职场排斥对个人绩效的影响,对整个组织的绩效或员工缺勤率的影响还未得到充分探讨。已有研究表明,职场排斥会降低员工的组织承诺、组织认同和工作满意度[4] [6] [55] [56]。综上,可以预见较低的组织承诺、组织认同和工作满意度会阻碍被排斥员工为组织绩效贡献,降低创新行为[55] [57],并增加缺勤率。因此,未来学者们可多探索有效缓解职场排斥导致员工不良工作态度影响机制和边界条件,继而降低员工缺勤率,改善组织绩效。

此外,未来研究可以聚焦于职场排斥对组织整体创新绩效的影响研究。如前所述,职场排斥会削弱员工的创造力[58][59],减少创新工作行为[40],由此推测,组织的创新能力可能会受到影响。因此,今后研究可考虑探索该条路径的作用机制和边界条件,丰富职场排斥组织层面的研究成果。

6.3. 家庭关系

经文献梳理,职场排斥对员工家庭生活的影响还未被充分发掘。研究表明,工作中被排斥的痛苦体验会蔓延至家庭领域,引起被排斥员工的工作-家庭冲突[25][60]和不良行为[26],如与孩子的恶劣互动,这是因为被排斥的痛苦无处宣泄,便有可能产生痛苦转移的倾向。此外,被排斥经历会拉大被排斥员工与施害者和旁观者的心理距离,继而对两个目标主体产生攻击性行为[61]。因此,未来研究应多以认知情感分割策略为核心,找寻可帮助员工在情感和认知上对工作生活与家庭生活进行区隔的应对措施,减少工作-家庭冲突[62],增加对工作烦恼的心理脱离,并提高工作与生活平衡的满意度。

6.4. 研究主体

经文献梳理,笔者发现,尽管有个别学者关注了排斥施害者、被排斥者、旁观者三方互动场景[12][61],但整体来讲,学术界对施害者角度和旁观者角度的关注还较为稀少。大多数实证研究均以被排斥员工为中心,阐述职场排斥对被排斥员工的影响,但职场排斥相关研究需要一个完整全面的图景。因此,需探讨职场排斥是否会对施害者产生消极影响,若答案为“是”,则需要考虑其继续实施排斥的原因[4]。基于一些研究结论,可以预测排斥可能也会伤害施害者,使他们与被排斥者同样无助,因为排斥他人可能会引起其愤怒、自我损耗、内疚和羞耻等不良感觉[63]。此外,职场排斥对旁观者的影响鲜少有学者进行深入探究。但可以预测的是,目睹他人被排斥的经历同样使旁观者痛苦,因为他们可能认为被排斥员工的痛苦就像他们自己遭受的一样,或者未来自己会遭遇同样的境地。因此,未来的研究可以从直接或间接参与排斥的各方角度来探讨职场排斥的影响机制,从而形成一个完整全面的研究框架和图景。

7. 结论

本文聚焦当前组织行为的关注热点——职场排斥,具体做了以下的梳理工作:第一,阐述了职场排斥概念的兴起及界定、概念维度和测量方法,有助于更加深入了解概念提出的背景和概念适用场景,从而为在此基础上开展的研究提供支撑。第二,通过对国内外关于职场排斥文献的梳理和总结,厘清了职场排斥的“前因后果”,这有助于未来研究在此基础上形成创新性贡献。第三,本文着重梳理和阐明了职场排斥的应对机制,即缓冲职场排斥负面影响的机制和条件,这既是对以往研究不足之处的总结,更为未来研究提供了可借鉴的研究思路。第四,本文通过对过往研究进行整理,发现目前学界仍然较少关注“施害者”和“旁观者”视角,并在此基础上做出可能预测,这将为未来研究提供可循方向,丰富排斥各方互动的相关文献。

职场排斥因其普遍性和内隐性使职场参与者深受其害,因此,厘清职场排斥发生作用的机制和边界条件尤为重要,这将使组织和个人在排斥的事前和事后分别采取积极的方式方法应对排斥的负面影响。对组织来讲,可能因此减少运行成本、提高绩效;对员工来讲,可能在心理、生理上均能获得一些职场本身应该呈现的美好感受,感知到组织成员间的信任和支持。针对文章提到的未来研究展望,殷切盼望能够得到学者们的重视并开展积极探索,为职场排斥相关研究继续添砖加瓦。

参考文献

- [1] Williams, K.D. (2007) Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58, 425-452.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641>

- [2] 苏涛, 陈春花, 陈冰玲, 刘军, 马文聪. 职场排斥的“四宗罪”: 中国情境下的一项元分析[J]. 南开管理评论, 2021, 24(6): 106-116.
- [3] Williams, K.D. (2001) *Ostracism: The Power of Silence*. Guilford Press, New York.
- [4] Ferris, D.L., Brown, D.J., Berry, J.W., et al. (2008) The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, **93**, 1348-1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- [5] 贾波. 职场排斥对员工组织公民行为影响的实证研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 辽宁大学, 2014.
- [6] Hitlan, R.T., Clifton, R.J. and DeSoto, M.C. (2006) Perceived Exclusion in the Workplace: The Moderating Effects of Gender on Work-Related Attitudes and Psychological Health. *North American Journal of Psychology*, **8**, 217-235.
- [7] 乐嘉昂, 彭正龙, 高源. 基于扎根理论的职场排斥行为结构分类的探索性研究[J]. 上海管理科学, 2012, 34(4): 47-52.
- [8] Hitlan, R.T. and Noel, J. (2009) The Influence of Workplace Exclusion and Personality on Counterproductive Work Behaviors: An Interactionist Perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **18**, 477-502. <https://doi.org/10.1080/13594320903025028>
- [9] 蒋奖, 鲁峥嵘, 张雯. 工作场所排斥问卷的编制及信效度检验[J]. 中国临床心理学杂志, 2011, 19(6): 720-724.
- [10] 皮垚卉. 中国文化环境下职场排斥对员工工作绩效的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 江西财经大学, 2012.
- [11] O'Reilly, J. and Robinson, S.L. (2009) The Negative Impact of Ostracism on Thwarted Belongingness and Workplace Contributions. *Copy right of Academy of Management Annual*, **2009**, 1-7. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2009.44243707>
- [12] 吴继飞, 陈晨, 时勘. 职场排斥与组织公民行为: 一个三维交互模型[J]. 管理科学, 2021, 34(1): 38-49.
- [13] Wu, L.Z., Wei, L.Q. and Hui, C. (2011) Dispositional Antecedents and Consequences of Work Place Ostracism: An Empirical Examination. *Frontiers of Business Research in China*, **5**, 23-44. <https://doi.org/10.1007/s11782-011-0119-2>
- [14] Zhang, X. and Dai, L. (2015) The Relationship between Neuroticism and Experience of Workplace Ostracism in New Employees. *Open Journal of Social Sciences*, **3**, 80-87. <https://doi.org/10.4236/jss.2015.32011>
- [15] Zhao, H.D., Peng, Z.L. and Sheard, G. (2013) Workplace Ostracism and Hospitality Employees' Counter Productive Work Behaviors: The Joint Moderating Effects of Proactive Personality and Political Skill. *International Journal of Hospitality Management*, **33**, 219-227. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.08.006>
- [16] 吴隆增, 刘军, 许浚. 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[J]. 南开管理评论, 2010, 13(3): 36-44.
- [17] Scott, K.L., Restubog, S.L.D. and Zagenczyk, T.J. (2013) A Social Exchange-Based Model of the Antecedents of Workplace Exclusion. *Journal of Applied Psychology*, **98**, 37-48. <https://doi.org/10.1037/a0030135>
- [18] 钟玲. 情绪智力与职场排斥关系的实证研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 江西师范大学, 2016.
- [19] 王林琳, 龙立荣, 张勇. 新员工个别协议对同事职场排斥和自我完善的影响: 妒忌与整体公正感的作用[J]. 管理评论, 2021, 33(8): 234-244.
- [20] 肖雄松. 职场排斥现象与应对案例研究[J]. 中国人力资源开发, 2011(1): 53-57.
- [21] Robinson, S.L., O'Reilly, J. and Wang, W. (2013) Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism. *Journal of Management*, **39**, 203-231. <https://doi.org/10.1177/0149206312466141>
- [22] 关涛, 甘莉, 康海华. “好人不做坏事”抑或“好人也做坏事”——组织关爱对模糊性偏差行为的双面效应研究[J]. 南开管理评论, 2021, 24(5): 173-186.
- [23] 夏福斌, 林忠. 组织公民行为与职场排斥关系研究——基于妒忌的“遮掩效应” [J]. 软科学, 2021, 35(5): 99-103, 110.
- [24] Chen, Y. and Li, S. (2020) Relationship between Workplace Ostracism and Unsafe Behaviors: The Mediating Effect of Psychological Detachment and Emotional Exhaustion. *Psychological Reports*, **123**, 488-516. <https://doi.org/10.1177/0033294118813892>
- [25] Choi, Y. (2020) Workplace Ostracism and Work-to-Family Conflict among Female Employees: Moderating Role of Perceived Organisational Support. *International Journal of Organizational Analysis*, **29**, 436-449. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2143>
- [26] Thompson, M.J., Carlson, D.S., Kacmar, K.M. and Vogel, R.M. (2020) The Cost of Being Ignored: Emotional Exhaustion in the Work and Family Domains. *Journal of Applied Psychology*, **105**, 186-195. <https://doi.org/10.1037/apl0000433>
- [27] Jiang, H., Jiang, X., Sun, P. and Li, X. (2021) Coping with Workplace Ostracism: The Roles of Emotional Exhaustion and Resilience in Deviant Behavior. *Management Decision*, **59**, 358-371. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2019-0848>

- [28] 邓志华, 向琪媛. 个体韧性对职场排斥与领地行为关系的缓冲机制研究[J]. 领导科学, 2022(10): 73-77.
- [29] 刘蒙, 刘永仁, 宋璐璐. 政治技能对职场排斥的影响与作用机制研究[J]. 西安财经学院学报, 2014, 27(5): 95-101.
- [30] Ali, K. and Johl, S.K. (2020) Impact of Nurse Supervisor on Social Exclusion and Counterproductive Behaviour of Employees. *Cogent Business and Management*, 7, Article ID: 1811044. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1811044>
- [31] Yang, J. and Treadway, D.C. (2018) A Social Influence Interpretation of Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business Ethics*, 148, 879-891. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2912-x>
- [32] Chen, Y. and Li, S. (2018) The Relationship between Workplace Ostracism and Sleep Quality: A Mediated Moderation Model. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 319. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00319>
- [33] 姜平, 张丽华. 委屈可以求全吗? 自我表现视角下职场排斥对个体绩效的影响机制[J]. 心理学报, 2021, 53(4): 400-412.
- [34] Ferris, D.L., Lian, H., Brown, D.J. and Morrison, R. (2015) Ostracism, Self-Esteem, and Job Performance: When Do We Self-Verify and When Do We Self-Enhance? *Academy of Management Journal*, 58, 279-297. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0347>
- [35] Wu, C., Kwan, H.K., Liu, J. and Lee, C. (2021) When and How Favour Rendering Ameliorates Workplace Ostracism over Time: Moderating Effect of Self-Monitoring and Mediating Effect of Popularity Enhancement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94, 107-131. <https://doi.org/10.1111/joop.12328>
- [36] Qian, J., Yang, F., Wang, B., Huang, C. and Song, B. (2019) When Workplace Ostracism Leads to Burnout: The Roles of Job Self-Determination and Future Time Orientation. *International Journal of Human Resource Management*, 30, 2465-2481. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1326395>
- [37] 董霞, 陈瑞, 马建峰. 职场排斥对工作-家庭冲突的跨层次影响——来自中国酒店行业的实证研究[J]. 当代财经, 2020, 427(6): 79-89.
- [38] Zheng, X., Yang, J., Ngo, H.Y., Liu, X.Y. and Jiao, W. (2016) Workplace Ostracism and Its Negative Outcomes. *Journal of Personnel Psychology*, 15, 143-151. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000147>
- [39] 闫艳玲, 周二华, 刘婷. 职场排斥与反生产行为: 状态自控和心理资本的作用[J]. 科研管理, 2014, 35(3): 82-90. <https://doi.org/10.19571/j.cnki.1000-2995.2014.03.011>
- [40] Chung, Y.W. (2018) Workplace Ostracism and Workplace Behaviors: A Moderated Mediation Model of Perceived Stress and Psychological Empowerment. *Anxiety, Stress and Coping*, 31, 304-317. <https://doi.org/10.1080/10615806.2018.1424835>
- [41] Huertas, V.I., Braojos, J. and Javier, L.F. (2019) Counteracting Workplace Ostracism in Hospitality with Psychological Empowerment. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 240-251. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.013>
- [42] 赵金金, 刘博. 职场排斥与知识型员工职业倦怠的曲线关系: 心理授权和集体主义导向的调节作用[J]. 现代财经(天津财经大学学报), 2019, 39(3): 101-113.
- [43] 刘巨钦, 宗博强. 职场排斥与员工建言行为: 组织自尊的中介效应和主动性人格的调节效应[J]. 首都经济贸易大学学报, 2019, 21(4): 65-73.
- [44] Choi, Y. (2020) A Study of the Influence of Workplace Ostracism on Employees' Performance: Moderating Effect of Perceived Organizational Support. *European Journal of Management and Business Economics*, 29, 333-345. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-09-2019-0159>
- [45] Jang, E. and Chen, X. (2022) How Can We Make a Sustainable Workplace? Workplace Ostracism, Employees' Well-Being via Need Satisfaction and Moderated Mediation Role of Authentic Leadership. *Sustainability*, 14, Article 2869. <https://doi.org/10.3390/su14052869>
- [46] Kwan, H.K., Zhang, X., Liu, J. and Lee, C. (2018) Workplace Ostracism and Employee Creativity: An Integrative Approach Incorporating Pragmatic and Engagement Roles. *Journal of Applied Psychology*, 103, 1358-1366. <https://doi.org/10.1037/apl0000320>
- [47] Sarwar, A., Abdullah, M.I., Hafeez, H. and Chughtai, M.A. (2020) How Does Workplace Ostracism Lead to Service Sabotage Behavior in Nurses: A Conservation of Resources Perspective. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 850. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00850>
- [48] 李霞, 唐周丽. 职场排斥对培训行业员工建言行为的影响——有调节的中介作用模型[J]. 心理学探新, 2021, 41(2): 161-168.
- [49] Vui-Yee, K. and Yen-Hwa, T. (2020) When Does Ostracism Lead to Turnover Intention? The Moderated Mediation Model of Job Stress and Job Autonomy. *IIMB Management Review*, 32, 238-248. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.10.007>

-
- [50] Fiset, J., Hajj, R. and Vongas, J.G. (2017) Workplace Ostracism Seen through the Lens of Power. *Frontiers in Psychology*, **8**, Article 1528. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01528>
- [51] Feng, L., Li, J., Feng, T. and Jiang, W.B. (2019) Workplace Ostracism and Job Performance: Meaning at Work and Family Support as Moderators. *Social Behavior and Personality*, **47**, 1-13. <https://doi.org/10.2224/sbp.8244>
- [52] Aydin, N., Fischer, P. and Frey, D. (2010) Turning to God in the Face of Ostracism: Effects of Social Exclusion on Religiousness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **36**, 742-753. <https://doi.org/10.1177/0146167210367491>
- [53] Scott, K.L., Tams, S., Schippers, M.C. and Lee, K.Y. (2015) Opening the Black Box: Why and When Workplace Exclusion Affects Social Reconnection Behaviour, Health, and Attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **24**, 239-255. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.894978>
- [54] Sharma, N. and Dhar, R.L. (2021) From Curse to Cure of Workplace Ostracism: A Systematic Review and Future Research Agenda. *Human Resource Management Review*, **32**, Article ID: 100836. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100836>
- [55] 王庆金, 魏玉凤, 李翔龙. 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[J]. 科技进步与对策, 2020, 37(22): 134-141.
- [56] 李晓琳, 王冬阳, 谢奉哲, 等. 公立医院职场排斥对护士情绪耗竭和工作满意度的影响[J]. 中国医院管理, 2017, 37(10): 73-74.
- [57] 赵秀清, 孙彦玲. 职场排斥对员工创新行为的影响——知识共享和消极情绪的作用及互动[J]. 科技进步与对策, 2017, 34(20): 147-153.
- [58] 李进, 刘军, 刘超, 等. 基于需求理论框架的职场排斥缓冲效应研究[J]. 管理学报, 2016, 13(2): 221-228.
- [59] 王洪青, 肖久灵. 职场排斥对创造力的影响: 基于工作需求-资源模型的日记研究[J]. 财经论丛, 2021(5): 92-101.
- [60] 邓昕才, 何山, 吕萍, 周星, 叶一娇, 孟洪林, 孔雨柔. 职场排斥对员工家庭的溢出效应: 归属需求和工作家庭区隔偏好的作用[J]. 心理学报, 2021, 53(10): 1146-1160.
- [61] 詹思群, 严瑜. 工作场所不文明行为与职场排斥间的螺旋效应[J]. 心理科学进展, 2021, 29(3): 560-570.
- [62] 张兰霞, 杨硕, 王乐乐, 等. 职场排斥对员工助人行为的影响机制研究[J]. 管理学报, 2022, 19(9): 1306-1315.
- [63] Harvey, M., Moeller, M., Kiessling, T. and Dabic, M. (2019) Ostracism in the Workplace: 'Being Voted off the Island'. *Organizational Dynamics*, **48**, Article ID: 100675. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.08.006>