

职场排斥研究进展

林雨钊

西南大学心理学部, 重庆

收稿日期: 2025年3月3日; 录用日期: 2025年4月4日; 发布日期: 2025年4月16日

摘 要

职场排斥是指个人在工作场所中感受到的被他人忽视的程度, 作为组织情境中的负面行为, 会对员工的心理健康、工作行为等产生影响, 在近年来得到了研究者的广泛关注。文章主要从职场排斥的定义、概念辨析、相关理论、研究现状等方面对近年来国内外有关职场排斥的研究进行梳理, 并在此基础上提出未来研究方向, 结合中国组织情境, 完善职场排斥的影响机制, 丰富研究视角。

关键词

职场排斥, 前因, 结果, 测量

Advances in Workplace Ostracism Research

Yufan Lin

Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing

Received: Mar. 3rd, 2025; accepted: Apr. 4th, 2025; published: Apr. 16th, 2025

Abstract

Workplace ostracism refers to the extent to which individuals feel ignored by others in the workplace. As a negative behavior in organizational contexts, it can significantly impact employees' mental health and work behaviors. Workplace ostracism has garnered widespread attention from researchers in recent years. This article reviews recent domestic and international research on workplace ostracism, focusing on its definition, conceptual distinctions, related theories, and current research status. Based on this review, future research directions are proposed, aiming to improve the understanding of the mechanisms of workplace ostracism within Chinese organizational contexts and enrich research perspectives.

Keywords

Workplace Ostracism, Ascendants, Consequences, Measure



1. 引言

排斥通常被定位为被忽视或排除在外的一系列过程，并且经常在没有充分解释或明确负面信息的情况下发生，它是一种负面的经历，当面对来自他人的排斥时，会引发人们痛苦的感觉[1]。作为社会物种发展历史上早已出现的一种现象，近年来越来越多的学者将排斥引入组织情境下进行研究，职场排斥(workplace ostracism)同样也是组织情境中的一个普遍现象。职场排斥指的是个人在工作场所中感到被他人忽视或排外的程度[2]，也有学者将其定义为“在可接受的情况下，一个个体或团体不允许其他组织参与活动的行为”[3]。许多研究结果都表明，职场排斥会给组织或个人带来不良影响，例如降低员工的自尊与主动性行为[4]、增加员工离职倾向等。

由于职场排斥会显著地影响个体行为、态度，从而对组织产生不良后果，故其受到了国内外越来越多学者的广泛关注。于是本文首先梳理职场排斥的概念，对职场排斥与其他职场相关现象进行对比辨析，并介绍职场排斥的理论模型，最后对国内外相关研究现状进行阐述与对比，探索职场排斥的前因与后果，以期对相关领域的研究者提供参考。

2. 职场排斥的概念及测量

2.1. 职场排斥的概念

职场排斥的概念最早由 Ferris 等研究者提出，认为职场排斥普遍存在于工作场所中，是员工在工作场所中知觉到的来自他人的忽视或排挤，包括被冷落、忽视需求、避免接触等。认为职场排斥是个体的主观判断，即员工是否受到职场排斥取决于目标个体的主观感受[2]。与直接的冲突或欺凌不同，职场排斥通常表现为无声的忽视或社交回避[3]。不仅影响组织中员工的身心健康，同样会对组织效能产生负面影响。

后续的许多研究都在 Ferris 的定义上进行。但也有其他研究者提出了不同的界定。乐嘉昂等研究者进行质化研究，提出了五维度职场排斥行为的结构体系，认为职场排斥是组织成员在工作场所中受到的来自组织内部的人际忽视和他人利用职权范围内的操手，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[5]。

2.2. 职场排斥的测量

目前大部分研究者采用 Ferris 等研究者开发的 WOS 量表对职场排斥进行测量，共有十个题项，分为忽视(Ignoring)与排斥(Exclusion)两个维度[2]。该量表经过国内外众多研究者的验证，具有良好的信效度。除此之外，Hitlan 等研究者开发了包含语言使用方面排斥的 WES 量表，但该量表在单一文化情境下适用性较低[6]。有中国研究者考虑到中国文化的特征，认为上级排斥与同事排斥在行为和影响上有差异，故将排斥来源进行进一步的区分，编制了适用于中国企业文化特点的工作场所排斥问卷[7]。

3. 概念辨析

职场排斥是在组织环境下的一种消极的体验，与其他职场中的负面行为，如职场不文明行为(workplace incivility)、职场霸凌(workplace bullying)、辱虐管理(abusive supervision)等存在一定的联系与差异。于是本文首先对组织环境中与职场排斥相关的概念进行比较。

3.1. 职场排斥与职场不文明行为

职场不文明行为(workplace incivility)指的是明显违反工作场所尊重规范的意图不明确的低强度伤害行为。正如它的定义所示,职场不文明行为的三个特征为违反规范、意图模糊以及普遍强度低,典型的例子包括贬低他人、打断他人或不与他人说话[8]。职场排斥和职场不文明行为都是在工作场所常见的行为,并且两者都属于较为模糊的低强度职场行为。有研究者认为,职场不文明的一种具体形式便是职场排斥[9]。关于职场排斥与职场不文明行为的区别,根据职场排斥的定义可以得知,职场排斥主要指的是一种被动的回避行为,比如减少互动。而不文明行为却包括了与他人主动的互动与接触,即使是消极的接触。故二者主要区别在于行为的趋向性。

3.2. 职场排斥与职场欺凌

职场欺凌(workplace bullying)指的是一个或多个人在很长一段时间内系统性地认为自己受到了一个或更多人的负面对待,在这个情况下,受到虐待的个体很难为自己辩护[10]。职场排斥和职场欺凌都属于有明确对象的行为,二者的区别主要表现在,欺凌更强调时间因素,它是一种长期存在的现象;并且在表现形式上,欺凌主要表现为言语攻击、非言语攻击以及身体攻击[11],在范围上要广于职场排斥。

3.3. 职场排斥与辱虐管理

辱虐管理(abusive supervision)是指主管对下属持续表现出的言语或非言语行为,并不包括肢体接触[12]。与职场排斥相同,辱虐管理也是组织中的一种负面现象,并且在行为的表现形式上都不包括肢体接触。辱虐管理是一种非针对性的敌意行为,当对自己沮丧的根源难以实施报复行为时,就会转移到无辜的目标上[13],而排斥是针对目标个体的行为。并且,辱虐管理的行为实施者一般是上级或领导层,而职场排斥的行为实施者不仅包括上级,还包括身边的同事。

4. 相关理论

在探讨职场排斥这一复杂现象时,不同的理论为职场排斥的发生与作用机制提供了多元的理解路径,以下将对职场排斥的相关理论进行分析。

4.1. 社会学习理论(Social Learning Theory)

社会学习理论认为[14],人们能够通过观察学习来模仿他人的行为,结果(奖励或惩罚)能够促进个体以预期的方式学习,并让个体得知道德行为的益处和不良行为的代价,包括观察和模仿两个阶段。在组织情境中,个人能够观察榜样(比如道德领导)在工作中是如何按照对规范的解释来行事,从而学习适当的行为方式[15]。但除了积极的行为,员工也能模仿他人的消极行为,故员工能够在职场中通过对榜样的学习来减少排斥行为,也同样会习得职场排斥。

在组织环境中,主管是下属主要的学习目标,下属有机会观察他们的上司,并从这些权威者那里捕捉到相关的行为信息。故当下属注意到他们的上司从事消极行为时,他们也会对目标个体采取类型的行为[16]。还有研究证明了领导对排斥行为的影响,道德领导提供了如何与他人相处的指导,能够通过营造良好的关系氛围来减少组织或者个人的排斥[17]。而辱虐管理会让员工模仿领导者的行为,导致对目标员工的骚扰或排斥[18]。

4.2. 资源保存理论(Conservation of Resource Theory)

COR 理论认为,个体会尽自己的努力来获取、保存、维持自己有限的资源,这些资源既包括物资、条件、社会资源,也包括心理、控制、能量资源等。有研究发现,社会排斥能够导致“社会痛苦”与“身

体痛苦”[19], COR 理论便能够同时捕捉到关于情绪与身体方面的影响, 两种类型的资源在预测个体与工作相关的结果方面起到不同的作用, 有助于对工作排斥的结果进行更加系统性的理解, 并且解释在什么情况下排斥的负面影响能够被缓冲[20]。

作为一种典型的阻断性压力源[21], 职场排斥带来的一系列影响会不断消耗员工的心理资源。在职场中感受到排斥的员工会失去对环境的控制感, 于是需要消耗额外的资源来重新获得对环境的控制; 并且, 职场排斥会让员工难以从其他成员那获得支持与工作相关的资源, 导致无法应对工作。有研究者认为, 有高政治技能的员工能够培养控制感, 帮助员工补充损失的资源, 故职场排斥对他们的负面影响会降低[22]。此外, 资源保存理论还指出, 个体对损失资源的评价存在个体差异, 更在乎归属感、他人认可的个体对于排斥行为会更加敏感, 于是职场排斥对这类个体造成的资源损耗会更大[23]。

4.3. 归属理论(Belongingness Theory)

归属理论能够解释工作排斥的潜在机制, 归属感是人类的基本需求, 也是许多人际关系的主要动机。根据归属理论, 人类有一种普遍的驱动力来形成和维持持久、积极、重要的人际关系, 拥有有意义的社会关系的个人更有可能体验到积极的结果[24]。

根据归属理论, 职场排斥剥夺了个人与他人互动以及建立社会关系的机会[3], 威胁到个人与生俱来的归属需求以及渴望被他人认可的需求, 让人们无法建立良好的人际关系, 从而对个体产生消极影响[25]。除此之外, 归属感的高低会影响个体对他人排斥的感知, 具有高归属感的员工能监控周围的环境以满足他们的归属感, 这会使得员工对他人的排斥行为更加敏感; 而低归属感的员工不怎么关注社会环境, 则容易忽视同事的排斥行为[25]。

4.4. 社会计量理论(Sociometer Theory)

社会计量理论认为一个人的自我评价在很大程度上受到与他人关系价值的影响, 关系价值指的是个体认为他人值得与自己交往的程度。在进化中, 个体依赖于他人的包容, 因此人们善于注意到不认同的信号, 并且会对这种潜在的排斥威胁做出特殊的反应[26], 该理论可以用来解释遭受排斥后个体所从事的行为。该理论表明, 排斥对行为的影响会通过自尊来传递, 并且只有在与排斥来源的关系对实现有价值的结果具有工具性时, 才会威胁到自尊。被他人排斥会降低感知到的关系价值, 从而促使人们避免此类威胁[27]。

Schilpzand 与 Lei Huang 的研究从社会计量理论出发, 认为在职场中感知到排斥会减少员工的归属感, 从而减少员工的主动性行为[28]; 该理论还认为个体会主动监控社会线索来评估自己是否被他人重视与接纳, 同事可能会将建言质量差的员工视作无能, 从而进行排斥, 导致该员工自我评价降低, 引发对自身建言质量的感知, 影响未来的建言行为[29]。

5. 国内外研究现状

5.1. 前因

5.1.1. 人格因素

许多人格因素与职场排斥有关, 较为常见的一个职场排斥的个人预测因子是大五人格。在大五人格的几个维度中, 外倾性, 宜人性和尽责性被认为与职场排斥负相关, 神经质与排斥正相关[30]。外倾的个体看重社会关系, 可能会让他们避免可能导致排斥的负面行为; 宜人性的个体更被动, 不太可能引发导致排斥的冲突; 尽责性的个体不太可能表现出对工作不利的负面行为。而神经质的个体喜怒无常, 更容易体验到社会导向的负面情绪, 他们会采取社会行动来解决负面情绪, 便有可能导致冲突。并且, 神经

质的个体更容易受到环境中消极面的影响。虽然他们可能能够容忍排斥，但他们也会在没有排斥行为的条件下感觉被排斥。

除此之外，还有其他的人格因素与职场排斥有关。拥有高水平特质正念的个体有更大的包容性，较少会排斥他人[31]；主动性人格也会对职场排斥起到影响，Bateman 和 Crant 将主动性人格定义为，个体主动采取行动来改变环境的倾向[32]。故高主动性人格的员工更能够改变环境来对自己产生效益，在面对职场排斥时能够将这种压力转化为挑战，以乐观心态面对，而低主动性人格的员工会选择被动忍受环境，职场排斥所造成的压力则会更大[33]。

5.1.2. 组织因素

员工在职场中的排斥行为会受到领导力的影响，领导本身可以是职场负面行为的实施者，但也同样可以减少工作场所中的不良行为。如前文所述的辱虐管理，这些上级会允许下属的负面行为，他们会向员工传达“排斥是可以接受的”这样的信息，故辱虐管理被认为与职场排斥呈正相关[18]。而道德型领导能够营造良好的组织氛围，从而减少排斥[17]。

在 Robinson 对于职场排斥组织前因的研究中，作者认为，有目的的排斥与两个原因有关——排斥行为的低成本与有限的替代机制[3]。与其他的手段相比，排斥行为更不容易被观察到，并且对于行为实施者的负面影响小，若是与其他同事共同实施排斥行为，还能够帮助员工合理化自己的行为，导致责任扩散，减少排斥的心理成本。并且在一些替代性机制有限的组织中，为了解决冲突，员工可能会使用排斥来达到同样的目的。

无目的性的排斥则与其他两个因素有关——在工作中本就容易忽视他人以及缺乏关于社会可接受的互动行为的约定规范。具有压力的工作环境会消耗个人资源，让员工没有多余的精力投入人际交往，从而导致忽视，员工在空间上的距离也会增加忽视的可能性。当一个群体对社会适当行为有不同的理解时，也会发生无意间的排斥。

5.2. 影响

5.2.1. 离职意愿

先前的研究表明，在工作场所经历虐待、排斥等行为会增加员工的离职意愿[34]。还有研究对主管排斥和同事排斥进行了区分研究，在集体主义文化导向下员工对组织的归属是建立在领导与同事接纳的基础上，同事的支持产生的作用会更大，故来自同事的排斥会比主管排斥更容易导致员工的离职意愿[35]。

5.2.2. 绩效

有关职场排斥对员工绩效的影响存在不一致的结论。Ferris 等研究者的研究结果表明，在员工自尊水平低的情况下，职场排斥与员工绩效呈负相关，而在自尊水平高时二者的关系并不显著[36]；而在 Kim 等的研究中，有独立自我概念的个体在经受排斥时能够在任务中表现出更高的绩效水平[37]。职场排斥还会引发个体的表面顺从行为，从而对绩效产生积极影响[37]。齐蕾等研究了职场排斥对员工创新绩效的双刃剑效应，结果表明，高合作导向的员工在经历职场排斥后创新绩效会降低，而高竞争导向的员工的创新绩效会提升[38]。

5.2.3. 助人行为

许多研究表明在经历排斥后个体的亲社会行为会减少[39][40]。职场排斥导致了员工自尊降低，促进人际越轨行为，降低了对同事提供帮助的动机[41]。也有研究发现职场排斥在助人行为上的促进作用，当员工的群体认同感强时，职场排斥会增加员工的助人行为[42]。故也存有双刃剑效应，根据资源绝境原则，职场排斥会使员工采取措施以避免资源的进一步损失，从而减少助人行为，而根据资源投资原则，在压

力下的员工为了恢复资源, 会进行关系重塑, 减少排斥给工作与生活带来的影响[43]。

5.2.4. 员工家庭

职场排斥会存在向组织外部的溢出效应, 比如对员工家庭领域会产生影响。根据资源保存理论, 个体在职场排斥下导致的资源损失会让员工占用家庭领域的资源进行补偿, 导致个体对家庭的忽视[44], 遭受排斥的员工还会对家庭领域的资源补给抱有更高的要求与期待, 高期望没被满足会导致家庭满意度降低[45]。并且, 职场排斥会让员工产生情绪上的疲惫, 从而导致家庭以及配偶的情绪枯竭[46]。

6. 总结及展望

职场排斥作为组织行为学的重要研究主题, 在近年来得到了国内外学者的广泛关注。通过对以往文献的回顾, 发现国内外对于职场排斥的研究已取得一定的进展, 在职场排斥的前因变量、中介、调节变量、实施效果等方面都取得了一定的成果。职场排斥作为组织中的一种常见现象在如今受到了越来越广泛的关注, 本文从职场排斥的定义着手, 进行概念辨析、理论回顾以及相关研究总结。

“职场排斥”是一个存在文化差异的行为, 有研究者认为, 中国组织情境下的职场排斥应该与西方组织情境下的职场排斥存在区别[7]。中国是一个集体主义社会, 中国文化强调伦理本位, 更重视人与人之间的关系。故在中国的组织情景下通常会存在一种团队差序氛围(team chaxu climate) [47], 该定义由“差序格局”演化而来, 差序格局指在中国社会中, 人际关系呈波纹状向外拓展, 关系会随着圈子的扩大而变弱, 呈现出阶梯级差序形态, 而团队差序氛围指的是团队内的成员围绕团队内部的资源掌控者所形成的关系疏密的差异程度。这便导致组织中出现“圈子”现象, 关系好的圈内人共享资源, 互相帮助, 而圈外人则会受到冷落, 导致忽视或排斥现象的发生。并且, 在集体主义文化背景下, 个体看重对所属集体的归属感, 这会导致员工更加在意自己是否被团队接纳, 感知到排斥所产生的消极影响也会相对更加强烈。同样, 有研究发现, 在集体主义下, 对于脱离集体、忽视团队协作的员工, 也更容易遭受到排挤[48]。正是在这些中国特有文化的加持下, 中国组织情境下的职场排斥现象会与西方社会存在差异。故本文认为未来对于职场排斥的研究应该与文化背景相结合, 可以探讨中国本土化的职场排斥现象。

除此之外, 仍有许多方面在未来值得进一步讨论。尽管在目前的职场排斥研究中运用了多种理论进行分析, 但大多局限于单一理论视角, 例如社会学习理论关注行为模仿、资源保存理论侧重工作资源的得失, 未来可以挖掘理论间的内在联系, 构建更全面的理论模型。并且, 未来可以将职场排斥放置于更大的工作背景下进行研究, 比如关注职场排斥中行为人的视角以及第三方在职场排斥行为中所能起到的作用; 探讨职场排斥对个体或组织影响的边界条件, 对目前一些较为矛盾的结论进行进一步解释; 建立中国文化下的职场排斥影响机制, 发展适合中国组织情境的职场排斥测量工具等。加强动态机制探索与理论整合, 推动职场排斥研究的进一步发展。

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] Ferris, D.L., Brown, D.J., Berry, J.W. and Lian, H. (2008) The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, **93**, 1348-1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- [3] Robinson, S.L., O'Reilly, J. and Wang, W. (2012) Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism. *Journal of Management*, **39**, 203-231. <https://doi.org/10.1177/0149206312466141>
- [4] 刘小禹, 刘军, 许浚, 吴蓉蓉. 职场排斥对员工主动性行为的影响机制——基于自我验证理论的视角[J]. 心理学报, 2015(6): 826-836.
- [5] 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(4): 47-52.
- [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**, 217-236.
- [7] 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(6): 720-724.
- [8] Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams, J.H. and Langhout, R.D. (2001) Incivility in the Workplace: Incidence and Impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, **6**, 64-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- [9] Andersson, L.M. and Pearson, C.M. (1999) Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace. *The Academy of Management Review*, **24**, 452-471. <https://doi.org/10.2307/259136>
- [10] Glasø, L., Matthiesen, S.B., Nielsen, M.B. and Einarsen, S. (2007) Do Targets of Workplace Bullying Portray a General Victim Personality Profile? *Scandinavian Journal of Psychology*, **48**, 313-319. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00554.x>
- [11] Branch, S., Ramsay, S. and Barker, M. (2012) Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. *International Journal of Management Reviews*, **15**, 280-299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x>
- [12] Tepper, B.J. (2000) Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, **43**, 178-190. <https://doi.org/10.2307/1556375>
- [13] Tepper, B.J. (2007) Abusive Supervision in Work Organizations: Review, Synthesis, and Research Agenda. *Journal of Management*, **33**, 261-289. <https://doi.org/10.1177/0149206307300812>
- [14] Bandura, A. (1977) Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, **84**, 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- [15] Brown, M.E., Treviño, L.K. and Harrison, D.A. (2005) Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **97**, 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- [16] Greenbaum, R.L., Mawritz, M.B., Bonner, J.M., Webster, B.D. and Kim, J. (2017) Supervisor Expediency to Employee Expediency: The Moderating Role of Leader-Member Exchange and the Mediating Role of Employee Unethical Tolerance. *Journal of Organizational Behavior*, **39**, 525-541. <https://doi.org/10.1002/job.2258>
- [17] Christensen-Salem, A., Walumbwa, F.O., Babalola, M.T., Guo, L. and Misati, E. (2020) A Multilevel Analysis of the Relationship between Ethical Leadership and Ostracism: The Roles of Relational Climate, Employee Mindfulness, and Work Unit Structure. *Journal of Business Ethics*, **171**, 619-638. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04424-5>
- [18] Bai, Y., Lu, L. and Lin-Schilstra, L. (2021) Auxiliaries to Abusive Supervisors: The Spillover Effects of Peer Mistreatment on Employee Performance. *Journal of Business Ethics*, **178**, 219-237. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04768-6>
- [19] Vander Elst, T., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., De Witte, H. and Sverke, M. (2016) The Effect of Job Insecurity on Employee Health Complaints: A Within-Person Analysis of the Explanatory Role of Threats to the Manifest and Latent Benefits of Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, **21**, 65-76. <https://doi.org/10.1037/a0039140>
- [20] Xia, A., Wang, B., Song, B., Zhang, W. and Qian, J. (2019) How and When Workplace Ostracism Influences Task Performance: Through the Lens of Conservation of Resource Theory. *Human Resource Management Journal*, **29**, 353-370. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12226>
- [21] 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(10): 1146-1160.
- [22] Yang, J. and Treadway, D.C. (2016) 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>
- [23] O'Fallon, M.J. and Butterfield, K.D. (2011) Moral Differentiation: Exploring Boundaries of the "Monkey See, Monkey Do" Perspective. *Journal of Business Ethics*, **102**, 379-399. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0820-2>
- [24] Baumeister, R.F. and Leary, M.R. (1995) The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, **117**, 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- [25] Wu, W., Wang, H. and Lu, L. (2018) Will My Own Perception Be Enough? A Multilevel Investigation of Workplace Ostracism on Employee Voice. *Chinese Management Studies*, **12**, 202-221. <https://doi.org/10.1108/cms-04-2017-0109>
- [26] Leary, M.R. (2005) Sociometer Theory and the Pursuit of Relational Value: Getting to the Root of Self-Esteem. *European Review of Social Psychology*, **16**, 75-111. <https://doi.org/10.1080/10463280540000007>
- [27] Peng, A.C. and Zeng, W. (2016) Workplace Ostracism and Deviant and Helping Behaviors: The Moderating Role of 360 Degree Feedback. *Journal of Organizational Behavior*, **38**, 833-855. <https://doi.org/10.1002/job.2169>
- [28] Schilpzand, P. and Huang, L. (2018) When and How Experienced Incivility Dissuades Proactive Performance: An Integration of Sociometer and Self-Identity Orientation Perspectives. *Journal of Applied Psychology*, **103**, 828-841. <https://doi.org/10.1037/apl0000303>
- [29] Ng, T.W.H., Wang, M., Hsu, D.Y. and Su, C. (2020) Voice Quality and Ostracism. *Journal of Management*, **48**, 281-

318. <https://doi.org/10.1177/0149206320921230>
- [30] Wang, Z. and Li, G. (2018) You Don't Actually Want to Get Closer to the Star: How LMX Leads to Workplace Ostracism. *Frontiers of Business Research in China*, **12**, Article No. 1. <https://doi.org/10.1186/s11782-017-0023-5>
- [31] Jones, E.E., Wirth, J.H., Ramsey, A.T. and Wyszynski, R.L. (2018) Who Is Less Likely to Ostracize? Higher Trait Mindfulness Predicts More Inclusionary Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **45**, 105-119. <https://doi.org/10.1177/0146167218780698>
- [32] Bateman, T.S. and Crant, J.M. (1993) The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, **14**, 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- [33] 谢俊, 严鸣. 积极应对还是逃避? 主动性人格对职场排斥与组织公民行为的影响机制[J]. 心理学报, 2016, 48(10): 1314-1325.
- [34] 叶仁荪, 倪昌红, 黄顺春. 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[J]. 管理评论, 2015(8): 127-140.
- [35] Kim, S.H., Vincent, L.C. and Goncalo, J.A. (2013) Outside Advantage: Can Social Rejection Fuel Creative Thought? *Journal of Experimental Psychology: General*, **142**, 605-611. <https://doi.org/10.1037/a0029728>
- [36] 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>
- [37] 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(4): 400-412.
- [38] 齐蕾, 刘冰, 李逢雨, 魏鑫. 职场排斥对员工创新绩效的“双刃剑”效应研究[J]. 管理学报, 2020(8): 1169-1178.
- [39] Balliet, D. and Ferris, D.L. (2013) Ostracism and Prosocial Behavior: A Social Dilemma Perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **120**, 298-308. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2012.04.004>
- [40] Wu, C., Liu, J., Kwan, H.K. and Lee, C. (2016) Why and When Workplace Ostracism Inhibits Organizational Citizenship Behaviors: An Organizational Identification Perspective. *Journal of Applied Psychology*, **101**, 362-378. <https://doi.org/10.1037/apl0000063>
- [41] Chung, Y.W. and Yang, J.Y. (2017) The Mediating Effects of Organization-Based Self-Esteem for the Relationship between Workplace Ostracism and Workplace Behaviors. *Baltic Journal of Management*, **12**, 255-270. <https://doi.org/10.1108/bjm-06-2016-0130>
- [42] Xu, E., Huang, X. and Robinson, S.L. (2015) When Self-View Is at Stake: Responses to Ostracism through the Lens of Self-Verification Theory. *Journal of Management*, **43**, 2281-2302. <https://doi.org/10.1177/0149206314567779>
- [43] 张兰霞, 杨硕, 王乐乐, 孙欣. 职场排斥对员工助人行为的影响机制研究[J]. 管理学报, 2022(9): 1306-1315.
- [44] ten Brummelhuis, L.L. and Bakker, A.B. (2012) A Resource Perspective on the Work-Home Interface: The Work-Home Resources Model. *American Psychologist*, **67**, 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- [45] Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J. and Westman, M. (2018) Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, **5**, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- [46] 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>
- [47] 刘军, 章凯, 仲理峰. 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[J]. 管理世界, 2009(8): 92-101.
- [48] Chen, C.C., Chen, X. and Meindl, J.R. (1998) How Can Cooperation Be Fostered? The Cultural Effects of Individualism-collectivism. *The Academy of Management Review*, **23**, 285-304. <https://doi.org/10.2307/259375>