

青年无衔接离职意愿的影响因素分析

——基于扎根理论的探索性调查

李静怡

西华大学法学与社会学学院，四川 成都

收稿日期：2025年7月7日；录用日期：2025年8月14日；发布日期：2025年8月25日

摘 要

青年无衔接离职意愿作为无衔接离职行为的前因变量，针对其进行影响因素研究有助于更好了解青年无衔接离职的现象。本文采用扎根理论的方法，基于S-O-R理论模型将青年无衔接离职意愿的影响因素分为人际、资源、制度等外部刺激因素，以及未来风险感知、自我效能感知等个体认知因素，由此将青年员工产生无衔接离职意愿归因于五个方面：人际冲突、资源欠缺、制度失范、消极预期以及负面自我感知。据此，提出构建外部支持体系与提升个体效能感知的问题解决策略。

关键词

青年，无衔接离职，扎根理论

Analysis of Factors Influencing Young People's Willingness to Engage in Naked Resignation

—An Exploratory Study Based on Grounded Theory

Jingyi Li

School of Law and Sociology, Xihua University, Chengdu Sichuan

Received: Jul. 7th, 2025; accepted: Aug. 14th, 2025; published: Aug. 25th, 2025

Abstract

As an antecedent variable to the act of naked resignation, research on the factors influencing young people's willingness to engage in naked resignation contributes to a deeper understanding of this phenomenon. Adopting a grounded theory approach and based on the Stimulus-Organism-Response

(S-O-R) theoretical model, this study categorizes influencing factors into external stimuli (interpersonal, resource-related, and institutional factors) and individual cognitive factors (perceived future risk and self-efficacy perception). Consequently, young employees' willingness for naked resignation is attributed to five dimensions: interpersonal conflict, resource deficiency, institutional anomie, pessimistic expectations, and negative self-perception. Accordingly, problem-solving strategies are proposed, emphasizing the construction of external support systems and the enhancement of individual efficacy perception.

Keywords

Youth, Naked Resignation, Grounded Theory

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

1. 引言

在当今社会，随着年轻一代价值观的多元化与职业观念的革新，青年无衔接离职现象正逐渐成为职场领域一个引人注目的议题。所谓无衔接离职，内涵等同于“裸辞”，即指年轻人在没有找好下家或未做任何后续职业规划的情况下，毅然决然地辞去当前工作，选择暂时脱离职场，寻求个人成长、生活调整或职业转型的机会[1]。这一现象不仅反映了当代青年对于工作与生活平衡的渴望，也映射出他们在面对职业压力、个人价值实现与工作环境不匹配等问题时的勇敢与决绝。许多年轻人发现，自己在日复一日的工作中，个人兴趣、创造力与生活质量被严重挤压，职业发展与个人价值实现出现偏差，于是无衔接离职便成为了一种解脱，一种对自我价值与人生意义的重新探索。因此青年的无衔接离职行为，本质上蕴含着年轻一代对于自我认知的深化与对职业理想的执着追求。

然而在快节奏、高强度的现代职场环境中，青年无衔接离职这一现象，不可否认地也带来了一定的负面影响。首先，无衔接离职可能导致职业空窗期的出现，这对于个人职业发展来说无疑是一个巨大的挑战。在竞争激烈的就业市场中，长时间的失业状态不仅会降低求职者的市场竞争力，还可能使其在重新进入职场时面临更多的困难与阻碍。此外，职业空窗期还可能引发个人技能与知识的退化，使得青年人在面对新的工作机会时缺乏必要的竞争力[2]。其次，无衔接离职可能给家庭经济带来压力。对于许多年轻人而言，工作不仅是实现个人价值的途径，更是维持家庭经济稳定的重要来源。一旦无衔接离职，家庭的经济状况可能会因此受到严重影响，甚至陷入困境。特别是对于那些背负着房贷、车贷等经济负担的青年人来说，无衔接离职无疑是一种冒险。再者，无衔接离职还可能对个人的心理健康造成负面影响。面对无衔接离职后的不确定性与挑战，许多年轻人可能会感到焦虑、迷茫与挫败。这种心理压力不仅会影响他们的日常生活，还可能对其未来的职业发展产生长远的负面影响[3]。

无衔接离职意愿作为无衔接离职行为的前因变量，对其进行研究有助于我们更好地了解青年无衔接离职现象产生的社会根源，为我们如何为当今青年提供更好的从业环境提供一定可借鉴经验。从而以积极的态度去引导与支持，共同营造一个更加健康、多元、包容的职场环境，让每一位青年都能在职场中找到属于自己的位置，实现个人价值与社会价值的和谐统一。

2. 理论视角

S-O-R (Stimulus-Organism-Response, 即刺激 - 有机体 - 反应)理论框架由 MehrBbiBn 等人构建，被

视为认知心理学领域的基石之一。此模型在经典 S-R (刺激-反应)理论的基础上，巧妙地在刺激(S)与反应(R)之间增设了有机体(O)这一变量，填补了刺激至反应间动态演变过程的空白。它主张，个体面对外界环境刺激时，并非仅仅作出机械的直接回应，而是作为具备主观能动性的有机体，会先对刺激进行信息的内部加工与处理，经历认知与情感的转变，进而表现出心理或行为层面的反应[4]。

针对本研究的问题，S-O-R 理论框架具有高度的适用性。青年员工群体在遭遇人际冲突、资源欠缺、制度失范等外部刺激时，展现出不同的应对态度：一部分人能够保持乐观并积极应对，而另一部分人则可能感到有压力并采取消极策略甚至产生无衔接离职念头。这一现象的背后，正是刺激与反应间复杂非线性联系的结果。总体来讲，无衔接离职意向是外部环境刺激与青年员工个体认知、情感动态交互作用的结果。本研究将依托 S-O-R 理论模型的分析路径(见图 1)，深入探究影响青年员工无衔接离职意向形成的因素及其内在机制。

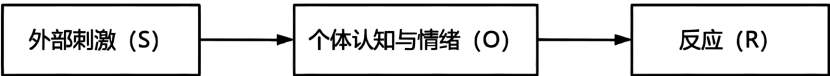


Figure 1. S-O-R theoretical model
图 1. S-O-R 理论模型

3. 研究设计

3.1. 研究方法

无衔接离职意向作为青年无衔接离职行为过程中的一种心理状态，客观存在于青年员工群体中，探究其产生的根源、对更好理解青年无衔接离职行为、为其提供良好的从业环境有重要作用。因此，本文尝试采用扎根理论对青年无衔接离职意向的影响因素进行探索性分析。扎根理论是一种强调从下到上的理论构建策略，它侧重于从具体现象中系统性地搜集第一手资料。该方法倡导以开放的心态对原始资料进行编码与分析这使得它能够深入探索那些人们尚未充分理解或了解有限的特定领域。这一特性与本研究拟开展的探索性分析高度契合，有助于我们全面且深刻地剖析影响青年无衔接离职意向的多种因素。

3.2. 数据来源

Table 1. Interviewee survey data
表 1. 访谈者的调查资料

编码	性别	城市	职业	是否离职	访谈时长/分钟
A1	女	杭州	电商运营	否	16
A2	女	昆明	文员	是	30
A3	男	珠海	软件工程师	否	18
A4	女	成都	教培老师	否	15
A5	女	连云港	客服	否	20
A6	男	合肥	服务业销售	是	32

主要数据来源有两种：一手资料和二手资料。一手资料通过半结构化访谈方式收集，针对 6 位有无衔接离职意愿的青年进行一对一访谈。且在访谈对象的选取上，尽量选择性别、职业、所在城市、是

否已离职等各个维度存在差异的对象，以求保证样本的多样性，编码和具体信息如表 1 所示。二手资料来源于豆瓣小组“裸辞群众小型交流组织”。豆瓣小组融合了话题模式与社区特色，通过积累和展示相关话题的高质量内容，迅速吸引了志同道合、情感相通的同类人群，形成了一个网络社群。其中，“裸辞群众小型交流组织”成为了众多无衔接离职青年的聚集地。小组内的匿名讨论空间和公共论坛特性，为无衔接离职青年们提供了一个自我表达和情绪释放的机会与平台，这在很大程度上确保了所收集文本资料的真实性和参考价值。截至 2025 年 07 月，该小组注册会员 21.7 万人，共计发表 7.7 万条帖子。在阅读与筛选后，共确定 46 份叙述内容较为丰富且相对典型的帖子作为本研究的分析样本，按“B-整理顺序”进行编号，并预留其中 7 份作为后续饱和度检验的样本。

3.3. 资料整理与分析

本文运用扎根理论对所得数据文本展开解析，历经开放性编码、主轴性编码及选择性编码三个阶段，持续探究影响青年做出无衔接离职决定的关键因素，并提炼出核心概念。

1) 开放式编码

开放式编码要求研究者对收集到的原始数据进行初步分析，通过细致阅读和深入理解，将资料中的信息、概念、观点等逐步抽象并转化为可编码的元素。这一过程强调保持开放性和灵活性，避免预设框架的限制，从而能够全面、深入地挖掘数据中的潜在信息和意义，为后续的主轴性编码和选择性编码奠定基础。本研究对收集到的自述文本资料进行逐句编码，同时在概念化和范畴化的过程中，通过对原始资料的反复比较与多次整合，去除其中大量重复和个性化的词语，共提炼出 29 个初始概念(见表 3)。

2) 主轴性编码阶段

主轴性编码是二级编码，在开放式编码的基础上，对初始编码进行范畴划分，并建立概念和类属之间的有机联系。本阶段通过进一步的抽象和提炼，最终归纳出 11 个范畴(见表 2)。

Table 2. Categorization of open coding (selected examples)
表 2. 开放式编码范畴化(部分实例)

范畴	原始资料语句(初始概念)
与领导冲突	B12: 前公司小领导人品有严重问题(对领导不认可) B15: 领导的批评确实扛不住了(领导行为失范) B19: 领导以没有同意转岗为由给我打了最低的评分(事件诱发冲突)
同辈冲突	A04: 感觉自己被同事孤立(情感型冲突) B31: 公司里存在恶性竞争(竞争型冲突)
硬件资源欠缺	A02: 空间太小，椅子转一下都能碰到同事(工作环境差) B22: 社保公积金从 6 月就陆陆续续交交停停(社保欠缺) B27: 公司位置比较偏，通勤不方便(通勤时间长)
软件资源欠缺	B03: 没人带我，我只能靠自己感觉来做(没人教工作内容) B29: 对公司的各种规章制度也没有人来说清楚，白白被扣了绩效(缺少信息资源)
正式制度失灵	A05: 说好的全勤奖，满足条件却不发(制度不起作用) B17: 小公司，政策要求朝令夕改(制度随意更改) B23: 考勤抓得越来越严，迟到就扣工资(制度过于严格)
非正式制度失灵	A03: 老板盯着我们，干完活也不让准时下班(随意安排加班) B05: 领导阻止我调岗，背后说我坏话(人情关系越位)

续表

晋升无望	B01: 我觉得可能年底就要被辞退了(担忧被辞退) B24: 晋升遥遥无期, 决定离职了(长期得不到晋升)
工作前景差	B09: 公司的业务断崖式下降(公司面临倒闭) B11: 疫情过后, 房地产崩盘(行业前景差)
身体效能低下	B01: 大小周影响了我的睡眠状态和精神状态(精神状态差) B24: 每天晚上十点到家, 四年身体受不了了(身体状况差)
自我能力不足	A06: 非常内向, 一点都不适合做销售(性格与岗位不匹配) B04: 现在的工作内容对我来说挺难的(工作能力不足) B36: 我害怕给公司造成巨大损失, 压力巨大(抗压能力差)
负面情绪感知	A05: 这份工作没有任何价值, 浪费人生(损失类情绪感知) B09: 已经确诊重度抑郁, 对未来感到焦虑(威慑类情绪感知) B14: 对这份工作没有兴趣, 每天都在摸鱼(缺乏工作动力)

3) 选择性编码

选择性编码是深化主轴编码的成果, 聚焦挖掘核心类属, 即更具统领力的主范畴。为探究此主范畴如何影响青年员工无衔接离职意向, 本研究围绕它解析并编码各范畴间的关联。经归纳、整合与验证, 核心范畴确定为“人际冲突”“资源欠缺”“制度失范”“消极预期”“负面自我感知”这 5 个(见表 3)。

Table 3. Three-level coding results of factors influencing youth's unplanned resignation intention
表 3. 青年无衔接离职意向影响因素的三级编码结果

开放性编码(29 个)	主轴编码(11 个)	选择性编码(5 个)
领导行为失范, 对领导不认可, 事件诱发冲突 竞争型冲突, 情感型冲突	与领导冲突 同辈冲突	人际冲突
工作环境差、通勤时间长、工资欠缺、社保欠缺 没人教工作内容, 缺少信息资源	硬件资源欠缺 软件资源欠缺	资源欠缺
制度过于严格, 制度随意更改, 制度不起作用 人情关系越位, 随意安排加班	正式制度失灵 非正式制度越位	制度失范
长期得不到晋升, 担忧被辞退 公司面临倒闭, 行业前景差	晋升无望 工作前景差	消极预期
肉体状况差, 精神状态差 抗压能力差, 性格与岗位不匹配, 工作能力不足 威慑类情绪感知, 损失类情绪感知、缺乏工作动力	身体效能低下 自我能力不足 负面情绪感知	负面自我感知

4) 饱和度检验

通过对预留的 7 份访谈文本加以编码分析, 并未发现新的概念或范畴, 由此可推断青年无衔接离职意向影响因素及其生成机理的核心概念, 以及相关关系被充分挖掘, 研究在理论上已达到饱和状态。

4. 青年无衔接离职意向影响因素的模型构建与分析

基于以上编码分析，本研究认为影响青年无衔接离职意向产生的因素包括人际冲突、资源欠缺、制度失范、消极预期和负面自我感知等 5 个方面，以此构建的青年无衔接离职意向影响因素模型如图 2 所示。

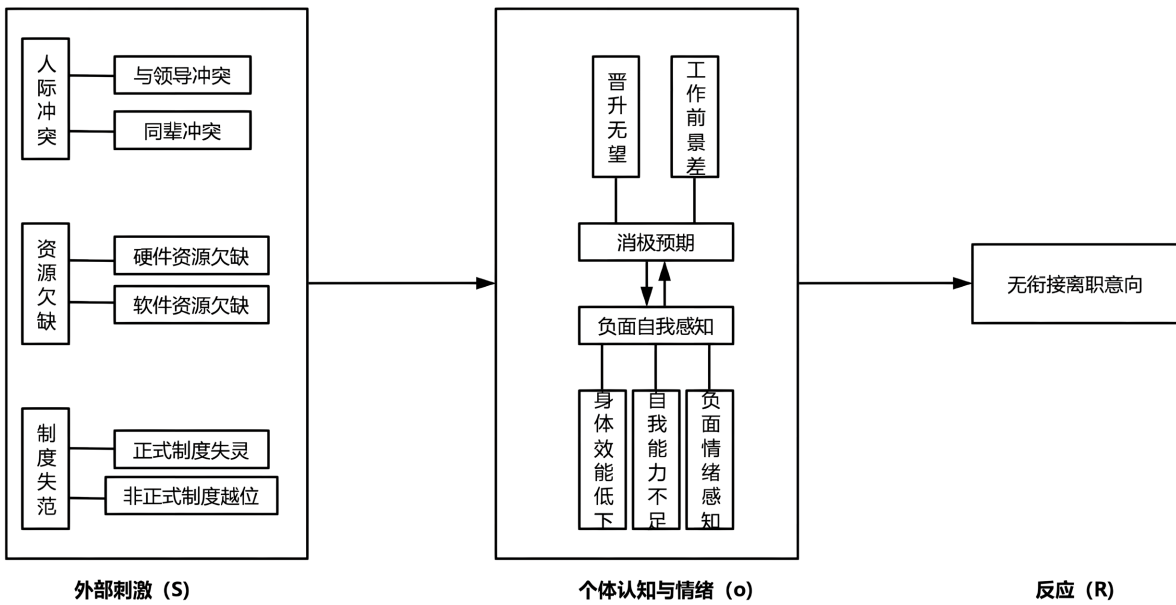


Figure 2. Influencing factors and formation mechanism of youth's unplanned resignation intention
图 2. 青年无衔接离职意愿影响因素及生成机理

4.1. 人际冲突

职场中出现的人际冲突在很大程度上导致了青年无衔接离职意向的出现。这种人际冲突可以分为与领导的冲突以及和同事间的冲突两大类。其中，与领导的冲突往往是由于领导行为的失范，对领导不认可或者是事件诱发的冲突。如有青年员工表示想无衔接离职的原因有“前公司小领导人品有严重问题” (B12)， “领导的批评确实扛不住了” (B15)， “直属领导以没有同意转岗这个理由给我打了最低的绩效评分” (B19)。而与同事之间的冲突可以分为竞争型冲突与情感型冲突。所谓竞争型冲突，是由于同部门员工对绩效和奖项荣誉的角逐，甚至把对方当作参照系和假想敌，彼此提防乃至相互猜忌，采取“有所保留” “贬损他人” 等自利性策略以保证自己在资源竞争中占有相对优势地位所导致的冲突，如有员工自述：“公司里存在恶性竞争” (B31)。情感性冲突是指冲突双方或多方在情感或情绪上无法达到一致、不可调和时所发生的冲突。情感冲突会破坏双方之间的信任和感情基础，阻碍良好的关系建立和发展[5]。如有员工表示：“乡镇单位同事有点排外。” (B9)， “不是本地人，不懂方言，交流困难，感觉自己被同事孤立” (A04)。由此可见，在职场中遭遇人际冲突的青年员工更容易产生无衔接离职意向。

4.2. 资源欠缺

青年员工工作具有较强的资源依赖性。而资源可以分为硬性资源与软性资源。硬性资源指的通常是有形、可度量的资源。如金钱、时间、工作设备和环境设施等。硬性资源欠缺会导致青年无衔接离职意向的产生，一方面是由于员工为了获得经济资本才工作的，经济资本的缺失会很大程度削弱他的工作欲望，导致其产生离职的想法。另一方面，工作时间占据了一个人一天时长的三分之一，工作环境的恶劣也会

导致员工想要离开工作岗位。如有员工表示离职原因有：“公司位置比较偏，所以通勤除了地铁还有最后一公里，冬天真的好冷夏天真的好晒”(B27)，“工位空间太小，椅子转一下都能碰到同事”(A02)，“听办公室人说社保公积金从6月就陆陆续续交交停停，工资也是从6月就不发了”(B22)。而软性资源通常指的是一些无形的，不可度量的资源。软性资源的欠缺也会导致青年员工无法完成工作任务，最终出现无衔接离职倾向。如有员工表示：“没人带我，我只能靠自己感觉来做”(B3)，“对公司的各种规章制度也没有人来说清楚，白白被扣了绩效”(B29)。由此可见，在职场中欠缺硬性与软性资源也会导致员工更容易产生无衔接离职倾向。

4.3. 制度失范

在权力场域之中，员工往往处于最底层，受制于公司的管理制度。一个公司制度如果良好运行，可以激发员工的工作动力，但如果制度失范，则会为公司员工带来压迫和异化，使其产生无衔接离职的意向。制度失范可以分为正式制度失灵以及非正式制度越位两种。正式制度是人们有意识建立起来的，并以正式方式加以确定的各种制度安排，以及由这些规则构成的一种等级结构。非正式制度则是指人们在长期的社会生活中产生非正式约束的规则，这些规则没有明确的条文和规定，但却深深地植根于人们的心中，对人们的行为产生着深远的影响。正式制度与非正式制度在社会生活中各自扮演着不同的角色，同时又相互依存、相互补充，但两者需要保持一定的平衡，否则会出现制度失范的状况[6]。职场中正式制度有绩效制度、考勤制度、工作制度和晋升制度等，其失灵有如员工指出的：“小公司，政策要求朝令夕改”(B17)，“说好的有全勤奖，又找理由都给扣了”(A05)，“公司效益不好，考勤抓得越来越严，迟到就扣工资”(B23)。非正式制度越位的现象，有如员工表示：“老板还特意加班的时候来盯着你，甚至我们都早早干完活了也不让走，就在那耗着将近两个小时到中午才走”(A03)，“我在去年有几次可以调岗的机会全被领导拦下了，表面说是人手不足，但是背地里又说我坏话。”(B5)。由此可见，在职场中制度的失范也会极大地使得公司员工感受到受压迫，最终产生想要无衔接离职的意愿。

4.4. 消极预期

在职场中出现消极预期也会导致青年员工产生无衔接离职的想法。消极的预期对象主要分为对自我的预期，以及对工作的预期。自我的消极预期会认为自己可能晋升无望，需要换一份工作寻找机会。而对工作的消极预期，可能是由于行情的衰退，公司的经营不善，营业额下滑等因素。有员工对自己产生的消极预期是这样描述的：“感觉未来的路会走得很艰难。明白了自己不会在这个行业有什么大的发展和进步”(B8)，“离家远，晋升遥遥无期，决定离职了”(B24)，“我觉得可能年底要被辞退了”(B1)，“疫情过后，房地产崩盘，生意越来越难做”(B11)，“公司的业务断崖式下降，大量坏账涌现，我虽然能维持原来的职务，但也算是靠边站了(B09)。总体而言，对当前工作的未来出现消极预期，如认为自己晋升无望，或者很快就会被公司主动裁员，或是认为自己的公司将面临倒闭，行业没有发展前景，会极大动摇员工继续工作的信心，使其产生无衔接离职的想法[7]。

4.5. 负面自我感知

当个体面临风险感知的时候，对自我效能的认知也会很大程度上影响该个体所将采取的风险对策。因此，在工作中产生负面的自我感知，很有可能会导致该员工想要采取消极的应对措施，如采用无衔接离职的手段去逃避风险。对自我的感知分为自我状况的感知、自我能力的感知、以及自我情绪的感知。自我状况感知又分为了健康状况感知和精神状态感知，负面的自我状况感知是指员工在工作中认为自己已经处于无论是肉体上还是精神上的亚健康状态。这种状态有如员工所言：“大小周确实影响了我的睡

眠状态和精神状态,目前体重再胖下去可能会影响身体健康,急需减肥但完全没有心力与时间运动。”(B1),“上班会生理性恶心,呕吐,经常去厕所干呕”(B34),“每天晚上十点才能到家,扛了四年身体受不了”(B24)。而负面的自我能力感知则是认为自己无法胜任这份工作,如一些员工认为自己:“非常内向,也没有人脉,一点都不适合做销售”(A06),“现在的工作内容对我来说挺难的”(B4)。而负面的自我情绪感知,通常指向的是焦虑、失望、或是缺少积极性。如有员工自我描述:“我情绪敏感害怕出错造成巨大损失,给自己很多压力,深陷虚无”(B36),“这份工作做下去特别痛苦,已经确诊重度抑郁和焦虑”(B9),“这份工作没有任何价值,浪费时间,浪费人生”(A05),“对这份工作真的没有兴趣,每天都在摸鱼”(B14)。由此可见,当负性情绪体验积聚到一定水平将冲破阈值诱发员工认知畸变,进而采取消极规避的防御策略,即产生无衔接离职意向。

5. 总结

本研究是以 S-O-R 理论模型为理论框架,旨在探索性地构建并分析影响青年员工无衔接离职意向的因素及其背后的生成机理。其中,“想无衔接离职”这一心理状态被视为个体内在话语体系的一个重要组成部分,它是个体在与外界各种刺激进行互动的过程中逐渐形成的产物。具体而言,人际冲突、资源欠缺以及制度失范等被识别为关键的外界刺激因素。这些因素通过个体的认知加工和情绪体验过程,进一步转化为消极预期和负面自我认知。这些内在的心理状态,最终演化为青年员工的无衔接离职意向。值得注意的是,外界压力事件的刺激程度与青年员工的风险感知强度呈正相关,即刺激越强,风险感知越强烈。同时,这种强烈的刺激还会提升个体的负面情绪唤醒水平,从而进一步加剧风险发生的可能性,产生一种类似于“涟漪效应”的连锁反应。

本研究基于扎根理论方法,结合 S-O-R 理论框架,系统构建了青年无衔接离职意愿影响因素模型,具有一定的理论价值。首先,它通过严谨的三级编码流程,从原始质性资料中提炼出“人际冲突”“资源欠缺”“制度失范”“消极预期”“负面自我感知”五大核心范畴,形成了一套层次清晰、结构完整的理论体系。这一自下而上的理论建构过程,为理解青年裸辞这一复杂职场现象提供了较为全面和扎根于经验事实的解释框架。其次,本研究将环境心理学领域的经典 S-O-R 模型迁移应用于组织行为研究,将外部环境刺激与个体内在认知加工动态联结,揭示了青年员工在职场压力下形成离职意愿的深层心理机制——即外部刺激并非直接导致离职意向,而是通过个体对风险的感知评估及负面情绪的唤醒产生中介效应,最终触发离职反应。这一路径阐释,不仅验证并拓展了 S-O-R 模型在职场情境下的适用性,更深化了对离职决策过程中“黑箱”环节的理论认知。

同时,本研究虽基于扎根理论构建了青年无衔接离职意愿的影响因素模型,提供了新的概念框架以及理论增量,但仍存在若干需深入探讨的局限:首先在样本代表性方面,研究对象存在三重偏差:其一,质性访谈仅覆盖 6 位青年员工,其职业类型较集中,对制造业、服务业蓝领等群体的离职动因挖掘不足;其二,二手数据源自豆瓣“裸辞群众小型交流组织”,该社群用户多属主动表达诉求的知识型青年,而经济压力更大但表达意愿较低的人群未被充分纳入;其三,样本地域分布集中于二三线城市,缺乏北上广深等高竞争强度地区以及经济更为薄弱地区的案例,可能弱化结论对整个青年群体的解释力。在方法论层面,扎根理论的开放性易引发两类问题:一方面,尽管通过预留样本进行理论饱和度检验,但核心范畴的归纳仍受研究者先验经验影响;另一方面,模型构建完全依赖主观文本编码,缺乏问卷数据、组织档案等客观资料的三角验证,尤其对“负面自我感知”这类内隐变量的测量可能存在效度偏差。最后,在理论框架动态性上,基于 S-O-R 模型的分析呈现静态截面的因果链条,但未能揭示离职意愿的动态演化机制,同时也未纳入宏观经济变量的调节效应。

因此,未来的相关研究可以通过三种路径突破局限:在样本拓展上,可分层抽取多元群体;在方法

优化上,建议采用混合研究设计,如先通过大样本问卷检验范畴普适性,再选取典型案例深度访谈;在理论深化上,需引入纵向追踪模型,结合宏观经济指标构建动态预测框架。

6. 建议

尽管无衔接离职意向的存在并不必然导致无衔接离职行为的实际发生,但基于对当前工作状况的不满以及对未来前景的担忧,这种意向会持续地对青年员工的工作生活产生深远的影响。它不仅干扰员工的日常工作表现,还可能对员工的日常生活及身心健康造成不利的影响。鉴于此,本研究特提出以下针对性建议。

6.1. 建立多元支持体系,削弱外界不利诱因

在关系本位下的中国社会,人际关系产生冲突往往严重影响青年员工的风险感知与负性情绪体验。因此建构多元的支持体系,要从重建公司人际关系网络开始[8]。首先,有效的沟通是建立良好人际关系的基础。职场人士应主动倾听他人意见,表达自己的观点时保持开放和尊重,通过定期的团队会议、一对一交流等形式,促进信息的透明流通,减少误解和隔阂。其次,团队合作能够强化成员之间的联系,通过共同的目标和愿景将个体紧密联系在一起。组织应鼓励团队建设活动,提升团队协作技能,如领导力、团队精神等,以促进更深层次的人际互动。最后,冲突在职场中是不可避免的,但关键在于如何管理和解决。采用合作而非对抗的方式处理冲突,寻求双赢的解决方案,同时保持情绪管理,避免情绪化的反应,是重建和谐人际关系的关键。

除了人际关系支持之外,还要构建资源支持与制度支持与其并行,形成多元支持体系,有效抵御外界不利诱因导致青年员工无衔接离职的意向产生。其中,职场中的资源支持是员工高效工作与职业发展的重要基石。这些资源包括工作环境、技能培训、信息获取、团队协作工具以及心理健康支持等。有效的资源支持不仅提升了员工的专业能力和工作效率,还增强了团队的凝聚力 and 创新能力。企业应当营造良好工作环境,注重资源分配的公平性,确保每位员工都能获得必要的支持,以促进个人成长和组织目标的实现。职场中的制度是确保工作环境公平、高效运行的核心要素。它包括明确的晋升渠道、合理的薪酬体系、透明的绩效评估机制以及完善的福利保障等。良好的制度支持能够激发员工的积极性与创造力,促进组织内部的公平竞争与和谐发展。企业应不断优化制度设计,确保其既符合法律法规要求,又贴合员工实际需求,为员工的职业发展提供坚实保障,同时也为企业的长远发展奠定坚实基础。

6.2. 提升个体情绪调节能力,鼓励个体积极的自我建构

在职场中,员工面临着各种压力和挑战,情绪调节成为了不可或缺的技能。有效的情绪调节不仅有助于员工保持冷静和理智,还能提高工作效率和人际关系,最终形成积极的自我建构。对个体情绪进行有效调节可以采用多种方法:首先,员工个体可以进行自我的认知调整,认识到职场压力是普遍存在的,并且当工作遇到困难和挫折时,员工应学会合理归因,不要把所有问题都归咎于自己,其次员工应设定合理的职业期望,避免对自己设置过高的目标,以减少不必要的压力,最后员工可以通过自我激励、乐观思考等方式培养积极心态。

除了自我调整之外,员工还可以通过寻求外部帮助来解决自己的负面情绪,如与同事建立良好的沟通关系可以帮助员工更好地了解彼此的工作状态和感受,或是向领导反馈自己的感受,接受提供一些有效的建议和支持,最后还可以考虑寻求专业心理咨询师的帮助,接受提供专业的评估和建议,帮助自己更好地应对职场压力。

最后,培养健康的生活方式也有助于提升自我效能认知,形成积极的自我建构。在工作中,保持规

律的作息时间有助于调整生物钟，避免熬夜和过度劳累。在日常生活中，均衡饮食以及适度运动，可以使得青年员工的身体保持良好的机能状况，不仅有助于身体健康，还能提高心理素质。

参考文献

- [1] 代瑶. 90 后员工“裸辞”心理机制及其影响因素研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 四川大学, 2021.
- [2] 刘红霞, 黄颖. 90 后白领“裸辞”为哪般——基于对 18 位 90 后白领“裸辞”动机的访谈分析[J]. 中国青年研究, 2014(9): 60-66.
- [3] 刘清华. 如何留住“90 后”员工——透视“90 后”“裸辞”现象[J]. 山东行政学院学报, 2014(6): 66-68.
- [4] Mehrabian, A. and Russell, J.A. (1974) *An Approach to Environmental Psychology*. The MIT Press, 176-200.
- [5] 樊富珉, 张翔. 人际冲突与冲突管理研究综述[J]. 中国矿业大学学报(社会科学版), 2003(3): 82-91.
- [6] 崔万田, 周晔馨. 正式制度与非正式制度的关系探析[J]. 教学与研究, 2006(8): 42-48.
- [7] 李志, 林宓, 李苑凌. 为何说走就走: 企业员工冲动型离职行为及其动因的扎根研究[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(7): 21-33.
- [8] 李力, 郑治国. 社会支持、职业心理资本与工作绩效间的调节——基于高校人力资源管理的视角[J]. 江西社会科学, 2015, 35(11): 225-230.