

# 职场现象的研究分析和展望

刘欣悦

(北京市昌平区农业农村部管理干部学院, 北京 昌平 102208)

**【摘要】**职场排斥现象现已较为普遍,自2006年由国外学者提出该理论概念之后,我国从2010年起就对职场排斥领域开始了中国本土化理论研究和实证研究进程。为了解职场排斥在中国的研究现状,本文通过收集学术文献平台上所有将职场排斥作为关键词的中文文献,进行分类整理后,以表格数据的形式更加直观罗列出中国职场排斥研究的发展历程和发展框架,并就未来研究方向提出展望。

**【关键词】**职场排斥;综述;本土化研究

## 一、引言

在我国,智联招聘网于2009年曾对一万多名职场人员进行为期一个月的调查研究显示,有近半数人承认曾被领导“打入冷宫而不受重用”<sup>[1]</sup>。

由此可见,职场排斥等诸如此类的职场“冷”暴力现象很普遍地发生,引起了学者们的关注。为探究我国对职场排斥领域的研究现状,本文通过对学术文献平台收录的所有将职场排斥作为主题的学术文章进行汇总分析,并提出现阶段职场排斥的空白研究领域,争取为今后学者们开展与职场排斥有关的研究提供一定参考。

## 二、职场排斥的概念

排斥,最早来源于古希腊的宪法保障制度,在公元前5世纪末期,雅典人民会实施“陶片放逐制”,通过集体投票的方式,放逐不愿合作或可能会威胁他人安全的百姓,以此维持政治稳定<sup>[1]</sup>。

职场排斥是排斥现象的一个具体化的表现形式。目前学术界对于职场排斥的概念界定尚未统一<sup>[2]</sup>,经梳理分类,国内外不同学者分别聚焦于排斥的本质、目的、行为、程度等四个方面对其定义。作者分别从不同方面选取最具代表性的职场排斥定义,如下:Robinson等从职场排斥的本质角度指出,职场排斥是指个人或团体不让其他组织成员参与社交活动的行动,其核心特征是“社会关系不作为”。Hitlan等从职场排斥的目的角度指出,职场排斥是指在工作场所内为限制他人能力的发挥而排斥、拒绝或忽视他人的现象。Anderson等从职场排斥的行为角度指出,职场排斥是

他人对一个具有组织成员身份的人的蓄意性排斥行为。Ferris等在2008年提出的定义是经学界的普遍认可,也获得较多实证检验,从职场排斥的程度角度指出,职场排斥是指员工在职场中知觉到的被他人排挤或被忽视对待的程度<sup>[1]</sup>。

## 三、中国职场排斥的研究现状

截至2021年年底,在学术文献平台中,通过搜索将职场排斥作为主题的文献,结果显示共计218篇,其中学术期刊122篇,学位论文96篇。经剔除将职场排斥作为调节变量和中介变量的研究后,将职场排斥直接作为自变量和因变量的文献共有185篇,其中学术期刊106篇,学位论文79篇,本文重点对此185篇文献进行分析。

### (一)按时间统计

职场排斥最初由Hitlan等在2006年提出明确概念,由Ferris等在2008年对该概念进行维度和测量工具研究,由此使学术界开始兴起对此领域的研究。相较于国外,国内的第一篇关于职场排斥的学术研究是由吴隆增、刘军、许浚撰写的《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》一文,发表在期刊《南开管理评论》2010年第三期中,于2010年6月8日收录在学术文献平台。

本文通过对185篇文献的发表时间进行梳理分类(见表1),发现国内对于职场排斥领域的研究自2010年起一直处于稳步上升的状态,尤其在学术期刊上的发表数量在2020年有了大幅度的提升。由此可见,国内学者们对于职场排斥这种负面行为予以了重视,

并认为职场排斥行为对职场当中的各方面有很大程度的影响,并进行了相关研究。但在学位论文方面,对此领域的研究在近年有所下滑,究其原因,作者认为可能由于现阶段在学术界关于职场排斥领域的研究已较为丰富,但在校大学生对职场的各方面的了解和经验有所欠缺,导致无法展开新领域的发现和拓展,也就减少了相应学位论文的发表数量。

表1 按时间统计

| 年份   | 学术期刊 | 学位论文 | 合计  |
|------|------|------|-----|
| 2010 | 2    |      | 2   |
| 2011 | 3    | 1    | 4   |
| 2012 | 2    | 3    | 5   |
| 2013 | 7    | 1    | 8   |
| 2014 | 7    | 8    | 15  |
| 2015 | 11   | 4    | 15  |
| 2016 | 10   | 6    | 16  |
| 2017 | 7    | 16   | 23  |
| 2018 | 13   | 13   | 26  |
| 2019 | 10   | 14   | 24  |
| 2020 | 17   | 6    | 23  |
| 2021 | 17   | 7    | 24  |
| 总计   | 106  | 79   | 185 |

## (二) 按研究方向统计

本文通过对185篇文献的研究方向进行梳理分类(见表2),主要将方向分为四大类,分别是职场排斥综述、将职场排斥作为自变量的研究、将职场排斥作为因变量的研究以及职场排斥的应对措施。将每个研究方向的文章又区分成学术期刊和学位论文,用以研究不同层次研究学者对职场排斥研究方向的区别。其中,将职场排斥作为因变量的文献最多,共计141篇,占比高达76%,所以将此类文献又进行了更加详细的分类。

表2 按研究方向统计

| 职场排斥研究方向  |           | 学术期刊 | 学位论文 | 合计  |
|-----------|-----------|------|------|-----|
| 职场排斥作为自变量 | 综述        | 16   | 2    | 18  |
|           | 职场排斥作为因变量 | 12   | 11   | 23  |
|           | 影响情绪心理    | 9    | 5    | 14  |
|           | 影响亲社会行为   | 14   | 10   | 24  |
|           | 影响反社会行为   | 15   | 14   | 29  |
|           | 影响回避行为    | 12   | 9    | 21  |
|           | 影响其他行为    | 14   | 18   | 32  |
|           | 影响工作结果    | 11   | 7    | 18  |
|           | 造成溢出效应    | 2    | 1    | 3   |
|           | 应对措施      | 1    | 2    | 3   |
| 总计        |           | 106  | 79   | 185 |

从表中,我们可以发现除综述外,学术期刊和学位论文对于各研究方向的文献数量差别并不大。在综述上,除2021年共有4篇文献对职场排斥进行综述外,其余年份均只有1至2篇文献。主要内容也是对各阶段职场排斥的研究、现象、概念、影响和行为结构等角度入手,针对现阶段国内外对于职场排斥领域的研究成果,对职场排斥进行整体情况梳理,并对接下来

研究方向进行了展望。

将职场排斥作为因变量,探究职场中有哪些因素影响职场排斥行为的研究共有23篇文献,其中有从实施职场排斥行为的人格特征角度研究,有从被排斥者的职位位置导致(空降领导、家族企业职业经理等)、自身因素导致(政治技能、情绪智力、职业生涯韧性等)以及行为导致(建言、逢迎、主动性行为等)等各方面角度进行探究,还有从第三者角度对职场排斥现象的研究,但每个角度的研究量都较为单一。虽然将职场排斥作为因变量探究有广度且较为丰富,但深度不足,并没有深入探究每个因素对职场排斥行为的具体影响模式。

将职场排斥作为因变量的研究是学者们的重点研究领域。其中探究职场排斥对于被排斥者情绪心理的研究主要集中在情绪耗竭、工作满意度、工作倦怠和工作幸福感等,而且文献发表时间除1篇发表于2011年,研究职场排斥对被排斥者抑郁倾向的研究外,其余文献均发表于2016年后。基于这些研究,肯定了职场排斥行为会对被排斥者的情绪和心理造成一定程度的危害,所以对职场排斥领域的研究尤为重要。

因为将职场排斥作为因变量,对于被排斥者行为方面的研究较为丰富,处于学者们关注的重点领域,所以在行为的分类基础上,又按照行为类型分为亲社会行为、反社会行为、回避行为和其他行为,接下来将针对不同行为方面,细化具体行为内容进行详细统计和分析。

表3 按亲社会行为研究方向统计

| 亲社会行为  | 学术期刊 | 学位论文 | 合计 |
|--------|------|------|----|
| 工作投入   |      | 2    | 2  |
| 积极组织行为 | 1    |      | 1  |
| 亲组织行为  | 1    |      | 1  |
| 主动担责行为 |      | 1    | 1  |
| 主动性行为  | 5    | 1    | 6  |
| 组织公民行为 | 7    | 6    | 13 |
| 总计     | 14   | 10   | 24 |

通过对24篇将被排斥者的亲社会行为作为研究方向进行梳理分类(见表3),亲社会行为主要有工作投入、积极组织行为、亲组织行为、主动担责行为、主动性行为以及组织公民行为等。其中,学者们最多关注的是职场排斥对组织公民行为的研究。有学者发现职场排斥行为减少了被排斥者组织公民行为,两者呈负相关关系,但也有学者发现两者不存在显著相关关系,甚至呈正向关系。目前两者的关系研究尚未形成

统一结论，有待进一步探究。学者们主要也对两者之间的中介变量和调节变量进行多维度探究职场排斥与亲社会行为之间的作用机制，比方说政治技能、被排斥者性格特征、组织承诺和组织自尊等。总体来说，亲社会行为主要是指职工个体在组织中自愿承担并且实施的行为，积极影响着组织工作进程和组织内各职工之间的互动关系。正因为学者们发现职场排斥与亲社会行为之间的作用并不统一，具有权变性，所以研究组织中亲社会行为的发生机制显得尤为重要，以此来约束职场排斥行为的实施，增强亲社会行为的发生。

表 4 按反社会行为研究方向统计

| 反社会行为     | 学术期刊 | 学位论文 | 合计 |
|-----------|------|------|----|
| 不道德亲组织行为  |      | 1    | 1  |
| 时间侵占行为    |      | 2    | 2  |
| 越轨行为      |      | 2    | 2  |
| 网络怠工      | 1    | 1    | 2  |
| 强制性组织公民行为 | 1    | 2    | 3  |
| 知识隐藏      | 1    | 2    | 3  |
| 不文明行为     | 1    |      | 1  |
| 亲组织非伦理行为  | 1    |      | 1  |
| 服务破坏      | 1    |      | 1  |
| 破坏性建言     | 1    |      | 1  |
| 反生产行为     | 8    | 4    | 12 |
| 总计        | 15   | 14   | 29 |

通过对 29 篇将被排斥者的反社会行为作为研究方向进行梳理分类（见表 4），反社会行为主要有不道德亲组织行为、时间侵占行为、越轨行为、网络怠工、强制性组织公民行为、知识隐藏、不文明行为、亲组织非伦理行为、服务破坏、破坏性建言以及反生产行为等。其中，学者们最多关注的是职场排斥对反生产行为的研究。学者们普遍认为职场排斥行为对反生产行为具有正向影响作用，并且研究角度也较为丰富，有针对被排斥者身份类别不同探究的文献，如新生代员工、新生代农民工、企业管理人员等，有针对不同中间变量和调节变量探究的文献，如道德推脱、情绪智力、状态自控、心理资本等。学者们通过对不同角度和变量的研究发现，职工当遭受到职场排斥行为后，有一定概率会采取反社会行为得到组织的重视和认可，弥补自身情感和心灵的缺失。这种行为对职工自身和组织都具有极其破坏性，学者们的各项研究成果让各单位和领导重视并且尽力避免这种行为，防止造成恶性循环的发生，影响组织健康发展。

表 5 按回避行为研究方向统计

| 回避行为 | 学术期刊 | 学位论文 | 合计 |
|------|------|------|----|
| 退缩   | 1    | 1    | 2  |
| 沉默   | 5    | 2    | 7  |
| 离职   | 6    | 6    | 12 |
| 总计   | 12   | 9    | 21 |

通过对 21 篇将被排斥者的回避行为作为研究方向进行梳理分类（见表 5），回避行为主要为退缩、沉默和离职等。其中，学者们最多关注的是职场排斥对沉默和离职行为的研究。多篇实证研究表明，职场排斥显著正向影响员工沉默和离职行为，中介变量和调节变量的选择范围与亲社会行为和反社会行为研究中的变量大致一致。多数研究表明，基于组织公平感、资源保存理论、社会交换理论、社会认同理论等，当职工遭受职场排斥行为之后会降低自身认同感、归属感，从而采取消极行为和态度，对组织的未来发展和存在的问题漠不关心。而且，在改革开放的政治推动下，中国市场活跃，经济发展迅速，尤其在党的十八大以来，企业数量呈爆发式增长，所以造成人们离职跳槽的机会成本和时间成本均降低，人才的流动率上涨，老一辈人眼中的“金饭碗”、“银饭碗”等，一个人在一个组织中工作一辈子的场景已经不复存在了，当遭受职场排斥行为时，离职也是职工普遍选择的行为之一。

通过对 32 篇将被排斥者的其他行为作为研究方向进行梳理分类（见表 6），可以发现学术期刊和学位论文的研究方向产生了分歧。学位论文主要是针对被排斥者笼统的行为进行罗列，但并没有深度研究其作用机制和具体的行为变化方向。但主要在学术期刊领域发表文章的学者们会选择共享、建言、创新行为进行深度探究，并通过调整不同的调节变量和中介变量，对职场排斥对各行为的作用机制及路径进行深入的探析和实证研究。

表 6 按其他行为研究方向统计

| 其他行为 | 学术期刊 | 学位论文 | 合计 |
|------|------|------|----|
| 行为   | 1    | 8    | 9  |
| 工作投入 |      | 1    | 1  |
| 创造力  |      | 2    | 2  |
| 共享   | 3    | 3    | 6  |
| 建言   | 5    | 4    | 9  |
| 创新   | 5    |      | 5  |
| 总计   | 14   | 18   | 32 |

探究职场排斥对于被排斥者的工作结果，即绩效方面的研究较为稳定，每年均有 1 至 2 篇文献引入不同的调节变量或中介变量探究职场排斥与工作绩效之间的作用机制和影响程度。总体来说，职场排斥现象会负面影响到被排斥者的绩效水平，影响组织的健康发展。

探究职场排斥行为造成的溢出效应较少，仅在 2014 年有 1 篇学位论文对于职场排斥对团队效能的影

响,在2020年和2021年分别有1篇学术期刊对于职场排斥对被排斥者家庭关系的影响进行了探究。由此可发现,对于职场排斥溢出效应的研究还有待学者们探索。

#### 四、评述与展望

综上所述,在中国学术界对职场排斥研究的方向已较为全面,通过选取不同中介变量和调节变量将职场排斥作为自变量和因变量的研究也较为丰富,均提出了具有一定价值的结论。但通过汇总整理并分析后发现,职场排斥还有一定的方向与空间可以进行拓展,存在空白领域值得学者们进行探索,具体有以下几个方面:

##### (一) 加深对职场排斥作为因变量的探索

中国学术界对于职场排斥前因的探索正处于逐渐起步阶段,虽然没有达到将职场排斥作为自变量,探究被排斥者行为研究的广度和深度水平,但已经有了一个很好的开端。本文认为,未来的研究方向应该不光要从被排斥者的职位位置、自身因素、行为导向等各角度进行探究,还应加强对施加排斥行为的人格特征、角色等方面进行研究。这方面的研究具有现实意义,例如,通过了解排斥行为人格特征后,可以将研究结果应用到组织招录过程,配合组织要求和需要,在源头阻止有此行为倾向人员的录用,增强人员录用质量,提升组织未来发展的力量。

##### (二) 加大对职场排斥行为中组织环境影响因素的探索

中国相较于国外,是一个深受传统等级制度文化影响的国家,这也直接影响到了中国的社会结构和中国人的心理结构,也导致相应研究结果有别于国外各项研究成果。在中国的文化背景下,政府机关、事业单位、国有企业、外资企业、私营企业等单位类别的组织结构和氛围环境都有明显的不同,这些不同因素对于组织当中各人员的态度、行为等都有较大程度的影响,所以研究还要结合各组织环境特点分析各要素之间的作用机制,要全方位并且深层次地对不同组织当中的动态关系加以研究。

##### (三) 加强对职场排斥造成溢出效应的探索

现阶段对于职场排斥溢出效应的研究仅在家庭和团队两个方面,而且研究成果较少,起步较晚,所以并没有搭建起完整的理论建构。但职场排斥行为较大

程度地影响着被排斥者的情绪心理、行为方式和工作绩效,有研究表明,基于资源保存理论,个体一直在努力获取和保持物资资源、情感资源、心理资源、社会资源等,当一部分资源损失时会引发个体其他资源的获取以弥补缺失,所以探究此影响辐射到个人层面、部门层面、单位层面乃至社会层面将是一个很广阔又很有意义的研究方向,需要学者们进行深入探析和实证研究。

##### (四) 加快对职场排斥应对措施的探索

总体来说,对于职场排斥的研究方向已较为全面和丰富,并取得了一定的研究成果,职场排斥现象对个人和组织的发展均起到的抑制作用,所以如何避免职场排斥行为的发生,减少该行为的发生频率,以及如何降低甚至消除职场排斥行为造成的个人和组织的危害是很具有现实意义的研究方向。但截至目前,仅3篇文章在此方面有所研究,而且也仅是从宏观角度进行建议,并没有针对各具体问题表象,从而非常详尽地从具体实用操作层面提供各项意见建议,需要学者们在此方面加以研究,为处于不同情况的组织和个人提供更有针对性的应对策略,这将是未来最值得研究的方向之一。

##### (五) 加重对职场排斥研究结果应用的探索

从本文研究可以看出,在中国学术界对职场排斥研究已经有了完善的架构,在这个架构当中也有了许多成熟的研究结论,如何将这些结论应用到实际的情况当中是各组织人力资源管理部门人员的研究重点,即结合本组织结构特点和运作机制进行实际应用层次的探索,比方说有研究表明员工政治技能的高低对受职场排斥行为后的反社会行为具有负向影响,由此组织在减少和避免职场排斥行为产生的同时,可以加强对组织内员工政治技能的培养,可以间接降低甚至消除职场排斥行为造成的个人和组织的危害。此延伸应用探索可避免将研究成果都浮于纸面,加重实用层次领域的研究力量。

#### 参考文献:

- [1] 吴家宝.关于职场排斥的研究综述[J].河北企业,2021(06):64-66.
- [2] 刘兵,朱叶珊,李娜.职场排斥研究综述与展望[J].领导科学,2018(32):62-64.