

职场受气家庭得利？职场排斥对不道德亲家庭行为的影响机制

胡云洋

广东技术师范大学

DOI: 10.12238/ems.v6i8.8763

[摘要] 职场排斥作为一种隐蔽的职场现象受到理论和实践界的广泛关注。然而，目前的研究较少考察它对于家庭领域的溢出影响。不道德亲家庭行为，这种损害组织维护家庭利益的行为日益受到关注，职场排斥与其的作用机制有待探讨。

本研究基于自我归类理论，考察职场排斥对员工不道德亲家庭行为的影响及其作用机制。通过问卷调查的方式收集 200 份有效数据，数据分析结果表明：（1）职场排斥正向影响员工的不道德亲家庭行为。（2）职场排斥负向影响员工的内部人身份感知。（3）内部人身份感知负向影响不道德亲家庭行为。（4）内部人身份感知在职场排斥和不道德亲家庭行为的关系中起中介作用。本研究在一定程度上丰富了职场排斥的结果研究，为管理者消除不道德亲家庭现象提供可行有效的建议。

[关键词] 职场排斥；不道德亲家庭行为；内部人身份感知

Does the workplace suffer and the family benefits? The impact mechanism of workplace exclusion on unethical family behavior

Hu Yunyang

Guangdong Normal University of Technology

[ABSTRACT] As a hidden workplace phenomenon, workplace ostracism has received extensive attention from both theoretical and practical circles. However, current research rarely examines its spillover effects on the family domain. Unethical pro-family behavior, which harms the organization's efforts to maintain family interests, has received increasing attention, and the mechanism of workplace ostracism and its effects remain to be explored.

Based on the self-categorization theory, this study examines the impact of workplace ostracism on employees' unethical pro-family behavior and its mechanism of action. A total of 200 valid data were collected through a questionnaire survey. The results of the data analysis showed that: (1) workplace ostracism has a positive impact on employees' unethical pro-family behavior. (2) workplace ostracism has a negative impact on employees' insider identity perception. (3) Insider identity perception has a negative impact on unethical pro-family behavior. (4) Insider identity perception plays a mediating role in the relationship between workplace ostracism and unethical pro-family behavior. This study enriches the results of workplace ostracism to a certain extent and provides feasible and effective suggestions for managers to eliminate the phenomenon of unethical pro-family.

[Keywords] Workplace ostracism; Unethical pro-family behavior; Perceived insider status

一、引言

在工作场所中被忽视、排除或忽略的经历即为职场排斥^[1]。作为一种“冷暴力”，职场排斥广泛存在，70%的员工有过类似经历^[2]。研究表明，职场排斥对员工组织内部行为及态度有普遍的负面影响，但鲜有学者研究其对家庭部分的影

响。本研究认为职场排斥可能引发复杂的道德行为—不道德亲家庭行为，即为了家庭利益而违反组织规则的行为。这种行为不仅破坏组织资源，还增加了员工间的不公平感和腐败感，阻碍组织的长远发展。尽管这种现象重要，但学界尚未给予足够关注。本文基于自我归类理论，探究职场排斥对不

道德亲家庭行为的影响机制，旨在丰富职场排斥的研究成果，并为企业应对职场排斥和减少员工不道德行为提供建议。

二、研究假设

1. 职场排斥与不道德亲家庭行为

自我归类理论认为个体会根据特征将自己与他人分类，建立社会自我以满足归属需要，提高心理稳定性。职场排斥是一种隐蔽行为，通过社交孤立、沉默等方式，不仅导致被排斥者产生消极情绪，并可能扩展到家庭领域。员工为了满足归属需要，可能会违反组织规则，做出损害组织利益的不道德亲家庭行为。据此，我们提出：

假设 1：职场排斥正向影响不道德亲家庭行为

2. 职场排斥与内部人身份感知

自我归类理论指出个体会根据群体原型特征来获得自我概念，产生内部人身份感知。职场排斥影响员工对自己与组织关系的看法，内部人身份感知反映了员工的心理感知，即员工认为自己是组织内部成员的程度。遭遇职场排斥的员工感受不到组织的认可和支持，导致身份认同缺失。据此，我们提出：

假设 2：职场排斥负向影响员工的内部人身份感知

3. 内部人身份感知与不道德亲家庭行为

自我归类理论认为，当个体认为自己是某群体的内部成员时，该群体会为其行为提供参考。内部人身份感知低的员工归属需求受阻，可能会通过家庭寻求归属感，忽视组织利益，甚至做出不道德亲家庭行为。据此，我们提出：

假设 3：内部人身份感知负向影响不道德亲家庭行为

4. 内部人身份感知的中介作用

根据自我归类理论，员工会根据自己与组织的关系进行自我归类，群体成员身份影响个人自我概念和行为。职场排斥使员工将自己定义为外群体成员，降低内部人身份感知，导致不道德亲家庭行为。据此提出：

假设 4：内部人身份感知在职场排斥与不道德亲家庭行为间起中介作用

三、数据收集

内容包括四部分：(1) 基本信息。(2) 职场排斥采用 Ferris 等 (2008) 开发的量表。(3) 内部人身份感知采用 St amper 和 Masterson (2002) 开发的量表。(4) 不道德亲家庭行为采用 Liu (2020) 提出的量表 [3]。

采用网络平台实施问卷调查法，最终得到有效问卷 200 份，回收率为 93.5%。

四、数据分析

(一) 信效度分析

职场排斥量表 Cronbach's α 系数为 0.89，内部人身份感知量表系数为 0.88，不道德亲家庭行为量表系数为 0.88。均高于 0.8，信度良好。

各量表因子分析结果显示各自得到 1 因子，职场排斥载荷为 0.65-0.79；内部人身份感知载荷为 0.75-0.85；不道德亲家庭行为载荷为 0.7-0.82。综上，效度良好。

(三) 相关分析

职场排斥与不道德亲家庭行为正相关 ($r=0.601$)，职场排斥与内部人身份感知负相关 ($r=-0.826$)，内部人身份感知与不道德亲家庭行为负相关 ($r=-0.635$)。初步支持本研究假设。

表 4.1 研究变量的相关分析

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6
性别	1.52	0.50	1	--	--	--	--	--
年龄	2.41	0.74	-0.002	1	--	--	--	--
学历	3.11	0.72	-0.041	0.144*	1	--	--	--
工作年限	2.32	0.70	0.189**	0.058	-0.133	1	--	--
职场排斥	2.64	0.86	-0.048	-0.159*	0.006	0.027	1	--
内部人身份感知	3.36	0.98	0.007	0.090	-0.088	-0.074	-0.826**	1
不道德亲家庭行为	2.24	1.23	-0.105	-0.047	0.127	0.003	0.601**	-0.635**

注：1.*相关系数在 0.05 的水平上显著。2.**相关系数在 0.01 的水平上显著。

(四) 回归分析

1. 职场排斥对不道德亲家庭行为的影响

职场排斥正向预测不道德亲家庭行为 ($\beta = 0.601$, $p < 0.001$)。假设 1 得到支持。

表 4.2 职场排斥与不道德亲家庭行为

变量	因变量：不道德亲家庭行为					
	β	模型 1			模型 2	
		t	p	β	t	p
控制变量						
性别	-0.107	-1.491	0.138	-0.073	-1.266	0.207
年龄	-0.069	-0.97	0.333	0.031	0.531	0.596
学历	0.138	1.920	0.056	0.117*	2.036	0.043
工作年限自变量	0.039	0.540	0.590	0.008	0.136	0.892
职场排斥	--	--	--	0.601***	10.486	0.000

R ²	--	0.032	--	--	0.382	--
调整后 R ²	--	0.012	--	--	0.366	--
F	--	1.609	--	--	24.000	--
最大 VIF	--	1.06	--	--	1.064	--

2. 职场排斥对内部人身份感知的影响 (01)。假设 2 得到支持。

职场排斥负向预测内部人身份感知 ($\beta = -0.829, p < 0.0$)

表 4.3 职场排斥与内部人身份感知

变量	因变量：内部人身份感知					
	模型1			模型2		
	β	t	p	β	t	p
控制变量						
性别	0.021	0.292	0.771	-0.026	-0.642	0.522
年龄	0.113	1.573	0.117	-0.026	-0.625	0.533
学历	-0.116	-1.611	0.109	-0.088*	-2.158	0.032
工作年限自变量	-0.100	-1.373	0.171	-0.057	-1.383	0.168
职场排斥	--	--	--	-0.829***	-20.534	0.000
R ²	--	0.028	--	--	0.694	--
调整后 R ²	--	0.008	--	--	0.686	--
F	--	1.395	--	--	87.852	--
最大 VIF	--	1.061	--	--	1.064	--

3. 内部人身份感知的中介作用 内部人身份感知负向预测不道德亲家庭行为 ($\beta = -0.42$)

将自变量(职场排斥)和中介变量(内部人身份感知)

4, $p < 0.001$), 假设 3 得到验证。职场排斥对不道德亲家庭

同时加入回归方程,

行为的系数由 0.601 下降至 0.250, 假设 4 得到验证。

表 4.5 内部人身份感知的中介检验

变量	模型1	因变量：不道德亲家庭行为 模型 2	模型3
控制变量	β	β	β
性别	-0.107	-0.073	-0.084**
年龄	-0.069	0.031	0.020**
学历	0.138	0.117*	0.080**
工作年限自变量	0.039	0.008	-0.016**
职场排斥中介变量	--	0.601***	0.250*
内部人身份感知	--	--	-0.424***
R ²	0.032	0.382	0.437
调整后 R ²	0.012	0.366	0.420
F	1.609	24.000	24.983
最大 VIF	1.061	1.064	3.274

五、讨论

本文分析了职场排斥与不道德亲家庭行为的关系。主要贡献有：

1. 丰富了职场排斥研究领域。目前职场排斥对家庭溢出效应的研究较少，本研究推进了该领域的研究。

2. 提示企业应提高员工的内部人身份感知，例如制定员工关爱计划、举办团建活动，使员工感受到自己是组织中的一员，从而抑制不道德亲家庭行为。

[参考文献]

[1] Ferris D L, Brown D J, Berry J W, et al. The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale[J]. Journal of Applied Psychology, 2008, 93(6):

1348-1366.

[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(06): 106-118.

[3] Zhaopeng Liu, Huiyao Liao, Yamei Liu. For the sake of my family: Understanding unethical pro-family behavior in the workplace[J]. Journal of Organizational Behavior, 2020, 41(7), 638-662.

作者简介: 胡云洋(1991-01)男, 汉族, 四川遂宁人, 博士, 讲师, 广东技术师范大学, 研究方向: 职场关系, 领导力, AI 与 OB.