



工作场所排斥对员工反生产行为的 影响研究

**STUDY ON THE EFFECT OF WORKPLACE
OSTRACISM ON COUNTERPRODUCTIVE
WORK BEHAVIOR**

陈瑞
RUI CHEN

本博士论文提交正大管理学院中国研究生院
属正大管理学院工商管理哲学博士学位
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分
二〇一八年八月
版权归正大管理学院所有

摘要

论文题目：工作场所排斥对员工反生产行为的影响研究
作者：陈瑞
导师：宋继文
学位名称：工商管理哲学博士学位
专业名称：工商管理专业（中文体系）
学年：二〇一八年

反生产行为是一种负面行为，其在组织中普遍存在，并且对组织的绩效有很大的危害，因此如何才能有效的预防和减少组织中的反生产行为颇具理论和现实意义，为了探索有效答案，本文研究了工作场所排斥与反生产行为的关系。

本文通过对工作场所排斥、反生产行为、心理契约破裂的国内外文献回顾与整理，发现现有研究的不足。继而在之前学者的研究基础上，构建本文的研究框架，提出研究假设主要包括有：工作场所排斥对员工心理契约破裂存在正向影响；工作场所排斥对反生产行为存在正向影响；心理契约破裂对反生产行为存在正向影响；中介效应有：工作场所排斥与员工反生产行为的关系会被心理契约破裂所中介；调节效应的假设为：归因在心理契约破裂与员工反生产行为之间起调节作用。

为避免同源误差带来的影响，本研究采取了配对样本设计，从中国大陆的 8 家企业收集到 461 对配对样本进行实证检验，结果显示工作场所排斥对反生产行为有显著正向影响；心理契约破裂在其中起到中介作用；员工对心理契约破裂的归因对反生产行为具有重要的调节作用，不同的归因的差异达到显著水平。

本研究基于前人，又有所创新。第一，之前的学者对工作场所排斥、心理契约破裂和反生产行为都有过分别的研究，但是以往的研究中尚没有揭示三者之间的关系，本文对此进行系统研究，发展了三者之间的理论关系。第二，将工作场所排斥作为员工反生产行为的预测变量引入现有研究体系，为我们从组织情境的视角来探索员工反生产行为的产生原因，从而丰富了影响反生产行为发生原因的认知路径。

关键词：工作场所排斥 心理契约破裂 反生产行为 归因

ABSTRACT

Title: Study on the effect of Workplace Ostracism on Counterproductive Work Behavior
Author: Rui Chen
Advisor: Dr. JiWen Song
Degree: Doctor of Philosophy (Business Administration)
Major: Business Administration (Chinese Program)
Academic Year: 2018

As a kind of negative behavior, Counterproductive work behavior is general and has a great harm to the performance of the organization. Therefore, how to effectively prevent and reduce counterproductive work behavior is of great theoretical and practical significance. In search of the right answer, this paper studies the relationship between workplace ostracism and counterproductive work behavior.

Through the review and arrangement of domestic and foreign literature on workplace Ostracism, counterproductive work behavior and psychological contract breach, this paper finds the deficiencies of existing research. Then on the basis of previous scholars' research, this paper constructs the research framework and puts forward the research hypotheses mainly include: workplace Ostracism has a positive effect on the employee psychological contract breach; workplace Ostracism has a positive impact on counterproduction work behavior; The psychological contract breach has a positive impact on counterproduction work behavior; Intermediary effects are: psychological contract breach plays an intermediary role in the relationship between workplace Ostracism and counterproductive work behavior; Attribution style plays a regulatory role in the relationship between psychological contract breach and counterproductive work behavior.

In order to avoid common variance, this study adopted the paired sample design, empirical test was carried out on 461 sample data from eight companies, The results show that workplace Ostracism has a significant positive impact on counterproductive work behavior; Psychological contract breach in which play an intermediary role; The attribution of psychological contract breach had important modulation effect on

counterproductive work behavior, there was prominent difference level during three facts of attribution.

This research is based on predecessors and has some innovations. First, even if workplace Ostracism, Psychological contract breach and counterproductive work behavior have been separately studied in the past, but their relationship is still a research gap, which is focused in this paper, it might contribute to the theory of their relationship. Second, the introduction of workplace Ostracism as a predictor of employee counterproductive work behavior into the existing research system enriches the cognitive path that affects the causes of counterproductive work behavior for us to explore the causes of counterproductive work behavior of employees from the perspective of organizational context.

Keywords: workplace Ostracism Psychological contract breach
counterproductive work behavior Attribution

目 录

摘 要.....	I
ABSTRACT.....	II
目 录	IV
表格目录	VIII
图片目录	X
第一章 绪论	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究的意义	2
1.3 国内外研究现状	3
1.4 研究内容、研究目标及研究方法	5
1.5 研究的创新之处	6
1.6 研究计划及预期研究成果	7
1.7 研究流程图及论文结构	7
1.8 本章小结	9
第二章 文献回顾与概念界定	10
2.1 工作场所排斥	10
2.1.1 工作场所排斥的概念.....	10
2.1.2 工作场所排斥的结构维度	11
2.1.3 工作场所排斥的影响因素	12
2.1.4 工作场所排斥结果变量	13
2.2 反生产行为	16
2.2.1 反生产行为的概念	16

目 录 (续)

2.2.2 反生产行为的结构与测量	17
2.2.3 反生产行为的前因变量	19
2.3 心理契约破裂	21
2.3.1 心理契约概念	21
2.3.2 心理契约的内容	22
2.3.3 心理契约破裂内涵与形成	22
2.3.4 心理契约破裂的结果变量	23
2.3.5 心理契约破裂测量方法	24
2.4 归因	25
2.4.1 归因的含义	25
2.4.2 归因理论	25
2.5 国内外相关研究评述	27
2.6 本章小结	28
第三章 理论基础及研究假设	29
3.1 理论基础	29
3.1.1 社会交换理论	29
3.1.2 领导一部属交换理论	31
3.1.3 社会认同理论	32
3.1.4 挫折-攻击理论	33
3.2 研究假设	34
3.2.1 工作场所排斥与反生产行为关系	34
3.2.2 工作场所排斥与心理契约破裂的关系	36
3.2.3 心理契约破裂与反生产行为的关系	38

目 录 (续)

3.2.4 心理契约破裂的中介作用	38
3.2.5 归因的调节作用	39
3.2.6 理论模型	42
3.3 本章小结	42
第四章 问卷设计及小样本调查	43
4.1 问卷设计	43
4.1.1 问卷设计的基本原则	43
4.1.2 配对样本设计说明	44
4.1.3 问卷中社会赞许性问题和威胁性问题的控制	45
4.1.4 问卷设计思路与流程	45
4.2 测量量表的确定	45
4.2.1 工作场所排斥的测量	46
4.2.2 反生产行为的测量	47
4.2.3 心理契约破裂的测量	48
4.2.4 心理契约破裂归因的测量	48
4.2.5 基本资料统计量表	49
4.3 小样本测试	49
4.4 项目鉴别度分析	50
4.5 信度分析	57
4.6 效度分析	61
4.7 本章小结	64
第五章 大范围问卷调查与数据分析	65
5.1 样本的统计描述	65

目 录 (续)

5.2 量表的信度和效度检验	67
5.2.1 信度分析	67
5.2.2 验证性因子分析	68
5.3 相关性分析	72
5.4 工作场所排斥对员工反生产行为的影响	74
5.5 心理契约破裂中介作用的假设检验	76
5.6 归因的调节作用假设检验	81
5.7 假设检验结果汇总	85
5.8 本章小结	86
第六章 结论与建议	87
6.1 研究结论	87
6.2 管理建议	88
6.3 理论贡献	89
6.4 研究局限与展望	90
6.5 本章小结	91
参考文献	92
附录 A 员工调查问卷	107
附录 B 上司调查问卷	113
致 谢	116
声 明	118
个人简历	119

表格目录

表 2.1	工作场所排斥与结果变量的列表	16
表 2.2	心理契约内容要素列表	22
表 3.1	主要研究假设汇总	40
表 4.1	工作场所排斥测量量表	46
表 4.2	反生产行为量表	47
表 4.3	员工心理契约破裂量表	48
表 4.4	基本资料统计量表	49
表 4.5	小样本测试被试人员人口统计学变量统计分析表	50
表 4.6	基于 T 检验的项目鉴别度分析	51
表 4.7	量表的内部一致性信度系数	58
表 4.8	问卷效度检验结果	61
表 5.1	问卷统计表	66
表 5.2	大样本调查的人口统计学变量统计分析表	67
表 5.3	研究变量的 Cronbach' s α 系数	68
表 5.4	工作场所排斥的验证性因子分析结果	69
表 5.5	心理契约破裂验证性因子分析结果	70
表 5.6	归因验证性因子分析结果	70
表 5.7	反生产行为验证性因子分析结果	71
表 5.8	各变量的 Pearson 相关系数矩阵	73
表 5.9	工作场所排斥对员工反生产行为的回归.....	74
表 5.10	上司排斥、同事排斥对反生产行为的回归	75
表 5.11	上司排斥、同事排斥对组织指向反生产行为的回归.....	75

表格目录（续）

表 5.12 上司排斥、同事排斥对人际指向反生产行为的回归.....	76
表 5.13 工作场所排斥对心理契约破裂的回归.....	77
表 5.14 上司排斥、同事排斥对心理契约破裂的层次.....	78
表 5.15 心理契约破裂对反生产行为的回归.....	78
表 5.16 心理契约破裂对组织指向、人际指向反生产行为的回归.....	79
表 5.17 工作场所排斥、心理契约破裂和员工反生产行为的层次回归结果.....	80
表 5.18 上司排斥、同事排斥对心理契约破裂与组织指向反生产回归.....	80
表 5.19 上司排斥、同事排斥对心理契约破裂与人际指向反生产中回归.....	81
表 5.20 组织食言对心理契约破裂与反生产行为关系调节检验.....	82
表 5.21 组织能力有限对心理契约破裂与反生产行为关系调节检验.....	83
表 5.22 期望值过高对心理契约破裂与反生产行为关系调节检验.....	84
表 5.23 研究假设检验结果汇总表.....	85

图片目录

图 1.1	本文的研究流程图	8
图 2.1	工作场所排斥前因变量图	13
图 2.2	工作场所排斥与服务绩效理论模型	15
图 2.3	吴隆增 工作场所排斥与员工组织公民行为关系模型	15
图 2.4	王荣 工作场所排斥与角色内外行为模型	16
图 2.5	Bennett 构建的反生产行为维度模型	18
图 2.6	Martinko 等（2002）反生产行为研究模型	20
图 2.7	Anderson 情感攻击的研究框架	21
图 2.8	Turnley（1999）心理契约破裂模型图	23
图 3.1	工作场所排斥对反生产行为的作用机制研究模型	42
图 5.1	心理契约破裂与组织食言归因交互影响反生产行为	85
图 5.2	心理契约破裂与组织能力有限归因交互影响反生产行为	86

第一章 绪论

1.1 研究背景

对工作绩效问题的研究一直以来都是组织行为学领域的研究热点，管理的目的是为了¹提高工作绩效，而工作绩效一般可以分为任务绩效和行为绩效，任务绩效指的是工作任务和工作目标的完成情况；行为绩效指与工作有关的行为因素（Campbell, 1990），它们之间的关系是任务绩效的实现受到员工行为的影响。而员工的行为又可以划分为角色内行为和角色外行为，角色内行为是指员工为了能够加入组织并且维持该组织的成员身份而必须履行的一些职责的行为，如工作表现等；而角色外行为按照功能来分，可以分为积极的和消极的角色外行为两种。积极的角色外行为具有自发性和助人为乐性质，有益于组织的管理和运营，学术界称之为组织公民行为；而消极角色外行为通常来说具有潜在破坏性，即会对组织或组织内其他成员的利益构成危害，学术界称为反生产行为。20世纪90年代前，组织行为学界始终将研究的焦点放在积极的角色外行为的研究上，而忽视了人性阴暗面以及带来的消极态度和行为，以至于 Wiener（1992）呼吁学术界应该加大员工行为阴暗面的针对性的实证研究。

反生产行为存在于各种组织中，具有很高的普遍性和破坏力。来自欧美的一些研究者曾做过许多相关方面的调查研究，如 Harper（1990）通过调查研究发现将近75%的员工在他们的职业生涯中有过损坏公物或是欺骗同事的经历；Gruber（1990）调查发现50%的女性在他们的职业生涯中有过被性骚扰的经历，在接受调查的人员中有7%的员工表示曾经受到过同事的威胁；Schneider（1994）曾经做过详细的调查统计，发现因为员工的偷盗行为每年对组织就造成了2000多亿美元的损失，这对组织的发展造成了极其恶劣的影响。在中国同样面临着这样的现象，如因对单位管理不满，2012年重庆酉阳县电视台员工杨某将境外淫秽影片片段植入电视节目并播出，引起极其恶劣的社会影响；2013年5月，联想（深圳工厂）发生员工罢工事件，起因是他们觉得上班时间不稳定，公司缴纳住房公积金后工资突然变少；2014年4月15日，格兰仕（中山）电器有限公司发生2000名工人打砸工厂事件，起因是员工认为他们的工资低于招聘时公司承诺的标准；2015年央视曝光浙江杭州公务员上班时间聊天、玩游戏。反生产行为是企业的克星，因为它会招致产品次品发生几率和工作事故发生率的增加（祖春玲，2010）。

反生产行为所具有的普遍性和危害性本应该要引起我们足够的重视，但是中国国内对组织公民行为关注较多，而对反生产行为研究较少，因为中国管理者更

关注任务绩效行为而对反生产行为有所忽略 (Xie, 2008)。因此, 如何预防员工的反生产行为? 要回答这个问题, 首先必须明确: 一是到底是什么原因导致了反生产行为的发生? 二是这些因素又是如何影响反生产行为?

到底是哪些因素引起了员工反生产行为? 通过对以往的研究文献进行梳理, 发现之前的研究者把引起反生产行为的前因变量分为两类, 一是个体特征差异(包括年龄、性别、职位、性格、归因偏好等); 二是组织情境(包括薪酬体系、领导风格、组织文化等)。然而, Peterson (2002) 通过研究指出, 个体特征差异对反生产行为的直接影响在研究中显得并不是那么显著, 因此他呼吁研究者们应该多从组织情境层面的角度去挖掘影响个体反生产行为的情境因素。基于此, 本研究使用工作场所排斥来回答本文所提出的研究问题, 因为工作场所排斥作为一种“职场冷暴力”, 其在组织中普遍的存在, 它会直接威胁到员工个体有意义存在的需求, 如归属需求、自尊需求和控制需求等, 对组织中的成员心理、态度和行为等带来了极大的负面影响, 成为了社会的隐痛。因此, 本研究一是通过构建和验证工作场所排斥与反生产行为的关系理论模型来回应工作场所排斥是引起反生产行为的影响因素, 也响应了以往学者呼吁的应该多从组织情境层面去挖掘影响反生产行为的情境因素; 二是通过引入中介变量心理契约破裂和调节变量归因来回答工作场所排斥对反生产行为作用的机理, 为改善组织绩效提供参考价值。

1.2 研究的意义

第一, 丰富反生产行为的研究。目前对个体反生产行为的研究多集中在个体差异、组织公平和组织支持层面上, 而对于领导、同事与员工个体之间在工作场合中存在的负向人际交互行为是否影响个体的反生产行为还不清楚, 本研究试图通过对工作场所排斥与员工反生产行为的关系进行探究, 为反生产行为研究增加了一个新的研究角度, 丰富了反生产行为研究。

第二, 丰富了心理契约破裂的研究。以往对心理契约破裂的研究大多集中在对其结果变量研究上(Suazo 等, 2008), 而对心理契约破裂的前因变量研究很少(O'Neill 等, 2007), 心理契约破裂形成机制和影响因素的研究有待加强(沈伊默、袁登华, 2006); 并且心理契约的满足或者破裂等情况都不应该是影响过程的终点, 其首先会对员工的行为造成影响, 并最终影响到组织的绩效, 因此对心理契约破裂对员工行为作用路径及其具体影响机制的研究具有重要意义。所以本研究采用心理契约破裂作为中介变量, 构建和检验其在工作场所排斥对结果变量反生产行为影响的作用路径中是否起到了中介作用, 是完全中介作用还是部分中介作用, 扩展了心理契约破裂的中介作用研究。

第三,在实践中,由于管理实践的目的是为了能够从根本上提高组织的绩效,而反生产行为却普遍的存在于组织之中,对组织的绩效造成极大的负面影响。本文将问卷调查为主要研究方法,建议组织管理者通过制定规章制度规范员工行为;构建和谐合作利他的组织伦理氛围,良好的人际交互环境;实施援助计划等从而有效地解决工作场所排斥问题,从而有助于增加员工对组织的归属感和认同感,增进员工与企业之间的关系从而提高效益。

1.3 国内外研究现状

工作场所排斥(workplace ostracism)又可以译为职场排斥,其含义源于社会排斥,Sliver(1994)在对法国的失业和贫困问题进行研究时,使用了社会排斥的概念,他指出社会排斥是指个人与社会整体之间的关系断裂,即个体被他人或社会团体拒绝的过程。Ferris(2008)基于社会排斥概念的基础上,提出了工作场所排斥的含义,他提出工作场所排斥是社会排斥在组织中的表现,其概念为个体在工作场所中所知觉到的他人对自己的忽视、漠视、拒绝和排挤的对待,如受到他人忽视、自己的请求受到冷漠对待、他人避免与自己接触(包括目光接触和语言交流)、自己被排斥在集体活动之外、雪藏等。这个概念中包含有如下三层意思:第一,工作场所排斥是一种带有个人色彩的主观感知和体验,在实际工作中是否受到排斥以及受到排斥的水平如何取决于个体的主观评价;第二,工作场所排斥是一种冷暴力,它一般不涉及言语侵犯和肢体攻击;第三,排斥的来源多样,有可能是同事,也有可能是上级领导。在目前的研究中,学者们基本采用这种定义。

通过阅读相关文献资料发现,以往对工作场所排斥的相关研究主要围绕两个方面来进行:一是对工作场所排斥前因变量的研究。许多研究指出,被排斥者的个体特征是导致工作场所排斥的重要影响因素之一, Kim(2010)等研究发现,那些具有负面情感、容易冲动的人格特质的个体更容易受到组织中其他人的孤立和排斥;而中国学者闫燕燕(2011)通过研究,指出大五人格特质中的尽责性、宜人性和开放性与工作场所排斥负相关,而神经质人格特质与工作场所排斥呈现正相关关系。另外,组织环境特征也会影响排斥的发生,Robinson(2013)研究指出,高冲突文化环境与工作场所排斥呈正相关关系,在这种环境下,员工显得更加被动,且无法化解人际关系紧张的途径;而团队任务互依性对工作场所排斥呈负相关,即团队任务互依性水平较低,员工之间相互排斥更容易发生。

二是对工作场所排斥与结果变量关系的研究。从国内外研究来看,已有的研究成果表明,工作场所排斥对个体态度、行为和组织绩效等都会产生显著的影响。

Twenge (2001) 指出, 个体如果受到他人排斥, 可能会实施攻击行为; 甚至更少的参与帮助行为或者亲社会行为 (李锐, 2010)。Zadro (2004) 发现, 在工作场所中遭遇排斥的个体由于归属、自尊等基本需要得不到满足, 而产生悲伤、失望等负面情绪; Hitlan (2006) 表明, 员工遭遇工作场所排斥与心理健康水平呈负相关关系, 遭受排斥的个体大脑皮层激活区域反应与遭遇生理疼痛时一致, 并会引起被排斥个体抑郁、孤独、伤心等多种负面情绪。Twenge (2002) 指出, 受到排斥的个体在认知层面会出现暂时的认知结构状态, 最终会对个体的逻辑推理造成损害; 而 Ferris (2008) 研究指出, 工作场所排斥与工作表现呈负向关系, 工作场所排斥会降低员工的积极性, 从而影响工作绩效。Robinson (2009) 指出, 作为一种负面的人际互动关系经历, 工作场所排斥会影响到员工的互动公平感, 而互动公平感作为反生产行为发生的预测变量, 得到许多实证研究的普遍印证。我国学者李元勋 (2012) 研究也表明, 工作场所排斥与关系绩效和任务绩效呈显著负向影响关系。

而反生产行为早在 Taylor (1911) 时期他在一项有关提高生产力的研究中就已经注意到了这一现象, 如很多工人所表现出的磨洋工行为和威胁同事一同怠工行为的现象。Bennett (1995) 将其定义为违反组织规则并威胁到组织或组织内成员利益的蓄意行为; Gruys (1999) 则将反生产行为归结为: 破坏财物、缺勤、酗酒、工作质量低下、滥用时间和资源、吸毒、攻击同事、不安全行为、信息滥用、偷盗行为、言语不当等 11 类。2000 年后, 由于经济和社会发生急剧变化, 企业面临的问题越来越多, 反生产行为相关研究开始大量出现。在国内, 经过许多学者们的不断贡献, 反生产行为无论是在构念、维度还是在研究范式上也已经取得一定进展, 但相对其他组织行为 (如组织公民行为) 还不够成熟 (陈春花 & 刘桢, 2010)。

为什么会出现反生产行为? 总的来说, 目前有两种研究范式来阐明反生产行为发生的机理: 一是行为=F (心境), 即行为是个体心境的函数; 这一类的研究范式主要以 Dollarda 等挫折-攻击理论发展而来, 他们认为反生产行为的发生可以从挫折事件本身入手, 并逐渐深入到挫折带来的负面情绪, 即个体的心境, 表明心境是产生反生产行为的压力源; 第二类研究范式是: 行为=F (环境), 即行为是组织环境影响的函数; 这一类的研究范式主要以 Martinko 和 Anderson 等为代表, 两种研究范式没有根本性的冲突, 也没有绝对的区分界限, 第一类的研究范式中的心境可以在第二类的研究范式中充当了中介变量的角色, 并且第二类的研究范式是以第一类研究范式为基础。然而, Peterson (2002) 通过研究指出, 个体特征差异对反生产行为的直接影响在研究中并不是那么显著, 呼吁研究者应

该多从组织情境层面的角度去挖掘影响个体反生产行为的情境因素。

而心理契约是员工与组织之间进行社会交换的心理基础，常被用来描述和解释员工与组织关系的最重要的分析框架(Taylor, 2005)。但是随着企业经营环境的变化，企业间竞争关系日益加剧，许多企业为了生存和发展，不得不对组织进行改革，增加了许多的不确定性(如工作安全、职业发展不确定性等)，使得传统意义上的努力工作就能换取稳定工作的雇佣关系发生了改变，而员工会从自身的认知角度出发，认为企业对本应该履行的责任没有落实，在这种情境下，心理契约破裂经常发生(Robinson&Morrison, 1995)。心理契约破裂会对员工的工作态度和行为产生许多负面的影响，包括减少组织公民行为、降低组织承诺，增加冲突行为，甚至降低留职意愿等(Coyle-Shapiro,2002)，因此心理契约破裂是影响组织绩效研究的重点问题(Gues, 2004)。那么到底什么因素导致心理契约破裂以及心理契约破裂会对个体的行为特征产生哪些影响等问题值得我们深入研究。然而通过对以往的研究文献进行梳理，发现已有的研究焦点集中在对心理契约破裂的结果变量研究上(Suazo 等, 2008)，而对心理契约破裂的前因变量研究很少(O'Neill 等, 2007)，系统的对心理契约破裂的影响因素及作用机制研究更少(沈伊默、袁登华, 2006)。研究者认为，心理契约的满足和破裂等情况都不应该是影响过程的终点，因为其首先会对员工的行为造成影响，并最终影响到组织的绩效，所以对心理契约破裂对员工行为作用路径及其具体影响机制的研究具有重要意义(Cable, 2003)。

综上所述，在对工作场所排斥与反生产行为研究文献进行梳理的基础上，我们可以发现，员工的行为绩效无论在企业生产中还是在学术界已经引起人们的关注，而工作场所排斥对员工发生反生产行为到底有何影响？它们之间的作用路径又是怎么样的？要弄清这些问题，必须通过科学的方法和系统的研究来检验，而对这些问题的解答，对于提高企业工作绩效，提高企业生产率有着重要的现实意义，同时也回应学者呼吁的要多从组织情境角度出发挖掘影响个体反生产行为的影响因素。

1.4 研究内容、研究目标及研究方法

1.4.1 研究内容

本研究以社会交换理论和挫折-攻击理论为理论基础，以中国企业员工为研究对象，探讨了工作场所排斥、心理契约破裂、归因、反生产行为之间的关系，主要研究内容如下：

- (1)工作场所排斥与员工反生产行为关系实证研究；
- (2)工作场所排斥与员工心理契约破裂关系实证研究；
- (3)心理契约破裂与员工反生产行为关系实证研究；
- (4)心理契约破裂在工作场所排斥与员工反生产行为关系中的中介作用；
- (5) 归因在心理契约破裂与员工反生产行为关系中的调节作用。

1.4.2 研究目标

(1)以中国境内企业员工为研究对象，通过对工作场所排斥、心理契约破裂、归因和反生产行为关系方面的实证研究，为组织如何预防和减少反生产行为进行有效的干预，为企业提高组织绩效提供可操作性的管理建议。

(2)检验心理契约破裂在工作场所排斥与员工反生产行为之间是否起中介作用？对工作场所排斥是否会通过影响心理契约破裂感知水平，进而引发反生产行为的发生进行验证。

(3) 检验归因在心理契约破裂与员工反生产行为之间是否起调节作用。

1.4.3 研究方法

(1) 文献分析法

整理并分析相关的国内外文献资料，在对以往研究的综合分析比较中，聚焦并提炼研究问题。利用学校提供的国内外数据库，包括 EBSCO、SPRINGER、WILEY、CUP、IOP、RSC、ABI、SAGE、中国期刊网、万方数据库、维普数据库等。

(2) 问卷调查法

提取工作场所排斥、心理契约破裂及反生产行为等核心概念，对企业进行调查。为避免同源误差，本研究拟采用配对样本设计。

(3) 统计分析法

本文在实证分析中，将对数据进行信度和效度检验，并通过运用因子分析、相关分析和回归检验等方法来处理获得的调研数据，检验各种研究假说。

1.5 研究的创新之处

在对国内外研究文献梳理和分析基础上，通过构建工作场所排斥、心理契约破裂、归因风格与员工反生产行为研究理论模型，并对研究数据进行实证检验，探讨了工作场所排斥、心理契约破裂、归因与员工反生产行为之间的关系。与以往的研究相比，本研究有如下创新之处：

(1) 首次在工作场所排斥与反生产行为之间的关系中引入心理契约破裂为中介变量，探索心理契约破裂的中介作用。已有的研究中，反生产行为的中介变量一般有报复意愿、负性情绪等，但仍未发现以心理契约破裂作为中介变量进行反生产行为的研究，因此在工作场所排斥与反生产行为关系研究中引入心理契约破裂这一中介变量，在中国情境下通过实证研究方法揭示工作场所排斥影响反生产行为的内在作用机制是本文的重要创新之处。

(2) 本研究在一定程度上弥补了现有的相关文献对员工反生产行为在组织情境层面影响因素的探索中所存在的不足。现有的研究员工反生产行为预测变量的许多文献很大程度上集中在个体差异这个层面，而为数不多的探索组织情境层面的预测变量的文献也基本把焦点锁定在了组织支持、组织政策和组织公平等几个有限的变量上。本文通过大量的文献分析，将工作场所排斥作为员工反生产行为的预测变量引入现有研究体系，为我们从组织情境的视角来探索员工反生产行为的产生原因，从而丰富了影响反生产行为发生原因的认知路径。

1.6 研究计划及预期研究成果

1.6.1 研究计划

第一阶段，选题与开题阶段(2016年8月—2016年10月)。通过大量阅读现有国内外相关研究文献，找出现有研究中的缺陷，提出具体问题并对理论模型进行初步的设想。

第二阶段，设计研究框架和理论假设(2016年11月—2017年1月)。针对已经确定的研究问题和概念模型，以交换理论和攻击理论为理论基础对研究问题进行分析和推导。

第三阶段，数据收集与数据处理阶段(2017年2月—2017年7月)。本研究出于方便抽样，选取广西省企业，发放问卷，对问卷进行处理，运用SPSS统计软件对数据进行处理，完成对数据的统计分析工作。

第四阶段，梳理研究成果与撰写博士论文阶段(2017年8月—2018年8月)。作者对研究结果进行整理并完成博士论文的撰写工作。

1.6.2 预期研究成果

构建工作场所排斥对员工反生产行为影响的理论模型；检验工作场所排斥、心理契约破裂、归因、反生产行为之间的关系。

1.7 研究流程图及论文结构

本研究共分为六章，流程如图 1.1 所示。首先是收集相关研究的文献资料和企业经营实践的有关报道并对这些资料进行认真研读，通过与老师不断的分析研究已有的文献资料，找到研究问题的切入口，即在企业经营管理中怎么样才能预防和减少员工的反生产行为，从而明确了本文的研究主题，即工作场所排斥与反生产行为的关系研究。研究主题明确后，对研究中有关的核心概念的内涵和关系分别进行梳理。在文献梳理的基础上，接着对本文的研究模型进行建构，包括工作场所排斥与反生产行为关系的若干假设，从而对本文所提出的研究问题进行了呼应。研究模型构建后，通过发放问卷进行数据收集，数据回收后，通过统计分析软件对本文所提出来的研究假设进行分析和检验，从而得到了研究结果，针对这些研究结果，对企业管理者提出了一些建议。

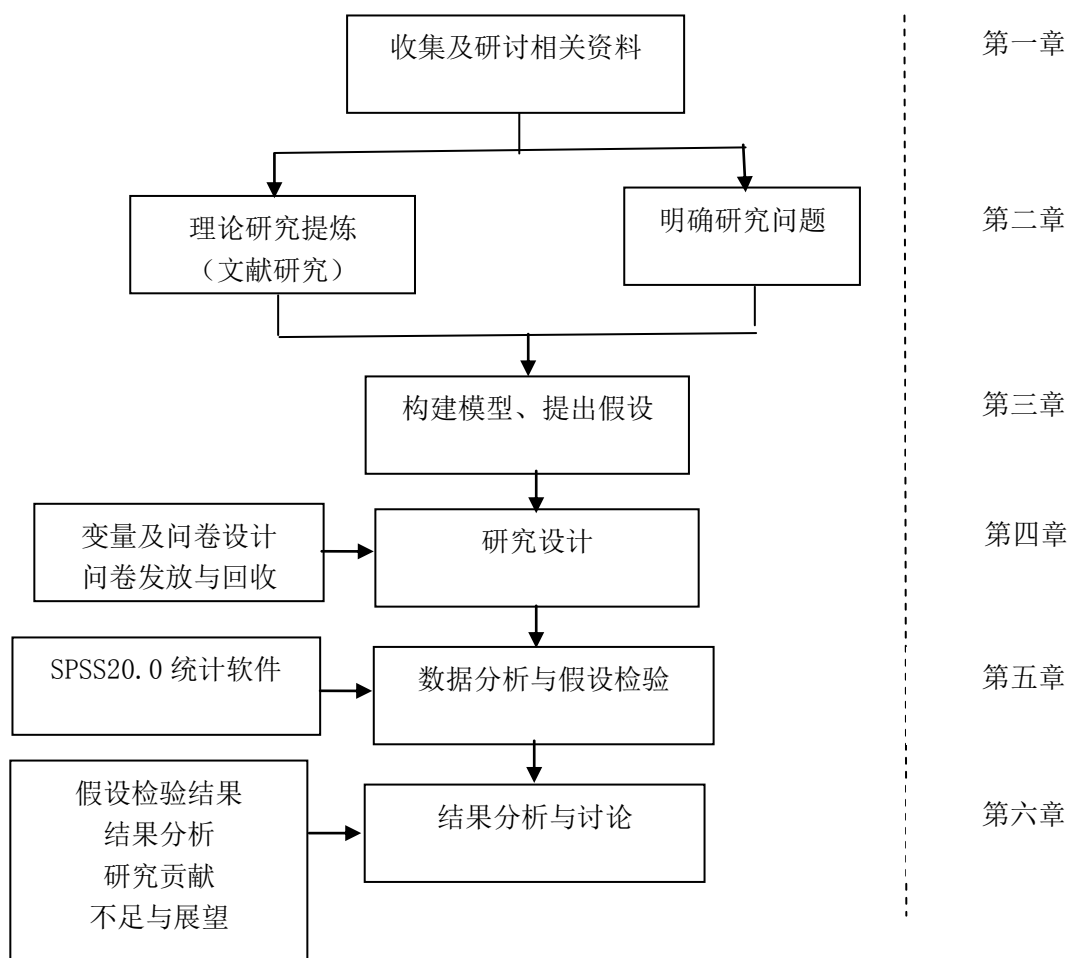


图 1.1 研究流程图

1.8 本章小结

本章首先对研究背景进行介绍，然后提出了本文的研究意义，并对国内外研究现状进行了梳理，阐明了研究内容，对研究中所涉及的研究方法进行了说明，接着对本研究中可能存在的创新之处进行了说明，最后概括性地介绍了本文的研究流程。

第二章 文献回顾与概念界定

对研究变量进行概念界定和明晰是科学研究的前提和基础,本章节对工作场所排斥、反生产行为、心理契约破裂等概念进行了梳理和明晰,并梳理和归纳了员工反生产行为前因变量以及工作场所排斥结果变量、中介变量等研究现状并指出现有研究中存在的不足之处,在此分析基础上提出本研究主题的切入点,从而为后文构建工作场所排斥与反生产行为的关系理论打下基础。

2.1 工作场所排斥

2.1.1 工作场所排斥的概念

工作场所排斥概念来源于社会排斥的含义, Masters (1986) 将排斥定义为个体或群体被其他个体或群体忽视或拒绝的经过; Sommer (2001) 则认为排斥是被他人忽略或者避开的经过, 并且这种行为带有故意性; Stanton (2009) 指出排斥指的是个体不被他人或团体接纳, 被拒绝或被忽视程度的知觉; 被排斥的个体感觉被置于孤独和隔绝的情景中 (Blackhart, 2010)。而中国汉语词典对排斥的解释为: 使离开、不相容或不使进入, 排挤, 排除驳斥等; 中国学者杜建政和夏冰丽 (2008) 则从心理学视野来阐释社会排斥的含义, 认为社会排斥是被排斥或拒绝过程, 并且对个体的关系需求和归属需求产生阻碍的现象。排斥广泛存在于各个国家和各种文化当中, 在人类生活中非常普遍, 如古雅典通过投票选举剥夺某位公民权利, 对其进行流放, 这是最原始和极端的表现方式, 而很多情况下, 排斥更多的以沉默对待、拒绝接触等更为隐蔽和不容易察觉的方式进行。被他人排斥是一种非常痛苦的体验, Eisenberger (2003) 通过磁共振实验研究指出, 个体遭受他人拒绝时, 脑部出现的映射区域图像和在生理上遭遇疼痛时相同, 他把这种体验称之为“社会隐痛”。

工作场所排斥是社会排斥在组织情境中的具体表现, Hitlan 等(2006)认为工作场所排斥是个体在工作场所内被他人或其他团体拒绝、忽视、个人能力发挥被制约的现象, 并指出工作场所排斥导致了个体在工作中人际互动关系的建立和保持受到阻隔, 被他人认同情感需求受到威胁。Ferris (2008) 认为工作场所排斥是指员工在工作场所中被他人拒绝和忽略程度的感觉, 例如, 忽视、冷漠对待、被排斥在集体活动之外、避免接触、被雪藏等现象, 概念中包含三层意思: 第一, 工作场所排斥是一种带有个人色彩的主观感知和体验, 在实际工作中是否受到排

斥以及受到排斥的水平如何取决于个体的主观评价；第二，工作场所排斥是一种冷暴力，它一般不涉及言语侵犯和肢体攻击；第三，排斥的来源多元，有可能是同事，也有可能是上级领导。Robinson 等(2013)将工作场所排斥定义为个体或群体被他人疏忽或遗忘，无法参与工作联系关系当中。中国学者乐嘉昂、彭正龙和高原(2012)基于扎根理论，以中国情境下提出工作场所排斥概念，认为工作场所排斥是组织成员在工作场所中人际忽视和岗位职责履行、职场发展受到障碍，个人被边缘化境地的现象。其中隐含的含义有三层，一是限定了实施场合；二是不包含肢体冲突，仅指职场冷暴力；三是包括普通人际忽视和职场操守多维度概念。

通过以上对工作场所排斥相关文献的梳理和分析，虽然不同研究者都对工作场所排斥的概念都提出了不同的理解和定义，但是几乎所有学者提出的界定中都包含着几个方面内容：

(1) 工作场所排斥对被排斥者来说是一种负面的、主观的痛苦体验。不管被排斥持续时间长短、被排斥来源何方，都会对个体感到压力和不愉快，并且相对于其他损害或攻击行为，工作场所排斥会严重影响到员工的归属感。

(2) 与其他攻击、辱虐、暴力行为相比，工作场所排斥更像是职场“冷”暴力的一种表现形式。它更多是以漠视、沉默对待、故意截留信息、对他人不回应等表现形式，一般不涉及肢体攻击和言语侵犯，但是它同样对被排斥者的态度和行为产生造成不良的影响。

通过对国内外学者对工作场所排斥的定义进行分析和总结，结合本研究的研究对象限于中国企业员工，本文将工作场所排斥界定为在工作场所中，企业员工在与同事、上司共事和交往过程中所感知到的人际忽视、冷漠对待、排斥等行为。

2.1.2 工作场所排斥的结构维度

关于工作场所排斥的维度研究，早在 2006 年 Hitlan 就开发了工作场所排斥量表 (Workplace Exclusion Scale, WES), 该量表共包含 13 个题项，其中包括 10 个一般工作场所排斥和 3 个基于语言排斥题项。然而该量表在研究中却有很大的局限性，表现在，一是量表的开发过程和效度情况没有详细进行说明，所以学术界对该量表测量指标持质疑态度；二是在语言方面排斥的题项中，所列举的题项仅仅限于组织中员工来自于不同的国家情况，在大多数企业的发展情况并不一致，如“同事在工作中不使用英语”等。

在此基础上，Ferris 等(2008)开发出了 10 题版量表 (Workplace Ostracism Scale, WOS)，该量表精简明了，且经过多项研究的检验，信效度较高，因此在实际研究中得到广泛的应用。

但是无论是 WES 还是 WOS，都是在国外背景下开发出来的量表，这些量表具有特定的组织环境，国外的量表有可能并不适合中国境内组织情况，因此应该开发出适合中国本土的工作场所排斥量表。蒋奖、鲁峥嵘、张雯(2011)基于国外工作排斥量表的基础上，结合中国传统的等级文化背景，对 1000 多名员工进行开放式问卷调查，把工作场所排斥量表分为上司排斥和同事排斥两个方面的维度，每个维度均包含 10 个题项，该量表有很强的针对性，且区分了不同排斥的来源，在实际研究中具有很强的操作性，并且能充分体现中国独有的企业等级制度文化。王荣（2013）认为，上司排斥和同事排斥来源不同，并且侧重点也不一样，上司排斥主要表现在工作方面，而同事排斥主要表现在人际交往方面，所以在研究中应该予以区分和重视。

2.1.3 工作场所排斥的影响因素

哪些因素导致了排斥行为的发生？本章节在对国内外相关文献研究基础上，提出了个体层面因素和组织层面因素是影响工作场所排斥行为发生的两个层面。

2.1.3.1 个体层面因素

（1）人格特征因素

许多已有的研究表明，个体认知能力差异、大五人格特征、负面情感等是个体受到工作场所排斥重要的影响因素。Hitlan（2006）经过实证研究发现，宜人性、开放性和责任心等人格特质对工作场所排斥存在着负相关关系，而神经质性与工作场所排斥存在正相关关系；Aquino（2009）研究指出，那些具有好斗型人格、专横的人际关系特征的个体更容易受到他人的排斥；肖雄松（2011）经研究表明，员工的一些个人特征如个性直率而口无遮拦、爱出风头、过分讨好上司而疏于与同事交往等往往会招致他人的排斥；高源等（2016）经研究指出个体特质中的认知异质性和情感自反性是影响工作场所排斥的主要因素。

（2）行为特征因素

已有的研究表明，个体不文明行为、不道德的行为规范等工作场所排斥有着重要的影响。Scott 等（2012）研究指出，那些被他人排斥者是因为他们表现出不文明的行为，因为组织中有这些行为的人被认为是不值得信任的，是影响群体进步的绊脚石；与此相呼应的是，闫燕燕（2011）通过实证研究表明，在工作场所中那些常常表现出不负责任的工作态度和行为的员工也容易招致组织中其他人的不满和排斥；肖雄松（2011）指出，那些在公开场合反驳领导意见、不尊重老员工个体也会引发他人的排斥；按照社会交换中的互惠性原则，那些不愿

意帮助其他人的个体，得不到别人的支持，也容易成为排斥的对象（Bonoma，1972），因为为了达到共同的组织目标，组织中的所有成员都被期望协力合作，而那些不文明、不负责任和不合作行为破坏了这种期望（Dunn，2004）。

2.1.3.2 组织层面因素

从已有的研究文献看，研究工作场所排斥的前因变量特别是从组织层面角度来研究的比较少。肖雄松（2011）通过案例研究指出，工作场所排斥与组织结构相关，组织中存在的那些复杂僵化、等级制度森严的组织结构以及存在着论资排辈、过分强调竞争的企业文化氛围会加大工作场所排斥发生的概率；Robinson（2013）从实施者的意图来划分为无意排斥和有意排斥两种（如图 2.1），并重点讨论了可能会引起工作场所排斥的组织情境因素。研究中发现，工作场所排斥行为与排斥成本有关，那些员工之间工作依赖性较弱，主要以个人工作为主的组织中，实施排斥而受到报复的几率较小，这样的组织更容易发生排斥行为。

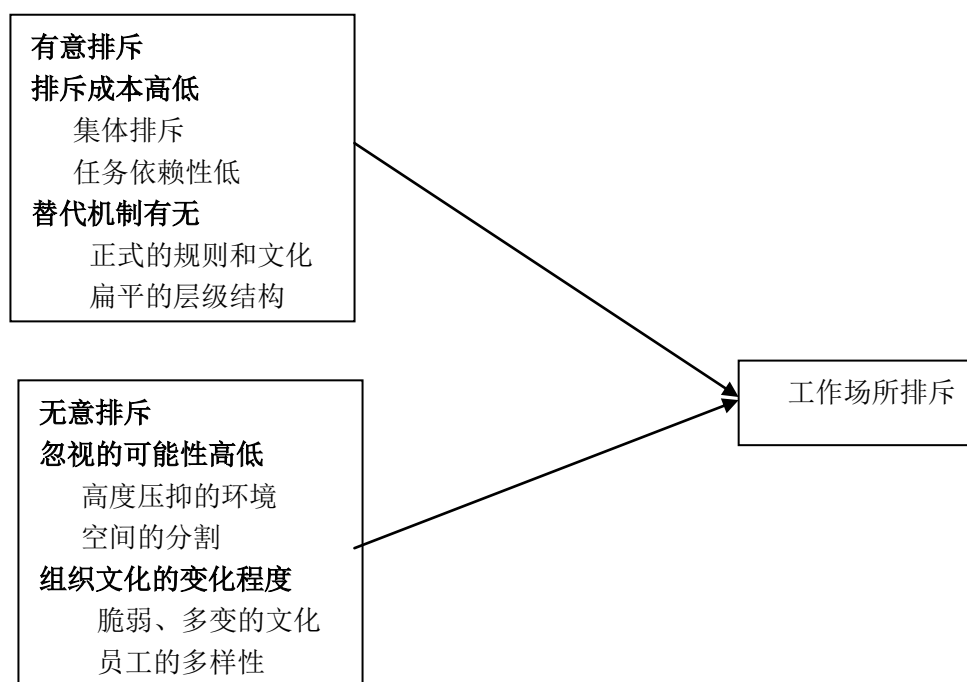


图 2.1 工作场所排斥前因变量图

2.1.4 工作场所排斥结果变量

国内外许多研究结果表明，工作场所排斥使人无法诉说、情绪无法发泄、心情郁闷，有时比争吵等其他行为更让人难受。

2.1.4.1 对员工心理的影响

工作场所排斥对员工的心理健康状态有负向的影响关系。Baumeister (2006) 研究指出,工作场所排斥与个体失望、恐惧、情绪压力等心理特征呈正相关关系,排斥甚至会带来个人情感上的麻木; Williams (1997) 指出,排斥对个体的心理影响主要表现为,威胁到个体归属感、自我控制、自尊与存在感等,如果不能很好解决,会导致个体产生疏离感、无助甚至绝望。Ferris 等 (2008) 对工作场所排斥的影响结果分析发现,工作场所排斥威胁着个人的归属感、自尊、控制和存在价值这四项基本需求,会引起一系列焦虑抑郁情绪;吴隆增等人 (2011) 证明工作场所排斥对员工的组织自尊呈负相关关系;Hitlan 等(2006)的研究表明,工作场所排斥与被排斥者的心理健康水平呈现负相关关系;蒋奖 (2011) 的实证分析也支持了这一观点,这些研究都证明了工作场所排斥会对员工的情绪带来极大负面影响,进而影响个人身心健康。

2.1.4.2 对员工态度的影响

工作场所排斥所带来的消极情感,会影响到员工的工作态度,导致其降低自身的工作满意度,减少工作热情,同时还会割裂与组织间的情感联系,进而降低他的组织归属感,表现出较低的组织认同度和组织承诺。Ferris (2008) 研究表明,受到排斥的员工由于不能很好的融入组织中,从而使受排斥者产生工作倦怠,进而降低工作满意度。皮垚卉 (2012) 也指出,工作场所排斥与员工的组织承诺呈负相关关系;尹奎 (2013) 研究指出,当员工遭遇工作场所排斥时,归属感降低,并会增加员工的离职倾向。工作场所排斥减少了员工进行社会互动的机会,员工不被组织群体认可和接纳,就无法满足所必须的归属需求,同时也降低了自身对组织的认同。O'Reilly (2009) 的研究就发现,工作场所排斥与员工归属感成负相关关系,员工在工作中感知到被排斥时,会削弱他的组织归属感,并且降低其工作积极性与动力,影响组织绩效,因此员工归属感在工作场所排斥与员工工作绩效之间也起了中介作用。

2.1.4.3 对员工行为的影响

工作场所排斥除了对个体的心理和态度发生影响以外,还会对员工的行为产生影响。Murphy (2006) 研究发现,如果组织不能及时制止排斥行为,则员工会降低工作投入,并会产生离职倾向。Hitlan (2006) 通过实证研究,从针对工作场所排斥中的一语言排斥进行实证观察,发现被排斥者的组织承诺和组织公民行为相对于没有排斥者来说,表现出更低的水平。而 Leung (2011) 在对多家酒店

服务企业进行实证研究发现，工作场所排斥负向影响员工的服务绩效，并构建了工作场所排斥与服务绩效的理论模型（如图 2.2）。

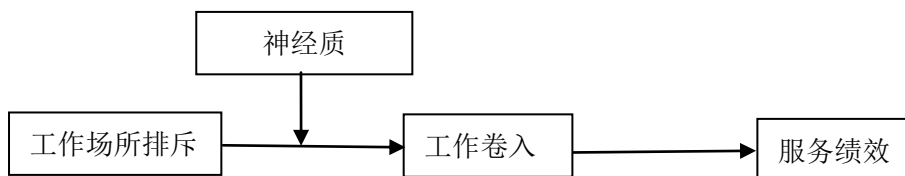


图 2.2 Leung 工作场所排斥与服务绩效理论模型

中国情境下的相关研究也证实了工作场所排斥对员工的行为产生影响，这与国外的研究结果相同（刘婷，2011）；中国学者方志斌和林志杨（2011）通过研究发现，工作场所排斥与员工的组织认同和进谏行为存在负向影响；吴隆增（2010）探讨了中国情境下工作场所排斥对员工的组织公民行为，并且得出工作场所排斥对员工的互动公平知觉造成直接的威胁，进而出现个体的组织公民行为下降。研究中还指出，在中国情境下对工作场所排斥进行研究不能忽略中国特有的组织文化，因此存在两种主要的研究取向，一是国家层次文化价值取向；二是个体层次文化价值取向，而员工集体主义倾向是个体层次文化价值取向研究的具体化，即员工的集体主义倾向高低，会对工作场所排斥与组织认同的作用有调节作用，其研究模型(如图 2.3)。工作场所排斥对员工与同事的正常交往造成极大的破坏，给被排斥者带来极大的心理压力，为了排解压力，员工会选择降低工作投入，进而影响工作绩效和组织公民行为（Williamms，2009）。

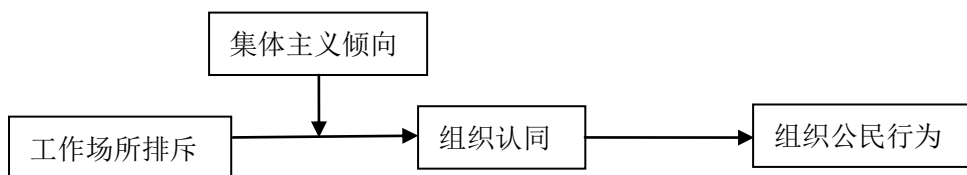


图 2.3 吴隆增 工作场所排斥与员工组织公民行为关系模型

王荣等人(2013)将工作场所排斥划分为同事排斥与上司排斥两个维度，归属感作为中介变量，研究了两者对员工的角色内和角色外行为间的关系。研究中指出，相对于一般的社会关系而言，职场关系比较稳定，对人际关系进行重建或者新建都比较困难，并且由于受儒家文化的影响，人们对群体归属需求和关系取向

有着更强烈的要求，当出现排斥后，根据社会交换理论，员工会采取“以牙还牙”的行为来回应，因此，同事排斥和上司排斥均对员工角色内外行为有着负向影响，即被排斥水平越高，员工的角色内外行为表现越差。

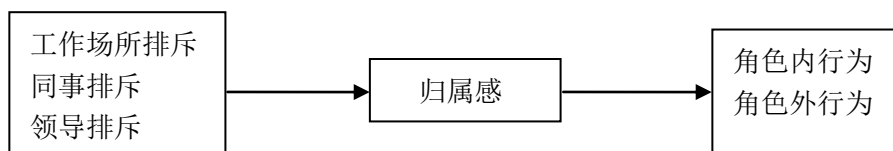


图 2.4 王荣 工作场所排斥与角色内外行为模型

为了能更直观的对工作场所排斥的研究现状进行反映，本文将工作场所排斥与部分研究结果变量间的关系通过列表形式罗列如表 2.1 所示。

表 2.1 工作场所排斥与结果变量的列表

代表研究者	结果变量	研究结论	研究方法
Hitlan (2006)	组织承诺	负相关	调查法
Wu,Kwan,Zhang(2012)	员工心理健康	负相关	实验法
Twenge (2001)	攻击行为	正相关	实验法
Catanese (2002)	自我意识	负相关	实验法
Baumeister (2007)	亲社会行为	负相关	实验法
Robinson (2009)	离职	正相关	问卷调查法
李锐 (2009)	职外绩效	负相关	问卷调查法
吴隆增 (2010)	组织公民行为	负相关	问卷调查法

来源：本研究整理

2.2 反生产行为

2.2.1 反生产行为的概念

Barnard (1948) 指出组织的存在和发展的前提是在组织中存在着有对组织目标有所贡献的行为，因此，员工的行为与组织目标相一致的问题成了组织行为学研究的重点问题。根据这一思路，组织行为学概念体系包括两类，一是与组织目标匹配的行为(指向组织目标的行为)，如组织公民行为、组织奉献、亲社会行为

等属于此类，二是与组织目标不匹配的行为(背离组织目标的行为)，如反生产行为、越轨行为、反社会行为等属于此类，而组织行为学的研究始终都应该围绕着个体行为如何才能有效的与组织目标相一致的问题，目的是为了为了更好的提高组织绩效。

反生产行为现象在很早的时候就出现了，比如在 Taylor (1911) 时期他在一项有关提高生产力的研究中就已经注意到了这一现象，如很多工人所表现出的磨洋工行为和威胁同事一同怠工行为的现象，而对其定义则一直到 20 世纪 90 年代。Bennett (1995) 首次将其定义为违反组织规则并威胁到组织或组织内成员利益的蓄意行为；Gruys (1999) 则将反生产行为归结为：破坏财物、缺勤、酗酒、工作质量低下、滥用时间和资源、吸毒、攻击同事、不安全行为、信息滥用、偷盗行为、言语不当等 11 类。Spector (2006) 指出反生产行为是员工对组织或者组织内利益相关者（如同事、上级和顾客等）故意伤害的一系列单独行为。2000 年后，由于经济和社会发生急剧变化，企业面临的问题越来越多，反生产行为相关研究开始大量出现。

2.2.2 反生产行为的结构与测量

二十世纪八十年代以前，研究者对反生产行为的分类研究较少，更多研究者是从某一个具体的反生产行为进行研究，之后由于研究整合的需要，对反生产行为的结构和测量的研究慢慢多了起来。Spector (1975) 以挫折-攻击理论为基础，将反生产行为分为人际攻击、浪费时间和原料、对他人有敌意、进攻他人、抱怨工作和对工作漠不关心等六类。Clark (1982) 则将其整合为财产偏差和生产偏差两种类型，其中财产偏差行为是指对组织财产有损坏的行为；生产偏差是指违反了组织规则对组织的工作和绩效造成不利的行为。在此基础上，Bennett (1995) 对反生产行为划分为两个维度。一种是以行为朝向的对象划分为“组织-人际”维度，这个维度包含了以个体导向的的生产行为和组织导向的反生产行为；另一种是反映行为严重性维度。对两个维度进行组合，将反生产行为分为四大类十六小类，如图 2.5 所示的象限中。

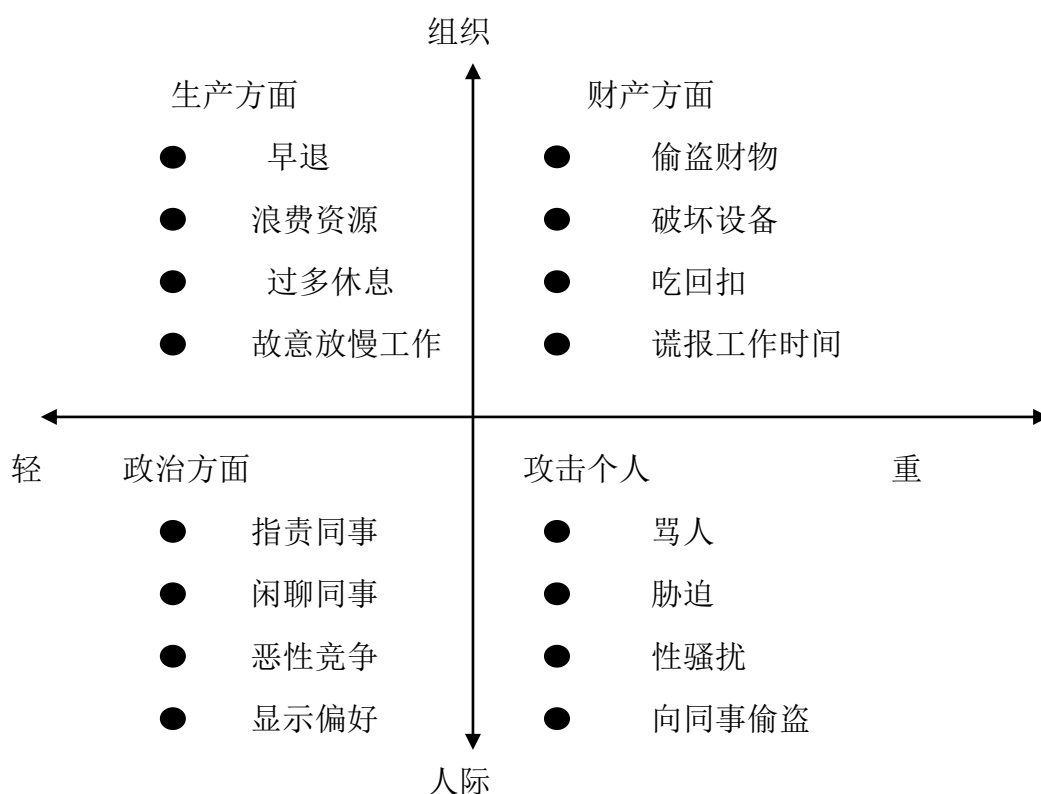


图 2.5 Bennett（1995）构建的反生产行为维度模型

Gruys（1999）则将反生产行为归结为：破坏财物、缺勤、酗酒、工作质量低下、滥用时间和资源、吸毒、攻击同事、不安全行为、信息滥用、偷盗行为、言语不当等 11 类。为了使人们更清晰明了概念的含义和便于实证研究，Bennett（2000）对之前所构建的四象限分类模型进行了修正，并指出如果不区分严重程度，仅按照行为指向的对象来划分，可以分为组织偏差和人际偏差，并在此基础上开发了二维结构量表，表中包含有 18 个题项，组织偏差有 9 个题项，人际偏差有 9 个题项。Fox（2001）在实证研究中，通过因素分析方法得到 5 个维度，分别为：偷窃、工作破坏、工作逃避、辱骂他人和蓄意行为，其中工作破坏和工作逃避指向组织；偷窃和辱骂他人指向组织内成员，而蓄意行为不仅指向组织也指向组织内成员，而且性质更加严重。

而在中国组织情境下对反生产行为的结构分类的实证研究还不是很多。彭贺（2010）将反生产行为分为组织指向、人际指向、激进式任务指向和消极任务指向等四类反生产行为。肖友琴（2012）通过问卷调查，归纳出主动越轨、人际攻击和消极怠工等三个维度。

通过对国内外研究文献的探讨，可以发现，国内外对反生产行为的结构维度研究比较多样，但是从可操作性的层面上考虑，Bennett（2000）所提出的将反生产行为分为组织指向和人际指向反生产行为两类，相对来说更受到研究者的认

可。

2.2.3 反生产行为的前因变量

近十年来，国内外对反生产行为的作用机制研究呈现出百家争鸣的研究态势，在研究中许多具有影响力的理论被研究者使用，为理解反生产行为产生机理提供了更多的参照框架和理论解释，其中主要包括压力源-情绪理论、因果推理理论、自我控制理论等，它们从不同的视角对反生产行为进行了分析，尽管侧重点不同，但都强调从员工内部心理加工过程出发，强调情绪、认知等因素在反生产行为发生机制过程中的作用。

(1)人格特征与反生产行为的关系研究

许多研究指出，反生产行为与人格特质有关，一些人格特质如大五人格、控制源等对反生产行为有着重要的影响。大五人格特征是 1992 年由 Goldberg 提出来的，包括情绪稳定性、随和性、责任心、开放性和外倾性。Salgado (2002) 研究指出，在五种人格特征中，责任心对反生产行为的影响最强；而 Mounnt (2006) 研究发现，员工的责任心与组织导向反生产行为负相关；员工的随和性则与个体导向反生产行为负相关；Yang (2009) 指出随和性与责任心在负面情绪与反生产行为关系中起到调节作用，即员工的随和性和责任性越高，负面情绪对反生产行为的影响越弱，反之亦然。因此，我们可以发现，个体差异对反生产行为有影响作用，为了减少反生产行为可以从个体特质方面进行考虑，Maclane (2009) 就建议组织管理者在员工招聘中可以通过严格的测试甄选员工，从而可以防止由于员工的个性原因带来反生产行为。

(2)组织情境因素

许多实证研究发现，组织情境因素是引发反生产行为的重要源头。Hershcovis (2007) 就指出，组织情境限制和组织侵犯相联系，而人际冲突与人际侵犯相联系；当前关于对反生产行为的一些理论（如社会交换理论、挫折-攻击理论、压力源-情绪理论、自我控制理论）都注意到了组织情境因素对反生产行为的影响。Spector (2001) 指出组织压力性因素（如组织不公、组织人际冲突及组织限制）是反生产行为的主要情境诱因；而 Anderson 等对以往的若干研究成果进行了整合，并以挫折-攻击模式为基础发展为输入变量-行为选择的研究模型（如图 2.6）。

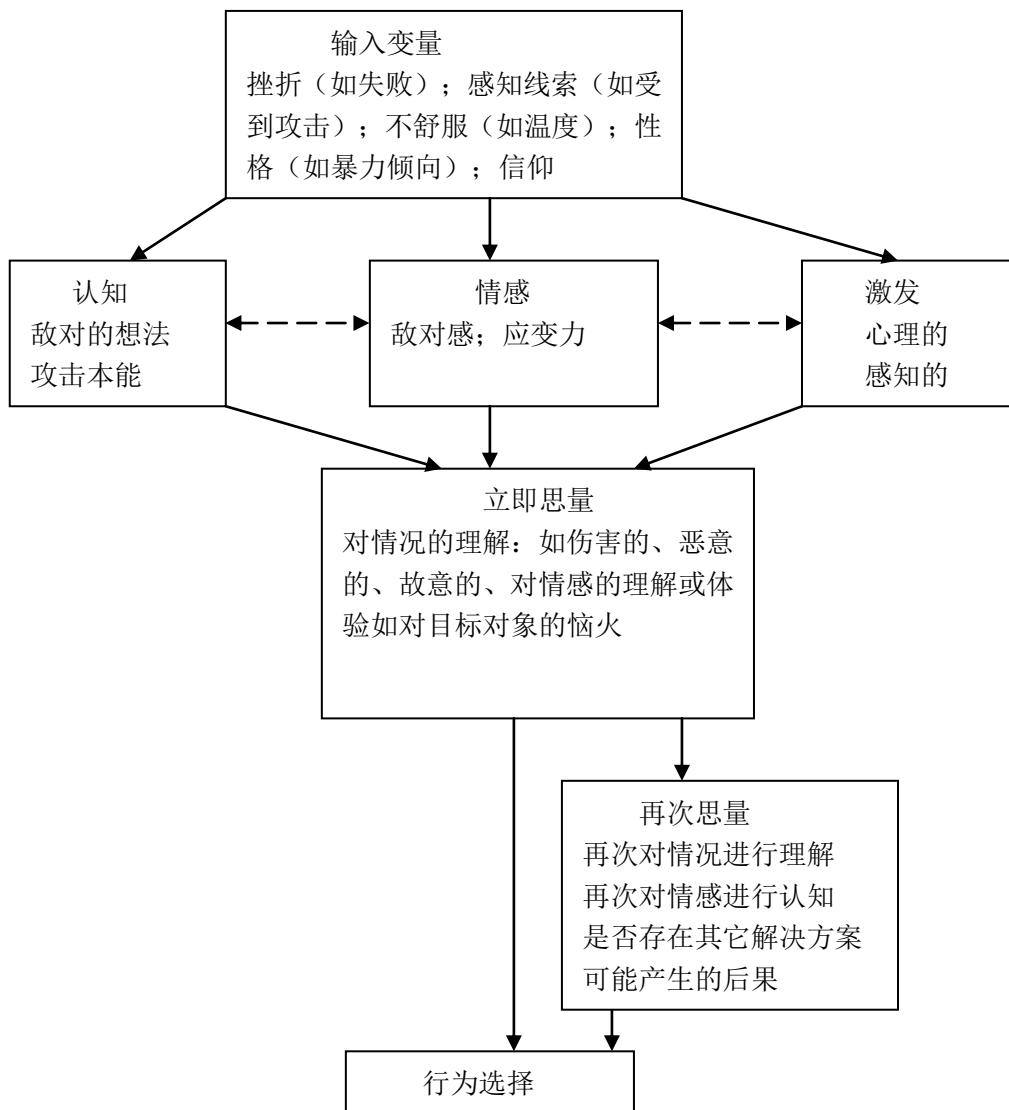


图 2.6 Anderson 情感攻击的研究框架

而 Martinko (2002) 则整合了前人的若干研究成果, 提出了组织情境因素与反生产行为的研究模型 (图 2.7)。Peterson (2002) 通过研究指出, 个体特征差异对反生产行为的直接影响在研究中并不是那么显著, 呼吁研究者应该多从组织情境层面的角度去挖掘影响个体反生产行为的情境因素。

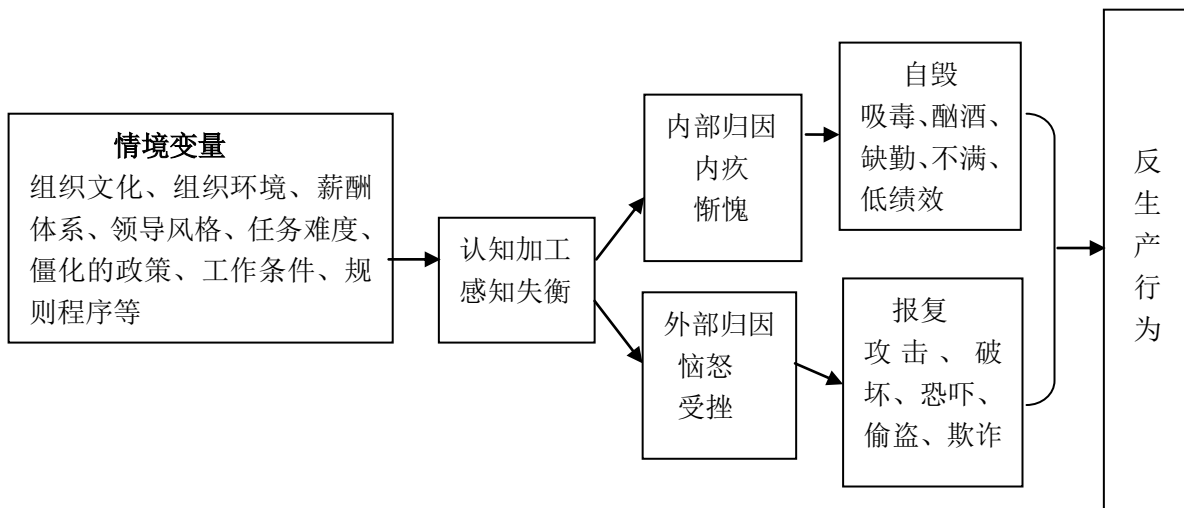


图 2.7 Martinko 等（2002）反生产行为研究模型

2.3 心理契约破裂

2.3.1 心理契约概念

早在 1960 年 Argyris 在对雇主和雇员的关系进行描述和解释时，提到了心理契约的含义，他在研究中发现，如果工头能够保证和尊重工人们非正式文化规范，比如良好的环境、稳定的工作、保证他们的工作收入、不对工人过多干涉等，那么工人就很少会出现抱怨情况并且保持高的生产率。Argyris 虽然提到了它的含义，但是还没有对其进行界定。心理契约概念是由 Levinson(1962)在大量的对员工访谈的基础上提出来的，他指出组织中的每个员工都持有各种各样的期望，这些期望有可能是内隐的而不是公开说明的，这就是心理契约的构成内容，在组织中的员工看来，组织有责任帮他们实现，他在此基础上引入了心理契约概念，并界定为组织与员工双方之间相互期望之和，并指出有些期望比较清楚，如工资水平；而有些期望则比较模糊，如长期的晋升等。他认为心理契约有两个基本特征：（1）先于组织和个体关系而存在；（2）内隐的或者未公开说明的。由于期望先于雇佣关系形成，因此，当个体或组织需求期望一旦发生改变，心理契约也随之变化。Schein（1965）指出这些期望虽然并没有明确的在协议中写明，但是却是行为决定的因素，并指出个体的期望来源多样化，如来自自身的心理需求、过去的经历以及从别人身上习得。

Gibson（1966）在对员工缺勤行为研究时，也使用了“心理契约”这一概念，认为与工作契约（合同，限定双方权利和义务）不同，心理契约包含了对双方对未写明的权利和义务的理解。为了更好的理解，Kotter(1973)则将心理契约描述成一种特殊的内隐的协议，在协议中暗含着组织和员工之间的一方期望另一方应该

履行的责任和义务；然而由于组织是一个抽象的系统，它并不能感知到与员工之间的心理契约并作出回应，它仅仅构成了创造心理契约的环境(Rousseau, 1989)，因此，Rousseau 进一步提出了心理契约单边观，即员工与组织的契约关系中，心理契约指的是员工所产生的主观期望。Rousseau 的观点清晰明了，在研究测量中操作性强，便于开展实证研究，受到很多学者的支持，因此，本文也采用她提出的心理契约界定的观点。

2.3.2 心理契约的内容

Rousseau (1990) 通过大量的访谈，从员工对组织和自身责任的理解，概括出了心理契约的主要内容，其中，组织责任包括：安全友好的工作环境、培训、职业生涯发展、高额工资等 7 项内容；员工的责任包括拒绝为竞争对手工作、自愿完成份外工作、忠诚、加班工作等 8 项内容。Herriot (1997) 以员工和管理者为研究对象，从组织中员工对组织的期望角度出发，罗列出了良好的工作环境、高额报酬、完整的培训体系、对个人发展的支持等 7 项内容。在这之后，许多学者对心理契约的内容进行了研究，主要成果如表 2.2。

表 2.2 心理契约内容要素列表

代表学者	研究对象	组织责任	员工责任
Rousseau (1990)	MBA 学生	安全友好的工作环境、培训、职业生涯发展、高额工资、个人问题支持、晋升、绩效工资	不为竞争对手工作、自愿完成工作、忠诚、加班工作、保护信息、至少为该组织工作两年职预先通知、接受调任
Herriot (1997)	员工与管理者	良好的人际关系环境、对重要事件提供咨询、关怀员工和家庭、人性化、公正、充分的培训、工作自主	按时按质完成工作、履行工作要求、爱护财物、忠诚、诚实正直、仪表得体
Schalk (2003)	新进员工	良好的工作氛围、合理的经济回报、工作-生活平衡、职业发展机会	保守秘密、遵守规章、节约资源、忠诚
Shapiro (2004)	雇员	决策参与、提供发展信息、新技能培训、工作稳定、好的职业前景、与职责匹配的薪酬	加班、与组织发展步调一致、忠诚、诚实正直、改进工作方法提高工作效率

来源：本研究整理

2.3.3 心理契约破裂内涵与形成

心理契约是雇佣关系的基础 (Schein, 1965)，但是随着经济和社会的迅猛发展，组织之间的竞争日趋激烈，企业外包、重组和裁员成为组织运行的常态，工人们认为只要肯努力工作就能够保证自己稳定工作的观念被逐渐打破了 (Hiltop, 1996)，加上面临的环境的复杂性使得组织难以履行或者不愿履行一

些责任（Robinson, 1997），当员工认知到组织对自己的责任无法履行时，心理契约破裂的发生就在所难免。Rousseau（1994）提出心理契约破裂是个体对组织应该履行而没有履行责任的认知，他们通过大量的实证研究表明，心理契约破裂现象发生非常普遍而非例外的情况，在他的研究中就发现两年内，员工心理契约破裂的比例达到 55%，心理契约破裂影响到员工对组织的情感，并会出现抱怨、怠工等行为。

而在研究中，常常出现心理契约破裂与心理契约违背相混淆，Morrison 和 Robinson（1997）认为心理契约破裂是认知性的，而违背则带有个体强烈的情感体验，由失望情绪和愤怒情绪组成的“情绪混合体”。Turnley（1999）指出，员工期望来源、组织食言特征、心理契约破裂的具体因素等三个因素对个体产生心理契约破裂产生直接影响，并构建了模型如图 2.8。

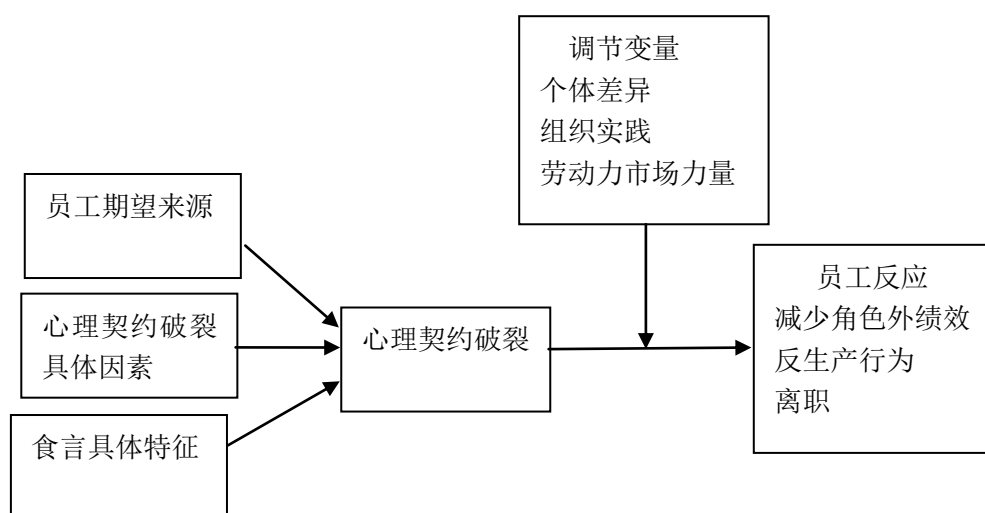


图 2.8 Turnley（1999）心理契约破裂模型图

2.3.4 心理契约破裂的结果变量

在当代，随着组织的剧烈变化，员工心理契约越来越易于破裂（Aryee, 2003），Kraatz（1994）以 MBA 毕业生作为研究对象，发现超过半数（55%）的被调查者报告说感知到心理契约破裂；Colye-Shapiro（2000）以英国政府部门员工为研究对象，发现 78% 的被试者有着不同程度的心理契约破裂，这证实了心理契约破裂是一种比较普遍的现象。而对已有的研究文献进行梳理，发现心理契约破裂主要会对员工的情感、态度和行为三个方面产生较大的影响。

1. 心理契约破裂和情感反应

心理契约破裂是员工的主观体验，当个体感知到组织没有履行责任时，就会出现违背感和不信任感。Robinson 和 Morrison(1997)通过多年的跟踪调查，发现

心理契约破裂会引起员工的违背感；而 McAllister(1995)通过研究发现当心理契约破裂发生时，员工会变得多疑和不信任，因为他们认为组织既没有对他们真诚的付出，也没有对他们进行情感投资，从而员工会产生敌对的情绪，组织承诺也会相应的出现下降。

2.心理契约破裂和工作态度

根据社会交换理论，员工一般会通过对组织的忠诚以此换取组织对员工的回报，如公平的对待、良好的工作环境、晋升等。而员工与组织交换关系中，如果员工感知到组织没有落实本该履行的责任，或者履行的责任低于员工的期望时，心理契约破裂就会发生，员工的组织认同、组织承诺就会降低，离职意愿就会增加。组织认同反映了员工的责任感和归属感，大多数的员工都希望被组织关心和帮助，而当心理契约破裂时，员工认为组织对他们不关心、对他们的贡献不重视，所以心理契约破裂对组织认同存在负相关关系（沈伊墨，袁登华，2007）。而组织承诺是个体与组织保持关系的纽带（Meyer，1996），许多研究表明，心理契约破裂会减低员工的信任水平，进而会产生失望、愤怒情绪，导致员工减少情感承诺（Johnson，2003）。

3.心理契约破裂与工作行为

根据社会交换中互惠性原则，员工会平衡自己与组织交换的“付出”与“回报”之间状态，如果组织不履行承诺或者履行的承诺低于自己的期望，则会感到“付出”与“回报”不平衡，员工就会通过减少组织公民行为、创新行为、反生产行为甚至离职来达到重新平衡状态（Morrison，1997）。余琛（2007）通过研究发现，员工认为组织心理契约履行程度高时，其组织公民行为则越多；而当心理契约履行程度低时，其组织公民行为则减少。此外，Restubog（2006）研究表明，心理契约破裂与员工角色内行为呈负相关关系，Robinson（1996）研究表明，心理契约破裂与员工创新性行为呈负相关关系；Zhao（2007）指出，心理契约破裂与员工离职行为呈正相关关系。

2.3.5 心理契约破裂测量方法

目前的研究中一般有以下三种方法可以测量心理契约破裂：第一种方法以Tumley (1999)、Conway (2002)为代表，这种方法是员工对组织应该履行的每项责任的实际履行状况是否低于自己的期望进行评价，然后将所得分数做反向调整，调整后的分数代表心理契约的破裂程度；第二种方法以Robinson（1996）、Kessle（2000）为代表，这种方法是员工对组织本应该履行的每项责任的重要性水平和实际履行情况进行评价，然后将两者进行相减，所得到的结果就代表心理契

约破裂程度；第三种方法主要以 Johnson 和 Leary Kelly (2003)等人为代表，这种方法就是让员工对组织履行责任的总体状况进行评价。考虑到本研究是从员工个体的角度对组织实际履行承诺进行评价，拟采用第一种方法进行测量。

2.4 归因

2.4.1 归因的含义

1958 年海德提出了归因理论，用以描述人们对某一事件或行为结果的原因进行解释。Harvey (2014) 将归因理解为一种内部信息认知加工的过程，即人们在面对某一事件的结果时，通过个人的推断、认知等思维加工活动对造成该结果的原因进行解释。通常情况下，人们面对某一种结果，往往存在着多种可能导致该结果的原因，究竟是哪一种或者哪几种因素，这需要当事人通过分析、推断、比较，从中选出该结果的原因，因此归因也被认为是人们决策过程的心理学范畴。

2.4.2 归因理论

归因理论是关于人们如何对自己和别人的行为进行解释，而这种解释又会对人们的情感、认知和行为产生影响的心理学理论(Kelley, 1967)。目前有关归因理论主要有归因认知过程理论和归因效果理论两个方面，这两个理论既有联系也有区别。其中归因认知过程理论主要包括人们的认知过程是什么，他们归因的机理是什么，在此过程中影响归因的因素有哪些；而另外一种归因效果理论，主要研究不同的归因是如何影响人们情感、态度和行为的。

2.4.2.1 归因过程理论

由于人们的行为或事件的原因往往表现出复杂且不明确性特征，人们解释起来也比较复杂，归因认知过程理论就是人们为了寻求造成该结果的原因进行解释的一种认知过程。归因认知过程理论试图为了回答以下问题：人们对行为的原因进行确定的机理是什么？他们在对原因进行确认的主要依据是什么？面对同一事件时其他人是否也出现同样的解释过程？为了更好的理解和认识归因过程理论，Weiner (1985) 将其划分为偏逻辑归因过程理论和偏非逻辑归因过程理论两个方面。偏逻辑归因过程理论主要的代表有 Heider (1958) 和 Kelley (1973)，主要观点是先把普通人进行一种假设，认为他们都是朴素的科学家，因此人们的归因活动其实就像是科学家在寻找自然现象时所采用的逻辑推理一样合乎逻辑性。其中，Kelley (1973) 认为人们的归因活动通常会受到环境、刺激和行为者

等三种因素的影响，人们在対这三种因素进行分析过程中，可以获得三种信息，包括：区别性信息、大众性信息和连贯性信息等。其中：（1）区别性信息是由于受到刺激对象不同对行为者的行为产生的影响也不同，当人们在対行为或事件原因进行分析时主要受到了低区别性信息的影响时这种归因方式称之为内因；当人们在対行为或事件原因进行分析时主要受到了高区别性信息的影响时这种归因方式称之为外因。（2）大众性信息是归因者的行为在其他人身是否也会同样出现，人们对事件的归因是由低大众性信息引起的称为内因，人们对事件的归因是由高大众性信息引起的称为外因。（3）连贯性信息是指人们的归因行为是否一致。人们对事件的归因是由高连贯性信息引起的称为内因，人们对事件的归因是由低连贯性信息引起的称为外因。

Heider (1958)在对归因过程理论进行分析时采用了“协变原则”，强调在对行为的原因进行分析时可以将事件的原因归为个人方面原因（如能力、人格特质）和环境方面原因（如工作氛围）两类。他指出事件背后的原因可能存在着多种，但是只有出现了那些因素与待解释的事件协同变化时，才能认定是事件的原因。然而最新的文献发现，由于受到主观因素的影响，人们在归因过程中可能存在着归因偏向的问题。传统的归因理论模型是把普通人看成科学家，认为他们面对某一行为或者事件时都是以客观的信息资料为基础进行归因，并且认为归因者都是理性的信息加工者，这难免偏离了实际情况，也难以揭示出普通人实际归因的过程，因此受到越来越多的质疑。因为在现实情况中，面对同一个行为结果，不同的人会有不同的解释，人们的归因并不相同，例如对于同事的助人为乐行为，有些人可能会认为是出于利己的目的而有些可能觉得是利他的目的，因此归因的过程往往参入了个人独特的主观信念、知识背景等因素，从而使得归因过程变得更加复杂和不确定。所以有学者提出，在人们归因过程中，由于普通人是信息有限的加工者，他们的思考过程不是纯理想和完全依据客观资料的，应该充分考虑个体的态度、观念、知识背景等，这些主观的因素往往影响着人们的归因方式，这种强调非逻辑因素的归因过程称为偏非逻辑归因过程，分为标准理论和原因加工理论两个方面。Kahneman & Miller (1986)提出标准理论，认为人们在归因过程中往往根据自己的标准来进行推断。许多研究指出，人们不会对所有的事件都自觉的产生归因兴趣，只有当那些异常的情况出现时才会产生归因。因为当某个事件与已有认识不符合的情况下，人们会通过归因方式来使该事件与自己主观标准相一致，从而达到认知上的平衡。而原因加工理论是由 White 在 1988 年提出来的，他认为人们的归因过程并不是以客观信息为基础的，而是基于他们的主观信念，他们在面对某一事件时往往有一套内在的参考标准与之对比后得出结论。原

因加工理论能够很好的解释了人们的实际归因过程中出现的仁者见仁、智者见智的多样性的情况。

2.4.2.2 归因效果理论

归因效果理论研究的焦点主要是为了解释不同的归因是如何影响人们情感、态度和行为的。目前的研究中对事件或行为的归因可以分为原因的部位、稳定性和可控性三个维度，其中原因的部位是指归因者认为事件是个人原因造成的还是由外部环境造成的，如果事件被认为是由于活动者本身造成的归为内部原因，如勤奋、能力、态度等；如果事件被认为是由活动者以外的原因造成的归为外部原因，如机会、任务难度等。稳定性原因是指引起事件的原因被认为是稳定的，并且不会因为时间的改变而轻易发生变化；不稳定性原因是指引起事件的原因是暂时的，并且是可以改变的。可控性原因是指事件的原因被认为是可以控制的，如勤奋、努力等，而不可控原因是活动者难以控制的原因，如机会、能力等。在三种原因当中，由于原因是否具有稳定性对归因者具有较大影响，因为原因的稳定性会影响到归因者的预期，从而会对他们的情感、态度和行为产生重要影响。Weiner（1985）指出，当引起的不利事件的原因被认为是稳定时，人们倾向于认为该事件将来还会发生，那么就会产生消极情感；相反当引起的不利事件的原因被认为是暂时性的不稳定因素时，人们倾向于认为这只是暂时的，将来可能不会持续，那么就不会对他们的情绪造成强烈的影响。

2.5 国内外相关研究评述

通过本章节文献综述，我们发现尽管现有研究对工作场所排斥、反生产行为、心理契约破裂等都分别进行了研究，并且总结出了一些有指导性的研究结论，然而有些方面的问题还有待深入研究。

1.工作场所排斥和员工行为具体作用机理。从已有的研究模型来看，组织认同、工作卷入、归属感等作为中介变量是现有研究的热点，然而，它们之间影响机理还有待进一步探讨，而且在这一过程中是否还有其他变量产生作用还需进一步挖掘。本研究中，作者试图把心理契约破裂作为中介变量，揭示工作场所排斥对反生产行为的作用机理，这是因为，一是考虑到心理契约是学术界公认的员工的一种“关键的工作态度”（Morrison，1997）；二是心理契约破裂与组织绩效、组织公民行为和留职意愿等有着显著的影响关系，已得到许多研究的证实。因此，我们可以通过检验它们之间的关系，还可以回应学者呼吁多从组织情境因素来考虑引起反生产行为的前因变量。

2.心理契约破裂的结果变量研究较多，而对于心理契约破裂的前因变量研究较少。大量的研究表明，心理契约破裂对员工造成负面影响，这些负面影响集中在态度、情感和行为方面，这不仅对员工的个人发展很不利，同时也制约了企业的发展，因此研究者应该多从心理契约破裂的原因着手，从而可以预防和减少心理契约破裂的发生，而从已有的研究文献来看，对引起心理契约破裂的前因变量研究明显不足。

3.反生产行为的本土化研究。自从1995年Bennet提出反生产行为概念以来，西方学者无论是从理论还是从实证研究上都进行了大量的研究，并且取得了很多成果。然而这些研究都是以西方文化作为研究背景，以西方的企业作为研究对象，这些研究得出来的结论是否同样适用于中国企业的实际？这有待于研究者做进一步分析和探究。

2.6 本章小结

本章主要对工作场所排斥的概念内涵、结构维度、影响因素与员工行为的关系以及其潜在影响，心理契约破裂的内涵与形成以及反生产行为的概念、结构维度、前因变量等相关研究进行了系统回顾。从以上的回顾中我们可以看出，虽然工作场所排斥、心理契约破裂、反生产行为在各自的领域中都取得了丰硕的研究成果，但依然存在一些不足之处，尤其是工作产生排斥、心理契约破裂和反生产行为三者之间的关系尚不明朗。以上的相关回顾与总结为后面的理论拓展、模型构建和研究假设打下了坚实基础。

第三章 理论基础及研究假设

3.1 理论基础

3.1.1 社会交换理论

3.1.1.1 社会交换理论内涵

无论是西方还是中国，社会交换的思想很早时就已经出现，如古罗马哲学家西塞罗认为“没有比报答好意更必要的责任了”，在中国古代有“往而不来，非礼也；来而不往亦非礼也”（礼记）等说法，上世纪 50 年代起社会交换理论逐渐成为系统的理论。社会交换理论代表有霍曼斯（Homans）和布劳（Blau），霍曼斯（1961）认为人类的所有活动都是一种交换，它普遍存在于组织与组织之间、个人与组织之间和个体与个体之间，并且认为人类的行为受到能够给其带来奖励性的交换活动所支配。它隐含的意思是：人类行为的发生都是为了得到某种利益的前期投入或得利后的回报，反之假如某种行为没有带来收益，则该种行为通常情况下就不会出现。

3.1.1.2 社会交换理论的内容

（1）行为主义交换理论

Homans 在行为主义理论上提出来行为主义交换理论，他认为与经济学中理性人假设类似，人们在任何活动中都是追求利益最大化和成本最小化，他认为人类社会行为是一种彼此进行奖赏或者惩罚的交换，“商品的交换不仅包括物质的东西，还包括非物质的东西，如威望或赞同的符号”，他认为为了追求交换利益，人们在与别人交换中努力达到平衡。因此他将人类行为划分成激励性行为、攻击性行为和理性行为，其中激励性行为是指如果人们的某种行为能够给其带来奖赏或者激励，人们实施并强化这种行为的愿望越强；攻击性行为是指如果某种行为的发生不能给其带来赞赏甚至有可能出现不可预计的惩罚时，人们会受到激怒从而导致攻击性行为的发生；理性行为是指人们倾向于选择收益最大而成本最小的行为。

（2）结构主义交换理论

主要以彼得·迈克尔·布劳（Peter Michael Blau）为代表，他在 Skinner 提出的行为主义理论上，从更宏观的视角来提出他的命题。Blau（1988）指出当个体给予别人恩惠或者帮助时，他就会期望现在或者将来得到别人相应的

回报，他指出社会交换发生的前提是由于每个人都希望在与他人或者组织的交往中获得期望的利益，如果对方没有做出报答性的反应，交换关系就会受到影响甚至停止。人们期望的利益可以分为内在性利益和外在性利益，其中内在性利益主要是行动者在与其他主体进行交换过程中关注自身的内在感受（如表扬、关怀等），而外在性利益是行动者在与其他主体进行交换过程中关注物质方面的回报（工资、福利等）。而混合性社会交换通常包含了外在性利益和内在性利益混合的交换方式，这种关系可以使双方建立长久的交换关系成为可能。

3.1.1.2 员工与组织的交换理论

员工与组织的交换理论主要是以组织平衡理论和诱因-贡献模型为基础。Banard (1938)认为在组织中个人之所以努力工作，是因为员工所做出贡献是由组织诱因引起的，并且贡献和诱因应该达到平衡水平，如果要使个人与组织能够产生协作，组织就必须提供相持平的诱因，在这样情况下双方的协作关系才能持续发展。组织提供的诱因既包括经济方面也包括非经济方面，如金钱、礼物等属于经济方面的诱因，晋升、实现理想、参与决策等属于非经济方面诱因。诱因是个人与组织进行交换的重要砝码，因为它可以满足个人需求，从而对个人的动机能够产生积极的影响，而对组织而言，由于资源的有限性，组织应当恰当使用诱因，努力保持贡献与诱因相一致。March (1958)以诱因-贡献理论来对员工与组织的交换关系作进一步分析。他认为组织作为一个统一的实体，负责维持和平衡诱因-贡献的水平，他指出，诱因与贡献是相互作用的，有多大程度的贡献就必须有同等水平的诱因与之匹配。因此与员工的贡献相比，当组织提供的诱因比员工的贡献大时，员工会感到满意；相反，如果组织提供的诱因小于员工的贡献时，员工对组织就会产生不满情绪。Banard 和 March 等的理论以交换的视角深入透彻地描述了员工与组织的关系，这些理论对后续的研究产生了深远的影响，许多研究者都从他们的思想和理论中得到了借鉴和启发。

3.1.1.3 社会交换的互惠原则

Gouldner (1960)首次提出社会交换中应当遵循互惠性原则，他认为不管是人与人之间的社会交换还是员工与组织之间的社会交换，都必须遵守这个原则才能维持和发展，因为交换双方首先会对收益与付出进行评价，如果认为获得的收益大于自身的付出，那么交换关系才可以进行下去；相反如果认为获得的收益小于自身的付出代价，那么交换关系就会停止，因此唯有在对交换双方有利的情况下，社会交换才能持续发生。Gouldner 还将互惠的交换物是否一致可以分为同质互惠交换和异质互惠交换，其中同质互惠指双方交换的情境或内容一致；而异质

互惠是指虽然交换物不一样，但是双方认知的价值等同。Sahlins (1972)在此基础上对互惠概念做进一步扩展，他从交换内容、交换时间和感兴趣的程度进行了新的划分。一是平衡性互惠，双方用相同的资源进行同时交换，特点是相互平等；二是消极互惠，即回报是建立在损害对方利益的情况下进行的利益最大化，特点是交换双方利益对立，相互不平等。

3.1.2 领导一部属交换理论

3.1.2.1 领导一部属交换理论内涵

以往的学者认为，领导者对待组织中的每一位下属的要求和规则应该都是一样的。但是在管理实践中，却往往不是这样，领导者对待不同的下属所采取的管理方式是完全不同的，因此传统的领导理论受到了质疑。1972年 Graen 首次提出了领导一部属交换理论，他指出，受限于时间和精力，领导者在工作中对不同的部属采取不同的管理方式，并且建立起不同类型的关系，主要包括“圈内人”和“圈外人”。那些与领导关系比较好，得到领导信任的员工被认为是“圈内人”，由于他们受到领导的青睐，相对来说可能会获得更多特权，如被赋予核心工作岗位、重要任务等等。作为交换，那些被划入“圈内”的员工会积极地为领导排忧解难，主动帮助领导解决问题，以此来报答领导。而其他的下属则成为“圈外人”，这些人较少会得到领导的关注，也很难得到奖励和升迁的机会。这些被划为“圈外”的员工通常会表现出抱怨、不满等负面情绪，为了平复这些情绪，员工可能通过减少工作付出来平衡自己的情绪。实际上他们之间的关系并不是一成不变的，它会随着组织环境的改变、员工工作表现、领导的兴趣偏好等因素的影响而可能出现“圈外人”与“圈内人”角色的转化。

3.1.2.2 领导一部属交换的形成过程

以角色扮演理论为基础，Graen (1996)提出领导-部属交换关系的形成一般有以下三个阶段。

第一阶段，接触评价阶段。在入职初期，由于下属和领导都是陌生人，他们之间缺乏沟通和了解，领导和部属之间的交往局限在组织的角色义务和经济交换框架内，领导一般只会提出员工应该完成的任务，而员工也只是完成领导要求完成的任务（Graen, 1995）。他们之间缺乏沟通和了解，因此在这个阶段，领导往往会关注那些与自己的兴趣爱好、个性特征相似的员工，并对这些员工较高的评价和给予更多的关照，在这一阶段中主要是以经济交换为主。

第二阶段，认知行动阶段。经过一段时间的接触以后，领导开始从下属完成

的任务中进行评估和考察，任务要求一般由少到多，由易到难，然后对员工对任务的接受程度、工作动机和工作绩效等方面进行评估，领导会经常性的传达或者暗示对下属角色期望的信息，从而定义该员工在组织中的角色 Graen（1987）。在这一阶段中，领导与部属之间出现了比较深入的接触和交流，并且对交换规则比较熟悉，因此员工除了单纯的经济交换关系以外还得到了情感交换，并会分享到许多资源，领导与部属之间此时会产生继续相互投资的意愿，并实现互惠的高质量交换关系，从而形成“圈内人”关系。而如果员工只是按照经济契约（合同）规定的内容进行履行工作职责，没有与领导进行进一步的深入交流，则属于低质量的交换关系，领导与员工之间的交往仅仅局限在工作交往范围内，这时情感交往就会停止，从而形成“圈外人”关系。

第三阶段，感情信任阶段。在前两个阶段的基础上，领导和员工之间的了解和接触更加深入，双方的信任度也逐步建立起来，组合双方可以分享组织中可见和不可见的资源，领导和部属之间的双方关系超出了工作契约以为的交换作用，此时，领导会对下属进行更多更深的感情投资，而下属为了回报领导的信任和支持，会通过更好的工作表现和更高的忠诚度，取得更优的工作绩效来回报领导，此时他们之间处于高质量的交换关系。

3.1.3 社会认同理论

3.1.3.1 社会认同理论的内涵

Tajfel（1974）提出了社会认同理论，认为个体对其归属于某一特定社会群体的认识，而且个体对群体资格的感知会给他心灵中带来某种情感和价值意义。

Tunmer（1985）指出社会中的人有与其有某些相同属性的人相联系的期望，和对他人进行社会分类的要求。当个体通过自己所属的社会特征对群体进行确认后，自觉纳入该群体，在情感上与群体中的成员建立了互相联系的关系，并找到自我在群体中存在的意义和价值，与群体中的成员建立互相关心互相帮助的价值观，相反，假如员工在群体中得不到认同，自我归属和自尊得不到满足，就会对群体产生质疑和不满，甚至可能会离开所属群体，重新选择其他群体。

3.1.3.2 社会认同的形成过程

Tajfel（1981）认为社会认同的心理过程依次包括社会分类、社会比较和积极区分等三个过程。

（1）社会分类

对事物进行分类目的是为了对他们有更好的认识 and 了解，同理，为了更好地

认识和了解社会环境，人们也倾向于将人进行社会分类，如学生、工人、农民等，如果人们通过社会属性将自己归为某一类别，人们就会根据这一类别的群体规范来界定自己的行为。社会分类有利于管理，它有两个重要的功能：一是个体可以通过分割和定序来达到对社会环境的认知；二是个体在特定的社会环境中能够更好的理解和定位自我。

(2) 社会比较

1957年 Festinger 提出了社会比较的概念，他认为为了更好地理解和适应世界，个体往往产生对自己的能力进行自我评价的倾向，如果个体无法通过客观信息或者自身条件进行评价时，就倾向于通过跟其他人的比较来对自身进行评价。张莹瑞（2006）指出为了获得并维持自尊，个体在对群体进行比较时倾向于夸大群体间的差异，对内群体成员给予更高的评价。社会比较的特点是具有较强的评价性，突出群体间的差异性就显得非常重要，并且根据差异性可以划分为内群和外群，由于内群往往会得到较高的社会认同，这不仅对个体带来了良好的自我感觉，并且能够提升他们的自我价值（Hogg et al, 2012）。

(3) 积极区分

积极区分是指个体为了满足自我激励的需要对自己在某方面上所具有的特长进行有意的突出，使得在与群体进行比较时，显得比外群体成员更加出色。这种区分的结果有积极和消极的部分，积极的部分是能够提高群体成员的自尊和成员间的认同感；而消极的部分是外群体成员的自尊由于受到威胁，进而在群体间引发偏见、敌意甚至冲突。因此，Tajfel（1974）对两种不满意身份进行了分析，第一是社会流动，为了加入更好的群体，个体会选择离开内群体，这时他对原来的群体就会产生更低的认同度。第二是社会竞争，它是引起群体间冲突得主要因素，如果内群体看起来较差或者评价较低，个体会努力找出原因是什么，并通过各种方式去对外群体进行攻击。

社会认同理论对群际的内在心理机制进行了揭示和解释，受到研究者的极大关注和广泛接受，并被引入到组织行为的研究中，对组织成员的态度和行为表现提供了解释。

3.1.4 挫折-攻击理论

挫折-攻击理论的基本观点最先由美国心理学家 bollard 等(1939)提出，他认为攻击通常是挫折的结果，挫折容易激发人们的攻击欲望和攻击行为，并且在社会现象中广泛的存在，例如当出现经济萧条、自然灾害或者人们遭遇失业的情况时，人们生活的各个方面受到影响，就会出现各种形式的攻击行为。Bollard(1939)

指出：“挫折的存在是攻击的前提，同理，攻击行为的出现则预示着挫折的存在，攻击永远是挫折的一种结果”。而 Bandura (1973) 则从社会学习理论角度来进行解释，他认为攻击不是与生俱来，是通过模仿他人行为，以及自身体验得到强化而形成的。并且攻击性行为的发生是由于存在着挫折的诱因，这些诱因调节和控制着个体的神经系统。Ferguson (1988) 提出人们在受到挫折的时候，通常有三种反应：内罚、外罚和无罚反应。其中内罚性反应指行动者在受到挫折时习惯于从自己身上寻找原因，这时行为者就会出现内疚感、自己的良心也会受到谴责，并且这些负面的情绪会通过自身进行发泄，从而导致抑郁甚至自杀行为。外罚性反应指行动者在受到挫折时习惯于从外界寻找原因，即使外部环境不明确，而会习惯归咎于外部，从而对外部进行发泄自己的不满和愤怒，对他人进行语言或身体的攻击行为。无罚性反应是指人们在受到挫折的时候，当事人即不从自身寻找原因，也不归咎于外部原因，而是将其带来的影响进行最小化处理甚至忽略它。无罚性反应并不能说明行为者能够面对挫折时能够完全的消化，对行为者来说，他虽然能够对实际情况进行客观的分析，并且对他人和自己所应当承担的责任有正确的理解，从而对挫折有合理的认识 and 对待。但是这种无罚仅是暂时的，随着行为者在工作或生活中受挫折的次数增多，不良的情绪也会越积越多，当达到一定程度时，攻击行为就会被激发出来。因此，有时行为者在受到一两次的挫折时，可能他们会选择掩饰或者逃避，但是人的承载能力毕竟是有限的，当遭受的挫折累加并达到临界点时，就由无罚反应向内罚反应或者外罚反应进行转化。

3.2 研究假设

3.2.1 工作场所排斥与反生产行为关系

工作场所排斥是个体在工作场所中所知觉到的他人对自己的忽视、漠视、拒绝和排挤的对待等，它是一种负向的人际交互方式，对被排斥者来说是一种痛苦的经历，它使人无法诉说、情绪无法发泄、心情郁闷，有时比争吵等其他行为更让人难受。已有的研究表明，工作场所排斥会导致员工表现出一系列不适应性行为。Twenge (2001) 通过实证研究发现，受到排斥的员工会做出攻击性的行为；Williamms (2009) 研究表明，工作场所排斥对员工与同事的正常交往造成极大的破坏，给被排斥者带来极大的心理压力，为了排解压力，员工会选择降低工作投入，进而影响工作绩效和组织公民行为；(Fox, 2001) 研究指出，工作场所排斥与员工的互动公平感显著负相关，而不公平感能够预测反生产行为的发生。社会交换理论认为，人的一切社交活动都以交换为目的，社会交换包括物质交换和

精神需求方面的交流，并且人们之间的交换遵循互惠公平原则，因此，人们在社会交往互动过程中无论是在物质上还是情感上总是希望得到对等的回报，若他人对自己表示友好时，自己也会报之以好感，反之亦然。因此，如果员工在工作场所中受到他人排斥，这种排斥破坏了社会交换中的互惠性原则，势必会引起被排斥者的不公平感和失衡，并会招致其实施反生产行为等。假设如下：

H1： 工作场所排斥对员工反生产行为有正向影响作用；

(1) 上司排斥与反生产行为关系

在中国组织情境下，上司往往被认为是组织的代表和象征，他们往往掌握着政策传达、员工考核的话语权，组织资源通常也被掌握在上司手中，从而决定着员工在组织中的工资增长、职位晋升、资源分配甚至关系到个人职业生涯的发展等，所以员工与上司之间的关系程度对员工在组织中的发展有着重要的影响。Liden（1997）曾对领导—部属关系的前因变量和结果变量进行过研究，发现领导-部属交换关系对员工的态度和行为均有预测作用，当员工与上司的交换关系质量高时，这些员工就被认为是“圈内人”，“圈内人”往往得到领导的更多的关心和照顾，利用其身份为与其关系好的员工争取更多的利益，而基于互惠原则，员工会认为这是组织对其认同的一种表现，从而会产生强烈的回报动机，以努力工作来回馈，从而表现出更多有利于组织的态度和行为（Townsend, 2000）。反之，如果员工受到上司的排斥与厌恶，领导一部属交换关系处于低质量状态，由于上司是组织代理人代表角色，当员工感知到上司的排斥时，员工往往认为是组织对其的冷漠和忽视，从而通过降低工作积极性来报复组织，而根据攻击转移理论，员工与上司进行对抗时，往往处于不利地位，为了报复，可能会寻找某人或某物作为攻击目标，从而出现对组织和对他人的不利行为。在本研究中，我们采用反生产行为二维结构模型：组织指向反生产行为和人际指向反生产行为（Stewart, 2009），其中组织指向反生产行为是指伤害的对象是组织，主要包括迟到早退、怠工等；而人际指向反生产行为是指伤害对象是个人（包括同事、客户、上级），如辱骂上级、与同事争吵、使人难堪等。

H2： 上司排斥对员工反生产行为有正向影响作用；

H2a： 上司排斥对组织指向反生产行为有正向影响作用；

H2b： 上司排斥对人际指向反生产行为有正向影响作用；

(2) 同事排斥与反生产行为关系

人类大部分时间是在组织中度过，组织对个人的职业生涯和个人生活影响重大，它为个体的人际交往和自我人生价值实现提供了重要的平台。根据社会认同理论，组织能够给员工带来归属感、依赖感和认同感，从而他们的情感需要在很

大程度上得到了满足，组织中的员工也被认为是有价值的个体。然而，同事的排斥使员工对自身组织身份产生了质疑，在情感和价值观上也与组织相背离。社会学认为，为了保持身心健康，人们需要通过社会交流的方式来分享他们的情感，但是在遭受同事的排斥时，人与人之间的情感交流途径被切断，被排斥者的情感需要得不到满足，从而产生巨大的心理压力容易产生愤怒、沮丧等负面情绪 (Hitlan, 2006)；被排斥者无法与他人建立良好的人际关系，无法产生组织归属感 (O'Reilly, 2009)，因为在社会交往中，受到排斥代表着“社会死亡”，意味着被排斥者在组织中已经没有存在的价值(李锐，2010)；其任何表达和诉求均得不到回应 (Robinson 等，2013)。被排斥员工会倾向认为其在组织中受到同事的排斥，可能是由于组织对排斥者没有进行约束和有效的管理有关，进而对组织产生负面认知，从而通过减少工作投入和组奉献等负面行为来报复；Twenge (2010) 通过研究指出，受到同事排斥的员工工作积极性会出现下降，而且对他人的攻击性也更强——对排斥他的人和那些完全无辜的人也如此。因此提出以下假设：

H3：同事排斥对员工反生产行为有正向影响作用；

H3a：同事排斥对组织指向反生产行为有正向影响作用；

H3b：同事排斥对人际指向反生产行为有正向影响作用；

3.2.2 工作场所排斥与心理契约破裂的关系

心理契约的含义指的是个体与组织双方不明说的，但是却是影响双方关系的一系列的相互期望 Levinson (1962)；它包括的内容是员工认为自己作为组织成员有资格得到和应该得到的东西 (李原&郭德俊，2002)，也即是，员工在加入组织时或者在工作当中，对组织是有期望的，当组织中出现了低于期望的事件发生时，心理契约破裂就在所难免。一般来说，员工对组织的期望包括：(1) 归属需要的期望。因为人是具有社会属性的动物，他们期望能与组织和组织中的其他成员保持良好的社会联系，而工作场所排斥被排斥者与其他人沟通交流的渠道落空，导致被排斥的归属愿望得不到满足。(2) 自尊需要的期望。作为一种自我感知价值，组织自尊对员工的态度和行为有着重要的影响，Lee (2003) 指出，组织自尊与积极情感是显著正相关关系，它是产生和维持个体积极情感的前提。而工作场所排斥对被排斥者的自尊造成严重伤害，因为工作场所排斥隐含着这样的含义：被排斥者是不受欢迎或者是无足轻重的；(3) 控制需要的期望。为了减少不确定性环境给员工个体带来的影响，人们都希望对外部环境保持一定的控制力，而工作场所排斥对被排斥者来说剥夺了他与组织成员之间交流互动的控制感，因为对被排斥者来说自己的诉求得不到其他人的回应；(4) 有意义存在需

要的期望。作为组织中的一员，员工希望在与他人交往过程中，得到大家的认可，从而找到自身存在的价值，而受到工作场所排斥时，员工的组织存在意义受到剥夺，因为对排斥者来说受到排斥就意味着其在组织中的“社会死亡”（Solomon，1991）。通过以上分析，工作场所排斥导致被排斥者感受不到来自同事或领导的关心、支持和认同，使得他们与上司和同事之间建立良好人际关系的愿望落空，没有相互关心和照顾的体验，找不到自我存在价值，使得员工社会情感需要期望得不到满足，自身价值得不到承认。提出以下假设：

H4：工作场所排斥对员工的心理契约破裂有正向影响作用；

(1) 上司排斥与心理契约破裂的关系

上司是组织中的核心和灵魂，是组织与员工建立联系的纽带。根据组织拟人化思想，上司被看作为组织的代言人，在员工心目中上司对自己的态度和行为就代表着组织对自己的态度和行为。但是，由于组织中的资源是有限的，上司掌握的组织资源往往不能进行平均分配，根据领导-部属交换理论，领导对待下属的方式是不同的，在组织中能与上司建立特殊关系的只有少部分人，这一小部分人被纳入“圈内人”，这部分人会得到上司特殊的关注和更多的信任，从而也获得更好的晋升机会和更优厚的福利待遇。而被纳入“圈外人”的员工由于得到上司的关心和照顾的机会比较少，他们在组织资源的分配中处于不利地位(汪林等，2009)。由于上司被认为是组织的代言人，被纳入“圈外”范围的员工在组织中由于没有感受到来自上司的关心和支持，从他们的角度来看，这是组织没有履行承诺的体现，因此极易导致员工的心理契约破裂。

H4a：上司排斥对员工的心理契约破裂有正向影响作用；

(2) 同事排斥与心理契约破裂的关系

根据社会认同理论，当个体通过自己所属的社会特征对群体进行确认后，自觉纳入该群体当中，在情感上与群体中的其他成员建立了互相联系的关系，并找到自我在群体中存在的意义和价值（Tajfel，1974），这意味着与组织中的其他成员一样，个体享有可以分享组织资源和利益的权利，这不仅满足了其情感需要，也赋予了分享组织资源的资格，而这种资格的获得是以与组织中的他人建立良好的人际关系为前提。O' Reilly (2009)指出，为了保持身心健康，人们需要与同事之间建立良好、持续的情感交流，但是同事排斥破坏了这种情感沟通交流的途径，剥夺了员工与人进行交流合作的基本需求。当遭遇到同事排斥时，被排斥者受到来自同事的冷落、排挤、忽视，他们在遇到困难时得不到来自同事的情感支持，他们在获得成绩时也无法与同事进行分享，自己在组织中的贡献和价值得不到同事的肯定和认同，被排斥者的组织成员资格逐渐被边缘化，从而打破了员工在加

入组织时与组织或组织成员之间建立友好合作的期望，从而产生心理契约破裂。因此提出以下假设：

H4b：同事排斥对员工的心理契约破裂有正向影响作用；

3.2.3 心理契约破裂与反生产行为的关系

心理契约是雇佣关系的基础（Schein, 1965），它是由员工的期望和信念构成，心理契约破裂是个体认为组织中出现了低于期望的事件发生。大量的研究发现，如果个体感知到心理契约破裂，那么不公平感就会发生(Morrison,1997)，员工与组织之间的互益感也会呈现显著的下降(Turnley,1999)。根据社会交换理论(Blau,1964)和公平理论(Greensberg,1990)可以判断，员工就会比较他们对组织的投入与自己所获得的收入之间是否合理，如果不合理，就会采取相应的行动来平衡自己。Robert 和 Schalk (2007) 则基于认知模式角度来解释心理契约时，并指出可以通过可接受的限度和容忍限度两个指标来测量。如果认为组织发生的事件超出了个体容忍的限度时，心理契约破裂感就发生了，进而出现负面情绪和消极行为，甚至有可能选择摒弃和组织之间的雇佣关系，即员工可能会产生离职行为。而实证研究也证明了这一点，在 Rousseau (1995)实证研究中发现，心理契约破裂发生后，会改变员工与组织和成员之间之前的互动方式；而 Chiu&Peng (2008) 研究表明，当心理契约破裂发生时，会增加敌对行为，并且与组织指向和人际指向的反生产行为均呈现正相关关系；张永军(2013)通过实证研究发现，心理契约破裂与组织指向和人际指向反生产行为均显著正相关，且对组织指向反生产行为的影响高于人际指向反生产行为。综合以上分析，提出假设如下：

H5：心理契约破裂与员工反生产行为呈正相关关系；

H5a：心理契约破裂与组织指向反生产行为呈正相关关系；

H5b：心理契约破裂与人际指向反生产行为呈正相关关系。

3.2.4 心理契约破裂的中介作用

根据心理契约的定义可知，心理契约的含义指的是个体与组织双方不明说的，但是却是影响双方关系的一系列的相互期望之和，员工在加入组织时怀有各种期望，比如良好的工作环境，和谐的组织伦理氛围等，如果这些期望得到实现，就会满足了个体的情感需要，而社会情感需要的满足有助于个体能够自觉地将自我纳入到组织身份中，自我的组织身份得到清晰和合法化，当员工感受到组织关心自己的福利，认同自己的价值时，为了回报组织，他们愿意为组织目标的实现贡献自己的力量。但是，当员工受到排斥时，组织与员工之间的互惠关系遭到了

破坏，他们加入组织时所怀有的自尊需要、归属需要、控制需要的期望被打破，对被排斥者来说，他们得不到来自上司和同事的关心和支持，经受着他人的孤立、忽略和排挤的痛苦体验，这些心理体验会导致他们减少甚至杜绝为组织作出贡献的意愿并且增加人际攻击的倾向。根据 Gouldner (1960) 提出的人们社会交往的负向互惠性原则，当人们在社会交换中遭遇不公正的对待时，人们一般将反击和报复看做是正常、合理的行为；Bordia (2012) 研究指出工作排斥导致员工产生心理违背感，进而产生报复认知并最终引发组织指向的反生产行为。因此，可以推测，当员工遭遇到排斥时，他们首先会将违背契约的不满发泄到组织身上，从而引发针对组织的反生产行为。然而，由于领导是组织的代言人，由于地位不平等和害怕打击报复，员工一般不敢直接针对领导实施反生产行为，转而会将这种不满发泄到组织或其他员工身上，进而产生组织指向和人际指向反生产行为。中国学者魏峰(2015)也指出，当员工受到排斥时，首先会对他们的期望值造成打击，为了平衡在感情上受到的伤害，会出现“以牙还牙”的负向互惠原则进行报复，从而极有可能发生反击和报复组织和组织内成员的行为。因此，提出如下假设：

H6:工作场所排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响反生产行为；

H6a:上司排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响组织指向反生产行为；

H6b:上司排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响人际指向反生产行为；

H6c:同事排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响组织指向反生产行为；

H6d:同事排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响人际指向反生产行为。

3.2.5 归因的调节作用

所谓归因是指对事件或行为背后的原因进行解释和推测（才国伟，2013）；海德(1958)认为，归因对个体影响很大，可以影响到个体行为。归因不同，员工情绪反应和行为也不一样，Morrison (1997) 把个体对心理契约破裂的归因归结为组织食言、组织能力有限和认知上的偏差（过高的期望值），林玲（2010）研究中指出对心理契约破裂的归因是引发反生产行为的首要动力。当归因为组织食言时，个体倾向于认为这是组织的责任，组织对该履行的责任不履行，这属于恶意破坏了契约关系，因此组织中的员工不愿意在这种契约关系中发展。对于组织食言归因程度较高的员工而言，他们往往对组织存在着较强烈的不满，因此心理契约破裂对反生产行为的影响较大。其次由于组织能力不足也会出现承诺无法兑现的情况，从而导致员工对组织产生负面认知并实施报复性行为，例如承诺太多而无法一一兑现，特别是随着外部的竞争环境加剧，企业需要将有限资源做优化配置，这时组织有可能会权衡利弊，与不履行承诺的代价相比，当认为履行承诺

要付出的代价更高时，组织履行的承诺意愿就会降低。而对于组织能力归因得分较高的员工而已，他们倾向于认为组织的能力有限，不履行承诺不是组织故意的，而是企业在发展过程中暂时存在困难，有可能会原谅组织，从而心理契约破裂对反生产行为的影响程度较低。另外员工与组织对心理契约的理解产生歧义也会影响员工对组织履行责任的认知，因为承诺具有一定的主观性，双方对承诺的认知模式往往不同，再加上如果双方沟通不顺畅，无法明晰彼此的权利义务，就会出现理解的不一致，因此对期望值较高的个体而已，他们往往对组织存在着好感，当负面事件发生时，他们可能会先从自己身上找原因，因此心理契约破裂对反生产行为的影响程度较低。因此，提出假设如下：

H7a: 组织食言归因在心理契约破裂与反生产行为之间起到调节作用，对组织食言归因得分较高的员工，心理契约破裂对反生产行为的影响程度较大；

H7b: 组织能力有限归因在心理契约破裂与反生产行为之间起到调节作用；对组织能力有限归因得分较高的员工，心理契约破裂对反生产行为的影响程度较低；

H7c: 认知偏差归因在心理契约破裂与反生产行为之间起到调节作用；对认知偏差归因得分越高的员工，心理契约破裂对反生产行为的影响程度较低。

本章在文献综述、理论基础等相关文献研究的基础上，提出了本文的研究假设，并构建了工作场所排斥与反生产行为的关系的理论。其中，主效应涉及到工作场所排斥与心理契约破裂有正向影响作用；工作场所排斥与反生产行为有正向影响作用；以及心理契约破裂与反生产行为有正向影响作用；中介作用涉及到心理契约破裂在工作场所排斥与反生产行为之间的中介作用；调节作用涉及到不同的归因在心理契约破裂与员工反生产行为之间的调节作用。这些效应包含的假设体现在表 3.1 中。

表 3.1 主要研究假设汇总

主要假设	假设内容
假设 H1	工作场所排斥对员工反生产行为有正向影响作用
假设 H2	上司排斥对员工反生产行为有正向影响作用
假设 H2a	上司排斥对组织指向反生产行为有正向影响作用
假设 H2b	上司排斥对人际指向反生产行为有正向影响作用

表 3.1 主要研究假设汇总

主要假设	假设内容
假设 H3	同事排斥对员工反生产行为有正向影响作用
假设 H3 a	同事排斥对组织指向反生产行为有正向影响作用
假设 H3b	同事排斥对人际指向反生产行为有正向影响作用
假设 H4	工作场所排斥对员工的心理契约破裂有正向影响作用
假设 H4a	上司排斥对员工的心理契约破裂有正向作用
假设 H4b	同事排斥对员工的心理契约破裂有正向作用
假设 H5	心理契约破裂与员工反生产行为呈正相关关系
假设 H5a	心理契约破裂与组织指向反生产行为呈正相关关系
假设 H5b	心理契约破裂与人际指向反生产行为呈正相关关系
假设 H6	工作场所排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响反生产行为
假设 H6a	上司排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响组织指向反生产行为
假设 H6b	上司排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响人际指向反生产行为
假设 H6c	同事排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响组织指向反生产行为
假设 H6d	同事排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响人际指向反生产行为
假设 7a	组织食言归因在心理契约破裂与反生产行为之间起到调节作用，对组织食言归因得分较高的员工，心理契约破裂对反生产行为的影响程度较大
假设 7b	组织能力有限归因在心理契约破裂与反生产行为之间起到调节作用；对组织能力有限归因得分较高的员工，心理契约破裂对反生产行为的影响程度较低
假设 7c	认知偏差归因在心理契约破裂与反生产行为之间起到调节作用；对认知偏差归因得分越高的员工，心理契约破裂对反生产行为的影响程度较低

3.2.6 理论模型

本研究的理论模型如图 3.1 所示。

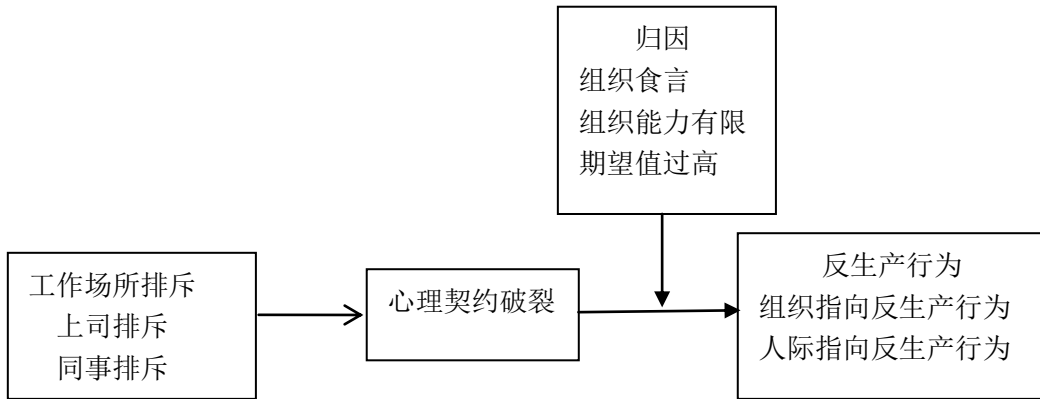


图 3.1 工作场所排斥对反生产行为的作用机制研究模型

3.3 本章小结

本章主要对研究的理论基础进行了介绍，它们从不同的角度对员工行为反应的关系、认知反应的作用以及反生产行为的产生机理等方面进行了解释，为本研究提供了强有力的理论支持。在此基础上，提出了本文的研究假设，包括工作场所排斥与心理契约破裂有正向影响作用；工作场所排斥与反生产行为有正向影响作用；以及心理契约破裂与反生产行为有正向影响作用；心理契约破裂在工作场所排斥与反生产行为之间的中介作用；不同的归因在心理契约破裂与员工反生产行为之间的调节作用，本章为后续的实证研究打下了基础，在文中起到承上启下的作用。

第四章 问卷设计及小样本调查

本章的主要任务是通过小样本测试来确定变量的条目。具体内容包括：一，对问卷设计原则、过程、测量变量条目的来源进行描述；第二，通过小样本测试，对所收集到的数据利用 SPSS20.0 软件对其信度和效度进行检验。

4.1 问卷设计

4.1.1 问卷设计的基本原则

问卷是“为了调查和统计而使用的一种问题表格”（柯惠新，沈浩，2005）。

在人文社会科学领域中，由于构念只是一种抽象的概念，无法直接得知，如组织支持感、组织氛围等，为了得到这些构念的实际情况，可以通过访谈或者量表进行测量的形式来获得，为了保证问卷具有较高的信效度，在设计量表时必须遵守以下的一些基本原则。

（1）清晰性

在设计问卷时问卷的题目陈述务必做到逻辑清晰，主题明确，不能给人产生含糊不清的感觉，所以在用语言表达上，避免使用技术性、抽象性或者含糊不清的术语。如果问卷设计的题目能通过几个清晰简练的语言进行表达，这有助于填答者的理解，从而确保问卷的有效性。

（2）简单性

为了获得必要的信息，题目越简单也好（风笑天，2009）。在问卷设计中，与调查问题没有关系或者是关系不大的题目不要列入；再加上填答人往往不具有专业的学科背景，如果问卷中的语言过于专业化，问题和选项对他们来说难以理解时，填答人就会产生畏难情绪，从而导致填答时敷衍了事，并且由于填答问卷需要花费他们的时间，因此问题和问卷的设计都不能太长，从而避免招致填答者的反感或者草率应付，对调查的结果产生不良的影响。

（3）严谨性

问卷的结构上要具有严谨性，问卷中的问题和问题之间能够前后呼应，问题的设置与调查的主题也要紧密相关，所有的调查问题必须始终以调查主题为中心，重点突出，避免可有可无的问题，并根据主题逐次分解为具体的、明晰的问题。问卷的填答尽量符合填写人的思维习惯，一般将填答的详细说明放在问卷的显著位置，为了降低问卷填答者的心理防御，将较容易的问题设置在最前面

的位置，从而能够得到真实的答案。

(4) 可接受性

从被调查者的角度看，对他们来说填答问卷是一种额外的负担，因此他们既可以合作也可以拒绝回答，在这方面他们有绝对的自由。因此在请求他们配合时，需要明确告知被调查者的目的和意义，从而能够引起他们的重视和配合。问卷说明用词要自然、温和、有礼貌，为了消除填答者的顾虑和障碍，在问卷醒目位置还需要注明对他们所填答的答案进行严格的保密的承诺。

4.1.2 配对样本设计说明

(1) 一个样本的界定。本研究问卷调查中一个样本包含了员工问卷和主管问卷，调查的内容包括员工层面的认知和员工工作表现的评价，员工问卷由员工填写，主要用来测试员工的一些认知和体验；主管问卷由主管填写，主要用来对员工行为进行评价。不管是员工填写的问卷还是主管填写的问卷，所有的测试内容都是围绕员工的角度展开，只不过对员工的工作表现由主管来评价。一个完整的问卷包括员工问卷和主管问卷，在调查过程中，如果出现员工问卷缺失或者主管问卷缺失，均被视为无效问卷和无效样本。

(2) 问卷配对的原则。本研究中问卷分配按照“员工—主管配对”进行设计，

一个完整的样本包含员工问卷和主管问卷。例如，李明是某部门的主管，部门中甲乙丙三名员工属于的下属，在调查中进行问卷分配时，主管李明需要填写三份主管问卷，这三份问卷是分别对甲乙丙的工作表现进行评价，而三名员工则各自填写员工问卷，那么这四个人就构成了三个样本。分别包含：“甲自己填写的员工问卷+李明为甲填写的主管问卷”、“乙自己填写的员工问卷+李明为乙填写的主管问卷”、“丙自己填写的员工问卷+李明为丙填写的主管问卷”。对于“配对”而言，关键点在于：员工自己填写的问卷必须与主管为其填写的主管问卷一一对应起来，否则这一对问卷则组成了一个无效样本，因为评价的对象不一致。例如，如果配对的是“甲自己填写的员工问卷+李明为乙填写的主管问卷”，则配对无效。由此，问卷的编码的核心原则是要确保员工问卷与其相应主管问卷的准确配对。

(3) 主管参与评价员工的数量。根据已有的研究者调研经验，在每位主管参与评价员工的数量上，一般控制在5个人之内，即一个主管一般与5名下属进行配对，当下属人数不足5人时，按实际情况进行参与调研，而下属人数多于5人时，可以通过抽取5名员工来参与调研。

在测量工具的选取方面，本文选取的是在专业核心期刊发表的成熟量表，这些量表具有较高的品质，并被许多学者广泛使用。

4.1.3 问卷中社会赞许性问题和威胁性问题的控制

社会赞许性 (social desirability) 指个体为了适应社会规范的要求而做出对自己有利的倾向 (Zerbe, 1987), 即人们为了获得别人的接受或者赞赏, 使自己的态度或行为尽量表现出符合社会多数人认可的标准。威胁性问题 (Threatening problem) 指在问卷调查中可能存在着对填答者不利影响的问题。在本研究的问卷设计过程中, 由于问卷调查的内容包括工作场所排斥、心理契约破裂和反生产行为等方面的内容, 这些内容对问卷的填答者来说有可能会受到社会赞许性反应偏差的影响, 因此, 本研究在对调查问卷设计过程中, 通过采取以下措施尽量减少其带来的影响:

(1) 在测量工具选择上, 采用成熟有效的测量题项, 这些题项已被广泛使用, 并得到研究者的普遍认可。

(2) 在发放问卷进行调查过程中, 问卷的发放由研究者亲自到所调查企业, 在公司人力资源部门员工的协助下进行发放, 这样会有有效的减轻填答者的心理压力, 消除他们的心理顾虑, 从而能够真实客观的填写。

(3) 采用匿名方式填写和做好保密工作。在问卷的显要位置上注明问卷的填写完全采用匿名方式进行, 并且为了消除他们的戒备, 需要向填答者作出承诺, 您所填答的内容将进行严格的保密, 调查中所获得的数据仅仅用作学术研究不作他用, 并且每份问卷都配备有信封和双面胶, 请填答者填好后装入信封并通过双面胶来粘贴密封。

4.1.4 问卷设计思路与流程

(1) 在初始问卷设计前, 对国内外对工作场所排斥、心理契约破裂、反生产行为的相关量表进行收集、阅读和分析, 在各量表的选择上, 本研究选取得到广泛使用和检验的成熟量表。

(2) 试调查。对广西百色市 2 家企业的 13 名员工进行了试调查, 在试调查过程中主要目的是为了了解填答者对题目是否能够很好的理解, 和他们在填答过程中的一些体验进行询问, 并对他们提出的可行性建议对个别题项进行适当的修改和完善。

(3) 小样本测试。向广磊工程质量检测有限公司、百色广盛公司、中国农业银行百色分行 3 家企业进行问卷调查, 共发放问卷 125 份, 回收问卷 120 份, 采用 SPSS20.0 软件作为数据分析工具对数据进行信效度检验。

4.2 测量量表的确定

本研究共包括工作场所排斥、心理契约破裂、归因和反生产行为 4 个变量。其中工作场所排斥为自变量，心理契约破裂为中介变量，归因为调节变量，反生产行为为因变量。在 4 个变量的初始量表设计上，从各变量的概念和定义出发，结合专家的意见和对现有的成熟量表进行分析和研究，在题项的回答选择上，采用 Likert 五点量表计分法，此外还精心设计了填表人基本信息测量量表。

4.2.1 工作场所排斥的测量

本研究主要参考蒋奖，鲁峥嵘，张雯（2011）等人编制 20 题项量表来测量工作场所排斥，辅以参考 Ferris 等（2008）编制的量表。蒋奖等人编制的量表包括上司排斥和同事排斥两个维度，每个维度共有 10 个题项，其中前 10 个题项用来测量上司排斥行为，后 10 个题项测量同事排斥行为，量表信度达到 0.86 以上。量表的记分均采用李克特 5 点评分法，每个数字代表该题项描述与事实相符的程度，其中“1”代表非常不同意、“2”代表不同意、“3”代表一般、“4”代表同意、“5”代表非常同意，其中分值越高，表明受排斥的程度越高；分值越低，表明受排斥的程度就越低。工作场所排斥量表如表 4.1 所示。

表 4.1 工作场所排斥测量量表

题项内容	维度	题项来源
WES-O 01 我遇到困难向上司求助时，上司不予理睬或借故推托	上司排斥	蒋奖，鲁峥嵘，张雯（2011）；Ferris 等（2008）
WES-O 02 即使工作表现突出，上司也不推荐我加薪、评优、晋升等		
WES-O 03 上司常常忽略我的存在		
WES-O 04 上司对我的工作业绩视而不见		
WES-O 05 即使条件符合，上司也不给我机会去参加培训		
WES-O 06 开会或讨论时，上司不给我机会表达自己的意见		
WES-O 07 我提出的合理建议和构思得不到上司的采纳		
WES-O 08 即使我能胜任，上司也不交给我重要工作		
WES-O 09 上司在该介绍我的时候不介绍我		
WES-O 10 上司不带我出席一些和工作相关的活动（重要会议、见客户、出差等）		
WES-I 01 开会或讨论时，同事忽视我的看法和建议	同事排斥	蒋奖，鲁峥嵘，张雯（2011）；Ferris 等（2008）
WES-I 02 同事选择集体活动或聚餐点菜时，不考虑我的喜好		
WES-I 03 遇到问题向同事咨询时，同事不予理睬或敷衍作答		
WES-I 04 当我具有某一方面优势时，同事会妒忌我		

续表 4.1 工作场所排斥测量量表

题项内容	维度	题项来源
WES-I 06 同事故意不配合我的工作	同事排斥	蒋奖, 鲁峥嵘, 张雯 (2011); Ferris 等 (2008)
WES-I 07 当我取得工作成绩时, 同事不祝贺我		
WES-I 08 同事去郊游、聚餐等不叫上我		
WES-I 09 开会或者休息时, 同事不挨着我坐		
WES-I 10 同事在工作中回避我		

来源: 蒋奖, 鲁峥嵘, 张雯 (2011); Ferris 等 (2008)

4.2.2 反生产行为的测量

反生产行为的初始测量, 使用 Yang&Diefendorff(2009)开发的 18 题项量表来测量, 该量表目前已被广泛采用和反复验证。

表 4.2 反生产行为量表

题项内容	维度	题项来源
CWB0-01 有意放慢自己的工作速度	组织指向反生产行为	Yang&Diefendorff(2009)
CWB0-02 在允许休息的时间过后, 仍然会延长休息时间		
CWB0-03 对待本职工作, 只付出很少的努力		
CWB0-04 工作时注意力不集中		
CWB0-05 上班时间处理私事		
CWB0-06 迟到 (指没有得到请假批准的情况)		
CWB0-07 上班时间浏览与工作无关的网页		
CWB0-08 浪费 (或不节约使用) 单位的物品		
CWB0-09 为了逃避工作故意请病假		
CWBI-01 工作中态度粗鲁	人际指向反生产行为	
CWBI-02 工作时与人争吵		
CWBI-03 工作时隐瞒他人需要的信息		
CWBI-04 工作时闲谈		
CWBI-05 隐瞒自己的工作失误		
CWBI-06 对同事存在偏见		
CWBI-07 拒回工作需要的电话		
CWBI-08 有意忘事或回复工作有关的邮件		
CWBI-09 放慢工作速度来影响对他人很重要的工作		

来源: Yang&Diefendorff(2009)

整个量表共分为两个维度：组织指向反生产行为和人际指向反生产行为，每个维度 9 道题，共 18 个题项。量表的记分方式采用李克特 5 点评分法，每个数字代表该题项描述与事实相符的程度，其中“1”代表非常不同意、“2”代表不同意、“3”代表一般、“4”代表同意、“5”代表非常同意，其中分值越高，表明实施反生产行为的频率越高；分值越低，表明实施反生产行为的频率越低，该量表的题项如表 4.2。

4.2.3 心理契约破裂的测量

本文采用郭元安（2015）设计量表来测量员工心理契约破裂，同时参考 Robinson（1996）、李原（2002）对心理契约破裂的测量量表，同样量表的记分采用李克特 5 点评分法，每个数字代表该题项描述与事实相符的程度，其中“1”代表少了很多、“2”代表少了一点、“3”代表刚刚好、“4”代表超过一点、“5”代表超过很多，其中分值越高，代表员工心理契约破裂程度就越低；分值越低，代表员工心理契约破裂程度就越高。心理契约破裂的量表如表 4.3 所示。

表 4.3 员工心理契约破裂量表

题项编码	题项内容	题项来源
E01	企业营造和谐融洽的人际关系，比你期望的	郭元安（2015） 李原（2002） Robinson（1996）
E02	企业中同事之间相互帮助，比你期望的	
E03	企业十分尊重自己的员工，比你期望的	
E04	企业关怀您的个人成长，比你期望的	
E05	企业不断改善我的工作条件，比你期望的	
E06	在企业中，得到良好的有关工作方面的指导	
E07	企业为我发展提供机会，比你期望的	
E08	企业给我提供了稳定的工作保障，比你期望的	

来源：郭元安（2015）；李原（2002）；Robinson（1996）

4.2.4 心理契约破裂归因的测量

本文的调节变量为心理契约破裂归因，根据 Morrison&Robinson（1996）提出的心理契约破裂发展模型，将心理契约破裂的原因区分为三大类：组织食言、组织能力有限以及员工的认知差距。问卷上对上述三大原因的描述分别为：（1）组织蓄意违背承诺；（2）组织不是故意的，是资源或能力有限；（3）我误解承

诺的内容，例如期望值过高。请受访者就心理契约破裂内容，就其主观认知判断心理契约破裂的原因并圈选答案。

4.2.5 基本资料统计量表

本研究通过精心设计被调查对象的基本资料统计量表来了解被调查对象的基本信息，此量表包括五个题项，分别为您的年龄、性别、教育程度、您在目前公司任职的时间、您与现任主管领导共事时间等。具体题项内容见表 4.4 所示。

表 4.4 基本资料统计量表

题项内容	来源
1.您的年龄:__(周岁)	根据问卷设
2.性别: (1) 男 (2) 女	计手册编写
3.教育程度: (1) 初中或以下 (2) 高中 (中专) (3) 大专 (4) 本科 (5) 硕士 (6) 博士	
4.您现在的工作性质是: <input type="checkbox"/> 一线生产人员 <input type="checkbox"/> 后勤人员 <input type="checkbox"/> 管理人员 <input type="checkbox"/> 其它	
5.您在目前公司任职时间至今有: (年)	
6.您与现在的主管领导共事至今有: (年)	

4.3 小样本测试

在进行正式调查之前，先小范围发放问卷予以试测，根据试测结果来对问卷进行项目分析、信度检验和效度检验，依据结果对问卷进行调整。

4.3.1 小样本数据的收集

本研究的小样本测试数据来自广磊工程质量检测有限公司、百色广盛公司、中国农业银行百色分行 3 家企业共发放问卷 125 份，回收问卷 120 份，问卷回收率为 96%；剔除 6 份无效问卷，最终得到 114 份有效问卷，有效度为 95%，其人口统计学情况如表 4.5 所示。

表 4.5 小样本测试被试人员人口统计学变量统计分析表

人口统计学变量	变量类别	人数	百分比 (%)
年龄	1.25 岁以下	15	13.1
	2.26-35 岁	72	63.2
	3.36-45 岁	22	19.3
	4.46 岁以上	5	4.4
最高学历	1.初中及以下	1	0.9
	2.高中 (中专)	9	7.9
	3.大专	58	50.9
	4.本科	43	37.7
	5.硕士及以上学历	3	2.6
工作年限	1.2 年及以下	20	17.5
	2.2-5 年	33	28.9
	3.5-10 年	32	28.3
	4.10 年以上	29	25.2
与上司共事时间	1.2 年及以下	37	32.5
	2.2-5 年	49	43
	3.5-10 年	23	20.2
	4.4.10 年以上	5	4.4

4.4 项目鉴别度分析

项目分析是为了检验所编制的量表或测验个别题项的適切性程度,项目检验与信度检验不同,信度检验是从整份量表的层面来进行可靠程度的检测。参照吴明隆(2010)的项目分析方法,使用 SPSS 进行分析,将题项分值加总后按前 27% 和后 27% 进行分组,使用独立样本 T 检验得到决断值及其显著性,以 t 作为决断值(Critical Ratio, 简称 CR),吴明隆(2003)指出决断值 CR 大于 3 时,才能说明量表项目具有较好的鉴别度,决断值越大,说明题项鉴别度越高,并且以 sig 值判断显著性,而没有达到显著的题项则应予以删除。结果如表 4.6 所示。

表 4.6 基于 T 检验的项目鉴别度分析

变量/维度	项目		平均数相等的 T 检验		
			t	Df (自由度)	Sig (双侧)
上 司 排 斥	WES-O 01	假设方差相等	6.665	63	.000
		假设方差不相等	6.734	61.445	.000
	WES-O 02	假设方差相等	7.028	63	.000
		假设方差不相等	6.977	59.188	.000
	WES-O 03	假设方差相等	9.369	63	.000
		假设方差不相等	9.459	62.223	.000
	WES-O 04	假设方差相等	7.530	63	.000
		假设方差不相等	7.541	62.761	.000
	WES-O 05	假设方差相等	7.832	63	.000
		假设方差不相等	7.886	62.829	.000
	WES-O 06	假设方差相等	7.345	63	.000
		假设方差不相等	7.424	61.845	.000
	WES-O 07	假设方差相等	8.469	63	.000
		假设方差不相等	8.338	53.560	.000
	WES-O 08	假设方差相等	9.766	63	.000
		假设方差不相等	9.859	62.236	.000
	WES-O 09	假设方差相等	5.935	63	.000
		假设方差不相等	5.883	58.387	.000
	WES-O 10	假设方差相等	7.223	63	.000
		假设方差不相等	7.284	62.544	.000

续表 4.6 基于 T 检验的项目鉴别度分析

变量/维度	项目		平均数相等的 T 检验		
			t	Df (自由度)	Sig (双侧)
同事排斥	WES-I 01	假设方差相等	7.659	72	.000
		假设方差不相等	7.628	69.676	.000
	WES-I 02	假设方差相等	6.705	72	.000
		假设方差不相等	6.727	60.667	.000
	WES-I 03	假设方差相等	6.701	72	.000
		假设方差不相等	6.581	60.667	.000
	WES-I 04	假设方差相等	7.911	72	.000
		假设方差不相等	7.790	62.628	.000
	WES-I 05	假设方差相等	7.643	72	.000
		假设方差不相等	7.501	60.079	.000
	WES-I 06	假设方差相等	7.453	72	.000
		假设方差不相等	7.351	63.881	.000
	WES-I 07	假设方差相等	5.612	72	.000
		假设方差不相等	5.616	71.317	.000
	WES-I 08	假设方差相等	7.041	72	.000
		假设方差不相等	6.995	68.400	.000
	WES-I 09	假设方差相等	6.347	72	.000
		假设方差不相等	6.283	66.274	.000
	WES-I 10	假设方差相等	6.185	72	.000
		假设方差不相等	6.203	71.750	.000

续表 4.6 基于 T 检验的项目鉴别度分析

变量/维度	项目		平均数相等的 T 检验		
			t	Df (自由度)	Sig (双侧)
心理契约破裂	E01	假设方差相等	6.095	65	.000
		假设方差不相等	6.106	64.468	.000
	E02	假设方差相等	6.851	65	.000
		假设方差不相等	6.817	57.581	.000
	E03	假设方差相等	8.732	65	.000
		假设方差不相等	8.705	61.466	.000
	E04	假设方差相等	9.507	65	.000
		假设方差不相等	9.491	63.686	.000
	E05	假设方差相等	10.523	65	.000
		假设方差不相等	10.473	58.237	.000
	E06	假设方差相等	6.827	65	.000
		假设方差不相等	6.838	64.695	.000
	E07	假设方差相等	7.161	65	.000
		假设方差不相等	7.147	63.349	.000
	E08	假设方差相等	8.021	65	.000
		假设方差不相等	7.994	61.315	.000
组织食言	N1	假设方差相等	10.585	68	.000
		假设方差不相等	10.546	65.754	.000
	N2	假设方差相等	9.705	68	.000
		假设方差不相等	9.626	60.998	.000
	N3	假设方差相等	6.276	68	.000
		假设方差不相等	6.262	66.778	.000

续表 4.6 基于 T 检验的项目鉴别度分析

变量/维度	项目		平均数相等的 T 检验			
			t	Df (自由度)	Sig 双侧)	
组织 食言	N4	假设方差相等	9.173	68	.000	
		假设方差不相等	9.206	67.706	.000	
	N5	假设方差相等	9.738	68	.000	
		假设方差不相等	9.677	63.325	.000	
	N6	假设方差相等	11.595	68	.000	
		假设方差不相等	11.757	57.487	.000	
	N7	假设方差相等	7.651	68	.000	
		假设方差不相等	7.650	67.735	.000	
	N8	假设方差相等	9.137	68	.000	
		假设方差不相等	9.907	65.193	.000	
	组 织 能 力 有 限	M1	假设方差相等	9.497	65	.000
			假设方差不相等	9.447	61.989	.000
		M2	假设方差相等	7.948	65	.000
			假设方差不相等	7.971	64.165	.000
		M3	假设方差相等	9.254	65	.000
			假设方差不相等	9.212	62.219	.000
M4		假设方差相等	8.162	65	.000	
		假设方差不相等	8.101	61.208	.000	
M5		假设方差相等	9.305	65	.000	
		假设方差不相等	9.338	64.291	.000	

续表 4.6 基于 T 检验的项目鉴别度分析

变量/维度	项目		平均数相等的 T 检验		
			t	Df (自由度)	Sig (双侧)
组织 能力 有限	M6	假设方差相等	8.845	65	.000
		假设方差不相等	8.982	64.818	.000
	M7	假设方差相等	7.180	62	.000
		假设方差不相等	7.159	60.519	.000
	M8	假设方差相等	9.328	62	.000
		假设方差不相等	9.331	61.833	.000
期 望 值 过 高	G1	假设方差相等	7.277	62	.000
		假设方差不相等	7.317	61.224	.000
	G2	假设方差相等	7.787	62	.000
		假设方差不相等	7.870	57.646	.000
	G3	假设方差相等	7.180	62	.000
		假设方差不相等	7.159	60.519	.000
	G4	假设方差相等	9.328	62	.000
		假设方差不相等	9.331	61.833	.000
	G5	假设方差相等	7.761	62	.000
		假设方差不相等	7.789	61.832	.000
	G6	假设方差相等	8.603	62	.000
		假设方差不相等	8.581	60.750	.000
	G7	假设方差相等	8.907	62	.000
		假设方差不相等	8.856	58.523	.000
	G8	假设方差相等	12.267	62	.000
		假设方差不相等	12.291	62.000	.000

续表 4.6 基于 T 检验的项目鉴别度分析

变量/维度	项目		平均数相等的 T 检验			
			t	Df (自由度)	Sig (双侧)	
组织指向反生产行为	CWBO-01	假设方差相等	7.828	64	.000	
		假设方差不相等	7.780	60.023	.000	
	CWBO-02	假设方差相等	9.464	64	.000	
		假设方差不相等	9.472	63.926	.000	
	CWBO-03	假设方差相等	6.226	64	.000	
		假设方差不相等	6.191	60.374	.000	
	CWBO-04	假设方差相等	6.969	64	.000	
		假设方差不相等	6.932	60.672	.000	
	CWBO-05	假设方差相等	8.190	64	.000	
		假设方差不相等	8.125	58.005	.000	
	CWBO-06	假设方差相等	6.898	64	.000	
		假设方差不相等	6.883	62.932	.000	
	CWBO-07	假设方差相等	7.471	64	.000	
		假设方差不相等	7.410	57.923	.000	
	CWBO-08	假设方差相等	6.645	64	.000	
		假设方差不相等	6.606	60.248	.000	
	CWBO-09	假设方差相等	9.372	64	.000	
		假设方差不相等	9.416	63.484	.000	
	人际指向反生产行为	CWBI-01	假设方差相等	5.884	64	.000
			假设方差不相等	5.856	61.069	.000
CWBI-02		假设方差相等	6.978	64	.000	
		假设方差不相等	6.990	63.997	.000	

续表 4.6 基于 T 检验的项目鉴别度分析

变量 / 维度	项目		平均数相等的 T 检验		
			t	Df (自由度)	Sig (双侧)
人际指向 反生产行为	CWBI-03	假设方差相等	7.162	64	.000
		假设方差不相等	7.080	53.996	.000
	CWBI-04	假设方差相等	6.994	64	.000
		假设方差不相等	6.984	63.232	.000
	CWBI-05	假设方差相等	7.487	64	.000
		假设方差不相等	7.503	63.995	.000
	CWBI-06	假设方差相等	6.206	64	.000
		假设方差不相等	6.179	61.477	.000
	CWBI-07	假设方差相等	6.418	64	.000
		假设方差不相等	6.450	63.350	.000
	CWB-08	假设方差相等	7.222	64	.000
		假设方差不相等	7.213	63.312	.000
	CWBI-09	假设方差相等	9.771	64	.000
		假设方差不相等	9.786	63.987	.000

如上图 4-6 所示，运用独立样本 T 检验对每一个题项的高分组和低分组进行检验，按照鉴别度的分析方法：如果某个题项的组别群体的 Sig 值具有显著性，则此题具有鉴别度；如果 Sig 值不显著，则此题不具有鉴别度；再以决断值（t 值）与临界值进行比较，如果决断值大于 3 说明某个题项具有鉴别度，决断值小于 3 说明某个题项不具有鉴别度，显然，问卷中所有题项的 Sig 值均小于 0.01，且 t 值均大于 3，具有较好的鉴别度。

4.5 信度分析

信度检验用于对量表一致性或稳定性的检测，参照吴明隆（2010）的信度检验方法，使用 SPSS20.0 进行分析：对于李克特量表的信度估计，多采用科隆巴

赫 a 系数。如果某题项删除后量表的整体信度系数高出许多，则说明该题项与其它题项测量的属性或特质可能不相同，应考虑将此题项删除。信度检验结果如表 4.7 所示。

表 4.7 量表的内部一致性信度系数

量表/维度	题项	CITC	项目删除后的 α 值	α 值
上司排斥	WES-O 01	0.512	0.848	0.857
	WES-O 02	0.513	0.848	
	WES-O 03	0.621	0.842	
	WES-O 04	0.598	0.841	
	WES-O 05	0.575	0.843	
	WES-O 06	0.511	0.848	
	WES-O 07	0.558	0.845	
	WES-O 08	0.565	0.844	
	WES-O 09	0.532	0.846	
	WES-O 10	0.532	0.844	
同事排斥	WES-I 01	0.525	0.845	0.856
	WES-I 02	0.546	0.843	
	WES-I 03	0.559	0.844	
	WES-I 04	0.624	0.837	
	WES-I 05	0.571	0.842	
	WES-I 06	0.524	0.842	
	WES-I 07	0.506	0.845	
	WES-I 08	0.522	0.847	
	WES-I 09	0.533	0.845	
	WES-I 10	0.553	0.843	

续表 4.7 量表的内部一致性信度系数

量表/维度	题项	CITC	项目删除后的 α 值	α 值
心理契约破裂	E01	0.550	0.884	0.890
	E02	0.509	0.885	
	E03	0.577	0.883	
	E04	0.634	0.879	
	E05	0.698	0.876	
	E06	0.523	0.885	
	E07	0.550	0.884	
	E08	0.633	0.879	
组织食言	N1	0.627	0.888	0.897
	N2	0.567	0.891	
	N3	0.540	0.892	
	N4	0.627	0.887	
	N5	0.657	0.886	
	N6	0.731	0.884	
	N7	0.571	0.890	
	N8	0.612	0.889	
组织能力有限	M1	0.666	0.862	0.876
	M2	0.547	0.868	
	M3	0.554	0.867	
	M4	0.502	0.870	
	M5	0.552	0.867	
	M6	0.588	0.865	
	M7	0.551	0.867	
	M8	0.525	0.869	

续表 4.7 量表的内部一致性信度系数

量表/维度	题项	CITC	项目删除后的 α 值	α 值
期望值过高	G1	0.509	0.880	0.886
	G2	0.552	0.878	
	G3	0.533	0.879	
	G4	0.652	0.873	
	G5	0.540	0.879	
	G6	0.586	0.877	
	G7	0.599	0.876	
	G8	0.673	0.872	
组织指向反生产行为	CWBO-01	0.561	0.837	0.837
	CWBO-02	0.568	0.835	
	CWBO-03	0.574	0.840	
	CWBO-04	0.575	0.841	
	CWBO-05	0.601	0.831	
	CWBO-06	0.590	0.833	
	CWBO-07	0.625	0.829	
	CWBO-08	0.586	0.834	
	CWBO-09	0.593	0.832	
人际指向反生产行为	CWBI-01	0.541	0.831	0.845
	CWBI-02	0.575	0.827	
	CWBI-03	0.611	0.823	
	CWBI-04	0.568	0.828	
	CWBI-05	0.560	0.833	
	CWBI-06	0.550	0.828	
	CWBI-07	0.535	0.842	
	CWBI-08	0.546	0.833	
	CWBI-09	0.598	0.824	

从上表中可知,各题项的 α 值和各维度的 α 值均大于 0.70,表示本研究所选择的量表具有较好的信度。

4.6 效度分析

采用因素分析法判断量表的效度,参考 Gorsuch C 1983)的观点:检验量表的题项与被试的比例最好为 1:5 且被试总样本不少于 100 人,本研究的试测样本数量符合要求。使用 SPSS19.0 进行数据分析,参照吴明隆(2010)的观点:量表的取样适当性量数(KMO)的值介于 0 至 1 之间,其值愈大则愈适合进行因素分析,如 KMO 值小于 0.5 则不宜进行因素分析; Bartlett's 球形检验达显著性水平方可进行因素分析;题项的取样适当性量数(MSA)值小于 0.5,则该题项不适宜进行因素分析;题项使用主成分分析法抽取主成分后的共同性低于 0.20 则可将该题项删除;题项使用主成分分析法得到的因素载荷应大于 0.50,否则应删除。分析结果如表 4.8 所示。

表 4.8 问卷效度检验结果

量表 / 维度	题项	MSA	因素负荷	KMO	Sig
上司 排斥	WES-O 01	0.815	0.612	0.856	.000
	WES-O 02	0.828	0.614		
	WES-O 03	0.844	0.688		
	WES-O 04	0.841	0.690		
	WES-O 05	0.899	0.670		
	WES-O 06	0.858	0.604		
	WES-O 07	0.914	0.651		
	WES-O 08	0.847	0.659		
	WES-O 09	0.821	0.622		
	WES-O 10	0.855	0.625		
同事 排斥	WES-I 01	0.862	0.621	0.878	.000
	WES-I 02	0.894	0.645		
	WES-I 03	0.880	0.653		

续表 4.8 问卷效度检验结果

量表 / 维度	题项	MSA	因素负荷	KMO	Sig
同事排斥	WES-I 04	0.884	0.715	0.878	.000
	WES-I 05	0.865	0.667		
	WES-I 06	0.838	0.618		
	WES-I 07	0.890	0.597		
	WES-I 08	0.886	0.618		
	WES-I 09	0.891	0.628		
	WES-I 10	0.873	0.652		
心理契约破裂	E01	0.874	0.623	0.855	.000
	E02	0.865	0.587		
	E03	0.894	0.654		
	E04	0.851	0.705		
	E05	0.862	0.765		
	E06	0.909	0.598		
	E07	0.848	0.625		
	E08	0.871	0.702		
组织食言	N1	0.890	0.700	0.907	.000
	N2	0.902	0.638		
	N3	0.927	0.615		
	N4	0.911	0.703		
	N5	0.932	0.727		
	N6	0.881	0.795		
	N7	0.912	0.652		
	N8	0.935	0.681		

续表 4.8 问卷效度检验结果

量表 / 维度	题项	MSA	因素负荷	KMO	Sig
组织能力有限	M1	0.899	0.746	0.881	.000
	M2	0.904	0.633		
	M3	0.882	0.641		
	M4	0.813	0.581		
	M5	0.901	0.633		
	M6	0.871	0.662		
	M7	0.900	0.621		
	M8	0.938	0.607		
期望值过高	G1	0.798	0.586	0.859	.000
	G2	0.872	0.631		
	G3	0.828	0.612		
	G4	0.880	0.719		
	G5	0.866	0.618		
	G6	0.822	0.662		
	G7	0.848	0.675		
	G8	0.902	0.746		
组织指向反生产行为	CWBO-01	0.907	0.641	0.892	.000
	CWBO-02	0.913	0.731		
	CWBO-03	0.946	0.621		
	CWBO-04	0.926	0.591		
	CWBO-05	0.854	0.618		
	CWBO-06	0.827	0.574		
	CWBO-07	0.897	0.633		
	CWBO-08	0.940	0.622		
	CWBO-09	0.927	0.667		

续表 4.8 问卷效度检验结果

量表/维度	题项	MSA	因素负荷	KMO	Sig
人际指向反生产行为	CWBI-01	0.881	0.622	0.830	.000
	CWBI-02	0.924	0.614		
	CWBI-03	0.910	0.633		
	CWBI-04	0.868	0.638		
	CWBI-05	0.846	0.620		
	CWBI-06	0.884	0.610		
	CWBI-07	0.881	0.588		
	CWBI-08	0.850	0.604		
	CWBI-09	0.882	0.682		

从上表中可以看出，量表均适合进行因素分析，分析结果显示各题项均满足效度要求，无需删除。

4.7 本章小结

本章主要围绕问卷设计和小样本调查来展开，在问卷设计中主要介绍了问卷设计的基本原则、配对样本设计说明、问卷中社会赞许性问题和威胁性问题的控制和问卷设计的思路 and 流程；接着对各变量的测量工具的来源和选择进行了介绍；最后对小样本测试进行了分析，包括数据的来源，数据的检验等进行了分析，为后续的实证研究打下基础。

第五章 大范围问卷调查与数据分析

本章包括的主要内容有：一是对大范围问卷调查的数据收集过程与所收集到的样本做出描述；二是变量及各个维度之间的相关性分析；三是运用层级回归分析方法对所提出的理论模型进行检验。

5.1 样本的统计描述

从表 5-1 所示，本研究的调查数据被试人员来自中国境内企业员工及其直接上司，其中员工问卷共发 517 份，共收回问卷 497 份，员工问卷回收率为 96.13%，剔除 17 份无效问卷，最终得到有效问卷 480 份，有效问卷率为 96.57%；上司问卷 517 份，收回问卷 493 份，上司问卷回收率 95.35%。参与配对量（样本总量）480 份，有效配对量（有效样本量）461 份，样本有效率 96.04%，由大范围收集回来的有效样本的统计描述如表 5-2 所示。

从性别角度来看：在 461 份有效样本当中，参与问卷调查的女性共有 253 人，参与问卷调查的男性人数有 208 人，女性和男性分别占样本总数的 54.5% 和 45.5%，女性人数占比略高于男性。从样本的年龄分布来看，被调查对象的年龄主要以 26-35 岁为主，这部分人群占到了样本总数的 61.8%；从被调查对象的教育程度分布来看，被调查人员的学历集中在大专以上的学历，其中被调查人员具有大专学历的人数占样本总数的 46.5%，本科学历人数占样本总数的 32.3%，大专与本科学历两项共占样本总量的 78.8%，被调查人员具有较高的教育程度从一定程度上保证了他们对问卷的理解和作答。从样本受试对象的工作性质来看，在 461 份有效样本当中，受试对象为一线业务人员的样本共 258 份，占有有效样本的比例为 55.96%，受试对象为行政办公人员的样本共 115 份，占有有效样本的比例为 24.9%；受试对象为其他人员的样本共 88 份，占有有效样本的比例为 19.1%。

从被调查对象在目前的工作单位年限来看，受试对象在现单位工作时间在 2 年以下的样本共 83 份，占有有效样本比例为 18.0%，受试对象在现单位工作时间在 2 至 5 年的样本共 115 份，占有有效样本比例为 24.95%，受试对象在现单位工作时间在 5 至 10 年的样本共 180 份，占有有效样本比例为 39.1%，受试对象在现单位工作时间 10 年以上的样本共 83 份，占有有效样本比例为 18.0%

表 5.1 问卷统计表

问卷调查单位	参与者统计		员工问卷统计			主管问卷统计			配对统计 (样本统计)		重要指标统计				
	参与 员工 人数	参与 与主 管人 数	派 发 量	收 回 量	有 效 量	派 发 量	收 回 量	有 效 量	参与配 对量 (样本 总量)	有效配 对量 (有效 样本 量)	员工问 卷回收 率(%)	员工问 卷有效 率(%)	主管问 卷有效 率(%)	每位主 管参与 配对的 平均数 量(对/ 人)	样本有 效率 (%)
广西环球集团 有限公司	134	47	134	128	123	134	127	125	123	118	95.51%	96.09%	96.06%	3	96.72%
广西百色投资 集团有限公司	83	27	83	77	73	83	75	73	73	68	92.77%	94.80%	92.00%	3	98.55%
中国银行百色分 行	88	22	88	85	82	88	83	81	82	77	96.59%	96.47%	95.18%	4	97.46%
中国电信百色分 公司	97	35	97	92	89	97	93	91	89	86	94.84%	94.84%	94.62%	3	97.72%
广西广达实业 开发有限公司	48	22	48	48	47	48	48	48	47	47	100%	97.19%	100%	2	97.91%
广西广宇城市 投资有限公司	27	7	27	27	26	27	27	27	26	26	100%	96.29%	100%	4	96.29%
广西广安房地 产开发有限公司	27	8	27	27	27	27	27	27	27	26	100%	100%	100%	3	96.29%
广西百色东大 贸易有限公司	13	4	13	13	13	13	13	13	13	13	100%	100%	100%	3	100%
合计	517	172	517	497	480	517	493	485	480	461	96.13%	96.57%	95.94%	3	96.04%

表 5.2 大样本调查的人口统计学变量统计分析表

人口统计学变量	变量类别	人数	百分比
受试对象的性别	(1) 男	205	44.5%
	(2) 女	256	55.5%
受试对象的年龄	(1) 25 岁以下	59	12.8%
	(2) 26-35 岁	265	57.5%
	(3) 36-45 岁	114	24.7%
	(4) 45 岁以上	23	5.0%
受试对象的学历	(1) 初中及以上	67	14.5%
	(2) 高中（中专）	73	15.8%
	(3) 大专	168	36.5%
	(4) 本科	122	26.5%
	(5) 硕士及以上	31	6.7%
受试对象的工作性质	(1) 一线生产人员	258	55.9%
	(2) 行政办公人员	115	24.9%
	(3) 其它	88	19.2%
受试对象的工作年限	(1) 2 年及以下	83	18.0%
	(2) 2-5 年	115	24.9%
	(3) 5-10 年	180	39.1%
	(4) 10 年以上	83	18.0%
受试对象与现直接主管共事年限	(1) 2 年及以下	83	18.0%
	(2) 2-5 年	249	54.0%
	(3) 5-10 年	104	22.6%
	(4) 10 年以上	25	5.4%

5.2 量表的信度和效度检验

5.2.1 信度分析

本研究使用 Cronbach's α 系数来检验各量表的内部一致性，一般认为，Cronbach's α 系数大于 0.7 即可接受，表明量表的信度较好。表 5.3 是关于工作场所排斥、心理契约破裂、反生产行为信度分析结果的统计情况。从表中数据可以看出，均大于 0.7，符合统计学分析要求。

表 5.3 研究变量的 Cronbach's a 系数

变量	维度	各维度 Cronbach's a	整体 Cronbach's a
工作场所排斥	上司排斥	0.852	0.868
	同事排斥	0.858	
心理契约破裂		0.820	0.820
归因	组织食言	0.818	0.833
	组织能力有限	0.821	
	期望值过高	0.839	
反生产行为	组织导向反生产行为	0.858	0.900
	个人导向反生产行为	0.877	

5.2.2 验证性因子分析

验证性因子分析目的是为了检验量表的效度，根据黄芳铭(2005)的建议，量表的效度检验包含以下三个条件：(1)违规估计。违规估计是指模型内统计所输出的估计系数超出了可接受的范围。如果模型输出结果有违规估计，必须加以处理，否则随后的检验都是无效的。根据 Hair, et al.(1998)的定义，违规估计的现象主要有：有负的误差变异数存在；标准化系数是否超过或太接近 1(通常以 0.95 为标准)；是否有太大的标准误差。如果没有违犯现象产生，就可以进行随后的模型拟合检验。(2)模型整体拟合指标。使用验证性因子分析进行效度检验时，需要对模型的拟合情况进行评价，对测量模型进行修正以提高模型的拟合度，根据 Hu 和 Bentler(1998)的建议，模型拟合参数主要选择 χ^2/df 、CFI、NFI、GFI、IFI 和 RMSEA 等指标，各指标的参考值为 $\chi^2/df < 5$ 、CFI > 0.9 、NFI > 0.9 、GFI > 0.9 、IFI > 0.9 、RMSEA < 0.08 。(3)个别变量的效度检验，检验的项目为标准化参数是否显著。

(1) 工作场所排斥量表的验证性因子分析

从表 5.4 可以看出，题项的因子载荷介于 0.545-0.773 之间，均大于 0.5，符合标准，检验统计量 T 值均大于 2，测量指标的测量误差值均为正数且达到 0.05 显著水平，其变异量标准误差估计值均很小，数值介于 0.019-0.038 之间，表示无模型界定错误问题。 $\chi^2/df=1.166$ ，小于 5；RMSEA=0.019，小于 0.08；GFI、AGFI、NFI、IFI 值均大于 0.9；工作场所排斥验证性因子结构模型拟合指数均

符合标准，验证性因子分析的结果与研究的理论构想具有较好的一致性，工作场所排斥因子结构模型拟合较好。

表 5.4 工作场所排斥的验证性因子分析结果

维度	测量指标	标准化因素负荷量	标准误差 (S.E.)	T 值	P
上司排斥	WES-O 01	0.715**	0.025	12.565	***
	WES-O 02	0.745**	0.030	14.115	***
	WES-O 03	0.866**	0.037	13.994	***
	WES-O 04	0.694**	0.035	13.812	***
	WES-O 05	0.790**	0.035	13.842	***
	WES-O 06	0.709**	0.034	13.701	***
	WES-O 07	0.631**	0.031	13.517	***
	WES-O 08	0.770**	0.038	13.969	***
	WES-O 09	0.612**	0.033	13.677	***
	WES-O 10	0.627**	0.028	13.553	***
同事排斥	WES-I 01	0.773**	0.019	11.770	***
	WES-I 02	0.607**	0.034	13.840	***
	WES-I 03	0.696**	0.034	13.914	***
	WES-I 04	0.729**	0.036	14.284	***
	WES-I 05	0.704**	0.034	13.859	***
	WES-I 06	0.773**	0.033	14.055	***
	WES-I 07	0.782**	0.034	14.000	***
	WES-I 08	0.824**	0.032	13.714	***
	WES-I 09	0.812**	0.031	13.806	***
	WES-I 10	0.755**	0.028	13.448	***
拟合指标值	x ² /df=1.166 RMSEA=0.019 GFI=0.959 AGFI=0.949 NFI=0.930 IFI=0.922 RMR=0.025				

(2)心理契约破裂验证性因子分析

从表 5.5 可以看出，题项的因子载荷介于 0.561-0.676 之间，均大于 0.5，符合标准，检验统计量 T 值均大于 2，测量指标的测量误差值均为正数且达到 0.05 显著水平，其变异量标准误差估计值均很小，数值介于 0.032-0.038 之间，表示无模型界定错误问题。x²/df = 2.755，小于 5；RMSEA=0.062，小于 0.08；GFI、AGFI、NFI、IFI 值均大于 0.9；心理契约破裂验证性因子结构模型拟合指数均

符合标准，验证性因子分析的结果与研究的理论构想具有较好的一致性，心理契约破裂因子结构模型拟合较好。

表 5.5 心理契约破裂验证性因子分析结果

维度	测量指标	标准化因素负荷量	标准误差 (S.E.)	T 值	P
心理契约破裂	E01	0.676**	0.033	12.392	***
	E02	0.630**	0.030	13.006	***
	E03	0.772**	0.037	13.577	***
	E04	0.799**	0.036	13.335	***
	E05	0.639**	0.034	12.899	***
	E06	0.769**	0.036	13.598	***
	E07	0.761**	0.032	13.661	***
	E08	0.776**	0.038	13.540	***
拟合指标值	x ² /df=2.755 RMSEA=0.062 GFI=0.935 AGFI=0.918 NFI=0.941 IFI=0.926 RMR=0.025				

(3) 归因验证性因子分析

从表 5.6 可以看出，归因模型具有较好的拟合效果，x²/df=1.247，小于 5；RMSEA=0.023，小于 0.08；GFI、AGFI、NFI、IFI 值均大于 0.9。以上数据的拟合指数显示，说明该量表与实测数据具有较好的内在拟合效度。

表 5.6 归因验证性因子分析结果

维度	测量指标	标准化因素负荷量	标准误差 (S.E.)	T 值	P
组织食言	N1	0.765**	0.040	14.271	***
	N2	0.734**	0.035	13.918	***
	N3	0.687**	0.034	14.002	***
	N4	0.720**	0.033	13.660	***
	N5	0.783**	0.034	13.837	***
	N6	0.800**	0.040	13.841	***
	N7	0.694**	0.035	13.760	***
	N8	0.752**	0.037	13.818	***

续表 5.6 归因验证性因子分析结果

维度	测量指标	标准化因素负荷量	标准误差 (S.E.)	T 值	P
组织能力有限	M1	0.720**	0.039	14.325	***
	M2	0.610**	0.041	14.168	***
	M3	0.734**	0.038	14.388	***
	M4	0.717**	0.032	14.451	***
	M5	0.792**	0.037	13.916	***
	M6	0.780**	0.026	13.293	***
	M7	0.662**	0.070	14.151	***
	M8	0.778**	0.071	14.393	***
期望值过高	G1	0.694**	0.031	14.017	***
	G2	0.737**	0.031	14.198	***
	G3	0.828**	0.030	14.206	***
	G4	0.720**	0.030	14.218	***
	G5	0.736**	0.028	14.046	***
	G6	0.721**	0.027	14.080	***
	G7	0.764**	0.026	14.021	***
	G8	0.780**	0.025	14.149	***
拟合指标值	x ² /df=1.247 RMSEA=0.023 GFI=0.946 AGFI=0.935 NFI=0.884 IFI=0.957 RMR=0.025				

(4) 反生产行为验证性因子分析

从表 5.7 可以看出，组织指向反生产行为和人际指向反生产行为模型具有较好的拟合效果， $x^2/df=2.434$ ，小于 5； $RMSEA=0.056$ ，小于 0.08；GFI、AGFI、NFI、IFI 值均大于 0.9，以上数据的拟合指数显示，该量表理论模型与实测数据具有较好的内在拟合效度。

表 5.7 反生产行为验证性因子分析结果

维度	测量指标	标准化因素负荷量	标准误差 (S.E.)	T 值	P
组织指向反生产行为	CWBO-1	0.798**	0.037	13.877	***
	CWBO-2	0.640**	0.038	13.558	***
	CWBO-3	0.652**	0.036	13.458	***
	CWBO-4	0.722**	0.035	13.704	***

续表 5.7 反生产行为验证性因子分析结果

维度	测量指标	标准化因素负荷量	标准误差 (S.E.)	T 值	P
组织指向反生产行为	CWBO-5	0.647**	0.032	13.498	***
	CWBO-6	0.799**	0.035	13.875	***
	CWBO-7	0.650**	0.034	13.469	***
	CWBO-8	0.736**	0.032	13.595	***
	CWBO-09	0.665**	0.032	13.331	***
人际指向反生产行为	CWBI-01	0.659**	0.026	13.662	***
	CWBI-02	0.724**	0.026	13.005	***
	CWBI-03	0.721**	0.027	13.161	***
	CWBI-04	0.742**	0.034	13.794	***
	CWBI-05	0.612**	0.034	13.994	***
	CWBI-06	0.648**	0.033	13.744	***
	CWBI-07	0.702**	0.032	13.256	***
	CWBI-08	0.667**	0.030	13.596	***
	CWBI-09	0.720**	0.032	13.941	***
拟合指标值	x ² /df=2.434 RMSEA=0.056 GFI=0.900 AGFI=0.910 NFI=0.937 IFI=0.928 RMR=0.032				

5.3 相关性分析

相关分析是指研究一个变量与另一个变量或者另一组变量之间相关方向和相关密切程度的统计方法。在社会统计学分析中，如果两个变量的相关系数值为 1 时，则说明两个变量之间存在着完全相关关系；而高度相关的取值范围为 0.70-0.99 之间，中度相关的取值范围为 0.40-0.69，低度相关的取值范围为 0.10-0.39，弱相关或者是无相关的取值范围为 0.10-0.39。而吴明隆（2013）提出，如果两个变量之间的相关关系系数小于 0.70，则认为这两个变量之间的关系可以排除共线性问题。

本研究将通过 Pearson 相关系数检验来描述各变量之间的相关性程度，为后续的假设检验奠定基础。

而相关性分析只能说明变量间是否存在相关关系，而不能明确辨识出那个变量是自变量，那个变量是因变量(游士兵和余艳琴，2001)。而且在相关分析中，对影响变量关系的干扰并没有剔除，因此，相关分析只能作为假设检验的前提条件。

表 5.8 各变量的 Pearson 相关系数矩阵

	年龄	性别	教育程度	工作类型	上司排斥	同事排斥	心理契约破裂	组织食言	组织能力有限	期望值过高	组织指向反生产行为
年龄											
性别	.005										
教育程度	-.223	-.133*									
工作类型	-.135**	-.010	.199*								
上司排斥	.021	.043	-.174*	-.010							
同事排斥	-.008	.034	-.088*	.013	.315**						
心理契约破裂	.075	.075	-.109*	.008	.351**	.312**					
组织食言	-.032	.056	.013	.013	.326**	.364**	.372**				
组织能力有限	.027	.110*	.192*	-.051	.486**	.401**	.408**	.445**			
期望值过高	.020	.145**	-.135*	.050	-.145**	-.144**	-.277**	-.281**	-.274**		
组织指向反生产行为	.043	.012	-.216*	-.050	.406**	.472**	.418**	.157**	.465**	.376**	
人际指向反生产行为	.065	.053	-.158*	.005	.302**	.504**	.426**	.224**	.487**	.340**	.529**

注：*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$

5.4 工作场所排斥对员工反生产行为的影响

为了检验工作场所排斥与员工反生产行为之间的关系，从而对本研究的直接效应模型进行验证，我们采用了层次回归的方法：首先，把所有人口统计学变量作为自变量，员工反生产行为作为因变量构建回归模型 1；接下来，我们利用人口统计学变量作为控制变量，工作场所排斥作为解释变量，员工反生产行为作为因变量一起构建回归模型 2。在这个回归分析的过程中，我们主要关注层次回归模型结果的两个方面：一是，因变量的方差变异是否因为加入了工作场所排斥变量而有所变化，而且这种变化是否显著；第二，作为自变量的工作场所排斥在回归方程中标准化回归系数（Beta 值）的符号、大小及其显著性。在使用层次回归模型的过程中，我们还对各变量的方差膨胀因子（Variance Inflation Factor, VIF）进行了检验，张文彤（2002）指出，当 VIF 小于 10 时，各变量之间就不存在严重的多重共线性问题。

表 5.9 工作场所排斥对员工反生产行为的回归分析

	因变量：反生产行为			
	模型 1		模型 2	
控制变量	标准回归系数	VIF 值	标准回归系数	VIF 值
年龄	.012	1.062	.026	1.063
性别	.010	1.019	-.009	1.019
教育程度	-.101*	1.105	-.045*	1.134
工作类型	.011	1.051	.005	1.051
解释变量				
工作场所排斥			.502**	1.029
R ²	.046		.525	
ΔR ²	.046		.479	
F	5.554**		45.736**	
ΔF	5.554**		54.740**	

注：**表示 P<0.01，*表示 P<0.05

从表 5.9 中的回归结果显示：控制变量年龄、性别和工作类型对员工的反生产行为只能提供 4.6% 的解释，在控制了人口统计学变量与员工反生产行为作用的基础上，工作场所排斥对反生产行为仍然有显著影响（ $\beta=0.502$ P<0.01），解释的方差大幅提高，而且模型的 F 值也都在 P<0.01 的水平下达到显著，VIF 值小于 2，这说明回归模型拟合程度较好，工作场所排斥对员工反生产行为具有显著的解释能力，假设 H1 得到检验。

再将工作场所排斥的上司排斥和同事排斥两个维度作为自变量，以反生产行为作为因变量进行回归检验，回归检验结果如表 5.10 所示：

表 5.10 上司排斥、同事排斥对反生产行为的回归分析

	因变量：反生产行为			
	模型 1		模型 2	
控制变量	标准回归系数	VIF 值	标准回归系数	VIF 值
年龄	.012*	1.062	.026*	1.063
性别	.010	1.019	-.009	1.019
教育程度	-.101*	1.105	-.044	1.140
工作类型	.011	1.051	.004	1.051
解释变量				
上司排斥			.445**	1.138
同事排斥			.392**	1.112
R ²	.046		.526	
ΔR ²	.046		.480	
F	5.554**		48.067**	
ΔF	5.554**		56.938**	

注：**表示 P<0.01，*表示 P<0.05

检验结果表明：上司排斥、同事排斥与反生产行为回归系数显著且 VIF 值小于 2，这表明上司排斥和同事排斥与反生产行为之间存在显著的正相关关系，所以我们可以据此判定假设 H2、H3 得到验证。

将工作场所排斥的上司排斥和同事排斥两个维度作为自变量，以组织指向反生产行为作为因变量进行回归检验，回归检验结果如表 5.11 所示：

表 5.11 上司排斥、同事排斥对组织指向反生产行为的回归分析

	因变量：组织指向反生产行为			
	模型 1		模型 2	
控制变量	标准回归系数	VIF 值	标准回归系数	VIF 值
年龄	.006*	1.062	.008*	1.063
性别	.021	1.019	-.040	1.019
教育程度	-.118*	1.105	-.060	1.140
工作类型	.005	1.051	.012	1.051
解释变量				
上司排斥			.479**	1.138
同事排斥			.360**	1.112
R ²	.047		.420	
ΔR ²	.047		.373	
F	5.653**		54.740**	
ΔF	5.653**		67.736**	

注：**表示 P<0.01，*表示 P<0.05

检验结果表明：上司排斥、同事排斥与组织指向反生产行为回归系数显著且

VIF 值小于 2，这表明上司排斥和同事排斥与组织指向反生产行为之间存在显著的正相关关系，所以我们可以据此判定假设 H2a、H3a 得到验证。

将工作场所排斥的上司排斥和同事排斥两个维度作为自变量，以人际指向反生产行为作为因变量进行回归检验，回归检验结果如表 5.12 所示：

表 5.12 上司排斥、同事排斥对人际指向反生产行为的回归分析

	因变量：人际指向反生产行为			
	模型 1		模型 2	
控制变量	标准回归系数	VIF 值	标准回归系数	VIF 值
年龄	.030*	1.062	.044*	1.063
性别	.041	1.019	.022	1.019
教育程度	-.083**	1.105	-.028*	1.140
工作类型	.027	1.051	.021	1.051
解释变量				
上司排斥			.411**	1.138
同事排斥			.424**	1.112
R ²	.029		.392	
ΔR ²	.029		.364	
F	3.353**		48.827**	
ΔF	3.353**		63.810**	

注：**表示 P<0.01，*表示 P<0.05

检验结果表明：上司排斥、同事排斥与人际指向反生产行为回归系数显著且 VIF 值小于 2，这表明，员工感知到的上司排斥和同事排斥与人际指向反生产行为之间存在显著的正相关关系，所以我们可以据此判定假设 H2b、H3b 得到支持。

5.5 心理契约破裂中介作用的假设检验

本研究利用层次回归的方法来检验中介效应，根据 Baron 和 Kenny(1986)的方法，中介变量的检验需满足以下三个条件：(1)自变量的变化能够显著解释因变量的变化；(2)自变量的变化能够显著解释中介变量的变化；(3)当控制中介变量之后，自变量对因变量的影响显著降低。如果自变量对因变量的影响不再显著，说明中介变量为完全中介；若影响降低，但仍然显著则为部分中介。

表 5.13 工作场所排斥对心理契约破裂的回归分析

	因变量：心理契约破裂			
	模型 1		模型 2	
控制变量	标准回归系数	VIF 值	标准回归系数	VIF 值
年龄	.045	1.062	.054	1.063
性别	.071*	1.019	.059*	1.019
教育程度	-.048	1.105	-.014	1.114
工作类型	.021	1.051	.018	1.051
解释变量				
工作场所排斥			.506**	1.029
R ²	.020		.177	
ΔR ²	.020		.157	
F	2.302		16.355**	
ΔF	2.302		43.601**	

注：**表示 P<0.01，*表示 P<0.05

我们首先利用层次回归的方法分析工作场所排斥（自变量）和心理契约破裂（中介变量）之间的关系：把所有人口统计学变量（包括年龄、性别、受教育程度、工作类型）与中介变量心理契约破裂进行回归，构建模型 1；把人口统计学变量（包括年龄、性别、受教育程度、工作类型）作为控制变量，将工作场所排斥对心理契约破裂进行回归，构建模型 2。为了排除多重共线性的影响，在此回归过程中，还需要对各变量的方差膨胀因子进行了检验，检验结果如表 5.13。

从上表 5.13 层次回归分析的结果来看，自变量工作场所排斥能有效预测心理契约破裂。人口统计量对员工的心理契约破裂的影响并不显著，所有人口统计量对员工心理契约破裂的方差只能提供 2.0%的解释，但是在将工作场所排斥变量引入回归模型后，不但可以解释的方差大幅提高（R² 从 0.02 提高到 0.177）而且模型的 F 值也都在 P<0.01 的水平下达到显著，这说明回归模型拟合程度较好，工作场所排斥对员工心理契约破裂具有显著的解释能力，所以我们可以据此判定假设 H4 得到支持。

从表 5.14 层次回归分析的结果来看，自变量上司排斥、同事排斥能有效预测心理契约破裂。人口统计量对员工的心理契约破裂的影响并不显著，但是在将上司排斥和同事排斥变量引入回归模型后，不但解释的方差大幅提高，而且模型的 F 值也都在 P<0.01 的水平下达到显著，并且模型中的方差膨胀因子 VIF 值小于 2，这说明回归模型拟合程度较好，上司排斥和同事排斥对心理契约破裂具有显著的解释能力，假设 H4a、H4b 得到验证。

表 5.14 上司排斥、同事排斥对心理契约破裂的回归分析

	因变量：心理契约破裂			
	模型 1		模型 2	
控制变量	标准回归系数	VIF 值	标准回归系数	VIF 值
年龄	.045	1.062	.054	1.062
性别	.071*	1.019	.059*	1.019
教育程度	-.048	1.105	-.013*	1.114
工作类型	.021	1.051	.017	1.051
解释变量				
上司排斥			.279**	1.112
同事排斥			.228**	1.138
R ²	.020		.178	
ΔR ²	.020		.158	
F	2.302		12.538**	
ΔF	2.302		35.601**	

注：**表示 P<0.01，*表示 P<0.05

我们再利用层次回归的方法分析心理契约破裂与反生产行为之间的关系：把所有人口统计学变量对反生产行为进行回归，构建模型 1；把人口统计学变量作为控制变量，将心理契约破裂对反生产行为进行回归，构建模型 2。

表 5.15 心理契约破裂对反生产行为的回归分析

	因变量：反生产行为			
	模型 1		模型 2	
控制变量	标准回归系数	VIF 值	标准回归系数	VIF 值
年龄	.012	1.062	.008	1.068
性别	.010*	1.019	.022	1.032
教育程度	-.101	1.105	-.080	1.107
工作类型	.011	1.051	.002	1.051
解释变量				
心理契约破裂			.442**	1.023
R ²	.046		.259	
ΔR ²	.046		.213	
F	5.554**		23.723**	
ΔF	5.554**		91.514**	

注：**表示 P<0.01，*表示 P<0.05

从上表 5.15 层次回归分析的结果来看，心理契约破裂能有效预测反生产行为。人口统计量对员工的反生产行为的影响并不显著，但是在将心理契约破裂变量引入回归模型后，不但解释的方差大幅提高，而且模型的 F 值也都在 P<0.01 的水平下达到显著，并且模型中的方差膨胀因子 VIF 值小于 2，这说明回归模型拟合程度较好，心理契约破裂对反生产行为具有显著的解释能力，假设 H5 得到

到验证。

将反生产行为的组织导向反生产行为和人际指向反生产行为两个维度作为因变量，以人心理契约破裂作为自变量进行回归检验，回归检验结果如表 5.16：

表 5.16 心理契约破裂对组织指向、人际指向反生产行为的回归分析

因变量：	组织指向反生产行为		人际指向反生产行为	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
控制变量	回归系数	回归系数	回归系数	回归系数
年龄	-.006	-.025	.030	.010
性别	-.021	-.052*	.041	.009
教育程度	-.118	-.097	-.083*	-.062*
工作类型	.005	.014	.027*	.017*
解释变量				
心理契约破裂		.436**		.447**
R ²	.047	.207	.029	.195
ΔR ²	.047	.160	.029	.166
F	5.653**	21.384**	3.353*	21.997**
ΔF	5.653**	83.335**	3.353*	76.842**

注：**表示 P<0.01，*表示 P<0.05

从上表 5.16 层次回归分析的结果来看，心理契约破裂能有效预测组织指向反生产行为和人际指向反生产行为。其中心理契约破裂对组织指向反生产行为的结果为 ($\beta=0.436$ P<0.01)，模型的 F 值也都在 P<0.01 的水平下达到显著，这说明回归模型拟合程度较好，心理契约破裂对组织指向反生产行为具有显著的解释能力，据此假设 H5a 得到支持；心理契约破裂对人际指向反生产行为的结果为 ($\beta=0.447$ P<0.01)，模型的 F 值也都在 P<0.01 的水平下达到显著，据此假设 H5b 得到支持。

从之前的回归分析中，我们可以得知：（1）从表 5.9、表 5.10、表 5.11 中可以看出，自变量工作场所排斥（包括上司排斥和同事排斥两个维度）对因变量反生产行为（包括组织指向反生产行为和人际指向反生产行为）具有显著正向影响；（2）从表 5.13、表 5.14 中可以看出，自变量工作场所排斥（上司排斥和同事排斥）对中介变量心理契约破裂具有显著正向影响；（3）从表 5.15、表 5.16 中可以看出，中介变量心理契约破裂对因变量反生产行为（包括组织指向反生产行为和人际指向反生产行为）具有显著正向影响；这些研究结果表明中介效应检验的前三个条件均已满足，最后将自变量和中介变量同时引入回归方程即可以判断中介效应是否存在。从表 5.17 多元回归分析结果可知，工作场所排斥和心理契约

破裂为自变量,反生产行为为因变量进行多元回归分析,结果显示,F 值为 98.599, sig 小于 0.05, 回归效果显著; 同时自变量的回归系数呈现下降, 但仍然处于显著水平, 说明心理契约破裂在工作场所排斥与员工反生产行为之间起中介作用, 但是为部分中介, 所以我们可以据此判定假设 H6 得到支持。

表 5.17 工作场所排斥、心理契约破裂和员工反生产行为的层次回归结果

	因变量: 反生产行为		
	模型 1	模型 2	模型 3
控制变量			
年龄	.012	.026*	.015
性别	.010	.009	-.022*
教育程度	-.101	-.045*	-.042
工作类型	.011*	.005	.001
自变量			
工作场所排斥		.737**	.413**
中介变量			
心理契约破裂			.210**
R ²	.046	.392	.425
ΔR ²	.046	.364	.033
F	5.554**	45.894**	43.599**
ΔF	5.554**	78.694**	27.360**

注: **表示 P<0.01, *表示 P<0.05

表 5.18 上司排斥、同事排斥对心理契约破裂与组织指向反生产回归结果

	因变量: 组织指向反生产行为		
	模型 1	模型 2	模型 3
控制变量			
年龄	-.006	.008*	.003
性别	-.021	-.040	-.052*
教育程度	-.118	-.060*	-.057
工作类型	.005*	.012	.015
自变量			
上司排斥		.479**	.423**
同事排斥		.360**	.315**
中介变量			
心理契约破裂			.201**
R ²	.047	.420	.448
ΔR ²	.047	.373	.028
F	5.653**	54.740**	52.571**
ΔF	5.653**	83.736**	23.372**

注: **表示 P<0.01, *表示 P<0.05

从表 5.18 多元回归分析结果可知, 上司排斥、同事排斥和心理契约破裂为自变量, 组织指向反生产行为为因变量进行多元回归分析, 结果显示, F 值为

23.372, sig 小于 0.05, 回归效果显著; 同时自变量的回归系数呈现下降, 但仍然处于显著水平, 说明心理契约破裂在上司排斥、同事排斥与组织指向反生产行为之间起中介作用, 但是为部分中介, 所以我们可以据此判定假设 H6a、H6c 得到支持。

表 5.19 上司排斥、同事排斥对心理契约破裂与人际指向反生产回归结果

	因变量: 人际指向反生产行为		
	模型 1	模型 2	模型 3
控制变量			
年龄	.030	.044*	.032*
性别	.041*	.022*	.009
教育程度	-.083	-.028	-.025
工作类型	.027*	.021	.017*
自变量			
上司排斥		.411**	.351**
同事排斥		.424**	.375**
中介变量			
心理契约破裂			.217**
R ²	.029	.392	.425
ΔR ²	.029	.364	.033
F	3.353**	48.827**	47.870**
ΔF	3.353**	88.810**	26.000**

注: **表示 P<0.01, *表示 P<0.05

从表 5.19 多元回归分析结果可知, 上司排斥、同事排斥和心理契约破裂为自变量, 人际指向反生产行为为因变量进行多元回归分析, 结果 sig 值小于 0.05, 回归效果显著; 同时自变量的回归系数呈现下降, 但仍然处于显著水平, 说明心理契约破裂在上司排斥、同事排斥与人际指向反生产行为之间起中介作用, 但是为部分中介, 所以我们可以据此判定假设 H6b、H6d 得到支持。

5.6 归因的调节作用假设检验

本研究将采用多元线性回归分析来进行检验调节效应的作用, 基本思路是: 首先分别对自变量、调节变量进行中心化处理, 把经过中心化处理的自变量和调节变量相乘来构造乘积项, 然后使用多元线性回归分析检验调节变量, 如果经过中心化处理的自变量与调节变量的乘积项对因变量的回归系数 p 在 0.05 水平上显著, 并且 R² 值显著变化, 则表明该变量起到调节效应的作用。

具体检验步骤如下: 首先, 把人口统计学变量性别、年龄、教育程度和工作类型以及经过中心化处理的心理契约破裂作为自变量, 把员工反生产行为作为

因变量构建回归模型 1；然后人口统计学变量性别、年龄、教育程度和工作类型以及经过中心化处理的心理契约破裂和组织食言作为自变量，员工反生产行为作为因变量构建回归模型 2；最后再把经过中心化处理的心理契约破裂与组织食言的乘积项纳入回归模型 3。按照以上方法对本文的调节变量分别以组织食言、组织能力有限和期望值过高进行处理，得到的运行结果如表 5.20、表 5.21 和 5.22 所示。

表 5.20 组织食言对心理契约破裂与反生产行为关系检验

	因变量：反生产行为		
	模型 1	模型 2	模型 3
控制变量			
年龄	.008	.003	.001
性别	.022*	-.049*	-.053*
教育程度	-.080	-.051	-.052
工作类型	.002*	.006	.006*
自变量			
心理契约破裂	.258**	.244**	.242**
调节变量			
组织食言		.049**	.050**
交互项			
心理契约破裂×组织食言			.108**
R ²	.259	.269	.303
ΔR ²	.259	.009	.034
F	31.875**	5.811**	28.105**
ΔF	31.875**	27.811**	22.107**

注：**表示 P<0.01，*表示 P<0.05

从表 5.20 可知，心理契约破裂与组织食言的交互项回归系数显著，且 R² 有明显变化，因此假设 H7a（组织食言归因在心理契约破裂与反生产行为之间起到调节作用）通过检验。

此同时，为了分析心理契约破裂对感知到的组织食言和员工反生产行为间关系的调节作用的具体类型，我们以组织食言的得分为分类标准，将组织食言得分的均值加减一个标准差做为分类点，将整个样本分成高组织食言归因的样本（即得分大于“均值+标准差”的样本）和低组织食言归因的样本（即得分低于“均值-标准差”的样本）两大类，然后分别对两类样本进行回归（罗胜强和姜嫵，2008），并利用 Excel 对分类样本做图如下：

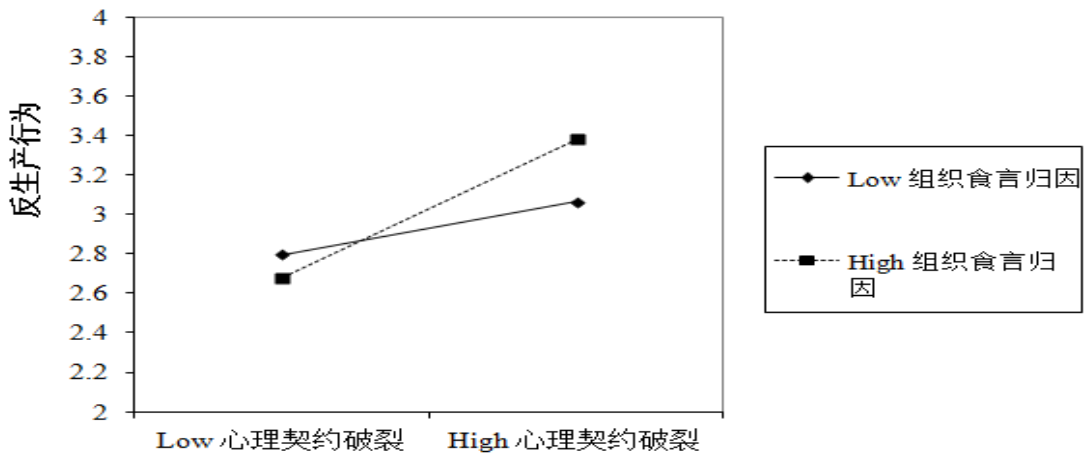


图 5.1 心理契约破裂与组织食言归因交互影响反生产行为

交互作用效果如图 5.1 所示，该图表明，组织食言归因对心理契约破裂和反生产行为之间的关系起到了调节作用：对于组织食言归因得分较高的个体而言，心理契约破裂对员工的反生产行为影响程度较高，而对于组织食言归因得分低的员工而已，心理契约破裂对员工的反生产行为影响程度较低，就心理契约破裂对组织食言归因水平的员工反生产行为的总的综合效应来看，心理契约破裂正向影响员工的反生产行为，从而从侧面支持了假设 H7a。

表 5.21 组织能力有限对心理契约破裂与反生产行为关系调节检验

	因变量：反生产行为		
	模型 1	模型 2	模型 3
控制变量			
年龄	-.008	.003	.004
性别	-.022	-.061*	-.069*
教育程度	-.080	-.068*	-.068*
工作类型	.002*	.011	.013
自变量			
心理契约破裂	.249**	.171**	.157**
调节变量			
组织能力有限		.219**	.211*
交互项			
心理契约破裂×组织能力有限			-.065*
R ²	.259**	.387**	.416**
ΔR ²	.259**	.155**	.017**
F	31.875**	50.269**	46.160**
ΔF	31.875**	105.602**	13.320**

注：**表示 P<0.01，*表示 P<0.05

从表 5.21 中可知，组织能力有限与心理契约破裂的交互项回归系数显著，且 R² 也呈现显著变化，这一结果表明，心理契约破裂与员工反生产行为之间的

关系会受到组织能力有限归因的调节，因此假设 7b（组织能力有限归因在心理契约破裂与反生产行为之间起到调节作用）通过检验。

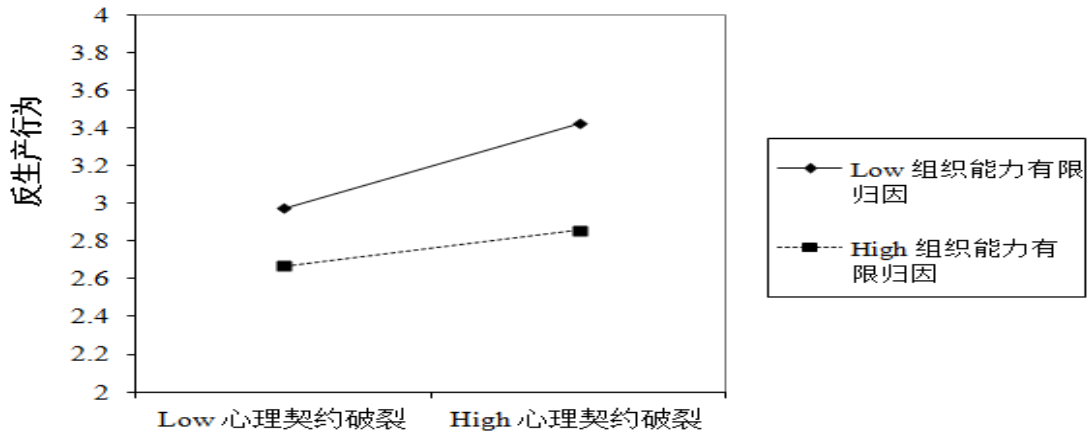


图 5.2 心理契约破裂与组织能力有限归因交互影响反生产行为

交互作用效果如图 5.2 所示，该图表明，组织能力有限归因对心理契约破裂和反生产行为之间的关系起到了调节作用：对于组织能力有限归因得分较高的个体而言，心理契约破裂对员工的反生产行为影响程度较低，而对于组织能力有限归因得分低的员工而言，心理契约破裂对员工的反生产行为影响程度较高，就心理契约破裂对组织能力有限归因水平的员工反生产行为的总的综合效应来看，心理契约破裂正向影响员工的反生产行为，从而从侧面支持了假设 H7a。

表 5.22 期望值过高对心理契约破裂与反生产行为关系调节检验

	因变量：反生产行为		
	模型 1	模型 2	模型 3
控制变量			
年龄	-.008	-.009	-.004*
性别	-.022*	-.026*	-.019
教育程度	-.080	-.083	-.071*
工作类型	.002*	.003	.009*
自变量			
心理契约破裂	.258**	.156**	.145**
调节变量			
期望值过高		.201*	.197**
交互项			
心理契约破裂×期望值过高			-.033
R ²	.259**	.358**	.342
ΔR ²	.259**	.099**	.005
F	31.875**	42.268**	37.019
ΔF	31.875**	70.050**	3.905

注：**表示 P<0.01，*表示 P<0.05

从表 5.22 中可知，组织能力有限与心理契约破裂的交互项回归系数不显著，H5c（认知偏差归因在心理契约破裂与反生产行为之间起到调节作用）未通过检验。

5.7 假设检验结果汇总

本研究共包括 22 个假设，通过假设检验，得出的检验结论汇总如表 5.23 所示。

表 5.23 研究假设检验结果汇总表

序号	内容	结果
假设 H1	工作场所排斥对员工反生产行为有正向影响作用	支持
假设 H2	上司排斥对员工反生产行为有正向影响作用	支持
假设 H2a	上司排斥对组织指向反生产行为有正向影响作用	支持
假设 H2b	上司排斥对人际指向反生产行为有正向影响作用	支持
假设 H3	同事排斥对员工反生产行为有正向影响作用	支持
假设 H3 a	同事排斥对组织指向反生产行为有正向影响作用	支持
假设 H3b	同事排斥对人际指向反生产行为有正向影响作用	支持
假设 H4	工作场所排斥对员工的心理契约破裂有正向影响作用	支持
假设 H4a	上司排斥对员工的心理契约破裂有正向作用	支持
假设 H4b	同事排斥对员工的心理契约破裂有正向作用	支持
假设 H5	心理契约破裂与员工反生产行为呈正相关关系	支持
假设 H5a	心理契约破裂与组织指向反生产行为呈正相关关系	支持
假设 H5b	心理契约破裂与人际指向反生产行为呈正相关关系	支持
假设 H6	工作场所排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响反生产行为	支持
假设 H6a	上司排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响组织指向反生产行为	支持
假设 H6b	上司排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响人际指向反生产行为	支持
假设 H6c	同事排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响组织指向反生产行为	支持
假设 H6d	同事排斥通过心理契约破裂的中介作用正向影响人际指向反生产行为	支持
假设 7a	组织食言归因在心理契约破裂与反生产行为之间起到调节作用	支持

表 5.23 研究假设检验结果汇总表

序号	内容	结果
假设 7b	组织能力有限归因在心理契约破裂与反生产行为之间起到调节作用	支持
假设 7c	认知偏差归因在心理契约破裂与反生产行为之间起到调节作用	不 支持

5.8 本章小结

本章主要内容主要是对样本的调查数据进行处理和分析。首先对数据进行描述性统计分析、相关分析，之后利用回归分析对研究假设进行了检验。研究结果表明：（1）工作场所排斥与员工反生产行为之间存在显著正向影响；（2）工作场所排斥与心理契约破裂之间存在显著正向影响；（3）心理契约破裂与反生产行为之间存在显著正向影响；（4）心理契约破裂对工作场所排斥与员工反生产行为存在部分中介效应；（5）组织食言对心理契约破裂与员工反生产行为之间存在显著调节效应；（6）组织能力有限对心理契约破裂与员工反生产行为之间存在显著调节效应。

第六章 结论与建议

6.1 研究结论

本文针对工作场所排斥、心理契约破裂、归因风格与反生产行为的关系模型共提出 22 个假设，其中 21 个假设成立，1 个假设不成立，以下针对研究结果进行的分析。

(1) 实证检验证明，工作场所排斥对员工反生产行为具有显著正向影响，这一研究结果和(Ferris, 2008)、(吴增隆等, 2010)等的研究结果结论相似，工作场所排斥可以预测反生产行为，工作场所排斥的程度愈高则实施反生产行为概率越大，从社会交换的角度来看，唯有保证组织与员工双方都能获益的情况下，才能保持和延续他们之间良好的交换关系。而当员工遭遇排斥时，打破了员工对组织的期望，其在组织中得不到关心和支持，破坏了他们之间的美好交换关系，为了减少心理上的失衡，这时员工会通过实施反生产行为来报复组织。其次，在工作场所排斥各维度与反生产行为的关系为，上司排斥与员工反生产行为显著正向影响；同事排斥与员工反生产行为显著正向影响，因此可以推断，减少或杜绝工作场所排斥行为的发生几率可以有效预防和减少员工反生产行为。

(2) 实证研究结果显示，工作场所排斥与员工心理契约破裂呈正相关关系，即员工被排斥的程度愈高，其心理契约破裂感愈强，与已有对心理契约破裂的研究相比，已有研究大多集中在对心理契约破裂的结果变量上，对其前因变量的研究比较欠缺，本文从工作场所排斥这一角度出发，探讨了工作排斥对心理契约破裂的影响，丰富了心理契约破裂前因变量的研究。其次，工作场所排斥变量的两个维度均对员工的心理契约破裂具有显著正向影响，在某种程度上，也符合中国的管理实际，即在组织中领导往往掌握着组织中许多资源，与领导的人际关系好坏会对员工的职业生涯发展具有较大的影响。

(3) 研究结果发现，心理契约破裂与员工反生产行为呈正相关关系，这一研究结果进一步阐述了工作场所排斥是心理契约破裂的前因变量，而不是结果变量，丰富了社会交换理论，社会交换理论认为，正面的社会交换关系使员工基于互惠原则有回报组织的责任；反之负面的社会交换关系会导致员工的心理契约破裂，“圈内人”往往以为员工与上级或者同事之间有着共同的价值理念和相似认知，就会有更多的交流和更少的误解，这也必然会减少心理契约破裂的认知；而如果认为是“圈外人”则会认知自己在组织中是不受欢迎的，从而会增加心理契约破裂的认知。

(4) 研究发现，心理契约破裂在工作场所排斥与员工反生产行为之间起部分中介作用。在研究中将心理契约破裂作为中介变量引入工作场所排斥与员工反生产行为关系进行检验，发现结果显著，但是回归系数变小，证明心理契约破裂在工作场所排斥与员工反生产行为之间起中介作用，但是为部分中介。即工作场所排斥除了通过心理契约破裂的中介效应对员工的反生产行为产生间接作用外，还能直接对之产生显著正向影响。

(5) 心理契约破裂与组织食言归因的交互关系，对员工的反生产行为具有调节效应，心理契约破裂能提升那些组织食言归因感知评分高的员工的反生产行为；心理契约破裂与组织能力有限归因的交互关系，对员工的反生产行为具有调节效应，心理契约破裂能提升那些组织能力有限归因感知评分高的员工的反生产行为。

6.2 管理建议

工作场所排斥是一种典型的职场“冷”暴力，与“热”暴力相比（如虐待、攻击等）相比，它不像“热”暴力那样会引起身体上的创伤，但是其对员工的精神伤害有可能比造成的身体伤害更难愈合。许多研究表明，工作场所排斥对员工的心理健康状态有负向的影响关系。工作场所排斥与个体失望、恐惧、情绪压力呈正相关关系，排斥会带来个人情感上的麻木（Baumeister, 2006），Williams（1997）指出，排斥对个体的心理影响主要表现在威胁到个体归属感、自我控制、自尊与存在感等，如果不能很好解决，会导致个体产生疏离感、无助甚至绝望，从而会出现不利于组织发展目标的行为。因此组织务必对工作场所排斥所引发的负面影响引起高度重视，通过采取切实有效的措施来预防和减少其给组织所带来的危害。

6.2.1 制定和完善规章制度

为了保证企业的正常运行，营造合作共赢的良好组织氛围，企业须制定和完善相关的规章管理制度来对那些有排斥行为倾向的个体进行有效的约束，如果组织成员实施了那些给组织和谐合作的工作氛围带来严重破坏的行为，组织根据规章制度来予以惩罚，使得他们在实施排斥行为时有所顾忌。再加上，在组织中有些员工由于不注意检点自己的行为，从而容易招致他人的讨厌和排挤。比如有些员工不尊重同事、目空一切，特别是在与同事和上司交流过程中，往往不顾及对方颜面，不注意表达方式等，从而引起别人的反感和排斥。因此，企业可以通过规章制度来明确规范员工的行为规范，使员工的行为符合群体角色。

6.2.2 建立健全监督和反馈机制

与“热”暴力（如攻击、虐待）相比，作为“冷”暴力的工作场所排斥具有极强的隐蔽性和模糊性特点，使得个体在遭遇这种困境时很难去应对和解决，从而出现被排斥者往往选择逃避或者忍让。而如果组织建立了监督和反馈机制，从而为员工打开了一条请求组织干预的有效途径，他们可以将自己的遭遇向组织反映，并寻求得到组织的帮助，从而减轻自身受到的压力。况且，监督机制的建立可以有有效的威慑那些有蓄意排斥他人员工，使他们在实施这些行为时心理上有所顾忌。

6.2.3 培育和谐的组织伦理氛围

从社会控制理论的角度看，组织伦理氛围是一种“软控制”，组织氛围对个体的行为影响较大。虽然组织的规章制度从一定程度上，可以对员工的行为进行约束，但是毕竟不可能做到面面俱到，再加上单靠制度规范来对组织成员的所有行为进行约束，不管是从时间还是精力上来计算，耗费的成本都比较高。因此可以通过组织内部的软文化来对组织成员的行为进行影响和引导。为了培养良好的文化氛围，可以通过提倡团队合作、鼓励公平竞争，反对小团体主义和反对圈子文化，这样有助于提高组织凝聚力，可以有效的预防排斥的发生，从而增强员工的归属感和忠诚度。

6.2.4 实施援助计划

当排斥发生时，组织应该积极地向被排斥者实施援助计划，对他们开展心理咨询方面和情绪管理方面的知识培训，通过开展这些帮扶活动，帮助他们进行心理调适，消除他们的心理顾虑和疑惑，进而减轻他们的心理压力，重新对自己的组织身份进行确认，从阴影中走出来。此外，企业也可以通过组织一些文艺娱乐活动来舒缓员工的精神压力，增进组织归属感，在一定程度上也可以抑制排斥行为的发生。

6.3 理论贡献

本研究以工作场所排斥为自变量、心理契约破裂为中介变量、反生产行为为因变量、归因为调节变量，在理论推导的基础上，使用经典量表并采用配对方法进行问卷调查，多数假设得到了支持，总体来看，得到的结论可以总结为三个方面的理论贡献：一是推理并证实了工作场所排斥对反生产行为的正向影响；二是

推理并证实了心理契约破裂在工作场所排斥与反生产行为关系中的中介效应；三是推理并证实了组织食言、组织能力有限归因对心理契约破裂和反生产行为关系的调节作用。

首先，推理并证实工作场所排斥对反生产行为的正向影响，丰富了反生产行为的前因变量。以往对个体反生产行为的研究多集中在个体差异、组织公平和组织支持层面上，而对于领导、同事与员工个体之间在工作场合中存在的负向人际交互行为对反生产行为的影响效果发现，补充和完善了从组织层面挖掘反生产行为的前因变量。

其次，推理并证实心理契约破裂在工作场所排斥与反生产行为关系中的中介效应。以往对心理契约破裂的研究大多集中在对其结果变量研究上，而对心理契约破裂的前因变量研究很少(O'Neill 等, 2007)，对心理契约破裂的影响因素和形成机制系统研究甚少(沈伊默、袁登华, 2006)；并且 Cable(2003)进一步指出，心理契约的满足或者破裂等情况都不应该是影响过程的终点，其首先会对员工的行为造成影响，并最终影响到组织的绩效，因此对心理契约破裂对员工行为作用路径及其具体影响机制的研究具有重要意义。所以本研究采用心理契约破裂作为中介变量，构建和检验其在工作场所排斥对结果变量反生产行为影响的作用路径中是否起到了中介作用，是完全中介作用还是部分中介作用，扩展了心理契约破裂的中介作用研究。

最后，推理并证实了组织食言和组织能力有限归因对心理契约破裂和反生产行为关系的调节作用，以往关于心理契约破裂对反生产行为影响的研究较少，而组织食言和组织能力有限归因在其中的调节作用尚未涉及，本研究的发现，补充了三者之间的作用关系。

6.4 研究局限与展望

本文通过对工作场所排斥、心理契约破裂和反生产行为相关文献进行深入研究和通过问卷调查进行实证分析，对理论模型进行了验证，得出的结论无论是对理论研究还是管理实践都具有一定的研究价值和意义。但是，由于作者的时间和能力有限，还存在一些不足。

第一，样本分布问题。由于时间、精力及社会资源的限制，本研究只选择广西百色市的国有企业、民营企业等单位进行调研，样本的分别有一定局限性。中国地域辽阔，不同地域的企业经营环境和体制不同，样本取样如果能扩大覆盖范围，研究得到的结果说服力更强。

第二，本研究采用的是横截面研究方法，所有数据的收集均在一个时间段，数据可以很好地解释变量之间的相关关系，但是在因果关系上解释力存在不足。今后的同类研究可以考虑采取纵向研究，对相关研究对象进行跟踪研究，收集纵向数据对研究问题的因果关系做出更加严格的检验。

第三，量表选择上，本研究反生产行为采用的是国外学者开发的成熟量表，虽然具有较高的信效度，但是由于中西方企业文化存在明显的差异，员工的反生产行为表现形式可能存在不同。因此今后的研究可以选择本土开发的测量工作，使反生产行为的测量更加符合中国的实际情况。

6.5 本章小结

本章对假设检验的结果进行了汇总，并对这些研究结果进行了分析和讨论，在此基础上，有针对性的提出了一些管理启示，并对本文的研究局限和未来研究展望进行了说明。

参考文献

- 陈春花、刘祯. (2010). 反生产力工作行为研究述评. *管理学报*, 35(6): 825-833.
- 陈春花、刘景龙. (2012). 反生产行为管理策略研究, 组织公正视角团. *科技管理研究*, 25(1)1: 4-8.
- 陈加州、凌文栓、方俐洛. (2003). 企业员工心理契约的结构维度. *心理学报*, 35(3): 404-410.
- 陈加洲、凌文栓、方俐洛. (2001). 组织中的心理契约. *管理科学学报*, 4(2): 74-78.
- 陈捷. (1999). 个性与工作绩效关系研究的新进展. *心理学动态*, 7(2): 29-32.
- 程苏、刘璐、郑涌. (2011). 社会排斥的研究范式与理论模型. *心理科学进展*, 19(6): 905-915.
- 程苏. (2011). 职场排斥与抑郁: 自我概念清晰性的中介作用. *中国健康心理学*, 4: 423-425.
- 杜建政、夏冰丽. (2008). 心理学视野中的社会排斥. *心理科学进展*, 16(6): 981-986.
- 陈晓萍、徐淑英、樊景立. (2008). *组织与管理研究的实证方法*. 北京: 北京大学出版社.
- 陈正昌、程炳林、陈新丰等. (2005). *多变量分析方法-统计软件应用*. 北京: 中国税务出版社.
- 方志斌、林志扬. (2011). 职场排斥与员工进谏行为: 组织认同的作用. *现代管理*, 35(11): 94-96.
- 高靖、杨乃定、祝志明. (2011). 组织政治知觉与员工犬儒主义: 心理契约违背的中介作用. *管理学报*, 5(1): 52-57.
- 关培兰. (2002). *组织行为学*, 北京: 中国人民大学出版社.
- 郭晓薇、严文华. (2008). 国外反生产行为研究述评. *心理科学*, 31(4): 936-939.
- 黄丽, 陈维政. (2014). 滥权监管、领导一部属交换对工作场所偏离行为的影响分析—兼论

- 员工身份的调节作用. *商业经济与管理*, 28 (2) :40-48.
- 蒋奖、鲁峥嵘, 张雯. (2011). 工作场所排斥问卷的编制及信效度检验. *中国临床心理学杂志*, 19(6) :720-724.
- 蒋奖、张雯、王卓等. (2011). 工作场所排斥与员工心理健康、工作满意度的关系——性别的调节作用. *心理科学*, 34 (3) : 686-691.
- 乐嘉昂、彭正龙、高源. (2012). 基于扎根理论的职场排斥行为结构分类的探索性研究. *上海管理科学*, 34 (4) :47-52.
- 乐嘉昂、彭正龙. (2013). 跨层次视角下的职场排斥与员工积极组织行为、团队效能影响机制. *经济管理*, 35(3) :74-84.
- 李元勋、李瑞. (2012). 职场排斥对员工工作绩效的影响——基于组织自尊的缓冲作用. *当代经济科学*, 34 (5) :112-117.
- 李焱、魏峰. (2011). 高绩效人力资源实践有助于组织认同?——一个被中介的调节作用模型. *管理世界*, 2:109-117.
- 李锐. (2010). 职场排斥对员工职外绩效的影响:组织认同和工作投入的中介效应. *管理科学*, 23 (3) :23 — 31.
- 李原. (2002). *员工心理契约的结构及相关因素研究*. 博士论文, 北京:首都师范大学.
- 李原、郭德俊. (2002). 组织中的心理契约的研究进展. *心理学动态*, 2:38-43.
- 李原、孙健敏. (2006). 雇佣关系中的心理契约:从组织与员工上双重视角下考察契约中“组织责任”的认知差异. *管理世界*, 11 (5) : 101-110.
- 李晔、龙立荣, 刘亚. (2003). 组织公正感研究进展. *心理科学进展*, 11 (1) :78-84.
- 李志、李苑凌. (2006). 领导-成员交换理论及对组织公平管理研究的启示. *重庆大学学报(社会科学版)*, 12:167-176.
- 林玲、唐汉瑛、马红宇. (2010). 工作场所中的反生产行为及其心理机制. *心理科学进*

- 展, 18(1):151-161.
- 林忠、金星彤. (2013). 组织公正、心理契约破裂与雇佣关系:基于民营企业样本的实证研究. *中国软科学*, 158(1):125-134.
- 刘维民、何爽. (2009). 组织支持研究进展综述. *社会心理科学*, 105(24):49-53.
- 刘亚、龙立荣、李晔. (2003). 组织公正感对组织效果变量的影响. *管理世界*, 34(3):126-132.
- 刘文彬、井润田. (2010). 组织文化影响员工反生产行为的实证研究—基于组织伦理气氛的视角. *中国软科学*, 25(9):118-139.
- 刘文彬、井润田、李贵卿、唐杰. (2014). 员工“大五”人格特质、组织伦理气氛与反生产行为:一项跨层次检验. *管理评论*, 11:141-151.
- 刘文彬、李刚. (2009). 国外关于员工消极角色外行为的研究综述. *生产力研究*, 01:166-168.
- 刘松博、梁丹宁、杜晓琳. (2010). 非道德行为概念辨析及相关研究进展. *经济理论与经济管理*, 7:30-35.
- 刘祯. (2013). *个人—组织契合与反生产行为的关系研究*. 博士学位论文, 华南理工大学.
- 刘军、王未、吴隆增等. (2012). 拒绝职场边缘化:模型与检验. *南开管理评论*, 15(1):84-92.
- 刘军、宋继文、吴隆增. (2008). 政治与关系视角的员工职业发展影响因素探讨. *心理学报*, 40(2):201-209.
- 刘建、王婷. (2008). 工作场所交换关系对员工反生产行为的影响. *财经科学*, 3:60-69.
- 卢纹岱. (2000). *SPSS For Windows 统计分析*, 北京:电子工业出版社.
- 罗胜强、姜嫩. (2009). *调节变量和中介变量*. 载于陈晓萍、徐淑英、樊景立主编, *组织与管理研究的实证方法*. 北京:北京大学出版社.
- 马力、曲庆. (2007). 可能的阴暗面:领导—成员交换和关系对组织公平的影响. *管理世界*, 10:87-95.

- 马旭军. (2012). 心理契约破裂的研究进展与展望. *中北大学学报(社会科学报)*, 05:40-44.
- 马旭军、宗刚. (2015). 心理契约破裂内涵及构成研究. *经济问题*, 7:13-18.
- 彭贺. (2010). 反生产行为理论研究综述. *管理学报*, 7(6):834-840.
- 彭贺. (2011). 知识员工反生产行为的结构及测量. *管理科学*, 24(5):12-22.
- 彭贺. (2010). 中国知识员工反生产行为分类的探索性研究. *管理科学*, 23(2):86-93.
- 彭正龙、赵红丹、梁东. (2011). 中国情境下领导一部属交换与反生产行为的作用机制研究. *管理工程学报*, 25(2):30-34.
- 任孝鹏、王辉. (2005). 领导一部属交换(LMX)的回顾与展望. *心理科学进展*, 13(6):788-797.
- 沈伊默、袁登华. (2006). 心理契约破坏研究现状与展望. *心理科学进展*, 14(6), 912-917.
- 沈伊默、袁登华. (2007). 心理契约破坏感对员工工作态度和行为的影响. *心理科学进展*, 39(1):155-162
- 沈伊默、袁登华、张华、杨东、张进辅、张庆林. (2009). 两种社会交换对组织公民行为的影响:组织认同和自尊需要的不同作用. *心理学报*, 41(12):1215-1227.
- 申学武. (2005). *心理契约违背及其干预研究—基于IT企业知识员工行为风险的分析*. 博士论文, 武汉大学,
- 任孝鹏、王辉. (2005). 领导一部属交换(LMX)的回顾与展望. *心理科学进展*, 13(6):788-797.
- 任华亮、杨东涛、汪潇. (2015). 员工为何心生报复?—基于公平视角的研究. *商业经济与管理*, 286(8):22-31.
- 沈毅. (2003). 义务性关系:情感性关系与工具性关系之外. *社会*, 9:21-25.
- 石晶、催丽娟. (2011). 国外心理契约破坏及结果变量与调节变量:述评与展望. *心理科学*, 3(20):429-434.

- 王辉、牛雄鹰. (2004). 领导一部属交换的多维结构及对工作绩效和情境绩效的影响. *心理学报*, 36:104-107.
- 王丽、谢晓非. (2002). 雇用关系的新动力: 心理契约. *人大复印资料《人力资源管理》*, 39: 45-50.
- 王永跃、段锦云. (2014). 人力资源实践对员工创新行为的影响: 心理契约破裂的中介作用及上下级沟通的调节作用. *心理科学*, 37 (1): 172-176.
- 王怀勇、刘永芳. (2013). 工作场所排斥研究前沿探析与未来展望. *外国经济与管理*, 35 (5), 31-39.
- 王荣、鲁峥嵘、蒋奖. (2013). 工作场所排斥与员工角色内外行为: 归属感的中介作用. *心理科学*, 36 (5):1176-1180.
- 王荣、张雯、蒋奖. (2013). 工作场所排斥后的应对. *中国临床心理学杂志*, 21 (2):277-280.
- 王永强. (2013). 富士康管理再遇反生产行为. *中国经营报*, 2013-5-13 (C4).
- 温忠麟、张雷、侯杰泰、刘红云. (2004). 中介效应检验程序及其应用. *心理学报*, 5: 614-620.
- 温忠麟、侯杰泰、张雷. (2005). 调节效应与中介效应的比较和应用. *心理学报*, 37 (2):268-274.
- 吴隆增、刘军、许浚. (2010). 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. *南开管理评论*, 13 (3):36-44.
- 吴明隆. (2010). *问卷统计分析实务-SPSS 操作与应用*. 重庆: 重庆大学出版社, 201-244.
- 肖雄松. (2011). 职场排斥现象与应对案例研究. *中国人力资源开发*, 10 (1):53-57.
- 萧鸣政、段磊. (2014). 国有企业员工敬业度: 结构探索与量表编制. *中国人力资源开发*, 17 (1): 35-41.
- 谢晓非、徐联仓. (1999). 工作情景中员工风险认知研究. *应用心理学*, 1: 20-24.

- 徐淑英、樊景立. (2008). *组织与管理研究的实证方法*. 北京:北京大学出版.
- 杨杰、凌文轶、方俐洛. (2003). 心理契约破裂与违背邹议. *暨南大学学报(哲学社会科学版)*, 2:59-64.
- 杨丽萍. (1995). 心理学视角的社会交换论. *湖北大学学报*, 4:109-115.
- 杨宜音. (1995). 试析人际关系及其分类—兼与黄光国先生商榷. *社会学研究*, 5:18-23.
- 杨中芳、彭泗清. (1999). 中国人的人际信任的概念化:一个人际交往的观点. *社会学研究*, 2:1-21.
- 尤方华、陈志霞. (2012). 基于层面理论的员工反生产行为结构研究. *南开管理评论*, 12(5):36-43.
- 袁勇志、何会涛. (2010). 组织内社会交换关系对心理契约违背影响的实证研究. *中国软科学*, 12:122-131.
- 张弘、赵曙明、方洪波. (2010). 雇佣保障对组织公民行为的影响. *商业经济与管理*, 227(9):33-39.
- 张建卫、刘玉新. (2009). 企业反生产行为:概念与结构解析. *心理科学进展*, 17(5), 1059-1066.
- 张季媛、王文宇. (2008). 我国工作场所中负面行为调查及分析. *财贸研究*, 6:101-107.
- 张媚迪、李富田. (2009). 心理契约与社会交换、公平理论的关系. *商场现代化*, 4:334-335.
- 张生太、杨蕊. (2008). 心理契约破裂、组织承诺与员上绩效. *科研管理*, 12:134-142
- 张莹瑞、佐斌. (2006). 社会认同理论及其发展. *心理科学进展*, 16(3):475-480.
- 张永军、廖建桥、赵君. (2010). 国外组织公民行为与反生产行为关系研究述评. *外国经济与管理*, 32(5), 31-39.
- 张永军. (2014). 基于人力资源管理 5P 模型的反生产行为治理策略. *西北农林科技(社会科学)*

- 版), 14 (1):93-99.
- 张阳、安立仁、杨超明. (2012). 领导—成员交换理论的研究现状与展望. *企业研究*, 398(8):21-23.
- 张莹瑞、佐斌. (2006). 社会认同理论及其发展. *心理科学进展*, 16(3):475-480.
- 赵君、蔡翔. (2014). 人口统计学特征对工作场所偏差行为的差异性影响研究. *软科学*, 8:112-116.
- 郑莉. (2004). 比较社会交换理论与理性选择理论的异同—以布劳、科尔曼为例. *学术交流*, 25(1):108-113.
- 钟晋安、谢萍、陈子光. (2010). 领导—成员交换理论的研究及发展趋势. *应用心理学*, 25:72-76.
- 周晓虹. (2008). 认同理论:社会学与心理学的分析路径. *社会科学*, 25(4):46-53.
- 子强. (2009). 再冷的暴力也是暴力. *南方都市报*, 2009.
- Anderson, N. (1998) The Psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of organizational behavior*, 19 (3) : 637-647.
- Aselage, J. & Eisenberger, R.(2003).Perceived organizational support and psychological contracts:a theoretical integration..*Journal of Organizational Behavior*, 24(5):491-509.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Homewood III:The Dorsey Press.
- Barnard, C. (1948) .*Organization and Management: Selected Papers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986).The moderato-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Jourrral of Personality and Social P.sychology*, 51 (6),1173-1182.

- Bandura, A. & Locke, E. (2003). A. Negative self-efficacy and goal effects revisited
Journal of Applied Psychology, 88(1): 87-99.
- Baumeister, R.F., Brewer, L.E., Tice, D.M. & Twenge, J.M. (2007). Thwarting the need to belong: Understanding the interpersonal and inner effects of social exclusion. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 506-520.
- Baumeister, R.F., & Tice, D.M. (1990). Point-counterpoints: Anxiety and social exclusion.
Journal of Social and Clinical Psychology, 9(2): 165-195.
- Baumeister, R. F., Twenge, J.M., & Nuss, C.k. (2002). Effects of social exclusion on cognitive processes: Anticipated aloneness reduces intelligent thought. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 817-827.
- Bennett, R.J. & Robinson, S. L. (2000) Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 349-360.
- Campion, M. A., & Mitchell, M. M. (1986). Management turnover: Experiential differences between former and current managers. *Personnel Psychology*, 39(8): 57-69.
- Conway, N & Briner, R.B. (2002). Full-time versus part-time employees: Understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61(5): 279-301.
- Conway, J. M. (1996). Additional construct validity evidence for the task/contextual performance distinction. *Human Performance*, 9(3): 309-329.
- Conway, N & Briner, R. B. (2002). A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, 23: 287-302.
- Coyle-Shapiro, J & Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37(6): 903-930.
- Coka, L.S. (1995). A new employer employee contracts? *Employment Relations Today*, 22(9) 21-31.

- Cullinane, N & Dundon, T. (2006). The psychological contract: A critical review. *International Journal of Management Reviews*, 8(2):113–129.
- Cuyper, N., Rigotti, T., Witte, H., & Gisel, M. (2008). Balancing psychological contracts: Validation of a typology. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4):543-561.
- Dulac, T., Colye-Shapiro, J. A-M., Henderson, D.J., & Wayne, S. J. (2008). Not all responses to breach are the same: The interconnection of social exchange and psychological contract processes in organizations. *Academy of Management Journal*, 51(6):1079-1098.
- Duffy, M.K., Ganster D.C., & Pagon M. (2003). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(5), 331-351.
- Dyne, L.V., Graham, J. W., & Dienesch, R.M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4):765-802.
- Eisenberger, N. I., Lieberman, M.D., & Williams, K.D. (2003). Does Rejection Hurt? An fMRI Study of Social Exclusion. *Science*, 5643 (302) :290-292.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., & Lynch P D, et al. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1):42-51.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, LL, & Rhoades, L. (2003). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3):565-573.
- Fai, J., Earley, P. C., & Lin S C. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 42(3):421 -444.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. & Lian, H. (2008). The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6):1348-1366.
- Foley, S., Hang-yue, N., & Loi, R. (2006). How do Cultural Types Affect Work-Related Attitudes? The Mediating Role of Perceived Organisational Support. *International Journal of Employment Studies*, 14(2):37-62.

- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3): 291-309.
- George, J.M., & Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2):310-329.
- Gersiner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82:827-844
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6:219-247.
- Greenberg, J. (1990). Employee Theft as a reaction to under-payment inequity: The hidden cost of Pay cuts. *Journal of Applied psychology*, 35: 75-90.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (1999). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1):30-42.
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied psychology*, 79(4):617-626.
- Herriot, P., Manning, E. G., & Kidd, J. M. (1997). The content of the psychological contract. *British Journal of Management*, 8: 151-162.
- Hitlan, R., Schepman, S., Schneider, K. T., & Zarate, M. (2006). Language exclusion and The consequences of perceived ostracism in the workplace. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10(1), 56-70.
- Hitlan, R. T., Clifton, R. J., & DeSoto. (2006). Perceived Exclusion in the Workplace: The Moderating Effects of Gender on Work-Related Attitudes and Psychological Health. *North American Journal of Psychology*, 8(2):217-236.
- Hitlan, R. T., & Noe, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours: An interactionist perspective. *European Journal of Work*

and *Organizational Psychology*, 18(4): 477-502.

Hobfoll, S. E.(1989).Conservation of resources:A new attempt at conceptualizing stress.*American Psychologist*,44(3):513-524.

Hui , C., Lee, C.,& Rousseau, D. M. (2004). Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: Investigating generalizability and instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 89: 311-321.

Hui Wang, Law, K. S.,& Chen, X.(2005).Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior.*Academy of Management Journal*,48(3):420-432.

Johnson, J. L.,& O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5):627-647.

Johnson. J. L.& O'Leary-Kelly,A.M.(2003).The effects of psychological contractbreach and organizational cynicism:not all social exchange violations are created equal.*Journal of organizational Behavior*,24:627-647.

Kessler, G. (1994).The new employment contract. *Human Resource management*, 15(4):3-33.

Kickul, J., Lester, S.W.,&Belgio, E. (2004). Attitudinal and behavioral outcomes of psychological contract breach: A cross-cultural comparison of the United States and Hong Kong Chinese. *International Journal of Cross Cultural Management*,4:229-252.

Kickul, J., Lester, S. W.,& Finkl,J.(2002).Promise breaking during radical organizational change: Do justice interventions make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 23: 469-488.

Kotter, J.P. (1973) .The psychological contract: managing the joining-up process. *California management review* , 15: 91-99.

Leunga, A. S.M., Wu, L.Z., Chena, Y. Y.& Michael,N.Y.(2011).The impact of Ostracism in service organizations.International. *Journal of workplace Hospitality Management*,697(30):836-844.

Levinson, H., Price,C.R., Manden,K. J., Mandle, H. J., &Solley, C. M. (1962) . *Men, Management*

and mental health. Cambridge: Harvard University Press.

- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Stibvell D. (1993). A longitudinal study of the early development of leader-member exchanges. *Journal of Applied Psychology*, 78: 662-674.
- Wu, L.Z., Frederick, H. Y., Kwan, H. K., & Zhang, X.M. (2012). Coping with Workplace Ostracism: The Roles of Ingratiation and Political Skill in Employee Psychological Distress. *Journal of Management Studies*, 49(1):178-199.
- Lo, S., & Aryee, S. (2003). Psychological contract breach in a Chinese context: An integrative approach. *Journal of Management Studies*, 40(4): 1005-1020.
- Mael, F., & Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their matter: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13:103-123.
- Maner, J. K., DeWall, C. N., Baumeister, R. F., & Schaller, M. (2007). Does social exclusion motivate interpersonal reconnection? Resolving the "porcupine problem". *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1):42-55.
- Maclane, C. N., Walmsley, P. T. (2010). Reducing Counterproductive Work Behavior through Employee Selection. *Human Resource Management Review*, 20(1): 62-72.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(2):36-50.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4):1159-1168.
- Morrison, E. W., Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A Model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22; 226-56.
- Mount, M., Vies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: the Mediating Effects of Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 2006, 59(3):591-622.

- Organ, D. W. (1988) .*Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier syndrome*.MA: Lexington Books.
- Robinson, S. L. O'Reilly, J.,& Wang, W.(2013).Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism.*Journal of Management*, 39(1): 203-231.
- Rotundo, M., & Xie, J. L.(2008).Understanding the domain of counterproductive work behaviour in China. *International Journal of Human Resource Management*,19(5): 856-877.
- Robinson, S. L., & Morrison, E .W. (2000).The development of psychological contract breach and violation:a longitudinal study.*Journal of Organizational Behavior*;21:526-546.
- Robinson, S. L.(1996).Trust and breach of the psychological contract.*Administrative Science Quarterly*, 41: 574-599.
- Robinson, S. L., & O'Leary-Kelly, A. M.(1998).Monkey see,monkey do:The influence of work groups on the antisocial behavior of employees.*The Academy of Management Journal*,41(6):658-672.
- Rotundo, M ., & Sackett, P. R. (2002).The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance:A policy-capturing approach.*Journal of Applied Psychology*, 87 (1),66-80.
- Rousseau, D. M. (1989) .Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2:121-139.
- Rousseau, D. M. (1990).New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of organizational behavior*;11:389-400.
- Schalk, R., & Freese, C.(1997). New facets of commitment in response to organizational change:research trends and the Dutch experience. *Trends in organizational behavior*, 4:107-317.
- Scott, K. L.(2012).A social exchange-based model of the antecedents of workplace exclusion.*Journal of Applied Psychology*, 98(1):37-48.
- Settoon, R. P.,Bennett, N. & Liden, R. C.(1996).Social exchange in organizations: Perceived

- organizational support Leadenmanber Exchange and Employee Reciprocity.*Journal of Applied Psychologys*,81(3):219-227.
- Shapiro, J. C., & Kessler, L.(2000).Consequences of The psychological contract for the employment relationship: A Large scale survey. *Journal of management studies*, 17:903-930.
- Shore, L. M.,& Barksdale, K. (1998) . Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: A social exchange approach. *Journal of organizational behavior*, 19: 731-744
- Sims, R.(1994).Human Resource Management's Role in Clarifying the New Psychological.*Human Resource Management*, 25:23-33.
- Spector, P. E, Fox, S., Bruursema, K., Goh, A., Kessler, S. (2006) .The Dimensionality of Counter productivity: Are All Counterproductive Behavior Created Equal?. *Journalof Vocational Behavior*, 28(3): 446-460.
- Taylor, F. W.(1991).*The Principles of Scientific Management*.New York: Harper Bros.
- Tumley, W. H.,& Fekinan, D. C.(1999). The impact of psychological contract violations on exit voice,loyalty and neglect. *Hircnan Relations*, 55:895-922.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C.,& Lester , S .W. et al.(2004).The effects of psychological contract breach on union commitment.*Journal of Occupational and Organizational Psychology*,77: 421-428.
- Twenge, J. M., & Baumeister, R.F.(2007).Replenishing connectedness:Reminders of social activity reduce aggression after social exclusion. *British Journal of Social Psychology*, 46, 205-224.
- Van, Beest, I., Williams, K. D. (2009).When inclusion costs and ostracism pays, ostracism still hurts. *Journa l of Personality and Social Psycholoy*, 91(5): 918-930.
- Williams, K. D.(2007).Ostracism.*Annual Review of Psychology*, 58(1):425-452.
- Wayne ,S J, Ferris, G. R. (1990). Influxence tactics affect and exchange quality insupervisor subordinate interactions:A laboty experiment and field study.*Journal of Applied Psychologs*,75:487-499.

- Williams, K. D.(2009).Ostracism:A temporal need-threa model.*Advamces in Experimental Social Psychology*,41(3):275-314.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E.(1991).Job satisfaction and organizational Commitme as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors.*Journal of Management*, 17 (3), 601-617.
- Wu,L.,Wei.,L.,& Hui, C.(2011).Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracrsm: An empirical examination.*Frontiers of Business Research in Chirra*,5 (1),23-44.
- Yang, .J. X., Diefendorff, J .M. (2009) .The Relations of Daily Counterproductive Workplace Behavior with Emotions, Situational Antecedents, and Personality Moderators: A Diary Study in Hong Kong.*Personnel Psychology*.62(2):259-295.
- Zellars, K.L.,&Duffy,M.K.(2002).Abusive supervision and subordinates organizational citizenship behavior. *Journal of Applied P.sychology*, 87 (6),1068-1076.

附录 A 员工调查问卷

贵公司参与调查的各位同事：

非常感谢您参与本次研究（研究号：_____）。这是我博士论文用的学术问卷。请你根据实际情况，填写以下问卷。您的回答是严格保密的，所有结果都是以汇总报告的方式来呈现。请您在填写问卷时，仔细阅读每个问题，并客观真实地表达您的感受。请您认真填答问卷后，撕掉信封上的姓名标签并将问卷装回信封，将问卷交给调研员。

研究员：

陈瑞 博士在读

百色学院 广西 百色

电话：（0776）2848180 15296222179

邮箱：602362497@qq.com

第一部分：以下是对 <u>你与主管领导工作交往经历</u> 的描述。请根据实际情况，回答您对各项目叙述的同意程度，在右边栏位中（1到5）圈选出合适的数字。 1=完全不符合;2=有点不符合;3=不确定;4=比较符合;5=完全符合	完全不符合	有点不符合	不确定	比较符合	完全符合
1.我遇到困难向上司求助时，上司不予理睬或借故推托	1	2	3	4	5
2.即使工作表现突出，上司也不推荐我加薪、评优、晋升等	1	2	3	4	5
3.上司常常忽略我的存在	1	2	3	4	5
4.上司对我的工作业绩视而不见	1	2	3	4	5
5.即使条件符合，上司也不给我机会去参加培训	1	2	3	4	5
6.开会或讨论时，上司不给我机会表达自己的意见	1	2	3	4	5
7.我提出的合理建议和构思得不到上司的采纳	1	2	3	4	5
8.即使我能胜任，上司也不交给我重要工作	1	2	3	4	5
9.上司在该介绍我的时候不介绍我	1	2	3	4	5
10.上司不带我出席一些和工作相关的活动（重要会议、见客户、出差等）	1	2	3	4	5

第二部分：以下是对 <u>你与同事工作交往经历</u> 的描述。请根据实际情况，回答您对各项叙述的同意程度，在右边栏位中（1到5）圈选出合适的数字。 1=完全不符合;2=有点不符合;3=不确定; 4=比较符合;5=完全符合	完全不符合	有点不符合	不确定	比较符合	完全符合
1.开会或讨论时，同事忽视我的看法和建议	1	2	3	4	5
2.同事选择集体活动或聚餐点菜时，不考虑我的喜好	1	2	3	4	5
3.遇到问题向同事咨询时，同事不予理睬或敷衍作答	1	2	3	4	5
4.当我具有某一方面优势时，同事会妒忌我	1	2	3	4	5
5.在工作场合其他人将我排除在工作交流之外	1	2	3	4	5
6.同事故意不配合我的工作	1	2	3	4	5
7.当我取得工作成绩时，同事不祝贺我	1	2	3	4	5
8.同事去郊游、聚餐等不叫上我	1	2	3	4	5
9.开会或者休息时，同事不挨着我坐	1	2	3	4	5
10.同事在工作中回避我	1	2	3	4	5

第三部分：是对你所在企业履行职责的描述。 请根据实际情况，回答您对各项叙述的程度，在右边栏位“实际履行程度”中相应栏圈选出合适数字。1=少了很多；2=少了一点；3=刚刚好；4=超过一点；5=超过很多	实际履行程度					第四部分：此部分是对第三部分内容进行原因分析。请根据实际情况，回答您对各项叙述的程度，在下边栏位中圈选出合适数字。 1=完全不同意；2=比较不同意；3=不确定；4=比较同意；5=完全同意														
	少了很多	少了一点	刚刚好	超过一点	超过很多	原因是：														
						企业没有履行诺言					企业能力有限					我的期望过高了				
						完全不同意	比较不同意	不确定	比较同意	完全同意	完全不同意	比较不同意	不确定	比较同意	完全同意	完全不同意	比较不同意	不确定	比较同意	完全同意
1.企业营造和谐融洽的人际关系，比你期望的	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2.企业中同事之间相互帮助，比你期望的	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3.企业十分尊重自己的员工，比你期望的	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4.企业关怀您的个人成长，比你期望的	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5.企业不断改善我的工作条件，比你期望的	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

第三部分：是对你所在企业履行职责的描述。请根据实际情况，回答您对各项叙述的程度，在右边栏位“实际履行程度”中相应圈选出合适数字。 1=少了很多；2=少了一点；3=刚刚好；4=超过一点；5=超过很多	实际履行程度					第四部分：此部分是对第三部分内容进行原因分析。请根据实际情况，回答您对各项叙述的程度，在下边栏位中圈选出合适数字。 1=完全不同意；2=比较不同意；3=不确定；4=比较同意；5=完全同意														
	少了很多	少了一点	刚刚好	超过一点	超过很多	原因是：														
						企业没有履行诺言					企业能力有限					我的期望过高了				
						完全不同意	比较不同意	不确定	比较同意	完全同意	完全不同意	比较不同意	不确定	比较同意	完全同意	完全不同意	比较不同意	不确定	比较同意	完全同意
6. 在企业中，得到良好的有关工作方面的指导	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. 企业为我发展提供机会，比你期望的	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. 企业给我提供了稳定的工作保障，比你期望的	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

第五部分 员工的基本信息

信息只用于研究目的并保密。我们不会与第三方分享任何个人信息。请您如实填写，不要漏填，非常感谢您的真诚回答。

1. 年龄：_____（周岁）
2. 性别： 男 女
3. 教育程度： 初中或以下 高中 大专 学士 硕士 博士
4. 您现在的工作性质是：
 一线生产人员 后勤人员 管理人员 其它
5. 您在目前公司任职时间至今有：_____ 年
_____月
6. 您与现在的主管领导共事至今有：_____ 年
_____月

您已经完成了本次的问卷。请您对上述问题进行再核实，确保没有漏填后，再交给研究人员。感谢您的大力支持与帮助！祝您生活愉快，工作顺利！

附录 B 上司调查问卷

贵公司参与研究的各位领导：

非常感谢您参与本次研究（研究号： ）。这是我博士论文用的学术问卷。请你根据实际情况，填写以下问卷。您的回答是严格保密的，所有结果都是以汇总报告的方式来呈现。请您在填写问卷时，仔细阅读每个问题，并客观真实地表达您的感受。请您认真填写问卷后，撕掉信封上的姓名标签并将问卷装回信封，将问卷交给调研员。

研究员：

陈瑞 博士在读

百色学院 广西 百色

电话：（0776）2848180 15296222179

邮箱：602362497@qq.com

第二部分 问卷主要内容

以下问题是你对你目前所在的部门成员的工作表现进行评价。请仔细阅读以下每个句子，**不要漏答**。评价时，请根据每个成员的真实工作表现，**显示出对他们评分上的不同，即能尽量区分出他们表现的好、中、差的不同**。在每个题目相对应的下属名字下面的格子里填上数字，对于每一道题目，**请在每个相应的格子中填入**一个最能代表你对这位下属的评价的数字(1-5)。其中：1=完全不符合 2=有点不符合 3=不确定 4=比较符合 5=完全符合

<p>请你评价右侧每个下属的工作表现。 (1=完全不符合 2=有点不符合 3=不确定 4=比较符合 5=完全符合)</p>					
1.有意放慢自己的工作速度					
2.在允许休息的时间过后，仍然会延长休息时间					
3.对待本职工作，只付出很少的努力					
4.工作时注意力不集中					
5.上班时间处理私事					
6.迟到（指没有得到请假批准的情况）					
7.上班时间浏览与工作无关的网页					
8.浪费（或不节约使用）单位的物品					
9.为了逃避工作故意请病假					
10.工作中对同事态度粗鲁					
11.工作时与人争吵					
12.工作时隐瞒他人需要的信息					
13.工作时闲谈					
14.隐瞒自己的工作失误					
15.对同事存在偏见					
16.拒回工作需要的电话					
17.有意忘事或回复工作有关的邮件					
18.放慢工作速度来影响对他人很重要的工作					

第三部分：人口统计资料

信息只用于研究目的并保密。我们不会与第三方分享任何个人信息，非常感谢您的真诚回答。

1. 年龄：_____（周岁）
2. 性别： 男 女
3. 教育程度： 初中或以下 高中 大专 学士
硕士 博士
4. 您在本单位任职时间至今有：_____年_____月
5. 您作为主管领导在目前公司任职时间至今有：_____年
_____月

非常感谢您的认真填写！请您对上述问题进行再核实，确保无遗漏后，交还给现场的研究人员！

祝您生活愉快，工作顺利

致 谢

三年的博士求学生涯即将结束，回首博士学习生活中的点点滴滴，如同昨日，从教育学专业背景到学习工商管理，跨专业学习真的很不容易，幸好在求学路上得到了来自导师、同学和亲朋好友的关心、帮助和鼓励，从最初的忐忑不安到后来的逐渐坚定自己当初的选择，每每想到这些感激之情油然而生，感谢所有关心和帮助过我的人！

首先特别感谢我的导师宋继文老师。“饮其流时思其源，成吾学时念吾师”，能够成为宋老师的学生，是我人生中幸运的事情，感谢上天赐予我这份师徒缘分。从论文选题、研究框架构思到研究方法选定、调查问卷设计、问卷发放直至论文完成，研究中的每一个环节都得到了宋老师的悉心的指导和热情的支持，在论文写作过程中，每当我遇到困惑时，她总能专业、简洁而清晰地为我指点迷津，使我的思考方向逐渐得到明晰。可以说，这篇博士论文能够完成，凝结了导师大量的心血与汗水。宋老师渊博的学识、严谨的治学态度、诲人不倦的师德与敬业精神，令我获益良多，您是学生最为尊敬的老师和榜样，在此，我衷心地表达最诚挚的谢意：谢谢宋老师，您辛苦了！

感谢给与我教导和鼓励的老师：徐二明教授、何晓明教授、宋学宝教授、吕海军教授、叶龙教授、陈晁博士，感谢您们对我的教导，以及在我博士论文开题和各次答辩中所给予我许多学术方面的指导与帮助，各位老师所给予我论文写作的意见和建议使我思路更加清晰，让我少走弯路，谢谢各位老师。

感谢各位同门，特别是王悦、高超民、龙腾飞、陆增辉等，感谢你们在我问卷修正、发放等环节给予的帮助，每当我困惑迷茫时，与你们交流总让我受益匪浅。

同时，也要感谢正大管理学院的各位领导与老师提供的良好研究环境与资源。另外，也感谢调查企业的领导和员工们，抽出宝贵的时间填写问卷，因为有了你们的大力支持，本研究才得以顺利完成。

最后，也是最为重要的，深深感谢我所有的家人，特别是要感谢我的夫人苏莉莉，是你鼓励并敦促我一步一步地走到今天，是你给我撑起一片晴天，无需为生活琐事烦恼，无需分担生活重担，没有你的支持和鼓励，我走不到今天。感谢我的儿子陈昊瑄，你一直都很懂事，使我能够心无旁骛的投入到学习中。谢谢你们！

感谢在百忙之中，抽出宝贵时间评审本论文的各位专家学者。

陈 瑞

二〇一八年八月二十二日

声 明

作者郑重声明:所提交的学位论文,是本人在导师的指导下进行研究工作所取得的成果。尽我所知,除文中已经注明引用内容和致谢的地方外,本论文不包含其他个人或集体已经发表的研究成果,也不包含其他已申请学位或其他用途使用过的成果。与我一同工作的同志对本研究所做的贡献均已在论文中做了明确的说明并表示了谢意。

若有不实之处,本人愿意承担相关法律责任。

学位论文题目: 工作场所排斥对员工反生产行为的影响研究

作者签名:_____

日期:_____年____月____日

个人简历

作者姓名：陈瑞

学历：

2009 年 教育学硕士 比较教育学专业
广西师范大学（中国）

2006 年 理学学士 教育技术学
广西师范大学（中国）

职业：教师

工作地点：百色学院
中国广西壮族自治区百色市中山路 21 号

E-mail：602362497@qq.com

专业能力/特长：数据分析、田野调查