[文章编号] 1003－4684(2025)06-0018-06

职场排斥对员工心理社会适应能力的影响机制
——歧视感知与家庭亲密度的作用

李 云[1,2,3]，张 莉[1]

(1 湖北工业大学经济与管理学院，湖北 武汉 430068；
2 湖北工业研究院，湖北 武汉 430068；3 湖北数字工业经济发展研究中心，湖北 武汉 430068)

[摘 要] 职场排斥作为一种典型的职场冷暴力行为，对员工的工作状态、心理健康均构成显著威胁。基于资源保存理论，探讨职场排斥对员工心理社会适应能力的作用机制，重点分析歧视感知的中介效应及家庭亲密度的调节作用。通过对 329 名企业员工进行三阶段问卷调查，研究结果表明：1)职场排斥显著负向影响员工的心理社会适应能力；2)歧视感知在职场排斥与员工心理社会适应能力之间起完全中介作用；3)家庭亲密度负向调节了歧视感知对员工心理社会适应能力的作用。这一研究结果有助于引起管理者对组织公平氛围与员工心理健康的关注，并认识到家庭亲密度对职场排斥与员工心理社会适应能力间负向关系的缓冲作用，为管理者有效干预职场排斥行为提供一定的理论支持。

[关键词] 职场排斥；心理社会适应能力；歧视感知；家庭亲密度

[中图分类号] F272.92 [文献标识码] A

职场排斥作为工作场所中一种消极的人际交往现象，普遍存在于员工之间，通常被定义为个体感知到的被他人忽视或排斥的程度[1]，其对员工的心理、态度和行为均存在显著影响。已有研究表明：遭遇职场冷暴力的员工，其负面情绪更容易通过职场溢出到社会、家庭等其他领域，进而对其家庭生活及心理社会适应能力等方面造成影响[2]。既有研究多从组织内部视角出发，探讨职场排斥对员工心理资源、行为等产生的危害。然而，目前针对职场排斥向员工心理社会适应能力溢出的效应机制，以及如何减弱这种负面溢出效应的相关研究却鲜少涉及。据此，本研究旨在探讨职场排斥与员工心理社会适应之间可能存在的内在作用机制及边界条件。

首先，相关研究表明：在个体的心理社会适应过程中，歧视感知起着消极影响[3]。根据资源保存理论，职场排斥会使员工承受忽视甚至排挤的痛苦，这可能会强化其歧视感知，进而导致心理资源的损失。心理资源损耗引发的连锁反应，会给员工造成持续性的压力困扰，对其心理及社会适应能力产生不利影响[1]。而家庭作为与个体联系最为紧密的微系统，会在与个体的互动过程中影响其发展[4]。同样基于资源保存理论，亲密的家庭成员关系有助于缓解职场排斥带来的资源损耗压力。此外，诸多研究已证实，工作与家庭系统间存在相互作用，二者具有溢出效应[1]。因此，职场排斥对员工心理社会适应能力的影响，也会因家庭亲密度水平的不同而存在差异。

本研究基于资源保存理论，旨在揭示职场排斥对员工心理社会适应能力的影响，探究从职场排斥到员工心理社会适应能力的内在心理传导机制，以及这一影响过程中可能存在的边界条件。这一研究有利于个体认识到家庭亲密度对职场排斥与员工心理社会适应能力间阻抑关系的缓冲作用，能为管理者有效干预职场排斥行为，提升员工心理社会适应能力提供一定的理论支持。

1 理论基础与研究假设

1.1 职场排斥与心理社会适应能力

职场排斥是指员工在工作场所中，对来自领导、同事等多个方面的忽视、排挤与孤立冷漠所产生的主观感受[2]。根据资源保存理论，工作过程本身即伴随着资源消耗，而职场排斥所带来的员工被排挤、被忽视等不良影响，极易引发员工孤独、焦虑、抑郁等负面情绪。

[收稿日期] 2024－03－11
[基金项目] 教育部人文社会科学研究规划基金项目(23YJA630053)
[第一作者] 李 云(1978－)，女，湖南长沙人，管理学博士，湖北工业大学副教授，研究方向为组织行为学、社会心理学。
[通信作者] 张 莉(1997－)，女，河南驻马店人，湖北工业大学硕士研究生，研究方向为组织行为学、社会心理学。

心理社会适应能力反映了个体的心理健康水平以及适应社会、融入集体的能力,本研究借鉴侯晴晴等在研究中的做法,综合考虑积极适应(主观幸福感、亲社会倾向、同伴关系)与消极适应(抑郁、孤独感、外化问题行为)两个维度共 6 个指标,用以反映员工的心理社会适应水平[5]。社会心理学研究认为,对于一些长期社会适应不良的个体,由于无法很好地融入集体,久而久之会与社会相隔离[6],进而无法适应职场及社会生活。资源保存理论指出,遭受资源损失的个体会针对性地投资新资源,以试图脱离损失状态。因此,遭受职场排斥的员工需要耗费额外的时间和精力来调节消极情绪、缓解心理压力,从而继续投入到工作中,这也是造成员工资源损耗的一大原因。已有研究证明,职场排斥对员工造成的危害,会通过其心理和情绪状态溢出到其他领域[1],进而打破员工与社会和谐状态的平衡点。而心理社会适应能力作为衡量个体心理及社交适应水平的指标,能够综合反映员工的心理状态及社会适应能力。由此提出

假设 H_1:职场排斥对员工心理社会适应能力具有显著负向影响。

1.2　歧视感知的中介作用

歧视感知是一种主观体验,指个体知觉到因自身所属的群体成员资格而受到不公正的消极性或伤害性对待,这种不公正对待可表现为实际的行为动作[7]。根据资源保存理论,职场排斥作为一种人际关系压力源,会在极大程度上损害员工的情感资源;而员工在工作中表现出的情绪耗竭、精神疲惫等状态,往往与工作幸福感缺失、心理健康受损等负面工作结果相关联[1]。此外,遭到职场排斥的员工,因受到同事排挤或领导冷眼相待,其不公平感知会进一步强化,进而导致心理落差加大、内部人身份认知水平降低[2],歧视感知也由此增强。由此提出

假设 H_2:职场排斥对歧视感知具有显著正向影响。

根据资源保存理论,当个体遭遇职场排斥、感知到来自群体的特殊对待后,倾向于采取回避、倦怠、拒绝等防御性方式应对,并表现出自我贬低倾向与自我效能感的下降[2]。这种应对方式及心理状态带来的不良影响,极易导致员工产生自卑、抑郁、焦虑等负面情绪,进而降低其心理健康水平,削弱其心理社会适应能力。结合前文分析可发现,职场排斥可通过强化员工的歧视感知,间接影响其心理社会适应能力水平。由此提出

假设 H_3:歧视感知对员工心理社会适应能力具有显著负向影响。

职场排斥可能会通过加强员工的歧视感知进而负向影响员工的心理社会适应能力。具体而言,遭遇职场排斥的员工由于受到来自周围同事或领导的排挤等消极或伤害性对待,极易造成员工心理落差大、内部人身份感知不强的局面,内心歧视感知增强。而相关研究表明,歧视感知往往与焦虑、抑郁等负面情绪相关联,会对员工的心理健康水平造成不利影响[7],进而影响其心理社会适应能力。由此提出

假设 H_4:歧视感知在职场排斥与员工心理社会适应能力之间起中介作用。

1.3　员工家庭亲密度的调节作用

家庭亲密度是衡量家庭关系的重要维度,指各家庭成员通过家庭内部的归属感与认同感所表达的亲密感,同时也是维系家庭成员之间情感联结的纽带[8]。已有研究指出,家庭成员间的情感联结强度或情感距离亲疏,会对个体的身心发展状况产生影响;其中,亲密的家庭成员关系有利于塑造个体积极向上的人生态度,帮助个体积极应对生活中的磨难,并缓解焦虑、抑郁等负面情绪[9]。

根据资源保存理论,家庭亲密度可被视为个体一种重要的心理支持性资源,能够增加员工的资源存量从而缓解职场排斥对员工造成的资源损失。高亲密度家庭所创设的和谐、温暖的氛围有助于个体在面对挑战性压力与消极体验时,主动寻求家庭的支持与帮助[8]。因此,在职场与家庭的交互作用下,高家庭亲密度能够为员工提供有价值的资源,更利于其克服困难、消化负面情绪,进而构建良好的心理健康状态,增强社会适应能力。与之相反,低家庭亲密度由于家庭成员间联结松散、交流沟通不足,无法为员工提供有效的资源支持,导致员工的消极情绪难以得到及时疏解,其心理社会适应能力也随之处于较低水平。由此提出

假设 H_5:家庭亲密度调节歧视感知与员工心理社会适应能力之间的负向关系,即员工家庭亲密度越高,歧视感知与员工心理社会适应能力之间的负向关系就越弱。

综上所述,本文整体研究模型如图 1 所示。

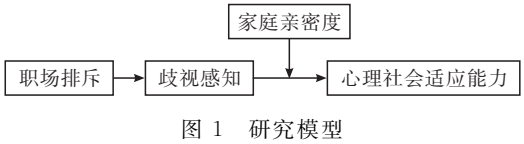


图 1　研究模型

2　研究方法

2.1　研究设计

本研究采用问卷调查的方式在线收集问卷,调

查对象是来自广州、河南、湖北等地不同行业的企事业单位职工。为保证研究结果的完整性和有效性，数据收集分三个阶段进行，每个阶段间隔1个月。在时点1，由员工评价感知到的职场排斥和被歧视感，并填写个人统计学信息；在时点2，由员工自身对其心理社会适应能力水平进行评价；在时点3，由员工评价自身的家庭亲密度情况。最终，回收问卷共350份，剔除不完整、无效、前后矛盾的问卷后，保留329份有效问卷。表1为样本数据的人口统计学特征。

表1 人口统计学变量特征

变量	属性	样本数	比例/%
性别	男	38	11.59
	女	291	88.41
年龄	24岁以下	143	43.48
	24－35岁	181	55.07
	35岁以上	5	1.45
受教育程度	本科以下	48	14.49
	本科	138	42.03
	硕士及以上	143	43.48
工作年限	1年以下	119	36.17
	1～3年	105	31.92
	3～5年	72	21.88
	5年以上	33	10.03
职位级别	一般职员	224	68.12
	基层管理人员	72	21.74
	中高层管理人员	33	10.14

2.2 变量测量

为保证数据测量的有效性，本研究使用的量表均为已经得到学者证实且被应用广泛的成熟量表。本研究测量题项均采用李克特5点量表评价，从1－5，“1”表示“非常不符合”，“5”表示“非常符合”。

职场排斥(T1)：采用Ferris等[10]的单维度量表，共10题项，如：“在工作中，你感到被人忽视了”。此量表的Cronbach's α系数值为0.907。

歧视感知(T1)：采用申继亮等[11]编制的歧视知觉量表。共6题项，如：“我觉得自己受到了不公平对待”。此量表的Cronbach's α系数值为0.925。

心理社会适应能力(T2)：综合多个维度对员工的心理社会适应能力进行测评，其中包含主观幸福感、亲社会行为、同伴关系、抑郁、孤独感、外化问题行为6个量表[5]。1)主观幸福感(T2)：采用Diener[12]编制的《生活满意感量表》，共5题项；2)亲社会倾向(T2)：采用寇彧等[13]修订的亲社会倾向测量问卷，共23题项。3)同伴关系(T2)：采用Parker等[14]编制的《友谊质量问卷简表》，共18题项，其中项目2、10、15为反向计分。4)抑郁(T2)：采用贝克等[15]编制的第二版抑郁量表，共21题项；5)孤独感(T2)：采用Russell等[16]编制的孤独量表，共16题项，其中项目1、4、5、6、8、9、14、15、16、18为反向计分。6)外化问题行为(T2)：在陈光辉等[17]对Frick(1993)等编制的Achenbach儿童行为量表(child behavior checklist，CBCL)中文版基础上，针对职场员工进行进一步修订，最终形成含15题项的量表。该量表包含6个维度(积极适应3个维度、消极适应3个维度)，用于综合衡量员工的心理社会适应能力。该量表Cronbach's α系数值为0.840。

家庭亲密度(T3)：采用费立鹏等[18]修订的家庭亲密度量表，共包含16个题项。其中，项目2、5、10、15为反向计分，如“在有难处的时候，家庭成员都会尽最大的努力相互支持”。此量表的Cronbach's α系数值为0.827。

控制变量：参照以往研究，员工所遭受的职场排斥程度会受到员工性别、年龄、受教育程度、工作年限、职位级别等不同程度的影响[3]。因此，在对数据进行收集时，将这些变量作为控制变量处理。

3 实证分析

3.1 验证性因子分析

本研究采用AMOS24.0进行验证性因子分析，检验结果发现四因子模型的拟合程度显著优于其他模型($\chi^2=310.832$，df=183.000，$\chi^2/df=1.699$，CFI=0.959，IFI=0.960，TLI=0.946，RMR=0.066，RMSEA=0.077)，这表明各变量间具有良好的区分效度(表2)。

表2 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	IFI	TLI	RMR	RMSEA
四因子模型	310.832	183.000	1.699	0.959	0.960	0.946	0.066	0.077
三因子模型	500.490	186.000	2.691	0.735	0.740	0.700	0.159	0.148
二因子模型	686.504	188.000	3.652	0.579	0.587	0.530	0.200	0.186
单因子模型	939.555	189.000	4.971	0.366	0.377	0.296	0.255	0.227

A表示职场排斥；B表示歧视感知；C表示家庭亲密度；D表示心理社会适应能力；单因子模型表示A+B+C+D；二因子模型表示A+B+C，D；三因子模型表示A+B，C，D；四因子模型表示A，B，C，D。

3.2　共同方法偏差检验

由于采用自评式方式收集问卷数据,且为同一人填写,为避免共同方法偏差对研究结果造成严重影响,采用 Harman 单因子方法检验是否存在共同方法偏差问题。研究结果显示,在特征值大于 1 的因子中总体累计贡献率达 74.128%,第一个因子为 30.002%,其他单一因子方差解释率均未超过 40%,故初步判定本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

3.3　描述性统计与相关性分析

由表 3 可知,职场排斥与员工心理社会适应能力呈显著负相关($r=-0.346$,$P<0.01$),职场排斥与歧视感知呈显著正相关($r=0.382$,$P<0.01$),歧视感知与员工心理社会适应能力呈显著负相关($r=-0.441$,$P<0.01$)。

表 3　各变量均值、标准差和相关系数

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9
性别	1								
年龄	−0.327**	1							
受教育年限	0.048	−0.381**	1						
工作年限	−0.432**	0.555**	0.161	1					
职位	−0.335**	0.430**	−0.215	0.600**	1				
WO	0.271*	−0.175	0.075	−0.348**	−0.453**	1			
FI	0.006	0.121	−0.314**	−0.092	−0.018	0.047	1		
DP	0.124	−0.070	0.253*	−0.003	−0.277*	0.382**	−0.216	1	
PA	−0.325**	0.046	0.043	0.138	0.213	−0.346**	−0.180	−0.441**	1
Mean	0.880	0.550	0.570	0.320	0.320	1.612	2.594	1.602	2.122
SD	0.323	0.501	0.499	0.469	0.469	0.850	0.704	0.857	1.304

$n=329$,* 表示 $P<0.05$,** 表示 $P<0.01$,*** 表示 $P<0.001$;WO 为职场排斥,FI 为家庭亲密度,DP 为歧视感知,PA 为心理社会适应能力。下同。

3.4　假设检验

3.4.1　主效应检验　本文借助 SPSS 23.0 软件对收集到的数据进行了逐步回归分析(表 4)。M1 和 M5 为控制变量的基准回归模型;在 M1 的基础上引入自变量职场排斥,形成 M2。根据 M2 可知,职场排斥对员工心理社会适应能力具有显著负向影响($b=-0.436$,$P<0.05$),H_1 得到支持。在 M2 的基础上引入中介变量歧视感知,形成 M3,根据 M3 可知,歧视感知对员工心理社会适应能力具有显著负向影响($b=-0.588$,$P<0.001$),H_3 得到支持。而职场排斥对员工心理社会适应能力的负向影响明显降低,且不再显著,初步验证歧视感知在职场排斥与员工的心理社会适应能力的关系中起完全中介作用。在 M5 的基础上引入自变量职场排斥,形成 M6,根据 M6 可知,职场排斥对歧视感知具有显著正向影响($b=0.342$,$P<0.05$),H_2 得到支持。

表 4　层级回归分析结果

变量		心理社会适应			歧视感知	
		M1	M2	M3	M5	M6
控制变量	性别	−1.316**	−1.178**	−1.083**	0.269	0.161
	年龄	−0.106	0.001	0.037	0.145	0.061
	受教育程度	0.296	0.354	0.508	0.308	0.263
	工作年限	−0.370	−0.511	−0.264	0.310	0.421
	职位	0.626	0.349	0.109	−0.625**	−0.408
自变量	WO		−0.436**	−0.235		0.342**
中介变量	DP			−0.588***		
调节变量	FI					
	交互项 FI×DP					
	R^2	0.138	0.200	0.315	0.146	0.234
	ΔR^2	0.070	0.123	0.236	0.078	0.160
	F	2.023	2.587	4.002	2.157	3.158

3.4.2　中介效应检验　为进一步验证中介效应的存在,采用 Bootstrap 的方法对中介效应进行检验。结果显示:职场排斥通过歧视感知对员工心理社会适应能力间接效应的 95% 置信区间为[−0.42,

−0.07]，不包含零，H_4得到进一步证实。

3.4.3 调节效应检验 本文采用层级回归的方法对调节效应进行检验，交互项均为中心化处理后的结果，回归结果如表5所示。在表5中M6的基础上加入歧视感知与家庭亲密度的交互项，形成M7。根据M7可知，歧视感知与家庭亲密度的交互项系数显著（$b=0.562$，$P<0.001$），且系数为正，故其对员工心理社会适应能力具有正向影响，即员工家庭亲密度越高时，歧视感知对于心理社会适应能力的影响越弱。H_5得到支持。

表5 调节效应层级回归

变量		心理社会适应能力			
		M1	M3	M6	M7
控制变量	性别	−1.316**	−1.083**	−1.075**	−0.846*
	年龄	−0.106	0.037	0.070	0.032
	受教育程度	0.296	0.508	0.331	0.277
	工作年限	−0.370	−0.264	−0.229	−0.103
	职位	0.626	0.109	0.016	−0.079
自变量	WO		−0.235	−0.193	−0.248
	DP		−0.588***	−0.669***	−0.606***
调节变量	FI			−0.442**	−0.310
	交互项 FI×DP				0.562***
	R^2	0.138	0.315	0.363	0.455
	ΔR^2	0.070	0.236	0.278	0.372
	F	2.023	4.002	4.280	5.483

为进一步说明家庭亲密度在歧视感知与员工心理社会适应能力之间的调节作用，使用Process程序进行分析，在家庭亲密度均值的基础上±1个标准差的情况下，绘制了歧视感知与心理社会适应能力的调节效应图。如图2所示，在歧视感知水平较高的情况下，高家庭亲密度对歧视感知与心理社会适应能力间负向关系的削弱作用更显著；而在歧视感知水平较低时，低家庭亲密度员工的心理社会适应能力反而高于高家庭亲密度员工。这一现象可能源于：低家庭亲密度群体长期较少依赖家庭支持，更易在成长过程中形成独立决策、自主应对环境的行为模式。这种特质使他们在外部歧视压力较小时，能更快融入职场环境，自主调节心理状态，进而展现出更强的适应能力[11]。从社会支持理论视角来看，个体对外部支持的依赖具有“路径依赖”特征，低家庭亲密度者更早脱离家庭支持的“保护壳”，主动构建多元社会支持网络并提升自我效能感。而高家庭亲密度者在低歧视环境中可能仍倾向于依赖家庭支持，对职场环境的主动适应动力相对较弱。随着歧视感知水平的增强，低家庭亲密度群体更不倾向于向家庭倾诉以排解消极情绪，进而其心理社会适应能力会低于高家庭亲密度群体。

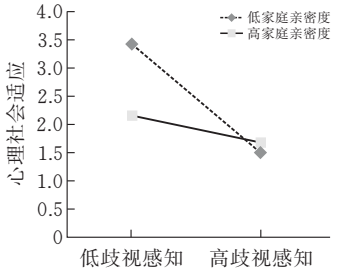


图2 家庭亲密度对歧视感知与心理社会适应能力的调节作用

4 结论与启示

4.1 结论

基于资源保存理论，本研究构建了职场排斥影响员工心理社会适应能力的研究模型。研究结果表明：职场排斥负向影响员工的心理社会适应能力；歧视感知在二者关系中发挥完全中介作用，是职场排斥危害溢出过程中的重要传导因素；家庭亲密度对“歧视感知−员工心理社会适应能力”的负向关系具有调节作用，即员工的家庭亲密度水平越高，该负向关系会越弱。

4.2 管理启示

1）管理者要规范职场行为，重视对组织内部工作氛围的建设，时刻关注员工的心理健康状态。首先，管理者要制定相关规则，规范员工的职场言行，并致力于构建团结、和谐、友好的团队工作氛围，公开、公平、公正，从根本上减少职场排斥这一不良职场现象。其次，关注员工的工作情况及心理健康状态，建立员工心理健康定期测评机制，并开展一对一心理访谈，及时对被排斥的员工进行心理疏导，尽可能减少职场排斥危害外溢的可能。

2）管理者应充分关注家庭对于员工职场行为的正向溢出作用，着力构建职场与家庭间的纽带。具体可从活动设计层面入手，例如在组织团队建设、节日慰问等集体活动时，允许员工携带家属参与。此类举措能为员工创造与家人的高质量相处时间，助力提升员工的家庭亲密度。而家庭亲密度的增强，可进一步放大其对员工心理状态的积极支撑作用，从而更有效地缓冲甚至削弱职场排斥对员工心理社会适应能力的负面冲击。

[参 考 文 献]

[1] 邓昕才，何山，吕萍，等.职场排斥对员工家庭的溢出效应：归属需求和工作家庭区隔偏好的作用[J].心理学报，2021，53(10)：1146-1160.

[2] 赵金金，刘博.职场排斥对新生代员工偏离行为的影响

机制研究:一个被调节的中介模型[J].科研管理,2022,43(12):182-189.
[3] BROOKMAN R, BIRD F, HARRIS C B, et al. Social anxiety disorder: associations with peer-liking, discrimination, and prejudicial feelings in early adolescent girls[J]. Child psychiatry and human development, 2023,54(05):1231-1241.
[4] 陈莹.新型冠状病毒肺炎疫情下家庭亲密度对高职生生涯适应力的影响:主动性人格和心理资本的链式中介效应[J].中国健康心理学杂志,2022,30(08):1192-1196.
[5] 侯晴晴,郭明宇,王玲晓,等.学校资源与早期青少年心理社会适应的关系:一项潜在转变分析[J].心理学报,2022,54(08):917-930.
[6] 王英杰,张美霞,李燕.儿童早期同伴接纳与社会适应的关系:一项交叉滞后分析[J].心理科学,2020,43(03):622-628.
[7] 周静,丁琳依,崔丽娟,等.群体边界渗透性和群体地位合理性与归属感:歧视感知的中介[J].心理技术与应用,2017,5(04):201-208.
[8] 陈颖娇,彭先桃,刘航倩,等.父母正念与幼儿行为问题:家庭亲密度和适应性的中介作用及亲子时间的调节作用[J].中国临床心理学杂志,2022,30(02):403-407.
[9] HONG J C, JUAN H C, HUNG W C. The role of family intimacy in playing collaborative e-sports with a Switch device to predict the experience of flow and anxiety during COVID-19 lockdown[J]. Computers in Human Behavior,2022,132:107244.
[10] FERRIS D L, BROWN D J, BERRY J W, et al. The development and validation of the workplace ostraclsm scale[J].Journal of Applied Psychology,2008,93:1348-1366.
[11] 申继亮,胡心怡,刘霞.留守儿童歧视知觉特点及与主观幸福感的关系[J].河南大学学报(社会科学版),2009,49(06):116-121.
[12] DIENER E, EMMONS R A, LARSEN R J, et al. The satisfaction with life scale[J].J Pers Assess,1985,49(01):71-75.
[13] 寇彧,洪慧芳,谭晨,等.青少年亲社会倾向量表的修订[J].心理发展与教育,2007,23(01):112-117.
[14] PARKER J G, ASHER S R. Friendship and friendship quality in middle childhood: Links with peer group acceptance and feelings of loneliness and social dissatisfaction [J]. Developmental Psychology, 1993, 29: 611-621.
[15] 杨文辉,刘绍亮,周烃,等.贝克抑郁量表第 2 版中文版在青少年中的信效度[J].中国临床心理学杂志,2014,22(02):240-245.
[16] RUSSELL D, PEPLAU L A, FREGUSON M L. Developing a measure of loneliness[J]. Journal of Personality Assessment,1978,42:290-294.
[17] 陈光辉,张文新,王姝琼.多主体评定青少年外化问题行为的一致性问题[J].心理学报,2009,41(02):144-155.
[18] 费立鹏,沈其杰,郑延平,等."家庭亲密度和适应性量表"和"家庭环境量表"的初步评价:正常家庭与精神分裂症家庭成员对照研究[J].中国心理卫生杂志,1991(05):198-202.

The Influence Mechanism of Workplace Exclusion on Employees' Psychosocial Adaptability

—The Role of Discrimination Perception and Family Intimacy

LI Yun[1,2,3], ZHANG Li[1]

(1 *School of Economics and Management, Hubei Univ. of Tech., Wuhan* 430068, *China*;
2 *Hubei Industrial Research Institute, Wuhan* 430068, *China*
3 *Center of Hubei Digital Industrial Economy Research, Wuhan* 430068, *China*)

Abstract: Workplace exclusion is a kind of cold violence in the workplace that has a certain negative impact on individuals' work, study and life. It is meaningful to explore the suppression or attenuation mechanism of this negative impact. Based on resource preservation theory, this study conducted an empirical analysis of 329 data. The results showed that: 1) Workplace exclusion negatively affects employees' psychosocial adaptability; 2) Perception of discrimination plays a mediating role between workplace exclusion and employees' psychosocial adaptability; 3) Family intimacy negatively regulates the effect of perception of discrimination on employees 'psychosocial adaptability. This research helps to arouse managers' attention to the organizational fairness atmosphere and realize the buffering effect of family intimacy on the inhibitory relationship.

Keywords: workplace exclusion; psychosocial adaptability; discriminatory perception; family intimacy

[责任编校:张　众]