DOI: 10.53104/dygllt.2026.02.02.003

企業職場排斥的形成原因與治理路徑

劉霖[1]

1. 山東師範大學，山東 濟南 250014

摘要：職場排斥是企業內部人際關係失衡的一種表現。與公開衝突相比，職場排斥通常以忽視、冷落、信息隔離、社交疏遠等較為隱蔽的方式出現，不容易被企業正式管理制度及時識別。員工長期處於排斥環境中，不僅可能出現消極情緒、工作疏離和不安全感，還可能減少主動行為、知識共享和差錯報告，甚至產生知識隱藏、網絡怠工和離職傾向。職場排斥並不是單純的員工個人矛盾，其形成往往與內部競爭、非正式群體、管理方式、用工身份差異以及企業制度不足有關。本文在梳理已有研究的基礎上，從管理學角度分析企業職場排斥的主要表現、形成原因及其對員工和組織管理產生的影響，並從制度規範、領導管理、溝通機制、員工關係和組織氛圍等方面提出治理路徑。企業對職場排斥的治理不能停留在事後協調，還需要通過日常管理減少排斥產生的條件，使正常的人際分歧不再演變為長期性的組織排斥。

關鍵字：職場排斥；員工關係；組織管理；人力資源管理；治理路徑

The Causes and Governance Paths of Workplace Ostracism in Enterprises

LIU Lin[1]

1. Shandong Normal University, Jinan 250014, P. R. China

Correspondence to: LIU Lin

Abstract: Workplace ostracism is a manifestation of interpersonal imbalance within enterprises. Compared with open conflict, workplace ostracism often appears in relatively hidden forms, such as neglect, cold treatment, information exclusion, and social distancing, which makes it difficult to be identified in a timely manner through formal management systems. Employees who remain in an ostracizing work environment for a long time may experience negative emotions, work alienation, and job insecurity. They may also reduce proactive behavior, knowledge sharing, and error-reporting behavior, and may even engage in knowledge hiding, cyberloafing, or develop turnover intentions. Workplace ostracism is not simply a personal conflict among employees. Its formation is often related to internal competition, informal groups, management practices, differences in employment status, and deficiencies in organizational systems. Based on a review of existing studies, this paper analyzes the main manifestations and causes of workplace ostracism in enterprises and its effects on employees and organizational management from a management perspective. It also proposes governance paths from the aspects of institutional regulation, leadership management, communication mechanisms, employee relations, and organizational climate. The governance of workplace ostracism should not be limited to post-event coordination. Enterprises also need to reduce the conditions that give rise to ostracism through routine

引用格式：劉霖. 企業職場排斥的形成原因與治理路徑[J]. 東亞管理論壇, 2026, 2(2): 20-27.

management, so that normal interpersonal differences do not gradually develop into long-term organizational ostracism.

Key words: workplace ostracism; employee relations; organizational management; human resource management; governance paths

引言

企業管理並不僅是對崗位、任務和績效的管理，員工之間能否形成正常、穩定的工作關係，同樣會影響企業運行。員工每天需要與領導、同事進行信息交流和工作合作，人際關係一旦出現明顯問題，很容易進一步影響工作態度和行為。職場排斥便是其中較為特殊的一種現象。

職場排斥通常表現為員工在工作中被他人忽視、拒絕或者孤立。它和公開爭吵不同，也不一定伴隨侮辱、威脅等明顯攻擊行為。很多時候，被排斥員工遇到的是“不回應”“不通知”“不邀請”“不交流”等較為隱蔽的行為。正是因為這些行為很少直接違反企業規章制度，管理者往往容易把它們理解成普通的人際矛盾，甚至認為只要沒有影響工作結果，就沒有必要進行干預。肖雄松較早從案例角度討論職場排斥，認為職場排斥已經成為影響組織和諧的重要問題，並從成因、影響和應對措施等方面進行了分析[1]。這說明職場排斥雖然主要發生在人際互動層面，但並不能簡單地歸入員工私人關係。

近年的相關研究也不斷說明，職場排斥可能進一步影響員工的心理狀態、工作態度和工作行為。已有研究發現，職場排斥會提高員工工作不安全感和信息錯失焦慮，並對員工前瞻行為形成不利影響[2]；在員工主動性行為、知識共享、敬業度和工作績效等方面，也能夠觀察到職場排斥產生的作用[3-6]。如果企業長期忽略這種現象，原本發生於少數員工之間的人際問題可能逐漸擴展為團隊協作和員工關係問題。

1 企業職場排斥的內涵與主要表現

1.1 日常互動中的忽視與冷落

職場排斥最常見的表現並不是公開攻擊，而是在日常交往中逐漸減少互動。例如，同事之間正常聊天時長期忽視某一員工，在工作之外的集體活動中反覆將某人排除在外，員工主動交流時得不到回應等。這些行為單獨出現時可能很難判斷是否屬於排斥，但如果持續發生，並始終指向特定員工，就容易使其產生明顯的被拒絕感。

已有研究通常把被忽視、被拒絕和被孤立視為職場排斥的重要表現。豆怡璿指出，員工在與領導和同事長期接觸過程中感受到的忽視和孤立，構成了職場排斥的重要內容[7]。這種排斥具有較強隱蔽性。管理者如果只是觀察員工之間有沒有公開爭吵，很可能無法及時發現問題。

1.2 工作信息和合作機會上的排除

職場排斥還可能進入正式工作過程。團隊成員掌握著一些完成工作所需要的信息，當特定員工經常無法及時獲得會議通知、工作變化、經驗信息或者協作資源時，其工作就容易受到影響。張曉娟的研究發現，職場排斥與知識隱藏行為之間存在明顯聯繫，關係需要和效能需要受到威脅後，員工可能更傾向於隱藏知識[8]。張紅對職場排斥與知識共享的研究也表明，排斥可能通過情緒耗竭等因素減少知識共享[4]。

與普通社交冷落相比，工作信息上的排除對企業管理造成的影響更加直接。員工之間不願交流並不一定立即降低工作效率，但如果重要信息被關係圈層控制，就可能造成重複工作、工作延誤和協作障礙。

1.3 非正式群體形成的邊緣化

企業內部很難完全避免非正式群體。員工

會因為工作經歷、年齡、興趣、部門關係等原因形成相對穩定的小群體。正常的員工交往本身並不存在問題，但如果小群體逐漸形成清晰的內部成員和外部成員界限，就可能產生排斥。

這種排斥不一定來自單個員工。某一員工可能在團隊中逐漸處於邊緣位置，無法自然參與集體交流，也很難進入重要的非正式信息網絡。排斥的群體性使問題更難處理，因為企業很難找到一個明確的責任人，被排斥員工也可能因為擔心進一步惡化關係而選擇沉默。

2 企業職場排斥的形成原因

2.1 資源競爭容易加劇員工之間的關係緊張

企業內部存在崗位、晉升機會、獎金、培訓資源和評價機會等多種有限資源。員工之間存在一定競爭具有正常性，但當資源配置規則不夠清晰，或者員工過度依靠比較和競爭獲得利益時，人際關係就可能受到影響。

豆怡璿在分析職場排斥時提到，資源稀缺和利益爭奪容易減少員工交流並加強內部競爭，小團體和派系也可能隨之出現[7]。在這種環境下，一些員工可能把其他同事看成直接競爭者。排斥便可能成為減少競爭壓力、保護自身資源甚至限制他人獲得信息的一種非正式方式。

問題的關鍵並不在於企業內部是否存在競爭，而在於競爭有沒有明確邊界。如果績效評價長期強調個人排名，卻很少考慮合作質量，員工容易把幫助別人理解成增加自身風險。員工之間一旦缺少基本的合作基礎，職場排斥出現的可能性也會提高。

2.2 非正式關係容易形成內部圈層

企業中的正式組織結構由部門、崗位和職務組成，但實際工作關係並不完全按照正式組織結構運行。員工之間還會形成私人關係、情感關係和利益關係。當某些非正式關係逐漸固定時，員工可能更願意向熟悉的人提供信息和幫助，對圈層之外的成員保持距離。

這種情況在團隊工作中尤其明顯。有些員工進入企業時間較短，沒有形成穩定的人際關係；有些員工因為工作崗位不同，與團隊其他成員交流機會較少；還有一些員工在溝通方式和生活習慣方面與多數成員存在差異。這些差異本身並不會必然造成排斥，但如果團隊習慣用關係親疏決定合作程度，少數成員就容易被邊緣化。

王俊從排斥行為實施者的角度說明，排斥行為並不能簡單理解為行為者固定的個人品德問題，個體在實施排斥以後也可能出現內疚等心理變化，並通過後續幫助行為進行補償[9]。這一結論給企業管理帶來的啟發是，對職場排斥不能簡單採用“找壞員工”的處理辦法。很多排斥行為是在具體關係和組織環境中產生的，治理重點應放在改變不合理的互動方式，而不是給員工貼上永久標籤。

2.3 領導管理方式可能放大排斥

領導者在員工關係中具有特殊位置。其態度會影響資源配置、工作評價以及團隊內部對某位員工的認識。如果管理者長期明顯偏向部分員工，或者在工作信息、機會分配和評價過程中缺少公平性，就可能強化團隊內部的關係分化。

領導者即使沒有直接排斥員工，也可能因為不干預而使問題持續。林霞對職場排斥與員工主動報告差錯行為的研究提到，領導方式與員工面對排斥後的心理和行為反應存在聯繫，並提出組織需要重視良好工作氛圍和領導者的情感管理[10]。楊海雁的研究同樣把願景型領導納入職場排斥與主動行為關係的討論之中[3]。

現實管理中，有些領導把員工之間的排斥看成“性格不合”，認為員工自行解決即可。當一名員工長期被排除在正常溝通之外時，這種不介入實際上可能被其他成員理解為默許。特別是當排斥來自核心員工或者團隊中的非正式領導者時，普通員工更難主動改變這種關係。

2.4 用工身份和崗位差異可能形成關係壁壘

職場排斥並不完全由性格矛盾引起。員工在企業中的身份和崗位差異，也可能成為排斥出現的條件。趙倩南對 R 公司勞務派遣員工的研究發現，職場排斥的形成既包括組織因素，也包括個體因素，其中勞務派遣員工的僱傭身份是較為重要的原因，部門、崗位以及員工年齡、能力和心態等因素也與排斥有關[11]。

企業如果同時存在正式員工、派遣員工、外包人員等不同用工群體，員工享有的福利、晉升機會和組織身份可能存在差異。身份差異一旦進入員工日常交往，就可能形成“內部人員”和“外部人員”的區分。一些團隊可能只讓正式員工參與重要交流，派遣員工長期承擔外圍工作。時間一長，工作身份差異就可能轉化為人際關係上的排斥。

崗位差異也可能產生類似問題。部分崗位處於企業核心業務環節，能夠接觸更多管理信息；部分崗位則相對邊緣。如果組織內部缺少跨崗位溝通，員工容易按照崗位價值判斷個人價值，使不同崗位群體之間產生明顯距離。

2.5 員工個體差異可能引發互動衝突

員工的性格、溝通方式、工作能力和關係需要存在差異。同樣的社交行為，不同員工可能產生完全不同的感受。李進等基於需要理論分析職場排斥時發現，員工成就需要、情誼需要和權力需要存在差異時，其面對排斥後的反應也並不完全相同[12]。

這一點說明，企業不能把所有職場排斥都理解為完全一致的行為。有時員工的確存在主動孤立他人的行為，有時則是因為雙方溝通方式不同產生誤解。新員工進入已經穩定的團隊後，也可能因為缺少共同經歷而短期處於邊緣狀態。如果企業沒有提供足夠的團隊融入機會，這種短期距離可能逐漸固化。

個體差異可以解釋部分職場排斥，卻不能成為企業推卸管理責任的理由。如果一個團隊長期只能接納性格、背景和行為方式相近的員工，本身就說明企業員工關係管理存在不足。

2.6 管理制度缺少對隱性排斥的識別和處理

大部分企業對打架、辱罵、嚴重衝突都有明確規定，但對冷落、信息排除、社交孤立等行為往往缺少具體制度。職場排斥因此處在一個較模糊的管理區域。被排斥員工即使向上級反映，也可能很難提供直接證據。

制度缺失還表現在投訴管道不足。有的員工只能向直接領導反映問題，如果排斥本身與直接領導有關，員工便很難找到其他管道。有些企業雖然設置意見箱或人力資源部門，但員工擔心投訴後被認為“不合群”，也可能選擇不反映。

職場排斥的隱蔽性決定了企業很難像處理嚴重違紀行為一樣，僅依靠處罰制度解決問題。制度真正需要解決的是識別、溝通、調查和修復問題，使員工在關係明顯惡化時有機會獲得組織支持。

3 職場排斥對企業管理產生的影響

3.1 增加員工心理壓力和工作不安全感

員工需要在組織中獲得基本的接納感。如果長期遭到忽視，容易懷疑自己是否能夠繼續融入團隊。程心的研究發現，職場排斥會提高員工的工作不安全感和信息錯失焦慮，並進一步影響其前瞻行為[2]。豆怡璿的研究也指出，職場排斥可能引發消極情緒和工作疏離感[7]。

這些心理變化雖然發生在員工個人層面，卻會進入工作過程。員工需要花費更多注意力判斷同事態度，擔心自己錯過重要信息，也可能反覆思考被排斥的原因。原本用於工作的精力被人際壓力消耗，員工很難保持穩定的工作狀態。

3.2 削弱主動行為和員工敬業度

現代企業不僅要求員工完成規定任務，也希望員工主動發現問題、提出建議和改進工作。但員工主動行為本身具有一定風險。如果員工已經感受到明顯排斥，其主動表達意願通常會受到影響。

程心的研究顯示，職場排斥對員工前瞻行為存在負向預測作用[2]。李耘濤、張玉茹發現，職場排斥能夠通過情緒耗竭降低員工敬業度[5]。員工長期認為自己不被團隊接納，就可能逐漸減少額外投入，只完成必須完成的任務。

這種變化對企業來說並不容易立即發現。員工沒有違反制度，也沒有明顯降低出勤率，但其主動貢獻可能已經下降。長期來看，團隊活力會受到影響。

3.3 阻礙知識共享和內部信息流動

企業知識並不全部存在於制度文件中，許多工作經驗需要員工在日常協作中進行交流。

職場排斥破壞員工關係以後，知識流動也容易受到影響。

張紅發現，職場排斥對知識共享可能表現出較複雜的作用，部分員工會通過關係重塑增加知識共享，但情緒耗竭也可能使員工減少知識共享[4]。張曉娟則發現，職場排斥會增加員工知識隱藏行為[8]。這意味著企業不能只關注員工“有沒有把工作做完”，還要關注員工之間願不願意分享工作經驗和重要信息。

如果團隊成員把知識作為保護個人地位的資源，排斥和知識隱藏可能相互強化。被排斥員工不願分享自己的經驗，其他員工也減少向其提供信息，最終損害的是整個團隊的合作效率。

3.4 增加消極工作行為和離職風險

職場排斥長期存在時，員工可能通過減少工作投入保護自己。朱彩玲的研究發現，職場排斥與員工網絡怠工行為存在聯繫，工作疏離感在其中發揮一定作用[13]。李紅豔對外貿公司員工的研究也發現，職場排斥會提高員工離職傾向，組織認同則與離職傾向存在負向關係[14]。

對企業來說，員工離職並不是職場排斥唯一的成本。一名員工從產生離職想法到真正離開企業可能經歷較長時間。在此期間，其工作投入和團隊合作都可能發生變化。企業即使通過招聘補充人員，也需要重新承擔培訓和適應成本。

3.5 影響工作績效和組織運行

李瑞對服務業員工的研究表明，職場排斥會對任務績效和關係績效產生負面影響，組織自尊能夠發揮一定緩衝作用[6]。李元勳、李瑞對國有企業員工的研究也得到相近結論[15]。

績效下降只是表面結果。更值得管理者關注的是，職場排斥會破壞員工之間正常的信息交換和合作基礎。林霞發現，職場排斥還會對員工主動報告差錯行為產生消極作用[10]。如果員工因為擔心評價、人際關係或者後續排斥而不願報告工作差錯，小問題可能無法及時處理，最終增加企業運行風險。

4 企業治理職場排斥面臨的現實難點

職場排斥治理的第一個困難是行為邊界不清。員工不可能被要求與所有同事保持相同程度的私人交往。某位員工沒有參加聚餐，並不能直接認定為受到排斥；同事沒有及時回覆一次消息，也很難證明存在惡意。企業如果把一般人際距離都納入正式管理，反而可能造成過度干預。

第二個困難是取證困難。排斥常由很多細小行為持續構成，每一次行為單獨看都並不嚴重。被排斥員工能夠感受到關係變化，卻很難提供直接材料。這容易使管理者把問題理解成個人感受。

第三個困難是管理者自身可能參與其中。領導排斥和同事排斥都可能發生，如果直接領導已經形成明顯偏好，員工依靠部門內部管道解決問題會更加困難。職場排斥也可能與績效評價、資源配置和用工身份交織，單純要求員工“多溝通”很難解決。

企業治理職場排斥，需要在員工正常交往自由和組織管理之間保持邊界。治理的目標不是強制員工成為朋友，而是確保私人關係不能影響正常工作合作、信息獲得、機會分配和基本尊重。

5 企業職場排斥的治理路徑

5.1 明確職場排斥的基本管理邊界

企業可以在員工行為規範中增加對職場排斥的說明，但不宜把規定寫得過於寬泛。管理重點應放在那些已經影響正常工作的排斥行為，例如長期故意隱瞞必要工作信息、反覆將特定員工排除在必要工作交流之外、利用職務關係組織集體孤立等。

這種制度設計能夠讓員工知道，企業並不是干預私人交往，而是在維護正常工作關係。員工可以選擇自己的朋友，但不能因為私人關係影響他人獲得正常工作資源。

制度還需要明確處理程序。出現問題後，

OPEN ACCESS

應先了解雙方情況，再判斷屬於一般溝通矛盾還是持續性的排斥行為。對輕微問題可以採用溝通和調解，對明顯影響工作且多次發生的行為再採取正式管理措施。肖雄松關於職場排斥案例的研究已經指出，應從成因、影響和應對措施等多個方面認識排斥，而不是把它簡單看成單一員工問題[1]。

5.2 減少資源配置中的關係依賴

很多職場排斥與資源競爭有關。企業如果長期依靠領導個人判斷分配機會，員工就容易通過非正式關係爭取資源。治理職場排斥，需要提高績效、晉升、培訓和任務分配規則的透明程度。

能夠公開的標準儘量公開。員工知道自己為什麼獲得或者沒有獲得某項機會，就不容易把資源差異完全歸因於人際關係。團隊獎勵也可以適當考慮合作過程，使員工認識到幫助同事並不會直接損害個人利益。

知識和信息同樣屬於工作資源。重要工作信息應通過正式管道傳遞，而不是主要依靠私人聊天。這樣即使員工私人關係存在差異，也不會直接影響完成工作的基本條件。

5.3 提高管理者處理員工關係問題的能力

管理者是治理職場排斥的關鍵主體。企業不能只要求部門負責人關注業績，還應把團隊溝通和員工關係納入日常管理。

管理者需要避免明顯的親疏差異。與部分員工關係較好並不意味著必須刻意保持距離，但工作機會、任務安排和績效評價需要有基本一致的標準。領導者在發現團隊成員長期被孤立時，也不能簡單以“員工自己的事情”為由回避。

林霞的研究表明，情感型領導與員工面對職場排斥後的心理過程存在關係[10]；楊海雁也發現領導方式能夠影響員工在排斥情境中的主動行為[3]。這說明領導者的作用不僅是處罰排斥者，也包括及時識別團隊關係變化，為員工提供基本的溝通機會。

5.4 建立相對獨立的員工反饋管道

職場排斥具有隱蔽性，企業需要為員工保留較安全的反饋管道。除了直接向部門負責人反映外，還可以允許員工向人力資源部門或者更高層級管理人員說明情況。

反饋機制需要注意保密。如果員工一旦投訴便在團隊內部被公開，很可能導致更嚴重的關係壓力。人力資源部門收到反饋後，也不應直接把被投訴員工認定為排斥者，而應了解事件發生時間、具體工作場景以及對員工工作造成的影響。

處理的重點應從“誰對誰錯”轉向“這種關係是否已經影響正常工作”。對溝通誤解可以通過協調解決；對長期的信息排除和機會排斥則需要進行管理干預。

5.5 改善不同身份員工之間的融入機制

對於正式員工、勞務派遣員工和其他用工人員共同工作的企業，需要特別注意身份差異帶來的員工關係問題。趙倩南對勞務派遣員工的研究已經表明，僱傭身份可能成為職場排斥產生的重要因素[11]。

企業很難完全消除不同用工形式之間的制度差異，但可以減少不必要的關係隔離。例如，與工作直接相關的會議和培訓不應因為身份不同隨意排除員工；團隊活動也應避免形成明顯的身份劃分。在崗位允許的情況下，可以增加跨崗位、跨身份合作，使員工通過實際工作建立聯繫。

新員工進入企業時也是排斥容易發生的階段。企業可以通過導師制度、入職介紹和團隊合作任務幫助新員工進入正式的信息網絡，減少其長期依靠個人關係尋找工作信息的情況。

5.6 改善團隊溝通和知識共享環境

治理職場排斥不能只關注人際態度，還應改善團隊工作方式。張紅指出，職場排斥可能通過情緒耗竭影響知識共享[4]；張曉娟則說明職場排斥可能增加知識隱藏行為[8]。企業如果能夠建立較穩定的信息共享制度，可以降低私人關係對知識流動的影響。

團隊會議、專案記錄、知識庫和工作交接可以承擔更多正式信息傳遞功能。關鍵經驗不能只掌握在少數員工手中，也不能完全依靠熟人之間口頭傳遞。

與此同時，企業應避免把所有知識共享都

變成強制任務。員工主動交流仍然需要一定信任。管理者可以通過共同任務、問題討論和經驗分享逐步增加員工合作，而不是簡單要求“加強團結”。

5.7 重視被排斥員工的工作狀態和合理需要

企業治理職場排斥時容易把注意力全部放在排斥行為者身上，卻忽略已經受到影響的員工。已有研究表明，職場排斥與工作不安全感、信息錯失焦慮、情緒耗竭、工作疏離等問題存在聯繫[2][5][7][13]。

管理者在發現員工受到持續排斥後，應了解這種狀態是否已經影響工作。必要時可以調整協作方式，為員工提供更清晰的信息和任務安排，也可以通過溝通幫助其恢復正常團隊聯繫。

需要注意的是，組織支持並不意味著把被排斥員工固定為“受害者”。員工仍應參與正常的工作合作，也需要改善自身溝通方式。李進等的研究說明，不同員工需要特徵會影響其面對排斥時的反應[12]。企業可以提供支持，但不能完全替代員工自身的關係調整。

5.8 把職場排斥治理納入日常員工關係管理

職場排斥治理最容易出現的問題，是企業只有在員工投訴或者離職後才開始處理。此時排斥往往已經持續較長時間，雙方關係也比較難恢復。

更合適的方式是把員工關係觀察放入日常管理。管理者可以從團隊合作、信息傳遞、人員流動和員工反饋中發現異常。例如，某一員工長期無法參與正常討論，某個團隊內部知識和信息高度集中在小圈子中，或者同一崗位連續出現員工離職，都值得進一步了解原因。

職場排斥的管理效果也不能只用“有沒有投訴”衡量。如果員工擔心投訴後受到影響，投訴數量少並不代表不存在問題。企業更需要觀察信息交流是否順暢、團隊成員能否正常合作以及不同員工是否能夠獲得完成工作所需的基本支持。

6 結語

職場排斥發生在人際互動之中，但其影響並不會停留在人際關係層面。員工長期受到忽視、孤立和信息排除後，可能產生工作不安全感、消極情緒和工作疏離，主動行為、知識共享、敬業度和績效也可能受到影響，嚴重時還會增加知識隱藏、網絡怠工和離職傾向。已有研究從多個角度證明了職場排斥與員工工作狀態之間的聯繫[2][5][6][8][13][14]。

企業治理職場排斥的重點，不是要求所有員工保持親密關係，而是維護工作關係中的基本公平和正常合作。資源配置不透明、非正式圈層、領導偏向、身份差異和反饋制度不足，都可能為排斥提供條件。企業需要從制度、領導、溝通和員工關係等方面同時進行調整。只有把職場排斥納入日常組織管理，減少私人關係對工作信息和資源配置的過度影響，才能降低排斥持續和擴大的可能。

參考文獻：

[1] 肖雄松. 職場排斥現象與應對案例研究[J]. 中國人力資源開發, 2011(1):53-57.

[2] 程心. 職場排斥對前瞻行為的影響：工作不安全感和信息錯失焦慮的中介作用[D]. 閩南師範大學, 2025.

[3] 楊海雁. 職場排斥對主動性行為的影響機制[D]. 哈爾濱師範大學, 2024.

[4] 張紅. 職場排斥對員工知識共享的雙刃劍效應研究[D]. 西北師範大學, 2024.

[5] 李耘濤, 張玉茹. 職場排斥對員工敬業度的影響研究——情緒耗竭的中介作用[J]. 領導科學, 2020(16):74-77.

[6] 李瑞. 職場排斥對服務業員工工作績效的影響——基於組織自尊的緩衝效應[J]. 經濟經緯, 2013(4):109-113.

[7] 豆怡璿. 職場排斥對員工創意領地行為的影響研究[D]. 蘭州理工大學, 2024.

[8] 張曉娟. 職場排斥對組織成員知識隱藏行為的影響機制研究[D]. 華中農業大學, 2023.

[9] 王俊. 員工職場排斥行為對其預期性與反應性幫助行為的影響機制研究：道德淨化視角[D]. 華僑大學, 2023.

[10] 林霞. 職場排斥對員工主動報告差錯行為的影響機制研究[D]. 浙江工商大學, 2023.

[11] 趙倩南. R 公司勞務派遣員工職場排斥問題研究[D]. 北京物資學院, 2023.

[12] 李進, 劉軍, 劉超, 等. 基於需求理論框架的職場排斥緩衝效應研究[J]. 管理學報, 2016, 13(2): 221-228.

[13] 朱彩玲. 職場排斥對員工網絡怠工行為的影響機制研究[D]. 浙江工商大學, 2022.

[14] 李紅豔. 職場排斥對 F 外貿公司業務員工離職傾向的影響研究[D]. 浙江工商大學, 2023.

[15] 李元勳, 李瑞. 職場排斥對國有企業員工工作績效的影響——基於組織自尊的緩衝效應[J]. 當代經濟科學, 2012, 34(5): 112-117+128.

版權聲明

© 2026 作者版權所有。本文依據“知識共享署名 4.0 國際許可協議”（CC BY 4.0）以開放獲取方式發布。該許可允許使用者在任何媒介中自由使用、複製、傳播與改編文章（含商業用途），惟須明確署名原作者及出處，並注明所作修改（如有）。完整協議詳見：https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.zh-hans

出版聲明

所有出版物中的陳述、觀點及資料僅代表作者及供稿者個人立場，與 Brilliance Publishing Limited 及/或編輯人員無關。Brilliance Publishing Limited 及/或編輯人員對因內容所提及的任何理念、方法、說明或產品所導致的人身或財產損害概不負責。