

编者按:著名管理顾问尼尔森提出:“未来企业经营的重要趋势之一,是企业经营管理者不再像过去那样扮演权威角色,而是要设法以更有效的方法,间接引爆员工潜力,创造企业最高效益。”员工的职业压力与心理健康不仅影响企业的经济效益和长远发展,更影响着一国生产力和人民幸福指数,是重要的民生问题。中国的企业目前仍较多地依赖资源和劳动力,随着全球经济一体化进程的加速和企业生存环境高度不确定性变化,重视人文关怀,重视员工心理健康,已成为当今和未来企业管理中最紧迫的课题之一,日渐受到广泛关注。本期邀约北京师范大学经济与工商管理学院钱婧副教授团队、西南科技大学经济管理学院李富田教授团队,就相关问题展开研讨,现刊出有关成果。

工作压力对员工网络社会排斥的影响机制研究

钱 婧 曾 庆 陈 萌

(北京师范大学经济与工商管理学院,北京 100088)

摘 要:伴随着网络的普及,平均每人每周都会在社交媒体上上传内容。一旦有了这些内容,它们就会被网民观看、评论、转发或者引用。但如果在电子媒介互动过程中,个体在可接受的时间范围内未得到预期的交流和认可,这种被忽视或拒绝的现象称为网络社会排斥。而在工作环境中,个体在职业场景中其工作压力、自我损耗、上下级关系和睡眠质量对网络排斥又有着一定的影响。因此,本研究从“自我损耗理论”出发,证明了工作压力显著正向影响网络社会排斥,同时自我损耗显著正向影响网络社会排斥,上下级关系负向调节工作压力对自我损耗的影响等关系。研究结论为帮助公司更好地达成各项目标,改善组织氛围,对公司形象的提升有着积极影响。

关键词:网络社会排斥;自我损耗;上下级关系;睡眠质量

[中图分类号] F243

[文章编号] 1673-0186(2021)009-0005-020

[文献标识码] A

[DOI 编码] 10.19631/j.cnki.css.2021.009.001

互联网时代,个体与外界的交流从以往的面对面交流、信件交流以及电话交流转变到网络交流,网络交流成为当今社会个体间交流的主要方式,人们通过互联网与他人保持生活、工作等必要的沟通,从而也就会在网络环境中与他人发生社会排斥行为^[1]。一旦出现社会排斥,个体的归属需要就会受到极大的影响,而人本主义的层次需求理论认为个体有对归属的需要,这是人类的基本动

作者简介:钱婧,北京师范大学经济与工商管理学院副教授,博士生导师,管理学博士,研究方向:组织行为学与管理心理学;曾庆,北京师范大学经济与工商管理学院硕士研究生,研究方向:组织行为学与管理心理学;陈萌,北京师范大学经济与工商管理学院硕士研究生,研究方向:组织行为学与管理心理学。

机之一。在这一基础上,学者进行诸多研究,在讨论到社会排斥行为是如何形成时,发现社会排斥行为与归属需要形成明确的对立面,进而通过对社会排斥行为的研究发现,社会排斥行为包含了主动发生的社会排斥行为以及被动接受的社会排斥行为^[2]。以往研究表明,大多数学者致力于通过探究个体在受到被动社会排斥后的心理行为变化及对个体心理健康的影响^[3],而对主动社会排斥行为的研究较少。由此可见,个体主动发出社会排斥行为的目的主要基于避免过度的心理资源损耗,由此可知自我的心理损耗是导致个体发生社会排斥行为的主要动因^[4-5],同样也有实验研究证明了认知训练可以减少个体社会排斥联想^[6]。在职场环境中个体心理资源损耗情况往往与个体感受到的工作压力或者职场的人际压力有关,不少研究已经证实了工作压力确实会对心理损耗产生影响^[7]。可见个体主动发生社会排斥行为是一个复杂的机制,在个体主动发生社会排斥行为的逻辑中,可能的确存在具体的前因变量(个体感知到的压力水平)和中介变量(心理资源损耗水平)。因此有必要通过实证研究证明这一关系是否存在,并且研究的环境从以往的普通社会排斥行为转变为网络社会排斥行为,具体探究网络排斥行为的发生机制,在当下变得更有社会意义。

在网络社会排斥形成的机制研究的基础上,通过对以往研究的梳理发现:在职场中下级员工工作压力对心理资源损耗的影响中,其他因素起到了不同的作用^[8]。在以儒家文化为背景的社会群体中,下级员工习惯性地被上级影响^[9],下级职员与上级领导的关系成为下级员工在工作环境中心理资源损耗的核心外因变量。当上下级关系处于良性状态的时候,个体将会受到上级更多的优待,而这些优待将会减轻个体的心理资源损耗;反之当个体与上级关系紧张的时候,个体将会感受到更多来自上级的不满和责备,从而加剧个体的心理资源损耗,王红丽与张筌钧认为这是文化的规范强度在职场中发挥的影响作用^[10]。

此外,研究还将引入个体的睡眠质量作为影响变量研究其对工作压力与心理资源损耗的调节作用,从以往的研究成果看,睡眠质量作为生物学指标常常对个体的行为起到关键的影响作用^[11],而对于职场研究的实证证据较少,因此希望进行探索。

一、理论背景与研究假设

深入了解各因素的概念是分析其相互之间关系的重要基础。下文分别阐述工作压力、自我损耗、网络社会排斥、上下级关系和睡眠质量这五个变量的定义,同时分析相互之间的关系及影响。

(一)工作压力

20世纪以来,随着工业化、城市化以及信息革命的高速发展,心理学、管理学和社会学等学科一直将工作压力视为重要的理论讨论范畴。众多的学者专家从不同的角度对工作压力的定义、影响因素、后果及应对策略进行了深入的研究。

工作压力会对个人及组织造成一定的影响。对个人的后果,有研究表明,个人的健康和安全会因为工作压力的增大而越发消极,从而导致个人的生理心理都遭受打击,患上生理或精神疾病,心

情紧张,甚至高血压、心脏病。因为过重的工作压力往往增加了人们彼此之间的心理距离,从而使其心情变得压抑、郁闷,更容易患上精神疾病。对工作的紧张感、急躁及消极情绪、精神疲劳等,和对工作的厌烦、不满及低自尊的情绪等症状均是由于工作压力所产生的。进而,表现较差的员工可能会出现缺勤、偷懒、易发怒、对工作不负责任、对同事对单位漠不关心等情况,最终甚至可能导致该员工离职。

工作压力对组织的后果主要是影响工作效率。目前,有三种不同的观点。一是激励理论,激励理论认为工作压力对工作效率有着积极的影响,它认为工作压力是激励个人优异绩效的催化剂和推动力。如果组织中存在着适度的工作压力,不仅可以使人集中注意力、提高忍耐力,更能提高员工效率从而减少错误的发生。二是冲突理论,冲突理论认为工作压力对工作绩效有着阻碍和消极的影响。过度的工作压力会让员工对自己的工作缺乏满意度,拉低员工的工作效率进而导致组织的低生产、低品质,甚至会影响员工的缺勤率、跳槽率和离职率。三是互动理论,该理论认为适度的工作压力可以促进组织良好的绩效,而高于或低于最佳的工作压力水平则会使工作效率降低。有学者发现,员工的工作压力与绩效之间呈现出倒U型的关系,过大或过小的压力都会使工作效率减缓。

工作压力一直是管理学研究的主要变量,有关工作压力的定义,不同学者根据不同的角度进行了界定。本文主要从强调工作中压力来源的视角进行界定,压力是超出个体正常反应的任何状况。员工如果在工作中被迫转移到非常规工作环境下,个体将会体验到不舒适的感觉,被认为体验到了工作压力^[12]。由此可以看到工作压力与在工作环境下体验到的不适感紧密联系。这些体验包括了恐惧、焦虑、愤怒、烦恼和抑郁。在具体的研究中学者发现,不同的个体在面对同一个工作的时候会表现出不同水平的工作压力^[13],同时工作压力也与个体职业倦怠等变量呈显著相关关系。在工作压力的研究中,频繁出现的一个变量就是倦怠,工作倦怠的核心内涵被证实为三个方面,分别是热情枯竭、精力枯竭和职业成就感丧失^[14]。

(二)自我损耗

自我损耗理论最初是基于自我控制等研究所提出的,有学者总结并提出了自我的活动损耗心理能量的理论,其中一是“心理能量对自我的执行功能”,自我控制、审慎的选择、主动性行为这三类是缺一不可的;二是个体的心理能量资源是有限的,短期内只能进行有限次数的自我控制;三是所有的执行过程需消耗的是同一种类型的资源,某个领域的资源损耗也会使其另一个领域的可用资源相应减少;四是自我控制的能力大小取决于心理能量的含量多少;五是自我控制的整个过程其实就是消耗心理能量资源的过程,在执行任务时需要消耗资源,而消耗了心理能量资源后需要经过一段时间才能恢复。

自我损耗是一个发展时间较短的概念,最先由鲍迈斯特(Baumeister)等人正式提出,他们认为:“自我损耗是个体进行有意识活动的能力和意愿暂时降低的现象,包含了控制环境、控制自我、抉择以及行为发起等能力和意愿的降低”^[15]。虽然这种描述相较于其他概念而言偏向于描述性,但是后续研究者并未进行更多深入的界定^[16]。在哈格(Hagger)等人对自我损耗已有的论文进行元分析后

对自我损耗的描述仍然是不具体的:“正如肌肉尽力一段运动后会疲劳导致力量降低,个体经过一段自我控制资源的消耗后,自我控制能力会被耗竭的状态称为自我损耗。”^[17]通常学者对自我损耗的研究基于双任务实验^[18]。但在实际的工作生活中可以看到,个体在调控了自己的情绪认知能力后都会消耗心理资源或能量,而所有需要认知努力发生的心理活动都需要消耗这些心理资源和能量^[19],因此当这一资源或能量被使用过度就会导致心理疲劳或枯竭,假定个体缺乏足够的能量去调整自己的情绪行为将会产生负面情绪和不当的物质滥用行为^[20]。自我损耗不仅会对自身的认知造成影响,同时,也会影响到对他人的感知和判断。在人际交往过程中,若感知到对方处于自我损耗的状态,则会阻碍人际信任的建立。因为心理能量的损耗是影响状态性自我控制的决定性因素,而感知到对方自我控制能力的强弱与对其信任感的高低直接相关^[20]。

因此,在工作环境中当个体面对压力通过调动认知资源进行调控就容易引起个体的自我损耗,从而出现不当行为和负面情绪,个体避免负面情绪扩大化的解决方案之一就是封闭自己,即可能是发生主动的社会排斥行为^[21]。

(三)网络社会排斥

社会排斥指被个体或群体拒绝接纳或忽视的现象,是人们社会交往中普遍存在的消极事件。社会排斥不仅阻碍个体归属感和交流的满足感,还会使个体体验到更多的消极情绪。在当今信息社会,互联网科技的发展给人们带来了全新的社交方式,以前只能通过面对面交流才能实现的互动和归属感,现在可以通过多媒体来实现,比如邮箱、微博、b站等。伴随着这一趋势,社会排斥也随之延伸至网络环境中,并被研究者称为“网络社会排斥”。当然,网络社会排斥的个体同样也遭受了现实社会的消极体验,石林提出在组织中过高的工作压力对个体的情绪和行为方面都会产生影响。具体来讲,基于自我控制理论,工作压力首先会让个体产生自我控制行为,而过度的自我控制会消耗资源,从而产生自我损耗。进一步说,高强度的工作压力会削弱自我控制能力,进而在情绪上降低员工对组织的承诺、内在满意感并催生离职倾向;接着,随着工作压力的增强,员工的消极情绪容易被渲染并放大,若他们找不到情绪的宣泄口,再伴随着网络的匿名性、碎片性和低成本性等特点,个体很可能会采取最简便最快捷的网络排斥行为。这就是为什么许多人在现实生活中文质彬彬但在网络世界里却是施暴者的原因。

网络社会排斥来源于社会排斥,而社会排斥是一种广泛的社会现象。心理学界对社会排斥通常分为三类,包括排斥、拒绝和放逐。但在实际的研究中,学者对这三类的研究存在混淆的情况^[22]。从已有的研究可以看到社会排斥行为的发生主要包含了被排斥者和排斥者两个群体。在主动排斥行为研究的视角下,主要考察排斥者的行为发生机制,已有研究表明,社会排斥行为的发生可以增加排斥者对自己的控制感,这种控制感的需要有可能是对自己心理资源不再过度损耗的表现^[23]。在罗宾逊(Robinson)的阐述中认为个体可能因为高压工作而表现出社会排斥^[24]。也有可能因为对任务依存性较低而导致出现社会排斥行为。本文主要研究个体在发生社会排斥行为中的网络社会排斥行为,主要原因是基于现在社会工作环境下,个体在工作中需要借助网络环境与

他人沟通,同时个体的情绪表达也需要借助网络交流,因此想要探究网络社会排斥行为在工作环境下的发生情况。

(四)上下级关系

对于上下级关系,不同的学者有着各自不同的定义和看法,比安(Bian)提出上下级关系是两者之间非常特别且充满个人情感因素的重要关系,此关系能够使关系中的群体通过彼此来达到利益互惠的效果。第一类学者基于关系的基础把上下级关系定义为上级与下级之间所共有的关系;第二类学者则是基于交换工具特质认为上下级关系是上级与下属之间为了达成某些人某个组织的某种目的才组建而成的一种人际关系,即社会利益共同体;第三类学者则是基于“拟似家人说”给出上下级关系的定义:以与家人的亲密疏远程度来类似衡量上级和下属之间的关系,这种关系可以下放到私人交往、情感的深浅以及下级对上级的顺从程度等内容来权衡上下级关系的好坏^[25]。

在研究上下级关系的概念界定中,主要有中西方两条研究路径,我国的上下级关系与西方的上下级关系有着较多的区别,以西方文化为背景的“领导—成员交换”以及以中国文化为背景的“上司—下属关系”,本文对中国文化背景下的“上司—下属关系”进行研究。有些学者认为上下级关系的概念是:“领导和下属通过工作和非工作情况,通过正式交流和非正式交流建立的关系”^[25];而张雨奇认为上下级关系是工作之外的上级与下级的私人关系的发展,包括了情感交流、人际交流以及信任交换和责任交换等^[26]。一项元分析表明,在工作环境中较好的上下级关系会促进个体的工作热情,包括建言行为、创新行为等,而破裂的上下级关系则会导致个体的职业倦怠增强或者负面情绪产生^[27]。

(五)睡眠质量

随着社会的发展,生活水平的提高,人们对生活质量的要求越来越高。睡眠作为正常生活中的一项最基本的生理活动,日益受到人们的关注。睡眠是人类生命长河中的一个重要的组成部分,它将占据整个生命近三分之一的进度条。通过睡眠人类可以缓解疲劳状态下的神经细胞,使其恢复正常的生理功能,可以恢复消耗一整天的体力;可以舒缓高压下的精神紧绷的状态,从而更有效率地完成次日的工作和任务。睡眠不仅具有维持个体生存的功能,还能提高人类学习和记忆能力。睡眠时垂体前叶生长激素分泌明显增高,有利于促进机体生长,并使核蛋白合成增加,有利于记忆的储存和学习能力的提升。进而,提高睡眠质量是影响健康、工作效率和生活质量的重要因素,因此对睡眠质量的测量在各个领域的研究中都具有重要意义。

睡眠质量的研究由来已久,学者对睡眠质量的定义也多种多样,相对具有代表性并被普遍认可的观点是伯伊斯(Buysse)等人对睡眠质量内涵的界定,他们认为睡眠质量包含了主观睡眠质量、入睡时间、睡眠时间等7个维度,并建立了匹兹堡睡眠质量量表进行度量^[28]。

(六)研究假设

1.工作压力对自我损耗的影响关系

自我损耗是指个体因自我控制资源匮乏导致的自我控制能力和意愿下降的状态。该概念来源

于自我控制资源理论,该理论认为个体用于自我控制的心理资源是有限的,个体需要进行自我控制活动来应对环境刺激,而这一过程会消耗自我控制资源,最终导致自我损耗状态。研究发现,高绩效目标会导致员工自我损耗,工作压力所引发的情绪劳动和自控需要也会导致自我损耗。具体来说,工作压力会引发员工的负面情绪,让员工产生情绪调控的需要,这也会消耗员工的自我控制资源,导致自我损耗状态的产生。因此,本文认为自我损耗与日常工作压力有着密切的联系。

研究表明,个体在承受了一定工作压力的情况下会影响到自己的情绪和内心,而情绪对自我损耗的影响是目前自我损耗领域研究的热点之一,更有研究显示消极情绪能加剧自我损耗,个体在工作状态下付出的心理资源是自我损耗的直接动因,低工作压力环境中的个体,有足够的内在心理资源以及外在支持帮助其避免自我损耗出现^[29]。在高工作压力环境中,个体为了适应压力,将会付出更多的心理资源和行动以保证工作顺利完成,这将会使个体产生更多的自我控制,在通过较长时间的自我控制后,其将会出现明显的自我损耗状态^[30],因此提出假设:

H1:工作压力显著正向影响自我损耗;

2.工作压力和自我损耗对网络社会排斥的影响关系

工作压力指在工作场所中压力源引发的短期和长期的心理和生理健康变化的过程,对个体产生心理和生理上的影响。以往研究指出,工作压力的处理和应对会占用个体资源,产生资源的损耗进一步导致自我调节的失效。有学者将压力定义为在特定场合下能否取得良好表现变得重要的因素,并且,米切尔(Mitchell)在此基础上指出工作压力是员工的主观感知。因此,本文推测员工感知到的工作压力会引起自身认知和情绪的变化,并进一步影响员工的行为。

网络的普及引发了研究者们的思考,他们发现,面对面交流中所存在的排斥问题,也同样会存在于网络互动中。网络排斥指个体在网络沟通中体验到的一种疏离感,会使个体感到沮丧、产生愤怒、削弱人际信任、甚至能威胁到个体归属感等诸多消极体验。同样,网络排斥的个体也遭受了现实社会的消极体验。所以,在工作压力日渐递增的情况下,会让个体产生自我控制行为,从事过多的自我控制会消耗资源,削弱自控能力,进而产生消极情绪,甚至发生攻击行为。具体到企业中,首先,庞大的工作压力会增加心理的痛苦进而会降低员工与其所在组织之间的亲和力;其次,会降低他们对企业中其他员工行为结果的满意度,紧接着就会削弱员工之间的信任度和满意度,进而产生网络社会排斥。比如,不点赞同事朋友圈等行为,自我调节完全失效的个体甚至还会引发过激的网络排斥行为,最后直接关系到企业当前的绩效和未来的发展,给企业带来不可扭转的伤害。

与此同时,在自我损耗的状态下,个体处于对自身的弱控制状态,这种状态对情绪和行为都会产生一定的影响。此外,自我损耗状态下个体的应对式系统更容易被激活,而慎思系统会受到抑制;自我损耗可以削弱情绪管理能力,使得个体难以抑制自己的负面情绪反应,因而有关学者进一步提出,自我损耗会通过愤怒产生更多的攻击性行为。基于上述理论,本文推测,自我损耗状态会正向影响网络排斥行为。

从自我决定理论视角可以得知,个体在发生具体行为前,具有明确的动机来源,主动的社会排斥行为虽然具有明显的破坏性的冒险行为,这一行为也经常伴随长期处于压力状态的个体而出现,个体为了保证自身安全的需要而发出的行为,因此可以认为社会排斥行为具有明确的内部动机^[31]。在资源限制理论阐述中,个体在进行任务时的资源是相对有限的,如果个体的认知任务过多或者难度过大,其就会出现认知资源分配不足的情况,从而导致个体被动或主动地关闭认知通道,因此可以看到个体主动发生网络排斥可能一方面来自情绪等因素,另一方面则有可能是因为认知资源有限决定了个体在体验到高工作压力时,主动关闭认知资源通道而产生的行为。换言之,这也是个体心理资源保护的一种主动行为^[32]。因此提出以下假设:

H2:工作压力显著正向预测网络社会排斥;

H3:自我损耗显著正向预测网络社会排斥。

3.工作压力与自我损耗对网络排斥的中介模型

此外,工作压力引发消极体验,产生自我损耗,员工更容易受到自觉系统的控制,甚至会试图通过不道德行为来缓解这种状态,但原则感和道德感又会让员工去努力抑制这些想法,这种想法抑制的过程又会再次诱发自我损耗状态。当处于自我损耗状态时,个体的自我控制能力下降会影响行为的选择,员工需要对是否网络社会排斥以及如何网络社会排斥做出决策。因此,自我损耗可能在工作压力与员工行为之间发挥关键作用。

在假设 H1~H3 的基础上,可以看到尽管前人并未对这一发生机制进行研究,但是高工作压力确实可以明显提高个体的自我控制水平,从而体验到高自我损耗的水平,而当个体处于自我损耗后效状态下的时候,个体的认知资源已经处于不足状态,因此个体将可能主动发生网络社会排斥,从而关闭通道保证认知资源快速恢复^[29],

因此在假设 H1、H2 以及 H3 的基础上提出中介模型假设如下:

H4:工作压力通过自我损耗对网络排斥起到中介作用。

4.工作压力对自我损耗影响中睡眠质量和上下级关系调节作用

上下级关系是生产环境中下级成员与上级领导之间情感维系的关键因素,领导与员工的关系好坏将直接影响员工生产过程中情绪耗竭等负面状态的强弱^[33]。自我控制资源理论认为,能否减缓、如何减缓个体在自我控制时发生的损耗取决于自我控制资源的收支平衡^[34]。具体来讲,在上下级关系较好的情况下,领导与下属之间平时交往较为频繁,两者之间不会有太多的距离感。因此,由工作压力产生的自我损耗能够通过良好的上下级关系得以缓解。相反地,在上下级关系不融洽的情况下,领导与下属之间往往交流较少,有很强的距离感,甚至会出现领导故意冷落某一员工的情形(例如领导肆虐行为)。这样的情况下,面对工作压力和紧张的上下级关系,会加剧工作压力给员工带来的自我损耗。基于此,本研究认为,上下级关系可能影响个体自我控制资源进而调节工作压力与自我损耗之间的关系^[35]。

当员工心理资源损耗较高的时候,良好的上下级关系可以给员工提供更多的支持,避免员工的

心理资源枯竭;反之辱骂型领导则会加剧这一进程^[36]。同时,研究引入睡眠质量这一生理指标的影响,已有研究证明了睡眠质量较差将会恶化个体在面对压力过程中所体验到的积极情绪,也会加剧其体验到的消极情绪^[37],因此可以认为睡眠质量将影响个体在面对压力时所能够调动的认知资源和心理能量,由此可以做以下假设:

H5:睡眠质量正向调节工作压力对自我损耗的预测;

H6:上下级关系负向调节工作压力对自我损耗的预测;

H7:工作压力通过自我损耗对网络社会排斥的中介作用被睡眠质量正向调节;

H8:工作压力通过自我损耗对网络社会排斥的中介作用被上下级关系负向调节。

二、研究方法

为探讨个体在职业场景中的工作压力、自我损耗、上下级关系和睡眠质量与网络社会排斥的影响关系。利用问卷调查法,采用自编问卷对北京市 16 个城区进行问卷发放。

(一)数据发放及收集

研究通过设定的问卷进行互联网发放,首先进行预调研,预调研共收集 150 份样本,剔除作答时间小于 300 秒的样本以及所有题目选择同一答案或者作答具备明显规律的样本后获得有效样本 141 份,问卷有效率为 94.00%。大样本发放情况如下:因为考虑到研究个体在组织环境内,尽管不存在跨层,但避免样本同质性、调查研究的可信性和方便性,研究以北京市为调查范围进行样本收集,共 16 个城区的非大厂企业,每个城区预发放 50 份问卷,各城区样本的收集采用完全随机抽样进行;为保证样本具备足够的异质性,总共收集到 713 份,剔除作答时间小于 300 秒的样本以及所有题目选择同一答案或者作答具备明显规律的样本后获得有效样本 662 份,问卷有效率为 92.85%。

(二)统计分析方法

对预调研样本采用克隆巴赫信度进行度量,随后采用 KMO 判断整体问卷的内容效度水平。对大样本采用频数分析人口学变量;采用 Harman 单因子证明问卷不存在共同方法偏差;采用探索性因子分析确定变量的结构效度,采用克隆巴赫确定大样本问卷信度水平;采用 Amos 进行验证分析;通过 AVE 判断聚合效度,通过相关分析及 AVE 开方值判断区分效度,通过多因子模型和单因子模型比较进行区分效度分析;利用回归证明基础假设及调节检验;采用 process 插件进行中介检验及有调节的中介模型检验。

三、数据分析及研究结果

在收集整理好数据后,通过信效度检验证明问卷具备较好信效度,采用统计学分析方法对数据进行处理分析得到实证结果。

(一)预调研信效度检验

通过克隆巴赫信度对工作压力、自我损耗、网络社会排斥、睡眠质量、上下级关系进行信度分析得到的信度结果均大于 0.7,证明研究设定问卷具备基本的信度结果,随后对问卷进行 KMO 分析证明问卷具备基础效度,整体问卷的 KMO 为 0.811,证明问卷适合进行后续实证研究。

(二)正式调研的信效度分析

从表 1 可以看到,在性别方面男性为 320 人,女性为 342 人基本持平;在年龄方面 30 岁以下群体 104 人,占比 15.662%,30~39 岁群体 242 人,占比 36.556%,40~49 岁群体 206 人,占比 31.118%,50 岁以上 110 人,占比 16.616%;收入方面 4 000 元以下群体 113 人,占比 17.069%,4 000~7 000 元 192 人,占比 29.003%,7 001~10 000 元 252 人,占比 38.066%,10 000 元以上 105 人,占比 15.861%;学历方面专科及以下群体为 231 人占比为 34.894%,大学本科为 284 人占比为 42.900%,硕士及以上人数为 147 人占比为 22.205%。

表 1 大样本人口学信息

变量	分类	频率	百分比
性别	男	320	48.338
	女	342	51.662
年龄	30 岁以下	104	15.710
	30~39 岁	242	36.556
	40~49 岁	206	31.118
	50 岁以上	110	16.616
收入	4 000 元以下	113	17.069
	4 000~7 000 元	192	29.003
	7 001~10 000 元	252	38.066
	10 000 元以上	105	15.861
学历	专科及以下	231	34.894
	大学本科	284	42.900
	硕士及以上	147	22.205

提取方式:主成分分析。以主成分分析进行 Harman 单因子检验,对第一个成分进行解释率分析,得到结果如表 2,成分 1 中的解释率为 33.047%,小于 40%,说明 5 个变量之间的相关程度较低,整体问卷不存在共同方法偏差情况,可以进行后续分析。

表 2 Harman 单因子检验

成分	初始特征值			提取平方和载入		
	合计	方差%	累积%	合计	方差%	累积%
1	7.931	33.047	33.047	7.931	33.047	33.047
2	4.072	16.968	50.015	4.072	16.968	50.015
3	2.588	10.785	60.800	2.588	10.785	60.800
4	1.902	7.923	68.723	1.902	7.923	68.723
5	1.438	5.992	74.715	1.438	5.992	74.715
...	...	...	...			
24	0.134	0.557	100.000			

对整体问卷进行 KMO 检验及巴特利特球形检验得到结果如表 3, 可以看到全部变量进行因子分析得到的 KMO 值为 0.903, 该值大于 0.9 说明了进行因子分析的变量适合进行抽取。得到巴特利特检验显著性 Sig<0.001 也证明问卷适合进行成分抽取。

表 3 KMO 及巴特利特球形检验

取样足够度的 KMO 度量		0.903
Bartlett's 球形检验	近似卡方	5 666.207
	df	276
	Sig.	0.000

表 4 解释的总方差表

成分	初始特征值			提取平方和载入			旋转平方和载入		
	合计	方差%	累积%	合计	方差%	累积%	合计	方差%	累积%
1	7.931	33.047	33.047	7.931	33.047	33.047	4.289	17.870	17.870
2	4.072	16.968	50.015	4.072	16.968	50.015	3.918	16.324	34.194
3	2.588	10.785	60.800	2.588	10.785	60.800	3.738	15.574	49.767
4	1.902	7.923	68.723	1.902	7.923	68.723	3.393	14.137	63.904
5	1.438	5.992	74.715	1.438	5.992	74.715	2.595	10.811	74.715
6	0.604	2.516	77.231						
7	0.533	2.220	79.452						
8	0.463	1.928	81.380						
9	0.439	1.828	83.208						
10	0.381	1.587	84.795						
11	0.353	1.469	86.263						
12	0.336	1.402	87.665						
13	0.321	1.339	89.004						
14	0.319	1.329	90.334						
15	0.307	1.279	91.612						
16	0.296	1.235	92.847						
17	0.285	1.189	94.036						
18	0.264	1.098	95.134						
19	0.252	1.049	96.183						
20	0.235	0.981	97.164						
21	0.212	0.882	98.045						
22	0.194	0.806	98.852						
23	0.142	0.591	99.443						
24	0.134	0.557	100.000						

对问卷题目采用正交旋转的最大方差法进行主成分分析, 通过设定抽取特征值大于 1 为条件得到 5 个成分, 可以看到 5 个成分初始特征值累计为 74.715%, 说明通过题目抽取出的 5 个成分能够有效提取出整体问卷的 74.715% 的信息, 证明了问卷抽取后的成分能够在较高水平上保持题目信息。从旋转后的成分分布可以看到 5 个成分其解释率分别为 17.870%、16.324%、15.574%、14.137% 和 10.811%, 5 个成分所包含的题目具体如表 5。

从旋转成分矩阵结果可以看到, 在设定按照大小排序后, 第一个成分为睡眠质量、第二个成分

为自我损耗、第三个成分为工作压力、第四个成分为网络社会排斥、第五个成分为上下级关系,在设定不显示小于 0.5 的因子载荷后可以看到,各题目的主因子载荷归属不存在混乱情况,不存在因子载荷较低的情况,不存在跨因子载荷的情况,因此题目结构较好,不需要进行修正。

表 5 旋转成分矩阵

	睡眠质量	自我损耗	工作压力	网络排斥	上下级关系
W16	0.863				
W15	0.843				
W12	0.842				
W13	0.830				
W14	0.826				
W11	0.799				
M1		0.866			
M5		0.861			
M4		0.813			
M2		0.809			
M3		0.802			
X5			0.831		
X2			0.799		
X4			0.792		
X3			0.791		
X1			0.766		
Y5				0.803	
Y2				0.797	
Y3				0.757	
Y4				0.737	
Y1				0.722	
W22					0.829
W21					0.829
W23					0.809

从信度分析结果可以看到,大样本群体中工作压力的信度为 0.924,自我损耗的信度为 0.927,网络社会排斥的信度为 0.869,睡眠质量的信度为 0.917,上下级关系的信度为 0.921,其中仅网络排斥的信度介于 0.8~0.9 之间,其他四个变量信度均在 0.9 以上,证明各变量均具备较好的信度。同时可以看到校正的项总计相关性均大于 0.5,项已删除的克隆巴赫值均小于维度信度,因此可以判断题目与变量的内涵一致予以保留。

(三)验证因子分析

采用 Amos 22.0 软件进行验证因子分析得到标准化验证因子载荷如图 1:

从表 7 可以看到,五个维度的标准化因子载荷值均大于 0.5,说明题目不存在与维度相关较低的情况,同时也不存在标准化载荷大于 0.95 的情况,因此题目予以保留。通过标准化系数可以计算出各变量的 AVE 值和组合信度 CR 值,可以看到 5 个变量的 AVE 介于 0.573~0.797 之间,说明 5 个变量具备较好的聚合效度,同时得到组合信度 CR 介于 0.870~0.928 之间,说明组合信度结果较好。

a.工作压力+自我损耗、上下级关系、睡眠质量、网络社会排斥;

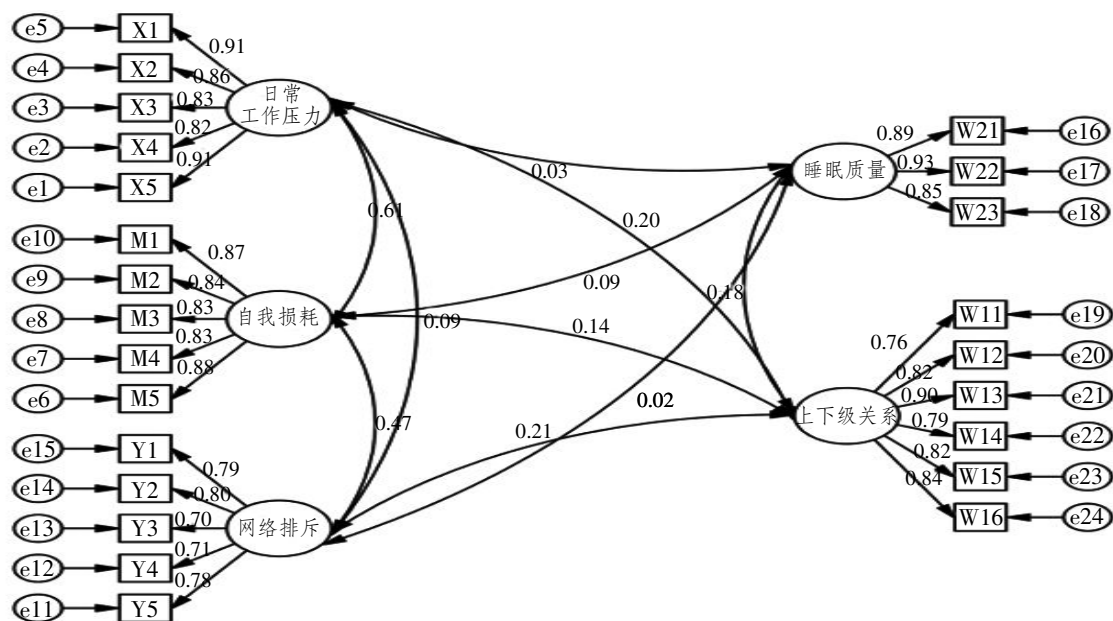


图 1 标准化验证因子载荷图

表 6 信度分析表

变量	题目	校正的项总计相关性	项已删除的 Cronbach's Alpha 值	Cronbach's Alpha	项数
工作压力	X1	0.780	0.912	0.924	5
	X2	0.804	0.908		
	X3	0.790	0.910		
	X4	0.784	0.911		
	X5	0.860	0.896		
自我损耗	M1	0.833	0.905	0.927	5
	M2	0.794	0.913		
	M3	0.785	0.915		
	M4	0.790	0.914		
	M5	0.841	0.904		
网络社会排斥	Y1	0.693	0.842	0.869	5
	Y2	0.732	0.833		
	Y3	0.653	0.852		
	Y4	0.662	0.85		
	Y5	0.733	0.832		
睡眠质量	W11	0.728	0.907	0.917	6
	W12	0.784	0.900		
	W13	0.761	0.903		
	W14	0.750	0.904		
	W15	0.776	0.901		
	W16	0.794	0.898		
上下级关系	W21	0.844	0.883	0.921	3
	W22	0.864	0.866		
	W23	0.812	0.907		

表 7 验证因子载荷表

题目	变量	Estimate	S.Estimate	S.E.	C.R.	P	AVE	CR
X1	工作压力	0.823	0.809	0.029	28.228	***	0.712	0.925
X2	工作压力	0.988	0.857	0.031	31.695	***		
X3	工作压力	0.866	0.826	0.029	29.360	***		
X4	工作压力	0.85	0.816	0.030	28.711	***		
X5	工作压力	1	0.907					
M1	自我损耗	0.974	0.867	0.032	30.476	***	0.720	0.928
M2	自我损耗	0.901	0.836	0.032	28.488	***		
M3	自我损耗	0.89	0.827	0.032	27.913	***		
M4	自我损耗	0.992	0.831	0.035	28.142	***		
M5	自我损耗	1	0.879					
W11	上下级关系	1	0.764				0.650	0.918
W12	上下级关系	1.119	0.823	0.05	22.247	***		
W13	上下级关系	1.018	0.804	0.047	21.650	***		
W14	上下级关系	1.005	0.789	0.047	21.171	***		
W15	上下级关系	1.125	0.818	0.051	22.089	***		
W16	上下级关系	1.049	0.837	0.046	22.693	***		
W21	睡眠质量	1	0.894				0.797	0.922
W22	睡眠质量	0.998	0.93	0.029	34.414	***		
W23	睡眠质量	0.891	0.852	0.030	30.191	***		
Y1	网络排斥	0.917	0.785	0.045	20.600	***	0.573	0.870
Y2	网络排斥	0.935	0.801	0.044	21.071	***		
Y3	网络排斥	0.879	0.705	0.048	18.238	***		
Y4	网络排斥	0.885	0.715	0.048	18.541	***		
Y5	网络排斥	1	0.778					

注:***为 $p < 0.001$; **为 $p < 0.01$; *为 $p < 0.05$ (下同)

- b.工作压力+自我损耗+网络社会排斥、上下级关系、睡眠质量;
- c.工作压力+自我损耗+网络社会排斥、上下级关系、睡眠质量;
- d.工作压力+自我损耗+网络社会排斥+睡眠质量、上下级关系;
- e.工作压力+自我损耗+网络社会排斥+睡眠质量+上下级关系;

从表 8 可以看到,得到的 5 因子模型结果中 CMIN/DF 为 $2.688 < 3$, GFI 为 0.927, NFI 为 0.944, TLI 为 0.959, CFI 为 0.964 均大于 0.9, 模型拟合极好; RMSEA 为 0.051 略大于 0.05 且小于 0.08, 拟合较好可以接受。同时可以看到通过进行因子合并得到 4 因子模型拟合、3 因子模型拟合、2 因子模型拟合以及单因子模型拟合, 结果均差于 5 因子模型拟合, 因此可认为不同变量之间不能进行合并, 各变量间具备区分效度。

表 8 多因子模型分析表

	CMIN	DF	CMIN/DF	GFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
5 因子	650.615	242	2.688	0.927	0.944	0.959	0.964	0.051
4 因子 a	2 117.903	246	8.609	0.694	0.818	0.816	0.836	0.107
3 因子 b	2 900.975	249	11.651	0.639	0.751	0.742	0.767	0.127
2 因子 c	4 414.42	251	17.587	0.578	0.621	0.598	0.634	0.158
单因子 d	6 815.237	252	27.045	0.444	0.416	0.369	0.424	0.198

从相关分析结果可以看到,工作压力与自我损耗显著正相关 $r=0.570(p<0.001)$;工作压力与网络社会排斥显著正相关 $r=0.565(p<0.001)$;自我损耗与网络社会排斥显著正相关 $r=0.428(p<0.001)$,由此可以进行 H1~H3 的假设检验。

从回归分析结果可以看到模型 1 为控制变量对自我损耗的预测模型,模型 3 为控制变量对网络社会排斥的预测模型,而模型 2 为工作压力对自我损耗的预测。从结果看,模型 2 在模型 1 的基础上 R² 增加了 0.318,得到的 F 为 66.678($p<0.001$),具体看模型 2 上工作压力显著正向预测自我损耗 $\beta=0.566(p<0.001)$,验证了假设 H1 成立;在模型 4 上模型 R² 在模型 3 的基础上增加了 0.320,模型通过 F 检验 $F=63.434(p<0.001)$,具体看工作压力显著正向预测网络排斥 $\beta=0.568(p<0.001)$,验证 H2 成立;模型 5 中其 R² 相比较模型 1 增加了 0.182,模型通过 F 检验 $F=30.308(p<0.001)$,具体看自我损耗显著正向预测网络社会排斥 $\beta=0.431(p<0.001)$ 。由此可以进行后续的中介检验和调节检验。

表 9 区分效度及相关分析检验表

	工作压力	自我损耗	网络社会排斥	睡眠质量	上下级关系
工作压力	0.844				
自我损耗	0.570***	0.848			
网络排斥	0.565***	0.428***	0.806		
睡眠质量	0.027	-0.087*	0.012	0.893	
上下级关系	0.198***	0.127**	0.186***	-0.170***	0.757

注:*** 为 $p<0.001$;** 为 $p<0.01$;* 为 $p<0.05$

表 10 回归分析表

因变量	自我损耗		网络社会排斥		
模型	Model1	Model2	Model3	Model4	Model5
性别	-0.132**	-0.102**	-0.076	-0.046	-0.019
年龄	0.078	0.097*	0.027	0.046	-0.006
收入	0.004	-0.013	0.021	0.004	0.019
学历	0.069	0.039	-0.037	-0.067	-0.066
工作压力		0.566***		0.568***	
自我损耗					0.431***
R ²	0.019	0.337	0.006	0.326	0.188
ΔR^2	0.019	0.318	0.006	0.320	0.182
F	3.314*	66.678***	0.911	63.434***	30.308***

注:*** 为 $p<0.001$;** 为 $p<0.01$;* 为 $p<0.05$

表11 为调节模型检验表,模型 1 为控制变量对自我损耗的影响,模型 2 为工作压力和睡眠质量对自我损耗的预测,模型 3 为加入工作压力与睡眠质量交互项后进行的调节模型检验,模型 4 为工作压力与上下级关系对自我损耗的预测模型,模型 5 为加入工作压力与上下级关系的交互项后对自我损耗的预测模型。从具体结果可以看到模型 1 的 $R^2=0.019$,在模型 1 的基础上模型 2 的 R^2 上升了 0.328,模型通过 F 检验 $F=57.998$ 。

以自我损耗为中介变量对工作压力影响网络排斥进行中介模型建模,采用 process 插件进行。模型限定为 Model4,通过计算 95%置信区间得到总效应、直接效应以及中介效应,检验得到结果:总效应量为 0.498[95%CI:0.442~0.553],置信区间不包含 0 说明总效应量显著;直接效应量为 0.419

[95%CI:0.352-0.485],置信区间不包含0说明直接效应量显著;中介效应量为0.079 [95%CI:0.042-0.118],置信区间不包含0说明中介效应量显著;从以上结果可知,模型为部分中介模型中介效应占总效应量的15.86%(0.079/0.498)。

表 11 调节模型检验表

因变量	自我损耗				
模型	Model1	Model2	Model3	Model4	Model5
性别	-0.132**	-0.102**	-0.097**	-0.102**	-0.116**
年龄	0.078	0.091*	0.072	0.098	0.076
收入	0.004	-0.001	0.007	-0.013	0.011
学历	0.069	0.038	0.022	0.038	0.024
工作压力		0.569***	0.528***	0.564***	0.528***
睡眠质量		-0.101**	-0.109***		
工作压力+睡眠质量			0.174***		
上下级关系				0.014	0.026
工作压力+上下级关系					-0.228***
R ²	0.019	0.347	0.375	0.337	0.387
△R ²	0.019	0.328	0.028	0.318	0.050
F	3.134	57.998***	56.068***	55.524***	58.958***

注:***为p<0.001;**为p<0.01;*为p<0.05

表 12 自我损耗的中介效应检验表

	Effect	S.E.	LLCI	ULCI
总效应	0.498	0.028	0.442	0.553
直接效应	0.419	0.034	0.352	0.485
中介效应	0.079	0.020	0.042	0.118

通过调节检验和中介证明了上下级关系和睡眠质量可以有效调节工作压力对自我损耗的预测,且中介成立。为证明假设H7和H8采用process进行检验,采用Model9进行双调节中介模型检验得到调节效应如表13,可以看到上下级关系负向调节中介效应,Index=-0.004[-0.007,-0.001],置信区间不包含0,说明上下级关系可以有效负向调节中介效应;睡眠质量正向调节中介效应,Index=0.005[0.003,0.009],置信区间不包含0,说明睡眠质量可以有效正向调节中介效应。

四、结语

本文证明了5个变量之间的相互关系,最后分别从研究结果、理论启示、管理启示、创新之处和局限与展望五个方面对本文进行总结。

(一)研究结果

本研究围绕个体在组织生产环境下主动发生网络社会排斥行为的机制进行研究。通过引入认知

表 13 有调节的中介效应检验表

	Index	S.E.	LLCI	ULCI
上下级关系	-0.004	0.001	-0.007	-0.001
睡眠质量	0.005	0.005	0.003	0.009

资源理论中认知通道关闭行为,可以构建出“超额压力—自我损耗导致认知资源匮乏—通过网络排斥行为发生形成认知资源和心理能量的保护机制”构想。研究通过实证分析证实了全部假设,得到了3条重要结论。

表 14 被调节的中介效应表

上下级关系睡眠质量	Effect	S.E.	LLCI	ULCI
低分组低分组	0.077	0.021	0.037	0.120
低分组中分组	0.098	0.025	0.049	0.149
低分组高分组	0.125	0.031	0.064	0.186
中分组低分组	0.045	0.013	0.021	0.073
中分组中分组	0.067	0.017	0.034	0.101
中分组高分组	0.094	0.023	0.048	0.140
高分组低分组	0.014	0.009	-0.002	0.033
高分组中分组	0.036	0.011	0.016	0.060
高分组高分组	0.063	0.017	0.031	0.098

一是与假设 H1~H4 的预期相同,研究证实了个体工作压力将会导致个体自我损耗的产生,同时二者可以共同对网络社会排斥行为进行预测,进而构建了以自我损耗为中介的部分中介模型。无论是通过自我损耗后效导致的刺激行为说,还是以认知资源理论假定的资源不足而导致认知通道关闭的假说都可能被证实,但仅凭本研究难以进行进一步的判断。

二是与以往研究结果类似,本文证实了上下级关系在压力与自我损耗之间具备调节作用,这一点与黄攸立等人的研究结果相似^[38]。尽管自我损耗并不代表负面情绪或者消极行为,但是自我损耗后效的确存在这些可能的行为和情绪反应;同时在对中介进行调节的结果中可以看到上下级关系可以促进自我损耗起到的中介作用。

三是证实了睡眠质量可以调节工作压力对自我损耗的预测,与前人研究结论基本一致^[39]。

(二)理论启示

首先,通过研究结果可以看到,在组织环境内,个体感受到的较强的工作压力将会导致个体付出较多的自我控制,以保证个体能够调动足够的心理资源应对工作任务和来自工作环境的压力。在适当的自我控制下,心理资源和认知资源能够保持充足水平。而当工作环境的压力过大,个体在工作中投入较多认知资源,导致自我损耗后效情况严重,这时个体为了适应认知资源匮乏的情况,将会出于保护的目而产生社会排斥行为,网络社会排斥只是其中一种。

其次,通过减少与他人的沟通让个体避免再次感受到较高的工作压力,这样可为个体自我修复提供空间和时间。在这个过程中,良好的睡眠将为个体提供充沛的精力以减缓工作压力对自我损耗的影响。已有研究可以看到睡眠较差的个体本身将会处于疲倦和易激动状态,这种状态下个体通过较小的压力将会感受到较强的负面情绪,因此可以看到睡眠质量作为生物指标能够有效影响自我损耗被影响的水平。

最后,上下级关系与个体自我损耗的因素直接挂钩,进而影响网络社会排斥当上级领导可以提供更多资源和支持给下级员工的时候,即便面对较高的工作压力个体也会具备较好的弹性,以保证较好的情绪和充沛的认知资源,因此个体也将更少地做出网络社会排斥行为。

(三)管理启示

首先,研究表明,工作压力与自我损耗有着显著正向影响。那么企业应当合理安排和计划每日的工作任务及考虑工作环境所带来的工作压力,抑或让企业员工能够有效地排解和释放压力。例如,企业可以开设压力疏导的相关培训,能让员工更好地处理工作中所带来的压力,从而调节自身的身体和精神状态,进一步使公司的工作环境和员工间的相处更加和谐,最终可以提高工作和沟通的效率,提升企业绩效。

其次,工作压力通过自我损耗对网络社会排斥起到中介作用。也就是说,自我损耗会带来网络社会排斥的负面影响。过激的网络社会排斥不仅能带来消极情绪,削弱员工的基本需求,甚至还会引发不道德的攻击行为。若组织内部员工的归属感和自尊被不断弱化,不仅会关联到企业的绩效,更会对企业的内部团结和长远发展产生影响。而无法自控的个体若产生过激的攻击行为,如网络暴力等,会损害企业形象从而给企业带来不可扭转的伤害。因此,研究工作压力与网络社会排斥之间的关系对个体与组织都有着重要意义。

最后,良好的上下级关系不仅可以有效调节员工的自身损耗,更可以降低员工的网络排斥。从企业角度来讲,改善组织氛围对公司形象的提升有着积极影响。从员工角度来讲,在可以建立良好的上下级关系的同时,也能改正自身行为,缓和自身情绪,从而帮助公司更好地达成各项目标。

(四)创新之处

一是丰富了关于网络社会排斥前因的研究。本文建立了中介模型来揭示日常工作压力对网络社会排斥的影响,通过识别员工自我控制资源的作用,充实了对网络社会排斥的认知,为今后的研究提供了新的理论方向。

二是研究视角的创新。网络社会排斥行为作为结果变量有较多研究,但针对网络社会排斥的成因研究却较为局限。再者,以往研究主要集中在员工日常工作压力对绩效、心理、行为(缺勤、离职)等因素的影响机制,很少有涉及工作压力对网络社会排斥可能产生的影响。此外,本文考察了自我耗竭在日常工作压力与网络社会排斥负相关中所起的中介作用,这有助于更好地理解为什么工作压力会导致网络社会排斥。最后使用问卷的方式进行研究设计,从而检验模型。

(五)研究局限与展望

首先,尽管研究所提假设都已得到证实,但是不代表在研究网络社会排斥过程中,工作压力是关键影响因素,学者对于个体发生主动的网络社会排斥行为的研究仍然甚少,在未来的研究中期待引入更多的变量,探究哪些因素是个体网络社会排斥行为的关键影响因素。

其次,本研究所有的问题均作为下级员工的主观感受,但是在组织层面诸多跨层变量可能会对不同层面的群体心理状态产生影响,例如领导风格的不同对个体的心理损耗以及排斥行为的水平都可能产生影响,未来可以构建多样的研究结构。

最后,在研究模型的设计上,本文基于组织框架的员工网络社会排斥进行研究,而仅仅考虑这一单因的环境内因素将不能把研究视野展开,个体体验的家庭因素、社会支持等因素也可能为未来

的研究路径提供更多思路。

参考文献

- [1] MATTILA A S, ANDREAU L, HANKS L, ect. The impact of cyberostracism on online complaint handling[J]. International Journal of Retailand Distribution Management, 2013, 41(1): 45-60.
- [2] 赵艳林.社交拒绝对个体心理反应的影响:拒绝敏感性的调节作用[D].宁波:宁波大学,2012.
- [3] 张野,张珊珊,王佳名.社会排斥对自我损耗的影响:自我觉知的克服作用[J].心理科学,2016(5):1210-1215.
- [4] CHENG Y , DANIEL G. Age Differences in Reactions to Social Rejection: The Role of Cognitive Resources and Appraisals[J]. Journals of Gerontology, 2015, 70(6): 830-839.
- [5] WANG T, SHA H . The Influence of Social Rejection on Cognitive Control[J]. Psychology, 2018, 9(7): 1707-1719.
- [6] SCHNABEL K, ASENDORPF J B. Cognitive Trainings Reduce Implicit Social Rejection Associations[J]. Journal of Social and Clinical Psychology, 2015, 34(5): 365-391.
- [7] 胡俏,何铨.工作投入与工作狂对工作满意感和情绪耗竭影响的纵向研究——工作-家庭冲突的中介效应[J].中国临床心理学杂志,2018(5):1016-1020.
- [8] 毛翠云,林香,侯文静.新生代员工工作压力对工作绩效的影响——基于心理资本中介作用的实证研究[J].中国集体经济,2018(12):88-91.
- [9] ZHANG S , LIANG J , ZHANG J . The relationship between person - team fit with supervisor - subordinate guanxi and organizational justice in a Chinese state - owned enterprise [J]. International Journal of Selection and Assessment, 2019, 27(1):31-42.
- [10] 王红丽,张筌钧.被信任的代价:员工感知上级信任、角色负荷、工作压力与情绪耗竭的影响关系研究[J].管理世界,2016(8):110-125+136+187-188.
- [11] 李宏利,段锦云,金云霞.员工日常睡眠质量与创造力的关系:一个双调节模型[J].心理科学,2020(6):1456-1462.
- [12] WIK A K, ANDERS S, JRN H, ect. Daily work pressure and exposure to bullying-related negative acts: The role of daily transformational and laissez-faire leadership[J]. European Management Journal, 2020.
- [13] 刘新梅,崔天恒,沈力.工作压力与员工创造力:人格特征的调节作用[J].西安交通大学学报:社会科学版,2016(4):37-44.
- [14] LEE R T, ASHFORTH BE. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. [J]. Journal of Applied Psychology, 1996, 81(2): 123-133.
- [15] BAUMEISTER R F. Choking under pressure: Self-consciousness and paradoxical effects of incentives on skillful performance[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1984, 46(3): 610-620.
- [16] BAUMEISTER R F, BRATSLAVSKY E, MURAVEN M, ect. Ego depletion: Is the active self a limited resource? [J].Journal of Personality and Social Psychology, 1998, 74(5), 1252-1265.
- [17] MARTIN S, HAGGER, NIKOS L D, et al. The Trans-Contextual Model of Autonomous Motivation in Education: Conceptual and Empirical Issues and Meta-Analysis[J]. Frontiers in psychology, 2016.

- [18] 张国礼,曹美,仇悦.自我控制引起自我损耗研究述评[J].心理技术与应用,2017(6):353-358.
- [19] 张阿佩.意志力观念对自我损耗效应的调节作用[D].北京:北京体育大学,2018.
- [20] 董蕊,张力为,彭凯平,等.自我损耗研究方法述评[J].心理科学,2013(4):994-997.
- [21] GAILLIOT M T, SCHMEICHEL B J, BAUMEISTER R F. Self-regulatory processes defend against the threat of death: effects of self-control depletion and trait self-control on thoughts and fears of dying [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2006,91(1) 49-62.
- [22] 丁凡,陈婷婷,阳前军,等.社会排斥情境下自动化情绪调节的特点及心理机制的探讨[J]. 国际精神病学杂志, 2017(2): 230-232+239.
- [23] 程苏,刘璐,郑涌.社会排斥的研究范式与理论模型[J].心理科学进展,2011(6):905-915.
- [24] ROBINSON S L, REILLY J O, Wang W. Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism[J]. Journal of Management, 2013.
- [25] CHEN Z, POON K, DEWALL C N. Cold Thermal Temperature Threatens Belonging: The Moderating Role of Perceived Social Support[J]. Social Psychological & Personality Science, 2014, 6(4): 439-446.
- [26] 张雨奇,王震,彭坚,等.上下级核心自我评价一致性与工作绩效的关系:领导-下属交换的中介作用[C]//全国心理学学术会议-心理学与国民心理健康摘要集.中国心理学会,2017:2.
- [27] MIAO C, QIAN S, BANKS G C, ect. Supervisor-subordinate guanxi: A meta-analytic review and future research agenda[J]. Human Resource Management Review, 2020, 30(2).
- [28] BUYSSE D J, REYNOLDS C F, MONK T H, ect. The Pittsburgh Sleep Quality Index: a new instrument for psychiatric practice and research.[J]. Psychiatry Research, 1989, 28(2): 193-213.
- [29] 李泽莹,何斌,张韫.领导挑战-阻碍性工作压力与辱虐领导行为——基于自我损耗为中介的理论模型构建[J]. 心理学进展,2018(1):139-146.
- [30] 王晶.领导自我损耗与员工自我损耗——授权、信任的负影响[J].领导科学,2019(4):65-68.
- [31] 蒋丽,李永娟.安全动机在安全绩效模型中的作用:自我决定理论的视角[J].心理科学进展,2012(1):35-44.
- [32] 李志爱. 社会排斥个体对社会接纳信息的注意加工偏向[D].重庆:西南大学,2014.
- [33] 李锡元,沈约.绩效压力与职场欺骗行为:仁慈领导负面影响的研究[J].经济经纬,2019(1):110-117
- [34] 陆璐,戴春林,赵少勇.员工睡眠质量与网络怠工的关系——自我损耗的中介作用[J].内蒙古师范大学学报(自然科学汉文版),2020(3):276-282.
- [35] 黄春丽.防范辱虐式领导造成员工行为偏差的对策[J].领导科学,2017(30):22-24.
- [36] OKLAY E, Uslu F. The Effect of Leadership on Organizational Burnout [M]. 2015.
- [37] WU H, LI X. Effect of TCM Nursing Pattern on Negative Emotions, Quality of Life and Sleep Quality of Patients with Post-stroke Depression[J]. Guide of China Medicine, 2019.
- [38] 黄攸立,张洁.员工建言行为对个体绩效的影响——基于资源保护视角及上下级关系的调节作用[J].北京航空航天大学学报(社会科学版),2017(3):80-86.
- [39] 傅燕虹,秦岭,马谓彬,等.护士工作压力源、睡眠质量和心理健康的关系[J].中华行为医学与脑科学杂志,2016(11):1028-1033.

Research on the influence mechanism of job stress on employees' network social exclusion

Qian Jing Zeng Qing Chen Meng

(School of economics and Business Administration, Beijing Normal University, Beijing 100088)

Abstract: With the popularity of the Internet, everyone uploads billions of content on social media every week. Once you have these content, they will be liked, commented, forwarded, quoted or viewed. However, if in the interaction of electronic media, individuals do not get the expected communication and recognition within an acceptable time range, this phenomenon of neglect or rejection is called network social exclusion. In the working environment, individual work pressure, self loss, superior subordinate relationship, sleep quality and network exclusion have a certain impact in the career scene. Therefore, starting from the "self attrition theory", this study proves that work pressure significantly positively predicts network exclusion, while self attrition significantly positively predicts network exclusion, and the superior subordinate relationship negatively regulates the prediction of work pressure on self attrition. In order to help the company better achieve various goals and improve the organizational atmosphere, it has a positive impact on the promotion of the company's image.

Key Words: Network social Rejection; Self loss; Superior subordinate relationship; sleep quality

(责任编辑:文丰安)