

摘 要

随着经济的高速发展，企业外部环境迅速变化，越来越多的企业倾向于采用扁平化的组织结构，削减组织层级，使管理人员更加精简，这大大减少了员工的晋升机会。在通常情况下对于大多数企业来说，往往是一个萝卜一个坑，晋升的渠道都是有限的，只有在相对高级的岗位上有人离职或退休时，才能腾出空缺职位，为员工打开晋升通道，而有的企业还会从外部招聘一些人才空降至企业，进一步压缩了员工的晋升渠道。随着人们对职业认识的不断提高，他们不再仅仅关注薪酬和职位，而是越来越多地关注在工作中是否能获得知识、提高能力以及得到满足感。然而，现实情况与人们的愿望背道而驰，很多人在职场中会遭遇职业发展停滞，在学术上被称为职业高原，职业高原对大多数人来说都是难以避免的。然而，职业高原又往往引发工作场所偏差行为，最终影响组织绩效。

本文将工作场所偏差行为、道德脱离和差序氛围引入职业高原的研究，以职业高原为自变量，以工作场所偏差行为为因变量，引入道德脱离作为职业高原与工作场所偏差行为之间的中介变量，引入差序氛围作为调节变量，对职业高原、工作场所偏差行为、道德脱离及差序氛围之间的相互作用机制进行了探讨。本文的研究对象为企业员工，采用量表问卷的方式收集数据，共收到有效问卷 272 份，运用分析软件 SPSS24.0、Mplus 8.3 对数据进行了分析，对假设模型进行了验证，最后得出以下结论并对其进行了分析：职业高原会对工作场所偏差行为产生正向影响；职业高原会对员工道德脱离产生正向影响；员工道德脱离会对其工作场所偏差行为产生正向影响；道德脱离在职业高原和工作场所偏差行为关系间起着正向中介作用；差序氛围能够正向调节职业高原和员工道德脱离之间的正向关系；差序氛围可以正向调节道德脱离在职业高原和工作场所偏差行为之间的中介效应。

根据实证研究的结论，本文向企业管理者提出了应对措施和管理建议，最后，对本文的研究不足与局限进行了探讨，并展望了未来研究的改进方向。

关键词：职业高原；道德脱离；工作场所偏差行为；差序氛围

ABSTRACT

With the rapid development of the economy and rapid changes in the external environment of enterprises, more and more enterprises tend to adopt flat organizational structure, cutting organizational hierarchy and making managers more streamlined, which greatly reduces the promotion opportunities for employees. Under normal circumstances for most enterprises, often a carrot a pit, promotion channels are limited, only in relatively senior positions when someone leaves or retires, to vacate the vacant positions, to open promotion channels for employees, and some companies will recruit some talents from outside parachuted into the enterprise, further compressing the promotion channels for employees. With the increasing awareness of people's career, they are no longer only concerned about salary and position, but more and more about whether they can gain knowledge, improve their ability and get satisfaction in their work. However, the reality runs counter to people's aspirations, and many people experience career stagnation in the workplace, known academically as a career plateau, which is unavoidable for most people. However, career plateaus often lead to workplace deviant behaviors, which ultimately affect organizational performance.

This thesis introduces workplace deviant behavior, moral disengagement and chaxu climate into the study of career plateau, with career plateau as the independent variable, workplace deviant behavior as the dependent variable, moral disengagement as the mediating variable between career plateau and workplace deviant behavior, and chaxu climate as the moderating variable, to investigate the interaction mechanisms among career plateau, workplace deviant behavior, moral disengagement and chaxu climate. The interaction mechanisms among career plateau, workplace deviance, moral disengagement and chaxu climate were explored. The data were collected by means of a scale questionnaire, and 272 valid questionnaires were received. The data were analyzed by using the analysis software

SPSS24.0 and Mplus 8.3, and the hypothesis model was verified. The following conclusions were drawn and analyzed: career plateau positively influences workplace deviance; career plateau positively influences employee moral disengagement; employee moral disengagement positively influences workplace deviance; moral disengagement positively mediates the relationship between career plateau and workplace deviance; chaxu climate positively moderates the positive relationship between career plateau and employee moral disengagement; chaxu climate positively moderates the mediating effect of moral disengagement between career plateau and workplace deviance.

Based on the findings of the empirical study, this thesis proposes management suggestions for corporate managers. Finally, the research shortcomings and limitations of this thesis are discussed, and future research directions are prospected.

KEY WORDS: career plateau; moral disengagement; workplace deviant behavior; chaxu climate

目 录

第1章 绪论	1
1.1 研究背景、目的及意义	1
1.1.1 研究背景	1
1.1.2 研究目的	2
1.1.3 研究意义	2
1.2 研究方法	3
1.3 论文框架	3
1.4 本文的主要创新点	3
第2章 文献综述	5
2.1 职业高原相关文献综述	5
2.1.1 职业高原的概念	5
2.1.2 职业高原的维度和测量	6
2.1.3 职业高原的相关研究	7
2.2 道德脱离相关文献综述	8
2.2.1 道德脱离的概念	8
2.2.2 道德脱离的测量	10
2.2.3 道德脱离的相关研究	11
2.3 工作场所偏差行为相关文献综述	12
2.3.1 工作场所偏差行为的概念	12
2.3.2 工作场所偏差行为的维度和测量	12
2.3.3 工作场所偏差行为的相关研究	14
2.4 差序氛围理论相关文献综述	15
2.4.1 差序氛围理论的概念	15
2.4.2 差序氛围理论的维度和测量	16
2.4.3 差序氛围理论的相关研究	16

第 3 章 研究假设及理论模型	18
3.1 社会交换理论及情感事件理论	18
3.1.1 社会交换理论	18
3.1.2 情感事件理论	18
3.2 研究假设	19
3.2.1 职业高原会对员工工作场所偏差行为产生正向影响	19
3.2.2 职业高原会对员工道德脱离产生正向影响	19
3.2.3 员工道德脱离会对其工作场所偏差行为产生正向影响	20
3.2.4 道德脱离的中介作用	20
3.2.5 差序氛围对职业高原和道德脱离之间关系的调节作用	21
3.2.6 差序氛围对中介效应的调节作用	22
3.3 研究模型的提出	22
第 4 章 研究设计	24
4.1 测量工具	24
4.2 问卷设计	25
第 5 章 数据分析与假设验证	27
5.1 数据收集	27
5.2 描述性统计分析	27
5.2.1 样本的描述性分析	27
5.2.2 各变量的描述性统计	28
5.3 量表信度与效度分析	29
5.3.1 信度分析	29
5.3.2 效度分析	30
5.4 相关分析	31
5.5 假设检验	32
5.5.1 直接效应的检验	32
5.5.2 中介效应的检验	33
5.5.3 调节效应检验	34

5.6 假设检验结果汇总	35
第6章 研究结论与展望	36
6.1 研究结论	36
6.2 管理启示	39
6.3 研究不足与展望	40
参考文献	42
附录 调查问卷	50
致谢	53
个人简历及在学期间科研成果	54

第1章 绪论

1.1 研究背景、目的及意义

1.1.1 研究背景

职业是人生的重要组成部分，在人的一生中，工作消耗了人们相当大的一部分时间和精力，也决定了一个人的收入、生活质量和社会地位，因此，人们对职业前景都格外关注。随着社会的进步发展，人们不再仅仅关注薪酬和职位，而是越来越多的关注在工作中是否能获得知识、提高能力以及得到满足感。然而，现实情况与人们的愿望背道而驰，很多人在职场中会遭遇职业发展停滞，在学术上被称为职业生涯高原，也被称为职业高原。

随着科技发展进步和生产力的提高，企业外部环境迅速变化，使越来越多的企业采取更具灵活性的扁平化组织结构，削减组织层级，使企业信息流动更具效率，管理人员更加精简，使员工职业生涯中垂直向上发展空间受到限制。在通常情况下对于大多数企业来说，往往是一个萝卜一个坑，晋升的渠道都是有限的，只有在相对高级的岗位上有人离职或者退休时，才能腾出空缺职位，为员工打开向上晋升通道，而有的企业还会从外部招聘一些人才空降至企业，这种做法进一步压缩了员工的晋升渠道。因此，职业高原对大多数人来说都是难以避免的。

而对于员工来说，职业高原是其不能控制的外部因素，如果员工长期无法晋升或在职业上无发展，员工会对公司的晋升制度、个人的发展空间产生不满情绪，认为在职场上无进步的可能性，在内心深处放弃对自己的严格要求，也放弃对公司的责任心，工作不再努力，甚至消极怠工、在工作中偷工减料。对于各方面能力较强的员工来说，如果长期得到不到升迁，其工作积极性会受到极大的打击，一些能力较强、适应性较好、有理想、有魄力的员工会选择离职，而留下的员工由于缺乏使命感、责任感和进取精神，其对企业的职业期望就会大幅降低，仅限于稳定的工作和能够按时发薪，漠视企业经营情况和长期发展前景，长此以往，势必影响企业战略目标的实现，对此如何破局成为企业人力资源管理者需重点关注的问题。

目前我国职场中上班时间购物、聊微信、刷视频、磨洋工等行为普遍存在，甚至会出现诋毁他人、盗窃、损坏公司财物等危害更大的行为。国外有统计数据表明，在现代企业中有过消极怠工、盗窃、诋毁他人等负面行为的员工达到 75% 以上 (Marasi et al., 2018)。以往大量研究探讨了职业高原对员工的工作态度产生的消极影响，如离职意愿、工作满意度等，但对职业高原影响工作行为的研究相对较少，而将其与道德脱离、差序氛围、工作场所偏差行为结合起来的研究更为有限，因此，本研究具有一定的理论意义和实践意义。

1.1.2 研究目的

本研究基于道德脱离理论，探索通过对职业高原和工作场所偏差行为的研究，分析两者之间的复杂关系及其相互作用，以及在引入道德脱离作为中介变量、引入差序氛围作为调节变量后对工作场所偏差行为的影响，为企业管理者在面对职业高原员工时，能够有针对性地采取有力措施，减弱员工的道德脱离和组织的差序氛围，科学引导员工负面情绪，减少偏差行为的出现，使其在工作中投入更多精力，提高工作绩效，为企业创造更多价值。

1.1.3 研究意义

1.研究的理论意义

虽然不少管理者和学者都关注到了职业高原问题，并对其进行了大量研究，但尚无将其与道德脱离、差序氛围、工作场所偏差行为结合起来的研究。本研究以职业高原、道德脱离、差序氛围和工作场所偏差行为为变量，从新的角度探讨通过差序氛围的调节作用以及道德脱离的中介作用，职业高原影响工作场所偏差行为的机制过程。目前国内外尚未发现此类研究，本研究不仅可以对现有理论进行补充，也可以为今后研究者研究该类问题提供方向和思路。

2.研究的实践意义

职业高原问题在国内外都是一个越来越值得重视的问题，在许多企业看来，职业高原不仅造成了绩效低效率和离职率的升高，还增大了人力资源管理的难度。通过本次研究，探讨职业高原、道德脱离、差序氛围和工作场所偏差行为之间的关系，寻找其相互作用机制。本研究的成果可以为企业管理者应对职业高原问题

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/606130125122011053>