



I12

Philosophy

职场负面八卦对员工知识共享行为的影响机制研究

THE INFLUENCE MECHANISM OF WORKPLACE NEGATIVE GOSSIP ON EMPLOYEES' KNOWLEDGE-SHARING BEHAVIOR

韩冬冬

Dongdong Han

泰国正大管理学院泰华国际学院

International Chinese College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Corresponding Author, E-mail: 2845728246@qq.com

摘要

知识管理日益成为知识经济时代背景下企业管理十分重视的议题。员工知识共享作为知识管理的重要举措，对企业综合知识水平起直接决定性作用。目前关于知识共享行为影响的研究角度相对丰富，但对组织中普遍存在的负面八卦事件与员工知识共享行为之研究并不多见。本研究聚焦于职场中常见的负面八卦现象，旨在揭示其对员工知识共享行为的具体影响及其内在机制。首先，根据既有文献提出研究假设，构建包含职场负面八卦、知识共享行为、愤怒和神经质在内的测量问题并进行问卷调查，进而对回收的有效样本进行描述性分析，信效度、回归和中介效应分析，并基于情感事件理论将愤怒和神经质分别作为中介变量和调节变量，探究影响职场负面八卦与员工知识共享行为的“中间桥梁”。研究结论有助于理解职场负面八卦所带来的负面影响，为组织、领导和员工提供了针对性的管理策略，有助于提高企业知识管理水平，促进知识经济时代下企业的可持续发展。

关键词： 职场负面八卦 知识共享行为 愤怒 神经质 情感事件理论

Abstract

Knowledge management is increasingly becoming a focal point in enterprise management under the backdrop of the knowledge economy era. Employee knowledge sharing, as a key initiative in knowledge management, plays a direct and decisive role in determining a company's comprehensive knowledge level. While research on the impact of knowledge sharing behaviors is extensive, there is a notable lack of studies on the prevalent negative gossip in organizations and its relationship with employee knowledge sharing behaviors. This study focuses on the common phenomenon of negative gossip in the workplace, aiming to uncover its specific impact on employee knowledge sharing and the underlying mechanisms. Based on existing literature, research hypotheses are formulated, and a survey is conducted to measure issues including workplace negative gossip, knowledge sharing behaviors, anger, and neuroticism. Descriptive analysis, reliability and validity tests, regression analysis, and mediation

effect analysis are performed on the collected valid samples. Utilizing the affective events theory, anger and neuroticism are examined as mediating and moderating variables, respectively, to explore the “intermediate bridge” affecting negative gossip and employee knowledge sharing. The findings contribute to understanding the negative impacts of workplace negative gossip and provide targeted management strategies for organizations, leaders, and employees, which can enhance the level of enterprise knowledge management and promote sustainable development in the knowledge economy era.

Keywords: Workplace Negative Gossip, Knowledge Sharing Behavior, Anger, Neuroticism, Affective Event Theory

引言

在现代职场环境中，人际关系敏感复杂，职场八卦作为一种非正式的沟通方式，普遍存在于工作场所。Dunbar（2004）的研究表明，职场八卦占据了个人交流时间的大部分，且超过90%的员工会参与其中。负面八卦的存在，往往导致紧张、不信任的氛围，影响员工的心理状态和工作行为。李黎飞等（2022）研究发现，负面八卦通过降低员工的人际认知，对其行为产生消极影响。负面八卦对员工知识共享行为的影响，张昊民等（2020）进行了研究，指出它降低员工的心理安全感，抑制知识共享行为。负面八卦环境中，员工建立人际信任的难度增加，不利于知识共享的顺利进行。关于职场负面八卦对工作绩效的影响，李朋波（2022）的研究表明，负面八卦对受害者的心理状态和行为倾向造成了多种不利影响，负面八卦可能削弱员工的和谐激情、降低组织认同感以及减弱内部人身份感知和组织自尊，对工作绩效产生消极作用。而何斌和叶存军（2022）提出了不同看法，认为负面八卦可能通过增加绩效压力来激发员工的竞争精神，从而提升工作表现。在知识经济时代，负面八卦破坏员工间的信任，降低知识共享意愿，营造不良组织氛围，从而抑制知识共享行为。结合上述内容，本研究旨在揭示职场负面八卦、愤怒情绪和神经质特质如何共同作用于员工的知识共享行为，为组织提供管理负面八卦、促进知识共享的有效策略。

研究目的

随着市场竞争的日益加剧，员工在组织内部面临着越来越多的内耗和压力，这种不确定性和职场压力对员工的工作状态和绩效产生了显著影响。职场负面八卦，作为一种隐形的职场压力，不仅侵蚀着员工的工作心态，还可能对员工的知识共享行为造成阻碍。基于不同的人格特质，本研究旨在深入探讨“职场负面八卦—愤怒—知识共享行为”这一影响机制，以情感事件理论为基础，实证分析职场负面八卦如何通过激发愤怒情绪进而影响员工的知识共享行为，并考察神经质人格特质在这一机制中的调节作用。研究的意义在于，揭示负面八卦如何通过影响员工心理安全感、信任感和组织氛围，进而影响其知识共享行为。有助于企业理解知识共享的内在动因，提供管理负面八卦的策略，促进员工情绪调节和个性化管理，从而优化组织沟通环境，提升企业绩效和竞争力。此外，研究也为员工发展提供指导，助力企业实现可持续发展。

研究问题

本研究通过分析职场负面八卦如何通过激发愤怒情绪影响员工的知识共享行为，并考察神经质人格特质的调节作用，本研究揭示了职场心理环境对员工行为的具体作用路径。研究问题聚焦于职场负面八卦的差异化影响、愤怒情绪的中介角色以及神经质特质的调节功能，旨在阐明负面八卦如何在不同情境和个体特质下影响知识共享。这不仅有助于理解员工心理安全感、信任感和组织氛围对知识共享的内在作用，也为企业提供了一套管理负面八卦、促进正面组织沟通和提升竞争力的策略。同时，研究为员工个人情绪调节和职业发展提供了有益指导，有助于企业在知识经济时代实现可持续发展和人才优势。

文献综述

1. 职场负面八卦的文献综述

在组织行为学的演进历程中，Robinson 于 1996 年开创性地将“八卦”纳入研究视野，将其界定为一种偏离常规人际互动的越轨行为。在综合以往研究的基础上，率先对职场负面八卦进行明确界定，指出它是在组织内部小团体中，对未在场成员进行的异常且带有评论性的私下讨论。这一观点得到了 Brady et al. (2017) 研究的支持，他们指出职场负面八卦通常涉及组织成员对未在场第三方进行的非正式、评价性的负面交谈。综上，职场负面八卦作为一种普遍存在于组织情境中的社会现象，主要表现为成员间在融洽相处背景下，主观评价性地传递关于不在场第三方的私人信息。现有研究大多聚焦于职场负面八卦的定义和特征描述，而对于其内在机制和影响后果的深入探讨相对较少，且研究方法存在主观性。同时，负面八卦的具体影响路径、与知识共享的动态关系、管理策略及对个体职业发展的影响亟待探讨。

1.1 职场负面八卦的测量：在职场负面八卦的研究领域，学者们从不同视角和维度出发，开发了多种类型的测量量表，以期全面捕捉这一复杂现象的多维特征。基于八卦内容，Nevo et al. (1993) 着眼于一般个体，开发了八卦倾向量表，旨在评估个体对八卦的想法和感受；从八卦本身出发，创建八卦态度量表，涵盖社会价值感受和道德价值感受两个维度。基于八卦对象，Chandra 和 Robinson (2009) 跳出八卦内容本身，针对八卦目标开发了职场负面八卦感知量表，该量表在后续研究中被广泛采用。基于八卦传播途径，Brady et al. (2017) 从八卦传播者的角度出发，开发包含上司和同事的正面及负面八卦四个维度的量表，为传播途径的测量提供了新思路。本研究将采用 Kuo et al. (2015) 开发的职场八卦量表进行测量，因其能够从领导和同事两个维度上较全面地反映职场中负面八卦的传播情况。

2. 知识共享行为的文献综述

知识共享作为知识管理的核心环节，对于企业组织获取持续竞争优势具有重要意义。Davenport 和 DeLong (1998) 率先提出了“知识管理”的学术概念，强调对组织中知识的获取、共享和利用整合过程的管理。从知识共享的过程角度来看，知识共享代表了组织中人与人之间、人与组织间知识转化的过程，涉及隐性知识和显性知识的传递。在这个过程中，个体通过相互学习，共同创造新知识。知识共享能对团队的协同工作产生积极促进作用，提升团队知识资源总量，通过知识资源的跨界流动，提升团队和个人的工作能力，从而提高工作效率。现有研究

对知识共享的重要性及其过程有深入了解，但忽略了知识共享实践中个体差异和障碍因素。而如何克服知识共享的障碍、量化知识共享的效果以及激励员工积极参与知识共享，这些问题也亟待解决。

2.1 知识共享行为的测量：在探索知识共享行为的测量维度时，学者们因研究情境和侧重点的差异，提出了多样化的测量方法。在单维测量方面，Brock (2005) 利用理性行为理论，将知识共享行为视为一个单维结构，其研究从个体情感态度的角度证实了知识共享态度对共享动机的影响，进而促使知识共享行为的产生。知识共享行为的发生取决于共享意愿和共享能力两个方面，因而开发出了由共享意愿分量表和共享能力分量表共同构成的知识共享行为的测量量表。而关于知识共享行为的多维研究，Zárraga 和 Bonache (2003) 从知识的创造视角出发，认为知识共享包括知识转移传递的过程和知识重组再造过程这两个成分。在本研究中，将采用 Hooff 和 Ridder (2005) 开发的量表，从知识贡献和知识收集两个维度对员工知识共享行为进行整体测量。

3. 神经质的文献综述

在人格心理学的演进中，Eysenck 于 1967 年在其提出的人格双因素模型基础上，融入了精神质维度，构建了人格的三因素模型。同时他认为神经质是情绪性的典型特质，表现为面对刺激时的快速唤醒和缓慢抑制，与负面情绪紧密相连；神经质反映了个体的适应不良，体现了机体调节和适应的能力；目前，研究者们对神经质的界定开始有了较为统一的认识，认为它反映了个体承受压力的能力及情绪稳定性的程度，包括情绪稳定性（低神经质）和情绪不稳定性（高神经质）两个连续性维度。现有研究虽认识到知识共享的重要性，却鲜少关注个体差异和实践中障碍，未明确如何克服这些障碍、量化效果和激励员工。这些未解决的问题指出了研究的新方向，对于深化知识管理理论和指导实践至关重要。

3.1 神经质的测量：基于人格的特质理论，研究者们开发了一系列自陈式人格量表，在这些量表中，神经质作为关键维度之一。Eysenck (1982) 编制的 EPQ (《艾森克人格问卷》) 包含内-外倾(E)、神经质(N)、精神质(P)以及掩饰性或测谎(L)四个分量表。McCrae 和 Costa (1992) 编制的 NEO-PI-R (《五因素人格量表(修订)》) 包含开放性、尽责性、外向性、宜人性和神经质五个维度，每个维度细分为六个侧面特质，共计 30 个侧面特质。神经质维度包括焦虑、愤怒、敌意、压抑、冲动和脆弱六个侧面特质。在本研究中，将采用 John et al. (1991) 编制的《大五人格量表》的神经质分量表来进行测量。

4. 愤怒的文献综述

愤怒，作为人类六大基本情绪之一，具有显著的负性特征。愤怒是一种“炽热”的负面情绪，其核心表现为内心的敌意、烦恼和躁动。有学者认为愤怒是一种由特定事件触发的负性情绪，用于表达个体的强烈不满，愤怒的强度角度出发，认为愤怒情绪存在递进过程，从最初的苦恼逐渐演变为愤怒的爆发，个体在此状态下可能失控，做出冲动行为，这被视为一种情绪上的释放。杨如姣 (2020) 将愤怒定义为个体在遭遇困难时产生的焦虑、悲观情绪，认为它是人类自婴儿期就分化出的原始情绪，并随个体成长而持续存在。通常，人们通过攻击行为来表达和缓解愤怒。现有研究对愤怒的定义和功能有深入探讨，但忽视了愤怒情绪在职场环境中的具体作用机制及其对行为的影响，愤怒如何影响员工的知识共享行为，以及如何有效管理和

调节职场中的愤怒情绪，对于理解和管理职场情绪具有重要意义。

4.1 愤怒的测量：针对愤怒的测量工具包括：诺瓦克愤怒量表-激怒问卷、临床愤怒量表，以及状态-特质愤怒量表中的特质愤怒部分。特别值得一提的是，Spielberger（1983）开发的状态-特质愤怒表达量表，包含状态愤怒量表、特质愤怒量表和愤怒表达量表三个分量表，因其全面性和实用性而受到广泛采纳。针对中国受众，罗亚莉、张大均等人在 2011 年基于 Spielberger 的愤怒量表进行了中文修订，以中国本科生为样本，验证了中文版愤怒量表的信度和效度。在本研究中，将采用刘宁（2008）编制的愤怒自评量表来进行测量。

研究方法

1. 研究模型

结合现有文献和调研数据，本文构建了“职场负面八卦—愤怒—知识共享行为”的影响机制路径，并探究了神经质的调节作用。具体设定为职场负面八卦作为自变量，员工知识共享行为作为因变量，愤怒作为中介变量，神经质作为调节变量，并根据现有研究和行为逻辑，提出一系列假设。通过回归分析和中介效应分析等模型对相关假设进行验证，为提出科学高效的管理方案打下基础、总结实施经验。

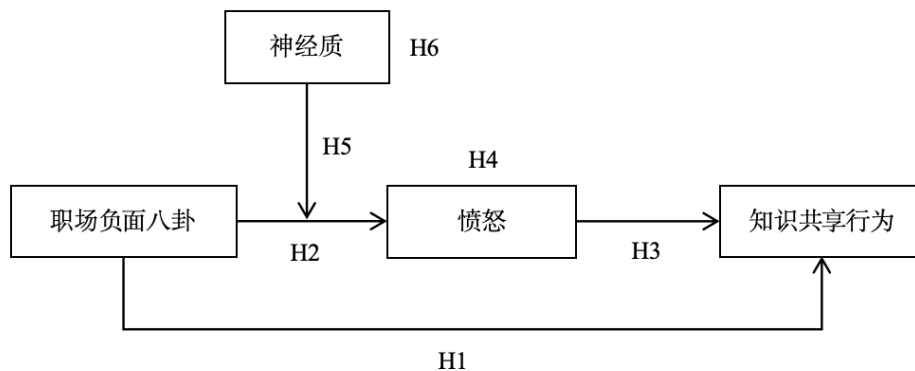


图 1: 研究模型

2. 研究假设

本研究探讨职场负面八卦对知识共享行为的影响，提出职场负面八卦通过激发愤怒情绪负向影响知识共享，且神经质特质正向调节这一过程，明确假设 H1 至 H6，旨在揭示职场负面八卦、愤怒、神经质与知识共享行为间的内在联系。在理顺模型设定的逻辑后，本研究需要验证的假设主要有六个（表 1）。



表 1: 待验证假设

假设	假设内容
H1	职场负面八卦对员工知识共享行为具有显著的负向作用。
H2	职场负面八卦对愤怒具有显著的正向作用。
H3	愤怒与知识共享行为具有显著的负向作用。
H4	愤怒在职场负面八卦与知识共享行为之间起部分中介作用。
H5	神经质在职场负面八卦与愤怒之间具有显著正向调节作用。
H6	神经质显著正向调节职场负面八卦通过愤怒对知识共享行为的间接效应。

3. 问卷调查法

定量研究也称量化研究,其目的在于检验理论的准确性,最后结果是反对或支持假设。本文的研究方法使用定量研究的问卷调查法,分析并检验理论的准确性,以期得到最终的结果是支持假设。问卷调查法是研究者依据研究的问题,通过自编或者改编他人具有一定信效度的测量工具,并以此来材料搜集且被广泛应用的一种方法。为了验证表 1 所提出的假设是否成立,本研究参考相关学者的成熟量表拟定问卷。本问卷调研时间为 2024 年 11 月至 12 月。

3.1 问卷测量: 本研究调查问卷中职场负面八卦、知识共享行为、愤怒和神经质这四个变量均由企业员工独立填写,除去一部分人口统计变量的调查外,其余变量测量的量表统一采用李克特(Likert Scale)五点计分的方式。为保证本研究收集的数据真实、有效,本研究选取国际上信效度较高的成熟量表来测量本研究涉及的四个变量,并结合学术界相关研究的问卷编制方法,设计出一份逻辑清晰、问题明确的调研问卷。本文调查问卷分为两部分,第一部分是样本基本信息问卷,总计 5 题,以了解填答者的基本资料;第二部分是关于变量的问卷,职场负面八卦问卷总计 15 题,深入挖掘参与者对职场负面八卦的态度和行为倾向,以了解个体在面对负面信息时的态度和行为模式;愤怒问卷总计 13 题,探讨参与者在面对某些情境时产生愤怒的可能性,以了解愤怒情绪与知识共享之间的关系。知识共享行为问卷总计 10 题,旨在测量个体在特定情境下进行知识共享的行为,以了解参与者在获取新信息后与他人分享的积极程度;神经质问卷总计 8 题。用以评估个体的神经质倾向,以了解参与者在面对工作生活事件时的情感稳定性和应对能力。

3.2 调查对象: 本次调查采用线上与线下相结合的方式收集数据,问卷主要通过问卷星平台发放,同时辅以现场问卷分发,力求覆盖更广泛的受访群体。本次共发放了 560 份问卷,其中线上通过问卷星平台分发占大部分,线下由调查团队直接向目标企业员工派发。最终共收集到 523 份有效问卷,有效率为 93.39%。问卷设计注重科学性和针对性,涵盖了受访者的基本信息和研究主题相关的核心问题。

研究结果

1. 描述性统计分析

受访者依据符合自身实际情况的描述,对各项指标进行选择。问卷采用李克特 (Likert Scale) 五点量表,选项有五个,分别用 1-5 阿拉伯数字表示,分数依次为 1-5 分,分数越高代表相关程度越高。以方便被调查者进行答题。

表 2: 描述性统计分析表

名称	样本量	最小值	最大值	平均值	标准差	中位数
职场负面八卦	523	1.470	4.730	3.106	0.846	3.200
愤怒	523	1.230	4.620	3.110	0.871	3.150
知识共享行为	523	1.100	4.700	3.133	0.866	3.200
神经质	523	1.130	4.750	3.181	0.893	3.380

本研究对四项基础指标进行了统计分析,结果显示,职场负面八卦的平均得分为 3.106,愤怒的平均得分为 3.110,知识共享行为的平均得分为 3.133,神经质的平均得分为 3.181。各指标的标准差均在 0.846 至 0.893 之间,表明数据分布相对集中。总体来看,各指标的平均得分均较高,显示了样本群体在这些方面的显著特征。

2. 信效度分析

表 3: Cronbach 信度分析

潜变量	项数	样本量	Cronbach α 系数
职场负面八卦	15	523	0.946
愤怒	13	523	0.943
知识共享行为	10	523	0.926
神经质	8	523	0.907

从上表可知,各维度的 Cronbach's Alpha 结果,本研究中各量表的内部一致性信度均达到了较高水平。其中,5 个维度所对应的 Cronbach's α 系数分别为 0.946、0.943、0.926、0.907,表明,各量表的测量项目之间具有良好的内部一致性,信度较高。

3. 探索性因子分析

表 4: KMO 和 Bartlett 的检验

KMO 值		0.973
Bartlett 球形度检验	近似卡方	15405.383
	df	1035.000
	p 值	0.000

从上表可知,KMO 值为 0.973,表明变量间的相关性较强,非常适合进行因子分析。同时,Bartlett 球形度检验的近似卡方值为 15405.383,自由度 df 为 1035,且 p 值达到显著性水平 ($p=0.000$),这进一步证实了变量间存在显著的相关性。



4. 相关分析

表 5: Pearson 相关系数

	职场负面八卦	愤怒	知识共享行为	神经质
职场负面八卦	1			
愤怒	0.506**	1		
知识共享行为	-0.591**	-0.613**	1	
神经质	0.398**	0.377**	-0.442**	1

注: $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

从上表可知, 各变量之间存在显著相关关系。其中, 职场负面八卦与愤怒呈显著正相关 ($r = 0.506, p < 0.01$), 与知识共享行为呈显著负相关 ($r = -0.591, p < 0.01$), 与神经质呈显著正相关 ($r = 0.398, p < 0.01$)。愤怒与知识共享行为呈显著负相关 ($r = -0.613, p < 0.01$), 与神经质呈显著正相关 ($r = 0.377, p < 0.01$)。知识共享行为与神经质之间亦存在显著负相关 ($r = -0.442, p < 0.01$)。以上结果表明, 职场负面八卦与知识共享行为的负向关系可能通过愤怒和神经质进一步得到解释, 而愤怒和神经质在知识共享行为中的作用需要深入探讨。这些显著相关性为后续的回归与中介调节分析奠定了基础。

5. 回归分析

表 6: 回归分析结果

项目	知识共享行为		愤怒		知识共享行为	愤怒
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
性别	-0.039	-0.029	0.009	0.001	-0.029	-0.016
年龄	0.013	-0.003	-0.006	0.007	0.000	-0.001
学历	-0.085	-0.061	0.041	0.02	-0.053	0.013
职位	0.081	0.099*	-0.009	-0.024	0.089*	-0.01
工作时长	0.077	0.036	-0.083	-0.048	0.016	-0.051
职场负面八卦		-0.588***		0.503***	-0.378***	0.418***
愤怒					-0.418***	
神经质						0.201***
职场负面八卦*神经质						0.296***
R^2	0.018	0.361	0.007	0.259	0.491	0.351
调整 R^2	0.008	0.354	-0.002	0.25	0.484	0.341
F	1.863	48.681***	0.743	30.062***	70.884***	34.732***

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

结果显示, 性别、年龄、学历和工作时长对知识共享行为的直接影响较弱; 职位在部分模型中对知识共享行为有显著正向影响; 职场负面八卦在不同模型中与知识共享行为呈现复杂且显著的关系, 既有显著负向又有显著正向影响; 特质愤怒在模型 6 中对知识共享行为有显著负向影响。各模型的拟合优度和显著性存在差异, 模型 6 的解释能力相对较强且通过显著性检验, 能解释约 48.4% - 49.1% 的知识共享行为变异, 而模型 1、3 解释能力较弱, 模型 3 未通过显著性检验, 模型 2 和模型 4 整体对知识共享行为的解释具有统计学意义。



6. 中介作用分析

运用 Bootstrap 百分位法分析职场负面八卦通过愤怒对知识共享行为的间接效应。分析结果支持愤怒在二者关系中的部分中介作用。

表 7: 中介作用检验结果汇总

项	Direct effect	SE	95% CI	Indirect effect	Boot SE	95% BootCI	检验结论
职场负面八卦→愤怒→知识共享行为	-0.387	0.037	-0.460~-0.313	-0.215	0.021	-0.258~-0.176	部分中介

Bootstrap 分析验证了职场负面八卦通过愤怒影响知识共享行为的中介作用。中介效应值为-0.215，Bootstrap 置信区间为 [-0.258, -0.176]，显著为负。直接效应为-0.387，置信区间内不包含 0，即直接效应也显著，表明愤怒在职场负面八卦对知识共享行为的关系中起部分中介作用。

表 8: 条件间接效应结果

中介变量	水平	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
愤怒	低分组	-0.064	0.027	-0.114	-0.008
	中分组	-0.173	0.02	-0.213	-0.136
	高分组	-0.283	0.029	-0.341	-0.229
	差值	-0.123	0.022	-0.17	-0.083

注：BootLLCI 指 Bootstrap 抽样 95%区间下限，BootULCI 指 Bootstrap 抽样 95%区间上限，bootstrap 类型：百分位 bootstrap 法

条件间接效应分析显示，神经质水平显著影响职场负面八卦通过愤怒对知识共享行为的间接效应。在神经质低水平（-1SD）时，间接效应为 -0.064（95% CI = [-0.114, -0.008]），显著为负；在平均水平时，间接效应为 -0.173（95% CI = [-0.213, -0.136]），显著为负；在高水平（+1SD）时，间接效应为 -0.283（95% CI = [-0.341, -0.229]），显著为负。结果表明，神经质处在不同水平下的间接效应均显著，且随着愤怒水平升高，职场负面八卦通过愤怒对知识共享行为产生的负向间接影响逐步增大。调节中介效应分析进一步验证了神经质对愤怒中介作用的调节效应。调节效应的差值为-0.123（BootSE = 0.022, 95% CI = [-0.170, -0.083]），Bootstrap 分析结果显著且置信区间不包含零。这表明，神经质显著调节了职场负面八卦通过愤怒影响知识共享行为的间接路径。具体而言，当神经质水平较高时，职场负面八卦对知识共享行为的负向间接作用更强，而随着神经质水平的提高，该间接效应逐渐增强。



讨论

1. 研究结论

根据研究结果，本研究整合并汇总了所有的研究假设及其验证情况，由表 9 可知，本研究所有假设均得到了支持。

表 9: 假设检验结果汇总

假设编号	假设内容	验证结果
H1	职场负面八卦对知识共享行为有显著的负向作用。	支持
H2	职场负面八卦对愤怒有显著的正向作用。	支持
H3	愤怒对知识共享行为有显著的负向作用。	支持
H4	愤怒在职场负面八卦与知识共享行为之间起中介作用。	支持
H5	神经质在职场负面八卦与愤怒之前具有显著正向调节作用。	支持
H6	神经质显著正向调节职场负面八卦通过愤怒对知识共享行为的间接效应。	支持

2. 研究发现

本研究以情感事件理论为基础，探讨了职场负面八卦对知识共享行为的影响机制，并分析了愤怒的中介作用以及神经质的调节作用。具体表现如下：

首先，本研究验证了职场负面八卦对知识共享行为的显著负向预测作用。通过对数据的收集和分析，职场负面八卦对知识共享行为具有显著的负面影响，从而补充了知识共享行为影响因素的研究。其次，本研究证实了愤怒在职场负面八卦与知识共享行为之间起到部分中介作用。回归分析结果表明愤怒对知识共享行为具有显著的负向影响。同时，中介分析结果显示职场负面八卦通过愤怒对知识共享行为产生间接效应。再次，本研究发现职场负面八卦对愤怒具有显著的正向预测作用，揭示了职场负面八卦对员工情绪的影响。此外，本研究探索并验证了神经质在职场负面八卦与愤怒关系中的调节作用，调节效应分析表明，神经质正向调节了职场负面八卦与愤怒之间的关系。最后，本研究进一步证实了神经质显著调节职场负面八卦通过愤怒对知识共享行为的间接效应。调节中介分析显示，当神经质水平较高时，职场负面八卦对知识共享行为的负向间接作用更强，而随着神经质水平的提高，该间接效应逐渐增强。

综上所述，本研究不仅揭示了职场负面八卦对知识共享行为的影响机制，还探讨了愤怒的中介作用和神经质的调节作用，为组织管理实践提供了有益的启示。

总结

1. 研究贡献

在以往的研究中，职场负面八卦往往被视为一种负面的人际互动现象，对其影响后果的研究多集中在个体心理健康、工作满意度等方面，而对于其如何影响知识共享行为的具体作用机制和影响路径研究则相对较少。本研究通过揭示职场负面八卦对知识共享行为的直接负向影响，以及愤怒情绪的中介作用，为理解职场负面八卦如何影响员工的知识共享行为提供了新的视角，丰富了情感事件理论的研究内容，也为知识共享领域的理论发展提供了新的视角，并强调了情绪在组织行为中的关键作用。

同时,本研究也考虑了神经质这一个体差异变量的调节作用,扩展了职场负面八卦影响机制的研究范畴,揭示了不同特质的员工在面临职场负面八卦时的差异化反应和行为表现。通过条件间接效应分析,本研究进一步明确了神经质在职场负面八卦影响知识共享行为中的调节作用,为组织管理提供了针对性的策略建议,推动了职场行为复杂性和多样性理论的发展。

2. 管理启示

职场负面八卦作为一种常见的社交现象,其潜在影响不容忽视。根据研究结论,从组织、领导和员工三个层面分别提出建议,以助于更好地促进企业员工知识共享、提升团队协作效率。

2.1 构建健康职场环境,促进知识共享: 职场负面八卦不仅破坏员工间的信任,还可能引发恐惧、焦虑等负面情绪,抑制知识共享的积极性。因此,组织应致力于构建开放、包容的文化氛围,鼓励正面交流,并通过有效的沟通机制化解误解和矛盾。同时,组织管理实践中需重视员工个性特征和心理健康,建立开放包容的文化氛围,鼓励正面交流,并通过有效的情绪管理机制减少愤怒情绪。针对不同神经质水平的员工,应采取差异化措施,如提供情感支持、心理辅导和培养同理心。同时,组织应加强企业文化建设,建立透明沟通机制,促进团队凝聚力,降低负面八卦发生率。激励政策应综合考虑外在奖励和内在心理需求,将知识共享与员工利益挂钩,形成积极的行为导向,为知识共享创造良好环境。通过这些措施,组织可提升管理水平,促进知识共享,为持续创新和竞争优势提供支持。

2.2 综合提升领导能力,引导正面沟通: 领导者应认识到员工情绪管理的重要性,积极营造正面沟通文化,抑制负面八卦的传播。在管理职场负面八卦时,需重视其对员工情绪和行为的影响,致力于营造正面沟通文化,建立透明公正的沟通机制,以及开放包容的团队环境。当然,领导者也应具备情绪智力,提供个性化关怀,特别是针对不同神经质水平的员工,采取相应的管理策略,如情感支持、心理辅导和培养同理心。在激励方面,领导者应精准施策,通过认可和安全感提升员工的知识共享积极性。同时,领导者应重视心理健康培训,提升员工情绪调节能力,并考虑员工心理需求,制定科学合理的政策和措施。通过这些措施,领导者能够促进员工与组织共同成长,为组织持续创新和竞争优势提供支持,实现领导力的全面提升和团队环境的和谐高效。

2.3 员工加强自我管理,积极参与知识共享: 员工需认识到自身情绪状态,尤其是愤怒情绪,是如何受到职场负面八卦的影响,并进而影响知识共享行为。员工在应对职场负面八卦时,需认识到其对知识共享行为的影响,并采取措施自我管理。保持自我觉察,理性应对负面信息,培养情绪调节能力,如深呼吸、正念冥想等,对于神经质水平高的员工,更需注重心理调适,寻求心理咨询。员工应积极参与知识共享,设定目标,建立良好同事关系,营造正面工作氛围,共同抵制负面八卦。关注职业发展,提升专业能力,减少成为八卦对象可能。利用组织提供的心理健康支持和培训,反馈问题,寻求帮助。通过这些措施,员工能在复杂职场中保持积极的知识共享,促进个人与组织成长。

综上所述,通过组织、领导与员工三个维度的协同努力,可以有效应对职场负面八卦对知识共享行为的影响,促进组织的持续创新和竞争优势提升,实现员工与组织的共同成长。

建议

尽管现有研究揭示了职场负面八卦对员工知识共享行为的影响机制，特别是愤怒的中介作用和神经质的调节作用，但该领域的研究仍存在广阔的探索空间。首先，未来的研究应扩大样本的多样性和规模，以验证现有研究结论的普适性和稳定性。跨文化、跨行业、跨组织的研究将有助于更全面地理解不同背景下员工对职场负面八卦的反应及其对知识共享行为的影响。其次，探索其他潜在的中介变量和调节变量是未来研究的重要方向。个体特质如自尊、自我效能感、情绪智力，以及组织层面的因素如组织文化、领导风格、团队氛围等，都可能对职场负面八卦与知识共享行为之间的关系产生影响。采用多元研究方法，如实验研究、案例研究、纵向研究等，将有助于获取更深入、细致的数据和见解。在实践应用方面，未来研究应致力于开发针对性的干预措施和培训方案，以帮助员工有效应对职场负面八卦，提升知识共享行为。这包括设计针对特定心理特质的培训课程，以及探索组织层面的变革措施，如建立正面沟通机制、强化知识共享激励机制等。

职场负面八卦对员工知识共享行为的影响机制研究仍需不断深化理论探讨，拓展研究范围，创新研究方法，并注重实践应用，以期为组织管理和员工发展提供更为科学、有效的指导。通过持续的研究和实践，我们有望更好地理解和管理职场负面八卦，激发员工的知识共享行为，实现个人与组织的共同成长。

参考文献

- 刘宁. (2008). *愤怒自评量表的编制*. 华中师范大学.
- 李朋波. (2022). 职场负面八卦如何影响员工工作幸福感——基于认知-情感系统理论. *当代财经*, (8), 76-87.
- 李黎飞, 卫旭华, & 程德俊. (2022). 职场负面八卦对被八卦员工行为的影响: 基于认知-情感人格系统理论的元分析. *心理科学进展*, 30(12), 2681-2695.
- 杨如姣. (2020). *反应性攻击的激惹-攻击任务开发与检验*. 西南大学.
- 何斌, & 叶存军. (2022). 职场负面八卦对员工任务绩效的U型影响——基于面子理论. *财经论丛*, (10), 92-101.
- 张昊民, 康娜, & 马迎霜. (2020). 职场负面八卦对员工知识共享行为的影响机制研究. *上海管理科学*, 42(1), 89-95.
- Brock, G. W. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *Mis Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Brady, D. L., Brown, D. J., & Liang L. H. (2017). Moving beyond assumptions of deviance: The reconceptualization and measurement of workplace gossip. *Journal of applied Psychology*, 102(1), 1-25.
- Chandra, G., & Robinson, S. L. (2009). *They're talking about me again: The negative impact of being the target of gossip*. Academy of Management Annual Meeting.



- Davenport, T. H., & DeLong, D. W. (1998). Successful knowledge management projects. *MIT Sloan Management Review*, 39(2), 43.
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*, (2), 100-110.
- Eysenck, H. (1982). Stress, disease, and personality: The “inoculation effect”. In C. L. Cooper (Ed.), *Stress research: Issues for the eighties* (pp. 121-142). John Wiley & Sons.
- Hooff, B., & Ridde, J. A. (2005). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). The big five inventory - versions 4a and 54. *Institute of Personality and Social Research*, 2(1), 125-131.
- Kuo, C., Chang, K., & Quinton, S. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism. *International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288-2307.
- McCrae, R. R., Costa, P. T. (1992). Discriminant validity of NEO-PI-R facet scales. *Educational & Psychological Measurement*, 52(1), 229-237.
- Nevo, O., Nevo, B., & Derech-Zehavi, A. (1993). The tendency of gossip as a psychological disposition: Constructing a measure and validating it. *Behavior Genetics*, 5(7), 125-134.
- Spielberger, C. D. (1983). Assessment of Anger: The state-trait anger scale. *Advances in Personality Assessment*, (10), 159-187.
- Zárraga, C., & Bonache, J. (2003). Assessing the team environment for knowledge sharing: An empirical analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 14(7), 1227-1245.