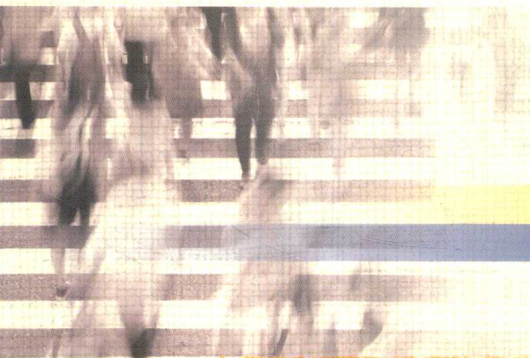




The Inducement of
Three Groups of People's
Alienation and the Mechanism of
Active Psychological Intervention

三类人群疏离感的诱因 及积极心理干预机制

余璇 黄丽 / 著

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press



The Inducement of
Three Groups of People's
Alienation and the Mechanism of
Active Psychological Intervention

三类人群疏离感的诱因 及积极心理干预机制

余璇 黄丽 / 著

图书在版编目 (CIP) 数据

三类人群疏离感的诱因及积极心理干预机制/余璇,
黄丽著. —北京: 经济科学出版社, 2018. 1

ISBN 978 - 7 - 5141 - 9025 - 0

I. ①三… II. ①余…②黄… III. ①心理干预 -
研究 IV. ①R749.055

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 025757 号

责任编辑: 李 雪

责任校对: 杨晓莹

责任印制: 邱 天

三类人群疏离感的诱因及积极心理干预机制

余 璇 黄 丽 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

固安华明印业有限公司印装

710 × 1000 16 开 13.75 印张 200000 字

2018 年 2 月第 1 版 2018 年 2 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 9025 - 0 定价: 48.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191510)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

前 言

本书以西方学者提出的疏离感理论作为研究的切入点，以此作为解释三类人群（企业员工、“90后”大学生、高校“青椒”）工作偏离行为、逃课、科研不端行为等负面行为的内隐机制。同时鉴于疏离感现象日益普遍，并具有广泛的危害性，已成为近几年西方文献研究与管理实践中一项不可忽视的话题，因此系统梳理疏离感的内涵与维度、研究疏离感的诱因以及疏离感的积极心理干预机制具有重要的理论与实践意义。故而，本书从管理学视角对疏离感开展研究，采用规范化的实证研究，定性分析与定量分析相结合的方式，针对具体的研究内容展开整体研究，旨在对上述三类人群疏离感的诱因及影响后果进行实证研究，并对疏离感的积极心理干预机制进行分析，填补此方面国内研究的不足。

本书的研究内容主要可以分为以下四个方面。

研究内容一：企业员工工作场所疏离感的诱因及影响后果

某公司员工连跳事件和法国电信员工自杀潮震惊世界。西方理论界，尤其是社会学和心理学界从疏离感视角提出了多种解释，然而缺乏从管理学的角度深入系统分析企业内部管理因素对员工工作场所疏离感的诱因及影响后果。因此，亟须构建基于中国现实的工作场所疏离感理论框架，指导企业改善内部管理，防范和消解工作场所疏离感，这对于构建积极健康的组织乃至和谐社会都有着重要意义。本书以此为切入点，对工作场所疏离感进行全面梳理，明晰其定义和内涵、构建维度、开发本土化的工作场所疏离感量表、实证分析诱因及影响后果，填补此方面国内研究的不足。

围绕上述问题，本书主要展开的研究有：（1）以中国企业员工为研

究对象，开发本土化的工作场所疏离感量表，即通过访谈研究的开展与内容分析技术的应用，开发本土化的工作场所疏离感量表，探讨中国企业员工工作场所疏离感的构成维度。(2) 探讨组织中各类因素（包括组织自尊、组织伦理气候、组织的整体公平感）与员工工作场所疏离感之间的关系。(3) 探讨工作场所疏离感对企业员工行为表现（如工作场所偏离行为、组织公民行为）的影响。(4) 工作场所疏离感在组织中各类因素与工作场所疏离感后果之间的中介作用探讨。同时，本书还探讨了在上述影响中消极情绪的中介作用、传统性的调节作用等。

研究内容二：90后大学生疏离感的诱因及影响后果

现代社会，“宅”成为流行语和许多人的生活方式，人们疏于社会交往和交流，这一典型的疏离感现象在“90后”大学生中更为多见，而“疏离感”这种状况引发了大学生一系列的问题行为，比如暴力行为、破坏公物、旷课和其他形式的反常行为。这些大学生的行为与旨在教育他们的系统是相偏离的。他们不把学校视为为将来走上社会和未来职业发展提供准备的场所，他们旷课，和其他同学疏远，将来走上社会后也会和社会疏远，生活贫困，得不到社会支持。本书以此为切入点，探讨了“90后”大学生疏离感的诱因及影响后果，从而可以为教育者预防和消除大学生疏离感提供理论支持。

围绕上述问题，本书主要展开的研究有：(1) 学校人际关系、家庭亲密度与适应性、个体自尊水平对“90后”大学生疏离感会产生何种影响。(2) “90后”大学生疏离感对友谊质量、逃课频率会产生何种影响。(3) 个体自尊水平在学校人际关系、家庭亲密度与适应性对“90后”大学生疏离感的影响中是否具有调节效应。

研究内容三：高校“青椒”疏离感的诱因及影响后果

大学青年教师是高校教师队伍的重要力量，关系着高校发展的未来，关系着人才培养的未来，关系着教育事业的未来。然而，2016年1月7日某大学青年教师掌掴院长事件再次将大学青年教师的生存状态带到舆论的风口浪尖。《南方人物周刊》专门就此次事件发表封面文章《“青椒”之焦：大学青年教师的现实之困》。“青椒”已成为“一高二低”（即高学

历、低收入、低生活质量)的大学青年教师的代名词。据教育部2013年统计数据显示,45岁(不含)以下的高校教师总数达108.42万,且目前这一规模还在扩大。这数以万计的大学青年教师普通、平凡,没有太多骄人业绩,也没有显赫名声。近年来,围绕“青椒”的描述有无助感、无意义感、无力感等焦虑词汇。这些词汇描绘出了“青椒”疏离感的“固象”。那么,何种诱因导致拥有更多反思能力、批判精神和文化资本的大学青年教师滋生疏离感,这种疏离感又会产生什么后果?相关部门该如何制定相应干预对策?这些都是亟须解决的问题。

围绕上述问题,本书主要展开的研究有:(1)绩效考核公平感、高校学术氛围、家庭功能、社会压力、工作—家庭侵入、晋升机会缺失对大学青年教师疏离感会产生何种影响。(2)疏离感对大学青年教师的科研不端行为、创造力会产生何种影响。(3)疏离感是否在绩效考核公平感、高校学术氛围、家庭功能、社会压力、工作—家庭侵入、晋升机会缺失对科研不端行为、创造力的影响中具有中介效应。

研究内容四:疏离感的积极心理干预机制与技术

与以往心理学不同,积极心理学不是将自己的研究重心放在消极心理问题的研究上,相反,它将自己的研究重点放在人自身的积极因素方面,主要探讨人类的幸福感、满意感、快乐感,通过培养如爱的能力、工作的能力、积极地看待世界的方法、积极的人际关系等心理特征,建构乐观主义态度和对生活的忠诚。这种对个体更多的心理关怀和个体内部积极能量(潜能)的正面开发与引导,排除外界环境或自身人格因素对人生成长中的负面影响,达到对心理危机的干预作用。这是积极心理学区别于传统心理学的显著特点。这种提升“健康人群”的幸福感和对心理问题积极预防的思想,是积极心理学对疏离感干预的价值所在,这对个体心理健康成长意义重大。

围绕积极心理学对疏离感干预的价值,本书主要展开的研究有:(1)疏离感的积极心理干预机制如何。(2)有哪些疏离感的积极心理干预技术,影响积极心理干预的因素是什么,积极心理干预中有哪些值得注意的问题。

基于以上研究内容,本书将对三类人群(企业员工、“90后”大学

生、高校“青椒”)疏离感的形成因素进行整合性与全面的研究,汇总以上研究发现,疏离感是诱发工作偏离行为、逃课、科研不端行为等一系列负面行为有效的预测变量,故在管理实践中应未雨绸缪,重视三类人群(企业员工、“90后”大学生、高校“青椒”)疏离感现象,通过采用积极心理干预技术干预三类人群(企业员工、“90后”大学生、高校“青椒”)的疏离感从而达到减少一系列负面行为的目的,以供相关部门管理者借鉴。

本书在研究过程中得到重庆工商大学出版基金、中国博士后科学基金面上项目“包容性领导对员工工作有效性的‘双刃剑’效应及其机制研究”(2017M621491)、国家自然科学基金项目“基于三维支持系统感知的农民工疏离感社会效应与干预模式研究”(71663060)、重庆市高校网络舆情与思想动态研究咨政中心一般项目“重庆市高校大学生疏离感形成原因、影响作用与干预对策研究”(KFJJ2016010)、教育部人文社会科学项目“基于跨层次分析的人际取向模式对下属工作绩效影响的实证研究”(15YJC630039)、2017年度重庆高校人文社科研究规划项目“基于三维支持系统感知的高校‘青椒’疏离感社会效应与干预模式研究:以重庆市为例”(17SKG093)、2017重庆工商大学高层次人才科研启动项目“基于社会学习理论的高质量工作联结对新入职员工创造力影响的实证研究”(1755014)、重庆工商大学2017度校内科研项目“牺牲小我,成就大我:自我牺牲型领导对员工管家行为的影响研究”(1751028)、重庆市教育科学规划“十三五”研究项目“大学青年教师工作疏离感的形成机制及干预对策研究”(2017-GX-308)的资助。另外,本书在完成过程中得到了众多同学的支持,她们分别是2015级人力资源管理专业的夏文静、陈晓燕、冉佳璐、刘梦杰、陈桃,以及2014级工商管理专业的杜园园等,在此一并表示感谢。

作者

2018年1月

目 录

1	引言	1
2	相关文献综述	3
2.1	疏离感的学术史梳理及研究动态	3
2.2	工作疏离感的学术史梳理及研究动态	13
2.3	已有研究的不足	21
3	研究目的、方法及价值	23
3.1	研究目的	23
3.2	研究方法	24
3.3	研究价值	25
4	企业员工工作场所疏离感的诱因及影响后果研究	27
4.1	中国企业员工工作场所疏离感的维度结构及对正反 工作场所行为的影响	27
4.2	组织自尊对不同维度工作场所疏离感的影响	51
4.3	组织伦理气候对员工工作场所行为影响：以工作 场所疏离感为中介变量	63
4.4	组织中的整体公平感对员工工作场所疏离感及 工作偏离行为影响	74

5 “90 后”大学生疏离感的诱因及影响后果研究	83
5.1 研究问题的提出	83
5.2 文献分析与研究假设	84
5.3 研究设计	89
5.4 数据分析与结果	90
5.5 研究结论	95
6 高校“青椒”疏离感的诱因及影响后果研究	97
6.1 研究问题的提出	97
6.2 文献分析与研究假设	98
6.3 研究设计	110
6.4 数据分析与结果	112
6.5 研究结论	120
7 疏离感的积极心理干预机制	123
7.1 积极心理学运动	123
7.2 积极心理干预的相关研究	125
7.3 疏离感的积极心理干预机制	127
8 疏离感的积极心理干预技术	129
8.1 积极心理干预技术	129
8.2 影响积极心理干预的因素	145
8.3 积极心理干预中值得注意的问题	145
9 管理启示、研究不足与展望	148
9.1 管理启示	148
9.2 研究不足与研究展望	168
参考文献	170
后记	206

引 言

在一个“组织人”的时代，工作对企业员工的影响越来越重要。然而，2008年的“HW员工跳楼事件”和2010年的“FSK14连跳事件”尚未平息，2012年、2015年该公司先后再曝跳楼风波。这几起事件震惊国人，是何原因导致企业员工纷纷采用自杀的方式来结束生命？西方学术界各自从自身的专业领域追溯其发生的根源，尤其是社会学和心理学界从疏离感视角发展了多种关于员工自杀行为的解释，然而，无论是基于外部社会环境分析的社会学研究视角，还是基于个体特征分析的心理学研究视角，对其工作场所疏离感的揭示都是片面的，缺乏从管理学的整合视角深入研究与分析企业内部管理对员工工作场所疏离感的诱因及影响后果，因此，能够指导企业管理实践且现实可行的理论架构尚不完备。事实上，企业内部管理是诱发员工工作场所疏离感的主要因素，急需构建能够指导企业实践的工作场所疏离感干预的理论和策略。

现代社会，“宅”成为流行语和许多人的生活方式，人们疏于社会交往和交流，这一典型的疏离感现象在“90后”大学生中更为多见，而疏离感引发了大学生一系列的问题行为，比如暴力行为、破坏公物、旷课和其他形式的反常行为。这些大学生行为与旨在教育他们的系统是相偏离的。他们不把学校视为为将来走上社会和未来职业发展提供准备的场所，他们旷课，和其他同学疏远，将来走上社会后也会和社会疏远，生活贫困，得不到社会支持。我们明确疏离感概念，探讨影响“90后”大学生

疏离感的因素，可以为教育者预防和消除大学生疏离感提供理论支持。

高校青年教师是高校教师队伍的重要力量，关系着高校发展的未来，关系着人才培养的未来，关系着教育事业的未来。然而，2016年1月7日某大学青年教师掌掴院长事件再次将高校青年教师的生存状态带到舆论的风口浪尖。《南方人物周刊》专门就此次事件发表封面文章《“青椒”之焦：大学青年教师的现实之困》。“青椒”已成为“一高二低”（即高学历、低收入、低生活质量）的高校青年教师的代名词。据教育部2013年统计数据显示，45岁（不含）以下的高校教师总数达108.42万，且目前这一规模还在扩大。这数以万计的高校青年教师普通、平凡，没有太多骄人业绩，也没有显赫名声。近年来，围绕“青椒”的描述有无助感、无意义感、无力感等焦虑词汇。这些词汇描绘出了“青椒”疏离感的“囧象”。那么，何种诱因导致拥有更多反思能力、批判精神和文化资本的高校青年教师滋生疏离感，这种疏离感又会产生什么后果？相关部门又该如何制定相应的干预对策？这些都是本书亟须解决的问题。

基于以上研究问题，本书以疏离感为切入点，认为疏离感是诱发工作偏离行为、逃课、科研不端行为等一系列负面行为的最根本的原因。国外相关文献资料表明：高疏离感将损害身心健康，导致药物滥用等行为。工作疏离感会导致员工消极的工作态度，产生职业倦怠，削弱员工的工作满意感、组织认同与组织承诺，同时也会诱发工作场所偏离行为等一系列消极行为反应。因此有必要研究不同人群疏离感的诱因及积极心理干预机制。

2

相关文献综述

2.1 疏离感的学术史梳理及研究动态

2.1.1 疏离感的内涵

“疏离”或“疏离感”(alienation)一词来源于拉丁文字的“alienatio”(异化、外化、脱离)和“alienare”(转让、异化、分离、让异己的力量统治、让别人支配)。在牛津大词典中, alienation 被解释为“行动的疏远和状态的隔离”。在英文中是“alienation”(疏远、转让、异化、精神错乱),德文中使用的是 entfremdung(疏远、异化)。在中文中,由于领域的不同,其翻译也不一致。在哲学上翻译成异化,而在心理学和社会学上翻译成疏离感。疏离感在各个学科领域不断地发展变化,其内涵也在不断丰富发展。

1. 哲学中的异化研究

“alienation”在哲学上一般翻译成异化,黑格尔用异化来描述“绝对精神”的外化,认为现实世界是理念世界的投射与反映。费尔巴哈将其引申为,主体产生脱离本身的对象物,此对象物又反过来奴役主体。马克思

认为异化指的是一种特定的关系，即建立在人及其活动产物之间的一种关系。在这种关系中，人的产物——包括宗教、意识形态、国家、商品等对人而言发生了异化；即摆脱了人的控制，成了与人相对立、相敌对和格格不入的独立力量。在哲学领域，“异化”包含了三层含义：①主客易位（或颠倒）；②客体不是主体偶然遇到的外设的客体，而本来就为主体所有，甚至是从主体的活动中产生或分化出来的；③客体也不是一般地反客为主，而是束缚支配、压制原先的主体，使它陷入不自由的地位。

2. 社会学中的疏离感研究

在社会学中，“alienation”是指个人同他的社会存在的主要方面相离异。从经济学来说，它是指人们在经济领域中所产生的各种对立关系。社会学有关疏离感的研究指出，现代社会中仍然存在着各种各样的异化：物的异化、工具异化、技术异化等，这一系列的异化产生了相当严重的社会后果，譬如人际冷漠等。社会学家涂尔干认为，要消除社会疏离感，社会必须定期地凭借仪式来激起社会成员对社会的一体感。其关键就在于共同参与仪式时，社会成员相互感染而进入的集体亢奋状态。所谓集体亢奋，并不是孤立的个人个别拥有的感受，也不是幻想的交互感应而已，而是情绪与感觉的相互增强。在社会学中疏离感的含义比较宽泛，疏离感在社会学中经常被用于描述和解释很多社会行为，并且通常成功地描述和解释了许多并不存在的事物。除了解释其他种种事物之外，它还被用于解释种族偏见、精神疾病、阶级意识、劳资冲突、人际淡漠、自我分离、政治上的冷漠以及极端主义等。

3. 心理学中的疏离感研究

“alienation”一词引入心理学后，多被翻译成“疏离”和“疏离感”。英文心理学大词典将其定义为：疏离感是社会的、人际的或关系尝试的中断，和自己与他人疏远。Calabrese 和 Adams（1990）认为疏离感是个体感到与社会、工作、自己或重要的他人的分离和疏远。Keefe 等（1996）认为疏离感是这样一种状态，即个体体验到自我和自然环境及社会环境的重要方面的分离，并对它们失去控制。在日本，“alienation”一词被翻译成“疏外感”，日本宫下一博和小林利宣（1981）对它的定义认为：在集体

生活和社会生活中,个体自己感到被其他的人、事所排斥(包括他人、社会以及在社会生活中发生的事件以及自己引起的事件,甚至自己等),或者感到与其他的人和事之间的距离感,不和谐感,认知到自己怎么也不能融入到其中去的感情。

在我国,车文博(2001)在《心理咨询百科全书》中认为疏离感是对原来熟悉的事物感到陌生,或对原来很自然的事物觉得别扭,认为其是人格解体症状群的一个组成部分,也可见于强迫症和精神分裂症。费惠宁等认为疏离感是伴随个人的老龄化而产生的,是个人与他人之间人际关系的数量减少,并且残存的人际关系性质也在发生改变,终而形成的。他认为这是一个不可避免的过程。我国的心理学百科全书将疏离感界定为:疏离感是这样一种状态或过程,即某人原来所拥有的东西被丢失或隔绝开。

综上所述,心理学上,疏离感主要指社会成员在心理上的无力、疏远、冷漠感,主要强调的是个体主观上的心理感受和体验。然而,不同的疏离感内涵有所侧重:

(1) 关注疏离感的形成原因。强调外部环境不能满足个体的典型需要, Jessor 和 Jessor (1977) 将疏离感定义为个体对自己所参与的活动或所扮演角色的意义具有不确定性,从而产生自我与他人相隔离的感受。张春兴(1989)认为,受到工业化、都市化等社会变迁的影响,现代人逐渐失去了与生存环境的和谐感,面对生活产生疏离感。Mau (1992) 认为疏离感指个体缺乏有意义的社会联系和有力的社会支持系统。心理学百科全书将疏离感定义为个体原来所拥有的东西被丢失或隔绝的一种状态或过程。

(2) 强调疏离感的具体表现。Calabrese 和 Adams (1990) 认为疏离感是个体感到与社会、工作、自己或重要他人的分离和疏远;是个体对社会疏远的体验,缺乏社会支持和有意义的社会联系 (Newman & Newman, 2001)。Keefe 等 (1996) 认为疏离感是个体体验到自我和自然、社会环境的重要方面的分离,并失去控制的一种状态。日本学者宫下一博和小林利宣 (1981) 对疏离感定义为:在集体生活和社会生活中,个体自己感

到被其他的人、事所排斥，或者感到与其之间的距离感，不和谐感，认知到自己不能融入其中的感情。

(3) 形成原因与具体表现整合。Galbo (1980) 认为疏离感指两个及以上个体间的疏远或距离感，个体感到苦恼或失落，且不能很好地适应生活中的事件或实现愿望；不能与所属的社会团体如家庭、学校或者同伴建立有效联结，从而体验到的无助感、无意义感和孤独感等 (Slater, 2003)。杨东、张进辅、黄希庭 (2002) 将疏离感界定为：个体与周围的人、社会、自然以及自己等关系网络之间，由于正常的关系发生疏远，甚至被支配、控制，从而使个体产生社会孤立感、不可控制感、无意义感、压迫拘束感、自我疏离感等。

2.1.2 疏离感的维度

从 19 世纪五六十年代迄今，学者们对疏离感维度进行了大量的探讨，整理分析相关文献，大致可以将其归于如下五类观点：

1. 两因子维度结构

马克思认为，劳动异化理论是一个包含主观成分和客观成分的复杂概念：社会分离 (social estrangement) 和个性丧失 (depersonalization)，个性丧失是主观无力感 (powerlessness) 和自我分离感的具体表现。

Korman (1981) 继承马克思的劳动异化论，形成两个维度：个人疏离感 (personal alienation)，个体日常行为不是出自真正的自我而是被动驱使的感觉，是对自我高度焦虑的情感；社会疏离感 (social alienation)，个体与社会生活相分离时的感觉，是对社会高度焦虑的情感。

2. 三因子维度结构

日本学者宫下一博和小林利宣 (1981) 将疏离感划分三个维度：(1) 人际疏离感 (interpersonal alienation)，指在自己与他人的关系中产生的孤独感和不信任感；(2) 社会疏离感，指在自己与团体和社会的关系中表现出对自己、团体及社会的消极态度，包括对生活事情的无能为力感，强烈的紧迫与压迫感，人生目标和生活价值的缺失与丧失等；(3) 自我疏离

感,指对自己肯定的评价感到困难,产生拒绝自己的嫌恶感。

3. 四因子维度结构

Dean (1961) 提出了疏离感的四个维度: 无力感、无意义感、无规范感和社会孤立感。张春兴 (1989) 把疏离感划为四个维度: (1) 社会疏离感, 个人与社会、与他人的疏远; (2) 无意义感, 感到人生没有价值、意义与目标; (3) 无力感, 无法把握现在或预测未来, 空虚且无力维持生活; (4) 自我分离感, 遭遇困难与挫折, 理想被现实摧毁, 无法面对和接纳自己, 甚至没有方向和动力。Lindio - McGovern (2004) 以菲律宾外派家政工人为研究对象, 探讨了家庭、劳动、文化与政治疏离感四种类型。

4. 五因子维度结构

Seeman (1959, 1984) 对疏离感进行了经典的五维度划分: (1) 无力感 (powerlessness), 感觉受到诸多限制, 不能有效控制活动的过程和结果, 不能影响社会的感情; (2) 无意义感 (meaninglessness), 感觉不到生活的价值和意义, 价值和共同目标的丧失感; (3) 无规范感 (normlessness), 组织缺乏清晰规则指导个体行为; 或指以不为社会所赞许的手段达成个人目标; (4) 自我疏离感 (self-estrangement), 丧失了明确同一性的感觉, 对自我价值的消极评价; (5) 社会孤立感 (social isolation), 不能有效融入组织与群体, 与他人、集体和社会之间不能保持频繁接触的感情。随后 Mau (1992) 采用 Seeman 的理论划分对青少年群体进行实证研究, 证明了五维度结构的合理性。Ross 和 Mirowsky (2015) 探讨了主观疏离感的多种结构: 自我疏离感、社会隔离感、无规范感、无意义感以及疏离感的另外一种形式不信任感, 并重点探讨了不信任感形成的原因。

5. 两层次多维度结构

杨东等 (2002) 构建了一个两层次、多维度的理论体系。第一层次包括社会疏离感、人际疏离感、环境疏离感三个维度。第二层次包括无意义感、不可控制感、无规范感、压迫拘束感、亲人疏离感、他人疏离感、社会孤立感、自然疏离感和生活环境疏离感等九个维度。

2.1.3 疏离感的影响因素

学者们对疏离感影响因素的探讨可以归纳为四个层面：个体、家庭、组织与社会。

1. 个体层面变量

人口统计学方面：（1）性别。Blauner（1964）认为，女性的传统主义和对社区的依附会降低疏离感。（2）工龄。一般情况下，工龄长的员工拥有较高的工作自主性，故疏离感较低。（3）身份特征。与长期雇员相比较，临时雇员有更强的疏离感体验。DiPietro 和 Pizam（2008）比较分析美国 595 名快餐厅小时工的疏离感差异，发现男性、年纪轻、非裔美国人的小时工疏离感较高。（4）受教育程度。一般情况下，受教育程度越低，疏离感越高。（5）婚姻状况。研究表明，94.5% 离婚女性体验到中高等程度的疏离感；未婚员工由于缺乏婚姻的社会支持，造成疏离感难以缓解（Evans, Coman & Stanley, 1992）。

个性心理特征方面：Banai 和 Reisel（2004）研究表明：内在心理控制源与疏离感之间存在负向相关。成就导向以及工作自律与疏离感之间均存在负向相关（Hirschfeld & Field, 2000）。国内，杨东、张进辅等（1998）探讨了大学生价值观与疏离感之间的关系。

2. 家庭层面变量

家庭层面的影响，主要分析群体集中在青少年、心因疾病患者等。Sandhu 和 Tung（2004）研究发现：家庭冲突会增加疏离感，较高的凝聚力和适当的控制则会降低疏离感。权威的、过分控制的教养方式，会造成子女在情感上与双亲的疏远，难以形成归属感。Warshak（2000）研究发现，父母离异和再婚会引发双亲疏离感综合症。积极的家庭环境和青少年良好的心理社会适应相联系，而冲突的家庭环境会产生消极的后果（Lopez, Watkins, Manus & Hunton-Shoup, 1992）。国内，饶燕婷等（2004）考察了家庭环境与大学生抑郁和疏离感的关系。汤毅晖（2004）研究了青少年疏离感以及家庭功能、人格三者的关系。积极情感介入、角色和情