

Interpersonal Harming in Workplace

Chenyan Li, Jinyun Duan

Department of Psychology, Soochow University, Suzhou
Email: li_chengyan@126.com

Received: Mar. 11th, 2014; revised: Mar. 13th, 2014; accepted: Mar. 17th 2014

Copyright © 2014 by authors and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

Interpersonal harming behavior is the interpersonal-direct counterproductive behavior. It is contrary to the legitimate interests of the other members of the organization, for example, arguing, physical conflict, talking behind others, interference with the work of others and plagiarizing findings. Both individual factors (negative emotions, cognitive assessment, personality traits) and environmental factors affect the occurrence of interpersonal harming behavior. This paper introduced the mechanism of interpersonal harming behavior, which included the framework of the social network, social comparison, social dominance orientation values (SDO), and psychological collectivism. Finally, this paper prospected the follow-up study.

Keywords

Interpersonal Harming; Interpersonal Helping; Counterproductive Behavior;
Citizenship Behavior; Social Comparison Theory

组织中的人际伤害行为

李成艳, 段锦云

苏州大学教育学院心理系, 苏州
Email: li_chengyan@126.com

收稿日期: 2014年3月11日; 修回日期: 2014年3月13日; 录用日期: 2014年3月17日

摘 要

人际伤害行为是人际导向的反生产行为, 它违背组织中其他成员正当利益, 具体行为表现包括争吵、肢

体冲突、背后议论他人、干涉他人的工作、剽窃他人成果等。个体因素(消极情绪、认知评价、人格特质)和环境因素都会影响人际伤害行为的发生。本研究从社会网络框架、社会比较、社会支配取向价值观(SDO)、心理集体主义等角度解释了人际伤害行为的发生机制。最后展望了将来人际伤害行为的研究方向。

关键词

人际伤害；人际帮助；反生产行为；组织公民行为；社会比较理论

1. 引言

人际伤害一直是社会心理学中人际关系研究的内容。人际关系是人们与他在日常交往过程中所形成的心理关系,根据所建立关系的对应性和协调性,人际关系中会出现人际合作、人际冲突,利他行为和侵犯行为等情况,这里的人际冲突和侵犯行为都是消极的人际关系。作为社会心理学的特殊场景,组织行为学也在关注组织背景下的消极人际关系,例如,在工作场合中,人们经常会遇到这种情况:同一个工作团队中,同事们会经常帮助一些员工,帮助他解决工作中遇到的难题,并且相处的很有礼貌;对另一些员工则相反,经常会在背后非议,在相处中故作屈尊或者很野蛮。人们不禁会困惑,为什么会出现这种现象。

以往研究组织情境中帮助和伤害行为的研究者提出了组织公民行为(OCB)和反生产行为(CWB)的概念。上述例子中同事间的帮助行为就属于组织公民行为的表现,这些行为一般都超出了员工的工作描述,完全出于员工的个人意愿,不确定能否得到组织认可和回报,但就组织整体而言有益于组织运作的效能(Organ, 1997)。反生产行为也是员工自发进行的,但是对

组织利益有害(Gruys & Sackett, 2003),一直以来都被认为是“一个看不见但又普遍存在于组织中的问题”。上述例子中的伤害行为就是一种反生产行为。

随着研究的深入,研究者发现了反生产行为具有多样性,这种多样化的发展经历了二维到四的阶段。目前单纯地对人际导向的反生产行为研究还不多,本文拟在反生产行为研究的基础上,尝试对已有的人际伤害行为研究进行梳理和讨论。

2. 人际伤害行为的研究背景

反生产行为概念的诞生经历了从具体到抽象、从零散到整合的过程(张建卫, 刘玉新, 2009)。最初Hollinger 和 Clark(1983a, 1983b)将反生产行为概括为“财产越轨行为”和“生产越轨行为”, Robinson 和 Bennett(1995)在此基础上补充了人际的维度,以行为的目标或指示对象为基础,提出了二维反生产行为结构体系,将反生产行为进一步分为人际导向的行为和组织导向的行为,从行为对象(人际-组织)和行为性质(轻微-严重)两个维度将员工反生产行为分为4类:财产型越轨、生产型越轨、人际型越轨和政治型越轨。这种分法目前已得到若干实证研究的支持,得到了较广泛认同。另外, Gruys 等(2003)也提出了一个二维的反生产行为结构体系,他以行为的指向性(组织-人际)和任务的相关性(与任务相关-与任务无关)两个维度,将员工的反生产行为划分为4类,其中指向人际、与工作任务无关的反生产行为就是Robinson 等(1995)模型中人际导向的反生产行为,即人际伤害行为。

上述两种观点都认为反生产行为与其行为对象有关,人际型反生产行为与组织型反生产行为有着本质的不同。组织型反生产行为一般是由组织或上司的不恰当作为引发,相反,人际型反生产行为一般是

由同事的不恰当行为引发(Sarah, 2008)。人际导向的反生产行为就是人际伤害行为,包括违背组织中其他个体正当利益的行为,例如散播谣言,干涉他人的工作,骚扰,争吵甚至肢体冲突等(Venkataramani & Dalal, 2007)。

近年来,伴随着反生产行为研究的不断深化,研究者对工作场所出现的多种反生产行为展开了研究(包括欺负、无礼行为、攻击行为等)。这类零散单一的研究只独立地对这些行为进行分析,没有考虑到这些行为之间的关系,没有触及到反生产行为的本质及其类型,显得有些过于孤立。本文从人际的角度来分析反生产行为就显得更为系统、更为全面,有助于对反生产行为更进一步的研究。

3. 人际伤害行为的性质

3.1. 人际伤害行为的特征

人际伤害本质上是反社会的,违反了组织社会规范的,有害其他同事正常利益的行为,有多种行为反应,例如辱骂、故意威胁、传播谣言、性骚扰、使其他同事陷入尴尬境地,干涉他人的工作,剽窃他人成果(Cohen-Charash & Mueller, 2007)。据估计,仅在美国就有 40%的员工在工作中经历过敌意行为或肢体威胁,另外每年有 170 万名员工在工作场所的袭击中受伤(Kelloway, Barling, & Hurrell, 2006)。这种消极的有害行为会降低员工的工作态度,工作绩效,身心健康,并对工作团队和组织的效率产生极大的消极影响(Chiaburu & Harrison, 2008; Lim, Cortina, & Magley, 2008)。

3.2. 人际伤害行为与有关概念的比较分析

早在反生产行为正式提出之前,研究者就已经开始关注组织中出现的可能危害组织利益的员工行为,例如攻击行为、暴力行为、报复行为等(林玲,唐汉瑛,马红宇,2010)。这些行为与人际伤害行为有什么异同呢?

林玲等(2010)比较了攻击行为、暴力行为和报复行为与反生产行为概念的异同,认为二者的区别主要体现在行为的对象和行为的后果这两方面:前者通常有明确的对象(特定的组织成员),后果是直接、外显的(直接给行为对象造成人身伤害);后者的行为对象通常是模糊的(特定的组织成员,或者组织本身),后果也常常是间接、隐藏的(如盗窃,背后说人坏话等)。鉴于人际伤害行为是人际导向的反生产行为,即对象是组织中的人,所以人际伤害的行为对象与攻击行为、暴力行为和报复行为一致。

在行为后果方面,由于人际伤害行为的表现形式多种多样,既有直接外显的(辱骂、威胁、性骚扰、争吵或肢体争执等),也有间接隐蔽的(例如传播谣言、剽窃他人成果),因此人际伤害行为的后果比攻击行为、报复行为等更复杂。

就行为性质而言,人际伤害行为与攻击行为、暴力行为等都是组织成员有意采取的,而非偶然出现的行为。不同于员工无意中犯的错,或者那些主观上愿意努力工作却因为能力不足而没有提高绩效的行为。

3.3. 人际伤害行为的(负面)效应

正如 Kelloway 等(2006)调查发现的那样,伤害行为在组织中普遍存在,组织也因此会为这类伤害行为提供诸如赔偿金之类的巨大花费,据估计,组织每年为工作场所中的暴力行为花费高达 42 亿美元。除此以外,人际伤害还会影响员工的工作积极性,造成员工工作斗志下降甚至离职,从而影响工作绩效。

除了上述的直接损失,研究者发现伤害行为还会导致组织的间接损失,即由于生产力水平降低带来的损失,而这一损失是难以用金钱来衡量的。绩效一般被认为是衡量员工在工作场所中行为功能的指标,当同事间不能友好相处,导致频繁的人际伤害事故时,就会使组织内产生消极的相互作用,影响整个组织的绩效。Dunlop 和 Lee(2004)通过对伤害行为和工作绩效间关系进行的实证研究验证了这一说法。

4. 影响人际伤害行为的因素

人际伤害是一个复杂的过程，人际伤害行为的形成是多种因素交互影响的结果，个体特征、领导特征、组织和社会文化因素等都有可能引起人际伤害行为。下面对影响组织中人际伤害行为的个体因素和情境因素进行介绍。

4.1. 个体因素

4.1.1. 消极情绪反应

已有研究发现，组织中个体的消极情绪反应与反生产行为的出现有关。Fox, Spector 和 Miles(2001)调查了工作压力、感知公平、消极情绪反应、反生产行为、自主感和情感因素之间关系，研究发现，反生产行为是面对工作压力源时产生的一种行为上的应变反应，而消极情绪反应是压力源——反生产行为两者之间的中介变量。当面对压力源的时候，消极的情绪反应会促进反生产行为的出现。另外没有发现情感倾向(愤怒特质和焦虑特质)和自主感的调节作用。

4.1.2. 认知评价

尽管工作压力会影响组织中人们的情绪，但是并非所有的压力情境都会让人产生消极的情绪反应，还要取决于个体对压力情境的认知评价。积极的评价可能会化压力为动力，将工作做得更好来缓解这种压力情境。只有个体将压力情境转化为受挫感时，个体才会产生负面情绪反应，才有可能产生反生产行为。

Spector 等(2005)提出的压力-情绪模型(S-EM)更为全面的解释了工作场所中消极情绪反应与反生产行为之间的关系，发现只有个体对工作场所中的压力情境(如工作任务繁重、人际冲突等)进行的认知评价产生受挫感，才引发个体的消极情绪反应(如愤怒、焦虑等)，引起反生产行为的发生。

4.1.3. 心理控制和人格特质

除了认知评价，也有研究者提出个体心理控制和人格特质(如愤怒、焦虑)也可能在压力-人际伤害行为中间起到中介作用。Marcus 和 Schuler(2004)的研究验证了自我控制在解释一般的反生产行为时具有指导性和条件性作用。Judge, Scott 和 Ilies(2006)发现工作场所中个体间的越轨行为可由瞬间的敌意、人际公平和工作满意度来预测，敌意特质调节了人际公平——敌意状态之间的关系，对高敌意特质者来说，感知到的公平和敌意状态之间有强烈的相关。

Herscovis 和 Barling(2007)证实了个体差异与人际伤害行为有关，员工对工作情境的积极感知与工作场所中的越轨行为呈负相关，而且这种关系会受到责任心、情绪稳定性和宜人性等人格特质的调节。当员工责任感不强、情绪不稳定或表现出较低的亲和性时，消极的情境感知和人际伤害之间的关系更强烈。另外，也有研究者提出有必要研究影响工作环境中人际伤害行为的动机因素(Shao, Resick, Hargis, 2011)，已有研究发现个性特质(例如，责任心，宜人性，社会动机，焦虑等)会影响人际帮助和人际伤害行为(例如，Berry, Ones, & Sackett, 2007; Ilies, Fulmer, Spitzmuller, & Johnson, 2009)。

4.2. 情境因素

根据行为主义的观点 $B = f(P, E)$ ，任何一种行为的产生都离不开环境的影响，组织中出现的行为当然也会受到组织情境因素的影响。Skarlicki 和 Folger(1997)研究了组织公平(分配公平、程序公平和互动公平)与组织中报复行为之间的关系，发现当程序公平和互动公平都处于较低水平时，分配公平可以预测报复行为。

组织中出现的反社会行为不仅是个体水平的现象，还受同事的反社会行为(个体伤害行为出现的社会环境)影响(Robinson & O'Leary-Kelly, 1998; Glomb & Liao, 2003)。Robinson 等(1998)发现个体表现出的反社会行为水平与同事表现出的反社会行为水平之间存在正相关，且当个体比同事表现出较少的反社会行

为时,对同事的不满意感会上升。[Glomb 等\(2003\)](#)发现社会环境对个体的人际侵犯行为有影响。即使考虑到个体差异,动态的团队因素仍然会影响个体成员的行为,人都是处在一定的社会网络环境中,这个环境会促进人们的行为,也会约束人们的行为。网络中人际关系的质量与网络变量对预测人际伤害和人际帮助行为至关重要([Venkataramani et al., 2007](#))。员工也是有选择地实施伤害行为,行动者伤害一个特定目标的程度,取决于行动者与目标之间特殊二元关系的特征([Hershcovis et al., 2007](#))。

[Aquino 和 Lamertz\(2004\)](#)提出一个组织中社会角色与受害模式二者之间关系的模型,这个模型显示了组织变量(如权利差异,文化等)会影响受害模式的发生。目前检验人际伤害行为二元水平的实证研究已经开始将组织背景因素考虑其中([Barling, Dupre, & Kelloway, 2009](#); [Hershcovis & Barling, 2010](#))。

5. 人际伤害形成机制的理论解释

5.1. 社会网络框架

社会网络是指由社会关系构成的结构,反映了社会成员之间的社会关系,对这种关系的结构及属性加以分析的规范和方法称为社会网络分析。人际伤害行为与反生产行为都是发生在一定的社会网络中,帮助-伤害行为关系是组织公民-反生产行为关系的一部分,这一关系是目前比较热门的研究主题([Dalal, 2005](#))。以往对反生产行为的研究(如欺骗、围攻、粗暴等)中也有研究“关系”的,但仅停留在行动者与受害者间的权利、性别和种族差异上([Pearson, Anderson, & Porath, 2005](#)),或者仅关注上下级的关系而非同事间的关系([Bowler & Brass, 2006](#); [Lamertz & Aquino, 2004](#)),所以目前的心理模型还不能解释那些发生在人际关系界限内的行为,比如人际伤害,人际帮助等,这些行为出现的关系质量和情境的作用也值得研究。很多研究组织公民行为和反生产行为的研究者已经呼吁对这些行为相关的二元关系进行更多的研究([Glomb et al., 2003](#); [Penner, Dovidio, Piliavin, & Schroeder, 2005](#))。

[Venkataramani 等\(2007\)](#)采用了社会网络分析(social network analysis)来研究人际帮助和人际伤害行为,发现相对于传统的预测而言,社会网络中的关系变量(如方向,第三方,积极和消极情感网络的结构和位置特征等)对解释帮助和伤害行为更有力。例如,在工作环境中,甲乙员工共享的第三方积极情感关系,与甲帮助乙的程度呈正相关,与甲伤害乙的程度呈负相关;而甲乙共享的第三方消极情感作用关系,与甲帮助乙的程度呈正相关,与甲伤害乙的程度没有相关。甲、乙在二者消极情感关系网络中的核心位置,与甲伤害乙的程度呈正相关。另外,甲乙间自愿交往的频率,与甲帮助/伤害乙的程度也呈正相关。

个体帮助或伤害某一特定对象的程度也取决于他们之间关系的质量。社会关系中的消极情感关系对于解释帮助和伤害行为尤为重要,工作环境中甲乙员工共享的积极关系的强度,与甲帮助乙的程度呈正相关;反之甲乙员工共享的消极关系的强度,与甲伤害乙的程度呈正相关。

5.2. 社会比较理论

社会比较理论是美国社会心理学家利昂·费斯汀格(Leon Festinger)在 1954 年提出的,指个体在缺乏客观的情况下,利用他人作为比较的尺度来进行自我评价。社会比较的效果取决于个体是将自身与比较的目标是对比还是同化([Mussweiler, Ruter, & Epstude, 2004](#)):对比注重区别特征(个体不期待未来与目标物在某个维度上相似),而同化聚焦于相同点(个体期待未来与目标物在某个维度上相似)([Buunk, Zurriaga, Nauta, & Gosálvez, 2005](#))。当个体将自身与比较的目标做对比时,向上比较会威胁自己的自我同一性与自我形象,向下比较则会产生自我肯定([Lockwood, 2002](#); [Van der Zee, Buunk, Sanderman, Botke, & van den Bergh, 2000](#));当个体将自身与比较的目标做同化时,向上比较或许是自我肯定的,向下比较则会产生威胁感([Lockwood, Jordan, & Kunda, 2002](#); [Lockwood & Kunda, 1997](#))。

人际伤害行为是双向的,员工是有选择地实施伤害行为([Aquino et al., 2004](#)),行动者伤害一个特定目

标的程度,取决于他们之间特殊的二元关系特征,这一点已得到相关的研究支持(Herscovis et al., 2007)。研究者认为组织中的人际伤害行为与团队中个体工作绩效的比较方式、团队合作目标、团队成员对未来工作绩效的期望相似程度有关,对人际伤害行为进行了二元水平的实证研究检验。

研究发现,绩效比较的方向(向上 vs. 向下)与比较的方式(比较 vs. 同化)会影响绩效比较,导致对行动者身份的威胁,进而影响行动者对目标物的人际伤害行为。团队的合作性目标会影响人际伤害行为中的社会比较过程,向上绩效比较的副作用更容易出现在较少合作性目标的团队中(Gardner, Gabriel, & Hochschild, 2002)。在具有较少团队合作目标的团队中,当两者对未来绩效相似度期望低时,与较高绩效团队成员的比较(即向上的社会比较)与人际伤害行为之间有积极的联系。就更多的团队合作目标而言,社会比较、未来绩效相似度与人际伤害间的关系是缓和的。

向上比较的同时如果伴随对未来绩效相似性的低期待(而不是高期待),可能会引发人际间的嫉妒感、自卑和身份威胁(因为比较目标的高绩效对现在的团队成员不利),伤害比较目标会减少这种消极的感觉且并不危及行动者自身的目标成就,人际伤害行为更容易发生。这与 Cohen-Charash 等(2007)的研究结果一致。因此人际伤害行为更容易发生在向上比较,伴随着对未来绩效相似度低期待的情境中(即向上的对比)。

5.3. 社会交换理论和情绪解释机制

过去 20 年来对 CWB(这里讨论的是人际伤害行为)的研究关注了这些行为的“发生”,即影响这些行为出现的因素,比如个体特征、组织特征和情境特征等。但是仍然无法解释“为什么相对于其他员工来说,有些员工会更容易受到来自同事的伤害行为”,有研究者提出一个新的思路,从这些行为的人际因素——即行为的接受方来研究这些行为。个体帮助或伤害他人的方向很大程度上是有规则的而不是随机的,一些员工会明显感觉到自己能接受到别人更多的帮助或伤害。而且受到同事帮助的员工会表现出更高水平的工作绩效(Tsai, Chen, & Liu, 2007),而受到伤害的员工会表现出高水平的工作不满感,沮丧,压抑,束缚感,精疲力竭等(Bowling & Beehr, 2006),所以理解那些驱使员工之间帮助和伤害行为改变的因素至关重要。

Lyons 和 Scott(2012)提出了一种融合了社会交换理论和情绪解释的社会网络模型,这里的情绪指的是一种相关的行动准备状态,是为达成某特定目标的相对无意识的冲动(Frijda, 2007),这种行动准备状态对帮助和伤害行为的接受方有直接影响,例如以情感为中心的自愿工作行为模型认为,积极情绪会促进帮助行为(OCB)的产生,而消极情绪会促使伤害行为(CWB)的产生(Spector & Fox, 2005)。该研究结果支持社会交换理论下的反馈行为,即员工更易于从自己施予过帮助或伤害行为的同事那里获得“对应的”帮助和伤害。而且,个体实施帮助行为得到的帮助行为回报,比实施伤害行为所得到伤害行为回报的强度大。这或许是因为伤害行为的隐蔽性或是被伤害者的道德水平较高,不愿意恶性循环下去;而帮助行为可被人们用作是印象管理的一种方式。这一研究补充和扩展了现有的依靠社会网络分析来验证帮助和伤害的改变。

5.4. SDO 价值观和心理集体主义

Shao 等(2011)根据竞争的价值观和自我验证理论的模型,提出用社会支配取向(SDO)和心理集体主义(PC)来解释诱发工作场合中相反的人际行为这一矛盾的价值观。SDO 反映了一种认为社会不平等合法化的意识形态,是个体渴望和支持基于团队的等级制度的程度,以及上级组织控制下级组织的程度。SDO 价值观可用来检验工作场所行为和决策制定,例如 Umphress, Simmons, Boswell 和 Triana(2008)运用 SDO 价值观调查了选拔决策制定中的歧视行为。高水平 SDO 价值观的个体渴望权力和地位,追求个人利益胜过集体利益,力图掌握超越他人的优势之处,为了满足自己进入高威望群体以及获得一定地位的渴望,这些个体会努力获取竞争优势超越他人,因此或许会做出一些人际越轨的事,诸如传播谣言、在公共场

合让同事尴尬等,他们还会通过歧视或者偏见故意地伤害同事。因此 Shao 等(2011)认为 SDO 价值观会诱发人际越轨行为,减少人际公民行为,而且这种关系受辱虐管理调节。

辱虐管理是指上级对下属的一种长期的、情绪和心理上的非善意对待,它从两方面影响了 SDO 与帮助/伤害行为之间的关系:一是人们对信息加工具有选择性,高水平 SDO 个体趋向于关注团队中比自己地位高的同事的信息,辱虐管理增强了高水平 SDO 个体的信仰——权利和地位等级存在,高地位团队的成员控制低地位团队成员是被社会广泛接受的,辱虐管理者似乎给了员工一种信号——诸如为了个人利益而虐待他人的伤害行为可以收获地位和提升的机会。二是辱虐管理使高水平 SDO 个体的利己主义行为、歧视等现象合法化,而后那些渴望社会地位的人或许更可能去模仿辱虐管理者以获得相似的社会地位。

心理集体主义(PC)代表了个体喜欢独立工作还是互相合作工作的程度,与公民意识有关。高水平 PC 价值观的个体强调内团队的成员关系,分享队友职责,关心队友福利,遵守团队规章制度,团队目标先于个人目标。因此高水平 PC 与人际伤害行为(例如故意伤害他人的福利,违反组织的社会规范)之间呈负相关关系。Shao 等(2011)通过实证研究发现,SDO 对人际越轨行为有正向影响,对人际公民行为有负向影响。较高水平的辱虐管理增强了这种关系,最低程度的辱虐管理则减弱了这种关系。PC 价值观对人际公民行为有正向的影响,对人际越轨行为没有影响,与权利滥用也没有相互作用。

6. 讨论及未来研究展望

人际伤害行为是从反生产行为衍化而来,是人际导向的反生产行为。在人际关系较为复杂的工作组织中,人际导向的反生产行为较之组织导向的反生产行为,更容易被个体察觉,造成较大的负面影响,进而导致组织的损失。以往研究已经关注了影响人际伤害行为出现的因素,并将人际伤害行为置身于理论背景下研究,从不同的方面对人际伤害行为出现的原因进行解释,对于人们进一步理解人际伤害行为有很大帮助。基于目前已有的研究,今后关于人际伤害的研究可以关注以下几个方面内容。

首先,对于人际伤害的概念内涵及影响因素进行深入研究。由于概念的基本内涵是一个研究的出发点,直接影响到后面的一系列研究。目前研究者还只是根据反生产行为、越轨行为等衍化出人际伤害的特征及行为表现,没有对人际伤害行为的概念做出清晰明确的界定,没有将人际伤害的相关知识系统化。对于人际伤害的影响因素,目前也是依照比较笼统的工作场所中的伤害行为进行分析,没有充分考虑到人际的因素。

第二,人际伤害行为的测量与研究方法。人际伤害行为是个复杂的过程,受多种因素影响,由于现在对人际伤害行为还没有明确的概念界定,影响因素也不确定,所以目前对人际伤害行为也没有明确的测量指标。另外,也可以将人际伤害行为的研究与已有的研究结果结合起来,探索社会比较的其他维度或者检验其他调节变量来扩展现有的模型,比如检验交互性比较的维度(例如同事的地位或者专家意见),进一步的工作可能会导致对工作团队中人际伤害行为社会比较过程角色的更详细的理解。

第三,人际伤害的作用机制探究。目前对于人际伤害行为的研究多集中在探究人际伤害的行为表现,对人际伤害的形成和作用机制知之甚少,是员工的个体因素,还是组织情境因素,还是领导的原因?这些问题值得研究者的关注。最近人际伤害等级的研究是由被伤害者提供,而不是伤害者,这是值得说明的,有关工作环境中侵犯的文献已经开始区别侵犯的内在原因与外在表现,作为人际伤害的不同类型,认为之前已有的不同研究或许和这些类型有关系(Neuman & Baron, 2005)。

第四,考虑到不同文化背景不同群体中的人际伤害行为的差异性。社会心理学中已经关注了跨文化的人际差异,在组织这种相对较小的环境中也会存在这种人际差异,西方组织中出现的人际伤害类型,与我国背景下组织中的人际伤害类型会有不同表现。Chi-Ko, Wing 和 Jane(2005)发现,西方的组织中非常普遍的反生产行为,如酗酒,暴力和损害公物等指向组织的伤害行为在我国就较少出现,我国更容易出现人际导向的反生产行为,即人际伤害行为;西方有时将“团队精神”视为自觉自愿的行为,在我国缺

少“团队精神”却会被不少人(19%)视为有害行为。因此未来需要关注不同文化群体的人际伤害行为。

参考文献 (References)

- 林玲, 唐汉瑛, 马红宇(2010). 工作场所中的反生产行为及其心理机制. *心理科学进展*, 1 期, 151-161.
- 张建卫, 刘玉新(2009). 企业反生产行为, 概念与结构解析. *心理科学进展*, 5 期, 1059-1066.
- Aquino, K., & Lamertz, K. (2004). A relational model of workplace victimization: Social roles and patterns of victimization in dyadic relationships. *Journal of Applied Psychology*, 89, 1023-1034.
- Barling, J., Dupre, K.E., & Kelloway, E.K. (2009). Predicting workplace aggression and violence. *Annual Review of Psychology*, 60, 671-692.
- Berry, C.M., Ones, D.S., & Sackett, P.R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 410-424.
- Bowling, N.A., & Beehr, T.A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91, 998-1012.
- Bowler, W.M., & Brass, D.J. (2006). Relational correlates of interpersonal citizenship behavior: A social networks perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91, 70-82.
- Buunk, B.P., Zurriaga, R., Peiro, J.M., Nauta, A., & Gosalvez, I. (2005). Social comparisons at work as related to a cooperative social climate and to individual differences in social comparison orientation. *Applied Psychology*, 54, 61-80.
- Chiaburu, D.S., & Harrison, D.A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1082-1103.
- Chi-Ko, K., Wing, T.A., Jane, & M.C.H. (2005). Normative controls and self-reported counterproductive behaviors in the workplace in China. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 456-475.
- Cohen-Charash, Y., & Mueller, J.S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, 92, 666-680.
- Dunlop, P.D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 67-80.
- Fox, S., Spector, P.E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Frijda, N. (2007). The laws of emotion. Mahwah: Erlbaum.
- Gardner, W.L., Gabriel, S., & Hochschild, L. (2002). When you and I are “we”, you are not threatening: The role of self-expansion in social comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 239-251.
- Glomb, T.M., & Liao, H. (2003). Interpersonal aggression in workgroups: Social influence, reciprocal, and individual effects. *Academy of Management Journal*, 46, 486-496.
- Gruys, M.L., & Sackett, P.R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 30-41.
- Hershcovis, M.S., & Barling, J. (2007). Towards a relational model of workplace aggression. In: J. Langan-Fox, C. L. Cooper, & R. J. Klimoski, Eds., *Research Companion to the Dysfunctional Workplace: Management Challenges and Symptoms*, Cheltenham: Elgar, 268-284.
- Hershcovis, M.S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 24-44.
- Hollinger, R.C., & Clark, J.P. (1983a). Deterrence in the workplace: Perceived certainty, perceived severity, and employee theft. *Social Forces*, 62, 398-418.
- Hollinger, R.C., & Clark, J.P. (1983b). Theft by employees. Lexington: Lexington.
- Ilies, R., Fulmer, I.S., Spitzmuller, M., & Johnson, M.D. (2009). Personality and citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 94, 945-959.
- Judge, T.A., Scott, B.A., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance. Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 126-138.
- Kelloway, K.E., Barling, J., & Hurrell, J.J. (2006). Handbook of workplace violence. Thousand Oaks: SAGE.
- Lamertz, K., & Aquino, K. (2004). Social power, social status and perceptual similarity of workplace victimization: A social network analysis of stratification. *Human Relations*, 57, 795-822.
- Lam, C.K., Van der Vegt, G.S., Walter, F., & Huang, X. (2010). Harming high performers: A social comparison perspective

- on interpersonal harming in work teams. *Journal of Applied Psychology*, 96, 588-601.
- Lim, S., Cortina, L.M., & Magley, V.J. (2008). Personal and work group incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93, 95-107.
- Lockwood, P. (2002). Could it happen to you? Predicting the impact of downward comparisons on the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 343-358.
- Lockwood, P., Kunda, Z. (1997). Superstars and me: Predicting the impact of role models on the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 91-103.
- Lockwood, P., Jordan, C.H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 854-864.
- Lyons, B.J., & Scott, B.A. (2012). Integrating social exchange and affective explanations for the receipt of help and harm: A social network approach. *Organizational Behavior and Human Decision*, 117, 66-79.
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89, 647-660.
- Mussweiler, T., Ruter, K., & Epstude, K. (2004). The ups and downs of social comparison: Mechanisms of assimilation and contrast. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 832-844.
- Neuman, J.H., & Baron, R.A. (2005). Aggression in the workplace: A social-psychological perspective. In: S. Fox & P. E. Spector, Eds., *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Washington DC: American Psychological Association, 13-40.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10, 85-97.
- Pearson, C.M., Anderson, L.M., & Porath, C.L. (2005). Workplace incivility. In: S. Fox & P. E. Spector, Eds., *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Washington DC: American Psychology Association, 177-200.
- Penner, L.A., Dovidio, J.F., Piliavin, J.A., & Schroeder, D.A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56, 365-392.
- Robinson, S.L., & Bennett, R.(1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Robinson, S.L., & O'Leary-Kelly, A.M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, 41, 658-672.
- Sarah, K.G. (2008). Sexual harassment: Implications for counterproductive work behavior. Unpublished *Doctoral Dissertation*, University of Houston, 26-28.
- Shao, P., Resick, C.J., & Hargis, M.B. (2011). Helping and harming others in the workplace: The roles of personal values and abusive supervision. *Human Relations*, 1-28.
- Skarlicki, D.P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Spector, P.E., & Fox, S. (2005). A model of counterproductive work behavior. In: S. Fox & P. E. Spector, Eds., *Counterproductive Workplace Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Washington DC: APA, 151-174.
- Tsai, W., Chen, C., & Liu, H. (2007). Test of a model linking employee positive moods and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1570-1583.
- Umphress, E.E., Simmons, A.L., Boswell, W.R., & Triana, M. (2008). Managing discrimination in selection: The influence of directives from an authority and social dominance orientation. *Journal of Applied Psychology*, 93, 982-993.
- Van der Zee, K., Buunk, B.P., Sanderma, R., Botke, G., & van den Bergh, F. (2000). Social comparison and coping with cancer treatment. *Personality and Individual Differences*, 28, 17-34.
- Venkataramani, V., & Dalal, R.S. (2007). Who helps and harms whom? Relational antecedents of interpersonal helping and harming in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 952-966.