

An Analysis of the Bystanders' Psychological Response to the Workplace Incivility

Lingchan Zhang¹, Jingyi Fan^{2,3*}

¹The Party School of Yichang Municipal Committee of the CPC, Yichang Hubei

²Zhongnan Hospital of Wuhan University, Wuhan Hubei

³Developmental and Educational Psychology Institute, Wuhan University, Wuhan Hubei

Email: zhanglingchan1991@126.com, *jfan@whu.edu.cn

Received: Mar. 2nd, 2020; accepted: Apr. 7th, 2020; published: Apr. 14th, 2020

Abstract

The workplace incivility has attracted widespread attention from researchers. Previous researches mainly focused on the targets and instigators of incivility; few studies focused on witnesses. Based on important domestic and international studies in recent years, this paper systematically combs the theoretical basis, cognitive and affective mechanisms, and influencing factors of onlooker responses to workplace incivility. In general, the behavioral responses of bystanders mainly include punishment of the instigators, aid to the victim, and avoidance of the situation. The related research mainly uses two methods: critical incidence technology and virtual situation experiment. Factors that affect bystander behavior can be divided into three categories: cognitive factors, individual characteristics and organizational factors. Recommendation to future researchers can be provided, including exploration of the mechanism of bystander behavior in depth, log research, laboratory experiments, and the factors that influence bystander behavior, related moderator and mediation variables. We aim to help provide suggestions for the formulation of management policies in future.

Keywords

Workplace Incivility, Bystander, Behavior

工作场所无礼行为的旁观者心理反应分析

张伶俐¹, 范静怡^{2,3*}

¹中共宜昌市委党校, 湖北 宜昌

²武汉大学中南医院, 湖北 武汉

³武汉大学发展与教育心理学研究所, 湖北 武汉

Email: zhanglingchan1991@126.com, *jfan@whu.edu.cn

*通讯作者。

收稿日期: 2020年3月2日; 录用日期: 2020年4月7日; 发布日期: 2020年4月14日

摘要

工作场所无礼行为(workplace incivility)日益受到研究者关注, 以往研究主要集中于无礼行为的受害者和实施者, 针对旁观者的研究较少。本文基于近年来国内外重要的实证研究, 对工作场所无礼行为中旁观者反应的理论基础、神经与认知机制、影响因素进行系统梳理。总体来看, 旁观者的行为反应主要有惩罚实施者、帮助受害者、回避情境三种, 相关研究主要采用关键事件技术和虚拟情境实验两种方式进行。影响旁观者行为的因素可分为认知因素、个体特征和组织因素三类。未来的研究可深入探讨旁观者行为的产生机制, 关注日志研究与实验室研究等方法, 并着眼于影响旁观者行为的因素与相关调节、中介变量, 为管理政策的制定提出意见。

关键词

无礼行为, 旁观者, 行为反应

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

工作场所无礼行为是一种对他人或目标造成伤害的低强度越轨行为, 该行为的意图通常模棱两可, 并且与相互尊重的职场规范相违背(Andersson & Pearson, 1999)。工作场所无礼行为是一种普遍存在的职业压力源, 大量研究表明, 工作场所无礼行为对个体和组织都具有消极影响。当观察到其他同事经历无礼行为后, 旁观者也会经历情感衰竭(Totterdell et al., 2012)。而其对于社会风气与社会道德的潜在影响有时无法估量。

由于大多数无礼行为都发生在有旁观者在场的情况下, 且无礼行为对旁观者的心理和行为造成影响, 因此已有研究者开始重视。纵观以往, 大多以道义公平理论和情感事件理论为基础, 或研究旁观者对无礼行为的情绪反应, 以及情绪的产生机制; 或研究旁观者的行为反应, 如惩罚实施者和补偿受害者; 或研究无礼行为对旁观者产生的消极情绪和行为后果。本研究旨在梳理和回顾以往研究, 并在此基础上展望未来的研究发现。

2. 理论基础

2.1. 道义公平理论

道义公平理论强调以往研究所忽视的道德因素, 认为人们追求公平纯粹就是为了公平本身, 因为它是道德的、正确的, 有时人们甚至会为了实现公平而牺牲自己的利益(O'Reilly et al., 2016)。

影像学和病理学研究显示, 目击不道德行为能够引发旁观者的共情反应(Ciaramidaro et al., 2018), 激活前脑岛(Anterior Insula, AI)等脑区(Feng et al., 2016), 使得旁观者采取行为干预不道德行为。个体在共情关注维度上的得分越高, 越倾向于惩罚实施者(Lu & McKeown, 2018)。相关研究表明, 那些共情程度高

的人更可能持有与社会公正相关的积极态度, 这种关系在不同的社会正义措施中是一致的, 包括对正义运动的同情、分配正义和企业社会责任(Matthew et al., 2019)。Takamatsu (2018)还发现, 共情可能会预测我们以后的亲社会行为。相反, 共情或心理理论的损伤与反社会行为有关, 例如过度兴奋(Winter et al., 2017)。在组织中, 研究表明下属更喜欢表现出更多共情的领导者(Holt et al., 2017)。当下属接受负面反馈时, 如果领导者表现出共情关怀, 那么下属的负面情绪会下降, 正面情绪会上升(Young et al., 2017)。如果领导者表现出更多情绪上的共情和关怀, 也会增强下属的信任和彼此之间的友谊(Troth et al., 2018)。共情与特质愤怒、敌意认知和攻击行为之间也存在相关(Gantiva et al., 2018)。但 Blair (2018)的研究显示, 共情对道德相关行为的作用存在不同的机制, 包括减少对痛苦线索的攻击性抑制, 攻击性与他人痛苦的关联学习受损, 以及不正常的功利性道德判断。

2.2. 情感事件理论

情感事件理论(Affective Events Theory, AET)认为, 工作中消极或积极的事件或诱发个体相应的情绪反应, 情绪反应又会进一步影响个体的态度与行为。情绪反应对行为的影响存在两种路径: 一种是直接由情绪反应影响个体的行为, 即情感驱动行为(affect-driven behaviors); 一种是通过情绪反应影响个体的态度, 进而影响个体的行为, 即判断驱动行为(judgment-driven behaviors)。研究发现, 内疚和同情这两种情绪与助人行为之间有显著的正相关(吴鹏等, 2017)。比如, 道德情绪既可以直接影响网络助人行为, 道德推理也可以中介两者的关系(Erreygers et al., 2017)。同情情绪会促使个体对求助者困境的关注, 进而采取助人行为, 在这个过程中消除个体的消极情绪。而内疚情绪是出于个体自身的不道德行为, 为了消除这种情绪, 个体会做出补偿或者道歉行为。

相关脑电研究显示, 由于违反了社会预期, 违规行为一般会引发与负性情绪评价有关的反馈相关负波(feedback-related negativity, FRN; Enge et al., 2017)。而且旁观者的共情水平越高, FRN 的波幅就越大(Mothes et al., 2016)。有关情绪机制的众多研究表明旁观者的惩罚行为与道德愤怒显著相关(陈思静&马剑虹, 2011)。但除了惩罚实施者以外, 旁观者也可能采取行为帮助受害者, 以补偿受害者的方式来重建公平(O'Reilly & Aquino, 2011)。Lotz et al. (2011)指出, 自我聚焦情绪下的恐惧、焦虑和愧疚等情绪可以预测旁观者的补偿行为。道德愤怒也参与了补偿行为的产生(Mitchell et al., 2015)。van Prooijen et al. (2010)强调, 虽然大多数学者认为愤怒是一种对抗性的情绪, 但是愤怒也能引发亲社会的行为。也就是说愤怒不仅可以促使旁观者惩罚实施者, 还可以促进个体帮助或者补偿受害者。

总之, 不管是情感事件理论还是道义公平理论, 都认为旁观他人的无礼互动会引起个体的消极情绪, 而消极情绪对旁观者的行为反应起到了重要的作用。但是, 相关研究主要聚焦于旁观者的愤怒情绪, 但事实上旁观者的情绪体验是非常复杂的, 除愤怒外, 旁观者还可能产生焦虑、消沉等情绪体验。除此之外, 导致被试惩罚实施者和补偿受害者的情绪机制是否一致? 愤怒情绪在惩罚行为和补偿行为中都发挥了作用, 但为什么产生了不同的结果? 是不同的道德水准伦理原则, 还是有性别与个性的原因? 对于这些问题, 可以进行更深入的研究。

3. 旁观者行为

根据道义公平理论, 组织成员非常在意组织中的公平, 不仅因为组织公平关系到他们自己的未来, 关系到他们在组织中的立场, 也因为道德是他们价值观的一部分。当看到不公行为时, 个体会产生一种纠正错误行为的意愿, 并产生消极的情绪反应, 采取各种行为来重建道义公平(O'Reilly et al., 2016)。在旁观违规行为后, 个体可以有两种利他性的旁观者干预行为(third-party intervention): 惩罚实施者和帮助受害者。但是, 旁观者做出惩罚实施者的行为会经历更复杂的决策过程。因为相比于惩罚实施者, 帮助

受害者显得更加道德。所以, 如果能够选择惩罚还是帮助, 个体会更倾向于采取助人行为。只有当惩罚行为成为唯一选择时, 个体才会用惩罚实施者的方式重建自己的公平感知(谢东杰&苏彦捷, 2019)。

随着脑科学的发展, 研究者也开始关注旁观者的补偿行为和惩罚行为在神经机制上的差别。利用fMRI研究发现, 补偿行为和惩罚行为都激活了与大脑奖赏机制密切相关的双侧纹状体(bilateral striatum), 表明这两种行为可能具有某种相同的神经基础。但是, Yang et al. (2015)的研究也发现, 旁观者的补偿行为和惩罚行为也存在不同的脑网络: 在旁观者采取补偿行为时, 除了双侧纹状体, 右侧前额叶皮层(IPFC)也被激活了; 而旁观者惩罚实施者时, 除了双侧纹状体, 被激活的时左侧前额叶皮层(rPFC)和腹内侧前额叶皮层(vmPFC)。Stallen et al. (2018)的fMRI研究发现, 相比于补偿行为, 惩罚行为能够更大程度的激活腹侧纹状体(ventral striatum), 这说明大脑中与奖励相关的机制优先选择了惩罚行为。

在组织情境中, 研究者也研究了组织外个体(如顾客)观察到无礼行为后的行为反应。在观察到组织员工的无礼行为后, 顾客会对组织做出负面的评价, 不仅是针对实施者, 也包括组织中其他的个体和整个组织的未来发展(Porath et al., 2010)。顾客还可能从认知、情感行为三个方面补偿受害者。认知上的补偿行为主要是对受害者的服务做出积极评价; 情感上的补偿行为是指给予受害者支持, 如对受害者使用更多支持性的语言, 如“请”“谢谢”等; 行为上的补偿行为体现在个体给予受害者更高的小费(Herscovis & Bhatnagar, 2017)。

除此之外, 当旁观者认为受害者就应该受到无礼对待时, 观察到无礼行为的旁观者会感到满意, 感到满意的旁观者会倾向于排挤受害者(Mitchell et al., 2015)。这种回避式的应对方式, 包括对无礼行为无动于衷或袖手旁观, 实际上也是针对受害者的一种无礼行为, 会增强受害者的离职倾向, 降低受害者的工作满意度。

4. 影响因素

由于无礼行为强度小、伤害意图模糊, 因此无礼行为通常发生在有旁观者的情境下。虽然早期研究者注重研究无礼行为中实施者和受害者之间的动态发展, 近年来研究者的注意力开始向旁观者的行为转移, 并将旁观者的认知、情感和行为纳入到无礼行为动态发展的过程中(Mitchell et al., 2015)。通过对以往研究的梳理, 影响旁观者行为的影响因素大概可以分为三类。

4.1. 认知因素

4.1.1. 框架效应

框架效应是指面对一个本质相同但描述不同的问题时, 个体可能做出完全不同的决策判断。对于旁观者的行为, 以往研究大多是在收益框架进行的, 忽略了损失框架。Liu et al. (2017)的研究对比了在收益框架和损失框架下旁观者的行为决策。研究发现, 在损失框架下, 旁观者采取干预行为的几率和花费的额度都大于收益框架下的行为。当在同一框架中对比旁观者的惩罚行为和补偿行为时, 在收益框架下, 旁观者选择惩罚实施者的几率更大, 但在损失框架下个体更倾向于采取补偿行为。此外, 旁观者在补偿行为和惩罚行为中花费的额度也有类似的结果: 在收益框架下, 惩罚行为花费的金额大于补偿行为; 而在损失框架下, 补偿行为花费的金额更多。

4.1.2. 认知加工过程

行为可以分为直觉式(reflexive and intuitive)反应和反思式(reflective and deliberative)反应, 一般前者的决策反应时较短, 后者的反应时较长, 但采用直觉式反应的个体会更有更加强烈的不公平感, 行为反应也会更剧烈(刘燕君等, 2016)。以往研究发现, 帮助、捐赠等利他行为大多基于直觉式反应(Hu et al., 2015), 而惩罚更多的是反思式反应(Artavia et al., 2017), 这说明旁观者的惩罚行为可能涉及更复杂的认知加工过

程。在采取惩罚行为的决策过程中, 旁观者面临的认知冲突更多。由于无礼行为强度低、意图模糊, 也没有直接损害旁观者的利益, 但惩罚行为需要损害实施者的利益, 因此旁观者会面临自利动机与社会规范的冲突(Yang et al., 2018)。另外, 虽然惩罚实施者在某种程度上是一种利他行为, 但仍然损害了他人的利益, 个体会思考是否有必要采取惩罚行为(谢东杰&苏彦捷, 2019)。

由于存在认知冲突, 个体需要通过认知控制(cognitive control)来应对冲突(谢东杰&苏彦捷, 2019)。认知控制是指个体能够控制自己的思想和行为, 以实现未来目标的能力(Crone & Steinbeis, 2017)。来自脑电研究的证据显示, 虽然违规行为引发的反馈相关负波(FRN)的波幅与共情水平存在相关, 但 FRN 的波幅与旁观者最终的惩罚行为之间却没有显著的相关(Mothes et al., 2016)。这说明, 存在其他因素调节了消极情绪和惩罚行为之间的关系, 认知控制可能就发挥了重要的作用(谢东杰&苏彦捷, 2019)。经颅直流电刺激(Transcranial Direct Current Stimulation, tDCS)研究通过操纵与认知控制紧密相关的背外侧前额叶区域(Dorsolateral Prefrontal Cortex, dlPFC)的活动, 并在有代价和无代价条件下对比个体的惩罚行为, 证实认知控制确实抑制了自利冲动(殷西乐等, 2019)。

4.1.3. 归因

旁观者无礼行为的归因也会影响他们的行为反应。不公平事件发生后, 个体会思考后果的严重性、进行责任归因、衡量事件违反道德的程度。责任归因是指决定谁应该为事件后果负责。责任归因过程一般被认为是影响旁观者组织公平感的重要因素(Skarlicki et al., 2015), 当旁观者认为实施者应该为事件负责时, 旁观者才可能体验到不公平感并采取行为; 但如果旁观者认为实施者就应该承受不公平对待, 旁观者就不会产生不公平感。大量研究表明, 相较于其他形式的组织公平, 当人际公平受到损害时, 旁观者体验到更强烈的道德愤怒和不公平感, 这会使旁观者的惩罚行为更加强烈(O'Reilly et al., 2016)。

4.2. 个人特征

4.2.1. 共情

助人行为是一种关注、关怀、解决他人需要的利他行为, 在无礼行为中一般指向受害者。研究表明, 对受害者产生共情是采取助人行为的主要驱动力(Patil et al., 2018)。根据共情的定义(Decety et al., 2016), 共情能够驱动帮助动机进而超越自私动机, 且共情能力高的个体更可能帮助他人。Zhao et al. (2017)用大五人格(Big Five Aspect Scales)和 HEXACO 六人格特质来研究旁观者补偿行为的个体差异, 发现存在分配不公平时, 共情可以预测旁观者的补偿行为。但共情与旁观者惩罚行为的关系却出现了不一致的研究结果。Leliveld et al. (2008)研究发现, 高共情的人更多的倾向采取补偿行为, 而低共情的人更倾向采取惩罚行为, 但是 Weng et al. (2015)的研究中, 共情与旁观者惩罚行为之间不存在显著相关。

4.2.2. 正义感

正义感(justice sensitivity)也能够解释旁观者在惩罚行为上的差异。一般来说, 旁观者的惩罚行为是一种关注不公平事件、为了维护社会规范而做出的利他行为, 它指向的是违规者。从行为动机来看, 旁观者选择惩罚违规行为实施者主要有三方面的原因: 对公正的偏好, 抱有因果报应(retribution)的信念, 威慑违规者(Tan & Xiao, 2018)。而正义感是个体对不公事件的感知程度以及恢复正义的倾向性(Decety & Yoder, 2017), 也就是说, 旁观者惩罚行为的动机与正义感有密切关系, 这也得到了研究的证实(Lotz et al., 2011)。

在面临惩罚实施者还是采取回避行为的选择时, 正义感越强的个体越可能惩罚实施者(Lotz et al., 2011)。而且, 在面对违规行为时, 正义感越强的个体情绪反应越强烈, 道德愤慨的这种差别尤其明显, 而且还中介了正义感和旁观者惩罚行为之间的关系(Lotz et al., 2011)。当个体在个体能够选择帮助受害者

时, 这种中介作用仍然存在(Lotz et al., 2011)。这些研究表明, 正义感和旁观者惩罚之间可能存在稳定的正相关。

4.2.3. 道德认同

道德认同也会对旁观者的组织公平感产生重要影响。Mitchell et al. (2015)指出, 作为一种以道德为中心构建的自我概念, 道德认同能够加强伦理行为, 削弱非伦理行为。因此, 道德认同高的旁观者更有可能采取补偿行为, 而不会采取惩罚行为。Mitchell et al. (2015)还发现, 旁观者的道德同一性会调节他们的情感和行为反应, 比如高水平的道德同一感会强化个体的道德行为(同事支持), 减少伤害行为(主管的偏差行为, 同事排斥)。旁观者的道德认同越高, 采取干预行为的可能性也就越高(O'Reilly et al., 2016)。此外, 旁观者的公正敏感性也被证明与组织公平感知存在负相关(Lotz et al., 2011)。

4.3. 组织因素

4.3.1. 受害者人数

人们在不同场合下, 对责任的意识导致他们表现出不同的行为。当一个人面对任务时, 他会清醒地认识到他的责任, 而如果有许多人面对的话, 就会形成责任分散的局面, 导致旁观者产生一种观望的从众心理, 造成“集体冷漠”的社会效应(Latané & Darley, 1970)。但 Konis et al. (2016)操纵无礼行为受害者的人数, 发现违规行为中涉及的受害者越多, 旁观者对单个受害者的补偿力度就会越小。对于只涉及一个受害者的违规行为, 旁观者认为事件的严重性大于涉及多个受害者的违规行为, 也更加不道德。

4.3.2. 群体偏见

Liu et al. (2018)发现, 群体偏见也对旁观者的补偿行为和惩罚行为有影响。如果旁观者将实施者视为内群体成员, 他们惩罚实施者的可能性就比较小; 如果旁观者将实施者视为外群体成员, 虽然在采取补偿行为还是惩罚行为的几率上没有差别, 但是旁观者惩罚的力度却大于对内群体成员的力度。但不论是对内群体成员还是外群体成员, 补偿行为的几率和力度都不存在显著差异。

4.3.3. 群体认同

Li et al. (2017)在跨文化情境下研究发现, 旁观者对受害者和实施者所属群体的认同会显著影响他们的公平感知。当群体认同较高时, 旁观者更倾向于将无礼行为视为不公平的, 进而采取更加积极的行动。徐杰等(2017)也指出, 如果旁观者与实施者的社会距离更近, 群体认同更强烈, 旁观者更有可能对无礼行为视而不见。

4.3.4. 组织地位

旁观者在组织中的地位也会影响他们对无礼行为的反应。以往研究显示, 有权力的旁观者比没有权力的旁观者感受到更少的痛苦、同情和共情, 也更多地体验受害者的感受, 他们对于无礼行为的道德判断更加严格(van Prooijen et al., 2010)。除此之外, 有权力的旁观者认为自己具有影响他人的能力, 因此更倾向于采取行动改变他人的行为, 通过惩罚实施者的方式纠正他们的无礼行为。无礼行为让有权力的旁观者感受到地位和身份的挑战, 进而激发他们的责任感, 因此权力间接增加了他们支持受害者的行为。同时, 如果组织中权利距离较高, 旁观者地位较高的无礼行为实施者持有服从的态度, 进而抑制自身的不公平感(Skarlicki et al., 2015)。

综上所述, 以往研究中, 有关旁观者行为的研究数量较少, 涉及的相关影响因素也较少。在今后的研究中, 可以更多地研究旁观者的道德认知、道德情绪的产生机制, 以及旁观者的人格、权力等个人特征的影响, 同时还应该关注更多组织层面的因素, 特别是组织公民行为和组织支持的作用。同时, 还可

以在现有研究的基础上, 更多地探索干预工作场所无礼行为的措施。

5. 未来研究展望

第一, 以往研究主要使用关键事件技术和虚拟情境探究旁观者的行为, 少数研究使用真实情境进行研究。关键事件技术时间跨度比较长, 被试回忆诱发的认知和情绪可能与当时情境不同, 而且回忆本身与现实情境可能也存在一定的差异。而在虚拟情境中, 被试作为旁观者可能出于社会赞许性采取更加积极的行为, 却在实际情境中袖手旁观。在今后的研究中, 更可取的方法是整合多种方法开展研究。在研究中, 可以使用日志研究, 了解旁观无礼行为后旁观者更长时间范围内的情绪和行为变化, 也可以为无礼行为的螺旋发展或者干预措施提供信息。目前, 脑神经科学与影像学和心理学的结合愈来愈普遍, 未来也可以更多地探索无礼行为发生后个体的神经生物变化, 通过神经科学的技术更好地揭示个体的归因过程、情绪机制等。

第二, 现有研究主要集中于道德愤怒和共情的作用机制, 但是在观察到无礼行为后, 旁观者也可能产生其他的情绪体验。比如, 当旁观者因为实施者的权力或者社会压力而袖手旁观, 既不去阻止或惩罚实施者, 也没有采取行动帮助受害者, 旁观者的无动于衷会造成一种缺乏组织支持的氛围, 加深对受害者的伤害。旁观者可能会因为自己的不作为感到内疚, 这种内疚情绪在将来再次观察到无礼行为时, 可能会使旁观者采取更加积极的行动。另外, 尽管无礼行为普遍存在, 但其造成的消极影响却因人而异。是哪些个体特征缓解或者恶化了无礼行为的消极影响? 因此, 未来研究可以进一步针对旁观者的认知模式、归因、情绪、人格特征等开展研究。

第三, 工作场所无礼行为发生在组织情境下, 因此组织因素不可避免地会对个体行为产生影响。实施者、受害者与旁观者之间的互动关系会推动无礼行为的消解或者升级, 其中的具体机制仍然需要进一步研究。心理契约、组织承诺、组织公平感等组织层面的因素也会影响旁观者的行为, 都需要进一步研究。除此以外, 还需要在更广泛的领域内开展研究, 比如在有些组织中攻击性语言成为组织文化的一部分, 这时无礼行为的表现形式和消极后果是否有其他的特点?

最后, 以往相关研究集中在西方国家, 对中国情境下工作场所无礼行为的研究还远远不够。相比西方国家, 中国的权力距离更大, 因此在中国情境下, 下级对上级实施的无礼行为更有可能采取顺从的态度, 进而导致无礼行为更加普遍, 长期积累下的危害可能更大。另外, 中国文化更加强调遵从规则和权威, 可能会降低个体采取反抗性行为的可能。在面对工作场所无礼行为时, 旁观者更有可能明哲保身、视而不见。除此以外, 中国职场上女性的地位更低, 更有可能成为无礼行为的受害者, 导致职场女性在兼顾事业和家庭时会面临更大的压力。可见, 工作场所无礼行为在中国情境下的危害性也非常值得关注。因此, 在未来研究中, 更有必要关注中国情境下的工作场所无礼行为, 研究相关的影响因素, 采取更有针对性的干预措施, 进而减少消除无礼行为的消极影响。

参考文献

- 陈思静, 马剑虹(2011). 旁观者惩罚与社会规范激活——社会责任感与情绪的作用. *心理科学*, 34(3), 670-675.
- 刘燕君, 马红宇, 梁娟, 刘喆, 马露露, 杨林川(2016). 理性-经验加工对不公正情绪和行为反应的影响: 公正敏感性的调节作用. *心理科学*, 39(4), 942-948.
- 吴鹏, 范晶, 刘华山(2017). 道德情绪对网络助人行为的影响——道德推理的中介作用. *心理学报*, 49(12), 1559-1569.
- 谢东杰, 苏彦捷(2019). 旁观者惩罚的演化与认知机制. *心理科学*, 42(1), 216-222.
- 徐杰, 孙向超, 董悦, 汪祚军, 李伟强, 袁博(2017). 人情与公正的抉择: 社会距离对旁观者干预的影响. *心理科学*, 40(5), 1175-1181.
- 殷西乐, 李建标, 陈思宇, 刘晓丽, 郝洁(2019). 旁观者惩罚的神经机制: 来自经颅直流电刺激的证据. *心理学报*,

51(5), 571-583.

- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452-471. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202131>
- Artavia-Mora, L., Bedi, A. S., & Rieger, M. (2017). Intuitive Help and Punishment in the Field. *European Economic Review*, 92, 133-145. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2016.12.007>
- Blair, R. (2018). Traits of Empathy and Anger: Implications for Psychopathy and Other Disorders Associated with Aggression. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 373, 1744. <https://doi.org/10.1098/rstb.2017.0155>
- Ciaramidaro, A., Toppi, J., Casper, C., Freitag, C. M., Siniatchkin, M., & Astolfi, L. (2018). Multiple-Brain Connectivity during Third Party Punishment: An EEG Hyperscanning Study. *Scientific Reports*, 8, Article No. 6822. <https://doi.org/10.1038/s41598-018-24416-w>
- Crone, E. A., & Steinbeis, N. (2017). Neural Perspectives on Cognitive Control Development during Childhood and Adolescence. *Trends in Cognitive Sciences*, 21, 205-215. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2017.01.003>
- Decety, J., & Yoder, K. J. (2017). The Emerging Social Neuroscience of Justice Motivation. *Trends in Cognitive Sciences*, 21, 6-14. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2016.10.008>
- Decety, J., Bartal, I. B., Uzefovsky, F., & Knafo-Noam, A. (2016). Empathy as a Driver of Prosocial Behaviour: Highly Conserved Neurobehavioural Mechanisms across Species. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London*, 371, Article ID: 20150077. <https://doi.org/10.1098/rstb.2015.0077>
- Enge, S., Mothes, H., Fleischhauer, M., Reif, A., & Strobel, A. (2017). Genetic Variation of Dopamine and Serotonin Function Modulates the Feedback-Related Negativity during Altruistic Punishment. *Scientific Reports*, 7, Article No. 2996. <https://doi.org/10.1038/s41598-017-02594-3>
- Erreygers, S., Vandebosch, H., Vranjes, I., Bailien, E., & De White, H. (2017). Nice or Naughty? The Role of Emotions and Digital Media Use in Explaining Adolescents' Online Prosocial and Antisocial Behavior. *Media Psychology*, 20, 374-400. <https://doi.org/10.1080/15213269.2016.1200990>
- Feng, C., Deshpande, G., Liu, C., Gu, R., Luo, Y. J., & Krueger, F. (2016). Diffusion of Responsibility Attenuates Altruistic Punishment: A Functional Magnetic Resonance Imaging Effective Connectivity Study. *Human Brain Mapping*, 37, 663-677. <https://doi.org/10.1002/hbm.23057>
- Gantiva, C., Cendales, R., DãAz, M., & Gonzã, L. Y. (2018). Is There Really a Relationship between Empathy and Aggression? Evidence from Physiological and Self-Report Measures. *Journal of Interpersonal Violence*. <https://doi.org/10.1177/0886260518776999>
- Hershcovis, M. S., & Bhatnagar, N. (2017). When Fellow Customers Behave Badly: Witness Reactions to Employee Mistreatment by Customers. *Journal of Applied Psychology*, 102, 1528-1544. <https://doi.org/10.1037/apl0000249>
- Holt, S., Marques, J., Hu, J., & Wood, A. (2017). Cultivating Empathy: New Perspectives on Educating Business Leaders. *Journal of Values Based Leadership*, 10, 3. <https://doi.org/10.22543/0733.101.1173>
- Hu, Y., Strang, S., & Weber, B. (2015). Helping or Punishing Strangers: Neural Correlates of Altruistic Decisions as Third-Party and of Its Relation to Empathic Concern. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 9, 24. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2015.00024>
- Konis, D., Haran, U., Saporta, K. et al. (2016). A Sorrow Shared Is a Sorrow Halved: Moral Judgments of Harm to Single versus Multiple Victims. *Frontiers in Psychology*, 7, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01142>
- Latané, B., & Darley, J. M. (1970). *The Unresponsive Bystander: Why Doesn't He Help?* Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Leliveld, M. C., Dijk, E. V., & Beest, I. V. (2008). Altruistic Compensation vs. Altruistic Punishment: How People Restore Justice. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1298584>
- Li, X., Mcallister, D. J., Ilies, R., & Gloor, J. L. (2017). Schadenfreude: A Counternormative Observer Response to Workplace Mistreatment. *Academy of Management Review*, 44, 360-376.
- Liu, Y. J., Bian, X. H., Hu, Y. et al. (2018). Intergroup Bias Influence Third-Party Punishment and Compensation: In-Group Relationships Attenuate Altruistic Punishment. *Social Behavior and Personality*, 46, 1397-1408. <https://doi.org/10.2224/sbp.7193>
- Liu, Y. J., Li, L., Zheng, L. et al. (2017). Punish the Perpetrator or Compensate the Victim? Gain vs. Loss Context Modulate Third-Party Altruistic Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 8, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02066>
- Lotz, S., Okimoto, T. G., Schlösser, T., & Fetchenhauer, D. (2011). Punitive versus Compensatory Reactions to Injustice: Emotional Antecedents to Third-Party Interventions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47, 477-480. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2010.10.004>
- Lu, T. Z., & McKeown, S. (2018). The Effects of Empathy, Perceived Injustice and Group Identity on Altruistic Preferences: Towards Compensation or Punishment. *Journal of Applied Social Psychology*, 48, 683-691.

- <https://doi.org/10.1111/jasp.12558>
- Matthew, C., James, W. W., & Jacqueline, Z. B. (2019). Empathy as an Antecedent of Social Justice Attitudes and Perceptions. *Journal of Business Ethics*, 157, 605-615. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3677-1>
- Mitchell, M. S., Vogel, R. M., & Folger, R. (2015). Third Parties' Reactions to the Abusive Supervision of Coworkers. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1040-1055. <https://doi.org/10.1037/apl0000002>
- Mothes, H., Enge, S., & Strobel, A. (2016). The Interplay between Feedback-Related Negativity and Individual Differences in Altruistic Punishment: An EEG Study. *Cognitive, Affective, & Behavioral Neuroscience*, 16, 276-288. <https://doi.org/10.3758/s13415-015-0388-x>
- O'Reilly, J., & Aquino, K. (2011). A Model of Third Parties' Morally-Motivated Responses to Mistreatment in Organizations. *Academy of Management Review*, 36, 526-543. <https://doi.org/10.5465/AMR.2011.61031810>
- O'Reilly, J., Aquino, K., & Skarlicki, D. (2016). The Lives of Others: Third Parties' Responses to Others' Injustice. *Journal of Applied Psychology*, 101, 171-189. <https://doi.org/10.1037/apl0000040>
- Patil, I., Zanon, M., Novembre, G., Zangrando, N., Chittaro, L., & Silani, G. (2018). Neuroanatomical Basis of Concern-Based Altruism in Virtual Environment. *Neuropsychologia*, 116, 34-43. <https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2017.02.015>
- Porath, C., MacInnis, D., & Folkes, V. (2010). Witnessing Incivility among Employees: Effects on Consumer Anger and Negative Inferences about Companies. *The Journal of Consumer Research*, 37, 292-303. <https://doi.org/10.1086/651565>
- Skarlicki, D. P., O'Reilly, J., & Kulik, C. T. (2015). The Third-Party Perspective of Injustice. In R. S. Cropanzano, & M. L. Ambrose (Eds.), *Oxford Handbook of Justice in Work Organizations* (pp. 257-271). Oxford: Oxford University Press.
- Stallen, M., Rossi, F., Heijne, A. et al. (2018). Neurobiological Mechanisms of Responding to Injustice. *Journal of Neuroscience*, 38, 2944-2954. <https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.1242-17.2018>
- Takamatsu, R. (2018). Turning off the Empathy Switch: Lower Empathic Concern for the Victim Leads to Utilitarian Choices of Action. *PLoS ONE*, 13, e0203826. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0203826>
- Tan, F. F., & Xiao, E. (2018). Third-Party Punishment: Retribution or Deterrence? *Journal of Economic Psychology*, 67, 34-46. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2018.03.003>
- Totterdell, P., Hershcovis, M. S., Niven, K., Reich, T. C., & Stride, C. (2012). Can Employees Be Emotionally Drained by Witnessing Unpleasant Interactions between Coworkers? A Diary Study of Induced Emotion Regulation. *Work and Stress*, 26, 112-129. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.681153>
- Troth, A. C., Lawrence, S. A., Jordan, P. J., & Ashkanasy, N. M. (2018). Interpersonal Emotion Regulation in the Workplace: A Conceptual and Operational Review and Future Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20, 523-543. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12144>
- van Prooijen, J. W. (2010). Retributive versus Compensatory Justice: Observers' Preference for Punishing in Response to Criminal Offenses. *European Journal of Social Psychology*, 40, 72-85. <https://doi.org/10.1002/ejsp.611>
- Weng, H. Y., Fox, A. S., Hesselthaler, H. C. et al. (2015). The Role of Compassion in Altruistic Helping and Punishment Behavior. *PLoS ONE*, 10, e0143794. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0143794>
- Winter, K., Spengler, S., Bermpohl, F., Singer, T., & Kanske, P. (2017). Social Cognition in Aggressive Offenders: Impaired Empathy, But Intact Theory of Mind. *Scientific Reports*, 7, Article No. 670. <https://doi.org/10.1038/s41598-017-00745-0>
- Yang, F., Choi, Y. J., Misch, A., Yang, X., & Dunham, Y. (2018). In Defense of Thecommons: Young Children Negatively Evaluate and Sanction Free Riders. *Psychological Science*, 29, 1598-1611. <https://doi.org/10.1177/0956797618779061>
- Yang, H., Sabrina, S., & Bernd, W. (2015). Helping or Punishing Strangers: Neural Correlates of Altruistic Decisions as Third-Part and of Its Relation to Empathic Concern. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 9, 24. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2015.00024>
- Young, S. F., Richard, E. M., Moukarzel, R. G., Steelman, L. A., & Gentry, W. A. (2017). How Empathic Concern Helps Leaders in Providing Negative Feedback: A Two-Study Examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90, 535-558. <https://doi.org/10.1111/joop.12184>
- Zhao, K., Ferguson, E., & Smillie, L. D. (2017). Politeness and Compassion Differentially Predict Adherence to Fairness Norms and Interventions to Norm Violations in Economic Games. *Scientific Report*, 7, Article No. 3415. <https://doi.org/10.1038/s41598-017-02952-1>