

# 愤怒的状态性和特质性对工作场所不文明行为的影响：组织氛围的调节机制

江舸航, 戴正清

武汉大学马克思主义学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2024年12月12日; 录用日期: 2025年1月14日; 发布日期: 2025年1月30日

## 摘要

工作场所不文明行为是指违反工作场所相互尊重的准则、伤害意图模糊的低强度职场偏差行为。在过去20年, 组织内的一些负面行为越来越受到研究者的关注, 近来, 研究焦点也从高强度的职场偏差行为转移到了低强度的职场偏差行为。总体来讲, 学者们对于前因变量比较缺乏关注, 而且对于工作场所不文明行为的本土化研究相对不足, 本研究主要采用问卷调查的方法, 对全国各地100多名企业员工进行了调查, 研究结果表明状态愤怒会影响员工工作场所不文明行为, 组织氛围在其中起着调节作用。

## 关键词

工作场所不文明行为, 状态愤怒, 特质愤怒, 组织氛围

# The Influence of State and Trait Anger on Workplace Incivility: The Moderating Mechanism of Organizational Climate

Gegang Jiang, Zhengqing Dai

School of Marxism, Wuhan University, Wuhan Hubei

Received: Dec. 12<sup>th</sup>, 2024; accepted: Jan. 14<sup>th</sup>, 2025; published: Jan. 30<sup>th</sup>, 2025

## Abstract

Workplace incivility refers to low-intensity workplace deviant behavior that violates the principle of mutual respect in workplace and has vague intention of injury. In the past 20 years, some negative behaviors in the workplace have attracted more and more attention from scholars at home and

文章引用: 江舸航, 戴正清(2025). 愤怒的状态性和特质性对工作场所不文明行为的影响: 组织氛围的调节机制. 心理学进展, 15(1), 310-318. DOI: 10.12677/ap.2025.151038

abroad. Recently, the focus of scholars has shifted from high-intensity workplace deviant behaviors to low-intensity workplace deviant behaviors. Generally speaking, scholars have less research on the antecedent variables, and there are relatively few researches on the localization of workplace incivility in China at present. This study mainly uses the method of questionnaire survey to investigate more than 100 employees in enterprises all over the country. The results show that state anger can affect the uncivilized behavior of employees in the workplace. The organizational atmosphere plays a regulatory role.

## Keywords

Workplace Incivility, State-Anger, Trait-Anger, Organizational Climate

Copyright © 2025 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

随着经济发展,我国部分公司“996”工作节奏引发热议,员工工作压力增加,易出现负面行为。工作场所负面行为受广泛关注,早期学者聚焦明显、伤害意图强且强度大的负面行为。20世纪90年代初,工作场所不文明行为,即违反工作场所相互尊重的准则、伤害意图模糊的低强度职场偏差行为引发了学界的关注。其特性易被忽略,导致长期存在(Pearson et al., 2000)。Pearson 另一研究表明不文明行为危害具慢性特征(Porath & Pearson, 2013)。因此,组织中的不文明行为应受重视,找出诱发根源尤为重要。

基于情感事件理论,人们在经历事件后引发的情绪会影响人们的行为和态度,积极情绪往往产生积极影响,反之亦然。工作事件所诱发的状态愤怒,如内疚、愤怒、焦虑、悲伤等情绪也不可避免会对工作行为产生消极的影响。很多研究者已经发现在组织情境下,情绪对员工的影响是广泛多面的,绩效、工作效率等都会受到其影响(Elfenbein, 2008; Barsade & Gibson, 2007; Miner & Glomb, 2010)。愤怒作为比较日常的负面情绪,它会使人不愉快,感到忧虑。另外,如果工作环境压力比较大而且员工感知到缺乏公平,员工则更容易愤怒,也就更容易做出一些负面行为,员工产生积极情绪,则更容易做出一些积极行为(Fox et al., 2001)。所以组织氛围在情绪驱动行为的过程中也可能发挥着调节作用但是这些研究的理论依据并不充分、不成体系,需要进一步完善。

### 1.1. 工作场所不文明行为

Pearson et al. (2000)认为工作场所不文明行为伤害意图模糊、违反了职场准则、是一种强度较低的职场负面行为。具体表现为贬低他人、侮辱以及不尊重他人。比较典型的不文明行为包括:以居高临下的态度与同事交流;随意打断谈话;刻薄地对待同事;忽视他人的意见;背地里闲言碎语或传播谣言;排挤组内成员;污染工作环境等(Pearson et al., 2000; Johnson & Indvik, 2001; Pearson et al., 2001)。工作场所不文明行为的特征如下:

- 1) 违背准则。组织当中存在一些人际关系准则,这是社会和道德的共识。不文明行为贬低侮辱了组织内其他成员,破坏了组织内健康的人际关系,违背了组织共同遵守的准则。

- 2) 伤害意图不明显。不文明行为的伤害意图始终不太明确,甚至有很多不文明行为实施者在接受访谈时,都表示不是自己的本意(Pearson et al., 2001)。

3) 强度低。不文明行为不涉及人身攻击,是指“较低的力度,较小的攻击强度”(Pearson et al., 2001)。尽管强度很低,但是如何不加以干预,它对企业 and 职员的危害也是不容小觑的。

目前国内外大多数研究集中在在工作场所不文明行为的后果变量上。对于个体而言,当员工遭受到不文明行为,其身心健康水平都会下降(Lim et al., 2008; Reio & Ghosh, 2009),影响员工睡眠(Demsky et al., 2018)表现在工作上则较低的工作满意度和表现,以及较大的工作退缩、心理困扰和离职意图(Cortina et al., 2001; Lim et al., 2008),体验到更多的负性情感(Lim & Lee, 2011)。

组织应建立尊重雇员的组织规范,这些规范与工作场所的不文明行为呈负相关(Porath & Pearson, 2013)。

Sandy 等人的研究表明,对抗和回避对于防止不文明行为的再次发生是无效的。此外,回避还会导致情绪衰竭、针对性的不文明行为和心理宽恕的降低。无论如何,对抗性应对还是有助于激发一些积极的结果,如有利于组织人际关系的心理宽恕。

## 1.2. 组织氛围

组织氛围(Organizational Climate, OC)的概念始于心理氛围。在心理学上表达为托尔曼(1926)的“认知地图”,他认为组织氛围是组织中个体在头脑中形成的用来解释心理环境的“认知地图”,Lewin (1997)在此基础上提出了组织氛围的概念,强调人的行为是环境与人相互作用的结果。

## 1.3. 愤怒

愤怒是一种较为强烈的体验,也是人们生活中经常会经历的一种情绪状态,而它往往也与暴力、攻击行为等一些负性事件联系在一起。愤怒是一种敌对情绪,愤怒的强度从轻度到强烈,从轻度不适到相对愤怒(Eckhardt et al., 1995)。卡斯特等人认为愤怒可以在外部或内部爆发,但是必须得到发泄,不然会导致自我毁灭,Spielberger 也指出,当人们感受到愤怒时,就会刺激人们的自动焦虑系统。Spielberger 于 1988 年编辑的 STAXI 是最受欢迎的愤怒测量问卷之一。该量表主要从人格特质出发评估愤怒因素(For-gays et al., 1997)。愤怒的体验由特质愤怒(Trait Anger)和状态愤怒(State Anger)组成。状态愤怒指的是个体在当下感受到愤怒的程度,特质愤怒则是指易怒的人格特质,被分为愤怒气质(Anger Temperament)和愤怒反应(Anger Reaction)状态愤怒和特质愤怒量表各有 10 个项目。

## 2. 研究内容与研究设计

### 2.1. 研究目的与内容

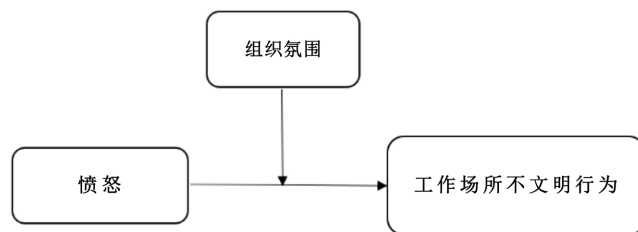


Figure 1. The theoretical framework of workplace incivility  
图 1. 工作场所不文明行为理论框架

国内研究主要在探讨工作场所不文明行为的定义、特点以及影响,较少涉及实证,本研究主要探讨工作场所不文明行为与愤怒是否存在关联、存在怎样的关联,特质愤怒和状态愤怒影响的区别,并探究在该过程中组织氛围是否起着调节作用,理论框架如图 1 所示,以下为本研究的内容。

1) 研究一: 探讨员工愤怒情绪对工作场所不文明行为的影响。

假设 1: 状态愤怒对不文明行为有显著的正向影响, 即员工感到越愤怒, 越有可能实施不文明行为;

假设 2: 特质愤怒对不文明行为有显著的正向影响, 即员工越容易愤怒, 越有可能实施不文明行为。

2) 研究二: 组织氛围的调节机制研究。

假设 3: 组织氛围在愤怒影响不文明行为的过程中起着调节作用。

## 2.2. 研究程序

### 2.2.1. 被试

本研究采用网络问卷的形式, 受访者主要为全国各地企事业单位的员工, 发放问卷 113 份, 回收问卷 101 份。

### 2.2.2. 研究工具

本研究采用 Cortina 设计的工作场所不文明行为量表(WIS), 其使用了 7 个问题来测量员工近五年遭受不文明行为的频率( $\alpha = 0.89$ ), 信效度良好。WIS 是从工作场所不文明行为的受害者角度进行测量的, 但后续发现其对实施者的测试效果也较为良好(Blau & Andersson, 2005)。

关于愤怒的测量, 本研究选取了 Spielberger 等人在 1999 年修订过的状态 - 特质愤怒表达量表(STAXI-2), 该量表最初于 1988 年发表, 1999 年修订后总共由 57 个题目、3 个分量表组成, 简明客观、计算方便, 较受欢迎, 本研究侧重于研究状态愤怒和特质愤怒, 因此选取了状态愤怒量表和特质愤怒量表(Spielberger et al., 1999)。

组织氛围方面, 选用了盖洛普 Q12 问卷, 分为我的奉献、我的获取、我的归属、我的成长四个维度。

### 2.2.3. 统计方法

采用 SPSS 24.0 对被试数据进行单因素(ANOVA)方差分析, 中心化处理自变量和调节变量, 检验调节效应。

## 3. 结果与分析

### 3.1. 愤怒对工作场所不文明行为的单因素 ANOVA 分析

采用单因素 ANOVA 分析, 自变量(状态愤怒)与因变量(工作场所不文明行为 WIS)的关系如下表所示。

**Table 1.** One-way ANOVA analysis of workplace incivility based on state-anger

**表 1.** 状态愤怒对工作场所不文明行为的单因素 ANOVA 分析

|    | 平方和      | 自由度 | 均方     | F     | 显著性   |
|----|----------|-----|--------|-------|-------|
| 组间 | 1603.424 | 25  | 64.137 | 2.971 | 0.000 |
| 组内 | 1619.111 | 75  | 21.588 |       |       |
| 总计 | 3222.535 | 100 |        |       |       |

**Table 2.** One-way ANOVA analysis of workplace incivility based on trait-anger

**表 2.** 特质愤怒对工作场所不文明行为的单因素 ANOVA 分析

|    | 平方和     | 自由度 | 均方     | F     | 显著性   |
|----|---------|-----|--------|-------|-------|
| 组间 | 881.097 | 20  | 40.055 | 1.505 | 0.103 |

续表

|    |          |     |        |
|----|----------|-----|--------|
| 组内 | 2341.438 | 80  | 29.268 |
| 总计 | 3222.535 | 100 |        |

由表 1 可知, 状态愤怒能显著影响工作场所不文明行为, 对特质愤怒和工作场所不文明行为进行了单因素方差分析, 结果如表 2。由表 2 可知, 特质愤怒对工作场所不文明行为的影响不显著。

### 3.2. 状态愤怒与工作场所不文明行为的路径分析

本研究主要探究状态愤怒对工作场所不文明行为的影响, 状态愤怒作为前因变量起作用, 因此对其进行路径分析, 结果如下:

**Table 3.** Summary table of regression coefficients in the model

**表 3.** 模型回归系数汇总表格

| X→Y      | 非标准化路径系数 | <i>z</i> | SE    | <i>p</i> | 标准化路径系数 |
|----------|----------|----------|-------|----------|---------|
| 状态愤怒→WIS | 0.284    | 5.452    | 0.052 | 0.000    | 0.477   |

注: →表示路径影响关系。

从上表 3 可知: 状态愤怒影响工作场所不文明行为时, 标准化路径系数值为  $0.477 > 0$ , 并且此路径呈现出 0.01 水平的显著性( $z = 5.452, p = 0.000 < 0.01$ ), 因而说明状态愤怒对 WIS 会有显著的正向影响。

### 3.3. 组织氛围的调节作用

**Table 4.** Analysis of the moderating effect of organizational climate on the relationship between state anger and uncivilized behavior in the workplace

**表 4.** 组织氛围在状态愤怒与工作场所不文明行为之间的调节效应分析

|                   | WIS                                  |       |          |          |                                      |       |          |          |
|-------------------|--------------------------------------|-------|----------|----------|--------------------------------------|-------|----------|----------|
|                   | Model 1                              |       |          |          | Model 2                              |       |          |          |
|                   | <i>B</i>                             | SE    | <i>t</i> | <i>p</i> | <i>B</i>                             | SE    | <i>t</i> | <i>p</i> |
| 常数                | 13.416                               | 0.473 | 28.355   | 0.000**  | 13.282                               | 0.468 | 28.405   | 0.000**  |
| 状态愤怒              | 0.253                                | 0.051 | 5.011    | 0.000**  | 0.229                                | 0.051 | 4.499    | 0.000**  |
| 组织氛围              | -0.184                               | 0.053 | -3.481   | 0.001**  | -0.180                               | 0.052 | -3.468   | 0.001**  |
| 状态愤怒*组织氛围         |                                      |       |          |          | -0.009                               | 0.004 | -2.240   | 0.027*   |
| R <sup>2</sup>    |                                      |       | 0.312    |          |                                      |       | 0.346    |          |
| 调整 R <sup>2</sup> |                                      |       | 0.298    |          |                                      |       | 0.326    |          |
| F 值               | F (2, 98) = 22.263, <i>p</i> = 0.000 |       |          |          | F (3, 97) = 17.122, <i>p</i> = 0.000 |       |          |          |
| ΔR <sup>2</sup>   |                                      |       | 0.085    |          |                                      |       | 0.034    |          |
| ΔF 值              | F (1, 98) = 12.120, <i>p</i> = 0.001 |       |          |          | F (1, 97) = 5.016, <i>p</i> = 0.027  |       |          |          |

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , 下同。

从上表 4 可知, 状态愤怒与组织氛围的交互项呈现出显著性( $t = -2.240, p = 0.027 < 0.05$ )。即组织氛围在不同水平时, 状态愤怒影响不文明行为的幅度具有显著性差异, 具体可通过接下来的简单斜率分析

表进行查看, 见表 5。

**Table 5.** Simple slope analysis table  
**表 5.** 简单斜率分析表

| 调节变量水平    | 回归系数  | 标准误   | <i>t</i> | <i>p</i> | 95% CI |       |
|-----------|-------|-------|----------|----------|--------|-------|
| 平均值       | 0.229 | 0.051 | 4.499    | 0.000    | 0.129  | 0.328 |
| 高水平(+1SD) | 0.146 | 0.069 | 2.113    | 0.037    | 0.011  | 0.281 |
| 低水平(-1SD) | 0.311 | 0.056 | 5.569    | 0.000    | 0.202  | 0.421 |

### 3.4. 组织氛围的中介作用检验

对组织氛围在状态愤怒与工作场所不文明行为之间的中介作用进行检验, 其结果如下。

**Table 6.** Mediator effect model test  
**表 6.** 中介效应模型检验

|                   | 组织氛围                                |           |          |          | WIS                                  |           |          |          | WIS                                  |           |          |          |
|-------------------|-------------------------------------|-----------|----------|----------|--------------------------------------|-----------|----------|----------|--------------------------------------|-----------|----------|----------|
|                   | <i>B</i>                            | <i>SE</i> | <i>t</i> | <i>p</i> | <i>B</i>                             | <i>SE</i> | <i>t</i> | <i>p</i> | <i>B</i>                             | <i>SE</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
| 常数                | 47.932**                            | 2.553     | 18.778   | 0.000    | 6.252**                              | 1.418     | 4.409    | 0.000    | 15.085**                             | 2.872     | 5.253    | 0.000    |
| 状态愤怒              | -0.164                              | 0.095     | -1.733   | 0.086    | 0.284**                              | 0.053     | 5.398    | 0.000    | 0.253**                              | 0.051     | 5.011    | 0.000    |
| 组织氛围              |                                     |           |          |          |                                      |           |          |          | -0.184**                             | 0.053     | -3.481   | 0.001    |
| R <sup>2</sup>    | 0.029                               |           |          |          | 0.227                                |           |          |          | 0.312                                |           |          |          |
| 调整 R <sup>2</sup> | 0.020                               |           |          |          | 0.220                                |           |          |          | 0.298                                |           |          |          |
| F 值               | F (1, 99) = 3.002, <i>p</i> = 0.086 |           |          |          | F (1, 99) = 29.133, <i>p</i> = 0.000 |           |          |          | F (2, 98) = 22.263, <i>p</i> = 0.000 |           |          |          |

从上表 6 可知: 中介效应分析共涉及 3 个模型, 分别如下: 组织氛围~状态愤怒、WIS~状态愤怒、WIS~状态愤怒 + 组织氛围。

中介效应模型的三类效应如下:

第一: 直接效应, 指第 3 类回归模型时, 自变量状态愤怒的回归效应值;

第二: 间接效应, 需要结合第 2 类和第 3 类回归模型的结果值相乘得到;

第三: 总效应, 指第 1 类回归模型时, 自变量状态愤怒的回归效应值;

以下表 7 为效应分析过程汇总。

**Table 7.** Summary of the effect analysis process  
**表 7.** 效应分析过程汇总

| 效应     | 项        | Effect | <i>SE</i> | <i>t</i> | <i>p</i> | LLCI   | ULCI   |
|--------|----------|--------|-----------|----------|----------|--------|--------|
| 直接效应   | 离散→WIS   | 0.253  | 0.051     | 5.011    | 0.000    | 0.154  | 0.353  |
| 间接效应过程 | 离散→组织氛围  | -0.164 | 0.095     | -1.733   | 0.086    | -0.349 | 0.022  |
|        | 组织氛围→WIS | -0.184 | 0.053     | -3.481   | 0.001    | -0.288 | -0.081 |
| 总效应    | 离散→WIS   | 0.284  | 0.053     | 5.398    | 0.000    | 0.181  | 0.387  |

然后检验间接效应过程值, 比如中介变量 M 时, X- > M 和 M- > Y 的效应值相乘, 即得到间接效应值, 间接效应值进行 Bootstrap 抽样检验, 见表 8。

**Table 8.** Indirect effects analysis  
**表 8.** 间接效应分析

| 项           | Effect | Boot SE | BootLLCI | BootULCI | <i>z</i> | <i>p</i> |
|-------------|--------|---------|----------|----------|----------|----------|
| 离散→组织氛围→WIS | 0.030  | 0.027   | -0.015   | 0.090    | 1.129    | 0.259    |

注: BootLLCI 指 Bootstrap 抽样 95% 区间下限, BootULCI 指 Bootstrap 抽样 95% 区间上限。

使用 Bootstrap 抽样检验法研究中介作用, 抽样次数为 5000 次, 结果显示: 状态愤怒对于 WIS 影响时, 组织氛围的中介作用检验结果为 95% 区间包括数字 0 (95% CI: -0.015~0.090), 因而说明离散对于 WIS 影响时, 组织氛围并不会起中介作用。

### 3.5. 结论

- 1) 员工状态愤怒对工作场所不文明行为有显著的正向影响;
- 2) 员工特质愤怒对工作场所不文明行为没有显著的正向影响;
- 3) 组织氛围在状态愤怒影响工作场所不文明行为的过程中起着调节作用;
- 4) 组织氛围在状态愤怒影响工作场所不文明行为的过程中没有起到中介作用。

## 4. 讨论

本研究基于情感事件理论, 同时结合社会信息加工理论, 引入组织氛围作为调节变量。研究表明状态愤怒对工作场所不文明行为有显著的正向影响, 而且组织氛围在之间起着调节作用。

消极的情绪会引发消极的行为, 状态愤怒作为前因变量, 的确对工作场所不文明行为的发生造成了显著的影响, Porath 和 Pearson (2013) 的研究认为不文明行为引起了消极情绪, 将消极反应情绪分为了愤怒、害怕、悲伤三种, 主要侧重于情绪反应以及情绪反应引发的异常行为, 用于解释工作场所不文明行为造成的后果, 本研究主要探究造成不文明行为的原因, 一方面是因为国内外的研究者对不文明行为的前因变量的研究较为有限, 另一方面是企业管理者可以通过本研究的结果更好地控制组织里的不文明行为。

有研究表明个体在某一情境下的反应是由对敌意刺激的认知加工和解释方式所决定的 (Dodge & Crick, 1990), 而且每个个体对于同样的工作场所不文明行为的认知是不同的, 即便是个体同样愤怒, 他们在行为的表达上也会存在个体差异, 个体的敌意认知影响了个体的愤怒水平 (Epps & Kendall, 1995), 敌意解释增加, 愤怒反应增多 (Meier & Robinson, 2004), 敌意解释降低, 个体的愤怒反应降低 (Hudley & Graham, 1993)。因此将认知因素纳入到工作场所不文明行为的发展模型中很有必要 (刘文文等, 2015)

本研究中组织氛围在状态愤怒与工作场所不文明行为之间起着调节作用, 处在积极的组织当中能够减少状态愤怒对不文明行为的影响。在氛围形成的过程中, 社会交互作用理论 (Social Interaction Theory) (Ashforth, 1985) 起着重要作用。组织氛围是在同事之间的交流互动之中形成的, 在这种交互作用中, 个体了解到了组织的运作程序、工作场所默认的规则、组织中的权力架构以及组织对角色的期望等, 此理论基于相互作用主义的视角, 糅合了主客观主义的观点, 这是一个社会化的过程。组织内的情绪是可以传染的, 情绪表达者的地位也会影响情绪传染 (冯彩玲, 2019), 在我国集体主义的文化背景下, 领导可能表现得更加权威, 领导的情绪对员工的影响会加剧, 负面情绪扩散更快, 形成负面的组织氛围 (Chi & Ho, 2014)。因此在做本土化研究时, 我们应该充分考虑组织氛围的作用, 同时应当纳入领导权力距离、地位等因素。

目前对于工作场所不文明行为的国内外研究数量都较少, 但近五年来也有越来越多的研究者开始关注这个研究领域, 以后的研究有着很大的发展空间。当前研究, 对前因变量的探讨不足。

从测量工具角度讲, Cortina 开发的 WIS 应用广泛, 但是这是在西方背景下开发的量表, 特别是以往已经有研究表明亚洲背景下的工作场所不文明行为与西方在某些方面存在着差异, 考虑到跨文化有效性, 适用于我国的不文明行为测量工具还需要进行探索。

目前对于工作场所不文明行为中施受者之间的角色关系转变的研究还不足, 主要原因是这种动态关系很少得到实证研究的关注。但是国内学者(严瑜, 李佳丽, 2017; 严瑜, 李彤, 2018)也已经进行了一些有益的探索, 探讨了不文明行为受害者向实施者转变的机制。不文明行为在人际过程中的这种发展变化值得探索, 以更好地干预这种职场负面行为的发生。

目前关于工作场所不文明行为的研究以西方文化背景下居多, 中国以和为贵的集体主义文化背景下不文明行为的影响机制、表现方式与西方是否会有差异? 讲究职场礼仪的习惯是否会对不文明行为产生干预? 这些都值得探讨。

## 参考文献

- 冯彩玲(2019). 工作场所领导愤怒的有效性及其作用机制. *心理科学进展*, 27(11), 1917-1928.
- 刘文文, 江琦, 任晶晶, 李树芳, 徐雅珮(2015). 特质愤怒对攻击行为的影响:故意认知和冲动性水平有调节的中介作用. *心理发展与教育*, 31(4), 485-493.
- 严瑜, 李佳丽(2017). 超越不文明: 从消极无礼的恶化升级到积极的文明干预. *心理科学进展*, 25(2), 319-330.
- 严瑜, 李彤(2018). 工作场所不文明行为受害者向实施者反转的机制. *心理科学进展*, 26(7), 1307-1318.
- Ashforth, B. E. (1985). Climate Formation: Issues and Extensions. *The Academy of Management Review*, 10, 837-847. <https://doi.org/10.2307/258051>
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why Does Affect Matter in Organizations? *Academy of Management Perspectives*, 21, 36-59. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.24286163>
- Blau, G., & Andersson, L. (2005). Testing a Measure of Instigated Workplace Incivility. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 595-614. <https://doi.org/10.1348/096317905x26822>
- Chi, N., & Ho, T. (2014). Understanding When Leader Negative Emotional Expression Enhances Follower Performance: The Moderating Roles of Follower Personality Traits and Perceived Leader Power. *Human Relations*, 67, 1051-1072. <https://doi.org/10.1177/0018726714526626>
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the Workplace: Incidence and Impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 64-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Demsky, C. A., Fritz, C., Hammer, L. B., & Black, A. E. (2018). Workplace Incivility and Employee Sleep: The Role of Rumination and Recovery Experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24, 228-240. <https://doi.org/10.1037/ocp0000116>
- Dodge, K. A., & Crick, N. R. (1990). Social Information-Processing Bases of Aggressive Behavior in Children. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 8-22. <https://doi.org/10.1177/0146167290161002>
- Eckhardt, C. I., Kassinove, H., Tsytsev, S. V., & Sukhodolsky, D. G. (1995). A Russian Version of the State-Trait Anger Expression Inventory: Preliminary Data. *Journal of Personality Assessment*, 64, 440-455. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6403\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6403_4)
- Elfenbein, H. A. (2008). Emotion in Organizations: A Review and Theoretical Integration. *Academy of Management Annals*, 1, 315-386. <https://doi.org/10.5465/078559812>
- Epps, J., & Kendall, P. C. (1995). Hostile Attributional Bias in Adults. *Cognitive Therapy and Research*, 19, 159-178. <https://doi.org/10.1007/bf02229692>
- Forgays, D. G., Forgays, D. K., & Spielberger, C. D. (1997). Factor Structure of the State-Trait Anger Expression Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 69, 497-507. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6903\\_5](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6903_5)
- 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. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- Hudley, C., & Graham, S. (1993). An Attributional Intervention to Reduce Peer-Directed Aggression among African-American Boys. *Child Development*, 64, 124-138. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1993.tb02899.x>
- Johnson, P. R., & Indvik, J. (2001). Slings and Arrows of Rudeness: Incivility in the Workplace. *Journal of Management*



- Development*, 20, 705-714. <https://doi.org/10.1108/eum000000005829>
- Lewin, K. (1997). *Resolving Social Conflicts: And Field Theory in Social Science*. American Psychological Association.
- Lim, S., & Lee, A. (2011). Work and Nonwork Outcomes of Workplace Incivility: Does Family Support Help? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 95-111. <https://doi.org/10.1037/a0021726>
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and Workgroup Incivility: Impact on Work and Health Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93, 95-107. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.95>
- Meier, B. P., & Robinson, M. D. (2004). Does Quick to Blame Mean Quick to Anger? The Role of Agreeableness in Dissociating Blame and Anger. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 856-867. <https://doi.org/10.1177/0146167204264764>
- Miner, A. G., & Glomb, T. M. (2010). State Mood, Task Performance, and Behavior at Work: A Within-Persons Approach. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112, 43-57. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.11.009>
- Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On the Nature, Consequences and Remedies of Workplace Incivility: No Time for “Nice”? Think Again. *Academy of Management Perspectives*, 19, 7-18. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841946>
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and Attacking Workplace Incivility. *Organizational Dynamics*, 29, 123-137. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(00\)00019-x](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(00)00019-x)
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When Workers Flout Convention: A Study of Workplace Incivility. *Human Relations*, 54, 1387-1419. <https://doi.org/10.1177/00187267015411001>
- Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2013). *The Price of Incivility: Lack of Respect Hurts Morale- and the Bottom Line* (pp 115-121). Harvard Business Review.
- Reio, T. G., & Ghosh, R. (2009). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility: Implications for Human Resource Development Research and Practice. *Human Resource Development Quarterly*, 20, 237-264. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20020>
- Spielberger, C. D., Sydeman, S. J., Owen, A. E. et al. (1999). Measuring Anxiety and Anger with the State-Trait Anxiety Inventory (STAI) and the State-Trait Anger Expression Inventory (STAXI). In M. E. Maruish (Ed.), *The Use of Psychological Testing for Treatment Planning and Outcomes Assessment* (pp. 993-1021). Lawrence Erlbaum Associates.