

职场不文明行为与职场歧视研究综述

张 琪, 严 瑜*, 赵开宸, 肖帅萍

武汉大学哲学学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2022年5月25日; 录用日期: 2022年7月12日; 发布日期: 2022年7月20日

摘 要

职场歧视与职场不文明行为的发生与群际关系密切相关。组织中存在大小群体的情况下, 内外群体偏好与共识性歧视会导致职场歧视; 与此同时, 群际使得团体割裂, 低权力群体容易产生不公平感与资源危机感, 提高职场不文明行为发生的概率。职场歧视负面影响泛化使得被歧视群体遭受污名化, 污名化反过来导致职场歧视行为螺旋上升, 伤害范围和影响扩大, 与此同时引发职场排斥等一系列职场不文明行为。除了污名化, 被歧视群体受负面情绪影响, 根据情感事件理论, 更容易产生不文明行为。

关键词

职场不文明行为, 职场歧视, 污名化, 情感事件理论

A Review of Research on Workplace Incivility and Workplace Discrimination

Qi Zhang, Yu Yan*, Kaichen Zhao, Shuaiping Xiao

School of Philosophy, Wuhan University, Wuhan Hubei

Received: May 25th, 2022; accepted: Jul. 12th, 2022; published: Jul. 20th, 2022

Abstract

The occurrence of workplace discrimination and workplace incivility is closely related to inter-group relations. When there are large and small groups in an organisation, internal and external group preferences and consensual discrimination can lead to workplace discrimination; at the same time, intergroup relations make groups fragmented and low-power groups prone to feelings of unfairness and resource crises, increasing the probability of workplace incivility. The generalisation of the negative impact of workplace discrimination leads to the stigmatisation of the discri-

*通讯作者。

文章引用: 张琪, 严瑜, 赵开宸, 肖帅萍. 职场不文明行为与职场歧视研究综述[J]. 社会科学前沿, 2022, 11(7): 2767-2773. DOI: 10.12677/ass.2022.117380

minated group, which in turn leads to a spiral of discriminatory behaviour in the workplace, increasing the scope and impact of the harm and leading to a series of uncivilised behaviours in the workplace, such as workplace exclusion. In addition to stigmatisation, the discriminated group is affected by negative emotions and is more likely to behave in an uncivilised manner according to the emotional events theory.

Keywords

Workplace Incivility, Workplace Discrimination, Stigmatization, Affective Incident Theory

Copyright © 2022 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. 职场不文明行为研究现状

不文明行为在工作场所是一种普遍现象,被称为职场不文明行为(workplace incivility)。对于职场不文明行为概念的界定,大多使用的是 1999 年 Andersson 和 Pearson 提出的:“一种由施体和受体组织的不良社会互动行为,违背工作场所相互尊重的规则、伤害意图不明确、低强度的越轨行为,其表现为粗鲁、没有礼貌、缺乏对他人的尊重。”[1]不文明行为具有伤害意图模糊、强度低、违反工作规范、导致螺旋升级效应等特点,其中伤害意图模糊性是不文明行为与反社会行为、越轨行为、暴力行为、攻击行为等概念的最大区别。常见的职场不文明行为有:

职场中的不文明行为被视为压力源的一种,对组织和个体健康都会造成负面影响[2]。首先是对于组织,不文明行为虽然强度低,但会在范围上和强度上不断回旋升级,演变成高强度的伤害行为或者波及到职场中并不直接参与其中的旁观者,由此造成巨大的损失和威胁[1],而且职场不文明行为会抑制组织公民行为,提高离职意图[3]和增加反生产工作行为[4],间接对组织造成伤害。其次对于个人,经历工作场所不文明可能会对工作和个体身心健康造成一系列的负面影响[2],例如降低个体的幸福感[5],降低工作满意度[6],抑制员工创造力[7]。遭受职场不文明行为者可能反过来实施职场不文明行为[8],进一步扩大不文明行为的负面影响。

职场不文明行为的实施受到多重因素的影响。个体的特征和经历就是一个重要因素,某些个人性格如马基雅维利主义、神经质和自恋[9]、消极的情绪状态[10]以及经历和观察不文明行为都可能导致职场不文明行为的增加;而那些似乎不太可能为自己辩护的员工[11]或者通常被认为不讨人喜欢或难以共事的员工,因为他们动员社会支持来保护自己的能力较弱[12],例如女性,少数族裔,职位较低和任期较低的员工更有可能遭受不文明行为。除此以外,环境因素也不容忽视。Yao 等人认为情境因素(心理氛围)是遭遇不文明行为的最突出预测因素,其次才是人格特质和人口特征。在不文明行为普遍存在并被广泛接受的情况下,或者社会环境未能保护潜在受害者的情况下,实施者可能会对表现出不文明行为感到不那么克制[13]。

2. 职场歧视研究现状

职场歧视(Workplace Discrimination)主要研究歧视如何在职场的表现、造成职场歧视的前置变量以及职场歧视造成的不良影响。职场歧视被定义为“以消极的方式区别对待”,即个体由于某种原因受到歧视,其中可能的原因有:性别、年龄、种族、身体或精神残疾、怀孕,政治信仰、宗教信仰和婚姻状况

等。除了指定的群体外, 还有其他边缘化群体也容易成为歧视的客体, 例如来自社会底层的人、老年工人(55~64岁)、难民和女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和其他(Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and other, LGBTQ+)。常见的歧视类型有性别歧视[14]、种族歧视[15]、年龄歧视[16]等等。在不同的地区, 表现出的歧视的主要类型也不同, 宗教歧视和种族歧视在中国就并不常见, 但是性别歧视和年龄歧视在世界范围内都属于职场歧视的重点关注方向。体重歧视、身高歧视和容貌歧视等一系列针对外表的歧视多发于女性群体, 其中要求女性花费大量金钱、时间和精力来获得美丽的社会压力, 也称为规定性美丽规范(Prescriptive Beauty Norm, PBN)反映了性别歧视、提高等级的动机旨在阻碍妇女的进步[17], 所以这里不多做讨论, 更多聚焦于性别歧视。

性别歧视指的是基于性别因素而产生的有差别的态度或行为。大多数学者将其定义为对女性群体的不公正或者不公平的对待, 这种区别化的对待并非基于个体的潜能或能力差异, 而是源于固有的性别差异[18]。这种以性别差异为基础而产生的歧视现象是广泛存在的。社会对于女性的性别刻板印象和社会角色冲突更容易导致女性在职场中遭受到职场歧视, 直观反映在女性更可能从事非全职的或低薪的工作, 并且女性更少担任管理职务[19]。有研究报告了决策者对于女性的个人歧视[20], 这导致了女性更难在职场上取得成功。对于性别歧视, 近年来的研究主要侧重于性别歧视产生的社会心理学动机、为性别歧视辩护的心理过程以及性别歧视的解决方法等[21]。

年龄歧视是另一个工作生活中的常见问题。它发生在招聘和劳动力发展过程的不同阶段, 有研究者提出年龄歧视也可能在提前退休问题和高龄化问题上被制度化[22]。随着人口结构的持续变化, 劳动力老龄化以及年龄歧视可能导致无用、无能为力和自尊心降低的迹象, 工作中的年龄歧视问题可能会不断增加, 这一点在老龄化问题较为严重的欧洲已经得到了研究的支持[23]。老年歧视与其他歧视不同的一点是既包括传统的消极老年歧视, 也包括积极老年歧视, 即有利于老年人的歧视, 包括对老年人的恭敬行为、幽默的方式应对年龄的变化, 积极歧视也可能造成积极或消极的影响[24]。

歧视可以是直接的、有意的, 也可以是间接的和无意的。明目张胆的或公然的歧视是不被接受的, 并且会遭受法律的制裁, 但边缘化群体的工作者却常常成为微妙形式的歧视的对象, 这种歧视往往并没有引起注意。微妙的歧视形式包括在日常互动中嘲笑和剥夺边缘化群体的权力, 例如对他们的文化开玩笑、不尊重、回避、不文明和剥夺资源[25]。由于个人特征或社会群体成员身份造成的不公平待遇可能对个人及其群体产生负面影响[15]。有大量研究探索了歧视的心理影响, 研究结果一致表明歧视与抑郁症状之间存在关联[26], 但这种探讨大多停留在公开歧视的领域, Jones 等人在元分析中注意到, 微妙歧视造成的负面影响和公开歧视是相似的[26]。

国内对于单类别职场歧视的研究并不多, 歧视研究有很多往往不在职场范围内开展, 更缺少上文提到的交叉点研究。性别歧视是一个持久的、敏感的话题, 需要更严谨更科学的实验范式的发掘。种族歧视由于中国文化和制度的影响, 并不显著存在在生活中, 但类比老年歧视, 种族歧视是否会以积极歧视的形式表现值得深思, 例如前两年清真食品引发的社会问题。而老年歧视本身在中国的本土研究中, 可以与中西方传统文化的不同入手, 进一步探讨职场年龄歧视的心理机制和干预方法, 年龄歧视也不应该局限于老年歧视, 对于年轻群体是否也存在职场年龄歧视值得关注。在中国, 由于法律和政策的约束, 对于宗教的公开歧视并不突出, 但是微妙歧视却无人关注, 这一领域仍然有大量的空白需要被填补。

3. 职场不文明行为与职场歧视辨析

职场不文明行为和职场歧视都属于反社会行为(Antisocial Behavior), 即指危害组织或组织成员利益的行为。职场不文明行为具有三个特点: 1) 违背规范; 2) 强度低; 3) 伤害意图模糊[1]。职场歧视同样具有违背规范和强度低的特点, 但是职场歧视与职场不文明行为最大的区别在于歧视行为存在明确的群体

划分, 职场歧视中歧视者认为被歧视者不属于同一群体而消极地区别对待, 而职场不文明行为的发生并不以内外群体的划分为前提。除此以外, 职场歧视违背了法律, 而职场不文明行为并没有收到法律的约束。

3.1. 职场不文明行为与职场歧视前因变量与理论辨析

职场不文明行为和职场歧视存在相似的前因变量, 除了常见的人口统计学变量以外还有权力和内外群体的划分。上文已经提到, 在职场不文明行为的受害者中, 有一类是不太可能为自己辩护的员工[11]或者通常被认为不讨人喜欢或难以共事的员工, 因为他们动员社会支持来保护自己的能力较弱[12], 例如女性, 少数族裔, 职位较低和任期较低的员工。而这一类员工往往也是职场歧视的对象, 他们都属于职场中低权利群体或者少数群体。过去的研究将职场歧视视为发生在职场中的歧视行为, 主要关注的是歧视的类别与影响。而忽视了职场歧视与职场不文明行为的关系。但是通过对于二者受害群体的梳理, 不难发现存在共性, 只不过职场歧视往往发生在两个群体之间, 而职场不文明行为下不同的子类别在群体内外发生的频率不同。

在群际关系的研究中, 一个最一致的发现就是内群体偏好效应, 即社会群体成员更偏好内群体, 而不是外群体[27]。然而地位群体成员对内群体的评价往往不像高地位群体成员对内群体的评价那么积极, 他们常对内群体抱有矛盾和冲突的态度, 对外群体反而有着较积极的态度[28]。低地位群体成员常会表现出外群体偏好。该理论会导致共识性歧视(consensual discrimination), 即各群体之间在群体地位的看法上达成了共识, 每个群体对群体间关系都有着正确感知[29]。也就是说, 各群体对群体间的相对地位都有着同样且正确的看法。低地位群体接受了自身所处的劣势。这时, 高地位群体和低地位群体都会表现出对高地位群体的偏好[30]。对于低地位群体而言, 对高地位群体的偏好就是一种外群体偏好, 由此群体偏好可以视为职场歧视的前因变量之一。归属需要理论可以解释职场歧视对工作态度、幸福感、绩效表现和睡眠质量产生的负面影响[31]。也有研究发现, 当感到归属感受到威胁, 个体尝试与他人建立社会联系, 或促使个体向其团队提供利益, 以突出其对团队的价值[32]。

而群体偏好对职场不文明行为最典型的影响可能出现在职场辱虐管理。社会交换理论(SET)是理解工作场所行为的最有影响力的概念范式之一, 也是职场不文明和职场辱虐管理研究中常用的理论。依据社会交换理论, 社会交换涉及一系列产生义务的互动, 这些互动通常被认为是相互依存的, 并取决于另一个人的行动。Gervasi 等提到工作场所的不文明行为是互惠规范和社会交换理论(SET)中广泛存在的一种现象, 在积极互惠规范的背景下, 高质量的团队成员关系通常会导致所有组织成员之间的高水平帮助和支持, 成员会干预以纠正偏离群体规范的行为, 因此团队积极互惠交流的氛围会降低不文明行为等消极行为的意愿[33]。然而组织内权力将领导者和领导者身边的人与其余员工划分为内外群体, 社会交换理论适用的“团队”概念被局限和割裂了, 员工感知到资源不公的危机, 根据资源保存理论——一个人有动机获得、保留和保护有价值的资源, 当现有资源出现短缺时, 个体会避免进一步消耗资源, 以保护现有资源, 进而组织成员产生一些针对外群体的不文明行为。

3.2. 职场不文明行为与职场歧视可能存在的中介

职场歧视与职场不文明行为都与污名化存在一定的联系。污名本质上是一种消极的刻板印象, 对被污名者有着深刻的影响, 是一种广泛的社会现象, 它经常与较差的精神健康水平、生理疾病、较低的社会地位和工作机会相联系。被污名者经常会遭到其他群体的厌恶、歧视和回避, 甚至排斥, 给被污名者的日常生活、社会交往带来了诸多的不便。职场歧视会带来污名化的感知与负面影响, 污名化又可能导致职场歧视的螺旋升级(见图 1)。与此同时, 污名化同样可能导致职场不文明行为的产生与升级。我们可

以将污名化看作职场歧视的负面影响泛化, 其将伤害的实施者范围扩大, 使得职场歧视的受害者遭受职场排斥(Workplace Ostracism)和其他职场不文明行为的可能性提高。

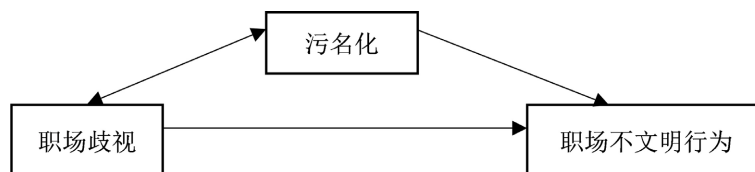


Figure 1. Stigmatised mediation model

图 1. 污名化中介模型

除此以外, 根据情感事件理论(Affective Events Theory, AET), 可以用“事件 - 情感反应 - 态度行为”这一路径阐释工作场所中员工的情感作用机制[34]。将消极事件作为中介变量, 职场歧视的受害者可能转变为职场不文明行为的施害者(见图 2)。根据情感事件理论, 认知评价包括初评价(Primary Appraisal)与次评价(Secondary Appraisal)。初评价基于相关性。即判断该事件是否对个体的目标与价值观产生影响、是否伤害个体的利益、是否与个体的期望不一致。次评价是一种解释性的意义分析, 通常被分为愉悦感、确定性、自我意识、注意力、工作精力五个维度。职场歧视伤害了个体利益且与个体期望不一致, 引发深层次次评价, 导致愉悦感、确定性、自我意识、注意力、工作精力降低, 诱发负面情绪。而负面情绪一直被视为职场虐待行为的重要前因变量, 外显的愤怒与敌意通常与报复欲望高度相关, 当个体经历愤怒时, 他们会被情感驱动去采取一些报复性行为[35]。

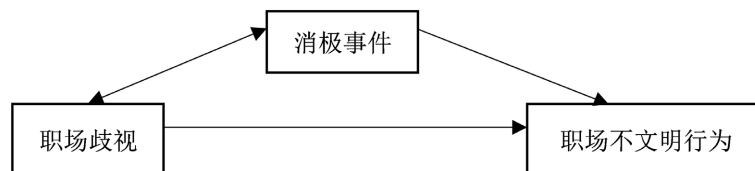


Figure 2. Mediation model based on affective event theory

图 2. 基于情感事件理论的中介模型

4. 启示与展望

中国人大多提倡内敛含蓄, 因而职场歧视的形式往往是微妙和模糊的。不过目前对于微妙歧视的研究, 国内十分紧缺。相比国外, 职场不文明行为的研究比职场歧视的研究更多更全面。国内对于单类别职场歧视的研究并不多, 歧视研究有很多往往不在职场范围内开展, 更缺少交叉点研究。在中国, 由于法律和政策的约束, 对于宗教的公开歧视并不突出, 种族歧视由于中国文化和制度的影响, 也并不显著存在在生活中, 但类比老年歧视, 种族歧视是否会以积极歧视的形式表现值得深思, 例如前两年清真食品引发的社会问题。老年歧视本身受到文化影响大, 可以与中西方传统文化的不同入手, 进一步探讨职场年龄歧视的心理机制和干预方法, 年龄歧视也不应该局限于老年歧视, 对于年轻群体是否也存在职场年龄歧视值得关注。

本研究聚焦职场歧视和职场不文明行为与群际关系的联系。组织内非常容易产生以领导者为核心的小群体, 本质上是按照权力划分的小群体, 当内外群体的权力不平等时, 会引发权力不公平感和资源危机感, 根据内外群体偏好效应、社会交换理论、资源保存理论和归属理论, 职场歧视与职场不文明行为的发生概率都增加了, 说明二者存在相似的前因变量。职场歧视的受害者很容易成为再次遭受污名化, 在这个过程中或许有负面的职场八卦行为, 而污名化扩大了职场歧视的加害者群体, 使得职场歧视的影

响面增加,最终形成螺旋上升;与此同时,污名化会带来职场排斥等其他职场不文明行为,成为职场歧视与职场不文明行为的中介。现有工作场所不文明行为的相关研究多是单一视角或多视角并行来展开的,这样往往忽视了工作场所不文明行为发生后的多方互动以及互相博弈的过程。根据情感事件理论,由职场歧视导致的负面情绪极大地增加了个体再次转化为工作场所不文明行为实施者,并使用不文明行为作为报复手段的可能性。不过,情感事件理论是基于西方的文化背景提出的,本文所引用的实证研究基础也多为西方前沿研究。而我国文化背景与西方文化存在一定的差别。

基金项目

本文受到武汉大学 2022 年研究生学分课程——“组织不文明行为研究”项目的资助和武汉大学 2021 年研究生“课程思政”示范课程——“职业健康心理学”专题项目的资助。

参考文献

- [1] Andersson, L.M. and 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>
- [2] Ferris, D.L., Chen, M. and Lim, S. (2017) Comparing and Contrasting Workplace Ostracism and Incivility. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, **4**, 315-338. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113223>
- [3] Crocker, R.M. (2005) Employee Perceptions of Managerial Civility: Development and Validation of a Measurement Scale. Unpublished Doctoral Dissertation, Auburn University, Auburn.
- [4] Harold, C.M. and Holtz, B.C. (2015) The Effects of Passive Leadership on Workplace Incivility. *Journal of Organizational Behavior*, **36**, 16-38. <https://doi.org/10.1002/job.1926>
- [5] Arnold, K.A. and Walsh, M.M. (2015) Customer Incivility and Employee Well-Being: Testing the Moderating Effects of Meaning, Perspective Taking and Transformational Leadership. *Work & Stress*, **29**, 362-378. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1075234>
- [6] Bunk, J.A. and Magley, V.J. (2013) The Role of Appraisals and Emotions in Understanding Experiences of Workplace Incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, **18**, 87-105. <https://doi.org/10.1037/a0030987>
- [7] Zhan, X., Li, Z. and Luo, W. (2019) An Identification-Based Model of Workplace Incivility and Employee Creativity: Evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, **57**, 528-552. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12204>
- [8] Su, S., Taylor, S.G. and Jex, S.M. (2022) Change of Heart, Change of Mind, or Change of Willpower? Explaining the Dynamic Relationship between Experienced and Perpetrated Incivility Change. *Journal of Occupational Health Psychology*, **27**, 22-36. <https://doi.org/10.1037/ocp0000299>
- [9] Lata, M. and Chaudhary, R. (2020) Dark Triad and Instigated Incivility: The Moderating Role of Workplace Spirituality. *Personality and Individual Differences*, **166**, Article ID: 110090. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110090>
- [10] Miranda, G.A. and Welbourne, J.L. (2021) Examining Incivility through a Moral Lens: Coworker Morality Appraisals, Other-Condemning Emotions, and Instigated Incivility. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04955-5>
- [11] Cortina, L.M., Rabelo, V.C. and Holland, K.J. (2018) Beyond Blaming the Victim: Toward a More Progressive Understanding of Workplace Mistreatment. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, **11**, 81-100. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.54>
- [12] English, T., John, O.P., Srivastava, S. and Gross, J.J. (2012) Emotion Regulation and Peer-Rated Social Functioning: A 4-Year Longitudinal Study. *Journal of Research in Personality*, **46**, 780-784. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.09.006>
- [13] Yao, J., Lim, S., Guo, C.Y., Ou, A.Y. and Ng, J.W.X. (2022) Experienced Incivility in the Workplace: A Meta-Analytical Review of Its Construct Validity and Nomological Network. *Journal of Applied Psychology*, **107**, 193-220. <https://doi.org/10.1037/apl0000870>
- [14] Starnarski, C.S. and Son Hing, L.S. (2016) Gender Inequalities in the Workplace: The Effects of Organizational Structures, Processes, Practices, and Decision Makers' Sexism. *Frontiers in Psychology*, **6**, Article No. 1400. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- [15] Zschirnt, E. and Ruedin, D. (2016) Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990-2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, **42**, 1115-1134.

- <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>
- [16] Furunes, T., Solem, P.E. and Mykletun, R.J. (2008) Age Discrimination as a Barrier to Employment of Older Workers.
 - [17] Ramati-Ziber, L., Shnabel, N. and Glick, P. (2020) The Beauty Myth: Prescriptive Beauty Norms for Women Reflect Hierarchy-Enhancing Motivations Leading to Discriminatory Employment Practices. *Journal of Personality and Social Psychology*, **119**, 317-343. <https://doi.org/10.1037/pspi0000209>
 - [18] 张抗私. 劳动力市场性别歧视与社会性别排斥[M]. 北京: 科学出版社, 2010: 560-570.
 - [19] European Union (2014) Tackling the Gender Pay Gap in the European Union. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
 - [20] Koch, A.J., D'Mello, S.D. and Sackett, P.R. (2015) A Meta-Analysis of Gender Stereotypes and Bias in Experimental Simulations of Employment Decision Making. *Applied Psychology*, **100**, 128-161. <https://doi.org/10.1037/a0036734>
 - [21] Verniers, C. and Vala, J. (2018) Justifying Gender Discrimination in the Workplace: The Mediating Role of Motherhood Myths. *PLOS ONE*, **13**, e0190657. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190657>
 - [22] Phillipson, C. and Walker, A. (1986) Ageing and social policy: A critical assessment. Gower Publishing Ltd.
 - [23] Griffiths, A. (2007) Healthy Work for Older Workers: Work Design and Management Factors. In: Loretto, W., Vickerstaff, S. and White, P., Eds., *The Future for Older Workers: New Perspectives*, Vol. 1, Policy Press, Bristol, 121-138. <https://doi.org/10.46692/9781847422491.010>
 - [24] 姜兆萍, 周宗奎. 老年歧视的特点、机制与干预[J]. 心理科学进展, 2012(10): 1642-1650.
 - [25] Van Laer, K. and Janssens, M. (2011) Ethnic Minority Professionals' Experiences with Subtle Discrimination in the Workplace. *Human Relations*, **64**, 1203-1227. <https://doi.org/10.1177/0018726711409263>
 - [26] Jones, G.L., Ho Won, J., Drennan, W.R. and Rubinstein, J.T. (2013) Relationship between Channel Interaction and Spectral-Ripple Discrimination in Cochlear Implant Users. *The Journal of the Acoustical Society of America*, **133**, 425-433. <https://doi.org/10.1121/1.4768881>
 - [27] Levin, S., Federico, C.M., Sidanius, J. and Rabinowitz, J.L. (2002) Social Dominance Orientation and Intergroup Bias: The Legitimation of Favoritism for High-Status Groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **28**, 144-157. <https://doi.org/10.1177/0146167202282002>
 - [28] Jost, J.T., Pelham, B.W. and Carvallo, M. (2002) Non-Conscious Forms of System Justification: Cognitive, Affective, and Behavioral Preferences for Higher Status Groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, **38**, 586-602. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(02\)00505-X](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(02)00505-X)
 - [29] Rubin, M. and Hewstone, M. (2004) Social Identity, System Justification, and Social Dominance: Commentary on Reichner, Jost et al., and Sidanius et al. *Political Psychology*, **25**, 823-844. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00400.x>
 - [30] Brewer, M.B. (2007) The Importance of Being We: Human Nature and Intergroup Relations. *American Psychologist*, **62**, 728-738. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.8.728>
 - [31] O'Reilly, J., Robinson, S.L., Berdahl, J.L. and Banki, S. (2015) Is Negative Attention Better than No Attention? The Comparative Effects of Ostracism and Harassment at Work. *Organization Science*, **26**, 774-793. <https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0900>
 - [32] Thau, S., Derfler-Rozin, R., Pitesa, M., Mitchell, M.S. and Pillutla, M.M. (2015) Unethical for the Sake of the Group: Risk of Social Exclusion and Pro-Group Unethical Behavior. *Journal of Applied Psychology*, **100**, 98. <https://doi.org/10.1037/a0036708>
 - [33] Gervasi, D., Faldetta, G., Zollo, L. and Lombardi, S. (2022) Does TMX Affect Instigated Incivility? The Role of Negative Reciprocity and Psychological Contract Violation. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2021-0801>
 - [34] Weiss, H.M. and Cropanzano, R. (1996) Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Cause, and Consequences of Affective Experiences at Work. In: Staw, B.M. and Cummings, L.L., Eds., *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, Vol. 18, Elsevier Science/JAI Press, Amsterdam, 1-74.
 - [35] 詹思群, 严瑜. 工作场所不文明行为与职场排斥间的螺旋效应[J]. 心理科学进展, 2021, 29(3): 560-570.