



二元工作压力源影响反生产行为的研究述评与展望

倪旭东,周津宇

(浙江理工大学经济管理学院,杭州 310018)

摘要:为理清二元工作压力源影响反生产行为的作用机理,对中国知网和 Web of Science 来源期刊中有关工作压力源与反生产行为关系研究的文献进行检索与筛选,采用“系统性文献综述”与“科学知识图谱”分析方法,首先分别对中英文相关文献发表趋势以及研究热点进行描述性分析,然后解构“二元工作压力源对反生产行为的影响机制”这一核心问题,从二元工作压力源与反生产行为的内涵、二元压力源影响反生产行为的理论解释、影响效应及作用机制等方面进行综述,并提出更具结构性和归纳性的研究整合框架。未来可进一步研究二者关系的内在机制及其交互影响,关注动态影响机制,拓展群体层面研究,加强跨文化水平研究,探索预防干预机制。

关键词:挑战性压力;阻碍性压力;反生产行为;系统性文献综述;科学知识图谱

中图分类号: F272.92

文献标志码: A

文章编号: 1673-3851(2023)12-0646-11

Research review and prospects of challenge-hindrance work stressors on counterproductive work behavior

NI Xudong, ZHOU Jinyu

(School of Economics and Management, Zhejiang Sci-tech University, Hangzhou 310018, China)

Abstract: To clarify the mechanism of action between challenge-hindrance work stressors and counterproductive work behavior, the study searched and screened the literature on the relationship between work stressors and counterproductive work behavior in the source journals of CNKI and Web of Science. Firstly, the study used the methods of "systematic literature review" and "mapping knowledge domain" to analyze the publication trends and research hotspots of relevant literature in both Chinese and English respectively. Then, the study deconstructed the core issue of "the influence mechanism between challenge-hindrance work stressors and counterproductive work behavior", and reviewed the connotation of challenge-hindrance work stressors and counterproductive work behavior, the theoretical explanation, effect and mechanism of challenge-hindrance work stressors on counterproductive work behavior. Finally, the study put forward a more structured and inductive research framework. Future research can further deepen the internal mechanism and its interaction, pay attention to the dynamic influence mechanism, expand the research at the group level, strengthen the research at the cross-cultural level, and explore the intervention mechanism.

Key words: challenge stressors; hindrance stressors; counterproductive work behavior; systematic literature review; mapping knowledge domain

收稿日期:2023-02-16

基金项目:国家自然科学基金项目(72174182);浙江省高校重大人文社科攻关计划(2021QN059)

作者简介:倪旭东(1979—),男,杭州人,教授,博士,主要从事人力资源管理与组织行为学方面的研究。

员工的工作行为对组织绩效与发展具有重要影响。反生产行为作为员工的一种个人工作行为表现形式,与组织整体利益息息相关。已有大量研究表明反生产行为会给组织和员工带来严重后果和损失^[1],因此,探究诱发反生产行为的因素逐渐受到学界和业界的广泛关注。压力源是导致个体产生压力反应的情景、刺激、活动和事件,而压力作用是诱发反生产行为的重要原因之一^[2]。由于当前工作压力已成为员工工作情景的重要组成部分,所以探究工作压力对员工反生产行为的影响具有重要的现实意义。

目前,国内外学者已从不同视角对工作压力与员工反生产行为的关系开展了大量研究,但现有研究较为零散且结果存在差异。首先,以往研究多是探讨诸如辱虐管理、工作场所排斥等几种特定工作压力源与员工反生产行为的关系或仅分析诸如知识员工等某类人群的上述关系^[3]。其次,当前关于两者关系的实证研究结果如关系强度、关系方向等存在差异性,研究发现,工作压力与员工反生产行为之间存在正向、负向及非线性关系^[4]。Cavanaugh等^[5]提出二元压力模型,认为不同的压力源会分别产生促进个人成长的挑战性或遏制个人发展的阻碍性压力感知,因此工作压力与员工反生产行为间的关系应当与工作压力类型密切相关,但鲜有学者系统地探究挑战性压力、阻碍性压力与员工反生产行为的关系。而对同一种工作压力类型与员工反生产行为间的关系研究结论也存在差异甚至完全相反。例如在探究挑战性压力整体对反生产行为的影响关系中,有研究结果表明两者正相关,也有研究发现两者存在着强负相关关系^[6]。除此之外,工作压力如何影响员工反生产行为的作用机制及边界条件尚未被完全揭示,有关两者的作用机制探究多从某几类特定中介变量或调节变量进行分析。因此,有必要对相关文献进行回顾和梳理,理清二元工作压力源与反生产行为的作用机理,形成一个系统的关于二元工作压力源与员工反生产行为的中介/调节影响机制的研究整合框架。

鉴于此,本研究基于“二元工作压力源与反生产行为之间的影响机制”这一核心问题,采用“系统性文献综述”与“科学知识图谱”分析方法,从中国知网(CNKI)和 Web of Science 数据库中筛选有关两者作用机制的相关文献进行可视化分析。本研究按照系统性文献综述的方式在标准化框架内展开内容分析,在此基础上提出更具有结构性和归纳性的研究

框架,最后提出未来展望,以期为后续研究奠定基础 and 提供启示。

一、研究设计

(一)研究方法

系统性文献综述法与科学知识图谱分析法均为探索学科知识结构、分析某个领域研究发展方向的前沿文献分析方法。系统性文献综述法采用标准化技术对所搜集的文献资料进行数据抽取整合与分析,相较于传统的叙述性文献综述法更具客观性、标准性和知识创新性。而科学知识图谱作为一种新兴的科学计量方法,能够直观地展示研究主题的发展态势以及前瞻趋势。

根据系统性文献综述与科学知识图谱分析法的标准步骤,本研究确定核心问题为“二元工作压力源与反生产行为两者间的影响机制”。本研究运用 CiteSpace 软件绘制有关知识图谱,分析该领域的发展脉络、热点及前沿。为了回答上述核心问题,本研究运用系统性文献综述首先厘清二元工作压力源、反生产行为的内涵,接着阐述有关研究的理论基础,然后梳理不同类型的二元工作压力源对员工反生产行为的不同影响,最后深入剖析其影响机制,以期理清其作用机理。

(二)文献检索

本研究以中国知网和 Web of Science 数据库作为数据源,文献检索时间截至 2023 年 5 月。在中文文献筛选过程中,限定文献来源为“期刊”,确定“工作压力+反生产行为”作为主要检索词,并根据国内学者张绿漪等^[7]对反生产行为相似构念的梳理,在此基础上扩展工作越轨、工作偏差、退缩行为等词为本研究的因变量相关关键词。在英文论文筛选过程中,首先选择核心合集,语言为“English”,主要检索词为“job stress + counterproductive work behavior”,进一步选取 workplace deviant、workplace deviance、withdrawal behavior 等作为扩展词检索。经过初次筛选,共计获取中英文文献 649 篇,其中中文文献 98 篇,英文文献 551 篇。

(三)文献筛选

为保证文献的质量及可用度,本研究对检索获得的文献进行清洗和筛选。首先,浏览文献题目、摘要和主要结论,初步得到第一轮文献;然后,深入阅读并逐一核查其符合情况,得到第二轮文献;最后,浏览二次筛选所得文献以及相关综述类纳入文献所涉及的参考文献,采用“滚雪球”方式进一步追溯原

文,多次重复,依次排查,对存在歧义之处及时咨询有关专家意见,最终筛选得到243篇期刊文献(中英文文献分别为57篇和186篇),作为本研究系统分析的数据源。

(四)文献数据

从最终纳入的243篇文献中抽取数据,在Excel软件上形成数据抽取单,以减少人为的错误与偏见。对所有纳入的文献进行信息提取与数据编码,形成文献信息抽取单。文献信息抽取单分为“文献基本信息”和“文献内容数据”两个部分,共包含以下五个维度:a)文献基本信息,包括作者、文献名称、发表年份、来源期刊、地区及样本特征等;b)工作压力源与反生产行为的变量维度;c)工作压力源影响反生产行为的理论解释;d)工作压力源对反生产行为的影响效应;e)工作压力源影响反生产行为的中介机制与调节机制。

二、科学知识图谱结果分析与展示

(一)文献发表趋势

本研究统计了243篇文献的年度发表数量情况,并展示了近15年的发文历史趋势。如图1所示,中英文有关研究的发文量都大致呈现有升有降的波动发展趋势,且波动趋势相似,但存在波动时间差,可见国内有关研究相对于国外较晚且一定程度上受到国外研究的影响。总体上,英文文献数量较多,但中英文发文总量都呈现上升趋势,并在2020年前后达到高峰,但近两年发文量已有所回落。

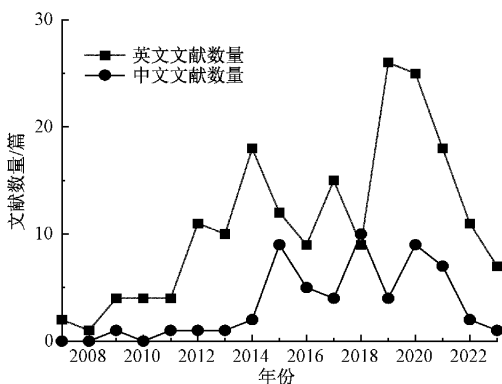


图1 中英文文献年度发文数量

(二)关键词共线图谱

本研究运用 CiteSpace 软件分别对243篇文献的关键词进行共词分析,以此发现国内外广泛关注的研究热点和动态,结果如图2、图3所示。由图2可知,国内研究方面,出现频率较高的关键词有“反生产行为”“工作退缩行为”等结果变量,还有“虐待

管理”“组织政治知觉”“职场排斥”等工作压力源,此外,“情绪耗竭”“组织支持感”等关键词也表明以往研究关注到工作压力源与反生产行为的中介和调节机制。由图3可知,在国际研究方面,除了“counterproductive work behavior”“workplace deviance”等结果变量外,高频关键词还有“abusive supervision”“aggression”等工作压力源,此外,国际研究也重点关注了“job satisfaction”“personality”等中介和调节变量。

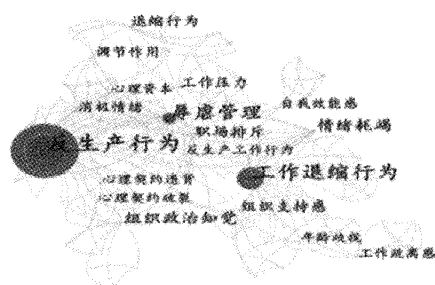


图2 中文文献关键词共现图谱

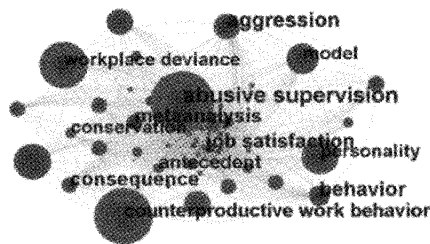


图3 英文文献关键词共现图谱

总体来说,国内研究与国际研究在工作压力源方面都重点关注了“虐待管理”对反生产行为的影响,但在中介和调节变量研究方面侧重点各有不同,国内研究更侧重个人情绪和外部环境的影响,而国际研究则更侧重个体态度和特征方面的影响。

(三)关键词时间线聚类图谱

为了进一步探究本领域研究主题的演进趋势,本研究对纳入文献通过聚类后的关键词生成时间线聚类图谱,展现各个聚类中具体关键词的发展轨迹和时间跨度,结果如图4、图5所示。由图4可知,国内研究方面,从时间分布来看,该领域研究热点主要分为两个阶段。2009—2013年为起步阶段,有关研究较少且零散,2014年首次出现了系统的“反生产行为”关键词,随后学界开展了大量如“职场排斥”“滥用行为”等压力源的研究,中介与调节变量也不断丰富,出现了“消极情绪”“情绪耗竭”等变量研究。由图5可知,国际研究方面,从时间分布来看,该领域研究热点也大致分为两个阶段。从2007年开始便出现了有关“abusive supervision”“workplace

ostracism”等工作压力源与结果变量的研究,直至2010年,首次出现了“counterproductive work

behavior”关键词,此后,相关研究进一步细化,出现了更多的中介与调节变量。

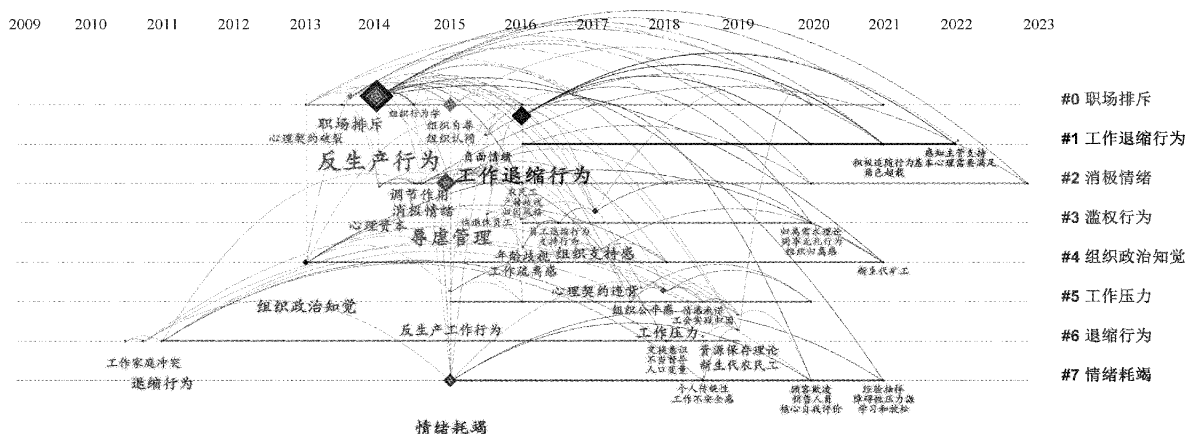


图4 中文文献关键词时间线聚类图谱

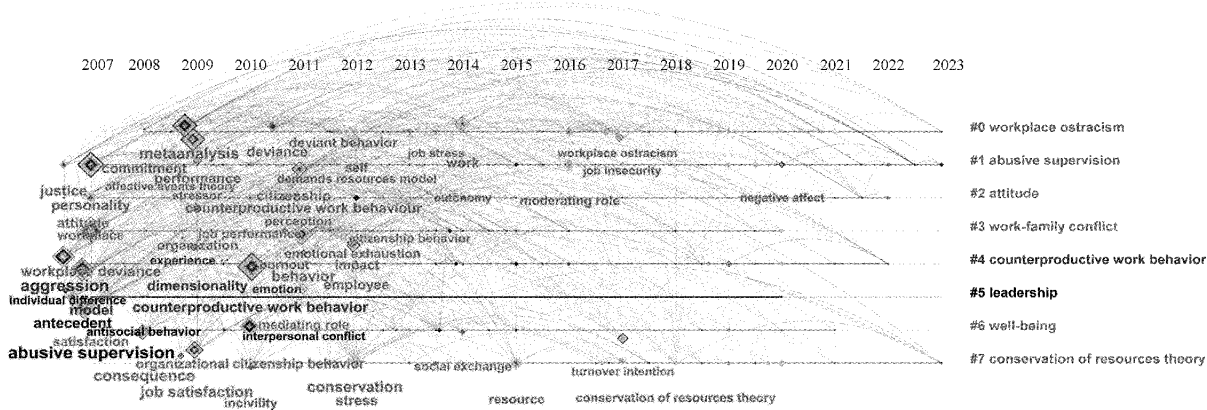


图5 英文文献关键词时间线聚类图谱

总体来说,国内、国际该领域研究热点都大致呈现两阶段分布特征,从首次发文至首次出现“反生产行为”关键词前,该领域研究较为分散,而系统的“反生产行为”关键词出现后,研究开始大量增加且逐渐细化与多样化。

三、系统性文献综述结果分析与展示

(一)二元压力源与反生产行为的内涵

1. 二元压力源的内涵

工作压力源是致使个体产生压力作用的情景、刺激、活动或事件^[5]。早在1976年,压力之父 Selye^[8]就提出压力影响效果存在两面性,兼具正面影响与负面影响。Cavanaugh等^[5]基于此正式提出了二元压力模型,将工作压力源基于个体的感知划分为挑战性压力源与阻碍性压力源。挑战性压力源是指个体感知到为了成长提升和工作成就自身能够克服某些工作要求的具有积极意义的工作压力源(如工作负荷、工作复杂性及时间压力等),阻碍性压

力源则是指个体感知到对某些工作要求难以克服,并阻碍自身成长与发展的工作压力源(如辱虐管理、组织政治、工作场所排斥等)。本研究所纳入文献中有关压力源的选择形式大致为三类:第一类(10篇文献)将工作压力源视作整体,测量个体感知的整体工作压力对反生产行为的影响^[9];第二类(9篇文献)基于Cavanaugh等^[5]提出的二元压力模型,将工作压力源划分为挑战性和阻碍性压力,研究不同类型压力源整体对反生产行为的影响^[10];第三类则(224篇文献)选择单独的压力源,例如辱虐管理、工作场所排斥等,研究某一特定压力源对反生产行为的影响^[7]。

2. 反生产行为的内涵

20世纪50年代,反生产行为的有关研究开始显现,但早期学者们对该领域的研究较为分散,缺乏系统性。20世纪70年代,Mangione等^[11]在组织研究中首次确切提出了反生产行为概念,相关主题开始涌现。Robinson等^[12]在前人的研究基础上通过

梳理又从另一视角将此类消极生产行为冠以“越轨行为”的名称。2001年,Fox等^[13]对“反生产行为”进行了系统的界定,认为反生产行为是员工自发违背组织有关合法规定,致使组织或成员的利益产生伤害的行为。2005年,Spector等^[14]对原有概念进行了补充,将其定义为员工在工作场所或者执行工作职责时有意图地伤害组织或组织相关者(客户、同事及上级领导等)的行为。由此可见,对反生产行为结构维度的研究经历了从单维、二维到多维的发展转变过程。基于此,本研究将文献中有关反生产行为结构维度选择形式大致为分三类:第一类(116篇文献)将反生产行为视作一个整体进行单维度研究,测量工作压力源对整体反生产行为的影响^[3]。第二类(97篇文献)则基于Fox等^[13]提出的“反生产行为”概念,将反生产行为划分为人际指向和组织指向两个维度,研究工作压力源对不同指向反生产行为的影响^[4]。第三类(中英文文献合计28篇)则选取了多维度反生产行为,其中大多数基于Spector等^[14]对“反生产行为”的补充概念,将其划分为客户指向、同事指向以及上级领导指向三维度进行研究。此外,也有研究依据特定研究人群选取了其他多种维度反生产行为,例如黄蝶君等^[15]根据公务员的岗位特征划分的四维结构。

(二)二元压力源影响反生产行为的理论解释

1. 资源保存理论

资源保存理论认为,人们有建立、保护和培养自己资源库的动机,以保护自我和支持自己的社会关系^[16]。资源是个体衡量和评估压力的关键组成部分,因为资源决定了个体会如何应对压力情境。在所纳入的文献中,共有56篇文献采用资源保存理论来解释工作压力源对反生产行为的影响机制^[3]。根据资源保存理论,个体的情绪可以视为一种个体资源,情绪资源的消耗和获取会导致个体产生相应积极或消极的行为后果。情绪资源的获取可以理解个体产生积极情绪,而情绪资源的消耗则可以理解为个体产生消极情绪。因此,基于二元压力模型^[5],当个体面对时间压力、工作复杂性等挑战性工作压力源时,会感受到对自身发展有潜在利益或能给自身带来成就感,此时机会会产生愉悦、乐观等积极情绪,而这种积极情绪更容易引发积极行为,从而抑制消极行为的发生;而当个体面临辱虐管理、工作场所排斥等阻碍性工作源时,会感受到不利于自身发展与成长,容易产生愤怒、焦虑等消极情绪,因而导致情绪资源的消耗与损失,且这些损失无法得到

有效弥补。为了平衡个体资源,个体会采取反生产行为等消极的工作方式来保护现有资源、减少损耗^[17]。

2. 社会交换理论

社会交换理论是一种解释人类行为的重要理论,该理论认为人类受利己心驱动,为满足自身需求会与他者进行互惠交换,并在交换过程中努力寻求自身利益最大化^[18]。有50篇文献采用了社会交换理论对工作压力源与反生产行为的影响机制加以解释^[10]。根据社会交换理论,员工与组织在交换过程中,最基本的准则是公平和互惠,因此当个人利益受到威胁或者感受到不公平对待时,员工就会通过消极行为予以回应。员工在面临辱虐管理、工作场所排斥等阻碍性压力源时,会感受到较为强烈的不公平感,由此引发心理契约失衡,进而导致心理契约破裂,以反生产行为的方式对组织进行报复以恢复其公平感^[19]。

3. 情感事件理论

情感事件理论旨在探讨组织成员在工作中经历的情感事件、情感反应、态度及行为关系。其基本观点为,稳定的工作环境会导致积极或者消极工作事件的发生,而对这些工作事件的感知会继而引发个体的情感反应,随后又会进一步影响个体的态度与行为^[20]。据统计,共有21篇文献采用情感事件理论来解释工作压力源与反生产行为间的作用机制。该理论通过“事件—情感—态度行为”这一完整链条,系统地揭示了两者的影响机制。基于情感事件理论,一旦个体经历了辱虐管理、人际冲突等阻碍性压力源(消极工作事件),便会引发其气愤、伤心等负面情绪(消极情感)。在负面情绪的影响下,一方面,个体由于负面情感反应直接产生情感驱动型反生产行为;另一方面,负面情感反应还会使个体形成消极的工作态度,如工作满意度下降,进而引发判断驱动型反生产行为(态度行为)。

4. 理论总结

除了上述理论之外,其他文献则依据不同压力源对反生产行为的不同影响路径采用其他理论加以解释。例如,11篇文献采用了强调环境的影响,包括环境中的人与工作氛围,相关研究涉及特定情境下的自我认识和社会学习过程的社会认知理论^[21];10篇文献研究了针对外界刺激而感知到挫折,进一步引发攻击行为,涉及辱虐管理、相关环境约束、外部冲突等压力源的挫折—攻击理论^[22]。

总体来看,资源保存理论和情感事件理论侧重

于对行为主体的情绪研究,社会交换、社会认知等理论则更多强调情境的作用,而挫折—攻击理论则将行为主体与情境进行整合,更关注于压力源影响反生产行为发生的过程机制。

(三)二元压力源对反生产行为的影响效应

较少有学者从二元工作压力模型视角出发,系统探究挑战性压力/阻碍性压力与员工反生产行为的关系。因此,本部分将基于前文工作压力源内涵的三种类型,排除第一类总体压力源,选取第二类二元压力源,并将第三类单独压力源与二元压力源(挑战性压力源或阻碍性压力源)一一对应,阐述二元压力对员工反生产行为的不同影响。

1. 挑战性压力源对反生产行为的影响

由于挑战性压力源的种类较少,因而有关挑战性压力源对反生产行为的影响研究也相对较少(23篇文献)。其中,研究者重点关注工作量、时间压力、工作要求、任务复杂性、任务多样性等挑战性压力源对反生产行为的影响^[23-24]。从影响效应来看,挑战性压力对员工反生产行为的影响作用不尽相同。11篇文献研究结果显示两者存在正相关关系,其中多数探究了工作量、工作要求与反生产行为间的影响关系。如,Peng等^[23]研究了工作量分别对人际指向和组织指向两个维度反生产行为的影响,相关系数分别为0.40和0.37,说明两者存在着中等程度的正相关关系,Akram等^[24]则研究发现工作要求与反生产行为间的相关系数为0.22,显示了两者间弱正相关。而有4篇文献研究结果显示两者存在负相关关系,大部分探究了挑战性压力源整体对反生产行为的影响。如,宋国学^[6]研究了两者间的影响,结果显示相关系数为-0.16,说明两者存在着弱负相关关系。此外,还有8篇文献研究结果显示两者并不存在相关关系。总体来说,目前聚焦于挑战性压力对反生产行为影响的研究极其匮乏,而现有研究结果显示两者间的影响也存在显著差异。

2. 阻碍性压力源对反生产行为的影响

在243篇文献中,有关阻碍性压力源对反生产行为的影响研究相对较多(214篇文献)。其中,研究者重点关注了人际冲突^[25-26]、工作场所排斥^[26]、家庭工作冲突^[26]、辱虐管理^[27]、组织政治^[28-29]、组织约束^[28]、工作不安全感^[30]、角色压力^[31]、工作场所欺凌^[32]等阻碍性压力源对员工反生产行为的影响。从影响效应来看,两者间的相关关系较为明显。共有182篇文献研究结果显示两者正相关,对常见的阻碍性压力源进行充分探究。例如,张安妮^[25]与

Sprung等^[26]都研究了人际冲突对反生产行为的影响,杨高升等^[27]与Peng等^[23]都研究了辱虐管理对反生产行为的影响,桑利斌等^[28]研究了组织政治知觉对反生产行为的影响,相关系数皆为0.8以上,显示两者间强正相关。而有3篇文献研究结果显示负相关。其中,吴坤津等^[29]研究了组织政治知觉对反生产行为的影响,Probst等^[30]研究了工作不安全感对反生产行为的影响,Sungu等^[31]研究了辱虐管理对反生产行为的影响,相关系数分别为-0.27、-0.21、-0.15,结果显示两者间存在着弱负相关。此外,Bowling等^[32]实证验证了人际冲突与反生产行为之间存在显著的非线性关系,另有28篇文献研究结果显示两者并不相关。总体来说,大多数研究结果表明阻碍性压力源对反生产行为存在正向影响。

(四)二元工作压力源影响反生产行为的作用机制

学者们研究发现二元工作压力源导致反生产行为产生具有多条路径。本部分基于文献信息抽取其中的第五维度信息,梳理了工作压力源影响员工反生产行为的重要中介与调节机制,并提出了一个更具有结构性和归纳性的研究整合框架(见图6)。

1. 二元压力源影响反生产行为的中介机制

二元工作压力源影响员工反生产行为的主要中介变量包括个人态度与感知(53篇文献)和个体状态(61篇文献)两类。

个人态度与感知方面,压力源会影响员工对组织、个体以及工作本身的态度认知,进而影响反生产行为。在对组织态度与感知方面,例如,有研究表明心理契约违背在辱虐管理等工作压力源与反生产行为中的中介作用,压力源会影响员工对组织的心理契约评价,导致员工的心理契约违背,从而更容易引发反生产行为^[11]。Low等^[33]通过对临床护士进行实证调查发现,护士在受到辱虐管理时会降低对组织公平的感知,进而实施反生产行为,表明组织公平在两者间起着中介作用。此外,许多学者通过实证研究验证了组织认同、组织自尊、组织承诺等变量在工作压力源与反生产行为中的中介作用^[27]。在对个体态度与感知方面,Yiwen等^[34]发现工作不安全感也可以通过道德推脱间接预测反生产行为,揭示了道德推脱在工作不安全感与反生产行为关系中的部分中介作用。当员工遭受辱虐管理时,会产生对领导者的敌意,进而更易实施反生产行为^[23]。在对工作态度与感知方面,Walsh^[35]发现角色模糊降低了员工工作满意度,从而引发反生产行为。黄丽

等^[36]在研究辱虐管理对反生产行为影响时,发现工作疏离感在其中发挥着中介作用。同时,压力源会

刺激员工产生离职意图,由此员工更有可能实施反生产行为^[37]。

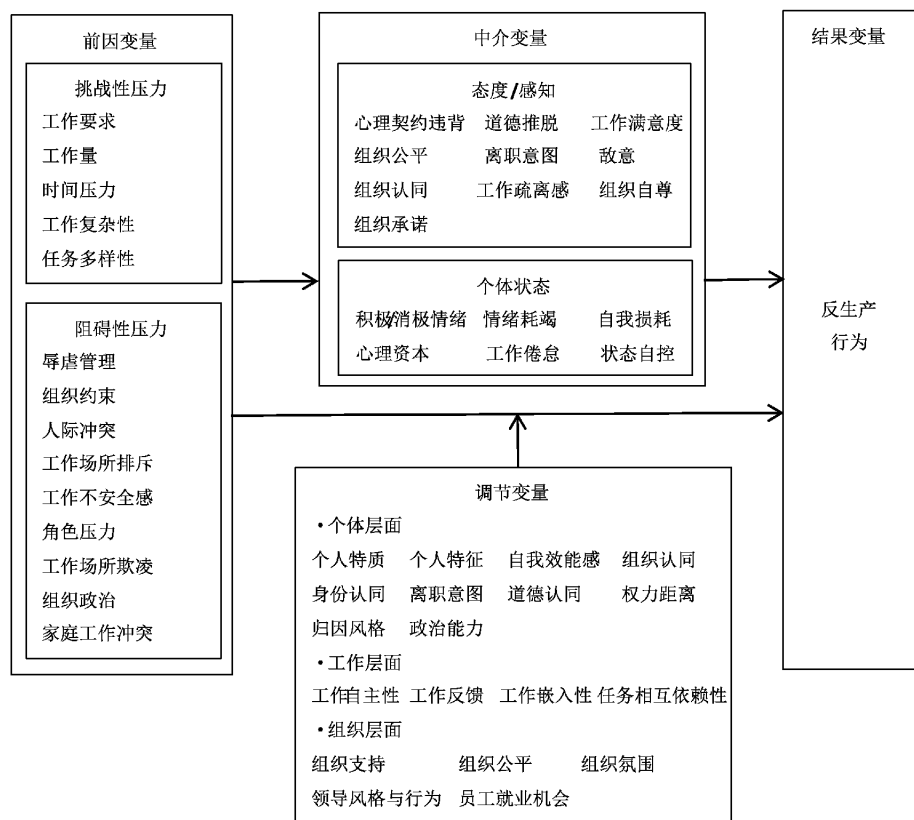


图6 二元工作压力源影响反生产行为的研究整合框架

个体状态方面,压力源会影响员工产生消极或积极的个体状态,从而进一步影响反生产行为。大部分研究验证了消极情绪在辱虐管理、人际冲突、组织约束等阻碍性压力源与反生产行为间的中介作用^[25-26]。宋国学^[6]则基于二元压力模型通过实证研究验证了积极情绪与消极情绪在二元工作压力源与反生产行为的影响关系中分别起着中介作用。张志鑫等^[37]通过日记研究发现了阻碍性压力源对情绪耗竭的正向影响,从而增加了第二日受访者反生产行为出现的频率。Thau等^[38]研究验证了自我损耗会在辱虐管理与反生产行为之间起到中介作用,表明自我损耗强度与辱虐管理强度相关,并作用于反生产行为。Ahmad等^[39]通过一项对大学教师的纵向研究发现,心理资本在辱虐管理与员工反生产行为间具有显著中介作用。此外,有研究验证了工作倦怠、状态自控等变量在工作压力源与反生产行为中的中介作用^[40]。

2. 二元压力源影响反生产行为的调节机制

在调节机制中,二元工作压力源影响员工反生产行为的主要调节变量大致包括个体层面(58篇文献)、工作层面(8篇文献)和组织层面(29篇文献)

三类。

个体层面,压力源对反生产行为的作用会受到员工的个人特质、特征、认知与能力的影响^[41-46]。个人特质方面,许多研究重点关注了性格、人格等变量的调节作用。如,Sulea等^[41]在研究辱虐管理对反生产行为的影响时发现,低责任心、低亲和性以及情绪不稳定的员工更容易引发反生产行为。罗瑾琰等^[40]发现内外控特质调节了工作场所排斥与反生产行为的关系,工作场所排斥对外控型员工反生产行为的作用更强。而在个人特征方面,多数研究关注了性别、年龄、情绪智力等变量的调节作用。如,Ferguson等^[42]发现,相较于女性,男性在遭受工作家庭冲突时,更容易实施反生产行为。Peng等^[23]发现员工年龄显著调节了辱虐管理对反生产行为的影响,年轻员工的反生产行为作用更强。Kundi等^[43]发现当个体遭受到人际冲突时,情绪智力水平较高的员工能更好地控制自身消极情绪产生,从而减少反生产行为的发生。个人认知也会影响压力源对反生产行为的影响。Fida等^[44]通过研究验证了自我效能感负向调节了组织约束等工作压力源对反生产行为的影响。此外,有研究结果显示组织认同、

身份认同、离职意图、道德认同、权力距离、归因风格等变量在工作压力源与反生产行为关系间产生调节作用^[45]。个人能力方面,有研究发现政治技能是关键的调节变量之一,那些具有较高政治技能水平的员工会更有能力来应对工作场所排斥等压力源,从而导致压力源与反生产行为之间的关系较弱^[46]。

工作层面,工作自主性、工作反馈、工作嵌入性以及任务相互依赖性重要的调节因素^[47-50]。如 Velez 等^[47]研究表明当工作自主性较低时,辱虐管理会引发更强的反生产行为。Peng 等^[48]分别对北美员工与中国员工开展研究,都验证了工作反馈的调节作用,在接受反馈的员工中,工作场所排斥与反生产行为的正相关关系更强。Avey 等^[49]通过实证研究发现在辱虐管理与反生产行为间,工作嵌入性起着显著调节作用,即工作嵌入性较高的人更不容易引发反生产行为。Welbourne 等^[50]发现女性员工在高任务相互依赖的条件下,工作场所不文明与反生产行为的关系将得到加强。

组织层面,现有研究主要探讨了组织支持、组织公平、组织氛围、领导风格与行为以及员工就业机会的调节作用^[51-54]。组织支持是一个强有力的调节变量,王莹等^[51]发现组织支持负向调节了工作场所不文明与员工反生产行为之间的作用。同时,在工作要求对反生产行为的研究中,发现组织公平感知越高的员工反生产行为作用越弱^[38]。Soomro 等^[52]发现组织伦理氛围更高的工作环境能有效减缓工作不安全感对反生产行为的正向影响,组织氛围在其中起着调节作用。Morgan 等^[53]研究组织约束与反生产行为发现,交易型领导对员工的反生产行为作用更强。而有关工作不安全感与反生产行为的研究结果表明,当员工就业机会较少或领导—成员交换水平较高时,两者间的影响关系更强^[54]。

四、结论与展望

(一) 结论

工作压力对反生产行为的影响研究并不是一个新兴话题,但由于其和组织整体利益紧密联系,使之成为值得长期关注并需要深度剖析的话题。本研究基于 243 篇有关工作压力源对员工反生产行为的影响效应及机制的文献研究,分别从文献基本信息、变量内涵、二元工作压力源对员工的反生产行为的理论解释、不同影响效果及其作用机制等五个方面构建并开展了系统性文献综述研究的编码体系与分析程序,严格按照科学知识图谱分析法与系统性文献

综述的方式在标准化框架内展开内容分析,以解答本研究聚焦的核心问题。

当前,工作压力已俨然成为员工工作情景中重要组成部分。本研究发现,二元工作压力源对员工反生产行为的影响不尽相同,这些影响又因中介路径与边界条件的不同而变得愈加积极或消极。因此,若探讨工作压力的影响只从单一视角论述,缺乏综合考量,这使得现有的有关理论研究会缺乏对个体现实情境的解释力度。基于此,员工及其管理者需要从多角度、全方面、科学地认识到工作压力源是一把“双刃剑”,更应该在工作中努力权衡利弊,合理运用,以最大限度实现其正面效应,同时尽量减少其负面影响。

(二) 展望

有关两者的研究正在日趋全面,但研究还存在众多不足之处,因此提出以下未来研究方向与建议。

1. 深化二元工作压力源影响反生产行为的内在机制及其交互影响研究

二元工作压力源影响反生产行为的中介与调节机制研究需进一步细化和完善。例如,在调节机制研究方面,学者忽视了社会层面的因素,这是未来研究可以探索的一个重要方向。举例来说,职业污名是一种社会对于职业的负面评价,对于清洁工、殡葬师等职业污名程度较高的职业可以考虑是否引入职业污名变量来探究其社会层面因素的调节作用。同时,挑战性与阻碍性压力并非完全对立关系,在复杂的实践环境中,两种压力源往往同时出现并共同发挥作用,此种情况下哪类压力源对员工的反生产行为作用会更强? 是否存在某种因素可以在两类压力源作用强弱中进行调节? 因此,后续需要进一步细化二元工作压力源与反生产行为的中介与调节机制研究,并探究两类压力源的组合方式是否会产生复杂的交互作用。

2. 关注二元工作压力源与反生产行为的动态影响机制

本研究结果表明,阻碍性压力源大体上对反生产行为存在正向影响,而挑战性压力源对反生产行为的影响却存在显著差异。Bowling 等^[32]基于加速度假说,通过实证研究验证了人际冲突对员工反生产行为的非线性关系。由此可以进一步验证,挑战性压力源与反生产行为间是否也有可能存在非线性关系,使得两者相关研究结果在关系强度、关系方向等方面存在较大差异性,从而进一步通过非线性关系中的拐点找到挑战性压力源与反生产行为动态相

关关系转变的临界值。此外,目前阶段的主流文献多将反生产行为作为个人绩效表现的一种,探寻工作压力对其作用和影响过程。但已有研究表明反生产行为同样对工作压力存在着预测作用,Meier等^[55]在8个月内对382名员工进行了5次反复调研,结果表明,工作压力与反生产行为之间呈现互为因果、互相增强的螺旋式上升模式,可见反生产行为也会导致工作压力的产生。因此在未来研究中,可以更多地关注挑战性压力源与反生产行为间的非线性效应,以及反生产行为与相关工作压力源之间的动态循环影响关系。

3. 拓展二元工作压力源影响反生产行为的群体层面研究

辱骂管理、人际冲突等常见工作压力源都强调了人际间的矛盾,而反生产行为二维结构中的人际指向以及三维结构的客户、同事和上级领导指向也同样指出了人际交往间的冲突, Samreen等^[56]更是通过对来自多部门的920名员工的样本研究发现,经历辱骂管理的员工对其他受辱骂的同事群体成员表现出组织公民行为,而对主管以及未受辱骂的同事群体成员则表现出反生产行为,可见工作压力源对个体实施反生产行为的影响与其他群体密切相关。但现有研究对导致个体相应行为反应的群体层面的条件或影响缺乏足够重视。此外,当前研究已进行了诸如知识员工、客服人员等某类人群工作压力源与反生产行为关系的分析,但忽视了某类压力源特定人群对反生产行为的影响。例如,快递员和外卖员存在着时间压力这一特定重大压力源,而对于该类人群研究其特类压力源对反生产行为的影响很有实践意义。因此,有必要探究两者间的群体条件和作用机制,以及某类压力源特定人群与反生产行为的具体影响关系,进一步丰富有关理论,并最终为组织的有效管理提供参考。

4. 加强二元工作压力源影响反生产行为的跨文化水平研究

本研究结果显示,在186篇英文文献中,来自美国的发文数量最多,多达60篇,其次是中国和巴基斯坦,分别为34篇和21篇,其他国家发文数量均为10篇以下。其中,美国学者多关注辱骂管理、人际冲突、组织约束等压力源对反生产行为的影响^[41-42],中国学者主要关注辱骂管理、工作场所排斥以及工作不安全感等阻碍性压力源对员工反生产行为的影响^[36-37],而巴基斯坦学者则重点关注辱骂管理压力源对员工反生产行为的影响以及伊斯兰教职业道德

的调节作用^[52]。不同国家在不同文化背景下所关注的研究重点有所不同,不同的文化背景也要求企业对员工采取不同的行为管理方式。因此,有关研究理论和实践的普适性有待进一步跨文化验证。未来研究还需进一步探究中外文化差异是否会导致工作压力源对员工反生产行为有不同的内涵和作用机制,以期帮助中国企业更好地理解 and 应对文化差异。

5. 探索工作压力与反生产行为间的预防干预机制

本研究已经大致明确了二元工作压力源对员工反生产行为的作用影响机制,未来有必要在理论研究的基础上加强与现实相结合的干预研究,进一步探究由二元工作压力源引发的反生产行为的发生、演变及应对措施,从而提高研究的实际应用性,帮助组织构建工作压力对员工反生产行为的预防及干预机制。根据以往研究成果,未来可以从面试、培训、绩效管理、工作设计、组织文化培育和组织氛围营造等方面着手,进一步探索有关预防和干预员工反生产行为的方法机制。

参考文献:

- [1] Bennett R J, Robinson S L. Development of a measure of workplace deviance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85(3): 349-360.
- [2] Spector P E, Fox S. An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior[J]. *Human Resource Management Review*, 2002, 12(2): 269-292.
- [3] Tome J D S, van der Vaart L. Work pressure, emotional demands and work performance among information technology professionals in South Africa: The role of exhaustion and depersonalisation[J]. *SA Journal of Human Resource Management*, 2020, 18: 12-24.
- [4] Bowling N A, Michel J S. Why do you treat me badly? The role of attributions regarding the cause of abuse in subordinates' responses to abusive supervision[J]. *Work & Stress*, 2011, 25(4): 309-320.
- [5] Cavanaugh M A, Boswell W R, Roehling M V, et al. An empirical examination of self-reported work stress among US managers[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85(1): 65-74.
- [6] 宋国学. 工作压力源对反生产行为的影响机理: 职业生涯韧性以情绪为中介的调节效应[J]. *商业经济与管理*, 2016(2): 26-35.
- [7] 张绿漪, 黄庆, 蒋昀洁, 等. 反生产工作行为: 研究视角、内容与设计[J]. *心理科学进展*, 2018, 26(2): 306-318.

- [8] Selye H. Stress without distress[J]. *School Guidance Worker*, 1977, 32(5): 5-13.
- [9] Wiltshire J, Bourdage J S, Lee K. Honesty-humility and perceptions of organizational politics in predicting workplace outcomes [J]. *Journal of Business and Psychology*, 2014, 29(2): 235-251.
- [10] Rodell J B, Judge T A. Can "good" stressors spark "bad" behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(6): 1438-1451.
- [11] Mangione T W, Quinn R P. Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1975, 60(1): 114-116.
- [12] Robinson S L, Bennett R J. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study [J]. *Academy of Management Journal*, 1995, 38(2): 555-572.
- [13] Fox S, Spector P E, Miles D. Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2001, 59(3): 291-309.
- [14] Spector P E, Fox S. The stressor-emotion model of counterproductive work behavior[M]//Fox S, Spector P E. *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Washington: American Psychological Association, 2005: 151-174.
- [15] 黄蝶君, 马秋卓, 李桦, 等. 辱虐管理、心理契约违背及工作场所偏离行为: 基于基层公务员职位特征的分析 [J]. *管理评论*, 2018, 30(7): 183-190.
- [16] Hobfoll S E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress[J]. *American Psychologist*, 1989, 44(3): 513-524.
- [17] Striler J, Shoss M, Jex S. The relationship between stressors of temporary work and counterproductive work behaviour[J]. *Stress and Health*, 2021, 37(2): 329-340.
- [18] Blau P M. Justice in social exchange[J]. *Sociological Inquiry*, 1964, 34(2): 193-206.
- [19] Ma B, Liu S, Lassleben H, et al. The relationships between job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behavior: Does employment status matter? [J]. *Personnel Review*, 2019, 48(2): 595-610.
- [20] Weiss H M, Cropanzano R. Affective events theory [J]. *Research in Organizational Behavior*, 1996, 18(1): 1-74.
- [21] Bandura A. The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory[J]. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 1986, 4(3): 359-373.
- [22] Wang H, Xiao J. Examining the within-person effects of abusive supervision on multifoci deviance: Ethical climate as a moderator[J]. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 2021, 30(4): 784-800.
- [23] Peng Y, Xu X, Ma J, et al. It matters! Emotion regulation strategy use moderates the relationship between abusive supervision and supervisor-directed deviance[J]. *Occupational Health Science*, 2020, 4(4): 471-491.
- [24] Akram Z, Li Y, Akram U. When employees are emotionally exhausted due to abusive supervision: A conservation-of-resources perspective[J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2019, 16(18): 3300-3316.
- [25] 张安妮. 企业上下级冲突对新生代员工退缩行为影响机制研究[J]. *合作经济与科技*, 2020(4): 150-152.
- [26] Sprung J M, Jex S M. Work locus of control as a moderator of the relationship between work stressors and counterproductive work behavior[J]. *International Journal of Stress Management*, 2012, 19(4): 272-291.
- [27] 杨高升, 张涛, 刘丹. 辱虐管理对员工反生产行为的影响机理研究[J]. *武汉理工大学学报(信息与管理工程版)*, 2018, 40(6): 696-701.
- [28] 桑利斌, 栗继祖. 组织政治知觉对反生产行为的影响: 心理契约违背和矿工犬儒主义的链式中介作用[J]. *中国安全科学学报*, 2021, 31(6): 76-82.
- [29] 吴坤津, 刘善仕, 王红丽. 年功导向人力资源实践对组织越轨行为的影响: 组织政治知觉的中介作用[J]. *外国经济与管理*, 2018, 40(2): 68-81.
- [30] Probst T M, Stewart S M, Gruys M L, et al. Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2007, 80(3): 479-497.
- [31] Sungu L J, Hu E, Weng Q. Goal commitment buffers the negative effects of perceived abusive supervision [J]. *The Journal of Psychology*, 2020, 154(4): 273-291.
- [32] Bowling N A, Wang M, Matthews R A, et al. Experienced aggression and target-perpetrated deviance: Is the relationship linear or non-linear? [J]. *Occupational Health Science*, 2020, 4(3): 287-304.
- [33] Low Y M, Sambasivan M, Ho J A. Impact of abusive supervision on counterproductive work behaviors of nurses[J]. *Asia Pacific Journal of Human Resources*,

- 2021, 59(2): 250-278.
- [34] Yiwen F, Hahn J. Job insecurity in the COVID-19 pandemic on counterproductive work behavior of millennials: A time-lagged mediated and moderated model [J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021, 18 (16): 8354-8370.
- [35] Walsh G. Extra-and intra-organizational drivers of workplace deviance[J]. *The Service Industries Journal*, 2014, 34(14): 1134-1153.
- [36] 黄丽, 陈维政. 管理者支持与滥权行为对下属工作行为的影响: 以工作疏离感为中介变量[J]. *科研管理*, 2017, 38(5): 77-86.
- [37] 张志鑫, 梁阜. 障碍性压力源对员工反生产行为的影响: 一项经验抽样的研究[J]. *管理评论*, 2021, 33(9): 224-236.
- [38] Thau S, Mitchell M S. Self-gain or self-regulation impairment? Tests of competing explanations of the supervisor abuse and employee deviance relationship through perceptions of distributive justice[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95(6): 1009-1031.
- [39] Ahmad J, Athar M R, Azam R I, et al. A resource perspective on abusive supervision and extra-role behaviors: The role of subordinates' psychological capital[J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2019, 26(1): 73-86.
- [40] 罗瑾琰, 花常花, 朱熒. 职场排斥与反生产行为: 工作倦怠与内外控特质的作用研究[J]. *华东经济管理*, 2015, 29(11): 10-14.
- [41] Sulea C, Fine S, Fischmann G, et al. Abusive supervision and counterproductive work behaviors: The moderating effects of personality [J]. *Journal of Personnel Psychology*, 2013, 12(4): 196-200.
- [42] Ferguson M, Carlson D, Hunter E M, et al. A two-study examination of work-family conflict, production deviance and gender [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 81(2): 245-258.
- [43] Kundi Y M, Badar K. Interpersonal conflict and counterproductive work behavior: The moderating roles of emotional intelligence and gender[J]. *International Journal of Conflict Management*, 2021, 32(3): 514-534.
- [44] Fida R, Paciello M, Tramontano C, et al. An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement [J]. *Journal of Business Ethics*, 2015, 130(1): 131-144.
- [45] 容志良, 曹桂玲, 张骁. 职场排斥与员工反生产行为: 组织自尊的中介效应和组织认同的调节效应[J]. *中国劳动*, 2015(20): 82-88.
- [46] Rosen C C, Levy P E. Stresses, swaps, and skill: An investigation of the psychological dynamics that relate work politics to employee performance [J]. *Human Performance*, 2013, 26(1): 44-65.
- [47] Velez M J, Neves P. Abusive supervision, psychosomatic symptoms, and deviance: Can job autonomy make a difference? [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2016, 21(3): 322-333.
- [48] Peng A C, Zeng W. Workplace ostracism and deviant and helping behaviors: The moderating role of 360 degree feedback[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2017, 38 (6): 833-855.
- [49] Avey J B, Wu K, Holley E. The influence of abusive supervision and job embeddedness on citizenship and deviance[J]. *Journal of Business Ethics*, 2015, 129 (3): 721-731.
- [50] Welbourne J L, Sariol A M. When does incivility lead to counterproductive work behavior? Roles of job involvement, task interdependence, and gender [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2017, 22 (2): 194-206.
- [51] 王莹, 邓慧, 蓝媛媛. 同事无礼行为对员工工作退缩行为的影响: 基于归属需求理论视角[J]. *中国人力资源开发*, 2020, 37(12): 45-57.
- [52] Soomro S A, Kundi Y M, Kamran M. Antecedents of workplace deviance: Role of job insecurity, work stress, and ethical work climate [J]. *Problemy Zarządzania*, 2019, 17 (6): 74-90.
- [53] Morgan W B, Perry S J, Wang Y. The angry implications of work-to-family conflict: Examining effects of leadership on an emotion-based model of deviance[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2018, 108: 13-27.
- [54] Huang G, Wellman N, Ashford S J, et al. Deviance and exit: The organizational costs of job insecurity and moral disengagement[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2017, 102(1): 26-42.
- [55] Meier L L, Spector P E. Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98(3): 529-539.
- [56] Samreen F, Rashid M A, Hussain G. Effect of abusive supervision on subordinates' discretionary behaviors[J]. *Journal of Management & Organization*, 2022, 28(1): 149-164.

(责任编辑: 陈丽琼)