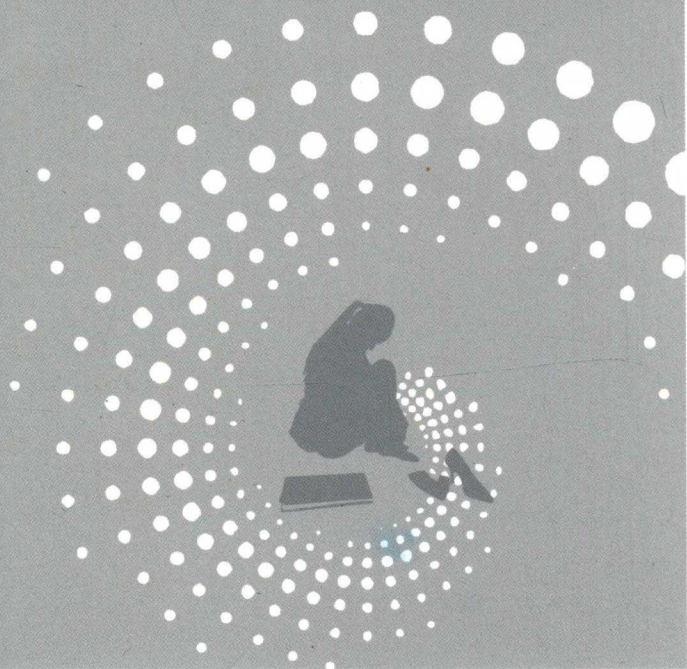


职场

陈伟娜 田飞 著

企业员工职场欺负研究



Research on the bullying at work of enterprise employee

职场欺负是在世界范围广泛存在的现象，据美国的调查显示，65%的人曾经在工作中被欺负。由于文化的差异，亚洲国家的员工在遭受“职场欺负”后，较少投诉或公开，但是也有将近45%的人承认自己曾遭遇“职场恶霸”。这一现象在西方国家已得到越来越多的关注，此课题也已成为健康心理学、组织行为学研究的热点。



经济科学出版社
Economic Science Press



企业员工职场欺负研究

Research on the bullying
at work of enterprise employee

陈伟娜 田飞 著



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

企业员工职场欺负研究 / 陈伟娜, 田飞著. —北京:
经济科学出版社, 2015. 9

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6011 - 6

I. ①企… II. ①陈…②田… III. ①心理交往 - 通俗
读物 IV. ①C912. 1 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 199762 号

责任编辑: 周国强

责任校对: 杨晓莹

责任印制: 邱 天

企业员工职场欺负研究

陈伟娜 田 飞 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

编辑部电话: 010 - 88191350 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京市季蜂印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 10.25 印张 200000 字

2015 年 9 月第 1 版 2015 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 6011 - 6 定价: 38.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

前 言

职场欺负是在世界范围广泛存在的现象，据美国的调查显示，65%的人曾经在工作中被欺负。由于文化的差异，亚洲国家的员工在遭受“职场欺负”后，较少投诉或公开，但是也有将近45%的人承认自己曾遭遇“职场恶霸”。这一现象在西方国家已得到越来越多的关注，此课题也已成为健康心理学、组织行为学研究的热点。

当前，我国经济处于高速发展时期，也是重要的转型时期。在这一特殊时期，每个身处职场的人都感受到了强大压力的存在，这也使得领导与员工之间、员工与员工之间的冲突日益频繁。在某些时候，小冲突会被激化为欺负事件。在职场的大多数人都有遭受过侵犯、漫骂、人身攻击、流言蜚语等消极行为的经历，这些就有可能是欺负。欺负者有意对被欺负者进行身体攻击、言语攻击，或者实施心理攻击，有时候这种欺负行为是公开的，有时候是隐蔽的。无论何种欺负行为都会对事件当事人及身处这种职场环境的员工的身心健康都会造成很深的伤害，专家表示，员工长期遭遇欺负会出现恐惧、压抑、自尊降低、焦虑抑郁等心理问题，甚至还会产生一系列诸如头疼、慢性疲劳、过度警觉等生理问题。职场欺负现象也必然使企业发展受到严重影响，职场欺负事件充斥的工作环境会严重影响员工的士气和工作效率，妨碍企业获取并留住优秀人才，使得企业发展举步维艰。

鉴于此，本书力求在借鉴西方职场欺负理论、经验和方法的基础上，对

中国文化背景下企业员工职场欺负的相关问题进行研究，并为减少职场欺负行为，减轻职场欺负事件对员工和企业的消极影响提供帮助。

在本书中，我们采用深度访谈、问卷调查等研究方法，使用因素分析、结构方程模型等统计技术，对我国企业员工职场欺负的内容结构，领导风格及权利距离对职场欺负的影响，职场欺负对员工态度行为的影响以及作用机制进行了探讨。主要研究结论如下：

(1) 中国文化背景下企业员工职场欺负的内容结构包含人际欺负和工作欺负两个维度，人际欺负主要包括戏弄、人际孤立、身体伤害、侵犯隐私、算计等与工作无直接关系的欺负行为。工作欺负主要表现为让某人承担费力不讨好的工作、奖金分配不公平、无条件延长劳动时间、不付给加班费、不肯定工作成绩等与工作直接相关的欺负行为。职场欺负及其两个维度在人口学和组织学变量方面有显著差异。

(2) 领导的个人品德对职场欺负的两个维度均具有显著的负向影响，领导的个人品德水平越高，员工遭受到的人际欺负和工作欺负程度越低。另外组织的权力距离对工作欺负具有显著的正向影响，而对人际欺负则影响不显著。员工所在组织中权力距离水平对员工所遭受到的工作欺负有显著的正向预测作用，即组织的权力距离水平越高，员工遭受的工作欺负越多。

(3) 职场欺负对离职意向、情感耗竭有显著正向预测作用，对工作满意度有显著负向预测作用；人际欺负对工作绩效有显著的负向影响，对情感耗竭有显著的正向影响；工作欺负对离职意向有显著正向作用，对情感承诺、工作满意度有显著的负向影响。

(4) 自尊在职场欺负与离职意向、人际欺负与工作绩效间起完全中介作用，在职场欺负与工作满意度、职场欺负与情感耗竭间有部分中介作用。社会支持在职场欺负与工作满意度，职场欺负与情感耗竭间有显著的调节作用，主动个性在职场欺负与工作满意度间调节作用显著。

从以上研究可以发现影响职场欺负的因素以及职场欺负的作用机制，这为后续探究如何减少职场欺负行为，营造积极和谐的工作氛围提供了理论基础，同时为在遭受职场欺负后，如何最低限度降低欺负事件对当事人及旁观

者的伤害提供了思路。

需要说明的是，本研究是在恩师及众多亲朋好友的帮助下完成的，凌文铨教授和方俐洛研究员两位老师诲人不倦的高尚师德，严谨细致、一丝不苟的治学作风深深影响了我。每次跟老师的交流，都能有茅塞顿开、眼前一亮的收获，本书的成稿渗透着两位老师的心血。鲁忠义教授对本研究的构思提出了宝贵建议，使本研究少走了很多弯路。在课题调研过程中得到了孙立平、惠青山、刘嫦娥、李锐、杨廷坊、朱少英、何立、吕政宝、杨海军、杨春、陈美君、王震、李明、李山根、李兴娜、张华威、纪平军、苏晓艳、吕英、徐志英、楼润平、宗娜等朋友的帮助，在此对他们表示衷心的感谢。另外，在研究过程中也得到了张举刚教授、苗泽华教授、李国柱博士、李秋梅教授、王欣老师的支持和帮助，在此也向他们表示诚挚的谢意！

由于笔者水平有限，书中难免有不足之处，恳请同行专家予以批评指正！

作者

目 录

1	引言	1
1.1	研究背景	1
1.2	研究意义	3
2	文献综述	4
2.1	职场欺负及其相关概念的界定	5
2.2	职场欺负的研究方法	12
2.3	职场欺负行为的类型	14
2.4	职场欺负的相关变量	16
2.5	职场欺负过程研究	21
2.6	欺负行为的干预研究	22
2.7	现有研究需要完善之处	23
3	研究设计	26
3.1	研究总体构想	26
3.2	研究内容及研究假设	27
3.3	研究方法	28
3.4	研究所使用相关变量的测量工具	29
3.5	研究过程	30
4	职场欺负的内容结构研究	32
4.1	相关理论与研究假设	32

4.2	职场欺负内容结构预研究	33
4.3	职场欺负内容结构探索性研究	36
4.4	职场欺负内容结构验证性研究	40
4.5	职场欺负问卷的信度、效度检验	47
4.6	结果与讨论	50
4.7	小结	52
5	职场欺负在人口学、组织特征变量上的差异研究	53
5.1	研究目的	53
5.2	研究方法	53
5.3	研究结果	55
5.4	讨论	62
5.5	小结	65
6	领导风格、权力距离对职场欺负的影响研究	67
6.1	研究目的	67
6.2	相关理论与研究假设	67
6.3	研究方法	70
6.4	数据分析及结果	73
6.5	研究结果与讨论	75
6.6	小结	79
7	职场欺负及其因子对态度行为的影响研究	80
7.1	相关理论	80
7.2	职场欺负对员工态度行为的影响研究	81
7.3	工作欺负、人际欺负对员工态度行为的影响研究	93
7.4	讨论	101
7.5	小结	105
8	职场欺负与后果变量的中介效应研究	107
8.1	研究目的	107
8.2	研究假设	107
8.3	研究方法	108
8.4	数据分析结果	112
8.5	讨论	118

8.6 小结	119
9 职场欺负与后果变量的调节效应研究	120
9.1 研究目的	120
9.2 研究假设	120
9.3 研究方法	122
9.4 数据分析结果	125
9.5 讨论	137
9.6 小结	139
10 研究结论与展望	140
10.1 主要研究结论	140
10.2 本研究的创新之处	142
10.3 研究不足及展望	142
附录	144
参考文献	148

引言

1.1 研究背景

20 世纪 70 年代末 80 年代初, 欺负 (bullying) 问题得到学者们的关注, 到 90 年代挪威、瑞典、芬兰等北欧学者对职场欺负 (bullying at work) 进行深入研究以来, 英国、澳大利亚、美国的学者也开始关注此研究领域, 目前职场欺负已经成为工业和健康心理学的研究热点。对于欺负行为的研究主要有校园欺负和职场欺负两大领域。

职场欺负是在世界范围广泛存在的现象, 但是在不同国家、不同地区、不同职业中发生的概率也不相同, 一般在 3% ~ 20% 之间不等。例如, 丹麦所进行的一项调查发现, 2% 的人遭受过欺负, 此调查的样本量为 1875 个。芬兰对 2956 人的调查发现, 3% 的人遭受过欺负, 另外对 726 位大学员工的调查发现, 24% 的女性和 17% 的男性认为自己在工作中遭受过欺负。挪威对 14 个部门 7787 个员工为对象的调查发现, 9% 的人遭受过欺负。英国在全国范围随机抽取 5288 个样本进行调查, 结果显示, 有 11% 的人遭受过欺负。而对挪威 7986 名员工的调查发现, 有 8.6% 的人在最近 6 个月中遭受过欺负, 许多被欺负者说自己已经遭受欺负好时间长了, 他们遭受欺负的平均时间为 18 个月。在对澳大利亚公共医院的研究 (Niedl, 1995) 中发现, 26.6% 的员工在最近 6 个月中每周至少遭受一次负性事件。以英国 1137 名兼读大学生为被试的调查研究发现 (Rayner,

1997), 50% 的学生报告说在工作中受到了欺负。而对 480 名在挪威海运码头的工人的调查发现, 工人和管理者中大多数人都遭受过来自同事或上级的欺负, 其中 7% 的人每周会遭受一次欺负行为。一份来自欧盟的报告指出, 与 1996 年相比, 在 2000 年欧洲员工遭受的身体暴力事件下降了两个百分点, 而遭受的欺负行为却上升了一个百分点。由此可见, 欺负行为在工作环境中的广泛存在。

欺负与攻击一样, 同属于侵犯行为的范畴, 它是以给他人造成身体、心理的伤害或使他人财物遭受损失为目的, 欺负具有行为的故意伤害性。职场欺负行为给个人和组织都造成了很多消极后果。对于个人而言, 欺负行为使被欺负者产生了过度压力, 出现创伤后应激障碍、自我贬低、职业倦怠、人际关系问题、生活不满意等很多负面影响, 严重危害了他们的身心健康。对于组织而言, 由工作中的欺负而导致生产率降低、病休和离职率的增加、组织承诺的降低以及索赔和赔偿责任的增加。这些消极后果给企业造成了巨大损失。据莱曼 (Ieymann, 1990) 对瑞典的一项研究发现, 平均每年每起职场欺负事件给企业造成的损失总额高达三万到十万美元不等。由此可见, 工作中的欺负行为后果的严重性。

职场欺负的广泛性和严重后果已经引起学者们的广泛关注, 他们对欺负问题进行了广泛的调查和研究, 并取得了一定的成果。但是, 目前大多数的研究是在欧洲展开的, 欧洲文化有着天赋人权理念传统。而对以服从权威为特点的中国文化背景下的职场欺负却研究的很少。由于欺负问题具有复杂的文化差异, 因此欧洲学者对职场欺负的研究成果在中国文化领域的使用具有很大的局限性。

本研究旨在借鉴国内外研究成果的基础上, 试图揭示中国文化背景下职场欺负行为的内容构成, 以建立一个中国企业员工职场欺负行为的理论模型。并在此基础上研制一套适合中国文化环境的职场欺负行为的测量工具。接下来利用该工具对职场欺负产生的原因, 及其对员工和组织的造成的影响、其作用机制等问题进行深入研究。进而为中国文化背景下的职场欺负干预策略的提出提供依据, 为建立和谐工作关系及和谐组织提供支持。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

职场欺负问题在西方国家已得到越来越多的关注，对此问题的研究有助于促进组织健康和谐发展，其作用和深远意义得到了广泛肯定，逐渐成为工作和健康心理学、组织行为学研究的热点。

当前，中国的经济处于高速发展时期，领导与员工之间、员工与员工之间的冲突日益频繁。在一定的条件下，这些小冲突会被激化为欺负事件，这将严重影响员工身心健康和企业发展。因此，在借鉴西方对职场欺负这一领域长期研究而积累的理论、经验和方法的基础上，开展中国文化背景下企业员工职场欺负的研究具有重要意义。

本研究通过对职场欺负的内容结构、影响因素，及其对组织和个人的影响、作用机制等内容的探讨，有利于丰富组织行为学理论，具有较为重要的理论意义。

1.2.2 实践意义

(1) 通过对职场中欺负问题的研究，为组织人力资源管理实践提供依据；

(2) 构建中国本土职场欺负问卷，能够为管理者决策过程提供比较科学的调查工具；

(3) 通过对职场欺负产生原因的探讨，为构建和谐的工作氛围，提升组织绩效提供有效途径；

(4) 通过对职场欺负产生的后果及作用机制的研究，为探索有效的欺负干预策略提供依据，有助于提升员工的工作生活质量，促进组织健康发展，降低损失。

文献综述

在生活中，大多数人都有遭受侵犯、谩骂、人身攻击、流言蜚语等消极行为的经历，这些行为给当事人和旁观者带来了严重的身心伤害。在一定条件下，这些负面行为会演变成欺负。欺负和攻击一样，都属于侵犯行为的范畴，它是以给他人造成身体、心理的伤害或财物损失为目的，即具有行为的故意伤害性，它所带来的后果非常严重，已经引起了广大学者和政府的极大关注。《欧洲工作和职业心理学学报》（*European Journal of Work and Organizational Psychology*）等期刊曾经出版过“职场欺负研究”的专辑。2006年，国际劳工组织在《职场暴力》的报告中也特别强调职场欺负是一种不容忽视的、日益严重的职场暴力。

当前对于欺负问题的研究主要集中在校园欺负和职场欺负（Bullying at work）两大领域，而对于校园欺负问题的研究开展的相对比较早。在20世纪70年代，国内外学者对儿童的欺负行为进行了系统的研究，并且借助于生态化研究的兴起，以及综合化、现代化研究方法的使用，在儿童欺负行为的研究方面取得了很大进展。

随着对校园欺负问题的深入研究，人们开始逐渐关注校园意外的组织中欺负行为的普遍性和严重性。终于，在20世纪70年代末80年代初，职场欺负成为学者们关注的研究热点。职场欺负研究早期，主要由挪威、瑞典、芬兰等国家的学者展开，近些年来，英国、澳大利亚、美国的学者也开始对此研究领域产生了浓厚的兴趣。

2.1 职场欺负及其相关概念的界定

2.1.1 职场欺负的含义

若要清晰界定职场欺负 (bullying at work) 的概念, 必先明了欺负的含义。但是由于对欺负的界定受的主观认知成分的影响很大, 并且人们对欺负行为的认知理解与特定的欺负事件之间往往不一致, 因此很难对欺负 (bullying) 的概念进行精确界定。由于关注的视角不同, 不同学者对欺负的界定及概念内涵的观点也难免存在一些差异。

由于职场欺负和校园欺负都是欺负行为, 因此两个概念必然有相似之处。但是, 因为两者发生的环境不同, 两者必然也存在一定的差异。具体而言职场欺负发生在企业等组织中, 这些组织中人际关系复杂, 而校园欺负发生在人际关系松散的校园中。相对于校园欺负而言, 职场欺负所关联的组织变量更为复杂, 因此对职场欺负的研究也就更具有挑战性。

一般认为, 校园欺负行为是指力量强大的儿童用言语攻击或身体伤害等方式经常对弱小儿童施加的伤害性行为。这些伤害行为主要表现为殴打、侮辱、敲诈勒索、起外号、散布谣言等。儿童欺负行为一般具有下面三个共同特征: 有意性、重复发生性和力量的不均衡性。

在借鉴校园欺负的研究成果的基础上, 学者们对处于复杂组织情境中的职场欺负进行了研究, 并从各自的角度进行了界定。

在研究中, 学者们使用了不同的术语来表示“员工在工作中遭到来自同事、上级、下属或者顾客的有预谋的捉弄挑剔、骚扰或纠缠”的情况。英国的亚当斯 (Adams, 1992a)、爱尔兰和澳大利亚的学者习惯使用欺负 (bullying) 一词, 而北欧的学者喜欢使用集体欺负 (mobbing) (Olweus, 1991) 这一术语, 法国和比利时的学者则使用道德骚扰 (moral harassment) (Einarsen et al, 2003)。美国学者使用职场创伤 (workplace trauma) (Wilson, 1991)、破坏性领导 (abusive supervision)、小暴政 (petty tyranny) (Ashforth, 1994)、情感虐待 (emotional abuse) 等不同的术语来表示这一情况。另外心理暴力 (psychological terror) (Leymann, 1990)、替罪羊 (scapegoating) (Thylefors,

1987)、健康威胁领导 (health endangering leadership) (Kile, 1990a, b)、工作虐待 (work abuse) (Bass-mann, 1992), 不正当惩罚 (victimization) (Olweus, 1994) 等词语也经常使用。

尽管学者们对欺负的界定还存在一些差异, 但是大多学者都接受从消极行为发生的频率和持续的时间、对受害者的影响以及欺负者和受害者的权利不平衡三个维度对欺负的含义进行界定 (Einarsen, 1996; Hoel et al, 1999)。埃纳森等 (Einarsen et al, 2003) 认为, 职场欺负即骚扰、冒犯、孤立某人或者影响其工作, 欺负行为是一个不断升级的过程, 其特点是频繁发生和持续时间较长 (大约半年多)。表 2.1 详细总结了不同学者描述职场欺负时使用的术语及含义。

表 2.1 不同学者描述工作中欺负时使用的术语及定义

使用者	术语	定 义
Brodsky (1976)	Harassment 骚扰	一个人重复和持续的折磨, 拖垮, 阻碍, 或激起他人的反应, 企图使其遭受持续的激惹、压力、恐惧、威胁或其他的不适行为。
Thylefors (1987)	Scapegoating 替罪羊	一个或多个人持续一段时间遭受其他人的重复的消极行为。
Matthiesen, Raknes & Røkkum (1989)	Mobbing 集体欺负	一个或多个人针对工作群体中的一个或多个人的再三持久的恶劣行为。
Leymann (1990)	Mobbing/Psychological terror 集体欺负/心理暴力	由一个或多个人针对一个目标对象所直接实施的有预谋的、有敌意的、不道德的交往。
Kile (1990)	Health endangering leadership 健康威胁性领导	上级领导以公开或隐蔽的方式在很长一段时间持续实施的侮辱和骚扰行为。
Wilson (1991)	Workplace trauma 职场创伤	由于感知到的或真实的来自同事或上级持续、故意、恶意的对待, 而从根本上摧毁了员工的自我。
Adams (1992)	Bullying 欺负	当众或私下对一个人进行持续批评和人身攻击, 以此侮辱和贬低这个人。
Vartia (1993)	Harassment 骚扰	一个人在相当长的时间里再三遭受另一个或许多人的消极行为的情况。
Ashforth (1994)	Petty tyranny 小暴政	一种专横, 浮夸, 轻视下属, 缺乏关爱, 惯用强制手段解决冲突, 不分场合使用相同的惩罚手段的领导。

续表

使用者	术语	定 义
Björkqvist, österm & hjelt-Bäck (1994)	Harassment 骚扰	针对那些由于各种原因而无法保护自己的一个或多个人所再三实施的行为，其目的是引起他们心理（有时是身体）上的痛苦。
Einarsen (2000)	Bullying at work 职场欺负	一种个体长期接受难于反抗的、负性的行为的情境，这些行为来源于一个人或者几个人。

从表 2.1 可以看出，不同学者对职场欺负的视角不同，这些定义大体上可以分为三类：

（1）从情境的角度进行界定，认为职场欺负是一种情境。

持这种观点的学者认为职场欺负一种充满敌意的工作环境，在这种环境中经常出现侮辱（insulting）、侵犯（offensive remark）、持续的批评、人身攻击（personal abuse）、身体伤害（physical abuse）、威胁（threats）等消极行为。例如，北欧学者用集体欺负（mobbing）来描述工人、上级、管理者遭受其他工人、下属、上级的有计划、重复的虐待和不正当惩罚（victimized）的情况。这些行为是由一个人或者几个人所实施，此中情境中的被欺负者长期遭受此类消极行为，但是难以反抗。

（2）从行为的角度进行界定，认为职场欺负是一系列的消极行为。

持这种观点的这些学者认为职场欺负是指发生在职场的消极行为，这些行为有孤立和排斥、贬低某人的工作价值、戏弄、起诬蔑性的外号、侮辱、谩骂、持续的批评、人身攻击、身体伤害、威胁等。这些行为是由一个和多个欺负者有意的，以公开或隐蔽的方式实施的，而且往往持续相当长的一段时间，以给被欺负者造成心理或者身体的痛苦为目的。

（3）从欺负的当事人角度进行定义。

有的学者欺负者、从被欺负者的角度对工作中的欺负进行界定，例如，威尔逊（Wilson, 1991）从被欺负者的角度进行界定，认为由于感知的到或真实的来自同事或上级持续、故意、恶意的对待，而使被欺负者从根本上摧毁了自我。也有学者使用小暴政（petty tyranny）的术语（Ashforth, 1994），其含义是指一种专横、浮夸、轻视下属、缺乏关爱、惯用强制手段解决冲突、不分场合使用相同的惩罚手段的领导。

综合前人的研究成果，本研究认为职场欺负是指在工作环境中，由一个

人或几个人在相当长的时期，再三对他人实施的有意的伤害行为，以使其遭受身体或心理伤害，而被欺负者难以反抗或摆脱这种消极情境。

此概念包含四方面含义：

(1) 有意性。

欺负者对被欺负者实施的身体攻击、言语攻击或者心理攻击行为是有意的，攻击可以公开的，也可以是隐蔽的。无意的伤害行为不能认为是欺负。

(2) 权利不均衡性。

欺负者和被欺负者之间的“权利不均衡”是职场欺负的一个关键因素，势均力敌的冲突事件不能被认为是欺负。由于欺负者比被欺负者权利和力量更强大，而使被欺负者感知到自己没有机会报复，无力保护自己，甚至也没有能力摆脱被欺负的状况。

尼德尔（Niedl, 1995）曾对“权利不均衡”进行了详细阐述。他认为造成“权利不均衡”的原因是社会因素、身体因素、经济因素及心理因素等方面的情况引起的。具体而言，社会等级地位、权利关系、体力、经济依赖性、个人经济状况、劳动力市场、自尊水平、依赖人格等方面的特点都可以导致权利不均衡。

赫尔（Hoel）的一项研究发现，被报告的欺负事件中，74.7%是由上级实施的，36.7%是同级，而由下级和顾客实施的分别只占到6.7%和7.8%。

(3) 重复发生性。

职场欺负是一种攻击行为，它们之间具有很多相同点，但是职场欺负与攻击也存在显著的差别，这主要体现在欺负是以权利不均衡为基础的，具有重复发生的特点。因此，被欺负者一般是在较长一段时期内，再三遭受攻击行为伤害的，偶然一次的冲突事件不能看作是欺负行为。赫尔（Hoel）的研究发现，欺负是长期的行为，66.8%的欺负行为持续了一年，40%的欺负行为持续达两年之久。欧维斯（Olweus, 1996）认为，重复发生的攻击行为才有可能为欺负，但是很难界定攻击行为发生的频次达到为多高时才能被称为欺负。莱曼和塔尔格伦（Leymann & Tallgren, 1989）的观点是，攻击行为每周至少发生一次才能被界定为是欺负。而富廉（Farrington, 1996）认为攻击行为每周至少发生一次，并且持续至少六个月才能被认为是欺负。

(4) 伤害性。

欺负者的欺负行为目的是使受害者受到伤害，这些伤害既包括心理伤害