

教育部新世纪优秀人才支持计划 ( NCET-12-0052 )

# 教师 and 员工工作偏差行为的 理论与实证研究： 职业健康心理学视角

Theoretical and Empirical Studies on Work Deviance  
Behavior of Teachers and Employees:  
*An Occupational Health Psychology Perspective*

◎ 张建卫 等 著

 北京理工大学出版社  
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

教育部新世纪优秀人才支持计划 (NCET-12-0052)

# 教师 and 员工工作偏差行为的 理论与实证研究：职业健康 心理学视角

Theoretical and Empirical Studies on Work Deviance  
Behavior of Teachers and Employees: An Occupational  
Health Psychology Perspective

张建卫 等著

 北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

版权专有 侵权必究

---

### 图书在版编目 (CIP) 数据

教师和员工工作偏差行为的理论与实证研究：职业健康心理学视角 / 张建卫等著. —北京：北京理工大学出版社，2016. 5

ISBN 978-7-5682-2424-6

I. ①教… II. ①张… III. ①教师-心理健康-研究 IV. ①G443

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 119104 号

---

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (总编室)

(010) 82562903 (教材售后服务热线)

(010) 68948351 (其他图书服务热线)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 保定市中华美凯印刷有限公司

开 本 / 710 毫米×1000 毫米 1/16

印 张 / 17.5

字 数 / 295 千字

版 次 / 2016 年 5 月第 1 版 2016 年 5 月第 1 次印刷

定 价 / 49.00 元

责任编辑 / 施胜娟

文案编辑 / 施胜娟

责任校对 / 孟祥敬

责任印制 / 王美丽

---

图书出现印装质量问题，请拨打售后服务热线，本社负责调换

# 内容摘要

工作偏差行为是当今学校和企业组织行为领域中共同关注的一项前沿性研究课题。《教师和员工工作偏差行为的理论与实证研究：职业健康心理学视角》一书，基于职业健康心理学视角并汲取了积极心理学、组织行为学等多学科理论精髓，遵循整合性、积极性和多群体比较性等研究取向，对学校教师和企业员工的工作偏差行为展开了系统而深入的理论探索和实证研究。

本书结构主要包括理论探索篇和实证篇，后者含“教师实证篇”和“员工实证篇”。全书围绕工作偏差行为这一核心主题，“理论探索篇”旨在“解析和阐释”，即从理论层面上探索工作偏差行为研究的演进历程、理论内涵、理论模型、影响因素和研究方法等；“实证篇”重在“探索和验证”，即聚焦教师和员工两大群体，分别对其工作偏差行为的理论结构、影响因素和产生机制进行了多层面的实证探索和验证。

本书的研究发现对教育组织和企业领域的心理健康教育、职业健康心理学和组织行为学研究具有重要的理论和实践价值，将为上述领域研究者和实践工作者提供有益的帮助。

# Abstract

Workplace deviance behavior is a frontier issue of focus of Organizational Behavior research on both school teachers and enterprise employees. This monograph, *Theoretical and Empirical Studies on Work Deviance Behaviors of Teachers and Employees: An Occupational Health Psychology Approach*, based on Occupational Health Psychology, drawing theoretical essence from both Positive Psychology and Organizational Behavior, following research principles of integration, positivity and multi-group comparison, carried out systematic and in-depth studies on both teachers' and employees' workplace deviance behaviors theoretically and empirically.

This monograph consists of theoretical part and empirical part, the latter containing empirical studies both on teachers and on employees. With the whole book focusing on workplace deviance behavior, the theoretical part, intending to explore developmental process, conceptual connotation, theoretical model, influencing factors and research methods of workplace deviance behavior, aimed at analysis and interpretation; while the empirical part, focused on exploration and verification, empirically exploring and verifying the theoretical construct, influencing factors and working mechanisms of workplace deviance behaviors of both school teachers and enterprise employees from a multi-level perspective.

Research findings of the monograph have important theoretical and practical implications for scholars, graduate students and others, who are focusing on Psychological Health Education, Occupational Health Psychology and Organizational Behavior study either in education or business.

# 前 言

在竞争国际化、组织成员多元化和职业伦理凸显化的背景下，不论是企业还是学校都面临着外部竞争和内部变革的压力，而且需要妥善应对更为复杂的人员管理问题。其中，工作偏差行为（Workplace Deviance Behavior, WDB）管理已成为组织管理实践所面临的一项重要任务和挑战。近十多年来，组织成员工作偏差行为日益引起各国研究者的广泛关注，而且正在演变为教育和企业组织行为学领域内的一项前沿性课题。

工作偏差行为的研究历史，既漫长又短暂。工作偏差行为的规范性研究，虽然只有短暂的十余年，但其真正的研究历史却是漫长的。早在 20 世纪 70 年代初，学者们对工作偏差行为的各种类型（如攻击、欺侮、造谣、磨洋工和缺勤等）就已经展开了研究，但该阶段仅仅是某种单一的、表层的行为类型调研，属于“表层类型”研究阶段。进入 80 年代后，工作偏差行为研究进入了“单维”研究阶段，如研究者探讨了“财产越轨行为”或“生产越轨行为”，开始从某一维度对类似或相同的消极工作行为进行归纳和概括。到了 90 年代后，工作偏差行为进入到“多维整合”研究阶段，研究者从行为对象和行为性质等多个维度对工作偏差行为进行了更系统、更深入的研究。自此，工作偏差行为研究进入了规范的、繁荣的发展阶段。

或许是因为工作偏差行为被多学科研究者们眷顾的原因，其名称林林总总、众说纷纭，如反生产工作行为（Counterproductive Work Behavior）、职场反社会行为（Antisocial Behavior in Workplace）；或是职场越轨行为（Deviant Workplace Behavior）、职场越轨（Workplace Deviance）；或是组织不良品行（Organizational Misbehavior）、违背行为（Non-compliant Behavior in Workplace）；或是职场非伦理行为（Unethical Behavior in Workplace），等等。透过名称表象可见，上述概念包括了两个核心理论要素：一是工作行为，也就是发生于工作场所

的行为；二是偏差（越轨），其含义是背离组织规范并具有“反生产性”。为此，本书将上述概念统称为“工作偏差行为”，基本上涵盖了各概念的理论要素，可适用于或概括不同组织情境（如企业、学校等）或职业领域（如员工、教师等），有助于提高这一理论概念的生态效度。

工作偏差行为的危害后果普遍而严重。对任何一个企业组织或学校组织而言，工作偏差行为不仅会对成员权益和福祉产生损害，而且会给组织经济利益和公众形象带来危害。工作偏差行为引起了业界人士和研究者的高度重视。研究发现，工作偏差行为对组织危害巨大，仅经济损失，每年就高达60亿~2000亿美元，而且10%~30%的组织破产是由工作偏差行为所导致的。此外，还有研究发现（Wah, 1999），公司的伦理承诺和市场附加值之间，以及与社会项目投资、公司财务产出及社会形象之间存在显著正相关。目前，关于教师工作偏差行为对学校（包括学生、同事、家长及组织等）的危害后果，尚未见到相关的实证研究证据。本书研究希望针对教师工作偏差行为开展较为系统的实证研究，以弥补当前教育组织中工作偏差行为研究的不足，并期待引起研究者和学校领导对教师工作偏差行为的关注。

工作偏差行为的影响因素，复杂而多样。以往的学者从多角度探索了工作偏差行为的影响因素和产生机制问题：Dollard（1939）提出了“挫折—攻击”理论，认为攻击行为是由于个体遭受到挫折所引起；Ajzen（1991）提出了“计划行为”理论，认为行为控制感、预期效益和感知到的规范，能够预测个体的工作偏差行为表现；Marcus和Schuler（2004）试图探寻各种各样的具体工作偏差行为背后的共性原因，认为“自我控制”是导致工作偏差行为的最重要因素；Martinko和Gundlach（2002）提出了“因果推理”理论，认为工作偏差行为是个体和环境之间复杂的交互作用结果，个体对环境的因果性推理（归因）是决定其从事或参与工作偏差行为的主要动因；Fox和Spector（1999）在对“挫折—攻击”理论和工作压力研究成果整合的基础上，提出了工作偏差行为的“压力源—情绪”模型（Stressor-Emotion Model）。上述理论从不同角度揭示工作偏差行为产生的原因及内部机制，均对我们管窥工作偏差行为全貌有所贡献。这些理论看似各不相同，本质上并非互相排斥，还可能互相嵌套和兼容，所以亟待提炼和整合。本书将从职业健康心理学和积极心理学视角探索工作偏差行为的产生机制和影响因素，汲取了上述理论的思想精髓并整合了自我决定理论（Self-Determination Theory, SDT）的内涵，构建了“工作压力—动机”理论模型，试图拓展和丰富工作偏差行为的理论体系。

笔者在获批教育部新世纪优秀人才支持计划（NCET-12-0052）之后，便对工作偏差行为的发展历程、理论结构、影响因素及研究方法等开展了理论探索，并从学校和企业两大组织视角出发，对教师和员工工作偏差行为的发生机制进行了较为深入的实证研究，日渐累积遂成此书。本书结构包括三大部分：即“理论探索篇”“教师实证篇”和“员工实证篇”；后两篇属于“实证篇”。全书聚焦工作偏差行为这一核心主题，“理论探索篇”旨在“解析和阐释”，“实证篇”重在“探索和验证”。二者在逻辑上紧密相连，逐层拓展和深化。具体内容包括：

在“理论探索篇”部分，首先，回顾了工作偏差行为研究的发展历程，进而提炼和归纳出工作偏差行为的理论内涵和结构特征；其次，探讨了工作偏差行为的影响因素和理论模型，对不同层次的影响因素和各种理论模型进行了分析；最后，考察了工作偏差行为的研究方法，对各种研究方法进行了比较。“理论探索篇”在回顾、梳理工作偏差行为研究历史和现状的基础上，重在探讨工作偏差行为的理论内涵、影响因素及产生机制等重大理论问题，从而为“实证篇”奠定理论基础。

在“实证篇”部分，主要是聚焦教师和员工两大群体，分别对其工作偏差行为的影响因素和产生机制进行了实证验证和探索。其一，“教师实证篇”，包括：工作偏差行为的结构测量及其内在动力机制；人际冲突、组织约束对工作偏差行为的影响；绩效考核公平感知与工作偏差行为。其二，“员工实证篇”，包括：职场排斥对工作偏差行为的作用机理；工作压力与职场网络偏差行为；工作家庭冲突与退缩行为；工作偏差行为的横断历史研究。“实证篇”采用了问卷法、实验法和横断历史元分析法等多种研究方法，从不同视角探索了工作偏差行为的影响因素和产生机制。

回顾成书历程，这是一个凝心聚智的过程，团队是根本的内驱力。本书作为教育部新世纪优秀人才支持计划的主要研究成果之一，是集体智慧和团队协作的结晶。在成果产出上做了如下分工：总体框架设计、研究导论（张建卫），第一、三、八、九、十章（张建卫和刘玉新），第二章（赵辉和任永灿），第四章（张建卫和靳芙佳），第五章（李海红），第六章（周洁），第七章（周洁和乔红），第十一章（宁天放和李海红）。全书由张建卫负责进行统稿、修订。

本书研究数据来自学校和企业，采集过程得到了以下负责人或联系人的大力支持。

首先，我们向下面的学校领导和老师深表谢意：陕西省渭南市高级中学姜



小卫校长、西安市曲江一中陈勇刚校长、渭南市陇海中学的张庆宏校长和党总支副书记李军老师、渭南市南京路初中南小江副校长、渭南市实验初中王雪侠老师、渭南市西安路小学袁小娅老师、渭南市大荔县安仁中学翟明林副校长、韩城市新城第三小学刘红阁校长、北京市第35中学王君莉老师、广东省珠海四中解海萍老师、山东省曲阜师大附中季娜老师、河南省南阳市唐河县实验中学谢小叶老师、四川省自贡市第一中学王银红老师、山东省菏泽市牡丹区实验中学马晓琳老师、山东省菏泽市曹县桃源镇中学刘慧艳老师、山东省菏泽市曹县三桐中学田苗老师、山东省菏泽市曹县英才中学王弯弯老师、山东省泰安市泰山区洋河中学赵欣老师、河南省汝南县梁祝镇中学周永强老师、河南省漯河市商桥镇一中韩瑞娜老师、内蒙古呼和浩特市第十九中学郭选华老师、福建省福州市鼓楼区屏东中学朱晏瑶老师等。

同时，我们要对如下企业领导及员工深表谢意：胜利油田海洋采油厂李鄂书记、胜利油田胜大集团陈福喜总经理、国家电网公司高级管理人员培训中心杨爱琴副主任、北京市韩建山河集团公司田玉波总经理、浙江恒达实业集团俞建国董事长、河南森源电气股份有限公司人力资源部冯明博经理、北京市建设银行相关领导等。

饮水思源，感激之情油然而生。没有上述学校和企业的大力支持，本书的实证研究是无法开展的。在此，笔者要向所有参与本书研究的广大教师和企业员工鞠躬致谢！

2012年笔者在加州大学伯克利分校（U. C. Berkeley）心理系访学期间，便在筹划本书的研究主题和框架。此间及以后，一直得到彭凯平教授的关心和指导。在此，向他深表谢意！

北京理工大学管理与经济学院的王成全副教授为本书“员工实证篇”付出了辛勤的劳动。2011—2014年，我们在胜利油田开展了一系列员工工作偏差行为研究，王老师在数据采集方面给予了鼎力支持！同时，中央财经大学社会发展学院心理系张红川副教授也为本书研究提供了宝贵建议。在此，向他们表示感谢！

笔者的研究工作，一直得到郭大成教授和何海燕教授的关心和帮助，在此向他们表示感谢！

本书能及时付梓面世，有幸得到了北京理工大学出版社樊红亮副社长、莫莉老师和李丁一老师的热心支持；责任编辑施胜娟老师兢兢业业、一丝不苟，让我们深受鼓舞和感动。在此，对他们的辛勤劳动深表谢意！

笔者的多位研究生积极参与了前期研究工作，他们是：姚慧娟、张坤、林淑霞、王稀娟、马亮亮、林田禹、靳芙佳、李凤琴、桂群英、严艳瑞、石芹、刘讴美、邢贫香、王健等人。他们在文献查阅、资料整理、数据采集等方面做了大量工作，为本书付出了劳动并贡献了智慧，在此向他们表示感谢！

感谢教育部相关单位和北京理工大学人事处相关领导对我们研究工作的大力支持！

本书引用或参考了大量的国内外研究文献，在此向这些著作或文章的原作者表示诚挚谢意！

由于本人能力和知识所限，书中难免存在错漏或不当之处，恳望各位专家、同仁及广大读者批评指正。

张建卫

2016年1月20日

# 目 录

研究导论 .....	1
一、职业健康心理学：现实与挑战 .....	1
二、职业健康心理学的前沿领域：工作偏差行为 .....	6
三、本书研究取向和价值 .....	10

## 第一部分 理论探索篇

第一章 工作偏差行为的概念内涵 .....	21
第一节 工作偏差行为概念的提出 .....	21
第二节 工作偏差行为概念的界定 .....	26
第三节 工作偏差行为的内部结构 .....	28
第四节 评析与展望 .....	32
第二章 工作偏差行为的影响因素 .....	35
第一节 前因变量 .....	35
第二节 中介变量 .....	46
第三节 调节变量 .....	53
第三章 工作偏差行为的理论模型 .....	58
第一节 挫折—攻击理论 .....	58
第二节 自我控制理论 .....	60
第三节 因果推理理论 .....	63
第四节 计划行为理论 .....	65
第五节 压力源—情绪模型 .....	68
第六节 总结与展望 .....	74
第四章 工作偏差行为的研究方法 .....	77
第一节 研究方式概述 .....	77

第二节	工作偏差行为的研究方法 .....	80
第三节	工作偏差行为研究方法的评析及展望 .....	89

## 第二部分 教师实证篇

第五章	工作偏差行为的结构测量及其内在动力机制 .....	95
第一节	问题提出 .....	95
第二节	研究方法 .....	101
第三节	结果与分析 .....	104
第四节	总体思考与研究结论 .....	111
第六章	人际冲突、组织约束对工作偏差行为的影响 .....	117
第一节	问题提出与研究假设 .....	117
第二节	研究方法 .....	122
第三节	研究结果 .....	124
第四节	综合思考与研究结论 .....	127
第七章	绩效考核公平感知与工作偏差行为 .....	135
第一节	问题提出与研究假设 .....	135
第二节	研究方法 .....	138
第三节	结果分析 .....	142
第四节	综合思考与研究结论 .....	145

## 第三部分 员工实证篇

第八章	职场排斥对工作偏差行为的作用机理 .....	155
第一节	问题提出 .....	155
第二节	理论背景与研究假设 .....	158
第三节	研究方法 .....	167
第四节	研究结果 .....	172
第五节	讨论分析与研究结论 .....	178
第九章	工作压力与职场网络偏差行为 .....	185
第一节	文献综述与研究假设 .....	186
第二节	研究方法 .....	189
第三节	结果与分析 .....	192
第四节	研究结论与讨论 .....	193

---

<b>第十章 工作家庭冲突与退缩行为</b> .....	197
第一节 文献回顾与研究假设 .....	198
第二节 研究方法 .....	206
第三节 结果与分析 .....	209
第四节 讨论与结论 .....	213
<b>第十一章 工作偏差行为的横断历史研究</b> .....	221
第一节 文献综述与问题提出 .....	221
第二节 全球视角下工作偏差行为的横断历史研究 .....	227
第三节 美国视角下工作偏差行为的横断历史研究 .....	234
第四节 总体思考与研究结论 .....	239
<b>参考文献</b> .....	245

# Contents

<b>Introduction to the Research</b> .....	1
1. Occupational Health Psychology: Current Situation and Challenges .....	1
2. A Newfrontier for Occupational Health Psychology: Workplace Deviance Behavior (WDB) .....	6
3. Research Orientation and Value .....	10

## I Theoretical Exploration

<b>Chapter 1 Conceptual Connotation of WDB</b> .....	21
Section 1 Proposing the Concept of WDB .....	21
Section 2 Conceptual Definition of WDB .....	26
Section 3 Theoretical Construct of WDB .....	28
Section 4 Review and Prospect .....	32
<b>Chapter 2 Influencing Factors of WDB</b> .....	35
Section 1 Antecedents of WDB .....	35
Section 2 Mediating Variables of WDB .....	46
Section 3 Moderating Variables of WDB .....	53
<b>Chapter 3 Theoretical Models of WDB</b> .....	58
Section 1 Theory of Frustration and Aggression .....	58
Section 2 Self-control Theory .....	60
Section 3 Causal Reasoning Theory .....	63
Section 4 Theory of Planned Behavior .....	65
Section 5 Stressor-emotion Model .....	68
Section 6 Summary and Prospect .....	74

<b>Chapter 4</b>	<b>Research Methodology of WDB</b>	77
Section 1	Introduction of Research Methodology	77
Section 2	Research Method of WDB	80
Section 3	Review and Prospect	89

## II Empirical Studies on Teachers

<b>Chapter 5</b>	<b>Construct of WDB and its Dynamical Mechanism</b>	95
Section 1	Research Problems	95
Section 2	Research Method	101
Section 3	Results and Analysis	104
Section 4	General Consideration and Research Conclusions	111
<b>Chapter 6</b>	<b>Effects of Interpersonal Conflict and Organizational Constraint on WDB</b>	117
Section 1	Research Problems and Hypotheses	117
Section 2	Research Method	122
Section 3	Research Results	124
Section 4	General Consideration and Research Conclusions	127
<b>Chapter 7</b>	<b>Perceived Justice of Performance Appraisal and WDB</b>	135
Section 1	Research Problems and Hypotheses	135
Section 2	Research Method	138
Section 3	Results and Analysis	142
Section 4	General Consideration and Research Conclusions	145

## III Empirical Studies on Employees

<b>Chapter 8</b>	<b>The Working Mechanism of Workplace ostracism on WDB</b>	155
Section 1	Research Problems	155
Section 2	Theoretical Background and Hypotheses	158
Section 3	Research Method	167
Section 4	Research Results	172
Section 5	Discussion and Conclusions	178

<b>Chapter 9</b>	<b>Work Stress and Workplace Cyber-deviant Behavior</b>	185
Section 1	Literature Review and Hypotheses	186
Section 2	Research Method	189
Section 3	Research Results	192
Section 4	Research Conclusions and Discussion	193
<b>Chapter 10</b>	<b>Work Family Conflict and Workplace Withdrawal Behavior</b>	197
Section 1	Literature Review and Hypotheses	198
Section 2	Research Method	206
Section 3	Research Results	209
Section 4	Discussion and Conclusions	213
<b>Chapter 11</b>	<b>Cross-temporal Meta-analysis of WDB</b>	221
Section 1	Literature Review and Hypotheses	221
Section 2	Cross-temporal Meta-analysis of WDB: A Global Perspective	227
Section 3	Cross-temporal Meta-analysis of WDB: An American Perspective	234
Section 4	Integrative Consideration and Research Conclusions	239
<b>References</b>		245



# 研究导论

20 世纪 80 年代以后，随着经济全球化步伐的加快，在组织管理实践对应用心理学的现实需要日益迫切和应用心理学日益融入组织管理实践的这一双向互动背景下，一门全新的应用心理学学科——职业健康心理学（Occupational Health Psychology, OHP）应运而生并迅速发展。职业健康心理学最早是由美国心理学家 Raymond 等人（1990）在《美国心理学家》（*American Psychologist*）上首次提出<sup>①</sup>，后来在美国国家职业安全与健康研究所（National Institute of Occupational Safety and Health, NIOSH）和美国心理学会（American Psychological Association, APA）的共同推动下，职业健康心理学正式演变为一门学科并发展壮大。在学科内在拓展需求和管理实践客观要求的双重推动下，不论是企业组织中的员工工作偏差行为（Workplace Deviance Behavior, WDB），还是学校组织中的教师工作偏差行为，先后进入研究者的视野，并成为职业健康心理学研究的前沿领域。

## 一、职业健康心理学：现实与挑战

职业健康心理学虽有一个短暂的现在，却有一个漫长的发展历史。早在 1913 年，著名的工业心理学家雨果·闵斯特伯格（Hugo Munsterberg）便开展了事故预防方面的研究，并出版了《心理学与工业效率》一书。20 世纪 30—40 年代，乔治·埃尔顿·梅奥（George Elton Mayo）等人通过霍桑实验（Hawthorne Effect）发现，由工业革命和科学管理法带来的不断增加的程式化和任务技能威胁了雇员和组织的健康。闵斯特伯格的工业心理研究和梅奥的霍桑实验，都可以被视为职业健康心理学研究的范畴。尤其是进入 90 年代后，企业竞争日益激烈，组织内部的变革力度日趋加深。自职业健康心理学诞生的那一天起，它便面临着来自工作场所的严峻现实和挑战。当前工作场所中员工和教师的安全、健康和心理行为问题，亟待引起学术界、工商界和教育界人士的高

---

<sup>①</sup> Raymond, J. S., Wood, D. W., & Patrick, W. K. (1990). Psychology doctoral training in work and health. *American Psychologist*, 45 (10), 1159-1161.