

# 职场冷暴力

如何在焦虑不安的人际关系中，活出乐观、自信的自己？

[法] 玛丽-弗朗斯·伊里戈扬◎著  
(Marie-France Hirigoyen)

陈嘉宁◎译



Le harcèlement moral au travail

重建生活勇气的心理学经典

新星出版社 NEW STAR PRESS

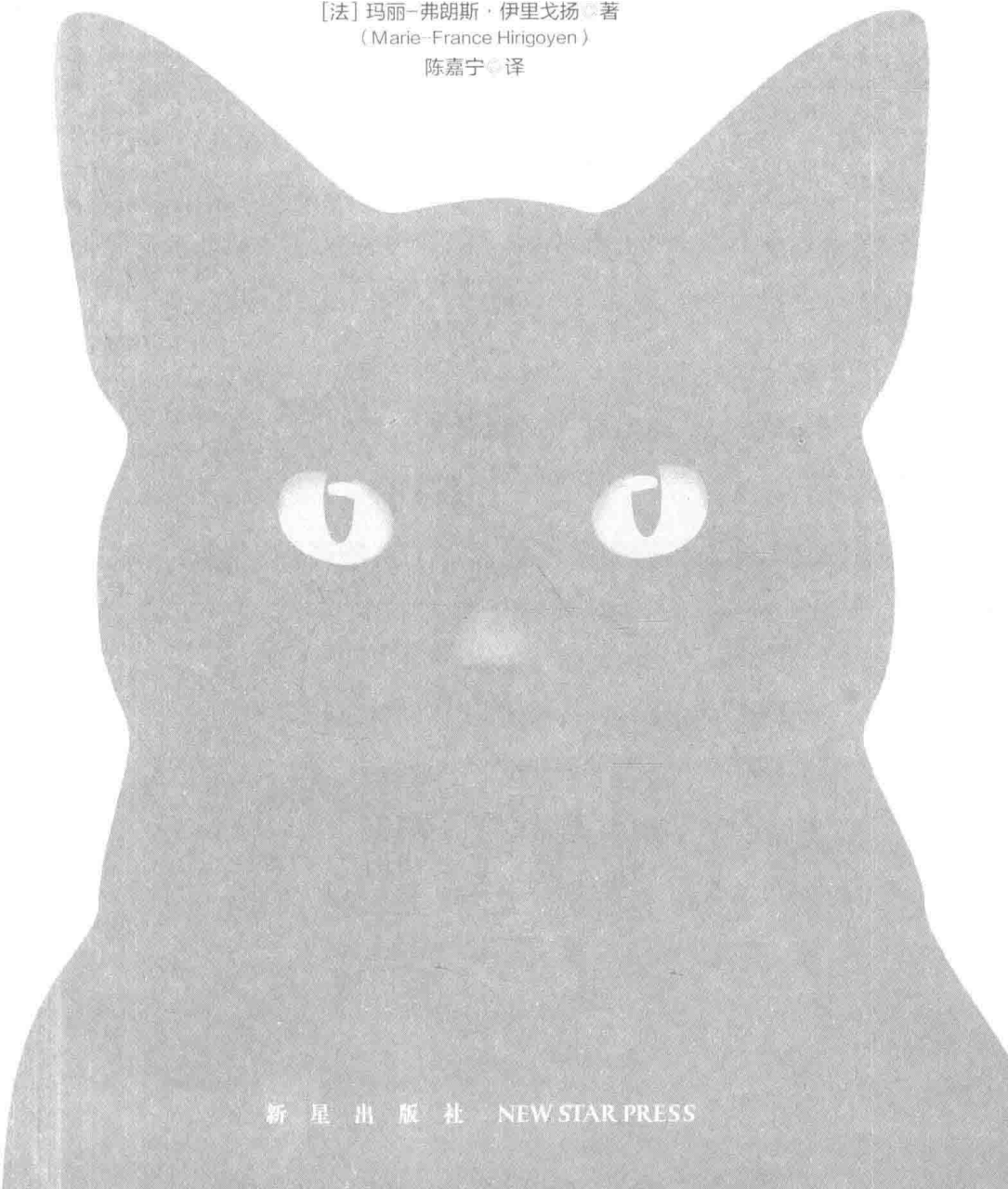
# 职场冷暴力

如何在焦虑不安的人际关系中，活出乐观、自信的自己？

[法] 玛丽-弗朗斯·伊里戈扬 著

(Marie-France Hirigoyen)

陈嘉宁 译



新星出版社 NEW STAR PRESS

著作权登记图字：01-2017-5985

Le harcèlement moral au travail by Marie-France HIRIGOYEN

(<< Que sais-je ? >> series, no 3995, 2014)

© Presses Universitaires de France, 2014

ALL RIGHTS RESERVED.

图书在版编目 ( CIP ) 数据

职场冷暴力 / (法) 玛丽 - 弗朗斯·伊里戈扬著; 陈  
嘉宁译. -- 北京: 新星出版社, 2018.1  
ISBN 978-7-5133-2837-1

I. ①职… II. ①玛… ②陈… III. ①家庭问题 - 研  
究 IV. ①C913.11

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 219205 号

## 职场冷暴力

[法] 玛丽 - 弗朗斯·伊里戈扬 著

陈嘉宁 译

责任编辑 汪欣  
策 划 好读文化  
设计装帧 仙境  
责任印制 史广宜

出 版 新星出版社 www.newstarpress.com  
出 版 人 谢刚  
社 址 北京市西城区车公庄大街丙3号楼 邮编 100044  
电 话 ( 010 ) 88310888 传 真 ( 010 ) 65270449  
发 行 新经典发行有限公司  
电 话 ( 010 ) 68423599

印 刷 北京中科印刷有限公司  
开 本 880 毫米 × 1230 毫米 1/32  
印 张 6  
字 数 84 千字  
版 次 2018 年 1 月第 1 版  
印 次 2018 年 1 月第 1 次印刷  
书 号 ISBN 978-7-5133-2837-1  
定 价 39.80 元

版权所有 侵权必究

如有印装质量问题 请发邮件至 zhiliang@redinglife.com



PREFACE  
前言

“暴力问题日益被公众熟知，许多人认为其本质上属于人文范畴，但事实并非如此。暴力的存在绝非必然，人类也绝对有能力将暴力之流消灭净尽。我的祖国和许多国家均不乏诸多典型事例，足以向世人证明暴力行为可得阻遏。各国政府、社会群体、每个人都能改变事态发展的轨迹。”

——节选自纳尔逊·曼德拉在世界卫生组织所做的有关“全世界暴力及卫生问题”的报告序言

2002年于日内瓦

自20世纪90年代起，职场冷暴力现象开始引发工薪阶层以及政策制定相关部门的专家们的强烈关注。这

一现象在法国和比利时被叫做“精神暴力”，在加拿大魁北克被称为“精神骚扰”，而其他国家还使用了“欺侮”或“威胁”之类的用语。无论叫法为何，我们都能从中深切地感受到这一现象的真实存在及其引发的惨痛后果。在当今时代，职场冷暴力已成为所有工业化国家必须直面的一个重大问题。

针对该现象的早期研究可追溯至 20 世纪 80 年代<sup>①</sup>，主要在北欧国家进行，起初仅为量化研究，主要致力于寻找特定类型的职场行为与其对个人产生影响之间的关联。随后，为了对这一现象进行精准定义并明确其行为模式，研究范围逐渐扩大到全世界。该类研究进行到现在，已愈加深入细致，且研究对象不仅限于现象本身的形成过程，亦会涉及此类过错的源起，从而提出预防措施。这些研究无一例外均证实了冷暴力对于个人健康和企业效率都造成了严重的负面影响。

难题当头，一些国家纷纷制定了相关法律，有些国家却以立法依据不够充分为托辞举棋不定。时至今日，由冷

---

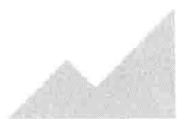
<sup>①</sup> 海因茨·莱曼：“职场群攻行为的表现及发展”，《欧洲工作与组织心理学杂志》，1996 年，5 月刊，第 165-184 页。

暴力引发的严重事件在许多国家都可得到依法制裁，并可判定为工伤。但这并不意味着单单进行处罚就足以遏制职场中精神伤害状况的发展。为遏止这一问题恶化，实施真正有效的预防措施已刻不容缓。

在法国，“冷暴力”这一概念诞生于1998年。它的源起要拜一场盛大的媒体胜利所赐，结果直接引发了一年半后一条法令的颁布。即使冷暴力并非一种新兴现象，这一科学概念在社会中的广泛传播也已改变了职场人士对于职场特定情形的看法，同时法律条文中的相关规定也一步步地强迫企业重新审视自身的管理方法。实际上，若冷暴力这一概念专门针对职场中某种特定的暴力现象，也就为职场中其他精神伤害和恶意行为打开了一扇门，让人们意识到不能继续对它们视若无睹。这些不同种类的负面问题都被统称为“心理社会风险”。但不要将其与冷暴力混淆，我们在下文中还会讲到，二者是含义不同的概念。不过，为了能够察觉并有效防范冷暴力的发生，同时避免虚假指控，透彻了解其内容，以及它与职场其他负面现象之间的区别是很有必要的。还有一点也同样重要，虽然法律专门针对如何惩罚冷暴力行为做了详细

规定，然而无论是从学术还是法律角度来说，“心理社会风险”的概念却依然没有清晰的定义。此外，随着“冷暴力”一词时常被滥用，再加上“疲劳综合征”一词经常占据媒体头条，我们应该警惕，过多强调这些问题的特定行为模式，就为其他不那么显而易见的精神痛苦沦为熟视无睹的寻常行为找到了借口。

在接下来的章节中，我们还会了解到冷暴力是一个复杂的过程，其源起并非一个具体的缘由，而是心理学、社会学及管理学等多个领域的不同因素之间相互影响、共同作用的结果。若能在工作组织模式中发现其根源，那么随着现代社会的精神进步和人类意识的改变，其起源因素会进一步得到抑制。



前 言 / 1

第一章 精神暴力从何而来 / 01

第二章 揭开日常工作和生活中的精神虐待真相 / 07

一、什么是冷暴力 / 08

二、冷暴力的真实面孔 / 12

第三章 当办公室成了地狱 / 25

一、压力让你喘不过来气 / 29

二、职场内外的双重暴力 / 35

三、在沉默中爆发 / 37



## 第四章 挖掘隐藏在你身边的精神野兽 /39

- 一、冷暴力是可以被检测的 /40
- 二、冷暴力的病毒式蔓延 /45
- 三、发生在职场的精神虐待 /55
- 四、你会是下一个受害者吗 /57

## 第五章 你为什么这样对我 /67

- 一、我知道你很痛 /68
- 二、他们也很受伤 /92
- 三、企业在劫难逃 /95

## 第六章 谁放出了冷暴力这头怪兽 /99

- 一、企业管理层的不作为 /103
- 二、社会之于你的压力 /113
- 三、个人因素不容忽视 /117

## 第七章 向冷暴力宣战 /139

- 一、变革中的法律定义 /140
- 二、职业病还是工伤事故 /151
- 三、向冷暴力宣战 /155

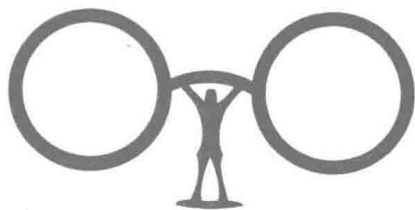
## 第八章 把精神虐待赶出你的生活 /163

- 一、领导者要负起责任 /166
- 二、当事人要保持警惕 /170
- 三、管理者要未雨绸缪 /174

## 后 记 /179

## 第一章

# 精神暴力从何而来



试读结束：需要全本请在线购买：[www.ertongbook.com](http://www.ertongbook.com)

最早对冷暴力这一问题产生兴趣的是德国社会心理学家海因茨·莱曼，他也是斯德哥尔摩大学的一名研究员。1993年，他发表了一篇名为《群攻——职场霸凌》<sup>①</sup>的科普文章，对这一现象进行了介绍和描述。随后，“群攻”（mobbing）这一概念就在北欧其他国家传播开来，紧接着流行于德语国家中曾研究过职业压力的学术圈。而在其余的国家，当时除了少数专家外并无人知晓。但这些国家或地区却选择了其他词语来描述同一事实——“迫害”“骚扰”以及“精神暴力”等。鉴于各个国家的研究员们都会强调方式和手段的多样性，审视他们在选择术语时的措辞是一件很有意思的事情。

“群攻”源于英语中的 mob 一词，指受害者遭到一

---

<sup>①</sup> 海因茨·莱曼：《群攻——职场霸凌》，巴黎：瑟伊出版社，1996（法语译本）。

个或多个迫害者粗暴对待或欺辱责骂。生物学家、动物学家康拉德·洛伦兹曾经引用这个术语来描述体型偏小的动物为了赶走一个体型更大、更危险的动物而团结一致，聚集起来的现象。mob 作名词用时，指“人群、暴民”，能表现出是一个群体现象；但若首字母大写变成 Mob 时，则专指“犯罪团伙”，暗含使用非正当手段之意。

“霸凌”（bullying）一词源于英语单词 bully，意为“威胁、恐吓、虐待”。这个词之前一直用来描述一些孩子在学校遭到其他孩子的欺负和捉弄。后来含义逐渐扩展，也指在军队或体育运动中对新兵或新成员的戏弄和霸凌。

莱曼认为，与“霸凌”相比，他更倾向于使用“群攻”一词。根据他的说法，“霸凌”的意思包括两方面，不仅包括肢体上的暴力，还有言语上的恐吓；而“群攻”则可通过更为间接和细微的行为体现出来，例如被集体排斥和孤立。

至于“骚扰”（harassment）一词，早在 1976 年就被美国精神病学家卡罗尔·布德罗斯基在其著作《被骚扰的职场人》（*The Harassed Worker*）中使用了。

布德罗斯基在书中介绍了五类骚扰行为——性骚扰、指定替罪羊、起令人不悦的绰号、肢体暴力及工作压力。

虽然上述概念的具体内涵会随着时代的变迁而有所改变，但在盎格鲁-撒克逊世界里存在一个共识，且已经被国际工作场所霸凌与骚扰协会（International Association on Workplace Bullying and Harassment, IAWBH）认定，该组织曾经聚集该领域 32 个国家的研究员进行研究，最终确定在英语中采用“骚扰”或“霸凌”来描述潜在的恶意攻击，但“群攻”一词则有集体性的含义。

无论如何，尽管“群攻”一词更常用于德语和意大利语中，“霸凌”一词则在英国、美国，现在也包括北欧地区更为常见，但诸如“骚扰”“群攻”“霸凌”等特定表达通常都被认为是可以互相替换的。法国的研究人员更倾向于使用“精神暴力”或“冷暴力”一词，以强调这类行为对受害者造成的精神伤害。随后，拉丁美洲和日本的研究人员和专家也都选择使用本国语言中对应的“精神暴力”一词作为专业术语。

在法国，最初提出要对这一现象进行研究的是我于

1998年9月出版的《日常冷暴力和恶意暴力》一书<sup>①</sup>。作为一名精神病医生，我早已察觉这一现象的存在。虽然未能拜读海因茨·莱曼的著作，但在过去几年的工作中，有越来越多的病患向我倾诉了在工作场所遭遇的此类暴力事件。他们经常抱怨来自同事或上级领导的冷暴力行为。那本书出版后迅速引发了巨大反响，得到各方协会的积极响应，均呼吁要创立相关的明确法令。这方面我在本书后面会详谈。

那本书的成功，毫无疑问地说明了大众对于“冷暴力”一词的认可和接受。该词表达出了一种立场和态度。其实对于我来说，在研究这种攻击行为时，是无法不从道德或精神角度进行考虑和分析的，因为冷暴力受害者受到的伤害主要体现在精神方面，他们在精神上遭受了不公平的虐待、蔑视或侮辱。还应该指出的一点是，该书的诞生恰逢当时新兴的工作组织形式在工作场所引发了新的精神痛苦，而这些新问题已经无法通过工会进行传统的定位和分类，因为工会更关注的是集体性的抗争行为。

---

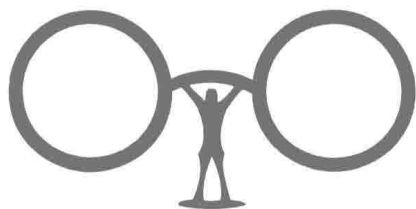
<sup>①</sup> 玛丽-弗朗斯·伊里戈扬：《日常冷暴力和恶意暴力》，发现出版社，2002。





## 第二章

# 揭开日常工作和生活中的精神虐待真相



试读结束：需要全本请在线购买：[www.ertongbook.com](http://www.ertongbook.com)