

# 职场攻击行为多视角整合研究

王端旭 郑显伟

(浙江大学 管理学院, 浙江 杭州 310058)

**[摘要]** 职场攻击行为指个体对组织成员故意实施身体或心理伤害的行为,它与公民道德建设及和谐社会建设相违背。职场攻击行为与反社会行为、越轨行为、社会破坏、不文明行为、职场暴力和辱虐管理等其他伤害行为在概念范围上存在明显区别。职场攻击行为涉及攻击方、受害方和第三方等角色,角色之间既相互联系又相互转化,从不同视角研究职场攻击行为能更系统地反映职场攻击行为的特征。攻击方、受害方和第三方都有可能实施攻击行为,存在相同的触发路径,即触发事件—认知评价—攻击行为。三种角色针对职场攻击行为会作出相应的行为反应,反应类型包括非攻击型行为反应和攻击型行为反应。当受害方和第三方采取攻击型行为反应时,则出现攻击方、受害方和第三方相互攻击的成对结构。职场攻击行为多视角整合模型综合反映了职场攻击行为的触发路径、反应形式和成对结构。

**[关键词]** 职场攻击行为; 攻击方; 受害方; 第三方; 触发事件; 认知评价; 攻击反应; 多视角整合研究

## An Integrated Study of Workplace Aggression: Combining the Multiple Dimensions

Wang Duanxu Zheng Xianwei

(School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China)

**Abstract:** Workplace aggression refers to any behavior that is intended to harm an employee psychologically or physically within an organization. It not only damages the health of the victim directly, but also brings negative impact on the individual's work and life indirectly, so it is an important issue in organizational management. In previous studies, scholars focused on influencing factors and outcomes of workplace aggression from different perspectives: the perpetrator, the victim and the third party. However, research on workplace aggression from a single perspective isolates the three parties and consequently overlooks the fact that they are interchangeable.

Firstly, this paper defines workplace aggression and distinguishes this notion from antisocial behavior, social undermining, deviant behavior, incivility, workplace violence and abusive supervision. Secondly, it deeply analyzes the triggered path, the response style and the dyadic construct of workplace aggression, based on the perspectives of the perpetrator, the victim and

**[收稿日期]** 2013-04-07

**[本刊网址·在线杂志]** <http://www.journals.zju.edu.cn/soc>

**[在线优先出版日期]** 2013-06-14

**[基金项目]** 国家自然科学基金资助项目(71272169)

**[作者简介]** 1. 王端旭,男,浙江大学管理学院教授,博士生导师,管理学博士,主要从事组织行为和人力资源管理研究; 2. 郑显伟,男,浙江大学管理学院博士研究生,主要从事组织行为和人力资源管理研究。

the third party. Lastly, it establishes an integrated model to systematically reflect the dynamic relationship among the three parties.

The perpetrator, the victim and the third party are all likely to conduct aggressive behavior. Therefore the triggered path is the same: the triggering event leads to the cognitive evaluation which in turn brings about the aggressive behavior. The aggressive behavior itself may function as the triggering event which may trigger another round of aggressive behavior conducted by the victim or the third party. All of the three parties may address the workplace aggression with same behavioral responses, either aggressive or non-aggressive. When the victim and the third party adopt aggressive behavior response, it will produce the dyadic construct, which involves the three parties attacking each other on a one-to-one basis and can be influenced by both the individual and situational characteristics. The integrated model of workplace aggression not only integrates the triggered path, the response style and the dyadic construct, but also reflects the workplace aggressions' traits as a spiraling cycle.

This paper provides a new perspective for the study of workplace aggression. However, there is no quantitative data analysis or case studies presented in this research. A follow-up empirical research on this subject is thus needed.

**Key words:** workplace aggression; the perpetrator party; the victim party; the third party; trigger event; cognitive evaluation; response to aggression; integrated multi-view research

职场攻击行为(workplace aggression)指个体对组织内部员工故意实施身体或心理伤害的行为<sup>[1]163[2]455</sup>,如散布谣言、口头辱骂和武力攻击等<sup>[3]403-404</sup>。它不仅直接伤害被攻击对象(受害方)的身体健康(包括受害方感到体虚、疲劳和疼痛等)和心理健康(包括受害方出现失忆、恐惧和孤僻等),而且间接损害受害方的个人绩效和组织绩效<sup>[4]386-388</sup>,甚至损害受害方的家庭和睦<sup>[5]715-716</sup>。由此可见,个体的职场攻击行为严重阻碍了个体的社会公德、职业道德和家庭美德建设,甚至可能触犯国家法律。在我国当今大力倡导公民道德建设及和谐社会建设的环境下,深入探讨职场攻击行为具有重要的社会现实意义。

回顾现有文献,国外学者围绕攻击方、受害方和第三方对职场攻击行为开展了大量研究,主要侧重于职场攻击行为中单一视角的研究<sup>[6-8]</sup>;检索国内相关研究成果,龙立荣和周浩<sup>[9]</sup>及靳宇倡和秦启<sup>[10]</sup>等学者侧重于攻击方视角的研究。聚焦于单一视角,有利于深入分析职场攻击行为的各种影响因素,但不利于系统研究职场攻击行为中各种角色之间的联系,迄今为止尚未发现有专门的研究关注职场攻击行为的多视角整合问题。鉴于此,目前十分有必要对攻击方、受害方和第三方视角下职场攻击行为研究成果进行梳理,构建职场攻击行为的多视角整合模型,进而识别其内在规律。

## 一、相关概念辨析

根据职场攻击行为的定义,职场攻击行为具有三个明显特征:一是伤害意图明显,属于故意伤害;二是伤害强度跨度大,伤害行为的强度由低到高均涵盖;三是伤害行为实施主体范围广,组织内部和外部的个体均有可能成为攻击方。在职场中还存在许多其他形式的伤害行为,这些伤害行为各自具有明显的区分特征,相互之间可能存在概念重叠<sup>[11]504-505</sup>。职场攻击行为与反社会行为(antisocial behavior)<sup>[12]</sup>、越轨行为(deviant behavior)<sup>[13]</sup>、社会破坏(social undermining)<sup>[14]</sup>、不文

明行为(incivility)<sup>[2]</sup>、职场暴力(workplace violence)<sup>[15]</sup>和辱虐管理(abusive supervision)<sup>[16]</sup>等六种伤害行为存在概念上的重叠(具体情况参见图 1)。

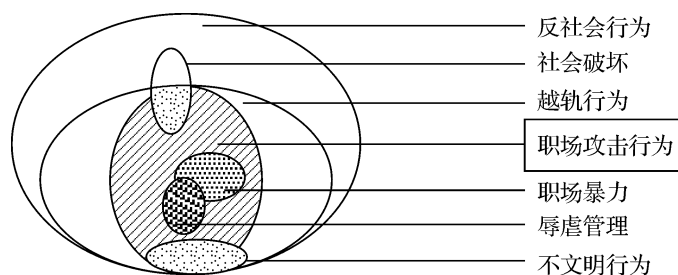


图 1 职场攻击行为概念范围示意图<sup>①</sup>

职场攻击行为与这些伤害行为的关系主要表现为以下几个方面:第一,反社会行为、越轨行为和职场攻击行为存在依次包含的关系。反社会行为泛指组织内部伤害个人或组织的各种行为<sup>[12]658</sup>,越轨行为特指违背组织规范的伤害行为<sup>[13]556</sup>,反社会行为包括越轨行为。职场攻击行为具有故意伤害特征,从属于越轨行为<sup>[2]456-457</sup>。第二,社会破坏与越轨行为、职场攻击行为存在部分概念重叠。社会破坏是一种故意行为,具有隐蔽和程度逐渐减弱的特征,它与越轨行为和职场攻击行为相比,是一个相对较小的概念,但存在一些不能归为越轨行为和职场攻击行为的社会破坏行为<sup>[14]334</sup>。第三,不文明行为从属于越轨行为,且与职场攻击行为存在部分概念重叠。不文明行为属于一种低强度的、伤害故意模糊的、违反职场中人际相互尊重规范的越轨行为。职场攻击行为包含部分不文明行为(原本是有意图伤害别人的行为,但在被伤害对象和旁观者看来是属于无意图的行为),另一部分不文明行为(原本无意图伤害别人的行为)则不属于职场攻击行为<sup>[2]455-456</sup>。第四,职场攻击行为包含职场暴力和辱虐管理。职场暴力侧重于身体攻击行为,辱虐管理特指上级攻击下属,两者都属于职场攻击行为<sup>[16]179</sup>。辱虐管理有可能采取暴力行为,它与职场暴力部分重叠。

概括而言,职场攻击行为属于反社会行为和越轨行为的子概念,它与社会破坏和不文明行为部分重叠,又包含职场暴力和辱虐管理。

## 二、职场攻击行为的触发路径、反应形式和成对结构

学者们对职场攻击行为的研究已超过二十年<sup>[7]719</sup>。职场攻击行为不仅涉及攻击方和受害方,还与第三方密切相关。第三方泛指获得他人受到伤害信息的个体<sup>[8]185</sup>,这些个体可以是受害方的同事、亲属或朋友,甚至是与受害方无任何关联的陌生人。通过梳理相关研究成果发现,攻击方实施攻击行为之后,受害方和第三方均有可能实施攻击行为,也有可能做出其他非攻击行为反应,甚至可能出现攻击方、受害方和第三方两两相互攻击的现象。因此,在整合攻击方、受害方和第三方研究视角的基础上,深入剖析职场攻击行为的触发路径、反应形式和成对结构,以反映不同视角下职场攻击行为的共性、异性及其联系。

### (一) 职场攻击行为触发路径

职场攻击行为触发路径,即个体的攻击行为起源于触发事件,取决于个体的认知评价<sup>[17]119</sup>。个体 A(攻击方)、个体 B(受害方)和个体 C(第三方)的职场攻击行为触发路径如图 2 所示。

<sup>①</sup> 本图依据 Andersson 和 Pearson 的研究成果进行补充与调整后得到,参见 L. M. Andersson & C. M. Pearson, "Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace," *Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 3(1999), p. 456。

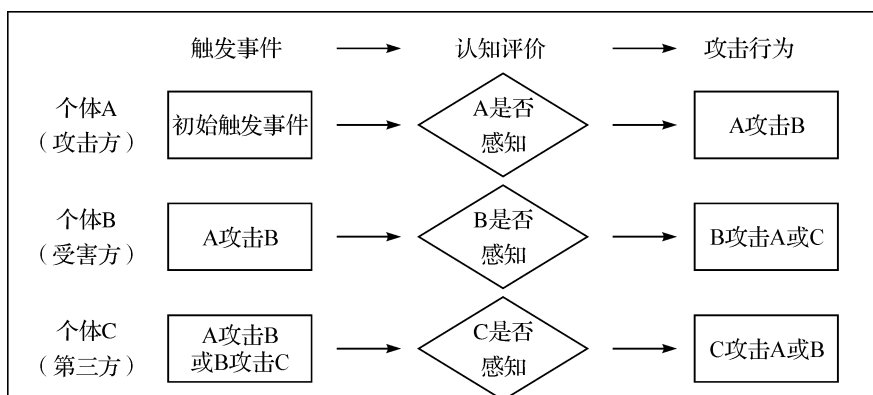


图 2 职场攻击行为触发路径示意图

触发事件指个体感知到不公平的负面结果,组织中的三种不公平类型(程序不公平、分配不公平和互动不公平)都有可能成为触发事件<sup>[17]122</sup>。组织中的人事决策、人际关系、任务分配和规章制度等都是触发事件的具体形式<sup>[18]78</sup>。个体 A(攻击方)因感知触发事件而实施攻击行为,从而成为个体 B(受害方)实施攻击行为的触发事件,同时也是个体 C(第三方)实施攻击行为的触发事件。

Olson-Buchanan 和 Boswell 认为,个体之所以实施攻击行为,其关键在于个体对触发事件的认知评价<sup>[18]78-79</sup>。Douglas 等人进一步指出,个体认知评价过程主要涉及归因、情绪和态度三个要素,在不同条件下三者产生的顺序会有所差异,即存在三种不同的认知评价模式:归因发起的处理过程(归因—情绪—态度),态度发起的处理过程(态度—情绪—归因)和情绪发起的处理过程(情绪—归因—态度),这三种认知模式主要区别在于信息加工速度和认知成果水平方面的差异;而且个体对触发事件的认知评价过程还受到个体的个性特征(包括敌意归因风格和神经质等)和工作环境(包括羞辱管理和刚性政策等)因素的影响<sup>[19]429</sup>。个体 A、B 和 C 在实施攻击行为之前都存在“X 是否感知”的判断,体现了个体认知评价的过程。

(二) 职场攻击行为反应形式

职场攻击行为(个体 A 攻击个体 B)发生之后,个体 A、B 和 C 分别作为初始的攻击方、受害方和第三方会作出相应的反应。反应类型包括攻击型行为反应和非攻击型行为反应(图 3)。

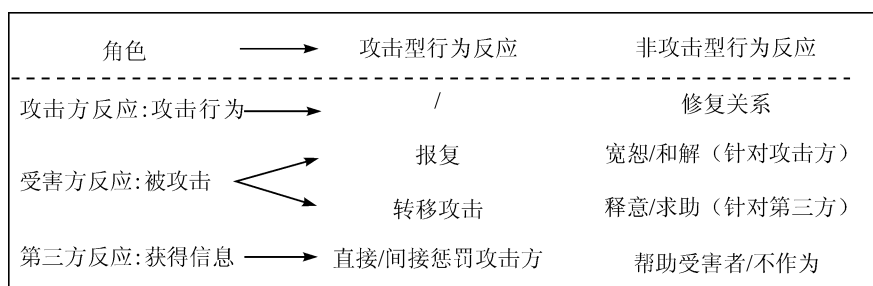


图 3 职场攻击行为反应形式示意图<sup>①</sup>

(1)攻击方的反应。攻击方最有可能的反应是修复与受害方的关系,修复关系指承担犯错责任的一方有意采取修复行为,力图与受到伤害的另一方修复被破坏的关系<sup>[20]453-454</sup>。修复关系的具体方式有多种,例如解释、道歉、表示关心和忏悔等。攻击方可以通过解释方式为自己开脱或减少责

① 攻击方如果连续实施攻击行为,则视为攻击行为的延续,而不作为攻击型行为反应。

任,通过道歉方式表示对自己错误行为的悔过和承诺不会再犯,通过关心受害方的需要和利益展示自己慈善的一面,通过忏悔方式承认错误和承担责任,从而争取与受害方修复关系。然而 Ren 和 Gray 研究表明,这些方式的效果并不一致:解释方式一方面能降低受害方实施报复的意愿和提高宽恕的可能性,另一方面因听起来像自我辩护和为不良行为找借口从而具有危险性<sup>[21]</sup>。

(2)受害方的反应。首先,受害方针对攻击方反应行为有三种模式:报复、宽恕及和解。报复指受害方对给自己造成伤害的责任方实施破坏、伤害或惩罚等行为;宽恕指受害方摒弃愤怒、憎恨和寻求报复等的内在行为;和解指受害方为了与攻击方恢复关系,尽量向攻击方示好<sup>[22]654</sup>。报复行为属于攻击行为范畴,宽恕及和解行为则不属于攻击行为范畴。其次,受害方针对第三方的反应行为有三种模式:转移攻击行为、释意和求助。转移攻击指受害者并不对攻击源实施报复性攻击行为,而是在特定场合攻击其他相对弱势的个体行为<sup>[6]682</sup>。释意指处在复杂的、模糊的和有压力的情况下,受害方从第三方得到缓和的、免责的或重构的解释,从而有利于减轻受害方的不公平感<sup>[18]79</sup>。求助指受害方向第三方寻求帮助,从而有利于问题的解决。转移攻击行为属于攻击行为范畴,而释意和求助不属于攻击行为范畴。

(3)第三方的反应。第三方受到攻击行为的负面影响会作出相关反应。第三方反应的动机可以分为两类:一是“功利论”,即第三方关注自我利益,该观点是基于个体为“经济人”的假设和社会交换理论等;二是“道义论”,即攻击行为违反道德和社会标准,该观点基于个体具有人类应该受到应有对待的道德假设<sup>[8]190-191</sup>。“道义论”能很好地解释“功利论”所不能解释的现象,例如,第三方甚至不清楚受害方是谁的情况下,愿意牺牲个人经济利益去惩罚攻击方,并且不图回报。但学者们在重点关注第三方道义性动机反应的同时,并不排斥第三方功利性动机的存在。第三方反应的常见模式包括:直接惩罚攻击方、间接惩罚攻击方、帮助受害者和不作为<sup>[23]527-528</sup>。其中直接惩罚攻击方和间接惩罚攻击方都属于职场攻击行为,帮助受害者和不作为则不属于职场攻击行为范畴。

### (三) 职场攻击行为成对结构

成对结构(dyadic constructs)指一对中的两个个体之间发生关联、作用和交换,与攻击和合作、信任和谈判等行为一样,可以表现为成对结构,其必要条件是两个成员发生关联,其实质是两者之间发生交换<sup>[24]739</sup>。根据职场攻击行为触发路径(图 2)和反应形式(图 3)可知,个体 A、B 和 C 都有可能成为攻击方,也都有可能成为受害方,表现出明显的成对结构(图 4)。

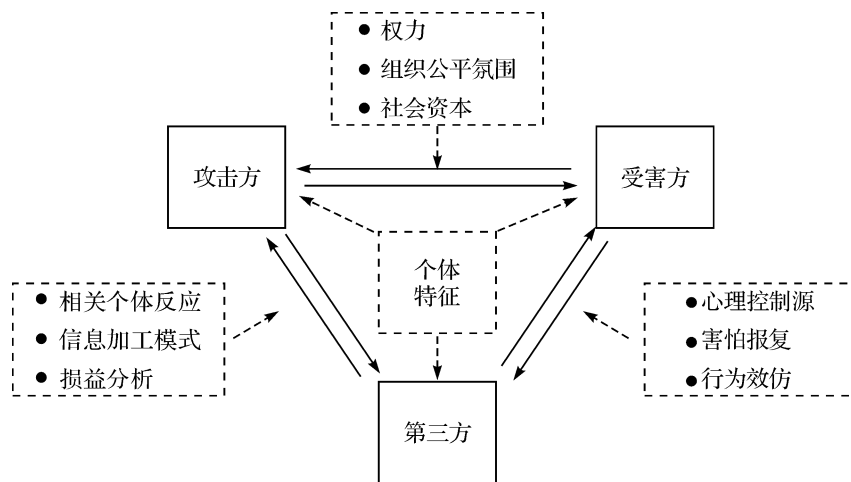


图 4 职场攻击行为成对结构示意图

职场攻击行为中的成对结构体现了三个方面的内容：一是攻击方、受害方和第三方存在互相攻击的可能性，体现了攻击行为的成对结构特征；二是攻击行为中成对结构中任何一方受到自身个体特征的影响；三是攻击行为中成对结构受到情境因素的影响。

(1)攻击方、受害方和第三方互相攻击。三种角色不是绝对固定的，任何一种角色都有可能转变成攻击方或受害方。首先是攻击方和受害方之间互相攻击，受害方由于遭到攻击方的攻击，就有可能对攻击方采取报复性攻击行为。其次是攻击方和第三方之间互相攻击。根据第三方的反应模式，第三方可能对攻击方实施惩罚性攻击行为，攻击方遭到攻击之后就有可能报复第三方。然后是受害方和第三方之间互相攻击，根据受害方反应模式，受害方可能对第三方实施转移攻击行为，第三方遭到攻击后可能报复受害方。Aquino 和 Lamertz 将攻击行为中的角色进一步细分：将攻击方分为专横型攻击方(domineering perpetrator)和反应型攻击方(reactive perpetrator)，将受害方分为挑衅型受害方(provocation victim)和示弱型受害方(submissive victim)<sup>[25]1024</sup>。

(2)攻击方、受害方和第三方受到个体特征的影响。首先是攻击方受到个体特征的影响。研究显示，关于个体的性别、年龄、种族和教育背景等人口统计变量对攻击方的影响效果，学者们并未完全达成一致<sup>[6]674-675</sup>。个体的归因风格、愤怒特质和底线心态(bottom-line mentality)等性格特征对攻击方影响显著<sup>[3,26-27]</sup>。其次是受害方受到个体特征的影响。研究显示人口统计变量对受害方无明显影响；个体的负面情感和自尊与个体遭受攻击的关系显著；个体的大五类人格特征的影响效果比较复杂，学者们未达成一致<sup>[7]723-724</sup>。然后是第三方受到个体特征的影响。根据社会认同理论，第三方与受害方在个性特征方面相似程度越高，第三方越有可能认同受害方和惩罚攻击方；此外，第三方的公正世界信念(belief in a just world)和道德认同水平等也会对第三方是否实施攻击行为产生影响<sup>[8]202-204</sup>。

(3)成对结构受到情境因素的影响。由于攻击方攻击受害方的过程在上文已讨论，第三方攻击受害方和攻击方攻击第三方均可以看作个体的报复行为，因此我们重点讨论受害方报复攻击方，受害方转移攻击第三方和第三方惩罚攻击方三种情况。

第一，影响受害方报复攻击方的情境因素。Aquino 等研究指出，受害方的相对等级地位与绝对等级地位对受害方反应行为的影响效果存在差异，而且组织公平氛围对权力影响反应行为具有明显的调节作用<sup>[22]</sup>。Christian 等研究认为，团队核心成员相对团队非核心成员，在遭受上级不公平对待后，针对主管实施克制组织公民行为(withholding supervisor-directed OCBs,属于报复行为的一种类型)的可能性会更小<sup>[28]</sup>。

第二，影响受害方转移攻击第三方的情境因素。大量研究结果表明，上级的辱虐管理容易导致下属实施转移攻击行为。例如，Restubog 等认为，攻击规范(aggressive norms)在组织内部具有从上向下传导和流动的属性，当个体认为攻击行为符合规范时，则倾向采取越轨行为以应对辱虐管理<sup>[5]</sup>。Christian 等指出，遭受上级攻击的员工是否采取转移攻击同事的行为，还受到心理控制源、害怕报复和行为效仿等因素的影响<sup>[28]</sup>。

第三，影响第三方惩罚攻击方的情境因素。概括而言，攻击方、受害方和第三方的个性特征，攻击方、受害方和第三方的行为反应，以及第三方成本分析结果等都是影响第三方作出反应的重要影响因素<sup>[8]188</sup>。Olson-Buchanan 和 Boswell 认为，第三方的反应主要取决于三个方面：第三方的信息获取程度、受害方的个性特征和第三方的个人阅历<sup>[18]88-89</sup>。O'Reilly 和 Aquino 分析指出，第三方采取哪种具体反应行为，取决于第三方本人的认知与道德情绪是否一致以及第三方权利与攻击方权利的对比情况<sup>[23]528-530</sup>。Skarlicki 和 Rupp 的实证研究则表明，个体的信息加工处理模式和道德认同水平影响第三方是否惩罚攻击方<sup>[29]</sup>。

### 三、职场攻击行为多视角整合模型

为系统展现职场攻击行为中攻击方(个体 A)、受害方(个体 B)和第三方(个体 C)之间的动态联系,我们建立职场攻击行为多视角整合模型(简称“多视角整合模型”,见图 5)。它共有五行图标,始于“触发事件”,终于“暂停”,涵盖了个体 A、B 和 C 的各种攻击行为,综合体现了攻击方、受害方和第三方的职场攻击行为触发路径、反应形式和成对结构。

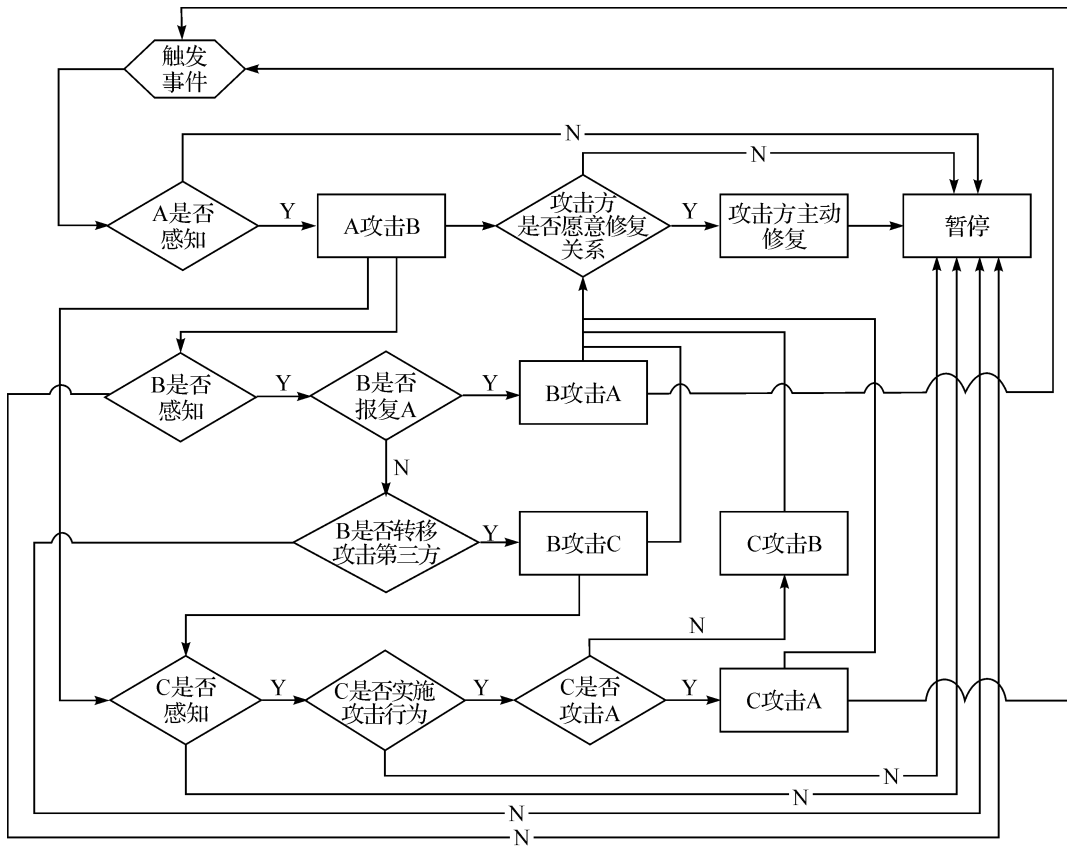


图 5 职场攻击行为多视角整合模型

多视角整合模型体现了职场攻击行为的触发路径及其内在联系。第一行和第二行图标体现了个体 A 的触发路径,即“触发事件”、“A 是否感知”和“A 攻击 B”;第二、三和四行图标体现了个体 B 的触发路径,即“A 攻击 B”、“B 是否感知”、“B 攻击 A”和“B 攻击 C”;第二行和第五行图标体现了个体 C 的触发路径,即“A 攻击 B”、“C 是否感知”和“C 攻击 A”。

多视角整合模型体现了各种角色的攻击行为反应。第三行和第四行图标体现了受害方(个体 B)的攻击行为反应,即个体 B 遭到个体 A 攻击之后,可能采取报复攻击行为(B 攻击 A)和转移攻击行为(B 攻击 C);第五行图标体现了第三方(个体 C)的攻击行为反应,即个体 C 对个体 A 实施惩罚型攻击行为。

多视角整合模型体现了职场攻击行为的成对结构。第二行和第三行图标体现了攻击方(个体 A)和受害方(个体 B)的成对结构,即“A 攻击 B”和“B 攻击 A”。第四行图标体现了受害方(个体 B)和第三方(个体 C)的成对结构,即“B 攻击 C”和“C 攻击 B”。第五行图标体现了攻击方(个体

A)和第三方(个体C)的成对结构,即“C攻击A”和“A攻击C”<sup>①</sup>。

此外,职场攻击行为可能随时终止或持续进行。图中有若干条线连接到“暂停”,即表示存在若干条件导致职场攻击行为随时停止,并非所有攻击行为都存在复杂的动态过程,同时也存在若干条线返回到“触发事件”,表示上一轮回的攻击行为成为下一轮回攻击行为的触发事件,反映了职场攻击行为的螺旋循环特征<sup>[2]</sup>。

## 四、结 语

职场攻击行为属于常见现象,它不仅给个体和组织带来不可估量的负面影响,甚至还间接影响家庭及社会和谐,因此职场攻击行为是组织管理中不可忽视的一个重要问题。学者们分别从攻击方、受害方和第三方视角深入研究职场攻击行为,但缺乏一个整合的视角来探究职场攻击行为。本文通过建立职场攻击行为的多视角整合模型,系统反映了攻击方、受害方和第三方之间的动态联系,为研究职场攻击行为提供了一个新的思路。

本文作为首次以整合视角研究职场攻击行为的探索性文章,侧重于理论探讨,但缺乏数据或案例支持,许多内容有待于开展后续实证研究。例如,针对攻击方、受害方或第三方都有可能采取行为反应的现象,可以采取案例研究、实验研究或问卷调查等方法,甚至借助计算机仿真技术,研究任何一方的反应行为对其他角色行为决策的影响等。通过实证研究方法分析不同角色之间的联系,可以丰富职场攻击行为理论。

## [参 考 文 献]

- [1] R. A. Baron & J. H. Neuman, "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Cause," *Aggression Behavior*, Vol. 22, No. 3(1996), pp. 161 - 173.
- [2] L. M. Andersson & C. M. Pearson, "Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace," *Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 3(1999), pp. 452 - 471.
- [3] J. H. Neuman & R. A. Baron, "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets," *Journal of Management*, Vol. 24, No. 3(1998), pp. 391 - 419.
- [4] S. Einarsen, "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach," *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 5, No. 4(2000), pp. 379 - 401.
- [5] S. L. D. Restubog, L. S. Kristin & T. J. Zagenczyk, "When Distress Hits Home: The Role of Contextual Factors and Psychological Distress in Predicting Employees' Responses to Abusive Supervision," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 96, No. 4(2011), pp. 713 - 729.
- [6] J. Barling, K. E. Dupré & E. K. Kelloway, "Predicting Workplace Aggression and Violence," *Annual Review of Psychology*, Vol. 60(2009), pp. 671 - 692.
- [7] K. Aquino & S. Thau, "Workplace Victimization: Aggression from the Target's Perspective," *Annual Review of Psychology*, Vol. 60(2009), pp. 717 - 741.
- [8] D. P. Skarlicki & C. T. Kulik, "Third-party Reactions to Employee (mis) Treatment: A Justice Perspective," *Research in Organizational Behavior*, Vol. 26(2004), pp. 183 - 229.
- [9] 龙立荣、周浩:《职场攻击行为研究探讨》,《外国经济与管理》2007年第9期,第42-49页。[Long Lirong & Zhou Hao, "Research on Workplace Aggression," *Foreign Economic and Management*, No. 9(2007), pp. 42 - 49.]

① 为简化图形,“A攻击C”图标未在图5中标出。



- [10] 靳宇倡、秦启:《工作场所攻击行为的研究述评》,《心理学探新》2010年第2期,第66-70页。[Jin Yuchang & Qin Qi, "A Review of Research on Workplace Aggression," *Psychological Exploration*, No. 2(2010), pp. 66-70.]
- [11] M. S. Hershcovis, " 'Incivility, Social Undermining, Bullying... oh My! ': A Call to Reconcile Constructs within Workplace Aggression Research," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 32, No. 3(2011), pp. 499-519.
- [12] S. L. Robinson & A. M. O'Leary-Kelly, "Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on the Antisocial Behavior of Employees," *Academy of Management Journal*, Vol. 41, No. 6(1998), pp. 658-672.
- [13] S. L. Robinson & R. J. Bennett, "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study," *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 2(1995), pp. 555-572.
- [14] M. K. Duffy, D. C. Ganster & M. Pagon, "Social Undermining in the Workplace," *Academy of Management Journal*, Vol. 45, No. 2(2002), pp. 331-351.
- [15] A. M. O'Leary-Kelly, R. W. Griffin & D. J. Glew, "Organization-Motivated Aggression: A Research Framework," *Academy of Management Review*, Vol. 21, No. 1(1996), pp. 225-253.
- [16] B. J. Tepper, "Consequence of Abusive Supervision," *Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 2(2000), pp. 178-190.
- [17] M. J. Martinko, S. C. Douglas & P. Harvey, "Understanding and Managing Workplace Aggression," *Organizational Dynamics*, Vol. 35, No. 2(2006), pp. 117-130.
- [18] J. B. Olson-Buchanan & W. R. Boswell, "An Integrative Model of Experiencing and Responding to Mistreatment at Work," *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 1(2008), pp. 76-96.
- [19] S. C. Douglas, C. Kiewitz & M. J. Martinko et al., "Cognitions, Emotions, and Evaluations: An Elaboration Likelihood Model for Workplace Aggression," *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 2(2009), pp. 425-451.
- [20] J. Goodstein & K. Butterfield, "Extending the Horizon of Business Ethics: Restorative Justice and the Aftermath of Unethical Behavior," *Business Ethics Quarterly*, Vol. 20, No. 3(2010), pp. 453-480.
- [21] H. Ren & B. Gray, "Repairing Relationship Conflict: How Violation Types and Culture Influence the Effectiveness of Restoration Rituals," *Academy of Management Review*, Vol. 34, No. 1(2009), pp. 105-126.
- [22] K. Aquino, T. M. Trip & R. J. Bies, "Getting Even or Moving on? Power, Procedural Justice, and Types of Offense as Predictors of Revenge, Forgiveness, Reconciliation, and Avoidance in Organizations," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 3(2006), pp. 653-668.
- [23] J. O'Reilly & K. A. Aquino, "Model of Third Parties' Morally Motivated Responses to Mistreatment in Organizations," *Academy of Management Review*, Vol. 36, No. 3(2011), pp. 526-543.
- [24] D. V. Krasikova & J. M. LeBreton, "Just the Two of Us: Misalignment of Theory and Methods in Examining Dyadic Phenomena," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 97, No. 4(2012), pp. 739-757.
- [25] K. Aquino & K. Lamertz, "A Relational Model of Workplace Victimization: Social Roles and Patterns of Victimization in Dyadic Relationships," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 6(2004), pp. 1023-1034.
- [26] M. Inness, M. M. LeBlanc & J. Barling, "Psychosocial Predictors of Supervisor-, Peer-, Subordinate-, and Service-provider-targeted Aggression," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 6(2008), pp. 1401-1411.
- [27] R. L. Greenbaum, M. B. Mawritz & G. Eissa, "Bottom-line Mentality as an Antecedent of Social Undermining and the Moderating Roles of Core Self-evaluations and Conscientiousness," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 97, No. 2(2012), pp. 343-359.
- [28] J. S. Christian, M. S. Christian & A. S. Garza et al., "Examining Retaliatory Responses to Justice Violations and Recovery Attempts in Teams," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 97, No. 6(2012), pp. 1218-1232.
- [29] M. S. Mitchell & M. L. Ambrose, "Employees' Behavioral Reactions to Supervisor Aggression: An Examination of Individual and Situational Factors," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 97, No. 6(2012), pp. 1148-1170.
- [29] D. P. Skarlicki & D. E. Rupp, "Dual Processing and Organizational Justice: The Role of Rational versus Experiential Processing in Third-party Reactions to Workplace Mistreatment," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 95, No. 5(2010), pp. 944-952.