

职场不文明与职场辱虐管理的关系探析

严瑜, 康馨怡, 赵开宸, 肖帅萍, 蒋利娇, 曹照雪

武汉大学哲学学院心理学系, 湖北 武汉

收稿日期: 2022年8月23日; 录用日期: 2022年9月3日; 发布日期: 2022年9月15日

摘要

职场不文明与辱虐管理是职场虐待的轻微形式, 对个体和组织产生较大危害。以整合的视角综合梳理现有研究, 从两者的概念界定、前因变量与结果变量、相关理论视角等多个方面对两者进行比较辨析。回顾近年来把两者同时作为变量的相关研究, 发现以资源保存理论、社会交换理论与社会学习理论为框架关注职场不文明和辱虐管理(多重人际压力源)对结果变量的交互影响以及辱虐管理对职场不文明的正向影响为两大研究主题, 并指出未来研究应注重采用纵向设计、将文化和行业等因素纳入到研究框架中以及探究应对策略。

关键词

职场不文明, 辱虐管理, 资源保存理论, 社会学习, 社会交换

The Relationship between Workplace Incivility and Abusive Supervision

Yu Yan, Xinyi Kang, Kaichen Zhao, Shuaiping Xiao, Lijiao Jiang, Zhaoxue Cao

Department of Psychology, School of Philosophy, Wuhan University, Wuhan Hubei

Received: Aug. 23rd, 2022; accepted: Sep. 3rd, 2022; published: Sep. 15th, 2022

Abstract

Workplace incivility and abusive supervision are mild forms of workplace mistreatment that are harmful to individuals and organizations. A comprehensive review of existing research with an integrative perspective is conducted to compare and identify the two in terms of their conceptual definitions, antecedent and outcome variables, and relevant theoretical perspectives. The review of recent studies that include both variables reveals two major research themes that focus on the interactive effects of workplace incivility and abusive supervision (multiple interpersonal stres-

sors) on outcome variables and the positive effects of abusive supervision on workplace incivility in the framework of Conservation of Resources Theory, Social Exchange Theory, and Social Learning Theory. Future research should focus on adopting longitudinal designs, incorporating factors such as culture and industry into the research framework, as well as exploring coping strategies.

Keywords

Workplace Incivility, Abusive Supervision, Conservation of Resources, Social Learning, Social Exchange

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着职业健康心理学的发展, 职场虐待行为(Workplace Mistreatment)逐渐进入人们视野[1], 由于其所具有的危害性、长期性、重复性, 逐渐成为组织行为学领域的研究热点[2]。员工在工作场所受到虐待的经历可以有多种形式, 包括职场辱虐管理、职场不文明行为等, 所有形式的职场虐待都会对员工和组织产生负面影响。

虽然职场虐待领域的研究结构中的每一种形式都有关键的区别特征, 但也存在相当大的定义、概念重叠。职场辱虐管理和职场不文明行为是职场虐待的轻微形式, 并且具有模糊的伤害意图, 它们在工作场所普遍存在, 会对个体和组织产生较大危害, 因此受到学者的重视, 积累了大量研究。已有学者分别对辱虐管理与职场不文明行为的相关研究进行了总结和回顾, 鉴于职场不文明行为与职场辱虐管理的相似性与重要性, 且近三年越来越多研究者将职场不文明行为与职场辱虐管理同时作为变量进行研究, 尚未有研究以整合的视角综合对职场不文明行为与职场辱虐管理的相关研究进行梳理, 因此本文结合已有研究和相关理论, 对职场不文明行为与职场辱虐管理的概念、相关研究与理论进行对比辨析, 并对这方面的研究发展进行简评和展望, 以推动职场不文明行为和辱虐管理的整体研究。

2. 职场不文明行为研究现状

工作场所不文明行为(Workplace Incivility)是工作场所中十分普遍的行为, 其发生率被认为远高于其他形式的工作场所虐待行为[3]。对于职场不文明行为的定义, 大都遵从 Andersson 和 Pearson (1999)的定义, 将其定义为一种具有模糊伤害意图的低强度偏离行为, 并且该行为违背了相互尊重的职场规范[4]。

尽管其强度低且伤害意图模糊, 但工作场所不文明行为的经历一直与组织、员工的财务成本、心理代价相关。对不文明行为影响效果的关注, 一般基于受害者视角, 考察不文明行为受害者情绪、态度和行为的变化。在工作领域, 职场不文明行为对于员工任务绩效、离职倾向以及组织公民行为具有消极影响, 在个人领域, 工作场所不文明行为会破坏受害员工的幸福感、影响员工的消极情绪。

相较于职场不文明行为可能产生的结果, 目前的研究更多开始关注其前因变量。已有的研究从实施者、受害者和组织环境等方面对考察职场不文明行为的前因变量。从实施者的角度来看, 具有某些个人性格如马基雅维利主义、施虐倾向[5] [6]、以及消极的道德情绪如蔑视、愤怒的个体更可能实施不文明行为[7]。从受害者的角度看, 与白人员工和年长员工相比, 少数族裔成员和年轻的员工经历了更多的不文明行为[8]。组织环境方面, 团队积极互惠的氛围会降低煽动诸如不文明行为等消极行为的意愿[9]。

3. 职场辱虐管理研究现状

辱虐管理(Abusive Supervision)是近年来备受关注的—种负向的领导行为,它是指下属知觉到的上级主管对其持续表现出言语或非言语的敌意行为,但并不包括身体接触[10]。辱虐管理的产生归因于多个方面的因素,并且对下属的工作、组织的绩效等结果变量具有重大影响。

辱虐管理与员工、团队和组织的一系列有害结果有关,例如员工更差的任务绩效、更少的组织公民行为,还会影响到工作参与、工作嵌入与幸福感。然而也有一些研究表明,辱虐管理并非总是具有负向作用,在某种程度上可能产生积极影响,如 Yu 和 Duffy (2021)发现当下属相信上司实施辱虐管理的动机是提高绩效而非是造成伤害时,辱虐管理存在鞭挞效应,更有可能导致更少的偏差行为和更多的组织公民行为[11]。

辱虐管理的前因受到了广泛且越来越多的关注,前人研究大都从领导者特征、下属特征及组织环境等三个角度对辱虐管理的产生进行了考量。具有某些个性或行为特征的领导者比其他领导者有更大的可能实施辱虐管理,如马基雅维利主义的领导者在—不道德的心理工作氛围下可能会使用尽可能的手段来实现目标,从而与辱虐管理正相关[12]。下属的个体特征也是辱虐管理的重要前因变量。学者们认为,表现不佳的员工被认为用处不大而成为主管辱虐管理的目标,而高绩效员工由于对主管构成了挑衅或威胁也不能免于辱虐管理[13],且无论下属采取消极或积极的应对措施,都有可能招致领导进一步辱虐并威胁领导—部署交换(leader-member exchange, LMX)关系质量[14]。组织环境也是重要的前因变量, Tahir & Khan (2019)发现辱虐管理的组织环境对辱虐管理有正向影响[15]。

4. 职场不文明行为与职场辱虐管理辨析

4.1. 职场不文明行为与职场辱虐管理研究比较

职场不文明行为与职场辱虐管理同属于工作场所虐待的伞概念下,具有相似的特征(见表 1),从定义来看,两者都具有模糊的伤害意图,以及不包括身体行为。然而他们的概念侧重点不同,辱虐管理的四个关键特征为主观性、持续性、敌对性以及非身体接触性[10];而职场不文明行为的显著的特征有:1) 违反了职场中相互尊重的准则;2) 属于—种低强度的社会交互;3) 伤害意图不明确[4]。职场辱虐管理在理论内涵上区别于工作场所不文明行为的一个关键在于实施的来源,辱虐管理的实施者为领导,而职场不文明行为的来源则更多元,可以来自领导、同事或者顾客;不同于辱虐管理,职场不文明行为的煽动者和受害者之间没有权力差异。

Table 1. Analysis on the concept of uncivilized behavior and abuse management in the workplace

表 1. 职场不文明行为与辱虐管理概念辨析

	强度	持续性	直接的身体伤害	伤害意图	实施者
职场不文明行为	低强度		无	模糊	主管
职场辱虐管理		有	无	模糊	主管/同事/客户

职场不文明行为与辱虐管理存在相似的前因变量,但两者由于概念的差异,也有特有的前因变量。依据职场不文明的螺旋式框架,遭受职场不文明行为的受害者可以反转为实施者,经历和观察不文明行为后更有可能煽动不文明行为[16]。由于辱虐管理的实施者与受害者双方存在权力差异,经历过辱虐管理的员工,尤其是处于底层的员工,相对不太可能反转为辱虐管理的实施者。

职场辱虐管理与职场不文明行为都与不良的工作绩效、情绪等有关,然而由于辱虐管理的实施者为主管,研究者认为,领导者相信辱虐管理会对员工绩效有积极影响,他们实施辱虐管理以追求对组织有

利的目标[17]，因此相比于职场不文明行为，辱虐管理多了对积极作用的关注。

职场不文明行为和辱虐管理的研究往往依据不同的理论和视角。这些理论可归为三种类型，分别是：社会学习理论、资源保存理论、社会交换理论。

在关于职场辱虐管理的研究中，社会学习理论被大量应用。社会学习理论认为，个体会通过观察他人的行动而习得新事物。基于社会学习理论，不少研究认为主管的辱虐行为是从外界所习得，工作场所内他人的行为和家庭成员的行为都可能成为主管的学习源[18]，例如榜样的表现会影响新领导者是否使用辱虐管理作为取得成就手段。然而，以社会学习理论视角对职场不文明的研究则相对较少，学者在社会学习理论的框架下研究发现主管的不文明行为会助长同事不文明行为，主管的组织地位高，代表了有影响力的模式，下属认为行为与上司相似会导致在组织中的成功，向主管学习而实施同事不文明行为[19]。

资源保存理论认为个人有动机获得、保留和保护有价值的资源，当现有资源出现短缺时，个体会避免进一步消耗资源，以保护现有资源。职场不文明和辱虐管理带来的后果可以根据资源保存理论进行解释，如 Viotti 等人(2018)发现同事不文明行为和工作效率会随着时间的推移相互影响，同事不文明行为、组织效率作为资源损失螺旋的发起者，对其他变量的影响会消耗资源，使得资源无法应对未来的损失，进而可能导致进一步的资源损失[20]；Kim 等人(2018)由于员工倾向于在辱虐管理的情况下感知资源损失，他们可能会决定减少他们的知识共享行为以保护他们的宝贵资源[21]。

社会交换理论(SET)是组织行为学中最有影响力的概念范式之一，也是职场不文明和职场辱虐管理研究中常用的理论。表现良好的员工期望得到主管的积极反馈，当主管采取诸如公开嘲笑、隐瞒信息等辱虐管理行为时，员工可能会认为其交换预期已被违反，并可能会探索恢复公平的选项，从而做出消极反应，降低知识共享水平[22]。

此外，国内外也有依据情感事件理论、组织公平理论、角色认同理论、自我损耗等理论对职场不文明行为与职场辱虐管理进行研究，职场不文明和职场辱虐管理的理论研究十分丰富。

4.2. 职场不文明行为与职场辱虐管理相关研究

近年来，更多文献从实证的角度将职场不文明行为和职场辱虐管理同时作为变量，在同一个理论框架下对两者进行研究，见表 2。

Table 2. Research on the relationship between uncivilized behavior in the workplace and abuse management
表 2. 职场不文明行为与辱虐管理相关研究

研究	自变量	中介/调节变量	因变量	理论基础	相关发现
Shin, Hur, & Hwang, 2021	客户不文明行为和辱虐管理	中介：情绪衰竭	工作绩效	资源保护理论	在新冠疫情后，客户不文明行为通过情绪衰竭对一线员工的绩效的影响强于辱虐管理。
Shin, Hur, & Kang, 2021	辱虐管理	中介：情绪衰竭； 调节：客户不文明行为	工作绩效	资源保护理论	辱虐管理通过情绪衰竭的中介作用对一线服务员工的工作绩效产生影响，而客户的不文明行为加剧了辱虐管理对绩效的消极影响。
Jha & Sud, 2021	辱虐管理	工作场所不文明行为	中介：组织政治感知和组织不公正 调节：员工政治技能	社会交换理论；不确定性管理理论	在低政治技能员工中，辱虐管理通过不公正且带有政治色彩的环境引发工作场所的不文明行为。

Continued

Ozkan, 2021	羞辱管理	离职意向	中介: 工作场所不 文明行为; 工作场 所欺凌; 工作场所 排斥	社会学习 理论; 高 层梯队理 论	羞辱管理对离职意向的消极作 用由工作场所欺凌、工作场所 不文明行为和工作场所排斥部 分中介。
Abi Aad <i>et al.</i> , 2021	羞辱管理	离职意向	调节: 同事支持; 工作投入 中介: 同事不文明 行为	社会学习 理论	羞辱管理通过同事不文明行为 对离职意向有负面影响, 而同 事支持和工作投入减弱了这种 负相关关系。
Al-Hawari <i>et al.</i> , 2020	羞辱管理和客 户不文明行为	服务绩效、 满足客户的 能力	中介: 情绪耗竭 调节: 员工弹性	资源保护 理论	羞辱管理和客户不文明行为通 过情绪耗竭影响员工满足客户 的能力, 而弹性能缓和客户不 文明行为对员工满足客户能力 的消极影响。
Mullen <i>et al.</i> , 2018	羞辱管理; 不 一致领导(变革 型领导与主管 不文明行为的 交互作用)	安全参与, 心理健康;	中介: 安全感氛围 感知		羞辱管理部分通过安全感氛围 感知对员工的心理健康和安全 参与产生影响; 在高主管不文 明行为下, 变革型领导与员工 安全参与的正向关系将被削 弱。

总结梳理近年来职场不文明行为和羞辱管理的相关研究, 一些研究拓展了单一的职场虐待现象, 在资源保护理论视角下, 关注职场不文明行为和羞辱管理对员工结果的共同作用, 探讨多种人际压力源对员工结果的交互影响。根据资源保护理论, 经历资源损失的员工很容易受到资源进一步损失的影响, 羞辱管理和职场不文明会耗尽员工的资源、加剧资源消耗过程, 员工因此缺乏完成任务的心理资源, 导致不良的结果如工作绩效下降。

值得一提的是, 以羞辱管理和职场不文明行为共同作为人际压力源的研究还注重比较两者对结果变量影响的相对重要性, 如 Al-Hawari 等人(2020)研究表明在一线服务员工中, 与羞辱管理相比, 客户不文明行为对情绪耗竭的影响更大, 这可能是因为一线服务员工的工作环境, 相比于主管或同事, 他们更有可能处于涉及客户不文明行为的情况[23]。Shin 等人(2021)发现, 在新冠疫情背景下, 员工在疫情背景下对客户接触期间的安全和健康焦虑比来自羞辱管理的担忧更严重, 因此客户不文明行为对一线服务人员工作绩效的负面影响更大[24]。

大量研究关注羞辱管理对职场不文明行为的影响或是以职场不文明行为为中介对其他结果变量的影响, 羞辱管理对职场不文明行为的正向影响已被多项研究证实, 而这种正向影响可以用社会学习和社会交换理论解释。在组织中, 主管处于权威地位而更可能成为行为的典范, 当员工在组织中观察到羞辱管理, 他们在与同事互动时会学习并模仿这种行为方式, 使其通过工作场所的其他人际交往(如职场不文明行为)“蔓延”给其他人。而基于社会交换理论, 个人更有可能对被认为对他们有害的个人或组织进行回应的负面反应, 员工通过从事不文明行为来回报实施羞辱管理的主管。

5. 研究展望

羞辱管理与工作场所不文明行为的研究已经取得了一些成果, 两者的理论视角十分丰富, 且在影响结果、前因变量的研究中取得了颇多研究成果, 然而仍存在一些不足之处。首先, 关于职场不文明和羞辱管理的研究大都是横断面研究, 纵向研究相对不足, 缺乏变量间因果关系的说服力, 然而职场不文明行为和羞辱管理作为虐待结构本身具有动态性, 职场不文明行为被描述为随着时间的推移“螺旋”或升

级的一系列“以牙还牙”的交流，而辱虐管理定义强调“持续”表现[23]，因此把职场不文明行为和辱虐管理及其结果被归为静态形式时，可能得出不准确的结论。未来的研究应该注意采用时间视角，应用纵向设计的方法来进一步验证变量间的因果关系。

其次，当前关于职场不文明和辱虐管理的研究大多集中在个体和组织层面，还应该向文化、行业等层面拓展。不同文化视角下职场不文明行为和辱虐管理的感知存在差异，来自英国文化的下属比来自儒家亚洲文化的下属对辱虐管理的感知和反应更消极、认为辱虐管理更不公平[24]。因此未来的研究应该检验文化层面的可能影响，结合不同文化特征审视职场不文明行为和辱虐管理。在不同行业中对职场不文明行为和辱虐管理进行研究也很有必要，一方面，虽然不文明的经历可能会影响大多数人，但其影响程度可能因他们的职业背景而异，如一线服务员工可能面临辱虐管理、客户不文明和同事不文明行为的多重压力，未来应有针对性地聚焦于职场不文明和辱虐管理严重的典型行业，以及易受到职场不文明行为和辱虐管理的特定企业员工群体，进行差异化研究；另一方面，研究样本来源的行业过于单一会影响研究结果的推广与应用，能否将一个行业中的研究结果推广到其他行业还存疑，因此有必要在多种组织和行业中进行关于职场不文明行为和辱虐管理的研究。

根据职场不文明行为和辱虐管理的相关研究成果，我们对两者的消极影响以及前因变量已有了较多的了解，但职场不文明行为的抑制因素研究相对较少，辱虐管理的应对和干预性研究都处于起步[25]，如何采取正确的措施来应对或是缓解辱虐管理和职场不文明的负面作用，还有待学者的进一步探讨。因此探究职场不文明行为和辱虐管理的应对策略与缓解因素，并采取针对性措施来减少两者的负面影响，是当今管理者必须要面临的重要现实问题。

项目基金

本文得到 2022 年武汉大学研究学分课程《组织不文明行为研究》项目(413100115)的资助和武汉大学 2021 年研究生“课程思政”示范课程——“职业健康心理学”专题项目(413100093)的资助。

参考文献

- [1] 詹思群, 严瑜. 工作场所不文明行为与职场排斥间的螺旋效应[J]. 心理科学进展, 2021, 29(3): 560-570.
- [2] 林鑫珠, 芦梦婷. 职场虐待现象中第三方的行为选择机制[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(8): 39-49.
- [3] Mao, C., Chang, C.H., Johnson, R.E. and Sun, J. (2019) Incivility and Employee Performance, Citizenship, and Counterproductive Behaviors: Implications of the Social Context. *Journal of Occupational Health Psychology*, **24**, 213-227. <https://doi.org/10.1037/ocp0000108>
- [4] Andersson, L.M. and Pearson, C.M. (1999) Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace. *Academy of Management Review*, **24**, 452-471. <https://doi.org/10.2307/259136>
- [5] Lata, M. and Chaudhary, R. (2020) Dark Triad and Instigated Incivility: The Moderating Role of Workplace Spirituality. *Personality and Individual Differences*, **166**, Article ID: 110090. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110090>
- [6] Min, H., Pavisic, I., Howald, N., Highhouse, S. and Zickar, M.J. (2019) A Systematic Comparison of Three Sadism Measures and Their Ability to Explain Workplace Mistreatment over and above the Dark Triad. *Journal of Research in Personality*, **82**, Article ID: 103862. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103862>
- [7] Miranda, G.A. and Welbourne, J.L. (2021) Examining Incivility through a Moral Lens: Coworker Morality Appraisals, Other-Condemning Emotions, and Instigated Incivility. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04955-5>
- [8] Han, S., Harold, C.M., Oh, I.S., Kim, J.K. and Agolli, A. (2022) A Meta-Analysis Integrating 20 Years of Workplace Incivility Research: Antecedents, Consequences, and Boundary Conditions. *Journal of Organizational Behavior*, **43**, 497-523. <https://doi.org/10.1002/job.2568>
- [9] Gervasi, D., Faldetta, G., Zollo, L. and Lombardi, S. (2022) Does TMX Affect Instigated Incivility? The Role of Negative Reciprocity and Psychological Contract Violation. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2021-0801>

- [10] Tepper, B.J. (2000) Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, **43**, 178-190. <https://doi.org/10.2307/1556375>
- [11] Yu, L. and Duffy, M.K. (2021) The Whiplash Effect: The (Moderating) Role of Attributed Motives in Emotional and Behavioral Reactions to Abusive Supervision. *Journal of Applied Psychology*, **106**, 754-773. <https://doi.org/10.1037/apl0000810>
- [12] De Hoogh, A.H., Den Hartog, D.N. and Belschak, F.D. (2021) Showing One's True Colors: Leader Machiavellianism, Rules and Instrumental Climate, and Abusive Supervision. *Journal of Organizational Behavior*, **42**, 851-866. <https://doi.org/10.1002/job.2536>
- [13] Khan, A.K., Moss, S., Quratulain, S. and Hameed, I. (2018) When and How Subordinate Performance Leads to Abusive Supervision: A Social Dominance Perspective. *Journal of Management*, **44**, 2801-2826. <https://doi.org/10.1177/0149206316653930>
- [14] 严瑜, 赵颖. 辱虐管理的应对: 基于人际拒绝的多动力模型分析[J]. 心理科学进展, 2020, 28(5): 844-854.
- [15] Tahir, Z. and Khan, M.A. (2019) Impact of Abusive Supervision Climate on Employees' Prohibitive Voice Behavior through Abusive Supervision and Cognitive Rumination: A Case of Pakistan. *Abasyn University. Journal of Social Sciences*, **12**, 388-398. <https://doi.org/10.34091/AJSS.12.2.15>
- [16] Aboodi, H. and Allameh, S.M. (2019) A Theoretical Model of Antecedents of Customer-Directed Incivility. *International Journal of Business Excellence*, **17**, 516-543. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2019.099127>
- [17] Watkins, T., Fehr, R. and He, W. (2019) Whatever It Takes: Leaders' Perceptions of Abusive Supervision Instrumentality. *The Leadership Quarterly*, **30**, 260-272. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.09.002>
- [18] 王海珍, 耿紫珍, 丁琳, 单春霞. 辱虐管理的成因[J]. 心理科学进展, 2022, 30(4): 906-921.
- [19] Sakurai, K. (2021) Changes in the Frequency of Coworker Incivility: Roles of Work Hours, Workplace Sex Ratio, Supervisor Leadership Style, and Incivility. *Japanese Psychological Research*, **63**, 177-189. <https://doi.org/10.1111/jpr.12305>
- [20] Viotti, S., Essenmacher, L., Hamblin, L.E. and Arnetz, J.E. (2018) Testing the Reciprocal Associations among Co-Worker Incivility, Organisational Inefficiency, and Work-Related Exhaustion: A One-Year, Cross-Lagged Study. *Work & Stress*, **32**, 334-356. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1436615>
- [21] Kim, S.L., Son, S.Y. and Yun, S. (2018) Abusive Supervision and Knowledge Sharing: The Moderating Role of Organizational Tenure. *Personnel Review*, **47**, 22-38. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0199>
- [22] Choi, W., Kim, S.L. and Yun, S. (2019) A Social Exchange Perspective of Abusive Supervision and Knowledge Sharing: Investigating the Moderating Effects of Psychological Contract Fulfillment and Self-Enhancement Motive. *Journal of Business and Psychology*, **34**, 305-319. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9542-0>
- [23] Al-Hawari, M.A., Bani-Melhem, S. and Quratulain, S. (2020) Do Frontline Employees Cope Effectively with Abusive Supervision and Customer Incivility? Testing the Effect of Employee Resilience. *Journal of Business and Psychology*, **35**, 223-240. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09621-2>
- [24] Shin, Y., Hur, W.M. and Hwang, H. (2021) Impacts of Customer Incivility and Abusive Supervision on Employee Performance: A Comparative Study of the Pre- and Post-Covid-19 Periods. *Service Business*, **16**, 309-330. <https://doi.org/10.1007/s11628-021-00456-7>
- [25] 李燕萍, 洪江鹏, 胡翔. 辱虐管理研究前沿综述: 新构念与新思路[J]. 华东经济管理, 2019, 33(3): 152-163.