

“权力”视角下的工作场所侵害*

——基于 CGSS2015 数据的实证分析

郑路 刘梦玲 陈宗仕

提要:员工在工作场所中遭受侵害会对个人、组织及整个社会环境造成消极影响。学界对这一现象的讨论尚缺乏系统的理论分析框架,中国语境下的相关实证研究也较少。本研究采用定性与定量结合的混合方法,开创性地提出“权力”三维度的分析框架,使用 CGSS2015 数据对“工作场所侵害”的结构因素进行考察,并辅以深度访谈以丰富定量发现。研究发现,由资源重要程度决定的个人“依赖性”、受组织内部规范程度制约的权力“强制性”以及外部市场资源的“可替代性”共同影响了工作场所侵害现象的发生。作者最后对上述发现的理论和政策意义进行了讨论。

关键词:工作场所侵害 权力视角 依赖性 强制性 替代性

一、引言

2021年8月7日,一名“阿里巴巴”女性员工发帖声称因工作原因陪客户喝酒并遭到侵害,该事件在网络上引起轩然大波,^①社会层面在保护员工权利方面的制度性缺失成为大家激烈讨论的焦点。然而这并非孤例,从2010年富士康在

* 本研究得到国家社会科学基金重大项目(21ZDA111)和四川省哲学社会科学重点研究基地一般项目(XJLL2022002)的支持。本文使用的数据来自中国人民大学中国调查与数据中心开展的“中国综合社会调查”(CGSS),数据详细介绍见中国综合社会调查官方网站(<http://cgss.ruc.edu.cn/index.htm>)。作者对匿名评审专家的宝贵意见和修改建议深表感谢,文责自负。如需与作者进一步讨论,可联系通讯作者刘梦玲(邮箱:lml18@mails.tsinghua.edu.cn)。

① 2022年6月22日,济南市槐荫区人民法院依法对被告人张国(“阿里案”中的客户)强制猥亵案一审公开宣判,对案件事实进行了法律认定,以强制猥亵罪判处被告人张国有期徒刑一年六个月。参见济南市槐荫区人民法院,《张国强制猥亵案一审宣判》,济南市槐荫区人民法院官方微信公众号(<https://mp.weixin.qq.com/s/i4-eEPc64yhoRkCQlPFZg>),6月22日。

高压工厂体制下发生的员工“十一连跳”，到2020年拼多多公司员工“加班猝死事件”，还有近年平台零工（如外卖小哥、网约车司机）在“算法霸权”下的劳动保障争议……“工作场所侵害”（workplace bullying）这一屡见于职场的现象逐渐走入公众视界。应该注意的是，国内外因为网络舆论而受到关注的侵害现象其实只是“冰山一角”，还有“沉默的大多数”深受其害，但却并未得到关注——也正是对于工作场所侵害现象的普遍沉默（甚至冷漠），为社会学者去深入研究这个问题提出了更迫切的要求。

之所以不能忽视对于工作场所侵害的研究，首先是因其在全球范围内都具有普遍性。爱纳森和斯古塔德（Einarsen & Skogstad, 1996）分析了20世纪90年代初挪威各行业组织的调查数据，发现8.6%的被访者表示过去六个月里在工作中受到过侵害。其中，大型企业、男性主导的企业和工业行业发生侵害的频率更高。综合欧洲从20世纪90年代中后期以来的大量研究，将测量和抽样差异纳入考量后，尼尔森等学者（Nielsen et al., 2009）指出，工作场所侵害发生率^①大致为14.6%。英国同一时期对企业雇员的研究发现，有25%的员工在过去五年间遭受到直接的侵害，46%的员工曾目睹过侵害发生（Hoel et al., 2001）。美国WBI（Workplace Bullying Institute，工作场所侵害研究所）2021年最新的调查结果显示，有30%的雇员称自己正在或曾经遭受侵害，19%的雇员曾经目击过侵害发生（WBI, 2021）。一项针对澳洲护士群体的调查显示，42%的人曾在过去一年中遭受侵害（De Cieri et al., 2019）。亚洲国家对这一议题的研究相对较少，已有的文献资料显示，印度有44%的人表示过去五年曾遭遇过工作场所侵害（D' Cruz & Rayner, 2013），中国香港一项对2657名雇员的调查显示，有39.1%的人过去一年中遭受过侵害（Ng et al., 2021）。虽然研究者及被访者对工作场所侵害的定义和理解可能存在较大差异，但全球范围的研究表明，受害者涉及各个社会阶层、种族、性别、年龄、职业人群，这更加凸显了研究此议题的必要性与迫切性（Einarsen et al., 2003；Cortina et al., 2001）。目前，只有极少数研究关注了我国大陆工作场所侵害/职场霸凌的现象，虽缺乏大范围调查结果，但也显示了侵害对于多个群体的消极影响（蒋奖等, 2012；蔡礼彬、刘博, 2017）。

① 发生率，即工作场所侵害事件发生的概率。在这一主题的研究中，研究者通常会使用到发生率、报告率、举报率三个近似概念。一般而言，发生率指的是侵害实际发生的比率；报告率指的是受访者在接受问卷调查或访谈时报告或承认自己受侵害经历的受访者占总人数的比例，有一些受访者出于各种考虑会选择隐瞒；举报率是指采取向上级或者有关部门举报、投诉的受侵害者占总人数的比例。就数值大小来看，一般是发生率 > 报告率 > 举报率。国内外研究因为难以掌握实际侵害发生的数据，通常都用报告率作为实际发生率的替代测量指标，本研究也如此。

工作场所侵害对受害者、其他员工和所在组织都会产生非常负面的影响。首先,工作场所侵害对被害人的身心健康产生持久伤害,会使受害者感到焦虑、抑郁、情绪失控、自尊降低,增加其酗酒、失眠、滥用药物、慢性病发作、自杀的概率(Lutgen-Sandvik, 2008; Paice & Smith, 2009)。其次,按照社会互动理论,工作场所侵害还会带来“涟漪效应”,对旁观者造成影响。埃姆达德等(Emdad et al., 2013)对瑞士企业的调查发现,目睹工作场所侵害的频率与雇员后续的抑郁症发病率密切相关。再次,由于受害者的工作投入度降低、旷工率增加、工作效率降低、创新潜能丧失,其所在组织也会受到深远的负面影响(Rousseau et al., 2014)。

值得注意的是,大量文献揭示工作场所侵害的根源是权力问题,通常发生在施害者和受害方存在权力不平等的情况下(Hershcovis, 2011; Einarsen et al., 2003; Hodson et al., 2006),但既有研究尚未围绕权力这一核心概念提出较为系统的理论分析框架,国内也鲜有针对这一议题的理论与实证研究。因此,本文以社会学经典理论中对“权力”概念的讨论为出发点,提出从依赖性、强制性和可替代性三个维度来刻画权力关系的不平等,结合我国特有体制和劳动力市场的特点,对这三个维度进行操作化测量,从雇员、组织和市场环境层面考察影响工作场所侵害的重要因素和作用机制。

本文采用定性与定量相结合的混合方法,通过涵盖不同城市、行业、职级、年龄、性别的访谈,为提出本文的分析框架和研究假设提供了线索和依据。同时,使用CGSS2015的数据(该年数据中包含“国际调查合作计划ISSP”的工作模块,是目前国内可获取的大型社会调查中唯一涉及“工作场所侵害”议题的数据),得到了更具有普遍性和代表性的定量发现。本研究除了力求在研究议题、解释框架和分析方法方面做出贡献之外,也希望为更有效地制约和干预工作场所侵害现象、推进相关制度的建设与完善提供思路和依据。

二、理论基础与研究假设

(一)工作场所侵害与权力不平衡

1. 工作场所侵害的定义

对于工作场所侵害的研究发端于20世纪80年代的北欧,雷曼和古斯塔沃森(Leymann & Gustavsson, 1984)率先关注发生在成年人工作场所里的侵害问

题,后来逐渐扩展至世界各国。本研究使用的工作场所侵害的定义由爱纳森等人(Einarsen et al.,1997)提出,即“工作场所侵害是指在一段时间内,反复出现的施加于目标对象并且令其难以防卫的消极行为(包括言语羞辱、责骂或者肢体威胁等)”。这也是目前国际学界普遍接受的定义。在表现形式上,工作场所侵害包括利用组织手段进行攻击、社会孤立、侵犯私生活、实施身体暴力、言语侵犯、谣言伤害等方式(Leymann,1996)。^①

“反复出现”和“难以防卫性”是构成工作场所侵害的两大特点。“反复出现”关系到发生频率(侵害行为不止一次发生)和持续性(持续至少一段时间,如六个月)。理论上讲,当受害者初次遭遇侵害后,如果有意愿和能力规避再次发生的风险(如辞职、换工作),或者有制度性的渠道和方式采取维权,就可以避免成为工作场所侵害的受害者。但在现实中,工作场所侵害还具有“难以防卫性”。这主要指受害者在社会地位、体力或人数上处于弱势一方,也包括其无能为力感,比如这份工作是受害者或其家庭的主要收入来源,或者雇主单位缺乏举报和申诉此类事件的组织文化及制度支持,又或者当前劳动力市场不景气、就业竞争激烈,这些因素都会使受害者难以承受主动辞职或者被动失业所可能付出的经济代价。因此,工作场所侵害不仅是“侵害者—受害者”双方反复出现的互动行为,还凸显出受害者处于弱势一方,与侵害者之间存在着明显的不平衡的权力关系(power imbalance)。

2. 侵害发生的影响因素

对侵害发生的影响因素的探讨体现了不同研究者对侵害产生机制的不同关注点,主要分为个体层面、组织层面和社会层面三种类型,大量研究往往主要识别和验证其中一个或两个层面(Baillien et al.,2011;Einarsen & Hoel,2008)。在个体层面,研究者以个人感知为核心来考察影响因素,关注侵害者的特征(例如维护自尊的需求、情感控制的能力、包容度)和受害者的特征(包括是否容易焦虑、软弱,是否内向,是否有较低的社会竞争力),以及特定变化和冲突对侵害发生的影响(Weiss & Cropanzano,1996;Aquino et al.,1999)。在组织层面,研究者更多关注到组织的结构性因素,从组织特征(组织类型、组织规模、管理风格、工作氛围、工作方式、企业文化)和组织变迁(裁员、减薪、重组、组织危机)等方面来考察工作场所侵害的发生。例如,研究发现,高压的工作环境可加剧工作场所

^① bullying、harassment、mobbing、aggression等概念在后来的研究中越分越细,有人相应地译为“霸凌”“骚扰”“聚众滋扰”“欺负”等,但是这些概念在一开始提出时并没有明确区分,存在部分重合或相互包含的关系。为方便讨论,本研究统一译为“侵害”。

侵害。权威式和放任式的管理方式均会诱发侵害,前者因权力分配不均,容易产生纵向侵害;后者因监督不力,则容易滋生同级之间的侵害(Leymann, 1996; Salin, 2003a; Bourgeois et al., 2016)。在外部环境层面,已有研究指出某些特定的社会文化,如宣扬个人主义与竞争会增加工作场所侵害发生的概率(Lutgen-Sandvik et al., 2007),在权力差距(power distance)更大的社会,如东亚国家,侵害更有可能在上下级之间发生(Kwan et al., 2020)。不同社会对于雇员保护问题的态度与举措也是影响侵害发生的重要因素(Samnani & Singh, 2012)。

虽然国外研究已比较全面地涉及了影响工作场所侵害的各个方面,但三个层面的分析略显割裂,缺乏一个跨层次、综合性的理论框架来考察工作场所侵害不同维度的影响因素及其相互关联。有学者提出应当从“权力”的概念出发,来构建工作场所侵害发生的解释框架。例如,哈金斯等(Hodgins et al., 2020)认为,权力内在于工作场所侵害现象之中,应在组织层面理解侵害者对于被害者施加的不同类型的权力。曼尼克斯—麦克纳马拉(Mannix-McNamara, 2021)更强调从福柯的传统来理解权力,认为不应将权力视为一种二分的对立,而应理解为施害—被害双方在不断互动过程中学习、实施并使之合法化的关系与过程。然而,从权力概念出发的已有文献缺乏对“权力”这一抽象概念的解析和测量,同时也忽视了对微观—宏观跨层级作用机制的理解和解释。更重要的是,这些研究大都是针对西方社会进行的,如何在中国的社会情景之中从“权力”视角对工作场所侵害进行系统考察和阐释,几乎还是空白。本研究则希望在这方面做出一点有益的尝试。

(二)“权力”概念的三个维度

要构建“权力”视角的分析框架,首先须回溯“权力”的内涵,并从中提炼出可操作化的概念维度。基于社会学对权力概念和关系的经典理论,我们把权力分解为“依赖性”“强制性”和“可替代性”三个维度,并在下文对其进行分别阐述。

权力的“依赖性”维度来自埃默森(Emerson, 1962)的“权力—依赖”理论。埃默森提出权力并不基于一个人拥有的能力或资源多少,权力只能在关系中才能定义和体现。具体而言,权力的大小取决于这对关系中弱势一方对强势一方所拥有资源的依赖性(dependence),即权力不平衡来源于一方对另一方所控制的某种资源的依赖程度:这种资源越重要,后者对前者拥有的权力就越大。

权力的“强制性”维度来自韦伯(Webber & Parsons, 1947)对权力的经典阐

释。韦伯认为,权力是人在某种社会关系行为中哪怕遇到其他参加者的反对也能贯彻自己意志的机会。达伦多夫也大致因循韦伯,认为权力是控制他人的能力(Grusky,2018)。这些经典阐述揭示了权力的另外一重内涵,即有权力的一方(由于有能力掌控和分配资源)对弱势一方能够任意实行支配和控制的能力,我们将其称为“强制性”(coerciveness)。

权力的“可替代性”维度同样受到埃默森对权力关系的进一步阐述的启发,他提到:“当B在A-B关系之外实现目标或取得资源的可能越大,B受制于A的可能性越小”(Emerson,1962:32)。“权力—依赖”关系理论启发菲佛和萨兰西克提出“资源依赖理论”(Pfeffer & Salancik,1978),他们将权力分析运用到组织社会学领域,提出组织对外界的资源依赖导致了组织间权力与依赖关系的不平衡。该理论指出,组织降低权力不对称和依赖性的策略之一就是开发和维持获取资源的其他渠道,即提高所需资源的可替代性(substitutability)。与“依赖性”和“强制性”不同的是,权力的“可替代性”超越了权力不平衡的双方的个体特征和互动关系的范围,将宏观结构和因素(例如市场上是否存在可提供同样资源的组织)纳入视野中,从而使建构跨越微观—宏观的分析框架、引入制度环境等宏观变量成为可能。

(三)分析框架与研究假设

从经验困惑和理论需求出发,通过“权力”的视角和以“依赖性”“强制性”及“可替代性”为基础构建分析框架,对我国工作场所侵害问题进行系统性研究,在理论和实践上都具有重要意义。一方面这反映了公众和学界关切的实际问题:工作场所侵害的总体情况如何?有哪些可能的因素影响了侵害的发生率?另一方面也有利于加深对这一现象的理论解释,同时促进探求反侵害的政策措施。基于上述对权力内涵的阐释,本研究从以下三方面来考察工作场所侵害的影响因素,并结合访谈资料的初步发现提出假设。

1. 个人层面:资源重要性与权力依赖

在工作场所侵害中,受害者往往因为这份工作所带来的资源(包括工资、福利、社会身份等)对其太重要,不愿或者不能承担发声、反抗或辞职的代价。依据定义,要构成“工作场所侵害”,需是持续一段时间的反复侵扰(Olweus,1978,1993),因此如果不是因为工作提供的资源非常重要,引发个人对工作产生较强的依赖,那么员工在遭受初次侵扰时即可选择投诉或者放弃该工作,以避免成为受害者。此外,从资源依赖的角度探讨工作场所侵害中的权力不平衡,还揭示出

这种侵害既可能发生在上下级之间,也同样可能发生在同事之间。

国内对于工作场所侵害的直接研究较少,但在学界(Ngai & Lu,2010)对建筑工人与工厂女工(Ngai,2004)的研究中,可以看到农民工在户籍身份、医疗卫生诸方面缺乏保障的前提下,只能更大程度地依靠出卖劳力换取生活费用的工作。尽管收入较低、工作稳定性也不高,但对收入的依赖性使得这类群体受侵害的事件频发不断。他们不仅缺乏议价能力,更难以承担因反抗而丢失工作的代价。

在访谈过程中,我们也发现了资源依赖的一些表现形式。

不可能离职啊,因为你还要靠工资吃饭,你的生存问题很迫切的时候,什么都得忍。没有人帮你,你还是得待下去。(访谈资料 C2-01)

当时我刚买完房,压力特别大,我要还房贷,孩子又刚上幼儿园,开销开始多了,我不能失去这个工作。(访谈资料 A1-03)

可见,来自当前工作的收入对一个人越重要,该人越难以在侵害发生后进行自我防卫(投诉、离职等),因此越容易成为工作场所侵害的受害者。结合经验现实和数据可获得性,本研究首先从工作收入的重要性方面来测量这种依赖性,提出假设 1.1。

H1.1:资源依赖性对工作场所侵害有显著影响。在其他条件相同的情况下,雇员越依赖从目前工作中获得的收入,成为受害者的几率就越大。

除了更高的收入,更优厚的福利也会导致对当前工作的更大依赖性。例如,孙中伟等(2018)的研究显示,相比于未签订劳动合同者,签订劳动合同者不仅收入更高,而且在享受养老保险、带薪休假等福利保障上也更有优势。因此,是否签订正式合同与雇员的福利待遇密切相关,起到了增加资源重要性的作用,进而也增加了雇员对于该工作的依赖程度,使离职或者换工作的机会成本变得更高。与前述关于工作收入的逻辑类似,签订劳动合同在一般情况下原本对雇员是有利条件,但在遭受工作场所侵害这一特定情形下,越优厚的条件越容易产生更大的依赖,反而成为个人通过离职来避免侵害的阻碍因素。需要说明的是,笔者并非认为雇员不签订合同反而更好,只是就工作场所侵害这一特定情境而言,有正式合同的雇员更难在遭遇侵害时产生离职的决心,从而更容易长期屈从于

雇主的滥权或同事的欺压,成为工作场所侵害的受害者。^①在访谈中,受访者也表示受到侵害后“辞职可能性很低,因为再找到这样的(正式)工作就困难了”(访谈资料C1-05)。因此,在工作收入之外,我们还从工作福利的角度测量依赖性,提出假设1.2。

H1.2:资源依赖性对工作场所侵害有显著影响。在其他条件相同的情况下,与非正式雇员相比,签订了正式劳动合同的雇员成为受害者的几率更大。

2. 组织层面:制度规范性与权力强制

工作场所侵害并不发生在真空状态下,它产生并存在于特定的组织结构、规章制度和组织文化里(Thacker & Ferris,1991)。组织可以通过制定政策机制等多种途径来影响人们对于侵害的认知、容忍度以及惩罚结果,也可以为侵害发生或消除创造条件。组织中的正式与非正式制度都可以影响强制性权力(coercive power)的施行。不同的组织类型代表了不同的管理规范和管理文化,对组织成员所具有的强制性权力的监督和制约存在差异,进而在侵害发生率上产生差别。管理规范的场所,较少出现人际冲突与权力压制,侵害情况也很大程度上受到制约(Salin,2003b)。爱纳森等人(Einarsen & Skogstad,1996)对北欧国家的研究发现,相比于私人企业,工作场所侵害在公共部门中的发生率更低。

在我国,对于大多数劳动者来说,大量的资源和机会分配过程发生在工作组织中,后者掌握着重要资源和生活机会的分配(李路路等,2012),工作组织对个人的重要性不言而喻。工作组织在我国存在体制内、外的差别,这对制约强制性权力、防范工作场所侵害具有实质性影响。首先,体制内组织(国家机关、事业单位、国有/集体企业)和体制外的组织(私营、港澳台、外资企业等)相比,体制内组织的制度化和规范化程度总体上更高一些。体制内组织一般“有完善的规章制度,照此进行严格的管理”(访谈资料C1-01),体制内的党群组织(如党委、纪委、工会、共青团等)设置更为完备,“投诉信箱、领导接待日等正式渠道公开”(访谈资料C1-05),能起到有效的监督、防范和保护作用。来自更高层级的监督(如中央巡视组、上级主管部门等)也能起到一定的监督和制约作用。有受访者就提到党内的监督和声誉机制以及相应的法律法规在体制内组织产生的重大影响。

① 感谢匿名评审专家提出“是否签订正式合同”这一变量与后文“制度规范性”之间可能存在关联,笔者认为,雇员个人是否签订劳动合同与个人的具体情况和样本抽样相关,无法推论出其所属组织的制度规范性。同时,笔者在研究中发现,组织在处理雇员受侵害问题的态度和做法上并不因雇员是否签订正式合同而存在显著差异。而签订合同与个人的福利待遇却是密切相关的,笔者通过数据分析发现,签订正式合同的雇员在平均工资、加入医疗/养老保险等福利方面更具优势。因此笔者在这里突出福利待遇作为重要资源使雇员产生的依赖性。

领导们讲仕途,共产党天下,你个人作风有问题是非常影响提干的。组织部是各方面都要考察,机关在重大侵害方面的监察机制比较完善。(访谈资料 A1-02)

其二,由于体制内工作具有高稳定性等特征,相比于体制外的工作,考核和竞争压力相对较小,组织内部人员之间的直接冲突也相对较少,“对人的关怀更多”(访谈资料 C1-10)。其三,体制内雇员相对体制外雇员而言,自身具有更多的社会资源(张峰等,2017)，“支持网络”的存在有助于对工作场所侵害的抵御和曝光。相较而言,体制外组织在用工制度上自主性更大,雇员权益保障相对较弱,组织内部和外部的制衡机制都比较欠缺(夏小林,2004)。有研究表明,国有企业在工作时间、工会参与等劳资关系方面的表现要远远优于私营企业,对劳动力的保护更强(潘芸红,2016)。在针对女性的“性骚扰”问题的研究中,唐灿等(2009)发现新兴的经济类型、管理规范程度较低的企业、服务业等特殊行业性骚扰现象更普遍。

在体制外工作的受访者普遍认为,在高度竞争的环境下,“员工之间氛围并不友好”(访谈资料 C1-11)，“效率最大化(对企业)是最重要的,员工的处境安危、健康与否不是它要考虑的”(访谈资料 A2-01)。

民企就这样,它只关注你能不能给公司赚钱。越是底层的劳动者,越是典型被压迫的,而且你没有发声的渠道和机会。(访谈资料 C1-10)

综上,工作场所侵害的发生率与组织对强制性权力的监督和制约、处理的渠道和机制密切相关。就本研究而言,对组织类型的划分最重要的维度便是体制内外之别。一般而言,体制内组织比体制外组织的管理规范性更高,监督机制更完善,用工保障程度更好,对强制性权力的滥用起到了更好的制约作用,从而有助于抑制工作场所侵害的发生。我们由此提出假设 2。

H2:制度规范性对工作场所侵害有显著影响。在其他条件相同的情况下,与体制内组织的雇员相比,体制外组织雇员成为受害者的几率更大。

3. 市场环境:资源可替代性与权力边界

在依赖性和强制性这两个影响权力不平衡的维度之外,替代性是另一个对工作场所侵害发生率有着重要影响的因素,它超越了权力不平衡的双方的个体特征和互动关系发生的组织场域,把制度环境的因素带入到分析框架中。上文

的权力依赖性和强制性发生作用有一个重要前提,那就是弱势一方只能从组织内部获取这一重要资源,在组织边界之外得到这一资源的可能性很小。这提示我们,权力的作用范围是具有边界的,如果弱势一方能够在组织之外获得其认为重要的、原本由组织内强势一方提供的资源,这将对原有的权力关系带来根本性的冲击和颠覆,权力不平衡的程度会大大降低。

就工作场所侵害而言,受害者所看重的重要资源(工作收入和福利)如果能够在组织外部的劳动力市场中较为容易地获得,那么让自己持续面临受害风险的可能就会降低。格哈特(Gerhart,1990)的研究表明,有可选择的工作机会与离职意愿呈现正相关关系。所以,当我们把视角投向组织之外,考察组织之间以及组织与市场环境之间的结构性因素时,可以推论,在一个充满机会、更为健全的市场环境中,由于存在大量的工作机会可供选择,雇员离职的机会成本更小,对“跳槽”的接受度也更高,由此带来更好的流动性,有助于降低侵害发生的可能性(Bowling & Beehr,2006)。在我国,高速发展的民营经济提供了80%以上的城镇就业岗位,创造了90%以上的新增就业岗位,成为劳动力市场上提供就业的主力军。民营经济的发展情况很大程度上反映了劳动力市场的机会多寡。民营经济发展越好,当侵害发生或者威胁产生时,雇员重新选择新工作的机会就越多,原有的权力不平衡在组织边界之外就越无法持续。因此,组织外部资源的可替代性程度,对工作场所侵害的发生率具有重要影响。

我们在访谈中也注意到,替代性资源对员工遭遇侵害后的选择十分重要。

除了你说的性侵害,别的我都经历过……我非常努力地找工作,但机会不是很多,如果我能很快离开,我是不会再忍下去的。(访谈资料 A1-03)

因此,我们从资源可替代性的角度提出第三个假设。

H3:资源可替代性对工作场所侵害有显著影响。在其他条件相同的情况下,所在地区的非国有经济发展越落后,雇员成为受害者的几率更大。

三、研究设计

本研究采用定量与定性的混合方法。通过持续6个月的定性访谈积累资料,进而形成理论框架与研究假设,继而分析2015年“中国综合社会调查”

(Chinese General Social Survey, CGSS)数据以检验假设。在数据结果的基础上,结合深度访谈的个案细节,进一步加深对工作场所侵害过程、机制和定量结果的理解和解释。

(一)数据与变量

1. 数据来源

(1)定性数据。笔者在2021年1月到6月之间,对年龄在25岁至59岁、至少有五年工作经验的男性/女性进行了访谈。访谈对象分为两个来源,一部分是笔者之一在两个不同性质的企业以实习生身份进行参与式观察时结识的。其中一个企业是位于J城的、拥有6万多员工的某大型国企;另一个企业是在Z城的、员工数量超过10万人的某互联网公司。另一部分被访者则是在个人网络的帮助下通过滚雪球的方式获得的。在访谈对象的选择上,为了获得更具深度的资料,笔者优先选择那些在工作中有过被侵害经历的访谈对象。此外,访谈研究力求在地区(东、中、西部7座不同城市),单位类型(公共部门、国企、民营企业、外资、自由职业),职级(基层至高层),教育背景(中专学历至硕士学历)和行业(金融、制造、传媒、物流、互联网、文教等)等方面保持案例的多样性。由于研究话题在部分受访者看来属于个人隐私,涉及内容敏感,最终接受完整访谈的被访者为20人。

(2)定量数据。CGSS2015覆盖了除藏、青、宁、港、澳、台之外全国28个省/市/自治区的478村居。CGSS2015除了核心模块(A部分)外,还加入了经济态度和行为评价的10年回顾模块(B部分)、国际调查合作计划(ISSP)的工作模块(D部分)等,其中A和B部分所有受访者都要回答,D部分的抽中概率为1/6,本研究关注的工作场所侵害相关问题仅出现在D部分问卷中。因此除去总样本中5/6未回答D部分的被访者,再加上“在工作场所工作”且“在工作中有与他人互动”这两个限定条件,符合条件的样本量为854。在筛选变量并进行缺失值处理后,^①最终纳入分析的样本量为666。笔者对符合研究对象定义的样本与最终的分析样本进行了比较分析,二者在社会人口特征上不存在系统性偏差。

2. 定量部分的变量与测量

基于研究框架和可获取的数据来源,因变量、自变量和控制变量的选取

^① 考虑到实际情况,排除掉超过法定退休年龄5年且没有继续工作、没有过非农工作、未从事任何以获得经济收入为目的的工作的样本,并保证重要变量无缺失。

如下。

(1)因变量。本研究的因变量为“工作场所受侵害”,在CGSS2015中有这样一道题目:“过去五年,您在工作上是否被上级或者同事侵害过?例如:受过欺负,或者身体及心理上的伤害?”,该题通过雇员自我报告的方式来收集工作场所受侵害的信息,由于调查工作场所侵害问题具有相当的敏感性,加上国内对于工作场所侵害的重视尚不足够,该问卷中明确涉及此话题的只有这一个问题。^①剔除回答“不适用”和“无法回答”的观测值,将回答“是”者赋值为1,回答“否”者赋值为0,从而形成测量“工作场所侵害”的二分因变量。

(2)自变量。本研究从依赖性、强制性和可替代性三个维度来衡量权力不平衡程度。

依赖性反映了该工作所带来的资源(收入和福利)对雇员的重要性,操作性变量为劳动收入占比和是否签订正式劳动合同。其中,“劳动收入占比”这一指标来自CGSS2015(A部分)中“个人全年总收入”与从该雇主处获得的“个人全年职业/劳动收入”两个问题,通过计算该职业劳动收入占总收入的百分比来衡量个人对该工作(收入)的依赖情况。

强制性反映的是组织在多大程度上能够对强制性权力进行监督和制约。我们用雇主是体制内[党政军队、国有(控股)/集体(控股)企业]还是体制外组织[私有/民营/港澳台/外资企业、无单位/自雇(包括个体户)]来测量。

可替代性反映的是雇员能够从组织外部获取替代资源的可能性,本研究用雇员所在省的非国有经济发展指数来测量。中国经济改革研究基金会国民经济研究所的《中国各地区市场化相对进程报告》(樊纲等,2003)提出了一套计算“市场化指数”的方法,其中的一个一级指标是“非国有经济的发展”。非国有经济的发展指数越高,说明该省份非国有经济在工业总产值中的比例越高,非国有经济在全社会固定资产投资中所占比例越高,非国有经济就业人数占城镇总就业人数的比例越高。本研究按照省份将2014年的非国有经济发展指数与CGSS2015数据合并。

^① 受CGSS2015问卷设计的限制,笔者无法获取受访者工作变换的信息,因此对于在5年内受到过工作场所侵害并在其后更换工作单位的受访者,有关工作状况的自变量就不是解释工作场所侵害的可能原因,而是结果,数据的这个局限可能为本研究的发现带来一定偏差。笔者对另一个全国性调查数据中国劳动力动态调查CLDS2014进行了分析,排除一直以来务农的劳动人口,受访时有工作的人数为9236人,其中在5年内换过工作的有763人,占总数的8%。这个数据在一定程度上说明本研究对数据的处理方式对分析样本中92%的受访者是适用的。在无法纠正数据使用偏差的情况下,这一分析至少为我们估计偏差的大小提供了一点线索。

(3)控制变量。我们把自变量之外的其他个人因素和雇员所在组织及其工作的情况都作为控制变量纳入模型。个人因素包括性别、年龄、户口所在地、婚姻状况、教育和家庭经济水平;组织/工作情况包括组织规模、是否全职工作和个人在组织中的管理地位(即管理与被管理的情况)。

(二)分析方法

1. 定性分析

本研究采取半结构化访谈的形式对每位被访者进行 60 ~ 120 分钟的深度访谈。访谈提纲包括三方面内容:一是被访者个人及家庭基本信息,二是被访者的职业生涯以及对目前工作和工作环境的初步评价,三是被访者在了解“工作场所侵害”的定义后对本人和周围人相关经历的分享及其对这一现象的思考。

2. 定量分析

鉴于本研究的因变量“是否受到过工作场所侵害”是取值为 1、0 的二元变量,本研究采用 Logistic 模型。

四、研究发现

(一)描述性统计分析

1. 访谈案例

本研究在访谈案例的筛选上尽可能保证样本的多样性(前文已述),受访者基本情况见表 1。

表 1 访谈对象列表

访谈人	性别	年龄	学历	行业	地区	现单位类型	前单位类型	职级	是否受过侵害(自己)	是否受过侵害(同事)
A1-01	女	40+	本科	制造业	东部	国企	国企	高层	否	否
A1-02	女	30+	硕士	公共部门	东部	公共部门	/	基层	是	是
A1-03	男	30+	硕士	金融业	东部	国企	/	基层	是	是
A2-01	女	20+	硕士	互联网	东部	民营	民营	中层	是	是
B1-01	女	20+	硕士	演艺行业	中部	NPO	民营	基层	是	是
B2-01	男	30+	本科	房地产业	中部	民营	民营	中层	是	是

续表 1

访谈人	性别	年龄	学历	行业	地区	现单位类型	前单位类型	职级	是否受过侵害(自己)	是否受过侵害(同事)
B3-01	男	30+	硕士	汽车工业	中部	外资	国企	中层	否*	是
B3-02	女	30+	本科	制造业	中部	国企	/	基层	是	是
C1-01	男	50+	硕士	建筑业	西部	国企	外资	中层	是	是
C1-02	女	50+	本科	工程服务	西部	民营	合资	中高层	否	否
C1-03	女	50+	中专	制造业	西部	民营	国企	高层	否	否
C1-04	男	50+	大专	制造业	西部	国企	/	中层	是	是
C1-05	男	50+	本科	公共部门	西部	公共部门	/	中层	是	是
C1-06	女	50+	本科	心理咨询	西部	自由职业	民营	/	是	是
C1-07	男	50+	本科	金融业	西部	民营	国企	高层	否	是
C1-08	男	40+	本科	汽车工业	西部	民营	国企	中层	是	是
C1-09	男	40+	硕士	建筑业	西部	国企	民营	中高层	是	是
C1-10	女	30+	本科	物流业	西部	民营	民营	中高层	否	是
C1-11	女	20+	本科	传媒业	西部	国企	民营	基层	是	是
C2-01	女	40+	大专	文化教育	西部	自由职业	民营	/	是	是

注：* B3-01 为瞒报。

我不愿意去逢迎,得罪了不该得罪的人,他们抓了我很多错处,恶意发挥,羞辱让你觉得自己狗屁都不是,最后强行把我降职。私底下,一把手在他的办公室是对我动过手的……(我患了)很严重的抑郁症,这也影响了我的家庭,我现在跟我爱人分居。我的职业生涯到现在没有什么特别大的希望了,因为我在这里经历的这一切,让我对人性,对社会很失望。我现在觉得我是可以离开了,找个寺庙,安安静静的,每天扫扫地、念念经,都可以。(访谈资料 A1-03)

一般来说,作为下级遇到这种(侵害)情况,如果不走,也不屈服,只要领导还是那个领导,就永远没有上升的空间……这种是很难取证的。没办法,就是没办法。(访谈资料 B2-01)

多位受访者表示在过去五年的工作经历中受到过不同程度的侵害,各行业、各类型的工作场所均出现辱骂、排挤打压、侵犯私生活等情况,多人表现出了在压力之下的无力感,有人受到身心伤害后生病住院(访谈资料 C1-06),甚至产生抑郁厌世的念头。这给受害者本人、家庭甚至是社会都带来了恶劣的影响。

这些分享使笔者进一步确认对工作场所侵害进行系统、深入研究是重要且必要的。

2. CGSS2015 数据

在包含了 666 个观测值的最终样本中,我们发现 16.37% ($n = 109$) 的受访者表示在过去五年有过在工作场所被上级或同事侵害的经历。鉴于报告的时段为“过去五年”,与国外研究发现相比,我国的报告率相对较低(例如北美 WBI 2021 年最新调查中,一年内的侵害报告率为 30%)。这一比率可能是实际发生率的真实反映,也可能是低报或瞒报的结果。低报或瞒报之所以会出现,一方面是由于我国对于工作场所侵害问题重视不足,雇员的自我保护意识不强,尚未意识到自己遭受了工作场所侵害。

我才发现,我在这方面的意识是丧失的。我当时被老板情绪暴力很长的时间,但我还是接受……是内在安全感的问题,我从小怀有生存恐惧,所以我对工作是看得非常重的,我当时没想过如何保护自己,你这么问我我才意识到,我是配得到尊重的。(访谈资料 C1-06)

另一方面,受制度、文化环境、个人心理等因素影响,“承认”自己受到侵害对于受害者而言往往具有一定挑战,在访谈对象中就存在一例明显的隐瞒现象(访谈资料 B3-01),该访谈对象的介绍人曾透露此人在工作中“因受到中方和外方老板斗争的牵连,被拖欠了好几个月工资”,但受访者在访谈过程中否认有过被欺负的经历。

在回答受到侵害的人中,女性占比为 52.29% ($N = 57$),与男性在报告率上没有显著差异。同样,是否为农业户口(农业户口,50.8%;非农户口,49.2%)、是否为单身(单身,17.3%;非单身,82.7%)在工作场所受侵害的报告率上也没有显著差异。其余各变量的定义与描述统计见表 2。

表 2 各变量说明及统计描述 N = 666

变量层次	变量	平均值	标准差	性质	说明
因变量	工作场所侵害	0.16	0.37	定类	0 = 未受侵害,1 = 受侵害
自变量					
依赖性 - 资源重要程度	劳动收入占比	78.56	39.61	连续	= (个人全年职业劳动收入/个人全年总收入) × 100,最小值 0,最大值 100
	正式合同工作	0.41	0.49	定类	0 = 未签订合同,1 = 签订合同

续表 2

变量层次	变量	平均值	标准差	性质	说明
强制性 - 制度规范程度	组织类型	0.35	0.48	定类	0 = 体制外, 1 = 体制内
替代性 - 市场环境资源	非国有经济发展指数	6.61	1.25	连续	最小值 2.58, 最大值 8.59
控制变量					
个人/家庭因素	年龄	43.41	13.74	连续	最小值 18, 最大值 87
	性别	0.52	0.5	定类	0 = 女, 1 = 男
	户口	0.51	0.5	定类	0 = 非农户口, 1 = 农业户口
	教育	10.84	3.99	连续	最小值 0, 最大值 19
	婚姻	0.17	0.38	定类	0 = 非单身, 1 = 单身
	家庭经济水平	2.19	0.64	定类	1 = 高于平均水平, 2 = 平均水平, 3 = 低于平均水平
组织/工作情况	组织规模	1661.93	10658.73	连续	最小值 1, 最大值 100000
	全职工作	0.85	0.35	定类	0 = 非全职工作, 1 = 全职工作
	管理情况	3.28	0.95	定类	1 = 只管别人不被管, 2 = 既管别人又被管, 3 = 既不管别人又不被管; 4 = 只被人管不管别人

本研究进一步对主要变量进行皮尔逊相关系数分析, 因变量“是否受过侵害”与主要的解释变量都有显著的相关关系, 包括劳动收入占比($\beta = 0.10, P < 0.001$)、是否有正式劳动合同($\beta = 0.04, P < 0.05$)、组织类型($\beta = -0.08, P < 0.05$)和非国有经济发展指数($\beta = -0.13, P < 0.001$)等。自变量之间的相关系数基本都在 0.3 以下, 且最终纳入模型的变量 VIF 值为 1.27, 自变量之间不存在多重共线性问题。

(二) Logistic 回归分析

表 3 报告的是工作场所侵害影响因素的 logistic 回归模型的结果, 模型 1 只包括了控制变量, 模型 2 加入了自变量。

表 3 用各层自变量解释工作场所受侵害的 logistic 回归系数 N = 666

		模型 1	模型 2
自变量			
依赖性 - 资源重要程度	劳动收入占比		0.01 ** (0.00)
	正式合同工作 (1 = 签订合同)		0.55 * (0.26)

续表 3

		模型 1	模型 2
强制性 - 制度规范程度	组织类型(1 = 体制内)		-0.62* (0.29)
替代性 - 市场环境资源	非国有经济发展指数		-0.32*** (0.09)
控制变量			
个人/家庭因素	年龄	-0.01 (0.01)	0.00 (0.01)
	性别(1 = 男)	-0.20 (0.22)	-0.29 (0.22)
	户口(1 = 农业户口)	0.12 (0.25)	0.02 (0.26)
	教育	-0.02 (0.04)	-0.01 (0.04)
	婚姻(1 = 单身)	-0.05 (0.29)	0.02 (0.30)
	家庭经济水平 (0 = 高于平均水平)		
	平均水平	-0.53 (0.32)	-0.64 (0.033)
	低于平均水平	0.16 (0.33)	-0.02 (0.35)
组织/工作情况	组织规模	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
	全职工作(1 = 全职工作)	-0.05 (0.30)	-0.01 (0.33)
	管理情况 (0 = 只管别人不被管)		
	既管别人又被管	0.67 (0.59)	0.60 (0.62)
	既不管也不被管	0.38 (0.61)	0.34 (0.62)
	只被人管不管人	0.19 (0.57)	0.27 (0.59)
截距		-0.99 (0.97)	-0.03 (1.18)
LR chi2 (DF)		16.72 (12)	41.91** (16)
-2LogLikelihood		576.94	551.76
AIC		0.91	0.88

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

模型 1 包括了所有控制变量,无论是个人或家庭因素,还是工作或组织因素,对于侵害发生率都没有显著影响。这一发现反映和印证了工作场所侵害是跨越年龄、性别、职业、部门等区分而普遍存在的现象,同时,不同国家、社会面临迥异的环境背景在侵害问题上呈现出的差异在合理范围。比如爱纳森等人 (Einarsen & Skogstad, 1996) 对于北欧国家的调查发现年长的员工比年轻的员工受侵害报告率更高,认为年长的员工抵抗能力更低。而笔者访谈的发现则相反:“刚参加工作的年轻人遇到侵害的可能性比你更有经验之后更大一点,‘老油条’知道如何拿捏你”(访谈资料 C1-09),这意味着年轻人更容易成为受害者。另

一方面,也有访谈者提及“现在的85后到95后哪里受得了这种气,一遇到让他们不开心的事情,他们就会离职”(访谈资料B2-01),这意味着年轻人更容易规避侵害的发生,从而降低成为受害者的可能性。这些相反的作用方向也部分解释了暂未发现年龄差别的原因。

我们在模型1中还控制了个人在组织中的地位。阿奎诺等(Aquino et al., 1999)的研究发现,雇员在工作场所中所处地位不同,其所受侵害的概率也不同,具体来讲,普通员工和底层管理人员相比于中层经理人更易受到侵害。然而,在笔者的访谈中,两位受到工作场所侵害的中层都表示“压力最大集中在中层,要承担管理风险”(访谈资料C1-07, A3-01)。

另外,还有研究者呼吁应从性别(gender)的视角看待工作场所侵害,认为侵害不是性别中立的,女性有更高的受害率(O'Connell et al., 2007)。然而在我们的模型里,性别变量并不显著,可能有以下几个原因:首先,性别差异也许与细分工作场所相关,例如沙林(Salina, 2003)就发现在商业领域、警察群体和大学,女性被侵害的比例更高,但性别差异在跨行业研究中可能就难以成立,在男性主导的行业中,受害者也主要是男性;其次,男女在遭受侵害的形式上也许存在差别,但就遭受侵害的发生率上差别不显著;最后,我们需要指出,有的性别不平等已被制度性地建构在组织生活中,如女性管理者被男性同僚排斥和面临天花板这些更隐形的“工作场所侵害”并不能充分地从一般意义上的“侵害”研究中体现出来(Salin & Hoel, 2013; Nielsen et al., 2011)。综上,数据分析显示上述传统意义上的控制变量并不能解释侵害发生率的差异,这也进一步显示了本研究提出权力不平衡这一分析框架的重要意义。

模型2加入了测量“权力不平衡”三个维度的自变量,这些变量的回归系数在统计上都是显著的,与只包含控制变量的基准模型相比,整个模型的拟合度也显著提高。在测量权力依赖性的变量中,劳动收入占比对侵害发生率有显著的正向作用。换句话说,雇员从当前工作获取的收入占个人总收入的比例越高,他成为受害者的几率就越大。具体来讲,这个比例每增加1个百分点,侵害发生的可能性也相应增加1%($e^{0.01} - 1 = 0.01$)。这一结果支持了假设1.1。此外,是否有正式劳动合同对侵害发生也有显著的正向影响,有正式工作合同的雇员相比于没有合同的雇员,成为侵害受害者的几率高了74%($e^{0.55} - 1 = 0.74$)。这一结果为假设1.2提供了支持。

就权力“强制性”受约束程度而言,结果显示,雇主所在组织类型是体制内还是体制外对侵害发生率有显著的影响。与体制外组织的雇员相比,体制内组织的

雇员受到侵害的几率减少了近一半($e^{-0.62} - 1 = -0.46$),这为假设2提供了支持。

从资源的“可替代性”来看,非国有经济发展程度对工作场所侵害的发生率有显著影响。雇员所在省份非国有经济发展得越好,侵害发生的可能性就越低。具体来讲,非国有经济发展指数每增加1个单位,侵害发生的概率降低27%($e^{-0.32} - 1 = -0.27$),假设3获得了支持。综上,本研究提出的基于权力三维度的研究假设,获得了经验数据的支持,表明了资源依赖性、制度规范性和资源可替代性对工作场所侵害发生率都具有一定的解释力。

五、讨论与结论

在国外,对工作场所侵害的研究已有30多年的历史,并且各国都证明该现象普遍存在,不容小觑。国内学界对这一问题尚未引起足够重视,系统性的理论建构和实证研究更显不足。本研究结合我国的具体社会情景,开创性地提出“权力”三维度的分析框架,使用CGSS2015数据对“工作场所侵害”的结构性因素进行考察,并辅以深度访谈以丰富定量发现。在本文提出的以“权力”视角为基础的分析框架下,在个人层面,个人从工作中获取的资源的重要性决定了弱势一方在权力不平衡关系中的“依赖性”,这份工作带来的收入越重要、福利越完备,个人对这份工作的依赖程度就越大,就越容易隐忍求全,成为工作场所侵害的受害者。在组织层面,组织在制度设置和运行上的规范程度会制约强势一方对弱势一方施行“强制性”权力的可能性;在我国的制度环境中,我们发现相对于体制外组织而言,体制内组织为员工避免成为受害者提供了更好的制度支持。在市场环境层面,是否存在“可替代性”的市场机会或资源提示了权力不平衡关系的组织边界,外部劳动力市场存在的可替代资源越多,越有助于弱势一方从对组织的依赖性和组织内部对其施行的强制性中解脱出来;在本研究中,这种可能性来自提供了绝大多数就业机会的非国有经济部门的发展。因此,本研究不仅从三个不同的维度构建并测量了权力不平衡这一抽象概念,而且涵盖了微观(个人)、中观(组织)、宏观(市场环境)三个层次的解释路径。本研究除了在经验层面关注了工作场所侵害这个非常重要但缺乏研究的议题,在理论层面上,这也是对建构跨层次解释框架的一次初步而有益的探索。

本研究的贡献体现在理论创新和实践价值两个方面。总体而言,目前关于工作场所侵害的文献虽涉猎很广,解释的因素也很多,其中不少论及权力对工作

场所侵害的影响,但是对于权力概念的论述仅停留在笼统和抽象的层面,缺乏系统的、可操作化的理论分析框架。本研究在韦伯、埃默森的权力理论以及菲佛等提出的资源依赖理论的基础上,提炼出衡量权力不平衡的三个维度,即“依赖性”“强制性”和“可替代性”。并且结合定量和定性数据,初步证明了这一理论框架有助于我们理解和解释影响工作场所侵害的重要机制,揭示权力背后的结构性因素。

同时,本研究的实证发现也具有如下实践意义和政策意涵。从资源依赖性角度来看,政策的着眼点需放到如何降低被害者的潜在经济损失、如何为其赋能上。例如,可以提高因工作场所侵害而造成的非自愿失业的保险保障水平,从而减弱因失去工资收入对个人和家庭生活带来的经济冲击;另一方面,公益组织可以为受害者提供法律援助和经济资助,同时,司法部门在处理和判决中应充分考虑举报者潜在的经济损失,对其进行充足的赔偿。这些制度性的支持都能降低受害者对现有不平衡的权力关系的依赖性,鼓励其在初次受到侵害时能趋利避害,甚至勇于成为吹哨人。从制度规范性角度来看,应进一步加强党的建设和群团组织的规范运行,发挥其对组织内部权力的监督和制约作用,实现对劳工权益的有效保护,从而充分彰显具有中国特色的社会主义制度的优越性。从资源的可替代性角度来看,本研究的发现再次说明了发展才是硬道理。应该继续推动市场化改革,发展壮大民营经济,创造更多、更好的就业机会,同时还要进一步理顺劳动力流动机制,消除影响劳动力流动的制度性障碍,这些举措都有助于减少劳动场所侵害的发生。除上述方面,加强相关知识和法规宣传、培养劳动者自我保护意识(Macintosh, 2006)以及提高管理者职业素养也十分重要。同时,相关法律法规的完善和贯彻执行应该为防止和惩戒工作场所侵害提供底线保障。

本研究是对工作场所侵害现象的初步探索,未来的研究还有很多提升和拓展的空间。首先是“工作场所侵害”这一核心概念的定义和测量。本研究的因变量来自CGSS2015问卷中的一个自陈式问题,与目前国际学术界通用的定义相比,该问题在表述上还不够严谨和全面,未来的问卷设计应更加精确和细化。其次,受限于问卷原本的设计,本研究无法从CGSS2015现有数据中厘清受到侵害与职业流动的关系,这会在一定程度上带来测量偏差。再次,同样受到数据的限制,本研究无法控制和考察不同职业、组织文化、个人网络等因素对工作场所侵害的影响,这也是今后的研究需要完善的方向。最后,本研究在受到定量数据的限制之下,虽然通过定性访谈弥补了定量分析的部分不足,但仍是对工作场所

侵害这一重要问题的一个初步探究,希望能在理论建构和研究设计上为未来这个议题更深入和完善的研究提供一个出发点和批评的对象。

参考文献:

- 蔡礼彬、刘博,2017,《职场霸凌对员工破坏行为的影响:消极情绪与心理复原力作用》,《心理技术与应用》第5期。
- 樊纲、王小鲁、张立文、朱恒鹏,2003,《中国各地区市场化相对进程报告》,《经济研究》第3期。
- 蒋爽、董娇、王荣,2012,《工作场所欺负与员工抑郁和工作满意度:应对方式的调节作用》,《中国心理卫生杂志》第8期。
- 李路路、秦广强、陈建伟,2012,《权威阶层体系的构建——基于工作状况和组织权威的分析》,《社会学研究》第6期。
- 潘芸红,2016,《国有企业和私营企业劳资关系差异的实证研究》,山东大学经济学院硕士学位论文。
- 孙中伟、刘明巍、贾海龙,2018,《内部劳动力市场与中国劳动关系转型——基于珠三角地区农民工的调查数据和田野资料》,《中国社会科学》第7期。
- 唐旭、陈明霞、薛宁兰、艾美玲(工作场所中的性骚扰研究课题组),2009,《工作场所中的性骚扰:多重权力和身份关系的不平等——对20个案例的调查和分析》,《妇女研究论丛》第6期。
- 夏小林,2004,《私营部门:劳资关系及协调机制》,《管理世界》第6期。
- 张峰、黄玖立、禹航,2017,《体制内关系与创业》,《管理世界》第4期。
- Aquino, K., S. L. Grover, M. Bradfield & D. G. Allen 1999, “The Effects of Negative Affectivity, Hierarchical Status, and Self-determination on Workplace Victimization.” *Academy of Management Journal* 42(3).
- Baillien, E., N. De Cuyper & H. De Witte 2011, “Job Autonomy and Workload as Antecedents of Workplace Bullying: A Two-wave Test of Karasek’s Job Demand Control Model for Targets and Perpetrators.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 84(1).
- Bourgeois, C., M. Ohana & S. Renault 2016, “Organizational Factors in Harassment: Is the Employer Responsible? The Case of France.” *Recherches en Sciences de Gestion* 1.
- Bowling, N. A. & T. A. Beehr 2006, “Workplace Harassment From the Victim’s Perspective: A Theoretical Model and Meta-analysis.” *Journal of Applied Psychology* 91(5).
- Cortina, L. M., V. J. Magley, J. H. Williams & R. D. Langhout 2001, “Incivility in the Workplace: Incidence and Impact.” *Journal of Occupational Health Psychology* 6(1).
- D’ Cruz, P. & C. Rayner 2013, “Bullying in the Indian Workplace: A study of the ITES-BPO Sector.” *Economic and Industrial Democracy* 34(4).
- De Cieri, H., C. Sheehan, R. Donohue, T. Shea & B. Cooper 2019, “Workplace Bullying: an Examination of Power and Perpetrators.” *Personnel Review* 48(2).
- Einarsen, S. & A. Skogstad 1996, “Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations.” *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2).
- Einarsen, S. & B. I. Raknes 1997, “Harassment in the Workplace and the Victimization of Men.” *Violence and*

Victims 12(3).

- Einarsen, S. & H. Hoel 2008, *Bullying and Mistreatment at Work: How Managers May Prevent and Manage Such Problems*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Einarsen, S., H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper 2003, "The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition." *Isla De Arriarán Revista Cultural Y Científica* 63(5).
- Emerson, M. 1962, "Power-Dependence Relations." *American Sociological Review* 27(1).
- Emdad, R. Alipour, J. A. Hagberg & I. B. Jensen 2013, "The Impact of Bystanding to Workplace Bullying on Symptoms of Depression among Women and Men in Industry in Sweden: An Empirical and Theoretical Longitudinal Study." *International Archives of Occupational and Environmental Health* 86(6).
- Gerhart, B. 1990, "Voluntary Turnover and Alternative Job Opportunities." *Journal of Applied Psychology* 75(5).
- Grusky, D. B. 2018, *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. London: Taylor & Francis.
- Hershcovis, M. S. 2011, "'Incivility, Social Undermining, Bullying ... oh my!': A Call to Reconcile Constructs within Workplace Aggression Research." *Journal of Organizational Behavior* 32(3).
- Hodgins, M., S. MacCurtain & P. M. McNamara 2020, "Power and Inaction: Why Organizations Fail to Address Workplace Bullying." *International Journal of Workplace Health Management* 13(3).
- Hodson, R., V. J. Roscigno & S. H. Lopez 2006, "Chaos and the Abuse of Power: Workplace Bullying in Organizational and Interactional Context." *Work and Occupations* 33(4).
- Hoel, H., C. Cooper & B. Faragher 2001, "The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10(4).
- Kwan, S. S. M., M. R. Tuckey & M. F. Dollard 2020, "The Malaysian Workplace Bullying Index (MWBI): A New Measure of Workplace Bullying in Eastern Countries." *PLoS ONE* 15(1).
- Leymann, H. 1996, "The Content and Development of Mobbing at Work." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2).
- Leymann, H. & B. Gustavsson 1984, *Psychological Violence in Workplaces. Two Explorative Studies*. Stockholm: Arbetskyddsstyrelsen.
- Lutgen-Sandvik, P. 2008, "Intensive Remedial Identity Work: Responses to Workplace Bullying Trauma and Stigmatization." *Organization* 15(1).
- Lutgen-Sandvik, P., S. J. Tracy & J. K. Alberts 2007, "Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree, and Impact." *Journal of Management Studies* 44(6).
- Macintosh, J. 2006, "Tackling Work Place Bullying." *Issues in Mental Health Nursing* 27(6).
- Mannix-McNamara, P. 2021, "The Contested Terrain of Power in Workplace Bullying." In D'Cruz, P., E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, A. Hogh & E. G. Miccelsen (eds.), *Pathways of Job-related Negative Behaviour*. Singapore: Springer.
- Ng, C. S. M. & V. C. W. Chan 2021, "Prevalence of Workplace Bullying and Risk Groups in Chinese Employees in Hong Kong." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(1).
- Ngai, P. 2004, "Women Workers and Precarious Employment in Shenzhen Special Economic Zone, China"

Gender & Development 12(2).

- Ngai, P. & H. Lu 2010, “A Culture of Violence: The Labor Subcontracting System and Collective Action by Construction Workers in Post-socialist China.” *The China Journal* 64 (July).
- Nielsen, M. B., S. B. Matthiesen & S. Einarsen 2009, “The Impact of Methodological Moderators on Prevalence Rates of Workplace Bullying. A Meta-analysis.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83(4).
- Nielsen, M. B., G. Notelaers & S. Einarsen 2011, “Measuring Exposure to Workplace Bullying.” In Einarsen, S. Hoel, D. Zapf, D. & Cooper, C. (eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace*. London: Taylor and Francis.
- O’Connell, P., E. Calvert & D. Watson 2007, *Bullying in the Workplace: Survey Reports 2007*. Ireland: Department of Enterprise, Trade and Employment.
- Olweus, D. 1978, *Aggression in the Schools; Bullies and Whipping Boys*. New York: Hemisphere.
- 1993, *Bullying at School: What We Know and What We Can Do*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Paice, E. & D. Smith 2009, “Bullying of Trainee Doctors is a Patient Safety Issue.” *The Clinical Teacher* 6(1).
- Pfeffer, J. & G. R. Salancik 1978, *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.
- Rousseau, M. B., K. A. Eddleston, P. C. Patel & F. W. Kellermanns 2014, “Organizational Resources and Demands Influence on Workplace Bullying.” *Journal of Managerial Issues* 26(3).
- Salin, D. 2003a, “Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment.” *Human relations* 56(10).
- 2003b, “Bullying and Organisational Politics in Competitive and Rapidly Changing Work Environments.” *International Journal of management and decision making* 4(1).
- Salin, D. & H. Hoel 2013, “Workplace Bullying as a Gendered Phenomenon.” *Journal of Managerial Psychology* 28(3).
- Samnani, A. & P. Singh 2012, “20 Years of Workplace Bullying Research: A Review of the Antecedents and Consequences of Bullying in the Workplace.” *Aggression and Violent Behaviour* 17(6).
- Thacker, R. A. & G. R. Ferris 1991, “Understanding Sexual Harassment in the Workplace: The Influence of Power and Politics within the Dyadic Interaction of Harasser and Target.” *Human Resource Management Review* 1(1).
- Webber, M. Henderson, A. M. & T. Parsons 1947, *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: Oxford University Press.
- Weiss, H. M. & R. Cropanzano 1996, “Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work.” *Research in Organization Behavior* 18(3).
- Workplace Bullying Institute 2021, *The Workplace Bullying Institute U. S. Workplace Bullying Survey* (<https://www.workplacebullying.org/>).

作者单位:清华大学社会科学学院社会学系(郑路、刘梦玲)

浙江大学社会学系(陈宗仕)

责任编辑:向静林