

员工职场偏差行为：文献综述与研究展望

刘飞飞，刘铁民

(沈阳化工大学 经济与管理学院，沈阳 110142)

摘要：员工职场偏差行为影响企业可持续发展与社会和谐稳定。通过梳理整合 Web of Science 与知网近 5 年的相关文献，就员工职场偏差行为内涵、结构维度与测量、影响因素、研究方法、国内外研究热点领域进行综述。综合而言，员工职场偏差行为的研究呈现研究对象的时代特质、研究内容的延展延伸、维度量表的本土改造、研究方法的发展创新等特点。在此基础上，提出未来研究应关注维度创新与量表开发、影响机制（结果变量）、双刃剑效应并重、创新研究方法等方面的议题。

关键词：偏差行为；文献综述；研究展望

中图分类号：F272.92 **文献标志码：**A **文章编号：**1671-1807(2022)08-0362-08

员工职场偏差行为伴随着企业的产生而出现，严重影响着企业前景、组织绩效、他人合法权益及个人未来发展，甚而破坏企业的可持续发展与社会的和谐稳定。基于此，企业管理人员在实践中积极探索预防及减少员工职场偏差行为的管理方式，譬如罚款、开除等粗暴型处理方式，积极引导、绩效激励的主动型处理方式，亦或两种处理方式的结合，等等。学者们也基于各视角、各理论等对员工职场偏差行为展开了全方位的研究探讨，涉及内涵、结构维度、影响机制等相关理论。

然而，目前的研究及实践仍然无法彻底遏制员工职场偏差行为的出现，其造成的恶劣影响也势必伴随网络化触及到更广泛的层面。现将员工职场偏差行为的内涵、结构维度、影响因素、研究方法等有关文献进行梳理整合，以便挖掘更为有效的阻断机制，从而预防、遏制或减轻员工职场偏差行为带来的不利影响。

1 员工职场偏差行为内涵

偏差行为，又称偏离行为或越轨行为。Kaplan^[1]最先提出了员工职场偏差行为的概念，将其定义为员工有意识地违反组织规范、危害组织利益的行为，包括缺勤、旷工、懈怠、说谎等危害性较低的行为，也包括职场暴力、散布谣言、盗窃等危害性较高的行为。Robinson 和 Bennett^[2]在前者的基础

上，将员工职场偏差行为解释为员工有目的地违背组织纪律，做出伤害组织和成员利益的行为，包括扰乱组织秩序、影响正常生产活动，也包括干扰他人的工作活动和生活。此外，根据破坏程度（轻微或严重）、影响对象（个人或组织）两类标准将员工职场偏差行为划分为 4 类，分别为生产偏差、财产偏差、政治偏差与人身攻击。Fox 等^[3]将员工职场偏差行为第一次作为一个整合的概念提出，认为员工职场偏差行为包括了组织工作中各种消极行为，如人际冲突、消极怠工、旷工、攻击、私吞公司财产等各种会给组织带来消极影响的行为。

在国外研究的基础上，国内学者赵君^[4]认为员工职场偏差行为是员工自发地违反组织规章制度，并对组织和他人利益造成损害的行为。黄蝶君等^[5]认为员工职场偏差行为的本质在于行为的主观性、故意性和伤害性。

总体而言，虽然学者对员工职场偏差行为的内涵认定有所差异，但均在 Robinson 和 Bennett^[2]研究基础上发展而来，其故意性、目的性、主动性及破坏性的核心特质并无根本改变，这也是近年来学者不再执着于其概念探索的重要原因。

2 员工职场偏差行为结构维度与测量

国内外有关员工职场偏差行为维度划分的研究较多，基于现有研究来看，其维度划分从二维到

收稿日期：2022-03-25

基金项目：辽宁省社会科学规划基金(L16BTY005)；辽宁省教育厅科学研究项目(WJ2020003)。

作者简介：刘飞飞(1989—)，女，山东滨州人，沈阳化工大学经济与管理学院，硕士研究生，研究方向为管理心理与行为；通信作者刘铁民(1977—)，男，黑龙江大庆人，沈阳化工大学经济与管理学院，副院长，讲师，博士，研究方向为工程的组织行为管理。

五维,维度数量差异较大,代表性经典维度相关研究情况见表 1。

表 1 员工职场偏差行为的经典维度研究情况

经典维度	代表人物	划分依据	维度内容
二维	Magione 和 Quinn ^[6]	行为目的	蓄意损害组织利益、低效率工作行为
	Hollinger 和 Clark ^[7]	行为领域	财产型偏差、生产型偏差
	Bennett 和 Robinson ^[8]	行为对象	组织偏差、人际偏差
	张燕和陈维政 ^[9]	行为对象	人际偏差、组织偏差
三维	Baron 和 Neuman ^[10]	行为性质	妨碍、敌对、公然攻击
	刘善仕 ^[11]	行为领域	财产型偏差、生产型偏差、关系型偏差
	黄怡祯 ^[12]	行为对象	组织导向、人际导向、网络导向
	Mitchell 和 Ambrose ^[13]	行为对象	指向主管、组织导向、人际导向
	齐奕菲 ^[14]	行为对象	组织、人际-同事、人际-管理者
四维	Robinson 和 Bennett ^[2]	行为对象、行为性质	组织导向与人际导向,并依据危害程度分为生产偏差、财产偏差、政治偏差、人际偏差
	Bolin 和 Hertherly ^[15]	具体负向行为	浪费资源、懒惰行为、偷窃行为、滥用职权
	杨杰等 ^[16]	行为对象、行为性质	生产型过失、违法行为、损公肥私、破坏行为
五维	Fox 等 ^[17]	行为对象、行为性质	人际攻击、生产破坏、盗窃、财务破坏、工作疏离
	Spector 和 Fox ^[18]	行为对象、行为性质	生产型越轨、破坏性行为、伤害他人、散布谣言、偷窃
	刘文彬 ^[19]	具体负向行为	工作懈怠、渎职滥权、政治偏差、故意破坏、贪污行为

从表 1 中可以看出,员工职场偏差行为维度与量表研究的划分依据及维度内容之间存在一定的差异性,但总体仍是在 Bennett 和 Robinson^[2]的研究上不断丰富和发展。此外,优化已有量表及深入具体领域开发新型测量工具也是学者们孜孜不倦地追求之一。Lita 等^[20]研究了人际偏差量表的心理计量学特征,并提出优化这些特征的策略。Amanda 和 Patrick^[21]采用实证方法开发并验证了员工信息安全偏差行为的两项工具,并验证其信效度。

近年来,国内不少学者仍尝试在中国本土情境下对偏差行为维度进行探讨。黄蝶君等^[5]以基层公务员为对象研究辱虐管理与员工职场偏差行为之间的关系时,认为员工职场偏差行为应该包括组织导向、工作导向、人际导向与权力导向 4 个维度,且通过了信效度的检验。李莉^[22]基于扎根理论探索了基层公务员职场偏差行为的结构维度,最终提炼出 4 个维度,即生产偏差、人际偏差、政治偏差、权力偏差,并验证了其有效性。李朋波等^[23]以“动因”为研究视角并以酒店企业一线员工为例,识别出服务企业员工产生顾客导向偏离行为的 5 种动因,即“道德公理驱动”“维护组织利益”“与客互动关系”“获得顾客资源”与“获取个人利益”。

总体而言,国内对于员工职场偏差行为维度及测量的研究较国外晚,且维度划分依据多样,学者们对其理论理解不完全一致,缺乏普适性量表。因而,维度划分与量表开发依然是国内研究的一大重点问题。

3 员工职场偏差行为影响因素

相关研究表明,员工职场偏差行为的影响因素可概括为个体因素与情境因素两方面。个体因素主要涉及人口统计学特征与人格特质,研究发现,不同年龄、工龄、文化水平、工作经历的员工,其职场偏差行为的产生存在较大差异^[24-25];而情绪等个人特质也在很大程度上影响着职场偏差行为的产生及严重性^[26]。钟慧^[27]、沈斌和刘义圣^[28]、Chung^[29]、Peng 等^[30]学者从组织文化和领导行为入手总结出影响员工职场偏差行为的情境因素,证实员工职场偏差行为会受到领导行为、人际关系、组织支持、职场排斥等情境因素的影响。

近年来,国内外学者就某种特殊影响因素进行深入探讨,并取得丰硕成果。Ginés 等^[31]将嫉妒分为恶意嫉妒及良性嫉妒,并发现恶意嫉妒对员工职场偏差行为的激活作用。Ebtsam^[32]对在埃及亚历山大省两所医疗护理单位工作的护士进行研究,提出健康和支持性工作环境对促进组织公正和减少工作场所的偏差具有重要作用。Ana 等^[33]分析了不同组织文化及其主导价值观对不同形式员工越轨行为发生水平的影响,并倡导建立可持续的工作环境。姚艳虹和孙芳琦^[34]探究了情景因素中的工作压力、企业文化对员工职场偏差行为的影响,并分析了不同类型企业文化对工作压力与员工偏离行为关系的边界条件。

4 员工职场偏差行为研究方法

员工职场偏差行为的数据收集、量表开发、数据

分析等节点的研究已逐渐形成一系列稳定的方法,据最新文献的梳理结果,其常用研究方法详情见表 2。

表 2 员工职场偏差行为常用研究方法

研究节点	研究方法		代表文献作者
数据收集	问卷调查	双渠道(线上线下)	姚艳虹和孙芳琦 ^[34] ; 韦慧民和农梅兰 ^[35] ; 郑惠珍和陈明 ^[36]
		横向(一次性)	赵李晶等 ^[37] ; 肖增瑞和郭东杰 ^[38] ; Yasir 和 Amran ^[39] ; Pilar 等 ^[40] ; Wahyono 等 ^[41] ; Ebtsam 等 ^[32]
		纵向(多阶段)	丁志慧和刘文兴 ^[42] ; 彭正龙等 ^[43] ; 崔智淞和王弘钰 ^[44] ; Ana 等 ^[33] ; Akram 等 ^[45] ; Faisal 等 ^[46]
		配对问卷	吴士健等 ^[47] ; 李好男和孔茗 ^[48] ; 王艳子和朱湘玲 ^[49] ; Lapalme 和 Guerrero ^[50]
	访谈法		李莉 ^[22] ; 李朋波等 ^[23]
	文献梳理		郭文臣等 ^[51]
	在线收集		Kian 和 Christy ^[52] ; Chan 等 ^[53]
维度划分、量表开发	扎根理论		郭文臣等 ^[51] ; 李莉 ^[22] ; 李朋波等 ^[23]
数据分析	多元统计技术	结构方程模型(SEM)	黄蝶君等 ^[5] ; Yasir 和 Rasli ^[39] ; Wahyono 等 ^[41] ; Benny 等 ^[54]
		多层线性模型(HLM)	孙利平等 ^[55]
		相关分析、因子分析、回归分析等	王国猛和刘迎春 ^[56] ; 郭萌 ^[57] ; 艾丽等 ^[58] ; Shin 等 ^[59] ; Sarwar 等 ^[60] ; Lopes 等 ^[61]
		多变量方差分析	Ginés 等 ^[31]
		蒙特卡罗模拟(统计模拟)	Chan 等 ^[53]
结果验证	实验研究		魏昕等 ^[62]

此外,Tabor 等^[63]通过啮齿动物模拟人类违背承诺的实验,探析了偏差行为与其神经生理的相关性,发现在违背承诺后,老鼠的皮质酮和睾酮水平升高,攻击性更强,更易产生偏差行为。Aryati 等^[64]在研究道德领导对员工职场偏差行为的影响时,采用了 GeSCA 分析工具对研究模型进行开发与测试,该方法能够保证模型具有最大拟合优度,易于形成性与反映性潜在变量的操作。

总体而言,员工职场偏差行为的研究方法较为

成熟。然而,上述常用方法多为静态研究,且已有的纵向研究时间跨度较小;研究方法呈现固化化,缺乏新型方法的引入与开发。

5 员工职场偏差行为热点领域

5.1 国外研究热点领域

通过对 Web of Science 近 5 年员工职场偏差行为文献可视化分析(图 1),发现国外学者近年的研究主要集中在员工职场偏差行为的作用机制、员工某一特定偏差行为及其结果变量等方面。



图 1 基于 Web of Science 员工职场偏差行为研究的关键词云图

员工职场偏差行为的作用机制是近年来的重点研究领域。国外学者分别从企业、环境、个人 3 种视角展开研究并取得丰硕成果。企业层面,在辱虐管理下,员工对其组织的社会责任感感知程度负向影响了其偏差行为的产生^[59];Faisal 等^[46]认为企业社会责任与员工职场偏差行为呈显著负相关,组织认同从中起到了中介作用;而 Akram 等^[45]基于压力视角,就辱虐管理对员工职场偏差行为的不利影响进行了探讨。环境层面,学者研究了护士及教师职场欺凌与其偏差行为的关系,包含如何及为何职场欺凌会导致偏差行为的产生,并提出相应的建议^[60-61];Dawid^[65]的研究证实了人际关系质量反向影响员工职场偏差行为,而员工人口统计特征(教育程度、工作类型、服务年限和性别等)显著缓和了这种影响。个人层面,研究表明,对程序公正的感知有助于遏制偏差行为的产生,而嫉妒与偏差行为之间存在显著正相关关系^[40,50]。

员工的行为特征与管理人员的领导方式密不可分,国外学者研究领导方式对员工职场偏差行为的作用机制由来已久,随着各新型领导方式的诞生,其研究内容及方法也日渐丰富。Yasir 和 Rasli^[39]探讨了组织伦理氛围在巴基斯坦公共卫生部门道德领导与员工职场偏差行为关系中的中介作用,验证了道德领导有助于建立一种伦理的组织氛围,

从而减少员工职场偏差行为出现的可能性。同年, Aryati 等^[64]证实了伦理领导直接或间接地减少了员工职场偏差行为的发生。同时,精神领导等对责任心、工作满意度和减少越轨行为的影响也得到学者们有效验证^[41,54]。

网络闲逛这一带有时代色彩的员工职场偏差行为受到国外学者广泛关注,Kian 和 Christy^[52]在资源保护理论的前提下,证实了职场排斥与网络闲逛之间的正相关关系,以及情绪耗竭从中起到部分中介的作用。盗窃作为可能触及行政或刑事责任的员工职场偏差行为,其危害性不言而喻。Chan 等^[53]以员工盗窃为研究对象,采用实证研究,探索发现同行盗窃对在同事间具有一定的传染性,并就此提出企业应雇佣道德素质较高的员工。此外, Stacy^[66]以员工职场偏差行为的结果变量为研究目的,发现员工行为对企业可持续发展具有重要影响,认为应鼓励更多的组织公民行为或减轻员工职场偏差行为。

5.2 国内研究热点领域

图 2 显示了知网近 5 年关于员工职场偏差行为文献的关键词云,据此可知,国内学者对员工职场偏差行为的热点研究领域与国外学者基本一致。此外,国内学者还就员工职场偏差行为的拓展形式及预防或减轻偏差行为的措施进行了探讨。



图 2 基于 CNKI 员工职场偏差行为研究的关键词云图

国内学者对员工职场偏差行为作用机制的研究,究其类型,主要涉及管理者、员工、环境 3 个角度。管理者角度,辱虐管理会直接影响乡镇公务员的偏差行为,心理契约违背在其中起部分中介作用^[5];肖增瑞和郭东杰^[38]进一步将辱虐管理分为显

性与隐性,并分别探讨了其对员工职场偏差行为的影响;艾丽等^[58]研究了领导非权变惩罚、消极情绪、道德推脱对安全偏离行为的作用机理,认为有效干预领导非权变惩罚、消极情绪和道德推脱,可减少矿工安全偏离行为,降低人因失误。员工角度,新

时代员工参与和规则导向、员工组织政治知觉对其偏差行为的影响不容忽视^[36,67]。环境角度,李好男和孔茗^[48]基于社会控制理论的视角,研究了领导-成员交换如何以及何时影响员工偏离行为。

基于员工行为与领导方式的密切关系,领导方式对员工职场偏差行为的作用机制始终是偏差行为研究的热门切入点之一。为此,在其作用机制研究中,探讨领导方式如何作用于员工职场偏差行为的文献与日俱增。国内在领导方式对员工职场偏差行为的作用机制研究上大致可分为3种类型,综合型、正向型及负向型。在综合型中,刘冰等^[68]探究了几种经典的家长式领导,重点关注威权领导的直接作用以及仁慈与德行领导的调节作用,并进一步分析了自利导向伦理氛围和规则导向伦理氛围在威权领导与职场偏差行为之间的中介作用;彭正龙等^[43]验证了情感承诺在变革型领导、交易型领导、放任型领导3种领导风格中的中介作用,及上下级关系在其中的调节作用。自我牺牲型领导、责任型领导、真实型领导等正向型领导对员工职场偏差行为有明显的弱化效应^[47,69-70]。而自恋型领导、领导者攻击型幽默等负向型领导方式通过不同路径激化了员工职场偏差行为的产生^[35,42]。此外,黄春丽^[71]通过对辱虐式领导、行为偏差与消极情绪的交互关系的探讨,提出了防范辱虐式领导造成员工行为偏差的对策。

在特定行为、结果变量及措施探讨研究方面,赵李晶等^[37]以敌意归因偏差和心理弹性为调节、以情绪耗竭为中介,研究了同事不文明行为对员工时间侵占的影响;孙利平等^[55]基于情感事件理论,从结果变量出发,发现了员工职场偏差行为对其自身的影响;胡苗苗^[72]在分析了领导-下属偏差行为发展及相关因素后,提出了两者关系的修复之道,为预防或减轻员工职场偏差行为提供措施借鉴。此外,员工职场偏差行为的时代特征也引起了学者的广泛关注,员工建设性偏差行为、越轨创新行为、职场网络偏差行为等的研究层出不穷^[44,49,56-57,73-75]。

6 结论与研究展望

6.1 结论

从目前研究来看,国外关于员工职场偏差行为的理论体系涉及内涵、影响因素(前因变量)等的研究已较为完善。然而,由于行业特点、统计特征等的差异性,导致维度划分与量表开发上仍存在多样性,尚无普适性的维度与量表可供使用,因而仍旧是当前与未来研究的一大难题。与国外研究现状

类似,国内同样存在无普适性量表的情况,需要在具体研究中进行深入开发与探析。此外,仅有极少数针对其结果变量的研究,且多集中在员工层面及组织层面,缺乏更宏观、更具联系观和发展观的结果追踪。目前,越来越多的学者对偏差行为的研究集中在它所带来的积极一面,然而,消极偏差行为一直存在于各类组织中,并对员工、组织、社会等造成严重影响,应给予足够的关注与重视。此外,就研究方法而言,国内外学者通常采用扎根理论、多元统计技术、结构方程模型等静态的研究方法,缺乏对员工职场偏差行为的动态跟踪。

综上所述,员工职场偏差行为的研究呈现如下特点:

1)研究对象具有时代特征。伴随着全球化、网络化、数字化等的发展,员工职场偏差行为也相继衍生出具备时代特征的拓展形式,譬如职场网络偏差行为、越轨创新行为等。这不仅丰富了职场偏差行为的研究理论,使其具备鲜活生命力,也为解决当下面临的各种新型职场偏差行为提供借鉴。

2)研究内容需要延展延伸。目前,国内外学者的研究内容多集中于职场偏差行为的作用机制上,其基础理论体系也较为完备。然而,其影响机制的研究无论数量还是质量均存在一定的缺口,基于具体行业类型及某种员工类型的研究尚不足以涵盖整个社会生产。

3)维度量表有待本土改造。员工职场偏差行为源自国外,国内学者对其维度划分及量表开发研究起步较晚。目前,研究中广泛使用的量表多为国外成熟量表,但这些量表并不完全适用于国内情境,需要学者进行本土化改造或独立开发。

4)研究方法亟待发展创新。由于员工职场偏差行为多为静态研究方法,亟须学者加大动态研究力度,发掘其他领域适用于本研究的方法,更多地引入诸如演化博弈等动态研究方法,创新方法理论,丰富方法体系。

6.2 研究展望

结合上文概述,员工职场偏差行为的未来研究应重点关注以下几个方面:

1)维度创新与量表开发。员工职场偏差行为由于所在组织类型、区域特点、文化背景等的不同而各异,且国外成熟量表的适用性、稳定性尚需检验,故并无普适性量表存在。因而维度创新与量表开发势必成为此后研究的阻碍。

2)影响机制(结果变量)的研究。目前,学者对

结果变量的研究数量较少、层面较窄,应将更多的目光投注在更为宏观的影响机制研究上。另外,具体行业或某种员工类型的偏差行为研究也应得到学者足够的重视。

3)双刃剑效应并重。近年来,积极偏差行为受到广大学者的偏爱,其研究的质量、数量均呈上升趋势。但偏差行为带来的消极影响仍然肆虐在各类组织中,我们不应舍弃任何一方,否则将有损员工职场偏差行为的理论体系之完整与行为实践之准确。

4)研究方法的创新。基于普遍采用静态研究方法的事实,学者应更多地尝试采用动态跟踪方法进行分析,以便探究时间延伸对员工职场偏差行为的影响;多年来,研究方法止步不前,也对其创新提出诉求,以弥合当前研究方法的缺陷与不足。

参考文献

- [1] KAPLAN H B. Increase in self-rejection as an antecedent of deviant responses[J]. *Youth & Adolescence*, 1975, 4 (3):281-292.
- [2] ROBINSON S L, BENNETT R J. A Typology of deviant workplace behaviors: a multi-dimensional scaling study [J]. *Academy of Management Journal*, 1995, 38(2): 555-572.
- [3] FOX S, SPECTOR P E, MILES D. Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions [J]. *Vocational Behavior*, 2001, 59(3):291-309.
- [4] 赵君. 基于绩效考核视角下职场偏差行为治理策略[J]. *管理现代化*, 2013(5):65-67.
- [5] 黄蝶君, 李娟. 辱虐管理对乡镇公务员工作场所偏差行为的影响机制[J]. *软科学*, 2017(3):87-91.
- [6] MANGIONE T W, QUINN R P. Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work [J]. *Applied Psychology*, 1975, 60(1):114-116.
- [7] HOLLINGER R, CLARK J. Employee deviance: a response to the perceived quality of the work experience[J]. *Work & Occupations*, 1982, 9(1):97-114.
- [8] BENNETT R J, ROBINSON S L. Development of a measure of workplace deviance[J]. *Applied Psychology*, 2000, 85(3):349-360.
- [9] 张燕, 陈维政. 人力资源实践与工作场所偏离行为的关系实证[J]. *管理学报*, 2013, 10(12):1792-1798.
- [10] BARON R A, NEUMAN J H. Workplace aggression: the iceberg beneath the tip of work-place violence: Evidence on its forms, frequency, and targets[J]. *Public Administration Quarterly*, 1998, 21(4):446-464.
- [11] 刘善仕. 企业员工越轨行为的组织控制策略研究[J]. *华南师范大学学报(社会科学版)*, 2004(6):135-138.
- [12] 黄怡祯. 组织中的雇佣关系与职场偏差行为[D]. 台湾: 中原大学, 2006.
- [13] MITCHELL M S, AMBROSE M L. Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs [J]. *Applied Psychology*, 2007, 92(4):1159-1168.
- [14] 齐奕菲. 中国情景下辱虐管理对员工职场偏差行为的影响机制研究[D]. 南京: 南京理工大学, 2014.
- [15] BOLIN A, HEATHERLY L. Predictors of employee deviance: the relationship between bad attitudes and bad behavior[J]. *Business And Psychology*, 2001, 15(13): 405-418.
- [16] 杨杰, NGUYEN H H, 陈小锋. 工作场所越轨行为结构分类研究[J]. *管理学报*, 2011, 8(3):403-408.
- [17] FOX S, SPECTOR P E, MILES D. Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions[J]. *Vocational Behavior*, 2001, 59(3):291-309.
- [18] SPECTOR P E, FOX S. The stressor-emotion model of counterproductive work behavior[M]. Washington, DC: American Psychological Association, 2005:151-174.
- [19] 刘文彬, 高世威. 中国文化情境下工作越轨行为结构维度的初步探索[C]//中国管理现代化研究会. 组织行为与人力资源管理分会论文集. 2009:328-337.
- [20] LITA S, SCRIECIU D, TINTEA G. Assessment of deviant workplace behaviour in military setting: development and validation of interpersonal deviance scale[J]. *European Psychiatry*, 2014, 29(S1):1-1.
- [21] AMANDA M Y C, PATRICK Y K C. Development and validation of instruments of information security deviant behavior[J]. *Decision Support Systems*, 2014, 66:93-101.
- [22] 李莉. 基层公务员职场偏差行为的结构维度: 基于扎根理论的探索性研究[J]. *甘肃行政学院学报*, 2019(1):26-36.
- [23] 李朋波, 周莹, 王震, 等. 动因视角下服务企业员工顾客导向偏离行为形成机理的扎根研究[J]. *管理学报*, 2021, 18(9):1325-1334.
- [24] 黄瑛, 裴利芳. 工作场所越轨行为的影响因素和组织控制策略[J]. *中国人力资源开发*, 2012(11):55-60.
- [25] 赵君, 蔡翔. 人口统计学特征对工作场所偏差行为的差异性影响研究[J]. *软科学*, 2014, 28(8):112-116.
- [26] SPECTOR P E, FOX S. An emotion-centered model of voluntary work behavior: some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior [J]. *Human Resource Management Review*, 2002, 12(2):269-292.
- [27] 钟慧. 破坏性领导与员工职场偏差行为的相关研究[D]. 成都: 西南财经大学, 2013.
- [28] 沈斌, 刘义圣. 职场暴力知觉与偏差行为的关联性研究[J]. *社会科学论坛*, 2015(7):228-233.

- [29] CHUNG Y W. The role of person-organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes[J]. *Australian Journal of Management*, 2017, 42(2): 328-349.
- [30] PENG A C, ZENG W. Workplace ostracism and deviant and helping behaviors: the moderating role of 360 degree feedback[J]. *Organizational Behavior*, 2017, 38(6): 833-855.
- [31] GINES N C, ANA B M, INMACULADA V S, et al. The pernicious effects of malicious versus benign envy: perceived injustice, emotional hostility and counterproductive behaviors in the workplace[J]. *The Spanish Journal of Psychology*, 2018, 21(41): 1-9.
- [32] EBTSAM A H. Nurses' perception of organizational justice and its relationship to their workplace deviance[J]. *Nursing Ethics*, 2019, 27(1): 1-16.
- [33] ANA A, IVANA N B, SANDA R J. Creating sustainable work environments by developing cultures that diminish deviance[J]. *Sustainability*, 2019, 11(24): 1-13.
- [34] 姚艳虹, 孙芳琦. 工作压力、企业文化与员工偏离行为[J]. *湖南大学学报(社会科学版)*, 2018, 32(2): 43-49.
- [35] 韦慧民, 农梅兰. 领导者攻击型幽默对员工偏差行为的影响[J]. *中国人力资源开发*, 2020, 37(1): 68-83.
- [36] 郑惠珍, 陈明. 组织政治知觉对职场偏差行为作用研究: 有调节的中介机制[J]. *北方民族大学学报*, 2021(2): 111-119.
- [37] 赵李晶, 张正堂, 宋锟泰. 同事不文明行为对员工时间侵占的影响: 敌意归因偏差和心理弹性的调节作用[J]. *商业研究*, 2018(7): 80-86.
- [38] 肖增瑞, 郭东杰. 辱虐管理、绩效归因与下属偏差行为研究[J]. *经济与管理研究*, 2020, 41(10): 121-131.
- [39] YASIR M, RASLI A. Direct and indirect effects of ethical leadership on workplace deviance in public healthcare sector of Pakistan[J]. *Advances in Management Research*, 2017, 15(4): 558-574.
- [40] PILAR G N, ROSARIO Z L, ADEKUNLE T O, et al. Envy and counterproductive work behavior: the moderation role of leadership in public and private organizations[J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2018, 15(7): 1-17.
- [41] WAHYONO N, PRIHANDONO D, WIJAYANTO A. The influence of spiritual leadership on spirituality, conscientiousness and job satisfaction and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior[J]. *Economic and Administrative Sciences*, 2020, 37(1): 90-113.
- [42] 丁志慧, 刘文兴. 自恋型领导对员工偏差行为的影响: 道义公平与环境不确定性的作用[J]. *暨南学报(哲学社会科学版)*, 2018, 40(8): 13-27.
- [43] 彭正龙, 覃卫国, 吴梦颖. 领导风格对员工工作场所偏离行为的影响: 基于全范围领导理论的研究[J]. *预测*, 2019, 38(2): 1-8.
- [44] 崔智淞, 王弘钰. 上下级关系对员工建设性越轨行为的激活机制研究: 一个被中介的调节模型[J]. *预测*, 2019, 38(1): 8-14.
- [45] AKRAM Z, LI Y, AKRAN U. When employees are emotionally exhausted due to abusive supervision: a conservation of resources perspective[J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2019, 16(18): 3300-3317.
- [46] FAISAL M, FAISAL Q, ZAHEER A, et al. Corporate social responsibility and employees' negative behaviors under abusive supervision: a multilevel insight[J]. *Sustainability*, 2020, 12(7): 2647-2663.
- [47] 吴士健, 杜梦贞, 张洁. 真实型领导对员工越轨创新行为的影响: 组织自尊与建设性责任认知的链式中介作用及差错反感文化的调节作用[J]. *科技进步与对策*, 2020, 37(13): 141-150.
- [48] 李好男, 孔茗. 领导—成员交换如何以及何时影响员工偏离行为? 社会控制理论的视角[J]. *中国人力资源开发*, 2021, 38(3): 6-17.
- [49] 王艳子, 朱湘玲. 调节焦点对员工建设性越轨行为的影响机制[J]. *外国经济与管理*, 2021, 43(4): 50-61.
- [50] LAPALME M E, GUERRERO S. How do I stand compared to agency workers? justice perceptions and employees' counterproductive work behaviors[J]. *Nursing Management*, 2019, 27(7): 1471-1478.
- [51] 郭文臣, 孙韶声, 代容. 关系偏离行为的概念、结构与测量研究[J]. *管理学报*, 2017, 14(11): 1631-1638.
- [52] KIAN Y K, CHRISTY C. Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated-mediation model[J]. *Internet Research*, 2018, 28(4): 1122-1141.
- [53] CHANT Y, CHEN Y, PIERCE L, et al. The influence of peers in worker misconduct: evidence from restaurant theft[J]. *Manufacturing & Service Operations Management*, 2020, 23(4): 848-895.
- [54] BENNY H. How spiritual leadership affects job satisfaction and workplace deviant behavior[J]. *International Journal of Applied Management Theory and Research*, 2020, 2(1): 61-73.
- [55] 孙利平, 陈晨, 陈焯煊, 等. 员工职场偏差行为对其自身的影响: 基于情感事件理论的探讨[J]. *外国经济与管理*, 2021, 43(6): 138-151.
- [56] 王国猛, 刘迎春. 个性化契约对核心员工建设性偏差行为的影响机制研究[J]. *管理学报*, 2020, 17(5): 680-687, 733.
- [57] 郭萌. 何以激发越轨创新: 二元领导与责任知觉的作用[J]. *科技进步与对策*, 2020, 37(9): 49-54.
- [58] 艾丽, 赵宝福, 刘孟潇. 领导非权变惩罚对安全偏离行为的影响: 消极情绪和道德推脱的链式中介作用[J]. *安全与环境学报*, 2021, 21(2): 656-662.
- [59] SHIN I, HUR W M, KIM M, et al. Hidden roles of CSR: perceived corporate social responsibility as a preventive against counterproductive work behaviors[J]. *Sustain-*

ability,2017,9(6):955-967.

[60] SARWAR A,NASEER S,ZHONG J Y. Effects of bullying on job insecurity and deviant behaviors in nurses: roles of resilience and support[J]. Nursing Management, 2018,28(2):267-276.

[61] LOPES B C D S,BORTOLON C,MACIOCE V, et al. The positive relationships between paranoia,perceptions of workplace bullying,and intentions of workplace deviance in United Kingdom and French teachers:cross-cultural aspects[J]. Frontiers in Psychiatry, 2020,11:203-217.

[62] 魏昕,黄鸣鹏,李欣悦. 算法决策、员工公平感与偏差行为:决策有利性的调节作用[J]. 外国经济与管理,2021,43(11):56-68.

[63] TABOR J,GRIEP Y,COLLINS R, et al. Investigating the neurological correlates of workplace deviance using a Rodent model of extinction[J]. Scientific Reports,2018,8(1):17316-17324.

[64] ARYATIA S,SUDIRO A,HADIWIDJAJA D,et al. The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment[J]. International Journal of Law and Management,2017,60(2):53-70.

[65] DAWID S. The impact of the quality of interpersonal relationships between employees on counterproductive work behavior:a study of employees in Poland[J]. Sustainability,2019,11(21):5916-5949.

[66] STACY H L. Achieving corporate sustainability performance: the influence of corporate ethical value, and leader mem-ber exchange on employee behaviors and organizational performance[J]. Fashion and Textiles,2020,7(1):25-42.

[67] 于桂兰,徐泽磊,王辉. 新时代员工参与和规则导向对组织偏差行为的协同效应机制:基于合作型劳动关系视角[J]. 吉林大学社会科学学报,2019,59(2):111-119.

[68] 刘冰,齐蕾,徐璐. 棍棒之下出“孝子”吗? 员工职场偏差行为研究[J]. 南开管理评论,2017,20(3):182-192.

[69] 王林. 自我牺牲型领导对员工组织偏差行为的影响研究[J]. 领导科学,2018(20):57-59.

[70] 王艳子,李洋. 责任型领导与员工工作偏离行为的关系:一个被调节的中介效应模型[J]. 中央财经大学学报,2019(11):105-114.

[71] 黄春丽. 防范辱虐式领导造成员工行为偏差的对策[J]. 领导科学,2017(30):22-24.

[72] 胡苗苗. 领导一下属越轨行为与关系修复之道[J]. 领导科学,2021(14):96-99.

[73] 朱凌玲,张文勤. 职场网络偏差行为的研究进展与述评[J]. 华东经济管理,2016,30(2):163-169.

[74] 江依. 员工越轨创新行为研究综述及其展望[J]. 科技管理研究,2018,38(10):131-139.

[75] 王伟,刘汉轻. 越轨创新的前因、过程与结果研究[J]. 科技管理研究,2020,40(15):20-25.

Workplace Deviant Behavior:Literature Review and Research Prospect

LIU Feifei, LIU Tiemin

(School of Economics and Management,Shenyang University of Chemical Technology,Shenyang 110142,China)

Abstract: The deviant behaviors of employees in the workplace affect the sustainable development of enterprises and social harmony and stability. Through combing and integrating relevant literatures of Web of Science and CNKI in recent 5 years, the connotation, structural dimensions and measurement, influencing factors, research methods andresearch hotspots of workplace deviant behavior at home and abroad are reviewed. In general, the research on workplace deviant behavior shows the following characteristics: the characteristics of the time of the research object, the extension of the research content, the local transformation of the dimension scale, and the development and innovation of research methods. On this basis, it is suggested that future research should focus on dimension innovation and scale development, influence mechanism (outcome variables), double-edged sword effect and innovative research methods.

Keywords: deviant behavior;literature review;research prospect