

《心理学报》审稿意见与作者回应

题目：员工非伦理行为如何招致同事攻击：道义公正视角

作者：王端旭，曾恺，郑显伟

第一轮

非常感谢编辑部给我们这次难得的稿件修改机会！审稿专家从不同角度提出的修改意见给我们很大启发，是一次宝贵的学习机会！针对专家提出的建设性修改意见，我们补充查阅了相关文献，重新反思了投稿文章存在的不足，全面完善了投稿文章的各部分内容。同时，我们也借此修改机会对投稿文章在文字表述方面存在的一些瑕疵进行必要的弥补和润色，力图最大可能地提升文章的质量。下面我们对每位审稿专家的意见逐条进行回复。由于篇幅关系，此文后所列为主要参考文献而非与意见回复中一一对应。稿件正文中所做的相应修改均已用蓝色字体予以标注。

审稿人1意见：

文章的选题具有重要意义，存在以下问题请作者予以说明：

意见1：无论是非伦理行为还是受攻击行为，对于员工而言，都是相对负面的行为，采用自我报告法都会具有一定的局限，如何来说明测量结果的真实性？

回应：完全同意审稿专家的意见，采用自我报告法来测量非伦理行为和受攻击行为确实是本研究的一个局限。为了消除这个局限，我们在研究设计阶段曾经进行了比较全面的文献研究，发现相关文献基本上都是采用自我报告法来测量负面行为，没有找到适合本研究的其他更恰当的测量方法。例如：在英文文献中，学者开发的非伦理行为的各种测量量表(e.g., Akaah 1992; Bennett & Robinson, 2000; Robinson & O’Leary-Kelly, 1998; Umphress, Bingham & Mitchell, 2010; Thau, Derfler-Rozin, Pitesa, Mitchell & Pillutla, 2015)都是采用自我报告法进行测量；学者在相关实证研究中也基本上都是采用自我报告法来测量职场攻击行为(Herscovis et al., 2007; Jockin et al., 2001; Liu et al., 2015; Wu, Liu, Kwan, & Lee, 2016)。在中文文献中，虽然有关非伦理行为和被攻击行为的实证研究比较缺乏，但是学者已经关注其他各种等负面行为，并且也基本上都是采用自我报告法来测量的。例如，在《心理学报》最近发表的孙旭等（2014）、李锐等（2015）、刘小禹等（2015）、王栋和陈作松（2016）均

采用自我报告法测量反生产行为、亲社会规则违背行为、职场排斥行为和反社会行为等负面行为。

为了提高自我报告法测量非伦理行为和受攻击行为的结果真实性，我们除了在调查问卷开头的显眼位置明确告知问卷填答者“问卷填答完全匿名，仅供学术研究使用，恳请报告真实情况”外，还参照 Mayer 等(2012)经典研究的做法，将非伦理行为和被攻击行为的所有题项采用正向表述，避免负面表述带来的敏感性。另外，我们在研究的局限和展望部分增加了有关这个局限的讨论。

此处阐述的相应内容已补充至文章 3.2 研究工具中。

意见 2：员工的非伦理行为和受攻击行为是两种相对独立的行为，以作者目前的调查方式，如何来说明其受攻击行为是由于其非伦理行为引发的？

回应：感谢审稿专家的宝贵意见。我们目前的调查方式确实无法完全说明员工受攻击行为是由于其非伦理行为引发的，我们是基于相关理论推导、实证研究结果以及跨时间跟踪测量来

说明员工被攻击受其非伦理行为的正向影响。

首先，从理论推导来看，根据受害者推动模型和道义公正模型，员工的非伦理行为可能会引发同事攻击，其中的原因在于同事所产生的道义不公正。以往关于道义公正的研究指出，当员工的非伦理行为被同事观察到，维持公正的信念会驱使其攻击肇事者(e.g., Folger, Cropanzano, & Goldman, 2005; O'Reilly, Aquino, & Skarlicki, 2016)。因此，非伦理行为与攻击之间的逻辑关系在理论上可以得到解释。其次，许多实证研究结果佐证了“员工被攻击受到其非伦理行为的正向影响”这一假设(e.g., O'Reilly et al., 2016; Reich & Hershcovis, 2015; Scott, Restubog, & Zagenczyk, 2013; Skarlicki & Rupp, 2010)。例如，Reich 和 Hershcovis(2015)发现第三方目睹不文明行为会引发攻击行为；最后，在研究设计方面，依据国内外研究的通行做法(Thau et al., 2015; Jensen, Patel, & Raver, 2014; 梁建, 2014; 刘小禹等, 2015)，本研究在两个时间点先后测量非伦理行为和受攻击，在时间顺序上完全消除了员工非伦理行为受攻击行为影响的可能，强化员工受攻击是由于非伦理行为引发的可能，并且尽可能避免了共同方法偏差对两者逻辑关系的干扰。

意见 3：作者在论述道义不公正的中介作用时，主要是基于愤怒情绪来阐述的，但为何没有将愤怒情绪纳入本研究范围？

回应：感谢审稿专家的宝贵意见。我们针对道义不公正的中介作用的论述确实不够准确。道义公正包括道德愤怒、道德义务和道德问责(Beugré 2012)，解释道义不公正的中介作用不能仅仅聚焦于道义愤怒。因此，本文对中介假设部分重新阐述，以道义不公正整体作为中介。该部分修改体现在 2.2 道义不公正的中介作用中。

意见 4：表 3 中缺乏 M10。

回应：感谢审稿人的细心和严谨，表 3 中确实遗漏了 M10。我们已对表 3 中的问题和正文相关内容作出修改。

意见 5：以显性攻击和隐性攻击作为因变量的分析结果基本一致？对此应当如何进行解释？在什么情况下会引发显性攻击，在什么情况下会引发隐性攻击？诚如本文结果，如果以显性攻击和隐性攻击作为因变量的分析结果基本一致的话，本文是否还有必要对二者进行区分？

回应：感谢审稿专家的宝贵意见，我们在研究设计和结果讨论部分增加了关于二者分析结果一致的说明。首先，以往研究提出攻击具有显性和隐性的差异(e.g., Kaukiainen et al., 2001; Jensen et al., 2014)，但鲜有文献关注两种攻击形式之间的共性(O'Reilly & Aquino, 2011)。本研究基于道义公正视角，更注重的是道义不公正引发显性和隐性攻击之间共性的机制，这也是本研究的一个创新点。其次，同时采用显性攻击和隐性攻击作为因变量，可以更全面地检验员工非伦理行为、道义不公平和受攻击之间的关系，强化它们之间内在联系在理论层面的合理性。

因此，根据审稿人的意见，文章中不再对二者进行区分。将被显性和隐性攻击合并成整体被攻击作为研究的因变量，突出两者的共性。同时对 3.2 研究工具和 4 研究结果等部分作出修改，具体修改内容见正文。

审稿人 2 意见：

论文以员工非伦理行为为出发点，对职场攻击行为的产生机制和条件进行探讨。研究中对相关自变量、因变量、中介变量、调节变量及控制变量等做了多面的和深入的实证检验，得到了一定的研究结果，可能具有一些价值或研究发现。但存在以下问题：

意见 1：论文没区分清楚非伦理、虐待、挑衅、惩罚、谴责、愤怒、攻击等负性行为的不同，所谓“非伦理行为招致职场攻击”的基础推断或核心假设并不完全成立。一般而言，非伦理

行为是指不符合公平正义或违背伦理规范的行为,而职场攻击行为是指组织中的个体故意对组织或组织中的他人造成伤害的行为,比普通非伦理行为更具非伦理性质。论文基础假设即是以“暴”制“非”,这显然与职场一般状况不相符合。更进一步说,职场攻击行为可分为反社会、亲社会和被认可的攻击行为等几类,论文探讨的是那一类,也没有明确说明与区分。

回应:感谢审稿专家的宝贵意见,本文对于不同负性行为之间的内在关系、主效应假设的合理性以及职场攻击行为的性质的阐述确存在表述不够清晰和不够完整的问题,我们将针对性地进行补充和完善。

首先,国内外学者对攻击行为的分类已经达成比较一致的认识,虐待、挑衅、惩罚、谴责、愤怒等负性行为都是职场攻击的表现方式(Hershcovis, 2011; 王端旭, 郑显伟, 2013),非伦理行为与职场攻击行为是两种不同的负性行为(Hershcovis et al., 2007)。

其次,本文主效应假设在行为主体、理论推导和实证依据方面的表述不够完整,需要加以补充说明。(1)非伦理行为和攻击行为的主体不同,本文讨论的非伦理行为的主体是员工,攻击行为的主体是这些员工的同事。(2)从理论推导来看,基于受害者推动模型和道义公正模型,员工非伦理行为可能会引发同事的攻击,原因在于同事目睹非伦理行为之后产生的道义不公正(Scarlicki & Kulik, 2005),维持公正的信念驱使同事攻击肇事者(Folger et al., 2005)。因此,非伦理行为与受攻击之间的逻辑关系在理论上可以得到解释。(3)实证依据方面,许多研究结果佐证了“员工被攻击受到其非伦理行为的正向影响”这一假设(e.g., O'Reilly et al., 2016; Reich & Hershcovis, 2015; Scott, Restubog, & Zagenczyk, 2013; Scarlicki & Rupp, 2010)。例如,Reich 和 Hershcovis(2015)发现第三方目睹不文明行为会引发攻击行为。该部分内容已补充在正文 2.1 员工非伦理行为与被攻击中。

最后,正如评审专家指出的,职场攻击行为可分为反社会、亲社会和被认可的攻击行为等几类,本文探讨的攻击行为属于亲社会攻击行为。

意见 2:用自陈法对攻击行为和非伦理行为进行测量,虽然作者“为降低被试在填答问卷时的社会赞许性偏差,所有题项均反向设置”,但凡是涉及重大敏感问题及道德伦理问题,社会赞许倾向都无法避免。另外这样做还带来另外一个重大问题,就是:攻击行为(无论是显性攻击或隐性攻击)和非伦理行为的测量,采用的都是负性测题,不能真正有效地对攻击行为和非伦理行为进行测量。攻击行为与非攻击行为并不是非此即彼的关系,没有非攻击行为并不必定就是攻击行为;同样,没有伦理行为也并不必定就是非伦理行为。如“我从来没有

遭到同事的辱骂”、“同事从来不对我隐瞒消息”和“我从不将公司财产占为己有”、“我从未在上班时间做与工作无关的私事”等。即量表最后测到到底是什么，不得而知，但肯定离论题所要求的职场攻击行为和非伦理行为相去甚远。

回应：感谢审稿专家的宝贵意见，用自陈法测量非伦理行为和攻击行为确实面临一个两难困境：正性测题会引起被试较强的社会赞许性，而负性测题可能影响测量的有效性。我们基于以下原因选择采用负性测题。

首先，即使存在可能导致测量内容模糊的风险，负性测题仍然被学者们广泛使用来测量敏感性行为的方法。例如 AMJ 等高质量学术期刊发表的以伦理为主题的文章不乏采用负性测题作为测量工具(e.g., Desai & Kouchaki, 2016; Kilduff, Galinsky, Gallo, & Reade, 2015; Mayer et al., 2012)。其次，《心理学报》曾经发表探索测验题目正反向陈述效应的文章，其结果表明使用正性测题时信度略高，使用负性测题时信度略好；在测量同一特质时，正性测题可能更易受反应偏差影响(郭庆科，韩丹，王昭，时勘，2006)。最后，本文数据分析结果表明聚合效度和区分效度良好，各变量之间没有发现明显的结构交叉，并且非伦理行为与被攻击的信度系数 α 均大于 0.9，说明负性测题没有对研究结果产生显著的影响。已将相应参考文献补充至 3.2 研究工具部分。

意见 3：两轮数据或两个时间点的跟踪测量有它的优势：一是时间间隔控制得好可以检验真正的因果关系，二是可以避免共同方法方差。但在自变量和因变量关系的检测上，如时间间隔控制得不好，就很难判定是否是由第一轮检测的自变量导致了第二轮检测到的因变量发生改变。本项目研究中非伦理行为在第一轮进行测量，职场攻击行为在第二轮进行测量，之间间隔时间有一个月，即使非伦理行为和职场攻击行为都能有效测量，已很难说明第二轮检测到的攻击行为是由第一轮的非伦理行为所导致的。

回应：感谢审稿专家的宝贵意见，本文对变量间隔一个月测量的合理性确实缺乏必要说明。事实上，两个时间点间隔一个月是相关文献中比较普遍的做法。例如在有关非伦理行为的经典研究中，Umphress 等(2010)相隔 4 周搜集自变量和因变量；Moore, Detert, Klebe Treviño, Baker 和 Mayer(2012)在测量自变量后测量因变量非伦理行为；梁建(2014)发表在《心理学报》的文章也是在测量自变量（伦理领导）和因变量（建言行为）之间隔了 4 个星期。现已将两次测量间隔一个月的依据补充至 3.1 研究对象部分。

意见 4: 探讨相关变量多了以后，变量与变量之间可能内在关系没有厘清，比如攻击行为本身会是非伦理行为的一类，非伦理行为与伦理型领导有比较紧密的内在关系，等。变量之间的关系没厘清，所谓机制和条件的检验就可能存在较大的偏差。

回应: 感谢审稿专家的宝贵意见，研究中各变量之间确实可能存在交叉的情况。我们已将研究变量重新梳理，力图厘清变量与变量之间的内在关系，相应内容也补充在了文章 2.1 以及讨论中。

首先，非伦理行为和攻击行为的主体不同，本文讨论的非伦理行为的主体是员工，攻击行为的主体是这些员工的同事。另外，本文中的非伦理行为针对的是组织而非个体，而受攻击的对象是个体而非组织(Hershcovis et al., 2007)。针对组织的非伦理行为具有引起“公愤”的特点，从而导致同事出于道义不公正进行人际攻击。其次，伦理领导也与非伦理行为有所差异，伦理领导是领导者通过与下属互动产生的行为以及该行为的后续影响(Mayer et al., 2012)。本研究的非伦理行为是指团队成员（领导的下属）的个体行为，两者存在本质不同。

意见 5: “第三方”作为关键词不恰当。而且论文研究中的第三方，并不是纯粹的第三方或旁观者，准确地，应为同事道义公正，而且是当事人报告的主观同事道义公正。

回应: 感谢审稿专家的宝贵意见，以“第三方”作为关键词确实不够妥当。我们已将文章的关键词“第三方”改为“同事”，英文关键词由“third party”改为“coworker”。

意见 6: 论文对研究结果的分析讨论非常欠缺，或者说完全就没有分析讨论，研究结果的专业理论审视、批判和挖掘不够，完全是以结果代替结论。

回应: 感谢审稿专家的宝贵意见，本文对于研究结果的深度挖掘和讨论确实较为欠缺。我们在正文 5.1 补充了研究结果讨论和分析，改善以结果代替结论的情况。研究结果讨论的主要内容包括：（1）以往研究关注的是攻击行为引发攻击行为，即攻击循环(Simon et al., 2015)。然而，本文提出攻击行为并非攻击循环的起点，非伦理行为可能是引发这一循环的重要驱动因素。（2）同事道义不公正作为非伦理行为引发职场攻击的中介机制的合理性在于，攻击属于第三方惩罚违规者的形式之一，惩罚是第三方道德和权力优势的结果(Wiltermuth & Flynn, 2013)，而攻击行为是同事占据道德优势但权力与非伦理行为实施者相近的特例。（3）以往研究认为道义判断和理性判断是两条并行的路径(Skarlicki & Rupp, 2010)。本研究认为道义判断和理性判断可以是一个串行的过程，且各自存在相应的信息加工背景。（4）在高水平伦

理领导条件下，无论任务互依性情况如何同事道义不公正的中介作用都显著。分析结果暗示了在本研究所述过程中伦理领导相较于任务互依性而言对个体的影响更大，个体或许更注重职场的伦理氛围而非工作任务。(5) 以往研究发现并关注了攻击行为具有显性和隐性的差异(e.g., Kaukiainen et al., 2001; Jensen et al., 2014)，但鲜有文献揭示了导致这两种攻击之间共性的机制(O'Reilly & Aquino, 2011)。而本研究基于道义公正视角，更关注的是道义不公正引发了显性和隐性攻击之间共性的机制。

审稿人 3 意见：

论文选题有较好的理论意义和实践价值，提出以下意见供参考：

意见 1： 论文题目主要涉及第三方、机制和条件几个关键词，题目显得有点大，这总体上导致后面实证和数据的支撑显得还不够充分，建议缩小和优化题目的表述。

回应： 感谢审稿专家的宝贵意见，文章题目的表述确实有些宽泛。我们已将文章题目改为“员工非伦理行为如何招致同事攻击：道义公正视角”，英文题目改为“*How Employee's Unethical Behavior Leads to Coworker-initiated Aggression: The Perspective of Deontic Justice*”。同时，将关键词“第三方”修改为“同事”，英文关键词由“*third party*”修改为“*coworker*”。

意见 2： 问题提出部分深度还不够，例如文献中没有提及利他性惩罚及相关的理论模型，可否尝试从进化论等视角深化问题提出，丰富相关文献，突出研究逻辑。

回应： 感谢审稿专家的宝贵意见，本文确实没有考虑利他性惩罚和进化论等视角。我们已经在问题提出部分补充下列内容：(1) 第三方面对违规者的利他性惩罚能促进人类合作，是重建社会规范的重要途径(Fehr & Gächter, 2002)。但是，从进化论视角考察就产生了一个悖论：为什么人们愿意承担惩罚他人的成本而非亲缘成员带来利益(Boyd, Gintis, Bowles, & Richerson, 2003)。(2) 第三方利他性惩罚说明个体有一种维护社会规范的内在动机，这个心理过程揭示了利他性惩罚的产生始于个体在情绪层面上的激活，以及在认知层面上对社会规范内容的唤起。

意见 3： 研究工具的介绍可以再详细具体些。

回应： 感谢审稿专家的宝贵意见，本文对于研究工具的简洁表述可能遗失了一些有助于理解本文的重要信息。我们已对研究工具部分进行完善，所补充的主要内容如下：(1) 根据现有

文献的通行做法，本研究采用自我报告的方式测量非伦理行为、被攻击以及其他变量(e.g., Umphress et al., 2010; Hershcovis et al., 2007)。另外，为探究显性和隐性攻击之间的共性及其引发机制，本研究不对两者攻击方式进行区分。(2) 伦理领导(time 1) 该量表共 10 个题项，仅有单一维度，是测量伦理领导最常用的工具，具有良好的信效度。(3) 任务依赖性(time 1) 该量表共 4 个题项，仅有单一维度。(4) 被攻击(time 2) 量表包括被显性攻击和被隐性攻击两个维度，每个维度 5 个题项。被显性攻击的示例为：“我从来没有遭到同事的辱骂”，被隐性攻击的示例为“同事从来不对我隐瞒消息”。总体被攻击在本研究中的信度系数为 0.94，被显性攻击的信度系数为 0.92，被隐性攻击的信度系数为 0.93。

意见 4: 讨论还显得单薄，尤其针对机制和条件的讨论。

回应: 感谢审稿专家的宝贵意见，本文在讨论部分确实较为薄弱，现已根据审稿专家的意见，在讨论部分 5.1 处补充了研究结果分析，增加了对研究机制、条件和其他研究结果的讨论。以下呈现的是修改部分的主要内容：(1) 关于机制的讨论。同事道义不公正作为非伦理行为引发职场攻击的中介机制的合理性在于，攻击属于第三方惩罚违规者的形式之一，惩罚是第三方道德和权力优势的结果(Wiltermuth & Flynn, 2013)，而攻击行为是同事占据道德优势但权力与非伦理行为实施者相近的特例。另外，以往研究发现并关注了攻击行为具有显性和隐性的差异(e.g., Kaukiainen et al., 2001; Jensen et al., 2014)，但鲜有文献揭示了导致这两种攻击之间共性的机制(O'Reilly & Aquino, 2011)。而本研究基于道义公正视角，更关注的是道义不公正引发了显性和隐性攻击之间共性的机制。(2) 关于条件的讨论。以往研究认为道义判断和理性判断是两条并行的路径(Skarlicki & Rupp, 2010)。本研究认为道义判断和理性判断可以是一个串行的过程，且各自存在相应的信息加工背景。此外，在高水平伦理领导条件下，无论任务互依性情况如何同事道义不公正的中介作用都显著。分析结果暗示了在本研究所述过程中伦理领导相较于任务互依性而言对个体的影响更大，个体或许更注重职场的伦理氛围而非工作任务。(3) 其他结果讨论。以往研究关注的是攻击行为引发攻击行为，即攻击循环(Simon et al., 2015)。然而，本文提出攻击行为并非攻击循环的起点，非伦理行为可能是引发这一循环的重要驱动因素。

主要参考文献:

Fehr, E., & Gächter, S. (2002). Altruistic punishment in humans. *Nature*, 415(6868), 137–140.

Jensen, J. M., Patel, P. C., & Raver, J. L. (2014). Is it better to be average? High and low

- performance as predictors of employee victimization. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 296–309.
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1–31.
- Liang, J. (2014). Ethical leadership and employee voice: Examining a moderated-mediation model. *Acta Psychologica Sinica*, 46(2), 252–264.
- [梁建. (2014). 道德领导与员工建：一个调节-中介模型的构建与检验. *心理学报*, 46(2), 252–264.]
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151–171.
- O'Reilly, J., & Aquino, K. (2011). A model of third parties' morally motivated responses to mistreatment in organizations. *Academy of Management Review*, 36(3), 526–543.
- O'Reilly, J., Aquino, K., & Skarlicki, D. (2016). The lives of others: Third parties' responses to others' injustice. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 171–189.
- Reich, T. C., & Herscovis, M. S. (2015). Observing workplace incivility. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 203–215.
- Simon, L. S., Hurst, C., Kelley, K., & Judge, T. A. (2015). Understanding cycles of abuse: A multimotive approach. *Journal of Applied Psychology*, 100(6), 1798–1810.
- Skarlicki, D. P., & Rupp, D. E. (2010). Dual processing and organizational justice: The role of rational versus experiential processing in third-party reactions to workplace mistreatment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 944–952.
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 769–780.
- Willemuth, S. S., & Flynn, F. J. (2013). Power, moral clarity, and punishment in the workplace. *Academy of Management Journal*, 56(4), 1002–1023.
-

第二轮

感谢编辑部给我们再次修改稿件的机会！感谢审稿专家的严谨态度和建设性意见！我们按照审稿专家的意见对稿件做了针对性修改。同时，我们对稿件做了进一步的文字润色，力图文字表述更加准确、简洁和流畅。另外，我们再次按照《心理学报投稿指南》的要求，对稿件正文书写、统计符号和参考文献的格式进行了细致的检查和完善。稿件正文中所做的相应修改均已用绿色字体予以标注。

审稿人 1：文章经过修改之后，质量上有了大幅度的提升。审稿人认真阅读了作者的修改稿和修改说明，对于作者的修改基本表示认可。

意见 1：在攻击的测量与数据处理方面，作者原来是分开进行的，在此次修改稿中，合并在一起了。不论是分开统计分析，还是合并到一起，建议在行文中还是具体交待一下，为何分开或为何合并？

回应：感谢审稿专家的宝贵意见。我们在 3.2 研究工具部分补充说明了将被显性攻击和被隐性攻击合并处理的理由。具体修改内容如下：

被显性攻击与被隐性攻击是被攻击的两个维度，两者之间存在明显的共性。作为攻击行为的触发机制，同事道义不公正会对显性攻击和隐性攻击两者都产生影响。当然，作为攻击行为的两个不同维度，被显性攻击与被隐性攻击之间也存在一定的差异。同时采用被显性和隐性攻击作为因变量，可以更全面地考察员工非伦理行为、道义不公正和被攻击等构念之间的内在关系。

审稿人 2：作者针对论文做了较为系统的修改，态度认真，修改和补充内容较为恰当，没有进一步的意见，同意提交编委会讨论。

回应：感谢审稿专家对于稿件修改内容的肯定以及建设性意见。