

工作场所攻击行为的研究述评

靳宇倡^{1,2}, 秦启文^{1*}

(1. 西南大学 心理学与社会管理研究中心, 文化与社会发展学院, 重庆 400715; 2. 四川师范大学 知识经济研究所, 成都 610068)

摘 要:目前, 工作场所攻击行为和暴力行为的发生越来越多, 这种现象在职业健康领域逐渐成为一个重要的问题。论文介绍了工作场所攻击行为的概念和类型; 分析了工作场所攻击行为与相关概念的界定、测量和研究方法; 分析引起工作场所攻击行为的两方面原因, 即情境或组织因素和个人特征方面的原因; 探讨了工作场所攻击行为的预防和今后研究的方向。

关键词:工作场所攻击行为; 工作场所暴力行为; 工作场所越轨行为; 预防

中图分类号:B848

文献标识码:A

文章编号:1003-5184(2010)02-0066-05

1 引言

近年来, 工作场所的攻击行为(Workplace Aggression)越来越引起公众的关注。在对美国公共部门雇员的一项调查研究中发现, 71%的雇员在过去的五年中, 承认他们曾是工作场所粗暴(Workplace Incivility)的受害者^[1]。美国佛罗里达州立大学教授 Hochwarter(2007)的一项调查发现, 大约有4700万(几乎半数的美国职员)的美国人在工作中经历过心理或身体上的攻击行为。其中, 25%的人受特定人群(消费者、客户及患者)的攻击, 15%的人员受组织中其他雇员的攻击, 13%的人员受到上司和老板的攻击^[2]。在一项对加拿大公共部门雇员的调查研究中, 69%的雇员称他们曾有过一些言语方面工作场所的攻击行为^[3]。世界卫生组织和国际公共服务机构已经注意到: 工作场所攻击行为已成为职场全球性关注的问题。

研究人员发现, 所有形式的工作场所攻击行为对个体而言, 会有一种消极的情感, 它对个体的身心健康极为有害, 同样, 对于组织的功效而言也极为有害^[4]。论文主要对国外工作场所攻击行为的研究进行回顾与述评, 希望能引起国内研究者对这一领域的关注。

2 工作场所攻击行为的相关概念

工作场所攻击行为是近十多年来, 在组织领域中由 Baron & Neuman(1996)^[5]提出的概念。Baron & Neuman 最初把工作场所攻击行为定义为任何有意伤害组织内个体或组织本身的行为^[6]。下面就与工作场所攻击行为概念的相关问题展开讨论。

2.1 工作场所攻击行为定义

最早对攻击行为展开研究的是1939年由美国耶鲁大学心理学家多拉德(Dollard)和米勒(Miller)提出的挫折——攻击假说(frustration-aggression hypothesis)。但对工作场所攻击行为的研究是近几年才引起研究者关注的, 目前没有给出一个确定的概念, 有以下几个比较典型的描述性定义。

Baron & Neuman(1998)最早对工作场所攻击行为作出定义, 认为工作场所攻击行为是个体试图(efforts)伤害他/她们目前或曾经工作过的组织中其他成员, 包括三种类型: 工作场所暴力行为(Workplace violence)、蓄意阻挠(Obstructionism)以及敌意表达(expressions of hostility)。

Dupre(2003)^[7]对工作场所攻击行为的定义如下: 在一种组织情境中力图伤害别人, 从含蓄的和隐蔽的行为开始, 采用主动对抗(active confrontation)、毁坏财物(the destruction of property)以及直接身体攻击(direct physical assaults)。工作场所攻击行为包括直接的身体攻击, 如殴打或推撞; 直接的心理伤害(direct psychological harm), 如口头冒犯或藐视受害者; 间接伤害(indirect harm), 如毁坏受害者的财物或散布谣言。

Schat 和 Kello(2006)^[8]对工作场所攻击行为提供了一个他们认为较全面的定义: 发生在与工作相关的背景中, 由个体或组织内外的个体有意对其同事造成身体或心理上的伤害行为。

Barling(2009)^[9]认为工作场所攻击行为是由雇员引起的一些行为, 有意对组织内个体或组织本

* 通讯作者: 秦启文, E-mail: qqw@swu.edu.cn。

身造成伤害,有时不同于工作场所暴力,在某种程度上强调心理上所受到的攻击。通过对工作场所攻击行为概念的综述,论文认为 Barling 的定义比较全面地描述了工作场所攻击行为。

2.2 工作场所攻击行为与工作场所越轨行为(Workplace Deviance)的一些概念易混淆

对工作场所攻击行为概念的界定,很容易与工作场所越轨行为的一些概念相混淆。如以情绪虐待(Emotional abuse)^[10]、工作场所粗暴(Incivility)^[11]、工作场所暴力(Workplace Violence)^[12-14]、反社会工作行为(Antisocial work behavior)^[15]、心理虐待(Psychological abuse)^[16]、工作场所恃强凌弱(Workplace Bully)^[17,18]以及工作场所骚扰(Workplace harassment)^[19]等为标志,来描述行为相同但强度不同的情形。这些概念通过行为的不同强度,从身体的攻击(Physical Assault)到心理上的攻击(psychological aggression)(如被喊叫或被辱骂)都包括了攻击行为的内容。

2.3 工作场所攻击行为与工作场所暴力的关系

尽管术语“工作场所攻击行为”和“工作场所暴力行为”经常被交替使用,事实上它们之间是有区别的。工作场所暴力行为与工作场所攻击行为类似,但行为表现(enacted)本质上更接近身体上的攻击行为。由此可知,所有的暴力行为都是攻击行为,但并不是所有的攻击行为都是暴力。这种区别无论在一般的攻击行为的研究领域还是在具体的工作场所对攻击行为的研究都很明显^[20]。研究者多次发现潜在的攻击行为会逐渐升级为身体上的冲突,并最终导致暴力行为。攻击行为的这种程度变化,无论在婚姻关系中还是在工作场所中都很明显。Schat 等人(2006)还发现在工作场所身体上遭受暴力的受害者在此前可能都经历过非身体上的攻击行为。Schat 在对美国工人的代表概率抽样中报告,6%的雇员在12个月内遭受到身体暴力事件,41.4%的人遭受到心理攻击事件,超过13%的同样被试者报告在一周内经历过工作场所的攻击,仅有1.3%的人在一周内经历过暴力。

因此,可以得出以下结论:工作场所攻击行为的发生相对频繁一些,而工作场所的暴力行为并不经常发生。

2.4 工作场所攻击行为的类型

基于施暴者(Perpetrator)与受害者(Victim)之间的关系(加利福尼亚职业安全健康管理局1995),

工作场所的攻击行为可以归为如下四种类型。

类型一是工作场所的攻击行为发生在施暴者同目标雇员或组织没有法律关系。施暴者主要来源于两方面。一方面施暴者是进入工作环境实施犯罪行为的人,如武装抢劫、商店盗窃等。另一方面,对于公共服务业,施暴者来自客户、居民或其他公众人员,这类工作场所暴力的报道占将近34%(美国公共服务委员会,2002)。

类型二是工作场所攻击行为发生在施暴者与组织存在一种法律关系,并且正处于被组织成员所教导、关注时的情境,如消费者、囚犯、学生、患者等,最后演变成暴力行为。在非致命的工作场所攻击行为中,这类攻击行为占将近60%。由于职业的原因,那些给人提供服务、关心、建议或教育的雇员更容易遭受到攻击(加拿大职业健康安全中心1999),尤其是当消费者、囚犯或患者正经历挫折、不安全感或压力时,会极大地增加他/她们的攻击行为(美国国家职业安全健康2002)。

类型三是工作场所攻击行为发生在施暴者与受害者都是内部成员,即施暴者与受害者都属于组织目前或此前的雇员,媒体所报道的这种类型主要是下属与上司之间的攻击行为。研究发现,雇员的工作场所攻击行为与情境因素相联系,如工作压力监视、上司的谩骂^[21]、不公正待遇以及过分被控制。

类型四是工作场所攻击行为发生在施暴者同组织的受害雇员之间有个人关系,但与组织没有关系,如目前或以前的配偶、亲戚、朋友或熟人等。

2.5 工作场所攻击行为的测量

2.5.1 攻击行为(Aggression)的测量

Buss 和 Durkee(1957)^[22]编制了不同类型的敌意量表,包括攻击(Assault)量表、间接敌意(Indirect Hostility)量表、易怒(Irritability)量表、憎恨(Resentment)量表、口头敌意(Verbal Hostility)量表和自责(Guilt)量表等,这是较早涉及对攻击行为进行测量的研究。Buss 和 Perry(1992)^[23]专门编制的攻击量表(The Aggression Questionnaire)由四个分量表组成:身体攻击(Physical Aggression, PA)、口头攻击(Verbal Aggression, VA)、愤怒(Anger, A)和敌意(Hostility, H),攻击量表总的分数是四个因子分数之和。

2.5.2 工作场所攻击行为的测量

Baron 和 Neuman(1996)专门编制了工作场所攻击行为量表(Workplace Aggression Scale,

WAS),该量表分三个子量表:敌意表达(Expressions of Hostility)、蓄意阻挠(Obstructionism behaviours)和明显的攻击行为(Overt Aggression behaviours)。

Kessler(2008)^[24]对暴力氛围的测量(The violence Climate Survey)间接地对工作场所攻击行为进行了测量。该量表采用多项试样(Heterogeneous Sample)法在美国的不同组织中进行测试,测试结果显示攻击行为与工作中所有的压力都呈现显著相关。

3 工作场所攻击行为产生的原因

工作场所攻击行为产生的原因主要从两方面进行研究,即个人特征方面的原因和情境或组织方面的原因。

3.1 个体特征方面的原因

3.1.1 人口统计学变量与工作场所攻击行为

1)性别(gender)

在社会和行为科学研究中最一致的发现是男性比女性倾向于更加具有攻击性和暴力行为^[25],Rutter(2005)^[26]研究发现,在工作场所,男性比女性更具有攻击行为,因为他们期望通过攻击行为获取更大益处(有时会是很大的代价)。

2)年龄(age)

社会和行为科学相一致的发现是年龄与攻击和暴力行为相关。Baron(1999)的研究显示,年轻雇员(19—24岁)比年龄稍大的雇员(35岁以上)更加具有攻击行为特性,而且攻击行为的频率也多一些。对此一种可能的解释在于随着年龄的增加,人们更好地理解他们行为的后果,并且更有能力努力控制任何愤怒情绪的表达。

3)社会经济地位(socioeconomic status)

社会经济地位往往通过教育、收入和职业来反映^[27]。Greenberg和Barling(1999)^[28]研究显示:在教育、收入和与上司、同事及下属的攻击行为之间未发现任何联系。因此,这一领域的一些调查研究极少支持在社会经济地位和工作场所攻击行为间的联系。

3.1.2 个体差异与工作场所攻击行为

1)A型行为模式(A Behavior Pattern)

大量的证据表明:A型行为模式在人类的攻击行为上具有重要的作用。具体而言,研究发现A型(Type A's)分值高的个体,相比分值低的个体而言,具有较高水平的人际易怒性,从而更倾向于进行各种挑衅形式的攻击行为(Baron1999)。Baron(1999)研究证明,个体在A型行为模式的测验分数

上得分越高,就越会频繁地进行各种形式的工作场所攻击行为。

2)愤怒与攻击性人格特征

一些个体倾向于对所看到的攻击行为的情形作出愤怒反应,Glomb(2003)^[29]和Hepworth(2004)^[30]等人的研究显示,在愤怒特征和工作场所攻击行为之间具有较强的一致性和相关性,愤怒特征很可能与工作场所攻击行为以及敌意人格之间存在联系。

Inness(2008)^[31]认为对工作场所攻击行为预测的个人因素有愤怒和攻击性人格特征。愤怒人格特征反映了个体对情境愤怒的反应倾向,攻击性人格特征指个体在早期的发展阶段已表现出一定程度的攻击行为。Inness的研究发现,愤怒和攻击性人格特征都会影响个体的攻击行为。

3)个人对攻击行为的经历(personal history with aggression)

社会学习理论很早就认为,早期对攻击行为的显现(Exposure)对以后攻击行为会有显著的影响。Huesmann(1988)^[32]的脚本理论(Script Theory)也支持这种观点,该观点认为孩子通过大量媒体观察到暴力行为,据此他/她们便学习了攻击行为的脚本。一旦学到了这种脚本,在以后的行为中会使用这种脚本来指导行为。Greenberg和Barling(1999)说明有过攻击行为经历的人可以预测对现如今同事和上司的攻击行为。

4)多变量分析(Multivariate Analyses)

从有关工作场所攻击行为实证研究的结论中进行多变量分析,一些研究提供了更为细微的多变量分析来区别这些变量,根据这种多变量分析思路,Hershcovis(2007)^[33]和他的同事对工作场所攻击行为的预测进行元分析(Meta-Analysis)发现,仅仅把个体特征分为愤怒特征、消极情感和性别因素来预测工作场所攻击行为,不能较全面地理解个体差异在工作场所攻击行为中的预测作用,而应当关注个体和情境因素的相互影响作用。

3.2 情境或组织方面的原因

3.2.1 组织的不公平

许多研究开始关注工作中情境因素或组织因素对攻击行为的预测,研究发现,在办事惯例和人与人之间关系的公正与工作场所攻击行为之间存在显著的相关(如Dupre和Barling2006,Greenberg&Barling1999,Hershcovis等2007,Inness等2005)。Hershcovis等(2007)进行元分析发现人与人之间关系的不公正

相比办事惯例的不公正是一种较强的对工作场所攻击行为的预测因素。此外,谩骂的上司(Abusive supervision)、较差的领导行为(Poor Leadership Behavior),角色冲突(Role conflict),角色超负荷(Role overload),角色模糊(Role ambiguity),工作约束(Work Constraints)以及工作自主性(Job autonomy)相伴随产生的压力,也是预测工作场所攻击行为的一些因素。

3.2.2 临时解聘(Layoff)引起工作场所攻击行为

临时解雇经常作为工作场所攻击行为的主要预测因素而被采用,尤其在上世纪九十年代,这种可能存在的联系经常被讨论。

关于临时解雇对工作场所攻击行为的影响有被媒体过分渲染的成份,当组织缩减规模或临时解雇时,这些报道显然夸大了临时解雇与工作场所攻击行为的联系。因此,有关临时解雇与工作场所攻击行为的研究需要进一步探索。

研究发现不是临时解雇本身引起工作场所攻击行为,而是由于临时解雇被实施的方式。如果临时解雇没有被恰当地实施,个体会出现不公正的感觉和愤怒的情绪,这种情形更可能会导致工作场所攻击行为的发生^[34]。

总之,没有证据支持临时解雇本身与工作场所攻击行为之间有联系,而消除“临时解雇是一种主要对工作场所攻击行为的预测因素”这种误解,对于更好地理解工作场所攻击行为尤为重要。相反,在临时解雇被执行时个体所觉察到的公平与否才是重要的预测因素,在工作场所攻击行为的研究中也支持这种观点。

4 未来的研究展望

4.1 概念的界定

目前的研究存在概念界定的困惑,在对工作场所越轨行为(Workplace Deviance)的研究中,都有工作场所攻击行为的成分在内。如上文所提到的:情绪虐待、工作场所粗暴、工作场所暴力、反社会工作行为、心理虐待、工作场所恃强凌弱以及工作场所骚扰等概念。这些概念或多或少都包含有攻击的成分。工作场所出现的这些越轨行为,都涉及到对工作场所攻击行为概念的界定。

4.2 研究方法的局限

目前为止,多数研究基于自我报告和跨地区性的调查研究,基于自我报告的研究方法有可能对数据结果作出不合理甚至是错误的解释。今后的研究

应建立在纵向数据的收集上,采用多层线性模型(multilevel linear analysis)有效地利用纵向数据,能够对工作场所攻击行为做出较为准确的解释。

目前为止,工作场所攻击行为的研究几乎都依赖于自我报告,抽样上采用方便抽样。Nielsen(2008)^[35]在对成年人之间攻击行为的研究中说明,采用方便抽样会限制外部效度,不能很好地概括一般人群的攻击行为。此外,对攻击行为的自我报告数据收集,典型的是以地区性组织调查进行。而这种数据收集的方法容易受个人偏见的影响,因为据此更可能得出原因推论。同时,从单纯关注个体,转向关注个体与组织的相互作用入手,利用多水平观点更能提升对工作场所攻击行为的理解^[36]。

4.3 对工作场所攻击行为的测量

Baron和Neuman(1996)编制的工作场所攻击行为量表(Workplace Aggression Scale, WAS),目前仍然属于工作场所攻击行为领域较权威的量表。正是由于Baron和Neuman编制的WAS,才开创了对工作场所攻击行为的研究历程。但是随着全球化进程的飞速发展,对组织行为的研究也正经历着前所未有的变革与创新。对于工作场所攻击行为的测量,仍旧停留在WAS阶段,这种状况显然已不适应当今社会发展中的组织变革的历程。因此,未来的研究需要对工作场所攻击行为的测量进行探索。

另外,工作场所攻击行为的跨文化研究,也应该以后研究的方向。Forbes(2009)^[37]通过对集体主义(collectivism)和个体主义(individualism)文化背景下攻击行为的研究发现,集体主义文化背景下的个体比个体主义文化背景下个体更具有攻击性,今后的研究应多进行这种跨文化的研究。

4.4 工作场所攻击行为的预防

对于工作场所攻击行为的预防,是未来工作场所攻击行为研究的主要目的。许多组织针对工作场所攻击行为采取了一系列预防措施,如对攻击行为的零容忍(Zero tolerance for aggression)、对工作场所出现的攻击行为采用严厉的惩罚等。但到目前为止,对这些措施的有效性,并未得到检验。

关于如何阻止和减轻工作场所攻击行为问题,是未来对此研究的重心所在。组织制裁在阻止工作场所暴力中的作用是什么?如何能使组织干预最有效地既能阻止又能减轻工作场所攻击行为的影响?

总之,未来对于工作场所攻击行为的研究,应考虑工作场所攻击行为的各种类型、引起攻击行为的情

境和个体差异、对工作场所攻击行为的概念界定和测量以及如何有效地对工作场所攻击行为进行预防。

参考文献

- 1 Cortina L M, Magley V J, Williams J H, et al. Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2001, 6: 64—80.
- 2 <http://www.Hrmguide.com/general/workplace-aggression.htm>.
- 3 Pizzino A. Dealing with violence in the workplace: the experience of Canada unions. In *Violence at work: causes, patterns and prevention*, M Gill, B Fisher, V Bowie, Eds. UK: Willan, 2002: 165—79.
- 4 Dupre K E, Barling J. Predicting and preventing supervisory workplace aggression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2006, 11: 13—26.
- 5 Baron R A, Neuman J H. Workplace violence and workplace aggression: evidence of their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 1996, 22: 161—173.
- 6 Baron R A, Neuman J H. Workplace aggression—the iceberg beneath the tip of workplace violence: evidence on its forms, frequency, and targets. *Public Administration Quarterly*, 1998, 21: 446—64.
- 7 Dupre K E, Barling J. Misbehaviour and dysfunctional attitudes in organizations, 2003: 13—32.
- 8 Schat A C, Kelloway E K. Workplace violence. In: *Handbook of Work Stress*, J Barling, E K Kelloway, M Frone, Eds. CA: Sage, 2005: 189—218.
- 9 Barling J, Dupre K E. Predicting workplace aggression and violence. *Annual Review of Psychology*, 2009, 60: 671—692.
- 10 Keashly L, Harvey S. Workplace emotional abuse. In: *Handbook of Workplace Violence*, E K Kelloway, Barling J J, Hurrell, Thousand Oaks, Eds. CA: Sage, 2005: 95—121.
- 11 Andersson L M, Pearson C M. Tit-for-tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 1999, 24: 452—71.
- 12 Baron R A, Neuman J H, Geddes D. Social and personal determinants of workplace aggression: evidence for the impact of perceived injustice and the type A behavior pattern. *Aggressive Behavior*, 1999, 25: 281—96.
- 13 Fleenor John W, Thomas Jay C. *Handbook of workplace violence*. *Personnel Psychology*, 2007, 60(2): 523—525.
- 14 Monroe Rob. Violence in the workplace. *LabTalk*, 2008, 36(161): 21—21.
- 15 Marcus B, Schuler H. Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89: 647—660.
- 16 Arias I, KT Pape. Psychological abuse: implications for adjustment and commitment to leave violent partners. *Psychological abuse in violent domestic relations*, 2001—books.google.com, P: 161.
- 17 Quine L. Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 1999, 318: 228—232.
- 18 Scott J C, Blanshard S, Child, et al. Workplace bullying of junior doctors: a cross-sectional questionnaire survey. *NZMJ*, 2008, 121: 10—85.
- 19 Jennifer L, Berdahl, Celia Moore. Workplace harassment: double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91: 426—436.
- 20 Anderson C A, Bushman B J. Human aggression. *Annual Review of Psychology*, 2002, 53: 27—51.
- 21 Inness M, Barling J, Turner N. Understanding supervisor-targeted aggression: a within-person, between-jobs design. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90: 731—39.
- 22 Buss A H, Durkee Ann. An inventory for assessing different kinds of hostility. *Journal of Consulting Psychology*, 1957, 21(4): 343—349.
- 23 Buss A H, Perry M. The aggression questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1992, 63: 452—459.
- 24 Kessler S R, Spector P E, Chang CH, et al. Organizational violence and aggression: development of the three-factor violence climate survey. *Work and Stress*, 2008, 22: 108—124.
- 25 Eagly A, Steffan V J. Gender and aggressive behavior: a meta-analytic review of the social psychological literature. *Psychological Bulletin*, 1986, 100: 309—30.
- 26 Rutter A, Hine D W. Sex differences in workplace aggression: an investigation of moderation and mediation effects. *Aggressive Behavior*, 2005, 31: 254—270.
- 27 Gallo L C, Matthews K A. Understanding the association between socioeconomic status and physical health: do negative emotions play a role? *Psychological Bulletin*, 2003, 129: 10—51.
- 28 Greenberg L, Barling J. Predicting employee aggression against coworkers, subordinates and supervisors: the roles of person behaviors and perceived workplace factors. *Journal of Organizational Behavior*, 1999, 2: 987—913.
- 29 Glomb T M, Liao H. Interpersonal aggression in work groups: social influence, reciprocal and individual effects. *Academy of Management Journal*, 2003, 46: 486—96.
- 30 Hepworth W, Towler A. The effects of individual differences and charismatic leadership on workplace aggression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2004, 9: 176—85.

31 Inness M, LeBlanc M M, Barling J. Psychosocial predictors of supervisor—, peer—, subordinate—, and service provider— targeted aggression. Journal of Applied Psychology, 2008, 93(6): 1401—1411.

32 Huesmann L R. An information processing model for the development of aggression. Aggressive Behavior, 1988, 14: 13—24.

(下转第 75 页)

有童年期留守经历的大学生成人依恋、社会支持与主观幸福感的关系研究

王玉花

(孝感学院 教育与心理学院, 孝感 432000)

摘 要: 该研究旨在探讨有童年期留守经历大学生的依恋、社会支持与其主观幸福感的关系。以武汉七所高校 319 名有留守经历大学生和 400 名无留守经历大学生为对象, 采用主观幸福感问卷、亲密关系体验量表(ECR)和社会支持问卷进行测试。结果表明, 对于有童年期留守经历的大学生, 1) 他们的依恋回避维度、消极情感高于一般大学生, 在社会支持利用度、社会支持总分、生活满意度、主观幸福感方面得分显著低于一般大学生; 2) 依恋、社会支持与其主观幸福感显著相关; 3) 主观支持、支持利用度和依恋焦虑能显著预测主观幸福感, 依恋焦虑对主观幸福感的影响在加入社会支持后下降。结论: 社会支持在有童年期留守经历大学生的依恋和主观幸福感之间起中介作用, 即依恋通过社会支持的不同方面来影响个体的主观幸福感。

关键词: 主观幸福感; 有童年期留守经历的大学生; 依恋; 社会支持

中图分类号: B848 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003—5184(2010)02—0071—05

1 问题提出

全国妇联 2008 年 2 月 27 日发布的《全国农村留守儿童状况研究报告》显示, 全国 14 周岁以下的农村留守儿童约 4000 万人, 大大超过以前的估计。所谓留守儿童是指父母双方或一方流动到其他地区, 孩子留在户籍所在地并因此不能和父母双方共同生活连续半年以上的 14 周岁及以下的儿童。调查显示大部分留守儿童心理负担重, 没有心理归属感, 他们非常渴望和父母生活在一起, 而且对生活的满意度逐步降低^[1]。

依恋理论是西方儿童社会性和个性发展领域的一个重要理论。通过在早期社会和亲子关系中所发展的内部工作模式, 童年的依恋风格被带入成年生活, 影响着后期健康心理的建立。Bowlby 认为, 依恋的内部工作模式引导个体去思考自己应该得到何种支持和关注、给他人怎样的信任, 以及在亲密关系中的交往策略^[2]。Simonlarose 和 Annie Bernier 对 62 名进入大学的青少年运用 AAI 访谈、同伴报告和自陈式报告的方法, 发现回避型在向同伴和老师寻求帮助方面存在困难, 有退缩行为; 专注型更多感受到压力, 对潜在的支持不信任, 不愿寻求帮助, 有孤独感^[3]。

不同的依恋类型由于内部工作模式的差异, 被认为可以影响到其社会支持的可获得性和寻求动机, 而社会支持是主观幸福感的重要影响因素之一。^[4-6]。安全依恋型幸福感水平高是因为安全型的人对他们应对压力的能力评价很高, 并且积极寻求社会支持。我国学者李同归发现安全依恋型整体的主观幸福感显著高于害怕型和矛盾型的, 主观幸福感可以通过依恋焦虑、主观支持和支持的可利用度进行预测^[7]。

自 2004 年以来, 关于留守儿童的研究较多, 但部分研究带有先入为主的倾向, 更关注与留守儿童有关的负面心理问题。而且, 研究完全集中在留守儿童当前的心理现状, 缺乏关于留守经历对此特殊群体的长期心理影响的研究。因此, 选择存在童年期留守经历的大学生, 探讨童年期留守经历对大学生依恋质量、主观幸福感的影响是研究的目的。

2 研究方法

2.1 研究对象

采用整体随机取样法, 选取湖北省七所高校的大一、大二、大三的学生, 发放问卷 1400 份, 有效回收 1141 份, 有效率为 81.5%。同时通过家庭基本情况问卷筛选出有童年期留守经历的大学生 319

Study on the Relationship between Adult Attachment and Social Support and Subjective Well—being of College Students Left—home in Childhood

Wang Yuhua

(Department of Educational Science and Psychology, Xiaogan University, Xiaogan 432000)

Abstract:To explore the relationship among Adult Attachment and Social Support and Subjective — well being of College Students left—home in Childhood. Methods 319 college students left—home in childhood and 400 non—left—home college students of seven Universities in Wuhan were selected as the subjects; they were tested with Experiences in Close Relationships Inventory, Social Support Rating Scale and Subjective Well—being Questionnaires ". Results As for the college students left home in childhood, (1) their attachment avoidance, passive emotion are higher and availability of support, whole social support, life satisfaction, whole subjective well—being are lower compared with other college students. (2) there exits correlation among adult attachment, social support level and subjective well—being. (3) attachment anxiety, subjective social support, availability of support have predictive function to subjective well—being of students left—home in childhood. Conclusion Adult attachment influences subjective well—being of students left—home in childhood through different aspects of social support.

Key words: subjective well—being; college students left—home in childhood; attachment; social support

(上接第 70 页)

33 Hershcovis M S, Turner N, Barling J, et al. . Predicting workplace aggression: a meta—analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92: 228—38.

34 Brockner J. Why it’s so hard to be fair. *Harvard Business Review*, 2006, 84(3): 122—29.

35 Nielsen M B, Einarsen S. Sampling in research on interpersonal aggression. *Aggressive Behavior*, 2008, 34: 265—272.

36 Raver J L, Gelfand M J. Beyond the individual victim: linking sexual harassment, team processes, and team performance. *Academy of Management Journal*, 2005, 48: 387—400.

37 Forbes G, Zhang X Y, Doroszewicz K, et al. . Relationships between individualism — collectivism, gender, and direct or indirect aggression: a study in China, Poland, and the US. *Aggressive Behavior*, 2009, 35: 24—30.

A Commentary on the Research of Workplace Aggression

Jin Yuchang^{1,2}, Qin Qiwen¹

(1. Research Center of Psychology and Social Management, School of Culture and Social Development, Southwest University, Chongqing 400715; 2. Institute of Knowledge Economy, Sichuan Normal University, Chengdu 610068)

Abstract:At present, Aggression and violence is increasing in most workplaces, it has become a significant problem in health care professions. In this article we introduce the concept, forms, measurement and antecedents of workplace aggression. The review of literature indicates that workplace aggression is because of situational or organizational factors and individual factors. This article concludes with suggestions for future research, including questions of construct definition, questions of measurement, questions of research methodology, and questions of prevention.

Key words: workplace aggression; workplace violence; workplace deviance; prevention