



中国知识员工反生产行为 分类的探索性研究

彭 贺

复旦大学 管理学院, 上海 200433

摘要:采用多维尺度法,通过4项探索性研究,探讨知识员工反生产行为的分类。子研究1系统地梳理知识员工反生产行为的表现形式,得到66种反生产行为;子研究2运用多维尺度法对66种反生产行为进行分类,得到反生产行为的空间分布图;子研究3运用专家数据进行回归分析,得到对反生产行为分类维度的命名依据;子研究4通过聚类分析,确定对4种反生产行为进行命名的有效性。研究结果表明,中国知识员工反生产行为可以从危害程度、不道德程度两个维度进行分类,包括针对他人、针对组织、消极式针对任务、激进式针对任务等4类反生产行为。比较简洁、清晰地梳理了知识员工反生产行为的总体层级体系,不仅能丰富反生产行为理论研究,而且也对知识员工反生产行为管理具有较强的指导意义。

关键词:知识员工;反生产行为;分类;多维尺度法

中图分类号:C939

文献标识码:A

文章编号:1672-0334(2010)02-0086-08

1 引言

反生产行为是指个体表现出的任何对组织或者组织利益相关者合法利益具有或者存在潜在危害的有意行为^[1],反生产行为具有极强的破坏力^[2],20世纪80年代后,越来越多的学者开始关注这一领域的研究,并将其带入管理研究的主流之中。但从目前的文献看,大多数反生产行为的实证研究主要是在西方国家(尤其是美国)完成,中国文化背景下反生产行为的研究寥寥可数^[3-5];尽管目前国外在反生产行为研究领域已积累了较多的理论和实证研究,但是绝大多数研究是以传统工业环境下的传统员工为研究对象,忽略了在新经济时代脑力工作者的反生产行为的新特点,尚未就知识员工反生产行为进行深入研究。

然而,中国人的行动逻辑截然不同于西方^[6],中国文化的价值理念会在反生产工作行为上有所表现,基于中国文化情境展开对反生产行为的本土研究就显得异常必要^[7]。另外,相比传统员工而言,知识员工的工作环境、工作性质、工作要求均发生了重大变化^[8],这使知识员工反生产行为的表现形式、威

胁程度、形成机制等都有别于传统员工。基于上述考虑,本研究以中国知识员工为对象,通过探索性的方法研究中国知识员工反生产行为的具体表现和这些行为可以按照哪些潜在维度分类。

2 相关研究评述

2.1 反生产行为的分类研究

反生产行为的研究可分为3个阶段,即单个行为的研究(80年代之前)、行为子集的研究(80年代~90年代)和整体的研究(21世纪之后)。在单个行为研究阶段,由于只将研究视角聚焦在个别行为(如偷窃),因而不可能有对反生产行为的分类研究,对反生产行为分类的研究主要始于对行为子集(如越轨行为、攻击行为等)的研究。自1983年Hollinger等最早提出将越轨行为划分为财产越轨和生产越轨以来^[9],已有多项针对反生产行为子集的分类研究。Robinson和Warren等分别对越轨行为的分类进行研究^[10,11],Baron等对攻击行为进行分类研究^[12]。

进入到整体研究阶段之后,研究者开始将越轨行为、攻击行为、反社会行为等行为子集全部纳入反生

收稿日期:2009-11-10 修返日期:2010-03-22

基金项目:国家自然科学基金(70601005);教育部人文社会科学基金(07JC630053)

作者简介:彭贺(1976-),男,湖南隆回人,毕业于复旦大学,获经济学博士学位,现为复旦大学管理学院讲师,研究方向:组织行为和东方管理等。E-mail:fdpenghe@gmail.com

产行为研究中,并开始尝试对其重新进行分类,以更好地洞察不同类型反生产行为背后的动因和机制。Spector 等将反生产行为分成 5 类(威逼、生产越轨、蓄意破坏、偷窃、退缩),并通过因子分析发现这 5 个类别背后存在人际-组织维度^[13]。Gruys 等采用基于协方差的因子分析和多维尺度法(multi-dimensional scale, MDS),得出两个分类维度(人际-组织维度、任务-相关维度),并将反生产行为分为 4 类,即人际-任务型、人际-非任务型、组织-任务型和组织-非任务型^[14]。

从以上研究结果看,各项研究所获得的分类维度并不完全一致,但在所有研究中重复出现次数最多的维度是人际-组织维度。从研究方法上看,也存在两种基本研究途径,①从理论探讨或者专家讨论出发,得出一定的维度,然后根据这些维度进行分类^[1,13];②基于行为梳理,然后再采用 MDS 的方法,利用相似或者不相似矩阵数据得出其维度^[10,14]。本研究采用第二种方法进行研究,主要考虑从理论探讨出发容易带入研究者的先入之见,因此本研究主要是探索性研究,力图从最原始的一线数据中得出其潜在维度。

2.2 针对知识员工的研究

尽管目前国内外在反生产行为研究领域已积累了较多的理论和实证研究,但是绝大多数研究仍以传统员工为研究对象,忽略了对知识员工的研究。相比传统员工,知识员工工作性质发生重大变化,个体从事反生产行为的方式更加隐蔽,行为后果更加严重。一些在传统员工身上能观察到的反生产行为(如上班喝酒等)在知识员工身上已很难观察到,相反知识员工出现了一些新的反生产行为,如控制信息、利用掌握的专业知识要挟公司等。研究表明,知识员工反生产行为范围非常广泛,且具有相当的独特性^[15]。它们降低了企业的生产率,增加了管理成本,使知识增值成为困难,甚至使企业丧失核心竞争力。因此迫切需要了解知识员工反生产行为的表现形式及其分类,以更有效地对其进行管理。

目前仅有两篇文献涉及对知识员工反生产行为的分类研究^[16,17]。Raelin 突破原来关于行为是离散的概念,认为适应行为和越轨行为是一个行为连续体的两端,从而基于管理、工作、自我和职业等 4 个角度对美国专业人士的越轨行为和适应性行为进行分类,并在其后制定了相关的测量量表^[16]。尽管 Raelin 的研究对于洞察知识员工反生产行为具有很大的启发意义,但也存在很大的局限,①对其他大多数研究都观察到的针对人-组织这一维度没有顾及;②其分类框架源于理论推导,而不是源自经验数据;③更为重要的是,其分类框架仅针对专业人士,没有拓展到范围更广的知识员工。

2.3 针对中国文化背景展开的研究

中国文化背景下反生产行为的实证研究寥寥可数^[5,18],专门针对反生产行为分类展开的研究仅有两个。一个是刘善仕对反生产行为中越轨行为的维度

进行因子分析,他将越轨行为分为财产型越轨、关系型越轨和生产型越轨^[4]。另一个就是 Rotundo 等基于中国大陆样本探索中国人反生产行为的维度,得到与 Gruys 等^[14]相似的结果,即人际-组织维度、任务相关维度,从而可以将反生产行为分为 4 种类型^[3]。总之,目前还没有相关的国内外研究文献针对中国文化背景下知识员工的反生产行为进行深入

3 方法和结果

本研究参照 Robinson 等的方法^[10],采用多维尺度法探索反生产行为的维度结构,进而进行分类。多维尺度法是一种可以帮助研究者找出隐藏在观察资料背后的结构并以图形方式呈现的统计分析方法,它可以根据被试做出的关于一组对象之间相互关联程度的数据导出被试关于对象的心理表征的某种直观表示。通过多维尺度法分析,考察 Stress 指标和 DAF 指标来确定理论模型与实际观察数据的吻合度,最终确定分类维度,形成知识员工反生产行为的分类体系。然而,在进行 MDS 之前,首先必须了解知识员工反生产行为有哪些表现,其次还得形成相似或者不相似矩阵数据。在完成 MDS 之后,也必须给各个维度和区间进行命名。因此,本研究包括 4 个子研究。

3.1 子研究 1:知识员工反生产行为表现形式

研究者选择 130 名被试作为研究对象,其中 72 名男性,58 名女性。80 人是来自于上海某高校在职 MBA 学员,据该校 MBA 统计数据,该校在职 MBA 学员平均工作年数在 5 年以上,因此这些人具备足够的经验和阅历来描述工作场所中知识员工的反生产行为表现;50 人是来自于高科技企业的知识员工。①进行开放式问卷调研。本研究在问卷中首先对知识员工进行界定,所谓知识员工是从事那些工作内容无法被程序化的工作的员工,如技术人员、管理人员以及专业人士等,其典型特征是工作中大量使用知识、需要创新、缺乏程序化。然后要求每位被试提供 5 种知识员工在企业中会表现出的消极行为或者会损害单位和其他人利益的行为,并回答“你觉得你或者你同事表现出消极行为的原因是什么?”在调研中之所以采用消极行为来替代反生产行为,主要考虑到其更容易让被试理解。同时,研究者对 16 位企业人力资源管理工作者进行深度访谈,要求其描述反生产行为的表现以及现有的企业干预措施。综合上述两种途径得到的结果,共获得 612 种行为。②在此基础上,研究者与一位管理学专业博士研究生和一位企业人力资源专家进一步将这些行为按照两个标准进行削减,即是否意义表达清晰和是否与其他行为重叠,最终得到 116 种行为。③按照是否与其他行为重叠、是否符合反生产行为定义进一步进行削减和合并,所有削减和合并必须 3 人均同意,最终得到 66 种中国企业中最常见的知识员工反生产行为,见表 1。

表1 典型的知识员工反生产行为
Table 1 Typical Counterproductive Work Behaviors of Knowledge Worker

编号	具体行为	编号	具体行为	编号	具体行为
1	不注意维护公司形象	23	虚报工作量	45	对创新性的成果有个人保留
2	不以公司利益为重,优先考虑自己	24	对难于考核的任务完成马虎	46	不愿意与周围人员进行沟通交流
3	出卖公司重要信息,获取个人利益	25	不主动寻找更有效率的工作方法	47	控制信息
4	占公司资源为已有	26	随意改变工作目标和进度	48	窃取他人信息及成果
5	剽窃公司成果,侵犯知识产权	27	舍难取易	49	告诉别人错误的知识
6	滥用组织资源	28	不愿意主动承担更多的职责	50	利用专业技能阻碍他人的任务完成
7	浪费企业资源	29	借培训、开会、出差之名不工作	51	拉帮结派
8	利用职权谋取私利	30	故意降低工作效率	52	不搞业务搞政治
9	运用自己掌握的知识、技术来要挟领导和公司	31	夸大工作强度	53	妖言惑众
10	行贿	32	上班时间做其他事	54	把责任推给别人,把功劳留给自己
11	不遵守公司的规章制度	33	使用未经授权的新技术	55	与公司内部其他职能部门扯皮
12	钻程序、制度的空子	34	作为领导,不以身作则	56	打小报告,以打击同事
13	跳槽	35	隐瞒工作中的失误	57	与上司或同事冲突
14	受情绪影响,工作激情时高时低	36	寻找借口	58	故意与上司唱反调
15	不愿意创新	37	责任感不强	59	孤立同事
16	主要精力投在本职工作之外	38	高不成低不就/过分追求非程序化工作,却完成不了必需的程序性工作	60	诋毁他人
17	按流程办事,不具体问题具体分析	39	不服从上司的命令	61	不培养下属
18	出工不出力	40	消极执行上级命令	62	对客户态度蛮横,激怒客户
19	不保证工作质量	41	不愿意团队合作	63	经常抱怨,影响士气
20	利用绩效考核的模糊性降低自我绩效标准	42	不配合相关部门	64	不听从他人的专业意见,一意孤行进行独断决策
21	不愿意自我提升	43	不愿意与他人分享知识	65	完全服从上级的意见,而不表达自己的专业建议
22	为提升短期系统绩效损害长期利益	44	不将知识固化,人员流动即造成知识损失	66	对别人犯的错误不提示

3.2 子研究2:基于多维尺度法的知识员工反生产行为分类

研究者选取198个被试,109人为男性,89人为女性。平均年龄为31.7岁(标准差为4.4),平均工作经验为9.2年(标准差为4.5)。被试为在上海、广州、长沙等地高科技企业中从事知识工作的中国员工。从被试的职位看,32.8%的人为管理人员,28.8%的人为内部专业人士(如法务、财务和行政方面等),14.6%的人为销售人员,22.2%的人为技术人员。

根据子研究1得出的行为表现列表,研究者设计了两两比较问卷,要求被试对不同行为的不相似程度进行比较。如要求被试对“不注意维护公司形象”与“不以公司利益为重,优先考虑自己”等进行

比较不相似性程度。采用Likert 9点量表,完全相似为1分,完全不相似为9分,不相似性程度越高分数越高。考虑到行为列表中有66个项目,就会有 $2 \times 145 = \frac{66 \times 65}{2}$ 个比较项,让单个被试完成所有比较不仅

在时间上不可能,而且在精力上也使其不可能长久保持清醒的头脑。因此,仅让每位被试比较一个项目和其他65个项目的不相似性,这样66个被试的数据就构成了一个不相似矩阵,本研究共完成3组矩阵的数据调查。在统计分析中,采用MDS方法,利用SPSS 15.0中的proxAscal模块,经过碎石图检验显示(见图1),采用两个维度比采用一个维度的Stress指标下降迅速,而采用3个维度时,Stress指标下降趋缓,从图1可以看到一维和二维已经解释了数据结

构的主要信息。进一步考察 *Stress* 指标和 *DAF* 指标,发现采用两个维度时 *Stress* 指标为 0.084, 小于 0.100, 达到满意标准, 且 $DAF=0.916$, Tucker 吻合系数=0.957, 接近 1, 表明拟合良好。考虑到维度数增加虽然会降低 *Stress* 值, 但会增加复杂程度, 且多于两个维度时并不会极其显著改变 *Stress* 值, 因此采用两个维度是合适的。图 2 为各反生产行为在两维度空间中的定位图。

考虑到每个矩阵中的每个行为与其他行为的不相似性评定均来自不同的被试, 不免会带来对数据同质性的挑战, 为进一步验证上述分析结果的稳定性, 研究者再随机组成另外 3 个矩阵, 重复 MDS 分析, 结果发现也是采用两个维度比较合适。进一步考察 *Stress* 指标和 *DAF* 指标, 发现采用两个维度时 *Stress* 指标为 0.084, 小于 0.100, 且 $DAF = 0.912$, Tucker 吻合系数 = 0.957, 接近 1, 表明拟合良好。图 3 为随机组合后数据的各反生产行为在两维度空间中的定位图。仔细比较图 2 和图 3 各象限内的行为, 可以发现除少数几项行为 (如 65) 出现变动外, 绝大多数

行为的分类结果是相当稳定的, 这也说明研究结论是可靠的。

3.3 子研究 3: 分类维度命名研究

子研究 3 主要致力于解决维度命名的问题。在子研究 1 的访谈中, 研究者已经仔细询问过人力资源专家如何对这些反生产行为进行分类的问题, 这些被试也有一定的回答。在子研究 2 要求被试进行相似性比较时, 研究者也要求他们描述出判断相似的标准。研究者综合这两部分的经验数据, 并结合过去文献中经常出现的分类标准, 总结为以下 10 个方面, 即危害程度 (严重 - 轻微)、可见程度 (隐性 - 显性)、不道德程度 (没有不道德 - 不道德)、违规程度 (违背规则 - 不违背规则)、故意程度 (激进 - 消极)、损害公司利益 (损害公司利益 - 没有损害公司利益)、损害团队利益 (损害团队利益 - 没有损害团队利益)、损害他人利益 (损害他人利益 - 没有损害他人利益)、损害任务绩效 (与任务有关 - 与任务无关) 和损害自我利益 (损害自身利益 - 没有损害自身利益)。然后采用 Robinson 等的方法^[10], 将这些分

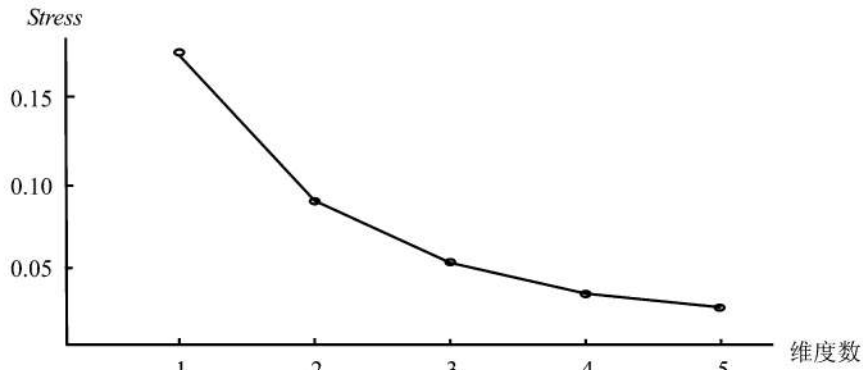
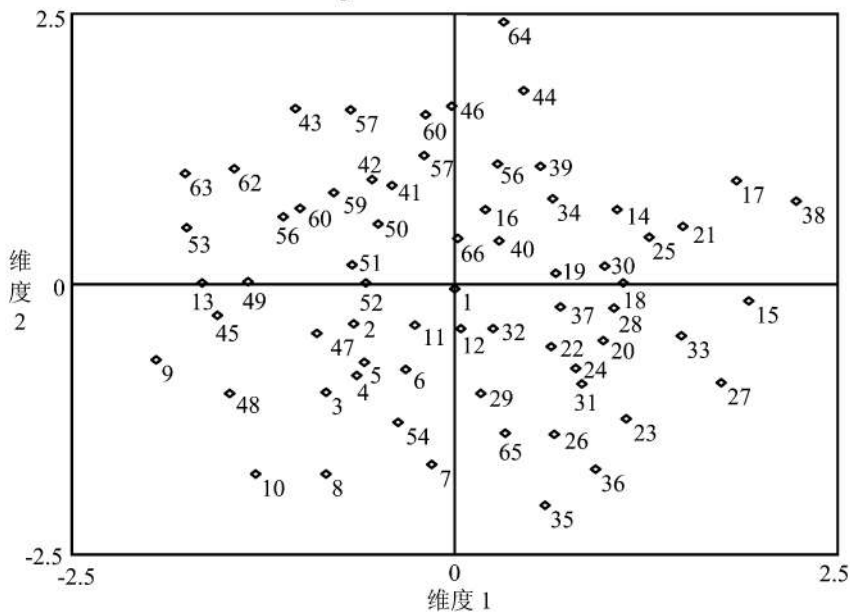


图1 碎石图
Figure 1 Scree Plot



注: 图中数字编号所代表的具体行为请参见表 1。下同。

图2 两维空间图
Figure 2 Two Dimensions Figuration

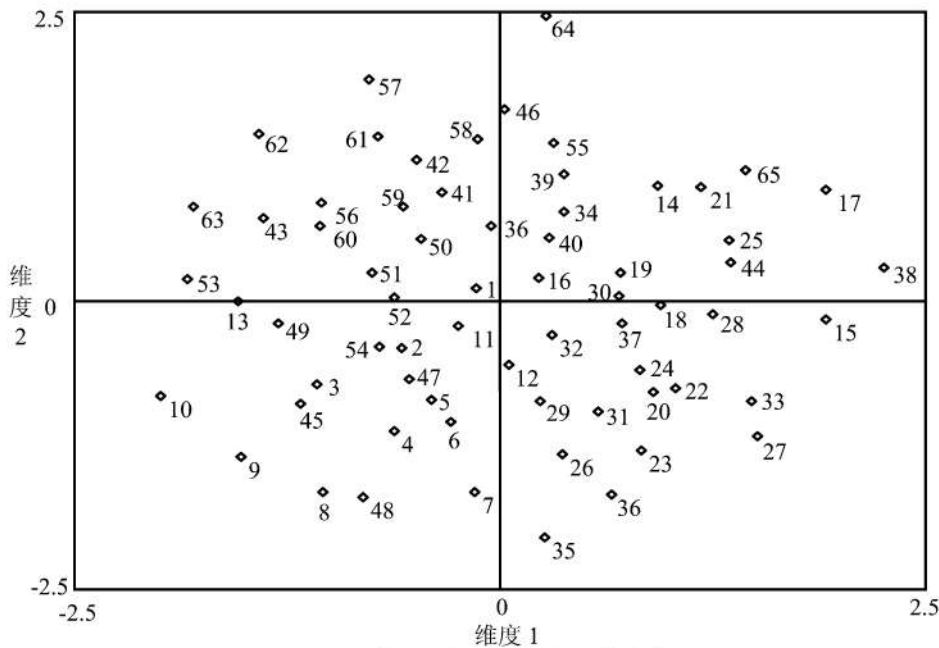


图3 随机组合后数据的两维空间图

Figure 3 Two Dimensions Figuration Based on Random Matrix Data

表2 多元回归分析和相关系数分析

Table 2 Multivariate Regression and Correlation Analysis

	维度1	维度2	平均数	标准差	危害程度	可见程度	不道德程度	违规程度	故意程度	损害公司利益	损害团队利益	损害他人利益	损害任务绩效
危害程度	0.425**	-0.201	3.053	1.147									
可见程度	0.045	0.248*	3.546	1.048	-0.232								
不道德程度	0.111	-0.500**	2.735	1.244	-0.736**	0.062							
违规程度	0.018	0.195	2.841	1.379	0.698**	-0.160	-0.716**						
故意程度	0.180	-0.118	2.455	1.378	0.727**	-0.118	-0.613**	0.674**					
损害公司利益	-0.076	-0.098	2.720	0.925	0.279*	0.106	-0.214	0.354**	0.115				
损害团队利益	0.039	-0.248	2.333	0.994	0.099	0.111	0.073	-0.152	0.135	-0.241			
损害他人利益	0.100	-0.281	3.621	1.470	0.384**	-0.111	-0.283*	0.283*	0.572**	-0.379**	0.462**		
损害任务绩效	-0.373***	-0.107	2.455	1.558	-0.622**	0.411**	0.446**	-0.437**	-0.580**	-0.223	-0.079	-0.251*	
损害自我利益	-0.029	-0.075	4.114	1.195	-0.492**	-0.041	0.530**	-0.526**	-0.546**	-0.201	-0.136	-0.306*	0.422**
F	13.635***	4.747***											

注: *为 $p < 0.050$, **为 $p < 0.010$, ***为 $p < 0.001$ 。

类标准形成5点两极量尺。最后让4位有10年以上实践经验的企业人力资源部经理对66个行为在这10个量尺上的情况打分。以4份评分数据在10个标准上的分数取平均值为自变量,以研究2得出的两个维度分数为因变量,进行多变量回归,结果见表2。

从表2可知,最能解释维度1的变量是危害程度(严重-轻微),标准化 β 系数为0.425,达到0.010的显著性水平。其他与维度1显著相关的变量是损害任务绩效(与任务有关-与任务无关),标准化 β 系

数为-0.373,达到0.001的显著性水平。一般而言,针对组织和针对人际的反生产行为比较严重,而仅仅针对工作任务的反生产行为相对比较轻微,损害任务绩效与危害程度之间具有很强的负相关关系($r = -0.622, p < 0.010$)。因此,将维度1命名为危害程度(严重-轻微)。

从表2还可以看出,最能解释维度2的变量是不道德程度(没有不道德-不道德),标准化 β 系数为-0.500,达到0.010的显著性水平。除此之外,其他能



图4 知识员工反生产行为分类图

Figure 4 Typology of Knowledge Worker Counterproductive Work Behaviors

解释维度2的变量是可见程度(隐性-显性),标准化 β 系数为0.248($p < 0.050$)。考虑到行为越是不道德,个体越会隐藏其行为动机,因此将维度2命名为不道德程度(没有不道德-不道德)是合适的。

结合维度1和维度2,可以得出4个分类区间,见图4。仔细观察图4中各个区间的行为,在轻微、没有不道德区间,基本包括的是消极的、退缩性的、任务相关的行为,与Robinson等的生产性越轨类似^[10],本研究将其命名为消极式任务指向的反生产行为;在轻微、不道德区间,基本包括的是主动的、激进的、任务相关的行为,本研究将其命名为激进式任务指向的反生产行为;在严重、不道德区间,基本包括的是针对组织的反生产行为,本研究将其命名为组织指向的反生产行为;在严重、没有不道德区间,基本包括的是针对人际关系的、政治性的反生产行为,本研究将其命名为人际指向的反生产行为。

3.4 子研究4:行为聚类研究

为验证上述对4个区间命名的科学性,本研究决定采用子研究3中所获得的4位专家对66种行为在10个特征要素方面的评价数据进行聚类分析。采用层级聚类法,运用SPSS 15.0对66种行为进行聚类,得到谱系图(因篇幅所限在此省略)。从谱系图中可见,跳槽行为比较特殊,单独做一类。除跳槽行为外的65种行为可分为三大类,即针对他人的反生产行为、针对组织的反生产行为和针对任务的反生产行为,针对任务的反生产行为又可分为消极式和激进式。聚类分析方法所得的各类行为中的具体行为项目与用MDS方法做出的结果略有偏差,但考虑到聚类分析方法仅是一种探索性的统计分析方法^[19],因此有充分的把握认为,从总体来看,这两种探索性方法得到的结果类别基本一致,从而也说明前面的命名具有较强的科学性。

4 讨论

本研究运用定性分析的方法得到知识员工反生产行为的66种具体表现形式,并进一步运用多维尺

度法对知识员工反生产行为进行分类研究,得到危害程度、不道德程度两个基本维度,将反生产行为分为4类,比较简洁、清晰地梳理了知识员工反生产行为的总体层级体系。本研究不仅能丰富反生产行为理论研究,而且也对知识员工反生产行为管理提供一定的参考价值。

(1)针对中国的知识员工反生产行为进行系统梳理,得到66种具体表现形式。研究发现知识员工的反生产行为表现与传统员工有很大不同,如没有包括上下班迟到、早退等传统员工常表现出的反生产行为,因为在当今时代,知识员工弹性工作制已经相当普遍,企业也不再严格强调上下班准时问题。新增了知识分享、过分追求非程序化等知识员工常表现出的、带有浓厚知识员工色彩的反生产行为。

(2)研究得到的分类维度与前人研究结果存在不同,有较多新发现。①尽管有多项研究发现人际-组织导向的维度,但本研究仅仅发现存在这样的类别,却不能将此作为分类的维度。②本研究发现在危害程度维度,这与Robinson等对越轨行为研究中的轻微-严重维度一致^[10]。本研究同时发现,这一维度与针对任务标准显著相关,这也验证了Gruys和Rotundo等发现的任务相关维度具有相当的可靠性^[14,3]。也可以进一步认为,在人们的认知结构中,任务相关的反生产行为通常不会给企业造成严重损害,而非任务相关的反生产行为会造成更大的危害。③本研究发现一个新维度,就是不道德程度,这可能与中国文化非常重视道德有关。以德为先是中国文化的重要特征,本研究结果说明,中国人在判断或者在表现出反生产行为时,道德程度往往成为一个非常重要的标准。

(3)研究还得到针对人、针对组织、消极式针对任务、激进式针对任务等4种知识员工反生产行为类别,以简洁的框架梳理了知识员工反生产行为的层级体系,对继续推进知识员工反生产行为研究具有重要的意义。①将针对任务的反生产行为分为激进式和消极式两类是本研究的新发现,而原有的研

究总是将这些行为混在一起,作为生产性越轨处理。本研究认为,消极式针对任务的反生产行为是内敛性的,而激进式是发散的、破坏性的,这种区分具有现实意义,因为消极的、退缩性的反生产行为通常并不涉及道德问题,知识员工更容易表现出来。②由于以简洁框架梳理了知识员工反生产行为的层级体系,使今后可以对反生产行为进行系统性的探索,即将单个行为、类别行为以及总体反生产行为的研究成果置于一个统一的分析架构之下,可以进行有效整合。③对于探索反生产行为的前置变量以及后果变量均有帮助。因为不同类型的变量可能解释不同类型的反生产行为,进而可以探索究竟是哪些变量分别导致了针对他人、针对组织、消极式针对任务和激进式针对任务的反生产行为。也可探索不同类型的反生产行为分别造成怎样的危害,企业该如何对不同类型的反生产行为采取预防、干预措施。④由于在知识员工反生产行为分类中涉及道德程度维度,其实已经将反生产行为研究领域与管理伦理研究领域有机的联系起来,因此本研究的分类结果不仅对反生产行为研究能起到推进作用,对管理伦理的研究也能起到重要的参考作用。

从实践价值看,本研究也可为企业加强对知识员工反生产行为的管理提供一定的借鉴。由于MDS方法主要是基于员工对行为之间的相似性进行判断而得出的数据进行统计分析的,因而所得到的结果实际上反映的是知识员工有关反生产行为的心理认知空间,本研究得出的两个维度和4种类型实际上折射出知识员工自身如何认知反生产行为的。从危害程度维度看,知识员工在评判反生产行为时相当看重其后果,这也就意味着在知识员工自身的认知结构中,各种反生产行为会按照严重程度有一个心理认知顺序。因此,企业在对知识员工反生产行为进行干预时,所采取措施的惩罚程度就必须与知识员工所认知的严重程度达成某种匹配,否则就不是一个有效的惩罚机制。从不道德程度维度看,知识员工在评判反生产行为时非常关注其行为是否违反社会道德,这也就意味着在反生产行为的发生机制中社会道德是一个有效的约束手段。企业加强社会公德、职业道德等的培养和灌输,对于预防反生产行为具有非常重要的价值。从4种类型看,知识员工将反生产行为分成针对他人、针对组织、消极式针对任务、激进式针对任务4类,说明在知识员工认知结构中,针对不同对象各类反生产行为内部具有很大的相似性,它们可能各自具有相同的原因和发生机制,因此企业有必要针对这4类反生产行为分门别类的采取控制和干预措施,而不是采取大一统的干预策略。

5 结论

本研究以MDS方法对中国知识员工反生产行为分类进行一项比较基础性的、探索性的研究。研究结果表明,中国知识员工反生产行为可以从危害程

度、不道德程度两个维度进行分类,包括针对他人、针对组织、消极式针对任务、激进式针对任务等4类反生产行为,比较简洁、清晰地梳理了知识员工反生产行为的总体层级体系。

尽管在整个研究中尽力摒弃研究者个人偏见的影响,但仍然可能在个别地方难以克服个体偏差。在子研究1中,即对各种行为进行归类、整理、合并为66种反生产行为时,可能会有遗漏;尽管MDS方法被普遍用来进行分类研究,但MDS方法本身还是具有一定的局限,主要是因为这种方法不能像因子分析那样能够提供因子的比重,不同指标的影响程度难以清晰体现。未来可以本研究的分类为基础,深入探索4种不同类型知识员工反生产行为的测量量表、影响因素、心理形成机制以及干预策略,还可以进一步探讨中国文化中的价值要素与知识员工反生产行为的关系。

参考文献:

- [1] Spector P E, Fox S, Penney L M, Bruursema K, Goh A, Kessler S. The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal? [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2006, 68(3):446-460.
- [2] Dunlop P, Lee K. Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, and Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil the Whole Barrel [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 25(1):67-80.
- [3] Rotundo M, Xie J L. Understanding the Domain of Counterproductive Work Behavior in China [J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2008, 19(5):856-877.
- [4] 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.
Liu S S. Organization Control Tactics Research of Enterprise Employees Deviant Behaviors [J]. *Journal of South China Normal University (Social Science Edition)*, 2004(6):135-138. (in Chinese)
- [5] Kwok C K, Au W T, Ho J M C. Normative Controls and Self-Reported Counterproductive Behaviors in the Workplace in China [J]. *Applied Psychology*, 2005, 54(4):456-475.
- [6] 翟学伟. 中国人行动的逻辑 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2001:1-80.
Zai X W. Chinese Action Logic [M]. Beijing: Social Sciences Academic Press, 2001:1-80. (in Chinese)
- [7] 张建卫, 刘玉新. 企业反生产行为: 概念与结构解析 [J]. *心理科学进展*, 2009, 17(5):1059-1066.
Zhang J W, Liu Y X. Parsing the Definition and Typology of Enterprise Counterproductive Work Behavior [J]. *Advances in Psychological Science*, 2009, 17(5):1059-1066. (in Chinese)

- [8] Drucker P F. Landmarks of Tomorrow: A Report on the New "Post-Modern" World [M]. New York: Harper & Row, 1959.
- [9] Hollinger R C, Clark J P. Theft by Employees [M]. Lexington, Mass: Lexington Books, 1983.
- [10] Robinson S L, Bennett R J. A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study [J]. Academy of Management Journal, 1995, 38(2):555-572.
- [11] Warren D E. Constructive and Destructive Deviance in Organizations [J]. Academy of Management Review, 2003, 28(4):622-632.
- [12] Baron R A, Neuman J H. Workplace Aggression—The Iceberg Beneath the Tip of Workplace Violence: Evidence on Its Forms, Frequency, and Targets [J]. Public Administration Quarterly, 1998, 21(4):446-464.
- [13] Spector P E, Fox S, Penney L M, Bruursema K, Kessler S. Development of the Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C) [R]. Tampa Bay: University of South Florida, 2001.
- [14] Gruys M L, Sackett P R. Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior [J]. International Journal of Selection and Assessment, 2003, 11(1):30-42.
- [15] Bayram N, Gursakal N, Bilgel N. Counterproductive Work Behavior among White-Collar Employees: A Study from Turkey [J]. International Journal of Selection and Assessment, 2009, 17(2):180-188.
- [16] Raelin J A. An Examination of Deviant/Adaptive Behaviors in the Organizational Careers of Professionals [J]. Academy of Management Review, 1984, 9(3):413-427.
- [17] Raelin J A. Three Scales of Professional Deviance within Organizations [J]. Journal of Organizational Behavior, 1994, 15(6):483-501.
- [18] 马燕兰, 王建荣, 王辉, 罗胜强. 医院护士工作绩效评估的探索性因子研究 [J]. 护理研究, 2008(1):35-39.
Ma Y L, Wang J R, Wang H, Luo S Q. A Exploring Factor Analysis of Nurses Performance Appraisal [J]. Chinese Nursing Research, 2008(1):35-39. (in Chinese)
- [19] 张文彤. SPSS 统计分析高级教程 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2004:313-337.
Zhang W T. A Higher Tutorial for SPSS [M]. Beijing: Higher Education Press, 2004:313-337. (in Chinese)
- [20] Farh J L, Zhong C B, Organ D W. Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China [J]. Organization Science, 2004, 15(2):241-253.

A Typology of Counterproductive Work Behaviors of Chinese Knowledge Worker

PENG He

School of Management, Fudan University, Shanghai 200433, China

Abstract: Using multi-dimensional scale, this study discussed the typology of counterproductive work behaviors of knowledge worker through four sub-studies. Sub-study 1 explored the concrete behaviors of counterproductive work behaviors of knowledge worker, and found 66 behaviors. Sub-study 2 classified the 66 counterproductive work behaviors by using multi-dimensional scale, and got the two-dimensional configuration of counterproductive work behaviors. Sub-study 3 used experts evaluations to do regression analysis and obtained the evidence of labeling the two dimensions. Sub-study 4 validated the labeling of the four type of counterproductive work behaviors by clustering analysis. In conclusion, it suggested that counterproductive work behaviors of knowledge worker varied from two dimensions: minor versus serious, and unethical versus not unethical. On the basis of these two dimensions, counterproductive work behaviors of knowledge worker appears to fall into four distinct categories: individual-directed, organization-directed, passive task-directed and aggressive task-directed. The study concisely and clearly described the hierarchical structure of knowledge workers' counterproductive work behaviors. It not only can enrich counterproductive work behaviors research, but also has important implications for Chinese enterprises to manage knowledge workers' counterproductive work behaviors.

Keywords: knowledge worker; counterproductive work behaviors; typology; multi-dimensional scale

Received Date: November 10th, 2009 **Accepted Date:** March 22nd, 2010

Funded Project: Supported by the National Natural Science Foundation of China (70601005) and the Humanities and Social Science Foundation of Ministry of Education of China (07JC630053)

Biography: Dr. PENG He, a Hunan Longhui native (1976 -), graduated from Fudan University and is a lecturer in the School of Management at Fudan University. His research interests include organizational behavior, oriental management, etc. E-mail: fdpenghe@gmail.com □