

员工社会身份差异对职场欺负感知的影响： 团队认同的中介作用*

付美云¹ 乐国安² 马华维^{** 3}

(¹南开大学滨海学院, 天津, 300270) (²南开大学社会心理学系, 天津, 300350)

(³天津师范大学心理学系, 天津, 300387)

摘要 以社会认同理论为基础, 通过对制造业 22 个团队的 331 名员工进行问卷调查, 探讨一线员工在团队内的社会身份差异(性别差异和地域差异)对其职场欺负感知的影响, 以及团队认同在这一影响中的中介作用。结果表明, 员工的社会身份差异对其职场欺负感知的五个维度均有显著性影响, 团队认同在社会身份差异对权利剥夺型欺负的影响中未起到中介作用; 而在性别差异对社会排斥型欺负的影响中, 团队认同起到完全中介作用。

关键词 社会身份差异 职场欺负 团队认同

1 引言

伴随着企业劳动分工的精细化和专业化, 以及顾客需求的多样化与定制化, 单独的一个人很难独立完成所有的工作, 工作团队便应运而生。而团队成员在诸如性别、年龄、学历等方面的人口背景构成的差异, 又会导致团队存在态度、价值观、信仰等方面构成的多样性, 这为团队内的人际冲突提供了天然的环境(Spataro, 2002)。职场欺负作为人际冲突升级的结果(Matthiesen, Aasen, Holst, Wie, & Einarsen, 2003), 通常使员工在职场中受到重复的、持续较长时间的消极行为困扰, 却很难进行反抗(Skogstad, Torsheim, Einarsen, & Hauge, 2011)。持续存在的职场欺负不仅对受欺负者的身心健康造成严重损害(Mikkelsen & Einarsen, 2002), 还会导致员工的组织承诺下降、离职率增加等问题(Houshmand, O'Reilly, Robinson, & Wolff, 2012), 从而增加了组织的人员配置与管理成本(MacIntosh, 2005), 降低了团队协作性(Baillien, Neyens, Witte, & Cuyper, 2009)。

Hutchinson (2012) 指出, 职场欺负不仅是个体间行为的产物, 更是涉及工作、群体和组织等在

内的一个复杂问题。目前对于职场欺负影响因素的研究, 大多数强调组织特征和工作特征的影响(Bowling & Beehr, 2006), 忽略了群体(尤其是工作团队)特征作为情景因素的影响。同时, 对于个体特征因素的考察也往往只是单独考察个体的性别、学历等人口背景特征对其受欺负感知的影响, 却忽略了将这些人口背景置于团队情景中, 考察个体与团队其他成员相比, 基于这些人口背景特征所构建的社会身份差异对其职场欺负感知的影响。比如, 有研究指出, 女性既受男性欺负也受女性欺负, 男性往往只受男性欺负(Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2009), 但是, 对于在一个男性成员占绝大多数的团队中和在一个女性成员占绝大多数的团队中, 个体对职场欺负的感知是否相同的问题却未进行深入探讨。此外, 中国城市化进程使得大量流动人口聚集在城市的工厂和企业中, 基于地域特征的人口背景的多样性, 无形之中形成了团队成员之间的另一种社会身份差异(比如, 本地人与外地人), 而这种差异导致的权力不均衡问题(比如, 晋升机会和福利待遇等)恰恰可能为职场欺负的产生提供了基础。

* 本研究得到国家社会科学基金面上项目(12BSH057)和天津市社科规划项目(TJGL13-005)的资助。

** 通讯作者: 马华维。E-mail: mahuawei2004@126.com

DOI:10.16719/j.cnki.1671-6981.20170423

社会身份是个体自我概念的一部分 (Tajfel & Turner, 2004)。个体依据社会身份进行社会分类, 将内群体成员和外群体成员区分开。相同社会身份的成员之间的社会距离近, 而与外群体成员之间的社会距离远 (Buchan, Johnson, & Croson, 2006)。而职场欺负被看作是权力强势方为保障其既定利益不受损害而采取的一种组织政治行为 (Katrinli, Atabay, Gunay, & Cangarli, 2010), 因此当一个人的社会身份与群体内其他成员的差异越大时, 由权力不均衡导致的职场欺负感知越强烈。另一方面, 人际互动是职场欺负发生的必要条件, 如果不存在人际互动, 个体不会表达对某一类群体的偏好, 也不会产生对另一类群体的欺负。为此, 本研究提出:

假设 1 团队层面的人际互动是职场欺负发生的情境条件之一, 在团队情境下, 个体与所在团队成员在社会身份上的差异越大, 其职场欺负的感知越明显。

根据社会认同理论, 个体通过社会分类, 对自己所在的群体产生认同。Tsui, Egan 和 O' Reilly III (1992) 以 151 个群体, 共计 1705 名员工为样本的研究表明: 个人与组织中其他成员之间的人口特征 (如性别、种族) 差异越小, 个人对组织依附度越高。而且, 员工更倾向于产生比组织认同更为强烈的团队认同 (Riketta & van Dick, 2005)。员工在个体身份建构的过程中, 会存在关系认同 (relational identification) 和集体认同 (collective identification) 的区分 (Ashforth, Harrison, & Corley, 2008), 团队认同的形成往往是员工通过对群体成员和领导的认同 (关系认同), 进而形成的 (集体认同)。为此, 本研究提出:

假设 2 在团队情境下, 个体与团队其他成员在社会身份上的差异越小, 其团队认同度越高。

员工对其所在团队的认同, 能够改变员工对欺负之类的压力事件性质的评估 (Haslam & Van Dick, 2011); 当员工在遭受同事或领导的负面行为的时候, 高团队认同感使得员工处于社会支持的氛围中, 进而阻止其将这些负面行为界定为职场欺负行为 (Wegge, van Dick, Fisher, Weckling, & Moltzen, 2006)。Escartin, Ullrich, Zapf, Schlüter 和 van Dick (2013) 对来自 19 个组织的不同工作团队进行的调查研究显示, 当员工面临可能的职场欺负事件时, 团队认同感能够鼓励他去寻求团队内的社会支持, 他更愿意主动分享自己的经验, 此时他会将经历的

这种事件认定为可控事件, 而避免将其归类为职场欺负行为。这与其他具有偶发性的职场负面行为不同, 诸如冲突、争执等职场负面行为的发生会降低员工的团队认同。而职场欺负是重复且持续的消极行为 (Salin, 2003), 它是一种长期存在的行为和情境 (Skogstad et al., 2011)。为此, 本研究提出:

假设 3 在团队情境下, 团队认同度越高, 职场欺负感知越不明显; 团队认同在员工社会身份差异与职场欺负感知之间起到中介作用。

基于上述研究假设, 形成本研究模型如图 1 所示:

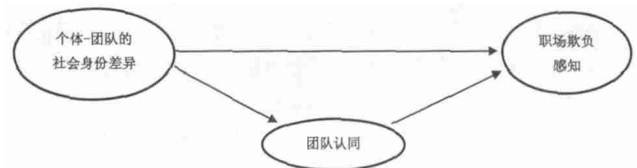


图 1 本研究的实证研究模型

2 研究方法

2.1 研究对象

职场欺负本质上是发生在工作场所中的行为, 受欺负对象大都是一线工作人员, 比如护士 (Hutchinson, Wilkes, Jackson, & Vickers, 2010)、工人 (Sims & Sun, 2012) 等。本研究将研究对象锁定在制造业企业一线员工, 选取天津市四家制造业企业, 每家企业选取多个一线生产车间, 共计 22 个生产团队, 420 位员工。调查的时间是 2015 年 1 月 15 日~2015 年 2 月 10 日, 历时近一个月, 问卷发放途径是现场纸质发放, 现场填写后由研究人员进行回收, 以确保问卷真实性。共发放了 420 份问卷, 回收 396 份, 回收率达到 94.3%; 对选择单一选项、漏答太多、多人同种答案的问卷进行剔除后, 最终保留有效问卷 331 份, 有效率达 83.6%; 形成 22 个生产车间团队, 每个团队平均人数在 15 人左右。

样本的总体情况是: 男性和女性分别占到 83.7% 和 16.3%; 25 岁及以下的员工占 9.7%, 26 岁至 35 岁占 35.3%, 36 岁至 45 岁的员工比例最高, 占 40.8%, 46 岁及以下的员工占 14.2%; 企龄分布上, 2 年及以下的员工占到 45%, 3 年至 5 年的员工占 29.3%, 6 年及以下的员工占 25.7%; 地域特征上, 本地人和外地人相当, 分别占 50.8% 和 49.2%。鉴于本地人占到 50.8%; 而其他 49.2% 的员工分别来自于河南、甘肃、山东、安徽、青海和河北等 8 个省份, 且也很少有乡村熟人网络, 因此本研究以天

津为参照,来体现地域差异。

2.2 研究工具

2.2.1 社会身份差异

研究表明,人们拥有4到7种重要的社会身份(Roccas & Brewer, 2002),如地域、民族、性别、职业、宗教、学历、社会阶层等。本研究通过对样本的描述性统计发现:四家企业共22个生产团队的一线员工中,少数民族和大专及以上学历的人员比例均较少,且因同属生产工人,因此不存在社会阶层等差异,而最为明显的则是性别和地域身份的差别。本研究测度了不同样本在性别和地域两个变量上的整体欧几里德距离,使用的计算公式与Tsui和O'Reilly(1989)在相关研究中使用的测度相似。计算方法是,在某工作团队的样本中,计算一个人 S_i 在某一特定人口统计变量上的值与该样本中所有其他人 S_j 在同一人口统计变量上的差的平方和,再除以该团队中的被测人数,然后取其平方根,计算公式如下:

$$\left[\frac{1}{n} \sum_{j=1}^n (S_i - S_j)^2 \right]^{1/2}$$

每个人口统计变量都得到一个关于背景相似性的关系型变量。由于性别、地域作为名义变量是用0和1来进行赋值的,所以性别、地域特征上的差异均用从0到无限趋近于但永远不会达到1的分数来测量。分数越接近于1,则性别(或地域特征)差异越大;分数为零,则表明无差异,即欧几里德距离越大,意味着人口背景的差异越大。

2.2.2 职场欺负

本研究在之前研究基础上,综合NAQ-R问卷,蒋奖,董娇和王荣(2011)的问卷以及李永鑫,聂光辉,李艺敏,王明辉和赵国祥(2011)的问卷,形成了本研究对职场欺负感知的18个测试条目。在条目分析中,将测验总得分前27%设为高分组,测验总得分后27%设为低分组,以 t 检验来检验高低两组在每个题项的差异,将 t 检验结果未达显著性的题项删除。本研究首先将职场欺负感知的18个题项加总,明确前27%的分数临界值为47分,后27%的分数临界值为37分,所有题项均达到了显著水平($p < .05$)。职场欺负感知的Cronbach' α 系数为.933,职场欺负的验证性因子分析结果通过相关适配度的指标值(CMIN显著性=.000; CMIN/DF=1.254; RMSEA=.062; GFI=.917; AGFI=.894; NFI=.936;

IFI=.963; CFI=.963),可以判断理论模型与观察数据之间有良好的匹配性。

通过验证性因子分析后,修订的测量量表共五个因子,分别为人为贬损(指采取各种方式贬低他人声誉和业绩等)、工作压制(违背个体的意志,使得个体被迫服从工作上的一些安排)、社会排斥(指个体因受社会关系、社会接触和群体身份的限定和限制,而处于边缘性的地位或被打上“边缘者”的烙印)、人身攻击(指某人或某些人因主观意愿对他人进行身体攻击、言论攻击和情绪宣泄)、权利剥夺(指减少或消除个体享受应享有权益的可能性)。

2.2.3 团队认同

团队认同的测量采用Mael和Ashforth(1992)开发的6题项量表,包括批评团队时的态度、别人评价团队时的态度、我们的归属感、成功的标准、赞扬团队时的态度、批评部门时的态度。该量表中文版的信度和效度较高,并多次在实证研究中被采用(李永鑫,张娜,申继亮,2007;汤超颖,王菲,王璐,2013)。本研究中,团队认同的Cronbach' α 系数为.889,团队认同的验证性因子分析通过了相关适配度的指标值,可以判断理论模型与观察数据之间有良好的匹配性。

以上所有测量工具均采用李克特5点量表。

2.3 数据处理

本研究使用SPSS 21.0软件,采用层次回归法进行统计分析。

2.3.1 控制变量的处理方法

为避免一些非本研究关注的变量对检验过程的影响,本研究选取了性别(男/女)、年龄段、地域特征(本地人/外地人)、企龄四个控制变量。回归分析中,性别和地域为分类变量,所以必须做虚拟化处理,具体包括:性别方面,以女性为标准(选为“0”),男性为“1”;以本地人为标准(选为“0”),外地人为“1”。

2.3.2 共同方法偏差检验

本研究借鉴周浩和龙立荣(2004)的研究,采用Harman单因子检验法对共同方法偏差进行检验:应将变量的测量项目放在一起进行未旋转的因子分析,如果只析出一个因子或第一个因子解释了绝大部分变异,即可判断变量间存在严重的共同方法偏差;反之,则不存在严重的共同方法偏差问题。本研究的第一个主成分解释的变异为33.501%,没有超过40%的变异解释量,而总变异解释量为

68.554%，第一个主成分解释的变异未超过其一半，表明数据不存在严重的共同方法偏差。

3 研究结果

3.1 相关分析

本研究相关变量彼此之间的相关关系如表 1 所示。本研究采用的是皮尔逊相关系数，从表 1 可知，本研

究涉及到主要变量之间关系相关系数绝对值都大于 3，可能存在因果关系，适合做进一步的回归分析。

3.2 假设检验

将职场欺负的五个维度作为因变量，将相关控制变量、社会身份差异、团队认同作为自变量分别进入层次回归模型 1、模型 2 和模型 3，统计结果如表 2 和表 3 所示。

表 1 本研究主要变量间的相关分析

	权利 剥夺	人为 贬损	工作 压制	人身 攻击	社会 排斥	团队 认同	性别	地域 特征	企龄	年龄	性别 差异	地域 差异
权利剥夺												
人为贬损	.340**											
工作压制	.375**	.672**										
人身攻击	.311**	.734**	.719**									
社会排斥	.475**	.626**	.619**	.671**								
团队认同	-.084	-.391**	-.366**	-.361**	-.310**							
性别	-.060	-.099	-.131*	-.052	-.102	.021						
地域特征	.054	.079	.088	.177**	.140*	-.139*	-.088					
企龄	-.344**	-.348**	-.294**	-.350**	-.396**	.108*	-.075	.041				
年龄	-.102	.013	-.020	.009	.021	-.047	-.075	.048	.119*			
性别差异	.133*	.189**	.197**	.195**	.156**	-.120*	-.701**	.193**	.118*	.032		
地域差异	.384**	.456**	.438**	.399**	.511**	-.160**	-.079	.045	-.248**	-.042	.099	
均值	2.733	.123	.135	1.856	2.095	3.438	.837	.492	4.873	36.577	.396	.528
标准差	.963	.916	.986	1.066	1.032	.962	.370	.501	4.432	8.232	.293	.192

注：* $p < .01$ ，* $p < .05$ ，下同。

表 2 社会身份差异对职场欺负感知的层次回归模型

标准系数	权利剥夺			人为贬损		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 1	模型 2	模型 3
控制变量						
性别	-.223	.172	.177	-.288*	.198	.111
地域	.122	.049	.053	.149	.060	.002
年龄	-.008	-.007	-.007	.005	.007	.005
企龄	-.075***	-.061***	-.061***	-.075***	-.059***	-.053***
自变量						
性别差异		.589*	.599*		.733***	.570**
地域差异		1.494***	1.504***		1.757***	1.587***
中介变量						
团队认同						-.273***
R^2	.134	.238	.239	.145	.308	.384
调整后的 R^2	.124	.224	.222	.135	.295	.371

表3 社会身份差异对职场欺负感知的层次回归模型（续上表）

标准系数	工作压制			人身攻击			社会排斥		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 1	模型 2	模型 3	模型 1	模型 2	模型 3
控制变量									
性别	-.389	.060	-.029	-.174	.491	.405	-.325*	.065	.001
地域特征	.173	.088	.029	.393***	.280	.223	.298*	.217*	.175
年龄	.000	.002	.000	.005	.007	.005	.007	.009	.007
企龄	-.069***	-.051***	-.045***	-.088***	-.074***	-.068***	-.097***	-.075***	-.070***
自变量									
性别差异		.655**	.488*		1.067***	.906***		.513*	.394
地域差异		1.855***	1.682***		1.682***	1.515***		2.235***	2.111***
中介变量									
团队认同			-.278***			-.269***			-.200***
R^2	.118	.265	.334	.164	.301	.356	.198	.376	.409
调整后的 R^2	.107	.252	.320	.154	.288	.342	.189	.365	.396

3.3 结果分析

表4是对员工社会身份差异对职场欺负影响作用假设检验情况的汇总表，其中包括了团队认同中介作用的假设检验情况。研究表明，性别差异和地域差异对员工职场欺负感知的五个维度均有显著性

影响；在团队认同在员工社会身份差异对权利剥夺型欺负的影响中并未发挥中介作用；而在性别差异对社会排斥型欺负的影响中，团队认同则起到完全中介作用。

表4 社会身份差异对职场欺负感知的影响作用汇总表

		权利剥夺	人为贬损	工作压制	人身攻击	社会排斥
性别差异	直接作用	✓	✓	✓	✓	✓
	团队认同中介	非中介	部分中介	部分中介	部分中介	完全中介
地域差异	直接作用	✓	✓	✓	✓	✓
	团队认同中介	非中介	部分中介	非中介	部分中介	部分中介

4 讨论

团队情境下，代表社会身份差异的人口背景构成对群体融合起到重要作用。本研究表明性别和地域特征对群体中个体心理连接起到重要作用，应多关注团队中多数派对少数派的影响。为了降低职场欺负发生率，企业应当关注少数群体的“门槛比率”；通过提高员工多重身份复杂性来降低员工对团队成员的社会分类。因为已有研究表明，当个体知觉他人的多重社会身份复杂性时，可能倾向于对他人进行更加积极的评价（Crisp & Hewstone, 2007）。

根据 Escartín 等人（2013）的观点，团队认同能够触发员工去寻求组织内的社会支持，进而降低对欺负事件性质的评估。在本研究中，团队认同在员工社会身份差异对职场欺负感知的影响过程中所

发挥的中介作用表明，对于员工心理健康的管理，企业需要重视基层单元——“团队”的作用，通过有效的新员工社会化策略和变革型领导风格（Sluss, Ployhart, Cobb, & Ashforth, 2012），将有助于形成团队认同，改变员工对职场欺负事件的认定、减少职场欺负事件的发生。然而，本研究同时也发现，权利剥夺型欺负是由身份差异直接作用产生的，团队认同在员工社会身份差异对权利剥夺型欺负的影响过程中并未发挥中介作用，即权利剥夺型职场欺负无法通过团队认同做出改变。这可能是由于权利剥夺型欺负极易造成一线员工自我身份建构的“内卷化”，进而发展出持续强化原有社会身份的情况（康红梅，2016）。为此建立员工参与管理制度，并拥有向上反馈的沟通渠道，应成为改善职场欺负情境

的重要途径。

本研究的局限性和未来研究启示在于：一是，本研究数据收集方法过于单一，对职场欺负主要从受欺负者感知层面进行测度，缺乏从欺负者和旁观者角度收集的数据，未来的研究可注重从多角度收集数据；二是，忽略了个体的多重社会身份研究，未来可更多地从社会身份复杂理论（辛素飞，辛自强，2012）出发，进一步研究群体内的人际互动和职场欺负的深层关系；三是，鉴于两个以上的变量存在于个体、群体和组织等多个层次，未来可进一步考察员工社会心理安全氛围、团队情绪等组织层次和团队层次变量对个体层职场感知的影响；四是，关注身份的动态建构过程，尤其是员工在组织身份建构过程时，会根据自己的经验对组织形成特殊的理解，进而对其成员身份提供意义（Hsu & Elsbach, 2013），因此未来的研究可更多注重组织层次变量对个体组织身份建构的影响。

参考文献

- 蒋奖, 董娇, 王荣. (2011). 负性行为事件问卷的修订. *中国临床心理学杂志*, 19(4), 458-461, 465.
- 康红梅. (2016). 社会排斥背景下底层群体“内卷化”职业身份认同研究——以环卫农民工为例. *理论月刊*, 1, 143-148.
- 李永鑫, 聂光辉, 李艺敏, 王明辉, 赵国祥. (2011). 工作场所欺负的内容结构与测量. *心理科学*, 34(5), 1201-1208.
- 李永鑫, 张娜, 申继亮. (2007). Mael 组织认同问卷的修订及其与教师情感承诺的关系. *教育学报*, 3(6), 29-33.
- 汤超颖, 王菲, 王璐. (2013). 团队认同管理研究现状. *中国人力资源开发*, 3, 15-18, 22.
- 辛素飞, 辛自强. (2012). 社会身份复杂性的研究：理论、方法与进展. *心理科学进展*, 20(3), 433-442.
- 周浩, 龙立荣. (2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12(6), 942-950.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Baillien, E., Neyens, I., Witte, H. D., & Cuyper, N. D. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three way model. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 19(1), 1-16.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012.
- Buchan, N. R., Johnson, E. J., & Croson, R. T. A. (2006). Let's get personal: An international examination of the influence of communication, culture and social distance on other regarding preferences. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 60(3), 373-398.
- Crisp, R. J., & Hewstone, M. (2007). Multiple social categorization. *Advances in Experimental Social Psychology*, 39, 163-254.
- Escartin, J., Ullrich, J., Zapf, D., Schli ter, E., & van Dick, R. (2013). Individual- and group-level effects of social identification on workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 182-193.
- Haslam, S. A., & van Dick, R. (2011). A social identity analysis of organizational well-being. In D. de Cremer, R. van Dick, & K. Murnighan (Eds.), *Social psychology and organizations* (pp. 325-352). New York, NY: Taylor & Francis.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work and Stress*, 23(4), 349-358.
- Houshmand, M., O' Reilly, J., Robinson, S., & Wolff, A. (2012). Escaping bullying: The simultaneous impact of individual and unit-level bullying on turnover intentions. *Human Relations*, 65(7), 901-918.
- Hsu, G., & Elsbach, K. D. (2013). Explaining variation in organizational identity categorization. *Organization Science*, 24(4), 996-1013.
- Hutchinson, J. (2012). Rethinking workplace bullying as an employment relations problem. *Journal of Industrial Relations*, 54(5), 637-652.
- Hutchinson, M., Wilkes, L., Jackson, D., & Vickers, M. H. (2010). Integrating individual, work group and organizational factors: Testing a multidimensional model of bullying in the nursing workplace. *Journal of Nursing Management*, 18(2), 173-181.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., & Cangarli, B. G. (2010). Nurses' perceptions of individual and organizational political reasons for horizontal peer bullying. *Nursing Ethics*, 17(5), 614-627.
- MacIntosh, J. (2005). Experiences of workplace bullying in a rural area. *Issues in Mental Health Nursing*, 26(9), 893-910.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Matthiesen, S. B., Aasen, E., Holst, G., Wie, K., & Einarsen, S. (2003). The escalation of conflict: A case study of bullying at work. *International Journal of Management and Decision Making*, 4(1), 96-112.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.
- Riketta, M., & van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490-510.
- Roccas, S., & Brewer, M. B. (2002). Social identity complexity. *Personality and Social Psychology Review*, 6(2), 88-106.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Sims, R. L., & Sun, P. (2012). Witnessing workplace bullying and the Chinese manufacturing employee. *Journal of Managerial Psychology*, 27(1), 9-26.
- Skogstad, A., Torsheim, T., Einarsen, S., & Hauge, L. J. (2011). Testing the work environment hypothesis of bullying on a group level of analysis: Psychosocial factors as precursors of observed workplace bullying. *Applied Psychology*, 60(3), 475-495.
- Sluss, D. M., Ployhart, R. E., Cobb, M. G., & Ashforth, B. E. (2012). Generalizing newcomers' relational and organizational identifications: Processes and prototypicality. *Academy of Management Journal*, 55(4), 949-975.

- Spataro, S. (2002). When differences do (and do not) make a difference: How individual identities influence reactions to diversity. *Research on Managing Groups and Teams*, 5(ysm264), 1–25.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. In J. T. Jost, & J. Sidanius (Eds), *Political psychology: Key readings* (pp. 276–293). New York, NY, US: Psychology Press.
- Tsui, A. S., & O'Reilly III, C. A. (1989). Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in superior–subordinate dyads. *Academy of Management Journal*, 32(2), 402–423.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & O'Reilly III, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4), 549–579.
- Wegge, J., van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). Work motivation, organizational identification, and well-being in call centre work. *Work and Stress*, 20(1), 60–83.

The Effects of Employee's Social Identity Differences on Workplace Bullying: The Mediating Role of Team Identity

Fu Meiyun¹, Yue Guoan², Ma Huawei³

(¹ NanKai University BinHai College, Tianjin, 300270) (² Department of Social Psychology, NanKai University, Tianjin, 300350)

(³ Department of Psychology, Tianjin Normal University, Tianjin, 300387)

Abstract With the application of working team, workplace bullying in team situations becomes the focus of researchers and managers. Team members are different in gender and region. Power imbalance caused by these social identity differences between employees in teamwork will lead to further escalation of interpersonal conflicts to workplace bullying. The existing theoretical models for explaining the cause of workplace bullying mostly emphasize the factors related to the organizational characteristics and job characteristics, ignoring the effects of group interpersonal interaction. Based on the social identification theory and the self-categorization theory, the social identity differences in gender and region force the individual into a stressful situation. If the individual's assessment of identity differences is stressful enough and if the individual cannot adjust himself or herself to adapt to the new environment, he or she is more likely to be bullied. So we hypothesize that the bigger the difference from the other members of the team in gender or region, the more likely the individual is to be bullied. Meanwhile, team identity can trigger employees to seek social support within the organization, thereby reducing the negative assessment of workplace bullying. So we also hypothesize that team identification plays a mediating role between social identity differences and workplace bullying.

The present study examined how the frontline staffs' social identity differences influence their perceptions of workplace bullying and the mediating role of team identification, using a sample of 331 frontline staffs from 22 production teams in four manufacturing enterprises in China. A structured questionnaire was employed as the research instrument for this study. It consisted of five scales designed to measure the variables of workplace bullying and team identification. All scales were well-established in the literature. The social identity differences were calculated by Euclidean distance. SPSS 21.0 was adopted to perform a series of statistical analyses. The hierarchical regression mode was used to test the hypotheses.

The results of this study showed that gender differences and region differences have significant influences on the five dimensions of workplace bullying. The role of team identity in the relationship between social identity differences and the five dimensions of workplace bullying is different: On the dimension of deprivation of rights, it does not have the intermediary effect, but it plays a complete mediating role in the relationship between gender differences and social exclusion. According to the research conclusions, this study puts forward some suggestions and implications for future research: In order to reduce the incidence of workplace bullying, managers should pay more attention to the majority of the team's influence on the minority and the threshold ratio of minority groups. For the employees' mental health management, managers need to pay attention to the basic unit of the "team", form team identity through effective new employee socialization strategy and transformational leadership and reduce the incidence of workplace bullying events. Since the deprivation of rights cannot be changed by team identity, the establishment of employee participation in the management system and the upward feedback communication channels may be an important way to improve workplace bullying situation.

Key words social identity difference, workplace bullying, team identification