

解析职场中的犬儒主义:基于心理学的视角

丁桂凤*

〔摘要〕 犬儒主义是一种对他人真诚和善良动机及行为的不信任倾向,其表现形式有嘲笑和挖苦等。对于犬儒主义的实质有两种看法,一种观点认为犬儒主义是一种人格特质,另一种观点认为犬儒主义是一种态度状态。犬儒主义的研究热点集中在个性犬儒主义、组织变革犬儒主义、职业犬儒主义、雇员犬儒主义、社会犬儒主义、政治犬儒主义以及消费者犬儒主义等方面。本文以情绪事件理论、组织公平理论、情绪感染理论、心理契约理论为指导,剖析了犬儒主义产生的深层机制。目前犬儒主义的研究在我国刚刚起步,未来应更加关注中国文化背景下犬儒主义理论构建及应对策略,注重研究方法多样性,重视犬儒主义的正反两方面的影响并开展跨文化的比较研究。

〔关键词〕 犬儒主义;组织变革犬儒主义;心理契约理论

“犬儒主义”(cynicism)指人们对他人的真诚和善良动机及行动的不信任倾向,其表达方式主要是嘲笑和挖苦等。早期的犬儒主义源自古希腊的一个哲学流派,该学派对当时人们追逐权力、财富和物质享受的行为进行了无情的嘲讽,认为人应当摒弃一切世俗,对道德进行无限的追求,过极简单的非物质生活。“犬儒学派”这个名字的由来有两种解释,一是该学派创始人安提西尼(Antisthenes)曾经在一个称为“快犬”(cynosarges)的运动场演讲,二是该学派的人生活简朴,像狗一样地存在着,被当时其他学派的人称为“犬”。公元前3世纪,新犬儒主义者不再强调独立、抑制欲望和修炼,开始对传统、社会主流信念和行为方式进行无情的嘲弄,并远离自认为充斥控制欲和权力欲罪恶的主流社会。纵观犬儒主义的发展演变可以看出,早期的犬儒主义者是“愤世嫉俗”的,而现今“玩世不恭”则成了犬儒主义的核心。近年来犬儒主义已经成为管理学、社会学、心理学等多个学科的研究热点。本文仅将心理学视野中的犬儒主义研究现状与前景进行分析与展望。

一、犬儒主义的核心特征

心理学界关于犬儒主义至今还没有一个明确而统一的界定。多数学者认为,犬儒主义是一种个

* 心理学博士,河南大学心理与行为研究所教授、博士生导师,475001。本文为国家自然科学基金项目(71171073)的阶段性研究成果。

人的特质、情感、信念或态度,并且以多样化的形态存在(Anderson,1996;Abraham,2000),从这一论述中可以看出,学者主要是从人格特质和态度状态两个角度来界定犬儒主义的。

从人格心理学角度看,犬儒主义是指个体先天固有的不信任他人的一种负面人格特质。Cook 和 Medley(1954)最早指出犬儒主义的基本表现形式是“对他人看不顺眼和不信任”,后又有学者指出犬儒主义是个体对人性的一种消极信念。Abraham(2000)明确提出了“个性犬儒主义”的概念,认为犬儒主义是个体固有的内在而稳定的特质,对这个充斥着不诚实、自私的外部世界产生的不信任感,表现为人际关系的脆弱以及对世俗的蔑视。

从组织行为学的角度看,犬儒主义是人在特定情境下习得的一种态度状态(state),与特定的情境有密切的关系。例如,Dean、Brandes 和 Dharwadkar(1998)认为组织犬儒主义是指个体对其所属组织所持的负面的态度,它由三个维度构成:对组织缺乏诚实的信念、对组织持有负面情感以及和信念情感相一致的对组织所持有的批判行为倾向。这一观点得到一些学者的认同。组织犬儒主义态度具有“感染性(contagion)”(Dasborough, Ashkanasy, Tee & Tse,2009),即犬儒主义态度会在组织中传播。

尽管犬儒主义有特质说和态度说之争,但综观多家观点,我们认为犬儒主义大体上具备四种共同的核心特征:第一,犬儒主义的核心是一种不信任感。这种不信任感或者源自人们的先天个性特质,或者是对于特定情境的态度反应;第二,犬儒主义具有明确的指向性。犬儒主义可以指向特定的人,例如,对领导、同事、服务对象等相关人员的不信任,也可以指向相关的事物,例如,对组织变革、职业类型、社会制度、政治体制等相关对象的不信任。特质犬儒主义观认为犬儒主义具有泛化的特征,即具备犬儒主义特质的个体往往会认为世界上所有的人都缺乏诚信。态度犬儒主义观则认为犬儒主义与特定的情境相关,总是指向具体的对象;第三,犬儒主义者常会伴有明显的消极情绪体验,例如,愤怒、沮丧、绝望、幻灭等消极的情绪体验;第四,犬儒主义者常表现出外在的行为取向,例如,玩世不恭、悲观厌世、冷漠回避、嘲笑挖苦等行为取向。

二、犬儒主义的研究热点及分类

心理学者(Andersson,1996;Dean et al.,1998;Abraham,2000)梳理 20 世纪以来的文献后发现,犬儒主义的研究焦点主要体现在以下五个领域:

(1) 个性犬儒主义(Personality Cynicism)。个性犬儒主义认为犬儒主义是个体先天具有的、稳定的人格特质,是对他人行为的负面知觉(negative perception),表现为脆弱的人际关系以及对世俗的蔑视。个性犬儒主义者认为人人都是自私自利、不诚实的,是不值得交往的。但这种犬儒主义一般不会导致实际的攻击行为。

(2) 社会/制度的犬儒主义(Societal/Institutional Cynicism)。社会/制度犬儒主义是指个体对社会制度的公平性和有效性持怀疑态度。公众和政府之间社会契约的破裂使个人感到整个社会的道德沦丧,产生信任危机。社会/制度的犬儒主义的主要特征是对社会和经济环境的疏远,对自己未来感到无助,对社会制度不信任和嘲讽(Kanter & Mirvis,1989)。Leung(2002)等人将社会犬儒主义作为“社会公理”的五个维度之一,并在世界 40 个文化群体中得到验证。

(3) 工作/职业犬儒主义(Work/Occupational Cynicism)。工作/职业犬儒主义是指个体认为工作令人压抑且无回报,自己不值得为之努力的态度。这种犬儒主要表现为对组织、服务对象或工作规范的不信任。职业犬儒主义源于人际互动压力和角色冲突,常产生于服务或教育行业,其特征主

要是去个性化 (depersonalization) 以及角色冲突,导致疏远顾客或产生工作倦怠感。Storm 和 Rothmann(2003)以南非警务人员为对象而进行的职业犬儒主义研究最有代表性。

(4) 雇员犬儒主义(Employee Cynicism)。由于高级管理者与员工之间权力不平等、占有资源悬殊、薪酬差别大,加上员工要经常面临裁员的威胁,员工容易产生不公平感,并导致其不认同组织目标,蔑视管理者,对于组织未来的发展丧失信心等,由此形成雇员犬儒主义。心理契约的违背、不公平感的产生以及消极的情绪反应是导致雇员犬儒主义产生的深层原因(Cole et al., 2006)。

(5) 组织变革犬儒主义(Organizational Change Cynicism)。组织变革犬儒主义是指个体对组织变革缺乏信心,并对组织未来发展所持有的悲观态度(Wanous, Reichers & Austin, 2000)。组织变革犬儒主义包括两个方面:一是对变革成功持悲观态度,二是对组织变革者缺乏促使变革成功的能力的责备。这种犬儒主义使雇员丧失参与变革的热情。与其他类型的犬儒主义相比,组织变革犬儒主义的研究成果最多。

此外,政治犬儒主义(Political Cynicism)和消费者犬儒主义(Consumer Cynicism)近年来也引起了学者的关注。政治犬儒主义是指人们因政治家和政治制度的声名狼藉而对其产生的不信任态度。政治选举中的作秀、不同政治派别之间的相互攻击、政党内部的争权夺利等新闻已经成为人们司空见惯的现象,对于这些现象的反思易使人们对于政治家及其政治体制产生怀疑,导致政治犬儒主义的产生;消费者犬儒主义主要是指顾客对公司产品及其代言人所产生的不信任态度。消费者犬儒主义的产生往往源自商家的欺诈行为或者商家与顾客目标及价值观的背离所致。消费者犬儒主义容易导致顾客对某产品的抵制行为。例如,对于某产品的广告词不屑一顾,抵制该产品的销售等。有学者分析了消费者犬儒主义的前因及后果(Chylinski & Chu, 2010)。还有学者对于消费者犬儒主义态度的具体表现及其所产生的负面结果做了实证研究。

这七个方面不具备互斥性,例如,社会犬儒主义可能也是一种个性犬儒主义。同时,这七种类型的犬儒主义不是依据同一个标准进行划分的,例如,个性犬儒主义是从犬儒主义的实质是一种人格特质来论述其内涵的,其他六种类型(社会犬儒主义、组织变革犬儒主义、职业犬儒主义、雇员犬儒主义、政治犬儒主义及消费者犬儒主义)则是依据犬儒主义的指向性不同来论述其特征的,因此如果以此将犬儒主义划分为七种类型是不科学的。

犬儒主义应该怎样来分类? 至今未见学者对此进行精确的分类。本研究认为基于不同的标准,可以对犬儒主义进行不同的分类。

首先,从犬儒主义的实质来看,可以将其分为特质犬儒主义和状态犬儒主义,特质犬儒主义即个性犬儒主义,将犬儒主义视为一种消极的个性特质,状态犬儒主义则将犬儒主义视为特定情境下的一种态度反应。其次,从犬儒主义的指向性来看,可以将其分为:社会犬儒主义、组织犬儒主义、职业犬儒主义、雇员犬儒主义、政治犬儒主义和消费者犬儒主义。这六种犬儒主义因其指向不同而具有不同的内涵与特征,前面已有论述,不再赘述。第三,从犬儒主义的行为取向上来看,又可以将其分为:玩世不恭式犬儒主义、消极避世式犬儒主义、表面顺从式犬儒主义、愤怒对抗式犬儒主义。从历史的角度来看,早期的犬儒主义行为表现多倾向于愤世嫉俗,后来转向玩世不恭。此外,在现实生活中我们还可以观察到有的犬儒主义者采取消极避世的行为方式,即内心虽然有不信任感,却懒得与人争论,与世无争地生活着。也有的犬儒主义者迫于压力,采取表面顺从的行为方式,以回避矛盾。还有一种犬儒主义的表现是直接面对不信任的对象表达愤怒的情绪及言行。

三、不同视角的犬儒主义测量

由于犬儒主义的内涵及分类不同,其测量的手段及方式也不同。截止目前,心理学视野下的犬儒主义测量主要有6种类型的量表:

1. 个性犬儒主义量表。个性犬儒主义量表主要是基于明尼苏达多相人格测验(Minnesota Multiphasic Personality Inventory,简称MMPI)中的敌意量表(Ho)而编制的两个量表,一个是Cook和Medley于1954年编制的包含50个项目的标准量表,其 α 系数为0.78;另一个是Barefoot等人(1989)编制的包含27项目的简表。

2. 组织变革犬儒主义量表。有两个组织变革犬儒主义量表比较常用,一是Brooks和Vance(1991)开发的组织犬儒主义量表,包括6个项目,采用5级计分,内部一致性系数为0.70。这篇文章虽然没有公开发表,这个量表却被广泛引用;二是Wanous、Reichers和Austin(2000)编制的组织变革犬儒主义量表,共包含8个项目,内部一致性系数为0.86,其中4个项目测量的是对改革成功的消极态度,另外4个项目测量的是对改革努力可能失败的归因。随后,其他学者也开始使用这一量表(Abraham,2000),Bommer等人(2005)的研究表明该量表的内在一致性系数为0.90。

3. 职业犬儒主义量表。职业犬儒主义关注的是员工的职业特征及其影响,在此方面警察犬儒主义量表比较成熟。O'Connell等人(1986)编制的组织犬儒主义量表中有一个职业犬儒主义分量表。该量表分4个维度,共9个项目,采用7级计分法,内部一致性系数为0.65。Bennett和Schmitt(2002)编制了一个包含4个项目的单维度警察犬儒主义量表,其内部一致性系数为0.69。

4. 员工犬儒主义量表。员工犬儒主义量表的多个版本均以Dean等人(1998)提出的犬儒主义态度模型为基础,考察员工对其所在组织、工作或领导者的态度。例如,Anderson和Bateman(1997)编制的指向商业组织和管理者的犬儒主义量表,共4项,其中3项来自Bateman、Sakano和Fujita(1992)量表中关于商业组织及其领导人的量表,1项来自Kanter和Mirvis(1989)的组织信任分量表,该犬儒主义量表的 α 系数为0.75。Pugh、Skarlicki和Passell(2003)也编制出一份员工犬儒主义的5项量表。James(2005)在此基础上编制了公立中学教师犬儒主义量表,除原有的维度,又增加了情感和行为倾向两个维度,共14个项目,量表的内部一致性系数为0.94。Cole、Bruch和Vogel(2006)依据对214名德国员工为被试的调查结果,编制了一份包含7个项目的员工犬儒主义量表,其 α 系数为0.87。

此外,Maslach、Jackson和Leiter(1996)编制的工作倦怠问卷有三个维度,其中一个维度是测量犬儒主义的,另外两个维度是耗竭和职业效能感。该犬儒主义问卷包含5个项目,其 α 系数为0.84。Storm和Rothmann(2003)以南非警务人员为被试,重新检验了该工作倦怠问卷,证明其具有良好的信效度。

5. 社会犬儒主义量表。最早的社会犬儒主义量表是由Kanter和Mirvis(1989)编制的,包括7个项目, α 系数为0.72,而Abraham(2000)的研究证实该量表的内部一致性系数为0.89。Gaustello等人(1992)在Kanter和Mirvis(1989)量表的基础上又增加了5个项目,使得量表的内部一致性系数由原来的0.72增加到0.78。Leung等人(2002)编制的社会公理量表(Social Axiom Scale, SAS)的其中一个维度(愤世嫉俗)是用来测量社会犬儒主义的。该量表包括60个项目,共5个维度,分别是愤世嫉俗、社会多样性、付出与回报、宗教性和命运控制。该学者以358名香港被试为对象的调查结果表明该量表五个因子的 α 系数在0.88~0.98之间,以203名委内瑞拉被试为对象的调查结果表明该量表五个因子的 α 系数在0.90~0.97之间(Leung et al., 2002)。在美国、德国和日本等41个国家施测的

结果同样验证了该量表五维结构具有较好的结构效度(Bond et al., 2004)。

6. 政治犬儒主义测量。政治犬儒主义量表是在美国特定政治背景下构建的,主要测量被试对于政治家及政治制度的信任程度。Pattyn 等人(2012)综合了4个相关的量表(Agger et al., 1961; Citrin & Elkins, 1975; Kanter & Mirvis, 1989; Sniderman, 1981),从中除去7个项目,又增加1个新项目,建构了一个包括8个项目de通用政治犬儒主义量表,该量表内部一致性系数为0.89。量表项目分析没有发现地板效应和天花板效应,所有项目测试结果接近正态分布,且具有很好的区分度。

此外,Chylinski 和 Chu(2010)通过在电脑上设置多个消费者的目标和价值观与卖方公司不一致的场景,考察五个被试实验小组成员的犬儒主义行为表现。这种考察方法的优点是在具体消费情景之中被试的反应比较真实,但不足之处是这种场景设计不可能穷尽消费情境,消费者的行为表现也是有限的。

四、犬儒主义的不同心理学理论解读

犬儒主义态度是如何产生的?在心理学视野下,研究者多依据情感事件理论、情绪感染理论、心理契约理论、公平理论和目标期望理论对犬儒主义的产生机制进行探讨。

依据情感事件理论(Affect Event Theory),稳定的工作环境特征下常会产生积极或者消极工作事件的发生,而对这些工作事件又会引发相关个体的情感反应,情感反应又进一步影响个体的态度与行为。因此,情绪是不良工作事件和犬儒主义的中介变量。换言之,不良的工作环境和消极的人格特质使雇员体验到更多的消极情绪,进而产生消极的犬儒态度。例如,员工在组织危机过程中体验到的正性和负性情绪对主管支持感与犬儒主义之间起着完全的中介作用(Cole et al, 2006)。

情绪感染理论(Emotional Contagion Theory)认为,情绪感染是一种建立在人类互动的基础之上的情绪交叉体验。群体内情绪感染具有循环增强效应,消极的犬儒主义态度一旦在组织中产生,便会通过人际互动扩散到其他个体、群体乃至整个组织。例如,Qian & Daniels(2008)的研究发现,被试的态度会受到同事犬儒主义态度的影响。

心理契约理论(Psychological Contract)的基本假设是组织与员工之间是一种互惠互利的相互关系,双方均需要有一定的付出,也需要得到一定的收益。据此,可以将犬儒主义的产生归因为心理契约的违背。例如,有研究者认为,社会犬儒主义是违背个人和社会之间心理契约的结果(Abraham, 2000);还有研究表明,对高管不信任、认为组织食言(违背心理契约)的员工更容易产生犬儒主义态度,阻碍组织变革(Albrecht, 2002)。此外,一项纵向研究也表明,心理契约的违背与组织犬儒主义直接相关(Bashir, Nasir, Saeed & Ahmed, 2011)。

依据公平理论(Equity Theory),当雇员遭受不公平待遇时,对他人乃至组织失去信任,易于产生负性情绪,导致犬儒主义态度的产生。Wu 等人(2007)以496位中国企业员工为调查对象进行研究,结果表明,变革型领导通过影响员工公平感,进而影响其组织变革犬儒主义态度。

根据领导-成员交换理论(LMX),可以将组织中领导和雇员之间的交换关系以信任为基础划分为圈内人和圈外人。圈内人往往受到领导更多的照顾和信任,获得较多的升迁机会,圈外人则较少获得领导关注。这样的不同待遇使得“圈外”雇员感觉得不到领导的信任和欣赏,易于产生不公平感,对社会比较更敏感(Liden, Erdogn, Wayne & Sparrowe, 2006; Herman & Dasborough, 2008),继而产生更多的负性情绪而导致犬儒主义态度的形成。

五、犬儒主义研究的未来展望

西方犬儒主义的心理学研究已经取得了丰硕的成果,我国无论是港台还是大陆也都已经取得了一些初步的研究成果。香港学者 Leung 等人(2002)将犬儒主义看作社会公理(social axioms)的一个维度,并编制了相应的量表。这一量表得到一些西方学者的广泛认可和引用。台湾一些研究生(江亭儒,2003;梁素君,2002;黄怡禎,2006;徐嘉君,2009)在其研究生学位论文中分析组织变革犬儒主义的概念及其与其他变量之间的关系。在这些研究中他们提出犬儒主义是员工在工作组织中所产生的负向态度,而不是个性特质。大陆学者张士菊和廖建桥(2006、2007)、丁奕等(2008)、白艳莉(2011)等人的文章综述了组织变革犬儒主义产生的社会背景及其特征,高婧等(2008)用实证的方法探讨了心理契约违背在组织政治知觉与员工犬儒主义之间的中介作用,徐金芳等(2012)则探讨了大学生应对方式与犬儒主义之间的关系。这些成果为犬儒主义的未来研究奠定了基础。

纵观中西方关于犬儒主义的已有研究成果,未来的犬儒主义研究将会重视如下几个重要问题:

(1) 犬儒主义的实质。对于犬儒主义的界定在学术界还没有完全统一,犬儒主义究竟是一种个性特质还是一种态度状态至今还存在争议。关于犬儒主义的内在结构问题也待于进一步澄清,Dean、Brandes 和 Dharwadkar 以及 Abraham 根据已有研究所涉及的领域总结了五种类型的犬儒主义,但关于不同领域的犬儒主义的内在结构,学者又说法不一,造成现有的犬儒主义量表结构各不相同,由此使问卷调查的研究结论的可信性大打折扣,同时也不便于研究结果的比较和推广。此外,已有的研究成果未涉及到犬儒主义态度产生与发展的动态过程,这也是当前犬儒主义研究的一个缺憾。寻求犬儒主义的元结构,厘清犬儒主义的内在特征,分析犬儒主义态度的动态发展过程是未来研究的当务之急。

(2) 中国文化背景下的犬儒主义。犬儒主义最早起源于西方犬儒主义哲学派别,这与当时令人绝望的社会及文化背景密切相关。在那样的背景下犬儒主义者不仅怀疑社会现实,而且也怀疑改变现实的可能性,并因此感觉心灰意冷、绝望透顶,甚至在无法改变外界环境的前提下,有些犬儒主义者采取了回避现实,超然物外的态度。在中国传统文化背景下犬儒主义的表现有什么特点?诚信是儒家的道德基础,犬儒主义态度与我国的儒家文化有哪些抵触?我国的道教也反对追名逐利,这与犬儒主义又有哪些相通的地方?剖析我国传统文化下犬儒主义的固有特征,而不是生硬的照搬西方,是未来研究的取向之一。

当前经济低迷背景下,如何通过变革走向强大,是全球企业组织都需要思考的重要问题之一。显然犬儒主义是组织变革的绊脚石。与西方相比,中国雇员的犬儒主义有哪些独特表现?如何采取有效的应对措施以消除或减少犬儒主义?进一步探讨组织变革犬儒主义的发生机制仍将是我国心理学者关注的热点问题。

(3) 犬儒主义的研究方法。已有犬儒主义的研究方法多采用自陈式问卷调查,由于犬儒主义的测量问卷部分项目内容敏感,容易引起被调查者的自我防御心理,产生社会称许性行为,导致调查结果不真实。特别是中国文化强调群体的一致性,犬儒主义态度更具有隐晦性,人们的自我防护心态更明显,直接采用自我陈述式问卷,可能达不到预期的结果。因此,今后的研究应该考虑如何降低被试的敏感度,提高其回答的诚实性。例如,增加投射测验或实验法等,多种方法并用,取长补短,以提高研究的生态效度。此外,以往的实证研究多为横向研究,单一的数据来源,很可能造成共同方法偏差问题。为了更全面的了解犬儒主义,未来的研究宜采取纵向研究,以有效降低共同方法偏差,提高

研究的效度和信度。

(4) 犬儒主义的应对策略。经济的低迷、权力的腐败、改革的失败等因素容易使人们滋生犬儒主义态度,如果任其发展,对于个人或组织乃至社会都是极为不利的。因此对犬儒主义进行干预研究具有现实的意义。而以往的研究只是对组织变革犬儒主义的应对策略提出宏观的建议,例如,建议营造和谐的组织文化氛围,增强组织内的有效沟通,以及提高员工应对变革压力的能力等,以改变雇员的犬儒主义态度。这些建议缺乏实证研究的基础,是空泛无力的。犬儒主义包含多种形式,针对各种形式犬儒主义的具体情况,依据其发生的心理机制,进行干预实验,在此基础上提出应对策略,这应该是未来研究的努力方向。

(5) 犬儒主义态度的消极和积极性后果。犬儒主义对于组织、工作及个体的消极后果已经得到很多实证研究的证明,然而也有研究发现了犬儒主义的积极性后果,例如,犬儒主义与职场欺凌行为呈负相关,即犬儒主义者不容易发生职场欺凌行为(Apaydin,2012);因为怕被裁掉,裁员事件过后,持有犬儒主义态度的幸存者会增加工作投入;社会犬儒主义能够减缓关系冲突给人们的情感反应带来的消极影响(Li, Zhou & Leung,2011)。犬儒主义似乎是一把双刃剑,在带来消极后果的同时,也有助于人们应对复杂的竞争环境,并弱化其面对失败的消极反应程度。因此,未来的研究应该继续深入探讨犬儒主义的作用机制,明晰其对个体和组织的正反两个方面的影响。

参考文献:

- 张士菊、廖建桥,2006:《西方组织犬儒主义研究探析》,《外国经济与管理》第12期。
- 张士菊、廖建桥,2007:《组织犬儒主义研究的新进展》,《中南财经政法大学学报》第4期。
- Abraham, R. ,2000, “Organizational cynicism: Bases and consequences”, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, vol. 126, pp. 269 – 292.
- Albrecht, S. L. ,2002, “Perceptions of integrity, competence and trust in senior management as determinants of cynicism toward change”, *Public Administration & Management: An Interactive Journal*, vol. 7, pp. 320 – 343.
- Andersson, L. M. ,1996, “Employee cynicism: An examination using a contract violation framework”, *Human Relations*, vol. 49, pp. 1395 – 1418.
- Andersson, L. M. & T. S. Bateman,1997, “Cynicism in the workplace: Some causes and effect”, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 18, pp. 449 – 469.
- Apaydin, C. ,2012, “Relationship between workplace bullying and organizational cynicism in Turkish public universities”, *African Journal of Business Management*, vol. 6, pp. 9649 – 9657.
- Bashir, S. , Z. M. Nasir, S. Saeed & M. Ahmed,2011, “Breach of psychological contract, perception of politics and organizational cynicism: Evidence from Pakistan”, *African Journal of Business Management*, vol. 5, pp. 884 – 888.
- Bond, M. H. & K. Leung, et al. ,2004, “Culture-level dimensions of social axioms and their correlates across 41 cultures”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 35, pp. 548 – 570.
- Chylinski, M. , & A. Chu,2010, “Consumer cynicism: antecedents and consequences”, *European Journal of Marketing*, vol. 44, pp. 796 – 837.
- Cole, M. S. , H. Bruch & B. Vogel,2006, “Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism”, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 27, pp. 463 – 484.
- Dasborough, M. T. , N. M. Ashkanasy, E. Y. J. Tee & H. H. M. Tse,2009, “What goes around comes around: How meso-level negative emotional contagion can ultimately determine organizational attitudes toward leaders”, *The Leadership Quarterly*, vol. 20, pp. 571 – 585.

- Dean, J. W. , P. Brandes & R. Dharwadkar, 1998, "Organizational cynicism", *Academy of Management Review*, vol. 23, pp. 341 – 352.
- Herman, H. M. & M. T. Dasborough, 2008, "A study of exchange and emotions in team member relationships", *Group & Organization Management*, vol. 33, pp. 194 – 215.
- Leung, K. , M. H. Bond, S. R. de Carrasquel, C. Mu? oz, M. Hernández, F. Murakami & T. M. Singelis, 2002, "Social axioms: The search for universal dimensions of general beliefs about how the world functions", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 33, pp. 286 – 300.
- Liden, R. C. , B. Erdogan, S. J. Wayne & R. T. Sparrowe, 2006, "Leader-member exchange, differentiation, and task interdependence: Implications for individual and group performance", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 27, pp. 723 – 746.
- Li, F. L. & K. Leung, 2012, "Effects of evaluation of societal conditions and work-family conflict on social cynicism and distress: A longitudinal analysis", *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 42, pp. 717 – 734.
- Li, F. L. , F. Zhou & K. Leung, 2011, "Expecting the worst: Moderating effects of social cynicism on the relationships between relationship conflict and negative affective reactions", *Journal of Business and Psychology*, vol. 26, pp. 339 – 345.
- O'Connell, B. J. , H. Holzman & B. R. Armandi, 1986, "Police cynicism and the modes of adaptation", *Journal of Police Science & Administration*, vol. 14, pp. 307 – 313.
- Pattyn, S. , A. van Hiel, K. Dhont & E. Onraet, 2012, "Stripping the political cynic: A psychological exploration of the concept of political cynicism", *European Journal of Personality*, vol. 26, pp. 566 – 579.
- Qian, Y. X. & T. D. Daniels, 2008, "A communication model of employee cynicism toward organizational change", *Corporate Communications: An International Journal*, vol. 13, pp. 319 – 332.
- Storm, K. & S. Rothmann, 2003, "A psychometric analysis of the Utrecht Work Engagement Scale in the South African police service", *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 29, pp. 62 – 70.
- Wu, C. , M. J. Neubert & X. Yi, 2007, "Transformational leadership, cohesion perceptions, and employee cynicism about organizational change: the mediating role of justice perceptions", *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 43, pp. 327 – 351.

(责任编辑:蒋永华)

A Psychological Analysis of Cynicism in Workplaces

DING Gui-feng

Abstract: Cynicism is defined as a mistrust tendency toward others' sincere and kind motivation and behavior. Its manifestations are ridicule, sarcasm and so on. There are two views about cynicism: personality traits and attitudinal state. Previous researches on cynicism focused on such categories as: personality cynicism, societal cynicism, occupational cynicism, employee cynicism, organizational change cynicism, political cynicism, and consumer cynicism. Based on Emotional Events theory, Organizational Fair Theory, Emotional Contagion Theory, and Psychological Contract Theory, this paper analyzes the cause and effect of cynicism. Given that the research on cynicism in China is still in its infancy, future studies should pay more attention to the characteristics of the cynicism in the context of Chinese culture and to cross-cultural comparison through different methods. The positive and negative effects of cynicism should also be considered in the future.

Key words: cynicism; organizational change cynicism; psychological contract theory