

2017 年度黑龙江省社会科学学术著作出版资助项目

道德的悖论： 组织中的利他不道德行为研究

夏福斌 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



黑龙江大学出版社
HEILONGJIANG UNIVERSITY PRESS

2017 年度黑龙江省社会科学学术著作出版资助项目

道德的悖论： 组织中的利他不道德行为研究

夏福斌 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



黑龙江大学出版社
HEILONGJIANG UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

道德的悖论 : 组织中的利他不道德行为研究 / 夏福斌著. — 哈尔滨 : 黑龙江大学出版社 ; 北京 : 北京大学出版社, 2017. 11

ISBN 978-7-5686-0186-3

I. ①道… II. ①夏… III. ①组织管理学 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 307660 号

道德的悖论 : 组织中的利他不道德行为研究

DAODE DE BEILUN: ZUZHI ZHONG DE LITA BUDAODE XINGWEI YANJIU

夏福斌 著

责任编辑 刘 岩

出版发行 北京大学出版社 黑龙江大学出版社

地 址 北京市海淀区成府路 205 号 哈尔滨市南岗区学府三道街 36 号

印 刷 哈尔滨市石桥印务有限公司

开 本 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印 张 14.5

字 数 208 千

版 次 2017 年 11 月第 1 版

印 次 2017 年 11 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5686-0186-3

定 价 44.00 元



本书如有印装错误请与本社联系更换。

版权所有 侵权必究

目录

第一章 相关问题概述 / 1

- 1.1 选题的意义 / 1
- 1.2 研究问题的提出 / 4
- 1.3 研究内容、研究方案及内容结构安排 / 9
- 1.4 研究方法与创新之处 / 15

第二章 文献回顾 / 18

- 2.1 组织道德行为研究回顾 / 18
- 2.2 组织不道德行为研究回顾 / 26
- 2.3 不道德亲组织行为研究回顾 / 35

第三章 不道德亲组织行为的概念结构研究 / 47

- 3.1 不道德亲组织行为概念的区分和界定 / 47
- 3.2 不道德亲组织行为量表的编制 / 55
- 3.3 不道德亲组织行为量表的验证 / 60
- 3.4 结果讨论 / 70
- 3.5 本章小结 / 73

第四章 不道德亲组织行为的前因研究 / 75

- 4.1 理论基础与研究假设 / 75
- 4.2 研究方法 / 84
- 4.3 结果与分析 / 87
- 4.4 结果讨论 / 103
- 4.5 本章小结 / 106

第五章 不道德亲组织行为的后果研究 / 108

- 5.1 理论基础和研究假设 / 108
- 5.2 研究方法 / 111
- 5.3 结果与分析 / 113
- 5.4 结果讨论 / 138
- 5.5 本章小结 / 140



第六章 不道德亲组织行为的前因 与后果整合性研究 / 141

- 6.1 理论基础和研究假设 / 141
- 6.2 研究方法 / 142
- 6.3 结果与分析 / 146
- 6.4 结果讨论 / 159
- 6.5 本章小结 / 163

第七章 总结与建议 / 165

- 7.1 主要工作和研究结论 / 165
- 7.2 理论贡献 / 169
- 7.3 研究局限和未来研究建议 / 173
- 7.4 管理启示和建议 / 174

参考文献 / 178

附 录 / 203

附录 A 不道德亲组织行为概念结构调查问卷 / 203

附录 B 不道德亲组织行为前因研究调查问卷 / 208

附录 C 不道德亲组织行为后果研究调查问卷 / 214

附录 D 不道德亲组织行为前因后果研究调查问卷 / 218



第一章 相关问题概述

1.1 选题的意义

1.1.1 现实意义

1995年2月26日,英国著名的巴林银行宣布破产。破产的原因竟然是一个年龄只有28岁的毛头小子尼克·里森通过伪造文件筹集资金以及私设账户等不道德行为进行未经授权的期货交易导致巨额亏损。类似的事情也发生在法国兴业银行身上。2008年1月24日,法国兴业银行经历了有史以来涉及金额最大的交易员欺诈事件。该银行旗下交易员私下越权投资金融衍生品造成了49亿欧元的巨额亏损。在中航油(新加坡)事件中,该公司总裁陈久霖绕过交易员私自操盘,发生损失也不向上级报告,长期投机违规操作,最终导致中航油在2004年亏损5.5亿美元。这些举世震惊的事件在拷问企业治理制度的同时,也促使公众对公司成员不道德行为格外关注。一项来自美国注册舞弊审核师协会(Association of Certified Fraud Examiners, ACFE)的调查表明,各种形式的不道德行为给美国商业造成了大约7%的年收益损失,其数值接近1万亿美元(Gino, Margolis, 2011)。中国企业也面临着同样的困境,各种不道德行为,如偷窃公司财物、伪造加班记录以及胁迫员工转移公司财产等,不仅使企业遭受大量的经济损失,有的甚至使企业处于破产境地。这些现实情况表明,不道德行为已经对个人、组织以及社会造成巨大的危害。因此不道德问题是管理实践领域所要解决的一个重大的管

理学问题,有效控制和管理不道德行为也是管理实践领域所要面临的一个巨大挑战。

此外,处于转型期的中国,越来越多的社会问题近来频频发生,如彭宇事件、郭美美事件,以及有关食品安全的“毒奶粉”“瘦肉精”“地沟油”“染色馒头”等,这些问题似乎都表明了中国社会道德治理的迫切性。中国人的传统道德价值是建立在熟人社会上的耻感文化,而现代社会不再是以往由大家庭组成的熟人社会,逐渐演变为以小家庭为单位的陌生人社会,人们在陌生人面前的耻感下降,由此产生了对传统道德观念的冲击。这说明,现代陌生人社会中的道德滑坡,似乎是一种自然规律和必然现象。^①而且,以党的十七届六中全会提出的“加强社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德教育,深化政风行风建设,开展道德领域突出问题专项教育和治理”,以及十八届三中全会提出的“坚持综合治理,强化道德约束,规范社会行为,调节利益关系,协调社会关系,解决社会问题”为标志,不道德问题已经成为党和国家以及公众和学者关注的重点。

在这样的一种社会背景下,研究中国企业组织成员的不道德行为,不仅对理解和解决中国文化背景下的不道德管理问题有着重大的现实意义,而且对发展中国特色的管理理论有着重要的现实意义和推动作用。

1.1.2 理论意义

组织中的道德研究起始于20世纪的70年代,进入21世纪有关组织道德研究的文章出现了井喷式的增长,2000年至今的研究报告数量远远大于过去30年的研究成果,其中在 *Academy of Management Journal* 和 *Academy of Management Review* 上的论文数量达到了44篇,具体数据见表1-1。

^① 李瑾. 犯糊涂的道德取向,错不在百姓[N]. 工人日报,2011-10-08(05).

表 1-1 国外组织道德研究的论文数量

论文总数量		Academy of Management Journal 和 Academy of Management Review 上的论文数量
1960 ~ 1969 年	0	0
1970 ~ 1979 年	10	0
1980 ~ 1989 年	54	13
1990 ~ 1999 年	160	25
2000 年至今	596	44
合计	820	82

注:数据来源于 Smith-Crowe(2008),由于原文作者仅统计到 2008 年,2008 年及以后的数据由笔者整理。搜索项目为:道德、道德的以及不道德的,限制在组织行为范围内

在我国,虽然已经出现了有关组织道德的研究,但从整体上看,数量较少,多是理论探讨而少有实证研究,国内顶级刊物更是难见相关研究成果发表,具体情况见表 1-2。

表 1-2 国内组织道德研究的论文数量

	论文总数量	《管理世界》和《经济研究》上的论文数量
1980 ~ 1989 年	0	0
1990 ~ 1999 年	9	0
2000 年至今	38	2
合计	47	2

上述情况表明,对组织道德行为进行研究具有很高的学术价值,尤其是针对我国整体研究较少的情况,更需要此方面的研究。因此探讨中国背景下的组织道德行为,对组织道德理论的丰富和发展,以及对组织道德行为的管理实践,都具有重要的理论意义。

1.2 研究问题的提出

上面提到的不道德行为都是一种自利的不道德行为,这种行为往往在获取私利的同时,也会伤害组织或同事。然而,个人除了做出为了私利同时伤害组织或其成员的不道德行为之外,也会做出有利于他人或组织的不道德行为(Ashforth, Anand, 2003; Pinto et al, 2008)。从目前的研究状况和管理实践来看,对于前者的关注是极其广泛的,而对于后者却缺乏必要的研究。因此笔者对员工为什么会为了组织和(或)他人做出不道德行为,以及做出这种行为会产生什么后果进行了实证研究。

国外的学者对自利的不道德行为已经进行了 30 多年的研究。大多数研究者认为不道德行为是一种理性的认知行为,分别探讨了个人因素(Bad Apples),如道德发展阶段(Kishgephart, Harrison, Treviño, 2010)、道德观(Pearsall, Ellis, 2011)、自我辩护(Shalvi et al, 2011)、自我构念(Cojuharenco et al, 2012)、成功型心理病态(Stevens, Deuling, Armenakis, 2012)、自控资源(Gino, Margolis, 2011; Barnes et al, 2011)等,道德问题因素(Bad Cases),如道德强度和道德问题的重要性(Kishgephart, Harrison, Treviño, 2010),以及环境因素(Bad Barrels),如道德气候文化(Kishgephart, Harrison, Treviño, 2010; Kaptein, 2011a)、道德法规(Kishgephart, Harrison, Treviño, 2010; Kaptein, 2011b)、组织目标(Schweitzer, Ordóñez, Douma, 2004)、组织公平(Gino, Pierce, 2009; Schweitzer Gibson, 2008)、工作压力(Robertson, Rymon, 2001)、同事的态度和行为(Gino, Ayal, Dan, 2009; O' Fallon, Butterfield, 2012)与社会网络(Brass, Butterfield, Skaggs, 1998)等,对个体不道德行为的影响,并从个体自控失败的角度,即道德推脱的角度来解释不道德行为的产生机制(Bandura, 1999; Barsky, 2011; Moore et al, 2012)。而另一些学者则发现从理性的认知角度并不能解释所有的不道德行为,有一些不道德行为是直觉的、无意识的自动行为,如内隐偏见以及损失比获取更易引发不道德行为等,因此提出了不道德行为的有限理性机制(如, Chugh,

Bazerman, Banaji, 2003; Kern, Chugh, 2009; 王芃, 王忠军, 李松锴, 2013)。

Umphress 等人(2010)首次对员工为了组织或他人做出的不道德行为进行了研究,把这种行为命名为不道德亲组织行为(Unethical Pro-Organizational Behavior, UPB)。这个概念的提出不仅打破了传统的关于不道德行为的普遍观念,对全面认识和理解不道德行为有着突破性的创新意义,而且它跨出了利己的不道德行为范畴,为不道德行为研究开辟了新的领域。

中国人讲究“在家靠父母,出门靠朋友”,这反映出中国社会是一个强调关系的社会。中国人的人际关系性质可以用费孝通提出的“差序格局”来解释。在中国社会中,每个人都像被投入水中的石子,以自己为中心自内而外形成一圈圈越来越淡的波纹,这种波纹就是强弱不同的关系。离自己越近的人,关系越强;离自己越远的人,关系越弱,一直远到相互不认识,也就是没有关系的陌生人。其主要含意有二:一是一个中国人会把关系依亲疏分成由近到远的圈子;二是不同圈子的关系会适用不同的互动法则。放到组织背景中,组织成员很有可能把组织及其成员看作家里人,而把离自己较远的组织外成员视为外人。在家之内是集体主义,强调资源分享和人情交换。此外,中国人对圈里人和圈外人会采用不同的道德准则。举例而言,如果是发现自己的家人有偷窃行为,按照儒家伦理则应该“父为子隐,子为父隐”,否则会被认为是不孝,违背了更为严重的道德。因此在中国,组织成员通过牺牲圈外人的利益来帮助家里人可能是一个比较普遍的现象。再者,西方人以“二分法”区分事物,对就是对,错就是错,而中国人早已摆脱“二分法”的陷阱,更加强调圆通。

所以笔者认为很有必要探究符合中国文化背景的不道德亲组织行为。目前虽然已经有为数不多的理论和实证研究对不道德亲组织行为进行了初步探讨,并取得了一些研究成果,为后续研究奠定了一定的基础,但整体而言,对于这个新的待开发的不道德行为研究领域,我们还是知之甚少,它还存在许多需要解决的问题。

(1)不道德亲组织行为的概念结构问题。Umphress 等人(2010)首次提出的不道德亲组织行为是一个比较模糊的概念,只是简单地定义为有利于

组织的不道德行为。在这个概念中,他们强调不道德亲组织行为包含两种成分:一是它的不道德性,这种行为违反了法律或普遍接受的道德标准;二是它的亲组织性,这种行为是有助于组织的,但不是工作明文规定的也不是上司命令的。但这个概念只提出了有利于组织的不道德行为,忽略了有利于组织成员的不道德行为。

因此 Umphress 和 Bingham(2011)给出了具体明确的不道德亲组织行为的定义,即不道德亲组织行为是指:个体做出的能促进组织有效运作或其成员有效工作的,同时又违反核心社会价值观、道德习俗、法律以及正当行为规范的有意行为。这个概念也有两个核心成分:一方面它是不道德的;另一方面它是一种有意行为。同时他们也给出了这个概念的三个边界条件。首先,这种行为必须是一种有意行为,而不是由于错误、失误以及无意识的粗心大意做出的不道德亲组织行为。其次,不道德亲组织行为的另一个判断依据是行为的性质,而不是行为的结果。只要一种不道德行为的出发点是为了组织或其成员,不论其结果如何,这种不道德行为都是不道德亲组织行为,即使最终的结果是有害于组织。最后,如果一种不道德行为最初的目的 是谋取私利,即使该行为同时也是有利于组织或其成员的,那么这种行为也不属于不道德亲组织行为。

与前一个概念相比,这个概念更为精确,同时概念涉及的范围也增大了。这似乎说明不道德亲组织行为可以分为两种类型:一是亲组织性的,二是利他性的。但比较遗憾的是,到目前为止并没有实证研究来验证这些概念结构,也没有开发出测量这个概念的量表。此外,Umphress 等人(2010)测量的单维不道德亲组织行为基本上可以分为产品或服务方面的、维护组织形象方面的以及提高组织效益方面的,这些测量的行为有的缺乏代表性和典型性(如,为了把公司的问题推给别的公司,我会给一名能力欠缺的员工写一封好的推荐信),而且其整体测量也缺乏全面性。结合以往测量不道德行为、建设性越轨行为以及亲社会性违规行为等的研究成果和企业现实情况,我们还可以发现大量的有利于组织的不道德亲组织行为,如打击竞争对手公司、掩盖或不告发组织所做的非法和不道德行为,以及滥用公共资源

来帮助公司的不道德行为等等。因此笔者所要解决的第一个问题是如何通过实证方式来验证不道德亲组织行为的二维结构,并开发出具有更高效度和信度的不道德亲组织行为量表。

(2)不道德亲组织行为的前因问题。作为一个新近被学者们关注的组织行为,目前只有少数的国内外学者对它的前因进行了研究。经过研究发现:具有高组织认同和回报信念的组织成员更可能做出不道德亲组织行为(Umphress, Bingham, Mitchell, 2010);道德型领导和下属不道德亲组织行为是一种倒“U”形曲线关系(Miao, Newman, Yu, et al, 2013);变革型领导通过提高下属的组织认同来增加其不道德亲组织行为意愿(Effelsberg, Solga, Gurt, 2014)。这些情况表明,对于不道德行为的这个新研究领域,目前我们对不道德亲组织行为的前因知之甚少。因此,笔者第二个需要解决的问题就是组织成员为什么会为了他人或组织做出不道德行为。

任何事物的运动都有其内部原因和外部原因,人的行为也同样如此。因此,在社会交换理论和组织公平理论等理论的基础上,为了能更深入全面地理解组织成员为什么会做出不道德亲组织行为,笔者探讨了个人因素和环境因素对不道德亲组织行为的影响。

首先,个人的生理、态度、情感以及个性等因素都会影响到个人的行为,考虑到不道德亲组织行为的特点和性质,基于不道德行为的研究成果,笔者选择了较有可能影响不道德亲组织行为的情感和个性因素进行分析。依据组织承诺理论,组织承诺表明了员工对组织的归属感和忠诚等方面的情感依赖程度。对组织有着很强情感依赖的组织成员很有可能为了组织做出不道德行为,因此在情感因素中,笔者选择组织承诺作为不道德亲组织行为的前因变量。依据个性理论,个性是个体表现出来的、稳定的、经常影响整个行为活动的并区别于他人的心理特征。底线心智作为一种个体的个性,强调获取底线结果高于一切,因此具有这种极端的一维思维的组织成员很有可能为了组织做出不道德行为。所以在个性因素中,笔者选取底线心智作为不道德亲组织行为的前因变量。

其次,个体是生活工作在社会关系网络当中的,其行为难免会受到其所

在的社会网络的影响(如, Brass, Butterfield, Skaggs, 1998)。依据社会交换理论,在人际关系中个体会依据交互的行为性质做出不同的回应行为。例如,当受到社会支持时,个体会做出回报行为;当受到社会损害时,个体会做出报复行为。因此笔者探讨了社会网络中人际互动的性质(社会支持和社会损害)对不道德亲组织行为的社会影响。

最后,领导能塑造、调整 and 改变下属的态度和行为,其中领导公平发挥着重要的作用(如, Rhodes, 2012)。依据社会交换理论和公平理论,当员工感受到领导公平时,会做出回报组织的行为。因此笔者考察了领导公平对不道德亲组织行为的组织影响。

(3)不道德亲组织行为的后果问题。对于不道德亲组织行为的后果是什么,目前并没有实证研究来解答,只是 Umphress 等人(2011)在他们的理论模型中提出羞愧、内疚以及认知失调可能是不道德亲组织行为的后果。这种情况表明,对于组织成员做出不道德亲组织行为后实际会发生什么,目前我们一无所知。因此笔者的第三个目的是提供关于不道德亲组织行为后果方面的理论和实践证据。

笔者认为,在组织背景中,个人与组织以及人与人之间的交换关系追求的是一种长期关系而不是短期利益,因此笔者的一个基本猜想是:不论是为了自己还是为了组织和他人的不道德行为都是不受欢迎的。那么,组织成员在做出不受欢迎的亲组织行为后,周围同事和管理者会有什么反应呢?其个体心理又会有什么样的体验呢?基于组织的现实情况,笔者尝试回答这两个问题。Taylor(1991)认为个体在经历负面事件后会产生情感、认知和行为方面的反应。人际信任作为一种心理状态,反映了个体对负面事件的情感和认知反应。因此笔者选择了信任作为不道德亲组织行为的结果变量,探讨了个体做出不道德亲组织行为后,同事和管理者对其人际信任的变化。此外,由于个体做出的不道德行为对其是有伤害的,因此该个体会认为自己为了组织和他人所做的不道德行为,与其正常行为相比是有额外付出的,为了合理化自己的这种想法,个体会增加对组织的积极态度和情感。因此笔者检验了不道德亲组织行为对其工作态度的影响。

综上所述,建立在这些研究和理论探讨的基础上,笔者以组织道德领域研究成果为基石,从个人和环境角度探讨了不道德亲组织行为出现的原因以及这种行为可能产生的后果。具体来说,笔者以个人因素中的底线心智和组织承诺、社会影响因素中的社会支持和社会损害、组织因素中的领导公平作为前因变量,考察了这些因素对不道德亲组织行为的影响;同时,以工作满意感和信任作为结果变量,分析了不道德亲组织行为的后果。

1.3 研究内容、研究方案及内容结构安排

1.3.1 研究目标

组织成员可能会为了同事和组织做出不道德行为,为了揭示员工做出这种行为的原因及其后果,本书具体研究的问题如下:

(1)不道德亲组织行为是什么?它是否可以分为亲组织和利他两个维度?

(2)不道德亲组织行为的前因是什么?哪些因素能促发不道德亲组织行为?

(3)不道德亲组织行为的后果是什么?它对工作满意感和信任有何影响?

1.3.2 研究的理论模型与内容

1.3.2.1 研究的理论模型

为了能够回答前述提到的三个研究问题,实现研究目标,笔者在相关研究的基础上,依据社会交换和社会认同等理论,自我构建了如图1-1所示的理论模型。

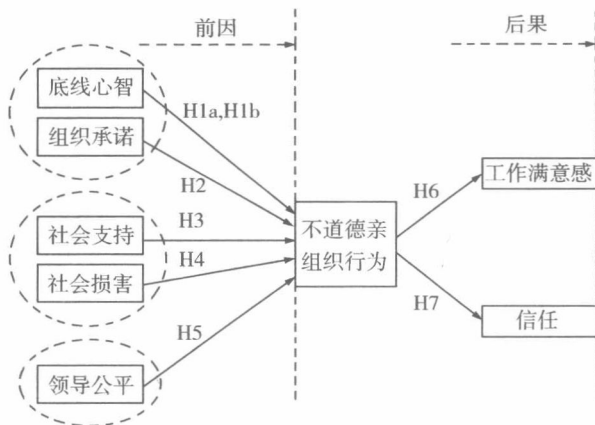


图 1-1 研究的理论模型

1.3.2.2 研究内容

(1) 不道德亲组织行为的概念结构研究。

笔者在 Umphress、Bingham 和 Mitchell (2010) 与 Umphress、Bingham (2011) 研究的基础上,结合中国情境,来探讨不道德亲组织行为的结构,并开发其测量量表。

(2) 不道德亲组织行为的前因研究。

H1a: 底线心智对 UPB 中的亲组织维度有显著正向影响。

H1b: 底线心智对 UPB 中的利他维度有显著负向影响。

H2: 组织承诺对 UPB 有显著正向影响。

H3: 社会支持对 UPB 有显著正向影响。

H4: 社会损害对 UPB 有显著负向影响。

H5: 领导公平对 UPB 有显著正向影响。

(3) 不道德亲组织行为的后果研究。

H6: UPB 对工作满意度有显著正向影响。

H7: UPB 对管理者和同事信任有显著负向影响。

(4) 构建 UPB 的前因和后果综合模型。

1.3.3 研究方案

为了能够实现研究目标,完成研究内容,取得有效的研究成果,笔者采取如下的研究方案,如表1-3所示。

(1)步骤一:员工不道德亲组织行为的概念结构研究。

笔者以 Umphress、Bingham 和 Mitchell (2010) 与 Umphress、Bingham (2011) 的研究成果为基础,结合中国情境,来探讨和验证不道德亲组织行为的结构,并开发其测量量表。具体程序如下:

①根据文献,整理出半结构化访谈提纲;②对10位管理者和10位员工进行访谈,得到不道德亲组织行为的构念维度,初步确定题项库;③通过专家调查和研究小组讨论确定初步量表;④应用该初步量表,对300名企业员工进行问卷调查;⑤应用 SPSS18.0 通过探索性因子分析,修正量表;⑥用修正量表对其他样本再次进行问卷调查,对量表进行验证。

(2)步骤二:员工不道德亲组织行为的前因研究。

依据组织道德行为和不道德行为的研究成果,以及人的行为心理理论,探讨个人因素和环境因素对不道德亲组织行为的影响。具体步骤如下:

①假设的提出:通过文献分析、理论推导,提出相关研究假设。②测量工具的确定:确定底线心智、组织承诺、社会支持、社会损害、领导公平、不道德亲组织行为的测量量表。③样本的选择:在对企业和行业控制的基础上,对多个企业的员工进行大样本问卷调查,并整理数据。④数据分析:应用 AMOS17.0 进行结构方程分析,对假设进行检验。