DOI 编码：10.3969/j.issn.1672-884x.2020.11.007

亲组织非伦理行为的私利风险及作用机制研究

张永军[1] 赵 君[2] 刘智强[3]
（1.河南大学商学院；2.中南财经政法大学公共管理学院；
3.华中科技大学管理学院）

摘要：基于道德许可理论和社会认知理论，通过对 257 份纵向追踪的问卷调研，探讨了亲组织非伦理行为对私利性非伦理行为的影响机制。研究结果表明，亲组织非伦理行为正向影响个体私利性非伦理行为，心理特权和道德辩护分别具有中介作用。相对而言，亲组织非伦理行为对内控制点个体心理特权的正向影响更为明显，而对外控制点个体道德辩护的正向影响更为强烈；对于外控制点个体，亲组织非伦理行为通过道德辩护影响私利性非伦理行为的间接效应更高。

关键词：亲组织非伦理行为；心理特权；道德辩护；控制点；私利性非伦理行为
中图法分类号：C93 **文献标志码**：A **文章编号**：1672-884X(2020)11-1642-09

Research on the Self-Interested Risk of Unethical Pro-organizational Behavior and Its Mechanisms

ZHANG Yongjun[1] ZHAO Jun[2] LIU Zhiqiang[3]
(1. Henan University, Kaifeng, Hehan, China; 2. Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan, China; 3. Huazhong University of Science and Technology, Wuhan, China)

Abstract: The "pro-organization" feature of Unethical Pro-organizational Behavior (UPB) is very deceptive, leading us to pay insufficient attention to its potential self-interested risk. Based on moral license theory and social cognition theory, this study builds a theoretical model and explores the influence of UPB on self-interested unethical behaviors. By a two-wave field data of 257 employees, we find individual UPB has a positive effect on his/her self-interested unethical behaviors, psychological entitlement and moral justification have a mediating effect respectively. Locus of control (LOC) has a different moderating effect on the relationship between UPB and psychological entitlement and moral justification, that is, UPB has more positive effect on internal LOC individual psychological entitlement while it has more positive effect on external LOC individual moral disengagement. For external LOC individuals, UPB has more indirect effect on self-interested unethical behaviors via moral disengagement.

Key words: UPB; psychological entitlement; moral justification; LOC; self-interested unethical behavior

1 研究背景

非伦理行为一直是理论研究与管理实践关注的热点之一。所谓非伦理行为，是指由组织成员实施的，违背社会大众广泛接受的道德准则的行为[1]。与以往大多数研究将非伦理行为视为个体私利行为不同[2]，亲组织非伦理行为是个体为了组织利益而实施的非伦理行为，带有明显的"亲组织"特征[3]。例如，刻意向顾客隐瞒产品缺陷以增加企业利润、故意向监管部

收稿日期：2020-02-26
基金项目：国家自然科学基金资助重点项目(71832004)；国家自然科学基金资助项目(71602050,71972183)；教育部人文社会科学研究青年基金资助项目(20YJC630224)；河南省高校科技创新人才支持计划(人文社会科学类)资助项目(2020-cx-028)；河南省教育厅人文社会科学研究资助项目(2019-ZZJH-027)

门虚报财务数据以彰显单位实力等。事实上，这类行为在组织中并不少见，从某种意义上而言，近年来发生的“大众尾气排放”“日本神户制钢造假”和“长生毒疫苗”等一系列商业丑闻都可视为这方面的典型代表。

亲组织非伦理行为在现实中屡见不鲜，这往往与大家被其“亲组织”特征迷惑有关。有研究发现，由于对组织有益，管理者对亲组织非伦理行为的态度就比较“暧昧”，会纵容下属施行，甚至有时亲力亲为[4]。员工也认为亲组织非伦理行为是回报组织/领导关心的“善举”，表达了自己对组织的高度认同[3,5]。那么，亲组织非伦理行为真的对组织有益而不存在任何潜在风险吗？有研究发现，组织中个体的“善举”可能会演变成“恶行”[6]，为他人带来好处的欺骗行为也可能刺激个体自私自利的欺骗行为[7]。本研究认为，为组织利益实施的非伦理行为很有可能会刺激个体通过非伦理行为谋取私利。即进一步诱发私利性非伦理行为是亲组织非伦理行为的潜在后果之一。需要指出的是，以往研究大都聚焦于探讨亲组织非伦理行为的影响因素和形成机制[8]，对其潜在后果尤其是可能的私利风险缺乏必要的关注。

道德加工是个体认识道德情境并做出道德判断的过程，其目的是为了协助个体做出理性道德决策[9]。有研究发现，道德加工是一个包含无意识的情感和有意识的推理的双过程，面对相同道德情境，个体采取不同的道德加工机制将引发不同的行为选择[9]。本研究认为，从亲组织非伦理行为到私利性非伦理行为是个体道德加工的过程，心理特权和道德辩护可能是个体完成上述道德加工的两种重要心理机制，并且这一过程还可能因个体控制点不同而发生变化。心理特权是个体认为自己有权利获得优待、豁免社会责任的主观信念[10]；道德辩护是个体正当化自己的行为，使之看上去符合道德准则并被他人接受的认知过程[11]。一方面，亲组织非伦理行为的“亲组织”特性可能通过推动个体内在道德自我膨胀获得心理特权，促使其认为自己应该实施私利性非伦理行为，即“我有权利这么做”；另一方面，亲组织非伦理行为的“亲组织”特性也可能通过麻痹伦理意识导致个体产生道德辩护心理，促使个体“安慰”自己可以实施私利性非伦理行为，即“我这么做也没什么”。控制点是指个体相信自己可以控制和解决生活中发生事情的程度，包括内外控制点两种[12]。外控制点个体认为自己无法左右命运，而内控制点个体则认为凡事自己说了算，并对自身行为负责。实施亲组织非伦理后，由于外控制点个体倾向于外部归因，可能认为这是“身不由己”，自己无法控制，进而产生更高的道德辩护心理[13]。内控制点个体则倾向于内部归因，坚信努力就应该有回报[14]，产生心理特权的可能性更大[15]。换言之，由于不同控制点个体的认知和归因模式不同，可能导致亲组织非伦理行为在诱发心理特权和道德辩护的程度上有所不同。即外控制点个体更容易进行道德辩护，而内控制点个体更容易产生心理特权。但通过对已有相关文献进行回顾可发现，以往研究对上述论断尚缺乏实证检验。

基于以上分析，本研究主要运用道德许可理论和社会认知理论探讨亲组织非伦理行为的私利风险，试图证明亲组织非伦理行为并非“一本万利”，它有可能通过刺激个体产生心理特权和道德辩护，进一步诱发私利性非伦理行为而让组织慢慢“腐烂”。本研究的成果不仅在一定程度上丰富了亲组织非伦理行为的理论体系，对纠正管理者的亲组织非伦理行为态度，以及如何治理非伦理行为也有一定的指导意义。

2　理论基础与研究假设

2.1　亲组织非伦理行为对私利性非伦理行为的影响

亲组织非伦理行为是个体实施的旨在促进组织或成员功能有效性，但违背了社会价值观、伦理准则、法律或合适行为标准的行为，主要包括虚报和隐瞒两种类型[3]。亲组织非伦理行为兼具“亲组织”和“非伦理”双重特征，可视为组织公民行为与非伦理行为的复合体[16]。以往研究已经证实 LMX、组织承诺、组织认同、领导行为、绩效压力等因素会对亲组织非伦理行为产生影响[6,8,17]。相对而言，亲组织非伦理行为潜在后果的探讨则相对较少，仅有个别研究证实亲组织非伦理行为通过羞愧导致榜样行为[18]，以及通过上下级关系正向影响员工的职业发展[19]。

私利性非伦理行为是指个体实施损害组织或他人但有益于自己的非伦理行为。例如，公物私用、偷窃、弄虚作假等[1]。以往研究大都将非伦理行为视为私利性非伦理行为，并总结出“坏苹果”“坏木桶”和“坏情境”三大类诱因[2]。具体如下：①“坏苹果”观点，该观点认为马基雅维利主义、自我监控、道德哲学等个体特征是诱发私利性非伦理行为的主要原因；②“坏木桶”观点，该观点认为组织的伦理文化/氛围、公司

政策(如目标考核)以及领导行为(如非道德领导)等外界因素是导致私利性非伦理行为的罪魁祸首;③"坏情境"观点,该观点认为一些事件或情境本身也会对私利性非伦理行为产生影响(如事件本身所具有的道德强度等)。

有研究发现,满足私利是社会人的基本动机之一,也是人类生存和取得成功的基本法则。然而,追求私利往往与非伦理行为相伴,即便当事人意识到需要遵守伦理准则。本研究认为,个体先前的亲组织非伦理行为正好为其后续实施私利性非伦理行为提供了刺激。亲组织非伦理行为表明为了利益可以不顾及伦理道德,既然为了组织"大我"利益可以实施非伦理行为,为了自身"小我"利益同样可以实施非伦理行为。由此,在亲组织非伦理行为的影响和刺激下,个体也可能会为了自身利益而不择手段,过往带有"亲组织"动机的非伦理行为逐渐诱发个体实施满足"私心"的非伦理行为。相关研究也提出了类似观点。例如,GINO 等[7]的研究认为,当个体认为自己的欺骗行为可以为他人带来好处时,就会增加各种欺骗行为。WILTERMUTH 等[20]则通过实验研究发现,个体能够增加第三方利益的非伦理行为会积极影响他们满足私利的非伦理行为。由此,提出以下假设:

假设 1 个体亲组织非伦理行为与其私利性非伦理行为显著正相关。

2.2 心理特权:基于道德许可理论的中介机制

心理特权是指个体感到有权利获得优待、被豁免社会责任的稳定而普遍的主观信念[10]。心理特权是一种夸大的权力感,高心理特权个体呈现出自恋、贪婪、权术等不良心理状态。有研究发现,心理特权会导致个体进行自我服务归因并将自身利益凌驾于组织和他人利益之上,积极从事自私行为、非伦理行为和剥削行为[10]。心理特权是一种个体特质,也可以是一种心理状态。本研究主要考察心理特权状态在亲组织非伦理行为与私利性非伦理行为关系间的中介作用。

道德许可理论指当人们从事了道德或社会称赞行为后会产生一种特权或心理许可,能够让其合理化随后的道德问题行为[15],描述的是以往做的好事提高了个体道德自我感知,进而许可自己做坏事以保持内在道德平衡的现象,是个体内在道德调节机制处于激活状态的表现。有研究发现,道德许可理论是解释个体"先好后坏"的重要理论机制[6],而由于个体做了好事以后会产生道德的松弛感[21],认为自己有权利犯罪[15],因此,心理特权作为道德许可理论的核心准则,常常用于反映个体道德许可的心理状态[6]。本研究认为,亲组织非伦理行为可以通过心理特权进一步刺激个体实施私利性非伦理行为。这是因为在实施亲组织非伦理行为后,个体可能会认为以牺牲自身道德准则来维护组织利益的行为是一件"壮举",这种行为不仅值得称赞,自己更是组织的"功臣",应该被特殊对待。心理特权的膨胀激活了个体内在道德调节机制,浮夸的道德重要感促使个体认为自己有资格、有权利犯错而无须遭到非议,进一步导致其道德放松并产生贪婪、索取等私利动机,认为自己应该得到一些"好处",从而容易将个人私利凌驾于组织利益之上,实施一些自私自利的非伦理行为。由此可见,由于对组织有益,在实施亲组织非伦理行为后,个体将产生高水平的心理特权;膨胀的道德心理则激活了个体自我服务的私利动机,促使员工许可自己可以通过非伦理行为来谋取私利,因为这是自己的特权。换言之,亲组织非伦理行为之所以可以刺激私利性非伦理行为,其"亲组织"特性所诱发的心理特权应该具有关键的传递角色。还有研究发现,高创造力身份个体会因滋生高水平的心理特权而实施非伦理行为[22];组织公民行为则通过刺激个体的心理特权可以进一步诱发伤害组织的偏差行为[6]。LOI 等[23]的研究也证实由于激发了心理特权,个体帮助他人的志愿活动反而刺激了伤害他人的偏差行为。综合上述分析,本研究认为心理特权可能是亲组织非伦理行为刺激个体实施私利性非伦理行为的一种心理机制。由此,提出以下假设:

假设 2 心理特权在个体亲组织非伦理行为与私利性非伦理行为关系间具有中介作用。

2.3 道德辩护:基于社会认知理论的中介机制

道德辩护是指个体对不良行为进行重新解释,使之在道德上看上去是合理的认知过程[11]。道德辩护是道德推脱的 8 种机制之一,类似于"中和化"概念,体现了个体忽视、掩盖不道德行为,并通过曲解、正当化等手段让自己的行为看上去合情合理,是个体内在道德自我调节机制处于钝化状态的表现。有研究发现,道德辩护不仅能抑制个体的道德意识,阻止其感知道德信息,还能促使个体通过重构、辩解等方式弱化行为非伦理属性,是推动个体实施私利性非伦理行为的重要诱因[11,13]。

社会认知理论指出,个体、行为和环境 3 个要素互为因果关系,共同决定着个体行为选择;

认知产生行为，而行为反过来也会影响认知，并进一步促使个体做出行为调整。鉴于此，道德辩护不仅推动个体实施非伦理行为，同样也是指导未来行为的重要心理[24]。本研究认为，亲组织非伦理行为可以启动并强化个体的道德辩护心理，导致个体以此为借口实施私利性非伦理行为。这是因为在实施亲组织非伦理行为后，该行为的“亲组织”特征可能会占据个体的主要认知空间，且很容易蒙蔽个体的伦理意识，导致个体对伦理问题丧失敏感性[25]，诱导其对自身行为重构，进而产生道德辩护心理。在此种心理支配下，个体会认为既然为组织利益可以实施非伦理行为，那么为自身利益而选择非常手段在道德上也不存在问题，从而无视行为的非伦理属性，积极实施私利性非伦理行为且矢口否认。由此，在实施亲组织非伦理行为后，个体容易忽视、屏蔽道德信息，歪曲、辩解自身行为的倾向增强，并以此为借口“心安理得”地实施私利性非伦理行为。换言之，亲组织非伦理行为之所以能够诱发私利性非伦理行为，正是由于其“亲组织”特性抑制了个体的道德判断，促使其产生正当化自身行为的道德辩护心理。有研究发现，当与他人分享不道德行为所带来的好处时，个体容易产生正当化心理，认为这种行为并非那么不道德，进而增加自己的不道德行为[26]。即当欺骗行为可以为他人带来好处时，个体就会进行自我辩护并随之实施自私自利的欺骗行为[7]。KEEM 等[27]的研究证实，当个体表现出高创造力时往往会滋生道德推脱心理，进而实施非伦理行为。HE 等[28]也指出，强制性公民行为之所以引发反生产行为，主要是个体产生的道德推脱所致。鉴于此，亲组织非伦理行为的“亲组织”特性可以“麻痹”个体的道德神经和伦理意识，导致其产生辩护与正当化的推脱心理，并最终诱发私利性非伦理行为。由此，提出以下假设：

假设 3　道德辩护在个体亲组织非伦理行为与私利性非伦理行为关系间具有中介作用。

2.4　控制点的调节作用

控制点是指个体相信自己可以控制周围事物的程度，包括内外两种类型[12]。内控制点个体认为他们可以掌控自己的命运，感知自身行为与结果关系密切且愿意对此负责；外控制点个体认为自己无法左右命运，感到自己在外界环境中消极被动，一切全凭机遇和运气，倾向将行为结果做外部归因。有研究发现，作为一种稳定的人格特质，控制点与个体的内在工作动机、自我效能以及工作自主性、工作挑战性等变量关系密切，相对而言，内控制点个体会表现的更加积极[14]。

本研究认为，控制点可以调节亲组织非伦理行为与心理特权、道德辩护的关系，但在调节方式上可能存在差异。内控制点个体相信自身是命运的主人，展现出强烈的自我决定和控制感；外控制点个体则认为自己对命运无能为力，自我控制和胜任感偏低。由于内控制点个体自我决定感较高，坚信行为与结果的必然联系[14]，因此，在实施亲组织非伦理行为后倾向进行内部归因，不仅会积极承担责任，不找托辞，还会因强烈的行为控制感而充分肯定自己的贡献和价值，宏大的道德重要感更容易被激活，从而表现出较高水平的心理特权。即内控制点个体容易以对组织有益“居功自傲”，更可能产生心理特权。相反，由于外控制点个体自我决定感较差，自我效能感和核心自我评价较低[14]，面对伦理困境更容易产生推脱心理[13]。由此，外控制点个体在实施亲组织非伦理行为后倾向进行外部归因，认为这是组织/领导或情境所致，倾向于模糊行为非伦理属性，产生辩解、合理化自身行为的可能性较大；同时，也由于缺乏胜任感而难以产生较高水平的心理特权。即外控制点个体更容易被“亲组织”特性所蒙蔽而极力掩盖非伦理属性，从而更可能产生道德辩护心理。换言之，在实施亲组织非伦理行为后，由于自信且愿意承担责任，内控制点个体更可能产生心理特权；而由于控制感较低，外控制点个体可能表现出更多的道德辩护。有研究发现，内控制点个体在道德推理时依靠自己决定什么是适当的行为，而外控制点个体则通过观察他人做出这一决定[29]。CHERRY 等[30]指出，外控制点个体在伦理判断时更多依靠目的论，而内控制点个体则更强调道义论。DETERT 等[13]的研究则证实了外控制点个体比内控制点个体更容易道德推脱。MERRITT 等[15]也指出，道德许可是否发挥作用与个体归因方式有关，当个体认为行为由外部情境所致，道德许可的作用将会减弱；反之，道德许可则发挥主要作用。由此可见，在实施亲组织非伦理行为后，由于认知和归因模式不同，内控制点个体更容易表现出心理特权，而外控制个体产生道德辩护的可能性更大。由此，提出以下假设：

假设 4　控制点对亲组织非伦理行为与心理特权、道德辩护的关系具有调节作用。即亲组织非伦理行为对内控制点个体心理特权的正

向影响更强烈，对外控制点个体道德辩护的正向影响更强烈。

结合上述分析，本研究提出一个被调节的中介模型：即亲组织非伦理行为通过心理特权、道德辩护影响私利性非伦理行为的间接效应与个体控制点类型有关。对于内控制点个体，亲组织非伦理行为主要通过心理特权对私利性非伦理行为产生影响；对于外控制点个体，亲组织非伦理行为主要通过道德辩护对私利性非伦理行为产生影响。由此，提出以下假设：

假设 5 控制点可以调节亲组织非伦理行为通过心理特权、道德辩护对私利性非伦理行为的间接效应。对于内控制点个体，亲组织非伦理行为通过心理特权影响私利性非伦理行为的间接效应更大；对于外控制点个体，亲组织非伦理行为通过道德辩护影响私利性非伦理行为的间接效应更大。

本研究的理论模型见图 1。

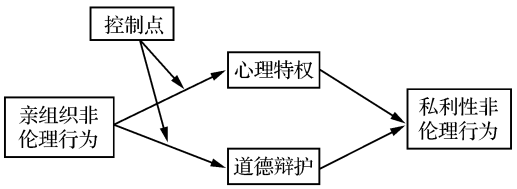


图 1 理论模型

3 研究设计

3.1 研究样本

本研究主要在郑州、南昌、济源、许昌等地共计 20 余家企业展开调研。在调研过程中，课题组成员在向被试充分解释了研究目的和保密措施后，以现场和网络两种问卷发放方式收集数据。为了验证变量间因果关系并减少同源误差，本研究分别在两个不同时间点采集数据。首先，采用自我报告法要求被试汇报自身的人口统计学变量、亲组织非伦理行为和控制点信息；2 个月后，要求被试汇报自身的心理特权、道德辩护和私利性非伦理行为数据。

第一次调研共发放问卷（现场发放）400 份，回收 382 份，剔除填写不认真等不合格问卷后，共产生有效问卷 358 份；第二次调研主要通过电邮/微信发放问卷，回收 290 份，再次剔除填写不认真的问卷后，共产生 257 份前后匹配一致的有效问卷。其中，性别方面，男性占 43.6%；年龄方面，26～40 岁之间居多，占 86.8%；教育程度方面，本科及以上学历居多，占 92.2%；工作年限方面，以 4～6 年为主，占 39.3%、7～10 年占 30.7%；企业类型，以私营企业为主，占 39.7%、国有企业占 21%、合资企业占 18.7%、外资企业占 16%、事业单位占 4.6%。

3.2 变量测量

(1)**亲组织非伦理行为** 该变量的测量采用 UMPHRESS 等[31]开发的量表。该量表采用 Likert 5 点法测量被试过去 1 个月内从事该行为的频率，其中 1～5 表示从“完全没有”到“经常”，共有 6 个题项，如“向公众掩盖对公司不利的信息”等。本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数值为 0.85。

(2)**心理特权** 该变量的测量采用 YAM 等[6]编制的量表。该量表采用 Likert 5 点法测量被试的认可程度，其中 1～5 表示从“不认可”到“完全认可”，共 4 个题项，如“我就应该得到最好的回报”等。本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数值为 0.87。

(3)**道德辩护** 该变量的测量借鉴 CHEN 等[5]编制的道德辩护量表。该量表采用 Likert 5 点法测量被试的认可程度，其中 1～5 表示从“完全不认可”到“完全认可”，共 3 个题项，如“为了保护利益，不坚守彻底的真实也是可以的”等。本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数值为 0.77。

(4)**控制点** 该变量的测量采用王明辉[32]改编的 ROTTER[12]编制的量表。该量表采用 Likert 5 点法测量被试的认可程度，其中 1～5 表示从“完全不认可”到“完全认可”，共 4 个题项，如“在竞争环境下，不会妨碍我的卓越表现”等。本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数值为 0.71。

(5)**私利性非伦理行为** 该变量的测量借鉴 AKAAH[33]开发的量表。该量表采用 Likert 5 点法测量被试过去 2 周内从事该行为的频率，其中 1～5 表示从“完全没有”到“经常”，共 9 个题项，如“偷拿公司物资和设备”等。本研究中，该量表的 Cronbach's α 系数值为 0.92。

(6)**控制变量** 根据以往有关研究（如文献[2]）的做法，本研究将性别、年龄、学历、工作年限等常见的人口统计学变量作为控制变量。

4 数据分析

4.1 同源误差分析

由于本研究所有变量的测量均来自于焦点个体，可能会产生同源误差，因此，本研究采用 Harman 单因子检验方法，将问卷中 5 个变量的所有题项放在一起进行因子分析。结果表明，未旋转得到的第一个主成份比重为

21.46%，并没有占很大比重。验证性因子分析中的单因子测量模型数据拟合也很差（$\chi^2=1\,382.18$、$\chi^2/df=4.62$、$CFI=0.69$、$IFI=0.69$，$RMSEA=0.12$）。基于此，本研究的同源误差问题并不严重。

4.2　验证性因子分析

由于本研究采用的问卷均为成熟问卷，因此，采用 Amos 20.0 软件对亲组织非伦理行为等 5 个构念进行验证性因子分析（见表 1）。由表 1 可知，五因子模型各项数据拟合度最好（$\chi^2=567.69$、$\chi^2/df=1.96$、$CFI=0.92$、$IFI=0.92$、$RMSEA=0.06$），明显优于其他几种测量模型，说明这 5 个构念具有较好的区分度，可以进行后续分析。

4.3　相关分析

各变量的相关分析结果见表 2。

表 1　验证性因子分析（$N=257$）

模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	IFI	$RMSEA$
五因子模型（U、P、M、L、S）	567.69	289	1.96	0.92	0.92	0.06
四因子模型 1（U、$P+M$、L、S）	809.16	293	2.76	0.85	0.86	0.08
四因子模型 2（$U+S$、P、M、L）	951.97	293	3.25	0.81	0.82	0.09
三因子模型（$U+S$、$P+M$、L）	1 141.16	296	3.85	0.76	0.76	0.10
两因子模型（$U+S$、$P+M+L$）	1208.29	298	4.05	0.74	0.74	0.11
单因子模型（$U+P+M+L+S$）	1 382.18	299	4.62	0.69	0.69	0.12

注：U、P、M、L 和 S 分别表示亲组织非伦理行为、心理特权、道德辩护、控制点和私利性非伦理行为，下同。

表 2　变量均值、标准差和相关系数（$N=257$）

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 性别	1.56	0.49									
2 年龄	2.64	0.74	−0.09								
3 学历	4.00	0.40	−0.01	0.02							
4 工龄	3.48	0.93	−0.12*	0.72**	−0.01						
5 单位性质	3.51	1.55	0.04	−0.12	−0.01	−0.19**					
6 亲组织非伦理行为	1.96	0.68	−0.01	−0.01	−0.04	−0.08	−0.02				
7 心理特权	2.64	0.89	−0.05	0.01	−0.02	0.002	−0.06	0.25**			
8 道德辩护	2.17	0.75	0.05	0.06	0.06	−0.01	0.01	0.33**	0.17**		
9 控制点	3.67	0.71	−0.004	−0.03	−0.03	0.002	0.07	−0.12*	0.09	−0.20**	
10 私利性非伦理行为	2.11	0.75	−0.01	0.01	0.001	−0.03	0.12*	0.20**	0.22**	0.29**	−0.17*

注：*、**分别表示 $p<0.05$、$p<0.01$，下同。

4.4　假设检验

本研究采用分层回归中介检验方法对研究假设进行检验（见表 3）。表 3 中，由模型 3 可知，在考虑控制变量后，亲组织非伦理行为正向影响私利性非伦理行为（$\beta=0.22$，$SE=0.06$，$p<0.01$）。由此，假设 1 得到支持。进一步，表 3 中，由模型 1 可知，亲组织非伦理行为正向影响心理特权（$\beta=0.21$，$SE=0.07$，$p<0.001$）；由模型 4 可知，心理特权正向影响私利性非伦理行为（$\beta=0.23$，$SE=0.05$，$p<0.001$）；由模型 5 可知，加入中介变量心理特权后，亲组织非伦理行为对私利性非伦理行为的正向影响减弱但依然显著（$\beta=0.16$，$SE=0.06$，$p<0.01$）。由此，假设 2 得到支持，即心理特权在亲组织非伦理行为与私利性非伦理行为关系间具有部分中介作用。同理，表 3 中，由模型 2 可知，亲组

表 3　中介效应检验（$N=257$）

类别	心理特权	道德辩护	私利性非伦理行为							
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9
性别	−0.04	0.07	−0.01	−0.002	−0.01	−0.05	−0.03	−0.03	−0.02
年龄	−0.03	0.08	0.01	0.05	0.01	−0.02	−0.01	−0.01	−0.01
学历	−0.002	0.03	0.03	0.01	0.03	0.002	0.02	0.01	0.02
工龄	0.05	0.01	0.04	−0.04	0.03	0.01	0.04	0.01	0.03
单位性质	−0.05	0.03	0.14**	0.15*	0.15**	0.12*	0.13*	0.13*	0.14**
亲组织非伦理行为	0.21***	0.31***	0.22**		0.16**		0.15**		0.13*
心理特权				0.23***	0.18**			0.17**	0.14*
道德辩护						0.31***	0.25***	0.25***	0.20**
ΔR^2	0.24***	0.39***	0.31**	0.15***	0.17**	0.28***	0.05***	0.30***	0.04**
F	13.82	34.93	20.08	8.36	18.49	17.67	19.12	16.76	17.46

注：***表示 $p<0.001$，下同。

织非伦理行为正向影响道德辩护($\beta=0.31$, $SE=0.04$, $p<0.001$);由模型 6 可知,道德辩护正向影响私利性非伦理行为($\beta=0.31$, $SE=0.05$, $p<0.001$);加入中介变量道德辩护后,由模型 7 可知,亲组织非伦理行为对私利性非伦理行为的正向影响减弱但同样显著($\beta=0.15$, $SE=0.09$, $p<0.01$)。由此,假设 3 得到支持,即道德辩护在亲组织非伦理行为与私利性非伦理行为关系间具有部分中介作用。本研究将两个中介变量同时放入回归方程后,表 3 中,由模型 9 可知,心理特权、道德辩护分别与私利性非伦理行为显著正相关($\beta=0.14$, $SE=0.05$, $p<0.05$;$\beta=0.20$, $SE=0.08$, $p<0.01$),且亲组织非伦理行为对私利性非伦理行为的正向影响依然显著($\beta=0.13$, $SE=0.09$, $p<0.05$)。这充分说明心理特权、道德辩护在亲组织非伦理行为与私利性非伦理行为关系间具有部分中介作用。

本研究运用 Bootstrap 法进一步检验中介效应(见表 4)。由表 4 可知,心理特权的中介作用显著,置信区间为[0.006, 0.140],不包括 0,中介效应为 0.05;道德辩护的中介作用也为显著,置信区间为[0.008, 0.337],不包括 0,中介效应为 0.10。两者中介效应之差为 −0.05,置信区间为[−0.284, 0.081],包括 0,说明心理特权和道德辩护的中介效应没有显著差异。此外,亲组织非伦理行为对私利性非伦理行为的直接效应显著,置信区间为[0.182, 0.548],不包括 0,直接效应为 0.12,说明心理特权、道德辩护在亲组织非伦理行为与私利性非伦理行为关系间具有部分中介作用。由此,假设 2 和假设 3 得到进一步支持。

表 4　Bootstrap 中介效应分析

变量		私利性非伦理行为		
		效应值	标准差	95%置信区间
亲组织非伦理行为		0.12	0.09	0.182, 0.548
中介效应	心理特权	0.05	0.03	0.006, 0.140
	道德辩护	0.10	0.08	0.008, 0.337
中介效应对比		−0.05	0.09	−0.284, 0.081
总效应		0.27	0.06	0.508, 0.738

本研究将亲组织非伦理行为和控制点进行中心化处理,采用分层回归检验假设 4(见表 5)。表 5 中,由模型 1 可知,控制点与心理特权正相关但不显著($\beta=0.11$, $SE=0.08$, ns);由模型 3 可知,控制点与道德辩护显著负相关($\beta=-0.17$, $SE=0.05$, $p<0.01$);由模型 2 可知,心理特权对亲组织非伦理行为与控制点乘积项的回归系数为正且边缘显著($\beta=0.09$, $SE=0.05$, $p<0.1$);由模型 4 可知,道德辩护对亲组织非伦理行为与控制点乘积项的回归系数为负且显著($\beta=-0.09$, $SE=0.03$, $p<0.05$),说明控制点对亲组织非伦理行为与心理特权的关系具有正向调节作用,而对亲组织非伦理行为与道德辩护的关系具有负向调节作用。由此,假设 4 得到支持。本研究分别绘制了控制点对亲组织非伦理行为与心理特权关系,以及对亲组织非伦理行为与道德辩护关系的两个调节效应图(分别见图 2 和图 3)。

表 5　调节效应分析

类别	心理特权		道德辩护	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	−0.05	−0.05	0.05	0.07
年龄	−0.03	−0.04	0.10	0.07
学历	0.01	0.01	0.04	0.04
工龄	0.01	0.05	−0.07	0.01
单位性质	−0.03	−0.03	0.05	0.04
亲组织非伦理行为	0.20***	0.18**	0.30***	0.27***
控制点	0.11	0.10	−0.17**	−0.19**
亲组织非伦理行为×控制点		0.09+		−0.09*
ΔR^2	0.28***	0.01	0.32***	0.006*
F	14.44	13.08	36.01	27.58

注:+表示 $p<0.1$。

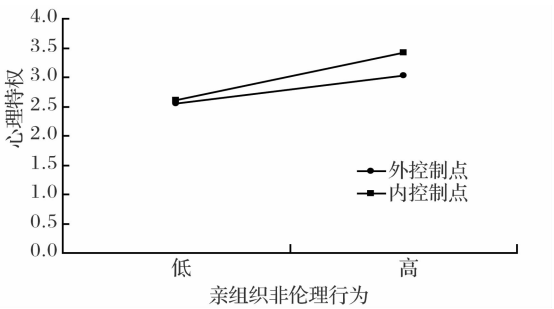


图 2　控制点对亲组织非伦理行为与心理特权关系的调节效应

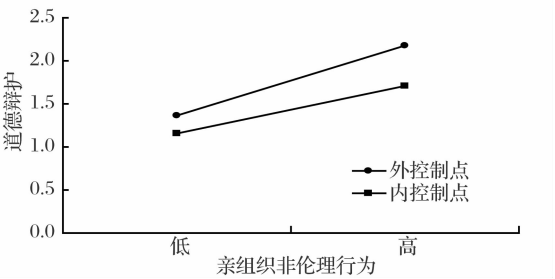


图 3　控制点对亲组织非伦理行为与道德辩护关系的调节效应

本研究根据 Bootstrap 法检验被调节的中介效应,有关结果见表 6。由表 6 可知,亲组织非伦理行为通过心理特权影响私利性非伦理行为的间接效应在高/低控制点条件下(内外控制点)均不显著($B=0.06$, $SE=0.03$, 95%置信区间为[−0.004, 0.102],包括 0;$B=0.04$, $SE=0.02$, 95%置信区间为[−0.003, 0.082],包括

0)，说明控制点对亲组织非伦理行为通过心理特权影响私利性非伦理行为的间接效应的调节作用不显著。同理，亲组织非伦理行为通过道德辩护影响私利性非伦理行为的间接效应在低控制点条件下显著($B=0.13$，$SE=0.07$，95%置信区间为[0.012，0.300]，不包括0)，而在高控制点条件下不显著($B=0.08$，$SE=0.05$，95%置信区间为[−0.010，0.138]，包括0)。这说明控制点可以调节亲组织非伦理行为通过道德辩护影响私利性非伦理行为的间接效应。由此，假设5得到部分支持。

表6　被调节的中介效应检验

类别	B	SE	95%置信区间
控制点	亲组织非伦理行为-心理特权-私利性非伦理行为		
−1标准差	0.04	0.02	−0.003，0.082
+1标准差	0.06	0.03	−0.004，0.102
组间差异	0.02	0.01	−0.004，0.061
	亲组织非伦理行为-道德辩护-私利性非伦理行为		
−1标准差	0.13	0.07	0.012，0.300
+1标准差	0.08	0.05	−0.010，0.138
组间差异	0.05	0.02	0.007，0.105

5　讨论与分析

本研究主要得到以下研究结论：①亲组织非伦理行为正向影响私利性非伦理行为，个体在实施亲组织非伦理行为后很可能实施私利性非伦理行为。②心理特权、道德辩护分别在亲组织非伦理行为与私利性非伦理行为关系间具有中介作用。③控制点在亲组织非伦理行为影响私利性非伦理行为的过程中具有调节效应。

本研究的理论贡献主要在于：①探讨并证实了亲组织非伦理行为存在私利风险。通过对有关文献进行回顾发现，以往研究主要集中探讨亲组织非伦理行为的形成机制，而其潜在后果关注不足[3]。虽然有学者指出这种行为可能对组织存在不利影响，但这种观点也一直缺乏实证检验[31]。本研究则发现亲组织非伦理性行为具有一定的私利风险，个体在实施亲组织非伦理行为后往往会表现出私利性非伦理行为，因此，该结论通过探讨回答了个体实施非伦理行为后会怎样这一关键问题[1,18]，进一步拓展和丰富了亲组织非伦理行为研究的理论体系。②从道德加工视角揭示了个体亲组织非伦理行为转变为私利性非伦理行为两种不同的心理机制。该结论不仅打开了亲组织非伦理行为影响私利性非伦理行为的“机制暗箱”，也首次从侧面证实了亲组织非伦理行为“亲组织”特性正是个体“由好变坏”的“护身符”和“麻醉剂”。即正是由于“亲组织”特性让个体产生“可以干坏事”或“干的不是坏事”的心理，亦或两者兼有的心理，才一步步诱发了私利性非伦理行为。③挖掘了亲组织非伦理行为影响私利性非伦理行为的边界条件。实施亲组织非伦理行为后，不同个体可能会产生不同的心理反应，进而做出不同的伦理决策。该结论不仅证实了不同控制点个体在道德推理方面存在差异[30]，也探讨了亲组织非伦理在何种条件下通过何种心理机制影响私利性非伦理行为，从而丰富了亲组织非伦理行为私利化过程中的边界条件。

本研究的管理启示主要在于：①发现亲组织非伦理行为存在私利风险，它可能诱发个体实施能给组织带来严重消极后果的私利性非伦理行为。鉴于此，管理者要正视亲组织非伦理行为，认清它的“非伦理”本质，不能被其“亲组织”特征所迷惑，从而纵容、甚至暗中鼓励员工此类行为。此外，在日常管理中，管理者要及时扼杀、制止和纠偏员工的亲组织非伦理行为，谨防其逐渐演变成私利性非伦理行为。由此，组织还需要建立普世、明确、苛刻的伦理准则，杜绝任何形式、任何目的的非伦理行为。②心理特权、道德推脱是组织中常见且容易引发个体非伦理行为的心理诱因，因此，组织应加以预防并妥善处理。此外，组织还可以通过伦理培训、营造积极的伦理文化/氛围等措施，强化个体的道德勇气、道德效能和责任意识。③以往研究证实了外控制点个体更容易道德推脱，内控制点个体在自信、工作态度、动机和绩效方面会表现地更好，但本研究也发现内控制点个体更容易居功自傲，产生心理特权。鉴于此，管理者需要对不同控制点个体做好引导工作，扬长避短、激发潜能。对于外控制点个体，组织要引导他们对影响行为的主客观因素做出合理判断，强化他们在工作中的责任和担当意识，进一步减少道德辩护的可能性。对于内控制点个体，组织在承认并鼓励他们继续做出积极影响的同时，也要引导他们尽量客观、准确地评价自己，谨防由此引发的心理特权等浮夸、病态的心理反应。

6　研究局限与未来研究方向

本研究也存在一定的局限性：①采用的纵向取样方法虽然可以在一定程度反映变量间的因果关系，且有关检验结果也表明本研究的同源方差问题并不严重，但自我报告法所带来的同源误差却也在所难免。②道德许可理论包括道德学分和道德证书两个模型[15]。由于该理论目前缺乏较为成熟的测量工具，因此，本研究选取该理论的核心原则——心理特权来表征个体

道德许可心理，难免会存在一定的偏差。此外，虽然道德辩护最能体现个体亲组织非伦理行为心态[5]，但本研究只关注这一种机制，难以更充分地体现个体多种道德推脱心理。③根据以往研究只控制了性别等常见的人口统计学变量[2]，没有对心理特权和道德辩护的基准水平（第一次调研时）以及社会称许性和积极/消极情感特质等变量加以控制。虽然采用匿名、网络发送问卷等方法可以在一定程度上消除被试的顾虑，但控制变量考虑不全依然会影响模型变量间的作用关系。④只探讨了亲组织非伦理行为如何转化为私利性非伦理行为，而对其他可能的结果以及产生这一结果的中介和调节机制缺乏探讨。鉴于上述有关不足之处，未来研究可扩大取样基数，采用实验法、ESM 以及更为成熟、全面的测量量表采集数据，再次检验本研究所提出的理论模型。此外，亲组织非伦理行为对组织绩效的长短期效应如何，个体是否会因内疚、道德想象而表现出组织公民行为等积极行为也非常值得关注。

参 考 文 献

[1] TREVIÑO L K, WEAVER G R, REYNOLDS S J. Behavioral ethics in organizations: a review[J]. Journal of Management, 2006, 32(6): 951-990.

[2] KISH-GEPHART J J, HARRISON D A, TREVIÑO L K. Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work[J]. Journal of Applied Psychology, 2010, 95(1): 1-31.

[3] UMPHRESS E E, BINGHAM J B. When employees do bad things for good reasons: examining unethical pro-organizational behaviors[J]. Organization Science, 2011, 22(3): 621-640.

[4] HOYT C L, PRICE T L, POATSY L. The social role theory of unethical leadership[J]. Leadership Quarterly, 2013, 24(5): 712-723.

[5] CHEN M, CHEN C C, SHELDON O J. Relaxing moral reasoning to win: how organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior[J]. Journal of Applied Psychology, 2016, 101(8): 1082-1096.

[6] YAM K C, KLOTZ A C, HE W, et al. From good soldiers to psychologically entitled: examining when and why citizenship behavior leads to deviance[J]. Academy of Management Journal, 2017, 60(1): 373-396.

[7] GINO F, AYAL S, ARIELY D. Self-serving altruism? The lure of unethical actions that benefit others[J]. Journal of Economic Behavior & Organization, 2013, 93(): 285-292.

[8] 王晓辰，高欣洁，郭攀博，等. 亲组织不道德行为的多层次模型[J]. 心理科学进展，2018，26(6)：1111-1120.

[9] 喻丰，彭凯平，韩婷婷，等. 道德困境之困境——情与理的辩争[J]. 心理科学进展，2011，19(11)：1702-1712.

[10] 白宝玉，孙闰松，胡巧，等. 心理特权：概念、测量与相关研究[J]. 心理科学进展，2017，25(6)：1025-1035.

[11] MOORE C, DETERT J R, TREVINO L K, et al. Why employees do bad things: moral disengagement and unethical organizational behavior[J]. Personnel Psychology, 2012, 65(1): 1-48.

[12] ROTTER J B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement[J]. Psychological Monographs, 1966, 80(1): 1-28.

[13] DETERT J R, TREVIÑO L K, SWEITZER V L. Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes[J]. Journal of Applied Psychology, 2008, 93(2): 374-391.

[14] NG T W H, SORENSEN K L, EBY L T. Locus of control at work: a meta-analysis[J]. Journal of Organizational Behavior, 2006, 27(8): 1057-1087.

[15] MERRITT A C, EFFRON D A, MONIN B. Moral self-licensing: when being good frees us to be bad[J]. Social and Personality Psychology Compass, 2010, 4(5): 344-357.

[16] 张永军，张鹏程，赵君. 家长式领导对员工亲组织非伦理行为的影响：基于传统性的调节效应[J]. 南开管理评论，2017，20(2)：169-179.

[17] 李志成，王震，祝振兵，等. 基于情绪认知评价的员工绩效压力对亲组织非伦理行为的影响研究[J]. 管理学报，2018，15(3)：358-365.

[18] BONNER J M, GREENBAUM R L, QUADE M J. Threat and exemplification as a form of self-image protection: the exacerbating role of supervisor bottom-line mentality[J]. Journal of Applied Psychology, 2017, 102(8): 1203-1221.

[19] 王晓辰，高欣洁，李清. 亲组织非伦理行为对员工职业发展的影响：一个跨层的被调节中介[J]. 心理科学，2018，41(3)：646-652.

[20] WILTERMUTH S S, BENNETT V M, PIERCE L. Doing as they would do: how the perceived ethical preferences of third-party beneficiaries impact ethical decision-making[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2013, 122(2): 280-290.

[21] ZHONG C B, LILJENQUIST K, CAIN D M. Moral self-regulation: licensing and compensation[M]// DE CREMER D. Psychological perspectives on ethical behavior and decision-making. Charlotte: Information Age Publishing, 2009: 75-89.

[22] VINCENT L C, KOUCHAKI M. Creativity, rare, entitled, and dishonest: how commonality of creativity in one's group decreases and individual's entitlement and dishonesty[J]. Academy of Management Journal, 2016, 59 (4): 1451-1473.

（下转第 1728 页）

Cybernetics, 2014, 45(10): 2287-2298.
[41] 周志华. 机器学习[M]. 北京: 清华大学出版社, 2016.
[42] BAN G Y, KAROUI N E, LIM A E B. Machine learning and portfolio optimization[J]. Management Science, 2018, 64(3): 1136-1154.
[43] TSANG K H, WONG H Y. Deep-learning solution to portfolio selection with serially-dependent returns [EB/OL]. (2019-04-14)[2020-02-24]. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3396246.
[44] XING F Z, CAMBRIA E, MALANDRI L, et al. Discovering bayesian market views for intelligent asset allocation[M]//BREFELD U, CURRY E, DALY E, et al. Proceedings of the joint european conference on machine learning and knowledge discovery in databases. Cham: Springer International Publishing, 2019: 120-135.
[45] XING F Z, CAMBRIA E, WELSCH R E. Intelligent asset allocation via market sentiment views[J]. IEEE Computational Intelligence Magazine, 2018, 13(4): 25-34.
[46] LI H. Deep learning for natural language processing: advantages and challenges[J]. National Science Review, 2017, 5(1): 24-26.
[47] 罗琦, 游学敏, 吕纤. 基于网络数据挖掘的资产定价研究述评[J]. 管理学报, 2020,17(1): 148-158.
[48] ANDRIOSOPOULOS D, DOUMPOS M, PARDALOS P M, et al. Computational approaches and data analytics in financial services: a literature review [J]. Journal of the Operational Research Society, 2019, 70(10): 1581-1599.
[49] BAO Y, DATTA A. Simultaneously discovering and quantifying risk types from textual risk disclosures[J]. Management Science, 2014, 60(6): 1371-1391.

(编辑 桂林)

通讯作者: 徐维军(1975～),男,宁夏固原人。华南理工大学(广州市 510641)工商管理学院教授、博士研究生导师;广州市金融服务创新与风险管理研究基地(广州市 510641)副主任。研究方向为金融工程与风险管理、粤港澳大湾区金融服务创新。E-mail: xuweijun75@163.com

(上接第 1650 页)

[23] LOI T I, KUHN K M, SAHAYM A, et al. From helping hands to harmful acts: when and how employee volunteering promotes workplace deviance [J]. Journal of Applied Psychology, 2020. http://dx.doi.org/10.1037/ap10000477.
[24] MOORE C, GINO F. Approach, ability, aftermath: a psychological process framework of unethical behavior at work[J]. Academy of Management Annals, 2015, 9(1):235-289.
[25] MARTIN S R, KISH-GEPHART J J, DETERT J R. Blind forces: ethical infrastructures and moral disengagement in organizations[J]. Organizational Psychology Review, 2014, 4(4):295-325.
[26] WILTERMUTH S S. Cheating more when the spoils are split[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2011, 115(2):157-168.
[27] KEEM S, SHALLEY C E, KIM E, et al. Are creative individuals bad apples? A dual pathway model of unethical behavior[J]. Journal of Applied psychology, 2018, 103(4): 416-431.
[28] HE P, PENG Z, ZHAO H, et al. How and when compulsory citizenship behavior leads to employee silence: a moderated mediation model based on moral disengagement and supervisor-subordinate guanxi views[J]. Journal of Business Ethics, 2019, 155(1): 259-274.
[29] FORTE A. Locus of control and the moral reasoning of managers[J]. Journal of Business Ethics, 2005, 58(1):65-77.
[30] CHERRY J, FRAEDRICH J. An empirical investigation of locus of control and the structure of moral reasoning: examining the ethical decision-making processes of sales managers[J]. Journal of Personal Selling and Sales Management, 2000, 20(3): 173-188.
[31] UMPHRESS E E, BINGHAM J B, MITCHELL M S. Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior[J]. Journal of Applied Psychology, 2010,95(4):769-780.
[32] 王明辉. 企业员工组织社会化内容结构及其相关研究[D]. 广州:暨南大学, 2006.
[33] AKAAH I P. The influence of organizational rank and role on marketing professionals' ethical judgments[J]. Journal of Business Ethics, 1996, 15(6): 605-613.

(编辑 郭恺)

通讯作者: 张永军(1982～),男,河南信阳人。河南大学(河南省开封市 475004)商学院副教授、博士研究生导师。研究方向为组织行为与人力资源管理。E-mail: zhangyj0505@126.com