

企业人力资源管理伦理困境 结构维度的本土化探索

颜爱民 魏 佳 黄浩睿
(中南大学商学院)

摘要: 在探索性因素分析的基础上得出伦理困境结构,由此形成结构模型;然后,运用验证性因素分析对结构模型进行比较验证。研究结果表明,我国企业人力资源管理伦理困境包含4个维度:权利使用、操纵和强制、制度监督、忽视与侵犯员工权益;中国企业存在较为突出的人力资源管理伦理困境,企业管理者应规避管理过程中的非伦理性行为,提高管理效率。

关键词: 人力资源管理; 伦理困境; 结构维度

中图分类号: C93 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2012)07-1058-07

Native Exploratory Research on Structural Dimensions of Ethical Dilemmas of Corporate Human Resources Management

YAN Aimin WEI Jia HUANG Haorui
(Central South University, Changsha, China)

Abstract: This paper derives the structure of ethical dilemmas by exploratory factor analysis and formulates a structure model. The confirmatory factor analysis verifies the structure model and it finally comes to a conclusion that the ethical dilemmas of human resources management in Chinese enterprises includes four dimensions, which are the use of right, the manipulation and coercion, the system supervision, and the neglect and violation of the interests of employees. This research enriches the related empirical studies both at home and abroad. Besides, it points out the prominent ethical dilemmas of human resource management in Chinese enterprises so that the enterprise managers could avoid the non-ethical behaviors to improve the management efficiency in the process of management based upon the above dimensions.

Key words: human resources management; ethical dilemma; structural dimension

1 研究背景

所谓的伦理困境是指在现实工作环境中,可能遭遇在做“好事”与做对事之间无法找到满意答案的情境^[1]。人力资源管理伦理困境的发生可能带来一系列弊端,如组织承诺降低、离职率升高、工作压力加大和不利于建设高效团队等。随着世界经济格局的发展变化和西方功利思想的渗透,人们的世界观和价值观在不断地发生变化。在这个快速的社会转型过程中,中华民族历来崇尚的诚信、责任等可贵精神,受到了前所未有的多元化价值观冲击。人们的道德标准也逐渐模糊化,在指责某些人坑蒙拐骗、行

贿受贿等不良行为的同时,又禁不住利益的诱惑而步其后尘。这种转型期显现的伦理缺失问题,对现代人力资源管理也造成了极为深刻的影响,加上目前中国企业人力资源管理模式与制度在一定程度上不够完善,在道德与法律、对与错之间呈现出一大片灰色地带,涌现出大量非伦理性行为。例如,在许多企业中超时加班加点的现象十分突出;企业员工的工作环境安全仍存在较大问题;很多企业的招聘、绩效考核、晋升等过程中“拉关系”、“插亲信”等富有中国特色的现象比较常见,存在不同程度的公平缺失问题。以上这些都昭示着人力资源管理缺少了一个重要维度——伦理困境维度,而仅从

收稿日期: 2010-12-30

基金项目: 湖南省哲学社会科学基金资助重点项目(2010ZDB52); 湖南省哲学社会科学基金资助重点委托项目(11WTB13)

经济与管理的角度来进行人力资源管理是不够的。正如 MENDONCA^[2]指出,真实且有效能的管理即是,管理者的行为和策略的行使必须与伦理和道德价值观一致。

当管理者的道德廉洁受到质疑,纵然其管理方式很先进、细致、清晰,也无法激励部属为实现愿景而努力^[3]。没有伦理管理,组织将会失去其长期的效能,成为一个没有灵魂的空壳。为了帮助组织维持长期的成功,企业的管理者应义不容辞地通过本身的伦理行为去赢得下属的信任与忠诚以及全体社会的尊敬^[4]。由此,探究中国情景下的管理伦理困境结构,有效规避管理过程中的非伦理性行为对提高管理效率具有重要意义。

目前,国外学者对人力资源管理伦理问题的研究已经取得一些成果:文献[5~7]中提出的道德决策树模型、“九问式”模型和伦理检查模型都旨在帮助企业管理者做出符合道德的决策;文献[8]对人力资源管理伦理的内涵进行了初步界定;文献[9]实证论述了伦理决策差异的因素;文献[10]对人力资源管理应遵循的伦理守则进行了研究。在关于伦理困境问题的研究中,GANDZ等^[11]指出,歧视问题、心理测试、工作设计、工作安全、个人隐私等是人力资源管理实践中伦理管理的难点;MATHIS等^[12]指出,人力资源管理中的非伦理行为会引发有关公平、正当、诚信和社会责任方面的一系列问题,并确定了7个人力资源管理中的不伦理问题;WINSTANLEY等^[13]指出,现代人力资源管理中的弹性制度、组织承诺、文化和绩效管理方面存在很多伦理问题;WOOTEN^[14]用伦理困境5分类法概括了人力资源管理各个职能中存在的不伦理行为。TSAI等^[15]对伦理气氛与工作满意度及组织承诺进行了关系研究。

国内学者对人力资源管理中的伦理问题也进行了研究:例如,戴木才等^[16]以国外学者的伦理模型为基础提出了信任、尊重、关心、权利、公平、民主6个伦理维度;陈春萍等^[17]则提出了平等性、公平性、公开性、规范性、有序性和激励性6个伦理维度;冯明等^[18,19]通过对员工手册内容的分析,从伦理化价值观剖析了人力资源管理伦理的特征,并通过访谈、问卷调查2种方法论证了中国企业人力资源管理伦理结构及其对绩效的影响。

综上所述,国内学者侧重从正面来研究人力资源管理伦理结构维度,没有从反面来研究

人力资源管理伦理困境维度。基于此,本研究试图从反面来探索中国企业人力资源管理伦理困境,打开中国企业管理伦理困境的“黑箱”,以丰富国内外相关研究,同时为中国企业管理者规避非伦理性管理行为提供理论指导。

2 研究思路

JAMETON^[20]将伦理困境定义为“某种情境下,相信且知道要实现理想的伦理规范,但因机构法令的障碍(如缺乏时间、监督与支持、机构政策或法律限制等)无法实施,由此导致的痛苦或心理不平衡的感觉”。RALPH等^[21]则将伦理困境定义为人力资源管理实践问题中的伦理特性和伦理因素。WOOTEN^[14]提出的人力资源管理伦理困境定义目前被普遍接受,即人力资源管理伦理困境是由于环境对人力资源管理流程、职责、角色、服务以及活动的影响,而产生的对人力资源管理职业的多方面要求与个人、职业、企业信仰、期望、价值观及需要等的冲突;它具有多面性,涉及个人、职业与公司三方的因素;从人力资源管理流程的角度而言,其主要存在于招聘与甄选、员工与职业发展、劳动关系、补偿与利益、安全与健康等方面。本研究基于此定义开展有关研究。根据现有的人力资源管理伦理困境的研究,有关人力资源管理伦理困境的行为表现见表1。

本研究通过开放式问卷调查,获取中国企业人力资源管理伦理困境行为条目;然后,运用探索性因素分析,结合相关文献研究,初步识别中国企业人力资源管理伦理困境内部结构;最后,运用验证性因素分析对结构模型进行比较验证。

3 开放式问卷编制

本研究在问卷说明部分首先根据国外有关人力资源管理伦理困境的文献分析,对人力资源管理伦理困境内涵进行界定,问卷主体部分借鉴了文献[14,22,23]中的有关人力资源管理伦理困境的研究成果。整个问卷在3位人力资源专业人士(1位博士、2位硕士)的共同讨论下完成。由于研究对象的抽象性,为了使被试者能够对伦理困境有较准确理解,以便减少可能由预测变量和效标变量共变产生的系统误差,3位专业人士共同对人力资源管理伦理困境进行了通俗化的解释,以确保问卷兼顾伦理困境的普适性内涵与本土性内涵。

表 1 人力资源管理伦理困境行为

管理环节	歪曲与勾结	滥用数据	操纵与高压	价值观与目标冲突	技术瓶颈
招聘与甄选	在招聘求职过程中,不如实叙述公司所需	歪曲挑选标准与申请信息	没有得到事先批准,审查求职者背景	不是基于组织利益来制定甄选标准或做决策	缺乏同等就业机会与残疾人行为法知识
员工与职业发展	只向经挑选的部分员工提供职业培训机会	未经同意泄露员工职业隐私	未经同意强迫员工参与培训活动	利用企业政策规则损害员工职业需求	无法判断培训需要和评估培训效果
劳动关系	为了与员工签订协议,虚报公司的状况	为获得交涉权而歪曲事实	使用谈判策略来迫使另一方妥协	为了使其他团体的立场两极化而制造不模糊需求	由于缺乏理解或无法解决问题而拒绝要求
补偿与利益	串联内部人员组成不同利益受惠团体	修改数据(如提高薪酬等不基于合理标准)	告知员工其工资是基于合理评估,但实际上并非如此	拒付应提高的薪酬	缺乏关注利益与补偿、法律与惯例的知识
安全与健康	由于行政原因而没有解决对抗健康威胁的能力	不告知工作中潜在的危险情况等	告诉员工工作场所是安全的,但实际上并非如此	由于生产需要而使员工健康状况得到损害	不懂或不知道如何实施健康或安全法
组织发展	出于行政原因实施某些项目却有害于组织健康发展	违返了组织发展及文化调查反馈的机密性	强迫组织成员为组织发展努力	将变革的努力放在满足个人需求上	无法诊断组织问题,选择变革目标
人力资源规划	将某一部分员工排除在外	曲解某一计划中的需要,以有利于或不利于组织中某团体	说服员工承担新的发展职位,但这个职位并非基于他们的长期利益	进行人力资源规划时,考虑的是个人或团体利益,而不是组织的需要	缺乏对人力资源管理战略、规划与预测模型的理解
绩效管理	在检查个人经验、组织关系的绩效评估数据时有失客观性	为了符合财政或行政目标而修改绩效评分	作出不合实际绩效的绩效评分	有意保持绩效因子的模糊性	拒绝将绩效管理责任转移给内部团体或各级管理人员

本研究在长沙、深圳和广州 3 个城市的 9 家企业发放问卷 150 份,调查对象为各个企业的管理人员,其中,高层管理人员占 9.84%、中层管理人员占 34.43%、一般管理员工占 55.73%,共回收有效问卷 117 份,产生陈述 620 条,每个回答者大约 5.3 条。

本研究采用数据编码与主题识别方法对回收的问卷进行数据处理,主要参照 TSUI 等^[24]提出的研究步骤开展工作。编码过程分为 2 轮:①第 1 轮,由 3 位人力资源方向的硕士研究生各自对所有条目进行分析归类,初步确定 1 级类别;②第 2 轮,由上述 3 位硕士研究生和笔者一起讨论第 1 轮编码中提出的分类框架,并剔除内部条目小于 3 的类别,本轮编码结束共有 4 个类别予以确定。在第 1 轮编码中,编码结果的一致程度为 58.6%;在第 2 轮编码中,编码结果的一致程度为 83.8%,这表明分类过程是稳定可靠的。通过数据编码与主题识别过程,得到了中国企业人力资源管理伦理困境条目体系。

4 探索性和验证性分析

在开放式问卷编码结果的基础上,形成企业人力资源管理伦理困境行为问卷,共包含 36 个题项,基本涵盖 4 个类别下所有 2 级条目。问卷调查样本主要取自于中南大学的 MBA 班

和博士班的学员,以及湖南、广东、浙江等地 11 家企业的员工。共发放问卷 400 份,收回 311 份,回收率为 77.8%。被试样本中,男性占 52%、女性占 46%(有 2%的人没有填写性别);在企业类型中,国有企业占 33%、民营企业占 43%、外资与合资企业或其他共占 24%。在管理层级方面,高层管理者占 10%、中层管理者占 14%、基层管理者占 30%、一般职员占 46%。为了避免共同方法偏差,先将数据随机分成 2 组,分别进行探索性分析和验证性分析。运用 SPSS15.0 统计分析软件的项目分析和探索性因素分析功能对人力资源管理伦理困境指标体系和大体框架进行初步探索;然后运用 Amos 17.0 统计软件的 CFA 分析功能对探索性分析结果进行确认。

4.1 探索性因素分析

探索性因素分析前,先对人力资源管理伦理困境问卷结果进行均值分析(见表 2)和独立 T 检验。通过该步骤笔者发现题项 B13(在对员工评价时缺乏绩效因子的考量)的 t 值不显著(0.069),故予以删除。此后,对行为量表的有关题项进行 KMO 和 Bartlett 检验,显示 KMO 值为 0.883、Bartlett 统计值的显著性概率为 0.000<0.01,说明变量之间存在着很强的相关性,适合做因子分析。然后,对 36 个题项采用主成分分析及正交转轴,抽取特征根大于

1 的因素,共得到 6 个因子,累积贡献率为 63.235%,因子数目偏多。参照因子分析结果,再度调整或删除含义不明确、因子共同度低、因子载荷低、交叉落到不同因子上的题项,并删除次级题项数目少于 3 个的因子,最后再对剩余题项重新探索。经过 9 次反复探索,问卷最终删除 13 个题项,确定了 23 个题项,共抽取了 4 个因子,累计贡献率为 59.308%,验证了开放式编码将人力资源管理伦理困境行为分为 4 个类别的结果。各因子的变异解释率分别为 37.833%、10.824%、6.137%、4.514%(见表 3)。

表 3 伦理困境行为的因子分析及载荷(N=155)

因子	题项	1	2	3	4	α
权利使用	B17 随意使用公司财物或在工作时间进行私人活动(24)	0.819	—0.063	0.055	0.194	0.860
	B13 私拿公司公共物品(20)	0.776	0.247	0.140	0.021	
	B7 在招聘过程中拉关系,导致不公平竞争(9)	0.641	0.180	0.185	0.426	
	B16 管理者在执行规章制度时对人不对事(23)	0.624	0.305	0.091	0.210	
	B14 员工晋升以同高层管理人员亲缘关系为基础(21)	0.623	0.343	0.173	0.244	
	B15 上级依靠权力随意指派他人去做份外的事(22)	0.582	0.345	0.224	0.343	
操纵和强制	B8 公司实行不公平的差别薪酬政策(11)	0.488	0.310	0.215	0.388	0.816
	B11 无正当理由解雇员工(17)	0.128	0.837	0.078	0.180	
	B12 出于公司利益而被要求做与自身道德原则相违背的事情(如为减轻公司负担而辞退为公司做过贡献的老员工)(19)	0.178	0.758	0.009	0.237	
	B10 没有正当的理由克扣或拖欠员工工资(16)	0.170	0.701	0.071	0.290	
	B9 私自泄漏员工的个人资料(15)	0.330	0.627	0.181	0.112	
	B20 当出现不道德行为时,公司会对相关人员进行惩罚(30)	0.174	0.028	0.766	—0.010	
制度监督	B19 管理者在道德方面是公司所有员工的行为榜样(28)	0.087	0.022	0.756	0.027	0.790
	B22 管理者重视下属可能会遇到的道德问题并帮助解决(33)	0.120	0.106	0.738	0.068	
	B21 对员工进行绩效考核时,会考核员工在道德方面的表现(32)	0.161	0.131	0.736	0.089	
	B18 管理者的日常行为与其所宣传的道德价值观念一致(27)	0.006	0.062	0.665	0.386	
忽视与侵犯员工权益	B2 公司在招聘时有意隐瞒部分信息(如住宿、社会保险等)(3)	0.185	0.327	0.092	0.639	0.822
	B23 管理者口头辱骂员工(36)	0.178	0.220	0.019	0.604	
	B4 老员工因工作发生变动影响了工作效率,因而受到责罚(5)	0.208	0.325	—0.210	0.599	
	B1 在招聘员工时,对应聘者有特定的要求(如性别、学历、年龄、教育背景和户籍等)(7)	0.142	—0.017	0.275	0.569	
	B5 漠视员工的职业发展机遇(包括生活方式)(6)	0.275	0.371	0.335	0.554	
	B6 管理者在招聘、培训和提升过程中以个人偏好进行决策(如偏爱某个人而对其特殊照顾)(8)	0.424	0.306	0.249	0.530	
	B3 公司在工作环境和生产过程中,忽视员工人身安全(4)	0.323	0.482	0.090	0.517	
	各因子解释变异量/%		37.833	10.824	6.137	
总解释变异量/%		59.308				

对问卷的结构进行内部一致性检验,总量表的 α 系数为 0.913,各个维度的 α 系数基本都在 0.8 以上,说明问卷具有较好的内部一致性且结构效度较好。有关因子说明如下:

(1)因子 1 权利使用) 主要包括员工在工作时间进行私人活动、私用公司公共物品、依靠权力随意指派他人去做工作职责外的事情等。该因子主要强调企业中以权谋私等现象造成的伦理困境。

(2)因素 2 操纵和强制) 主要包括公司无正当理由解雇员工、无正当理由克扣或拖欠

表 2 问卷指标的均值描述结果

类别	平均值	类别	平均值	类别	平均值
V ₁	3.504 2	V ₉	4.142 9	V ₁₇	4.162 2
V ₂	3.634 5	V ₁₀	3.871 4	V ₁₈	3.705 0
V ₃	4.323 0	V ₁₁	3.973 1	V ₁₉	3.861 3
V ₄	3.896 6	V ₁₂	4.220 2	V ₂₀	4.210 1
V ₅	4.000 8	V ₁₃	3.529 4	V ₂₁	3.872 3
V ₆	3.780 7	V ₁₄	3.956 5	V ₂₂	4.149 6
V ₇	3.987 4	V ₁₅	4.001 2	V ₂₃	3.734 5
V ₈	3.324 4	V ₁₆	3.531 9		

员工工资、私自泄漏员工的个人资料等。该因子主要强调公司缺乏诚信、高压管理而造成的伦理困境。

(3)因素 3 制度监督) 为得到最佳考察结果,这个因子的题项主要是从正面来设计,主要包括公司对不道德行为当事人的惩罚、管理者的行事作风、对员工道德方面问题的重视等。该因子主要强调由于企业制度缺失所造成的伦理困境。

(4)因素 4 忽视与侵犯员工权益) 主要包括公司对员工隐瞒有关信息、管理者口头辱

骂员工、在各项工作中对员工不一视同仁、忽视员工利益与人身安全等问题。该因子主要强调公司缺乏民主与关爱所造成的伦理困境。

4.2 维度结构验证分析

为了进一步检验传统因素分析的探索性分析结果,本研究通过 AMOS 17.0 软件中的结构方程模型进行验证性分析。选用 χ^2/df 、RMSEA、TLI、GFI、CFI 和 IFI 等指标进行模型拟合检验。对伦理困境结构进行验证性因子分析的结果显示:RMSEA = 0.076、TLI = 0.867、CFI = 0.881、IFI = 0.883、GFI = 0.824,不是十分理想。鉴于此,在不改变题项和因子意义及小步渐进修正的原则下,根据 AMOS 的修正指标,以及对探索性因子分析结果、题项内容进行分析后发现,题项 B13 与题项 B17、题项 B18 与题项 B19 关联度较高,从内容上看较为接近,因而删去题项 B13、题项 B18。由此,总共经过 3 次验证性因子分析,以及删除

有关题项后,各主要拟合指数也较修正前有所提高,并接近理想指标(见表 4)。

表 4 验证性因子分析拟合指数(N = 155)

类别	χ^2/df	RMSEA	TLI(NNFI)	CFI	IFI	GFI
修正前	1.976	0.076	0.867	0.881	0.883	0.824
修正后	1.654	0.062	0.914	0.924	0.925	0.857

由表 4 的验证性因子分析结果可知,修正后二阶模型的 GFI 略低于 0.9,其他指标都大于 0.9,表明模型具有较高拟合度和稳定性。由此,本研究选用修正后的二阶模型作为人力资源管理伦理困境结构模型,这一模型也基本符合本研究的构想。检验结果表明,该模型得到观测数据支持,但是否为最优,还需进一步检验。为此,通过人力资源管理伦理困境结构一阶单因子模型、一阶四因子模型与二阶模型(模型 3 见图 1)进行比较,3 种理论模型的拟合情况见表 5。

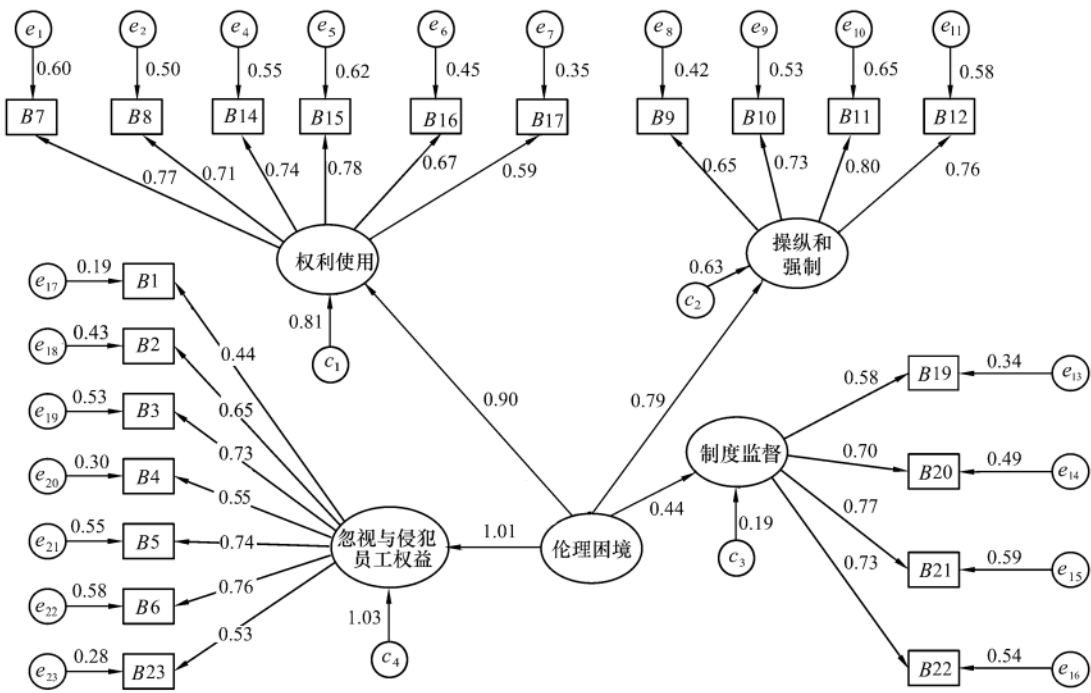


图 1 人力资源管理伦理困境结构二阶模型图

表 5 3 种理论模型的拟合指数比较(N = 155)

类别	χ^2	χ^2/df	RMSEA	TLI(NNFI)	CFI	IFI	GFI
模型 1	530.607	2.807	0.103	0.761	0.785	0.788	0.743
模型 2	301.607	1.648	0.062	0.914	0.925	0.927	0.861
模型 3	306.035	1.654	0.062	0.914	0.924	0.925	0.857

由表 5 可知,模型 2 的指标同模型 3 的指标十分接近,其拟合度指标均达到理想水平,而模型 1 的 χ^2/df 、RMSEA 值则明显高于模型 2 和模型 3,其他拟合度指标也明显更低,因此,

不选择模型 1。模型 3 的拟合指标 IFI 与 CFI 略低于模型 2。根据有关学者的观点,由于模型 3 为二阶因子结构,是对一阶因子的进一步分析,在模型简化的基础上, χ^2 只增加了 4.428,两者的 χ^2 相比接近于 1,说明二阶模型可充分表达一阶因子间的关系,并使模型更加简洁,因此,选择模型 3 更为理想。

由图 1 可知,伦理困境分为忽视与侵犯员工权益、权利使用、操纵和强制、制度约束 4 个方面,其中伦理困境对忽视与侵犯员工权益的

路径系数大于1,说明忽视与侵犯员工权益方面的伦理困境最为突出。根据KARL的分析来判断,这并非模型本身的错误,而是说明忽视与侵犯员工权益的影响力系数高于整个伦理困境的平均值,反映出明显的关联效应^[25]。权利使用方面的伦理困境居其次,路径系数为0.90,说明这方面的伦理困境也比其他伦理困境更为常见。

5 研究结果讨论

5.1 理论贡献

本研究结果表明,中国企业人力资源管理伦理困境可以归结为一个4维结构模型,并可得出以下结论:

(1)从人力资源管理伦理困境大维度看,中国企业人力资源管理伦理困境涉及的方面与西方非常接近。这反映出不同文化背景下人力资源管理伦理困境存在许多共性,但是,从有关题项的分析来看,因中国特有的“拉关系”等现象所导致不公平的困境,如“在招聘过程中的拉关系导致了不公平竞争”、“员工晋升以同高层管理人员亲缘关系为基础”等,反映出中国文化背景下特有的较为显著的伦理困境。另外,如“上司的性骚扰”(此题项在项目分析时被删除)等在中国的得分远远低于国外,这也反映出中西方文化在伦理困境上存在一定的差异。

(2)本研究提出的中国企业人力资源管理伦理困境模型的4个维度比较全面地涵盖了中国企业在人力资源管理方面的伦理困境。与国内已有的有关研究结果比较,可以发现,这4个维度与文献^[18,19]的研究结果具有相似之处,这在一定程度上也验证了本研究结论的合理性。

5.2 中国企业较为突出的人力资源管理伦理困境

(1)招聘中的歧视问题 本研究揭示目前很多国内企业在招聘过程中,存在着各种用工歧视问题,这些问题大多以隐性形式而存在,主要包括性别歧视、个体外貌特征歧视、学历歧视、身体健康状况歧视等,其中对女性应聘者在聘用过程中的歧视状况尤为严重。

(2)关系管理尤为突出 由“拉关系”等现象导致的不公平竞争也是中国企业中非常显著的人力资源管理伦理问题。中国的关系特征使企业在日常管理中往往讲究“先情后理再法”,人情关系非但重于是非,且重于法律。在企业

中人与人之间的关系网络重叠与交叉形成了一个复杂庞大的网络,诚然,这一网络在某些方面也会发挥积极作用,但却使企业的管理受制于个人形象和关系影响。员工因感情、关系不敢充分表达个人想法,这有碍于制度甚至法律的正常实施。许多因人情而导致的违法行为非但没有受到社会舆论谴责,反而被视为仁义之举,得到广泛同情,从而助长了企业乃至社会的某些不正之风的盛行。

(3)组织中不公平问题严重 人力资源管理的不公平问题主要体现在管理者在招聘、培训和员工晋升等方面特别偏宠某个体或群体而产生的差别对待,或者实行差别薪酬制度。本研究结果还显示,企业管理者根据自己个人的喜好来评定雇员绩效、随意安插亲信、组织内的裙带关系等现象,导致企业在雇用、绩效考核、惩罚等过程中都存在较为严重的不公平问题。

(4)集权专制 中国文化继承下来的以等级为特征的官僚体制促进了高权力距离的形成,这种思想在中国现代社会的影响虽已不如关系、人情那么显著,但在企业的人力资源管理过程中渗透出的管理者民主意识相对薄弱、习惯发号施令等现象,都束缚了员工的思想和行为,也易造成员工的角色冲突。人力资源管理伦理困境的主要原因一般归结为角色冲突,而角色冲突很大一部分来源于个人价值观与企业或社会价值观的多方冲突^[15],该冲突纯粹依靠制度化企业伦理系统是无法完全消除的,还需要企业文化的建设来与之配合。

5.3 本研究的局限及未来的研究

本研究采用了横断面的研究设计,对中国企业人力资源管理伦理困境结构维度进行了实证研究,但是,为了进一步消减人力资源管理过程中的伦理困境,还应该开展纵向研究,探索造成人力资源管理伦理困境更深层次的原因。另外,由于抽样资源限制,本研究主要在中国南部省份的几个城市的企业进行取样,样本地域和行业上的限制也可能造成本研究的信度和外部效度不足,这也是未来研究需要进一步细化和改进的方向。再者,鉴于研究规模不能无限扩展,本研究只是采用获得性抽样,对伦理困境的主要成因以及成因对其影响的大小并没有涉及。许多研究表明,社会价值观的改变、价值观的冲突是伦理困境频繁出现的主要原因^[26,27],然而个人或组织乃至社会价值观是深植于社会文化母系统之中的,因此,中国的企业伦理研究

必须有相应的本土意识。未来研究可从伦理困境视角来探究价值观冲突与本土文化的联系,以寻找其症结与解决之道。

参 考 文 献

- [1] DAVIS A J, AROSKAR M A. Ethical Dilemmas and Nursing Practice[M]. London: Prentice-Hall, 1983.
- [2] MENDONCA M. Preparing for Ethical Leadership in Organizations[J]. Canadian Journal of Administrative Sciences, 2001, 18(4): 266~276.
- [3] RABINDRA N K, MANUEL M. Ethical dimensions of leadership[M]. New York: Sage Publications, 1996:4.
- [4] ARONSON E. Integrating Leadership Styles and Ethical Perspectives[J]. Canadian Journal of Administrative Sciences, 2001, 18(4): 244~256.
- [5] BLANCHARD K, NORMAN V. Peale: The Power of Ethical Management[M]. New York: Fawcett Crest, 1988.
- [6] CAVANAGH G F, DENNIS J. The Ethics of Organization Politics[J]. Academy of Management Review, 1981, 3(3): 363~374.
- [7] GENE R L. Frameworks for Analyzing Marketing Ethic[J]. Journal of Macromarketing, 1983, 12(6): 7~18.
- [8] JAMETON A. Nursing Practice: The Ethical Issues[M]. Englewood Cliffs: Prentice-hall, 1984.
- [9] TERRY W L, LINDA F, PHYLIS M. A Review of Empirical Studies Assessing Ethical Decision Making in Business[J]. Journal of Business Ethics, 2000, 25(8): 185~204.
- [10] TIM H, STEVEN R A. A Code of Ethics and Integrity for HRD Research and Practice[J]. Human Resource Development Quarterly, 2000, 11(2): 179~185.
- [11] GANDZ J, HAYES N. Teaching Business Ethics[J]. Journal of Business Ethics, 1988, 13(7): 657~669.
- [12] MATHIS R L, JACKSON J H. Human Resource Management[M]. Paul: West Publishing, 1997.
- [13] WINSTANLEY D, WOODALL J. The Ethical Dimension of Human Resource Management[J]. Human Resource Management Journal, 2000, 10(2): 5~20.
- [14] WOOTEN K C. Ethical Dilemmas in Human Resource Management an Application of a Multidimensional Framework, a Unifying Taxonomy, and Applicable Codes [J]. Human Resource Management Review, 2001, 11(7): 159~175.
- [15] TSAI M, HUANG C C. The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan[J]. Journal of Business Ethics, 2008, 33(2): 565~581.
- [16] 戴木才, 孙丽虹. “管理伦理”研究评述[J]. 当代财经, 2001(4): 66~67.
- [17] 陈春萍, 龙静云. 论高校人力资源管理的伦理原则[J]. 北京工业大学学报: 社会科学版, 2004, 1(4): 91~96.
- [18] 冯明, 郭雅丽. 我国企业人力资源管理伦理特征的实证研究——基于企业员工手册的内容分析[J]. 中国软科学, 2009(5): 114~124.
- [19] 冯明, 李学民. 我国企业人力资源管理伦理结构及其对绩效的影响的实证研究[J]. 工业工程, 2009, 12(4): 55~60.
- [20] JAMETON A. Nursing Practice: The Ethical Issues[M]. Englewood Cliffs: Prentice-hall, 1984.
- [21] RALPH D, DONNA H, FRANK M. Ethical Decisions for Social Work Practice[M]. Boston: Linda Schreiber-Ganster, 2008.
- [22] 吴红梅, 刘洪. 西方伦理决策研究述评[J]. 外国经济与管理, 2006, 28(12): 36~45.
- [23] PAUL L S. A Moral Principles Framework for Human Resource Management Ethics[J]. Human Resource Management Review, 2001, 11(6): 93~111.
- [24] TSUI A S, WANG H, XIN K R. Organizational Culture in China: An Analysis of Culture Dimensions and Culture Types[J]. Management and Organization Review, 2006, 2(3): 345~376.
- [25] JÖRESKOG K G. How Large Can a Standardized Coefficient Be? [EB/OL]. (2010-03-23) [2010-06-20]. <http://www.ssicentral.com/lisrel/techdocs/HowLargeCanaStandardizedCoefficientbe.pdf>.
- [26] GRIPPANDO G M, MITCHEAL P R. Nursing Perspectives and Issues[M]. New York: Delmar Publishers, 1989.
- [27] EDWARDS GARY K. Ethics and HR: Standards in Practice[J]. Personnel Administrator, 1987, 32(12): 62~66.

(编辑 郭恺)

通讯作者: 颜爱民(1963~), 男, 湖南邵阳人。中南大学(长沙市 410083)商学院教授、博士研究生导师, 博士。研究方向为人力资源管理、生态经济管理。E-mail: e-trust@263.net