

企业社会责任内在归因对员工建设性越轨行为的影响机制研究

颜爱民, 刘晶玲, 李亚丽, 蒋碧云

(中南大学商学院, 湖南长沙, 410083)

摘要: 研究基于社会认知理论, 通过对 295 份两时点员工配对数据的实证分析, 探索企业社会责任内在归因对建设性越轨行为的影响, 并验证了道德认同的中介作用以及理想主义道德标准的调节效应。回归分析结果显示: 企业社会责任内在归因对建设性越轨行为具有显著正向影响; 道德认同在企业社会责任内在归因与建设性越轨行为之间发挥部分中介作用; 员工理想主义道德标准强化了企业社会责任内在归因与道德认同之间的关系, 并正向调节企业社会责任内在归因通过道德认同影响员工建设性越轨行为的间接效应。

关键词: 企业社会责任内在归因; 建设性越轨行为; 道德认同; 理想主义道德标准; 社会认知理论

中图分类号: F272

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2023)01-0096-12

一、引言

VUCA 时代^①之下, 尽管组织有效运转与生存需要员工遵守规则, 但“墨守成规”的管理风格更限制组织效能的发挥, 阻碍员工应变能力与创新进程^[1-2]。这就要求员工在关键时刻勇于打破窠臼, 成为组织“忠诚的叛逆者”^[3]。学者们将这种偏离组织规范, 但有利于提高组织整体福祉的员工自愿行为称为建设性越轨行为^[4] (constructive deviant behavior)。建设性越轨行为兼具道德与破坏的双重属性, 员工在决定是否开展该行为的过程中要面临诸多伦理问题, 例如是否值得冒个人利益受损的风险为组织福祉“离经叛道”, 是否要以反组织规则形式帮助组织实现

绩效最大化目标。因此, 建设性越轨行为被学者们视为道德决策^[5]。作为组织变革的催化剂, 建设性越轨行为在释放员工创新潜力, 提升组织创新绩效方面发挥重要作用^[6]。鉴于此, 组织如何引导员工自愿参与建设性越轨行为日益受到重视^[7]。

在众多关于员工建设性越轨行为的实证研究中, 领导风格(如辱虐管理^[8]、授权型领导^[9]、二元型领导^[10]、教练型领导^[11])和员工个体特质(如人格^[12]、马基雅维利主义^[13])备受学者关注, 而仅有少数学者分析了人力资源管理实践^[14]等组织情境因素的影响。相较于领导风格与员工个体特质, 组织情境更容易被调整甚至重塑。此外, 组织情境是影响员工态度、塑造员工行为的关键因素^[15]。因此, 员工建设性越轨行为的组织前因

收稿日期: 2022-06-23; 修回日期: 2022-11-27

基金项目: 国家自然科学基金项目“线索一致性视角下企业社会责任对员工关系绩效的影响及作用机制”(71972185); 湖南省哲学社会科学基金项目“‘一带一路’背景下湖南企业‘走出去’战略中的企业社会责任行为与绩效研究”(20YBA255); 中南大学高端智库项目“中国企业社会责任对员工心理和行为影响机制及政策建议研究”(2020znzk04)

作者简介: 颜爱民, 男, 湖南邵阳人, 博士, 中南大学商学院教授、博士生导师, 主要研究方向: 组织行为与人力资源管理; 刘晶玲, 女, 湖南益阳人, 中南大学商学院硕士研究生, 主要研究方向: 组织行为与人力资源管理, 联系邮箱: jingling19321@163.com; 李亚丽, 女, 河南驻马店人, 中南大学商学院硕士研究生, 主要研究方向: 组织行为与人力资源管理; 蒋碧云, 女, 湖南益阳人, 中南大学商学院博士研究生, 主要研究方向: 企业社会责任、国家文化、人力资源管理

要素仍有待进一步探索^[14]。而作为组织重要伦理实践的企业社会责任(corporate social responsibility, CSR), 是情境线索的主要来源^[16], 关于其对员工建设性越轨行为影响的研究还处于空白状态。CSR 是组织回应利益相关者诉求, 考虑经济、社会、环境三重底线的特定政策与行动^[17]。研究发现, CSR 实践反映了企业的道德立场和道德本质, 通过塑造道德规范在组织中营造了浓厚的伦理氛围^[16]。当员工身处 CSR 情境时, 会经历价值提升和道德自律的认知过程, 更容易参与道德行为^[18]。鉴于建设性越轨行为本质上也属于道德决策, 因此, CSR 可能是员工建设性越轨行为的重要前提。然而在企业诈捐等道德丑闻频出的背景下, 员工对企业实施 CSR 的动机持普遍怀疑态度, 相较于是否参与 CSR, 员工更关心企业为什么参与, 即员工对行为背后真实意图的评估才是决定 CSR 是否能在员工层面发挥积极效应的关键^[17-19], 因此, 我们以归因视角为切入点解释 CSR 对员工行为的影响。CSR 内在归因指员工认为企业践行社会责任是出于内在动力(仁慈价值观), 通常代表员工感知到企业参与 CSR 的真实情感与道德态度^[20]。研究发现, 内在归因一旦形成, 员工就倾向于以相同的方式评估企业后续的举措, 即相信组织为社会和环境做的任何好事都是出于行善意图^[19], 更直接、紧密地影响员工后续的态度与行为^[21]。本研究以员工对 CSR 的内在归因推断为核心, 探讨 CSR 价值取向对员工的影响。

关于建设性越轨行为前因的解释机制, 以往研究主要集中在心理授权、感知义务与内在动机三个方面^[7], 却在很大程度上忽略了个体的道德认知过程^[22]。而对道德认知机制的研究可以进一步加深组织实践如何激发员工建设性越轨行为的理解。社会认知理论认为, 个体的态度与行为取决于对情境线索的认知评估^[23]。研究表明, 道德认同作为道德自我的社会认知模式, 不仅因工作环境的改变而变化, 且与个体道德行为存在密切联系^[24]。本研究以道德视角为切入点, 将道德认同(moral identity)纳入 CSR 内在归因对建设性越轨行为的影响机制中。具体而言, CSR 通过强调普遍道德规范, 向员工传递重视道德的明确信

号, 提升了员工道德认同, 道德认同感较高的员工倾向于拒绝功能失调的规则并推动有利于组织可持续发展的积极变革^[25]。因此, 本研究认为道德认同是 CSR 内在归因影响员工建设性越轨行为的潜在机制。

社会认知理论研究表明, 个体认知与行为是个体—情境交互作用的结果, 除组织因素外, 个体特征对认知过程的潜在影响也不应忽视^[23]。理想主义道德标准(idealism ethical ideology)是规范个人行为的重要内在道德准则, 反映了个体的道德立场, 可以调节个体对同一道德情境的道德反应^[26]。持理想主义道德标准的个体以促进他人利益为目标, 相信道德上正确的行为总是可以获得理想结果^[26]。据此, 本研究引入理想主义道德标准作为调节变量以明晰 CSR 内在归因发挥影响效力的边界条件。

综上, 基于社会认知理论, 本研究引入道德认同感的中介作用与理想主义道德标准的调节作用, 系统性地回答了 CSR 内在归因如何影响建设性越轨行为这一问题, 旨在从道德认知视角丰富建设性越轨行为组织层面的前因研究, 揭示建设性越轨行为产生的全过程, 期望为企业如何实施 CSR 以及鼓励员工参与建设性越轨行为做出一定贡献。

二、理论背景与假设推演

(一) 社会认知理论

社会认知理论认为个体通过解读社会环境信息, 形成内部行为规范, 并根据行为规范调整其外在行为^[27], 而个体对环境的解读受到对情境线索关注程度的制约^[23]。1991年, Bandura 将社会认知理论引入伦理学研究领域, 以解释道德认知的形成与影响。个体从社会环境中学习道德规范的要求和道德违规的后果, 在内化这些道德规范后, 个体会通过评估性的自我情感反应预先调整外在行为: 当行为符合内在道德规范时, 他们会感到满足和自豪; 当行为违反内在道德规范时, 会产生羞愧或内疚等负面情绪^[28]。因此, 人们更有可能做出能够赋予自我价值和令人满足的行为, 保持个体行为与内在道德规范的一致

性^[29]。与其他解释组织行为的理论相比,社会认知理论强调员工从组织情境中解读信息,获得自我意识的认知过程,并通过自我反思与自我调节指导工作场所的行为反应。

因此,本研究认为CSR内在归因(组织情境线索)通过增强员工道德认同(道德认知),将激发员工建设性越轨行为(行为反应),且这一关系受到理想主义道德标准(个体特质)的调节。

(二) 企业社会责任内在归因与建设性越轨行为

建设性越轨行为是员工以“高尚”意图偏离组织规范的故意行为,包括三个关键要素:偏离组织规范、于组织有益、符合超规范标准^[30]。尽管这些要素使得建设性越轨行为的结果变得复杂,但建设性越轨行为本质上是亲社会的,是员工谨慎权衡且需面对伦理困境的行为^[5],更容易出现在道德情境下。

根据行为伦理文献,CSR内在归因是解释员工道德决策的关键因素。CSR内在归因指员工认为企业承担社会责任是出于无私动机,且最终目标指向行善或造福社会(以他人为中心)^[31]。以往研究表明,CSR内在归因通过传递企业仁慈本质与利他价值观带动员工参与伦理行为,如角色外行为^[32]。作为在“正确”(遵守组织规则)与“正确”(打破不合时宜的规则以提升组织福祉)之间,或者是在“错误”(违反组织规则)与“错误”(漠视组织不合时宜的规则)之间被迫进行道德权衡的选择过程^[5],员工建设性越轨行为也可能受到CSR内在归因的影响。

根据社会认知理论,个体行为是特定情境的结果^[28]。因此,当员工感受到CSR实践中真实的重视与关心时,会将CSR动机归因于道义担当与仁慈信念,进一步观察并解读企业CSR中的道德线索,据此构建自己的行为模式。首先,旨在提升社会福祉的CSR实践传递出组织重视美德的价值观信号与积极履行“规范”道德责任的行为信号,表明组织对道德品质与行为的期望,为员工提供必要的认知和判断标准^[33]。在CSR内在归因下,员工对该做什么和不该做什么有明确的想法,这有助于激发员工参与对道德水平要求较高的建设性越轨行为。其次,由内在动机驱动

的CSR实践在消费者、环境保护等方面的投资使组织收获积极评价,塑造了良好的组织形象和外部声望,增加了员工对组织的认同感和自豪感^[34-35],从而鼓励员工做出更道德的行为。最后,组织在为利益相关者谋求福祉过程中会展现出正义、勇气等精神,组织的道德表率激励员工参与伦理行为^[36],实施挑战组织现状的建设性越轨行为。同时,当员工将组织CSR实践归因于内在动机时,组织道德属性成为员工安全感的来源,员工更有可能为组织的利益投入自己的时间和精力,甚至承担必要风险^[37],缓解了因参与建设性越轨行为而受罚的担心。

基于上述分析,本文提出如下假设:

H1: 企业社会责任内在归因正向影响员工建设性越轨行为。

(三) 道德认同的中介作用

道德认同指围绕着道德特质联结而组织起来的自我图式,是道德特质与自我概念不断整合的结果^[38]。道德认同从道德角度回答了个体“我是谁”的问题,是道德自我的重要组成部分,也是激发道德行为的“自我管理体系”^[39]。

社会认知理论认为道德认同由社会建构而来^[40]。换言之,道德认同是“可塑”的,随环境刺激而改变^[41]。研究表明,员工道德认同受到组织实践等工作场所因素的影响,例如组织的社会责任型人力资源管理实践可以促进员工社会责任感与道德义务感的产生,提升员工的道德认同水平^[42]。本研究将组织真实CSR实践视为在工作环境中培养员工道德认同的关键因素。首先,由内在动机驱动的CSR以对利益相关者真诚负责的行事方式,向员工传达公司的道德偏好与行为规范,一致的组织情境线索会影响员工的道德认知^[43];其次,参与CSR实践的组织通过制定明确的道德标准、奖励道德行为或惩罚不道德行为,强化员工的道德判断,要求员工伦理观念与组织核心价值观保持一致^[18];最后,出于纯粹向善动机的CSR实践强调“崇德”,在组织内营造出“行善”的道德氛围,员工被组织“以义取利”“利中存义”的态度与行为所吸引,主动解读组织道德标准,提取CSR实践中的道德价值观并内

化为利他道德认知^[44-45]。因此, 在组织以利他为目的参与 CSR 的积极道德情境下, 员工道德认同水平更容易得到提升。

根据社会认知理论, 道德认同通过内化是非概念的自我调节机制影响个体行为^[38], 具有较高道德认同的人往往表现得更合乎道德准则^[46]。研究发现, 道德认同在增强亲社会行为以及抑制不道德行为方面发挥重要作用^[47], 本研究推测这一影响对建设性越轨行为同样适用。首先, 具有高道德认同的员工强调行为的道德性, 他们倾向于抵抗不合时宜的组织规范, 并选择不遵守这些规范^[22]。此外, 具有坚定道德信念的人不太可能受到组织压力的影响, 更可能按照个人信念行事^[48]。其次, 道德认同通过重新认知“我们”和“他们”的心理边界, 打破群体偏见, 扩大了道德关注范围, 道德认同高的员工会对他人的需求和福利表现出更多的关注^[49]。因此, 本研究猜测以实现组织/员工利益最大化为目的的建设性越轨行为, 必然也会受到员工道德认同的驱动作用。

综上可知, 当员工感知到组织 CSR 实践由内在原因驱动时, 更可能意识到企业正以持续、稳定的方式表达对利益相关者的关怀与善意, 觉察到组织积极的道德氛围。通过对组织道德态度与行为的解读, 员工将组织道德规范内化, 产生道德认同感, 进而表现出符合道德规范的建设性越轨行为。由此, 本研究提出如下假设:

H2: 道德认同在企业社会责任内在归因对员工建设性越轨行为的影响中起中介作用。

(四) 理想主义道德标准的调节作用

以往研究表明, 除情境因素外, 道德标准也是解释个体道德判断和道德行为差异的关键因素^[50]。道德标准是道德判断的伦理系统^[51], Forsyth 将个人道德标准分为理想主义和相对主义两类, 持理想主义道德标准的人以道德绝对准则为依据, 真正关注他人福祉并尽可能避免伤害他人^[26]。相较于相对主义道德标准者对伦理道德的冷漠与无视态度, 理想主义道德标准者强调道德在商业实践与组织建设中的重要性, 关注企业参与 CSR 实践的真实动机, 其道德敏感度较

高^[52]。实证研究发现具有高理想主义道德标准的员工凭借对事件道德属性的强烈感知, 将职场越轨行为(组织越轨与人际越轨)^[51]、反生产行为^[53]等视为道德问题, 并尽可能避免表现出类似的破坏性行为, 体现了理想主义道德标准对职场不道德行为的抑制作用, 也折射了具备高理想主义道德标准的员工对决策情境中道德成分的敏锐“嗅觉”。

社会认知理论提出, 不同特质的人对环境的关注和反应不同, 个体道德标准影响其对道德问题的敏感程度、对道德信息的整合及解读^[23]。理想主义道德标准以道义论为基础, 包含利他主义价值观, 说明了个体对道德事件的观点和态度, 反映了个体的道德体系^[26]。持理想主义道德标准的员工会主动捕捉组织中有关道德的情境线索, 更容易察觉到组织道德特质, 并保持积极的道德倾向^[54]。对于理想主义道德标准水平较高的员工来说, CSR 实践是道德判断的重要信息源, 他们更关注并认可组织 CSR 实践背后的内在动机属性, 也更易产生对组织的道德认同感^[55]。因此, 本研究预期员工的理想主义道德标准会影响员工对 CSR 内在归因的敏感度与重视度, 调节 CSR 内在归因对员工道德认同的作用。基于以上分析, 本文提出以下假设:

H3: 理想主义道德标准调节企业社会责任内在归因与道德认同的关系, 理想主义道德标准水平越高, 企业社会责任内在归因对道德认同的正向影响越强。

结合道德认同的中介作用及理想主义道德标准的调节作用, 本研究进一步提出, 员工理想主义道德标准除影响 CSR 内在归因对道德认同的作用外, 还影响道德认同在 CSR 内在归因与建设性越轨行为之间的中介作用, 即道德认同的中介作用随理想主义道德标准水平的高低而变化。高理想主义道德标准的员工关注组织情境中的道德线索, 有助于提升员工的道德认同感, 进而参与使组织受益的建设性越轨行为。

H4: 理想主义道德标准正向调节企业社会责任内在归因通过道德认同影响员工建设性越轨行为的间接效应, 即员工理想主义道德标准水平越高, 间接效应越强。

综上,本研究的理论模型图见图1。

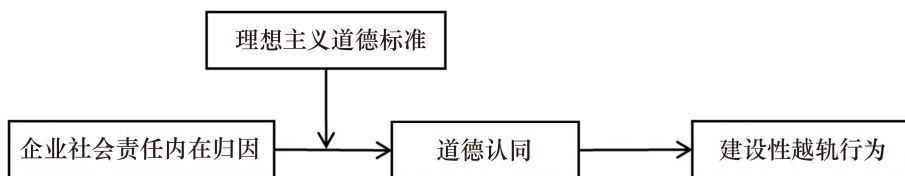


图1 理论模型图

三、研究设计

(一) 研究样本

本研究对医药、汽车制造、金属冶炼等行业的6家上市企业的员工进行两时点数据搜集,平均回收率为88%。第一阶段回收问卷421份,主要对员工CSR内在归因、理想主义道德标准进行测量;半个月后,对员工道德认同、建设性越轨行为进行测量,第二阶段回收问卷408份。通过筛选并剔除填写内容不完整、前后逻辑矛盾、两次信息不匹配等问卷后,最终得到两时点有效配对问卷295份。有效样本显示:男性员工占比55.3%,女性员工占比44.7%;从年龄来看,25岁及以下占19.3%,26~35岁占45.5%,36~45岁占28.8%,46~55岁占6.1%,55岁以上占0.3%;从受教育水平来看,高中(含中专)及以下占比16.8%,大专占比44.5%,本科占比30.5%,硕士及以上8.2%;从职位来看,一般员工占比41.6%,基层管理人员占比47.8%,中层管理人员占比9.3%,高层管理人员占比1.4%;从工作年限来看,1年以下占11.2%,1~3年占19.5%,4~6年占12.3%,7~9年占27.3%,10年以上占29.7%。

(二) 变量测量

CSR内在归因:采用Vlachos等^[20]开发的量表,共3个条目,包括“企业参与社会责任实践是因为觉得在道德上有义务帮助别人”等。此量表的Cronbach's α 系数为0.86。

道德认同:采用May^[56]开发的道德认同量表,包含5个条目,主要测量员工对“慷慨、诚实、善良”等道德品质的重要性感知,例如“我认为自己是具有这些特点的组织成员”。此量表的Cronbach's α 系数为0.72。

理想主义道德标准:采用Forsyth^[26]开发的道德取向量表,总计10个条目,例如“如果某个行为可能伤害无辜的人,那么就不应该做”和“没有必要牺牲别人的幸福”等。此量表的Cronbach's α 数为0.86。

建设性越轨行为:采用Galperin^[13]等开发的行为量表,包含10个条目,例如“为了给组织带来积极的改变,我会指出公司里其他人的不当行为”和“如果组织的政策或者程序不适用于当下的任务,我会脱离这个政策或程序来解决问题”等。此量表的Cronbach's α 系数为0.90。

控制变量:鉴于Vadera等^[7]的介绍,建设性越轨行为有可能会受到人口统计学变量的影响,比如性别、年龄、教育程度、职位、工作年限等,为保证研究结果的科学性与严谨性,我们将其作为控制变量处理。

四、实证分析

(一) 共同方法偏差检验

本研究通过匿名作答、设置反向计分题目、多时点作答等方式对共同方法偏差进行事前控制,但由于数据均来自员工自我报告,仍存在共同方法偏差的风险。因此,采用Harman单因素法做进一步检验。统计结果表明,特征根大于1的因子共6个,且最大因子的方差贡献率为24.04%,低于临界值40%,因此,可以认为本研究的数据不存在严重的共同方法偏差,不会对后续分析结果造成严重影响。

(二) 变量区分效度检验

本研究使用Mplus对CSR内在归因、道德认同、建设性越轨行为、理想主义道德标准进行验证性因子分析,结果表明四因子模型的

拟合度($\chi^2/df=1.917$, $RMSEA=0.056$, $SRMR=0.062$, $CFI=0.926$, $TLI=0.917$)均达到了临界值标准, 且优于其他三因子、二因子和单因子模型。这表明上述变量具有良好的区分效度。

(三) 变量描述性统计分析

首先进行描述性统计, 表 2 呈现了各变量的均值、标准差与相关系数。研究结果显示, CSR 内在归因与道德认同($r=0.508$, $p<0.01$)和建设性越轨行为均显著正相关($r=0.306$, $p<0.01$); 道德认同与建设性越轨行为也呈现显著正相关($r=0.370$, $p<0.01$)。这些结果为研究假设提供了初步的支持。

(四) 假设检验

本研究使用 SPSS 26.0 与 PROCESS 程序对假设进行逐步回归检验, 相关回归结果如表 3 所示。模型 3 表明, CSR 内在归因正向影响建设性

越轨行为($\beta=0.185$, $SE=0.037$, $p<0.001$)。路径分析结果表明, 两者直接效应为 0.087, 95%置信区间为[0.004, 0.169], 置信区间不包含 0, 直接效应显著, 假设 1 得到支持。

本研究继续采用 PROCESS 检验道德认同的中介效应。由表 3 模型 1 可知, CSR 内在归因正向影响道德认同($\beta=0.380$, $SE=0.037$, $p<0.001$); 由模型 4 可知, 道德认同正向影响建设性越轨行为($\beta=0.322$, $SE=0.050$, $p<0.001$); 由模型 5 可知, 当 CSR 内在归因和道德认同同时纳入回归方程后, CSR 内在归因对建设性越轨行为的正向影响减弱但依然显著($\beta=0.087$, $SE=0.042$, $p<0.05$), 这说明道德认同在CSR内在归因与员工建设性越轨行为之间发挥部分中介作用, 假设 2 得到初步验证。使用 Bootstrap 法(样本量 5 000, 置信区间 95%)进一步检验间接效应。结果表明, 道德认同

表 1 验证性因子分析结果(N=295)

因子模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
四因子模型(IA/MI/EI/CD)	648.054	338	1.917	0.056	0.062	0.926	0.917
三因子模型(IA+MI/EI/CD)	928.046	344	2.698	0.076	0.070	0.861	0.847
三因子模型(IA/EI/MI+CD)	1 069.654	344	3.109	0.085	0.098	0.827	0.810
三因子模型(IA/EI+MI/CD)	1 167.609	344	3.394	0.090	0.126	0.803	0.784
二因子模型(IA+MI+CD/EI)	1 585.362	346	4.582	0.110	0.112	0.704	0.677
二因子模型(IA+MI+EI/CD)	1 927.154	346	5.570	0.124	0.137	0.622	0.588
二因子模型(IA/MI+EI+CD)	2 123.782	346	6.138	0.132	0.165	0.575	0.536
单因子模型(IA+MI+EI+CD)	2 903.285	350	8.295	0.157	0.171	0.390	0.342

注: IA=企业社会责任内在归因; MI=道德认同; EI=理想主义道德标准; CD=建设性越轨行为; +代表所属变量的项目合并。

表 2 描述性统计及相关系数(N=295)

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
性别	1.450	0.498								
年龄	2.230	0.841	-0.138*							
教育程度	2.300	0.844	0.200**	-0.103						
职位	1.700	0.691	-0.323**	0.402**	0.069					
工作年限	3.450	1.383	-0.142*	0.628**	-0.164**	0.434**				
CSR 内在归因	4.148	0.632	0.104	-0.065	-0.120*	-0.026	-0.007			
道德认同	4.233	0.459	0.150*	-0.004	0.061	0.048	0.065	0.508**		
建设性越轨行为	3.019	0.411	0.175**	-0.118*	-0.056	-0.057	-0.042	0.306**	0.370**	
理想主义道德标准	3.852	0.209	-0.047	0.066	-0.107	0.052	0.112	0.188**	0.143*	0.074

注: *表示 $p<0.05$, **表示 $p<0.01$, ***表示 $p<0.001$ 。

的中介效应为 0.099($SE=0.028$, $95\%CI=[0.050, 0.157]$), 再次证明了道德认同在 CSR 内在归因与建设性越轨行为间具有中介作用。由此, 假设 2 再次得到支持。

假设 3 提出了理想主义道德标准正向调节 CSR 内在归因对道德认同的影响。本研究对 CSR 内在归因和理想主义道德标准分别做中心化处理后, 将控制变量、CSR 内在归因以及交互项对员工道德认同进行回归, 检验结果如表 3 模型 2 所示: CSR 内在归因的系数仍显著($\beta=0.394$, $SE=0.038$, $p<0.001$), 交互项的回归系数为正值且显著($\beta=0.353$, $SE=0.156$, $p<0.05$), 这表明 CSR 内在归因与道德认同的正向关系受到理想主义道德标准的影响。分别以理想主义道德标准正负 1 个标准差再次检验调节效应, 结果显示: 在理想主义道德标准低于 1 个标准差情况下, CSR 内在归因对道德认同的正向影响显著($\beta=0.320$, $SE=0.044$, $p<0.001$, $95\%CI=[0.234, 0.407]$), 在理想主义道德标准高于 1 个标准差情况下, CSR 内在归因对道德认同的正向影响更强且显著($\beta=0.468$, $SE=0.056$, $p<0.001$, $95\%CI=[0.358, 0.579]$), 这说明理想主义道德标准的正向调节作用确实存在。理想主义道德标准的调节效应示意图如图 2 所示。

本研究使用 Bootstrap 法进一步检验理想主义

道德标准对道德认同中介效应的调节作用, 结果见

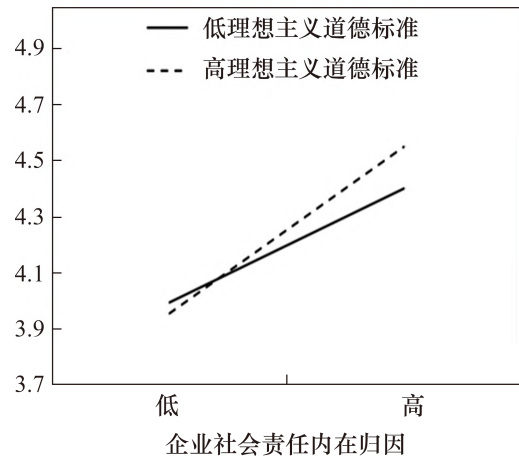


图 2 理想主义道德标准的调节效应

表 4。由表 4 可知, CSR 内在归因通过道德认同对建设性越轨行为的影响在理想主义道德标准高、中、低三个水平上均显著。对理想主义道德标准较低的员工, CSR 内在归因对建设性越轨行为的间接效应为 0.083($SE=0.025$, $95\%CI=[0.040, 0.137]$); 对理想主义道德标准较高的员工, CSR 内在归因对建设性越轨行为的间接效应为 0.122($SE=0.036$, $95\%CI=[0.059, 0.203]$)。此外, 正负 1 个标准差下的间接效应差异显著($SE=0.054$, $95\%CI=[0.003, 0.210]$)。假设 4 成立, CSR 内在归因通过道德认同对建设性越轨行为的间接影响受到理想主义道德标准的调节。

表 3 层次回归分析结果($N=295$)

变量	道德认同		建设性越轨行为		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
性别	0.093	0.087	0.135***	0.116*	0.111*
年龄	-0.012	-0.010	-0.051	-0.053	-0.048
教育程度	0.070*	0.070*	-0.030	-0.061*	-0.048
职位	0.039	0.030	0.022	0.013	0.012
工作年限	0.029	0.028	0.007	-0.001	-0.001
CSR 内在归因	0.380***	0.394***	0.185***		0.087*
道德认同				0.322***	0.259***
理想主义道德标准		0.131			
CSR 内在归因×理想主义道德标准		0.353*			
R^2	0.303	0.318	0.131	0.176	0.189
F	20.370***	16.244***	7.044***	10.033***	9.303***

注: *表示 $p<0.05$, **表示 $p<0.01$, ***表示 $p<0.001$ 。

表 4 有调节的中介效应分析

	调节变量	间接效应	SE	95%无偏置信区间	
				下限	上限
CSR 内在归因→道德认同→建设性越轨行为	低理想主义道德标准	0.083	0.025	0.040	0.137
	中理想主义道德标准	0.102	0.029	0.051	0.166
	高理想主义道德标准	0.122	0.036	0.059	0.203

五、研究结论与讨论

(一) 研究结论

本研究依据社会认知理论,探讨了 CSR 内在归因与建设性越轨行为之间的关系,并考察了道德认同的中介作用与理想主义道德标准的调节作用。实证研究结果表明:第一,CSR 内在归因是员工建设性越轨行为的重要驱动因素,CSR 内在归因通过分享组织道德价值观,营造积极道德环境,激励员工主动实施以增加组织福祉为目标的建设性越轨行为。这一结果也与以往研究不谋而合,即 CSR 内在归因可以增强员工的道德行为,进一步强调了组织参与利他主义 CSR 实践的重要性^[32]。第二,员工道德认同在 CSR 内在归因与建设性越轨行为之间起到中介作用,CSR 内在归因除直接影响建设性越轨行为外,还可以通过员工道德认同感间接促进建设性越轨行为。当员工感知到企业以真诚动机参与 CSR 实践(即内在归因)时,会通过内化组织伦理价值观并构建道德认知体系,提高道德认同水平^[57]。具有高道德认同的员工更可能表现出道德行为以维护道德形象^[58]。第三,理想主义道德标准在 CSR 内在归因与道德认同间起调节作用,且调节了道德认同在 CSR 内在归因与建设性越轨行为间的中介作用。当个体具备较高理想主义道德标准时,员工对组织中的道德线索赋予更高的关注度,更容易形成道德认同感,触发建设性越轨行为。

(二) 理论意义

第一,本研究从组织实践角度探讨了建设性越轨行为的激励机制。以往研究主要从个体与领导层面分析建设性越轨行为的产生,缺乏对组织实践的关注^[22]。作为以道德为中心的重要组织情境线索^[18],内在归因下的 CSR 实践激励员工打

破不合时宜的组织规则,参与建设性越轨行为。本研究探讨了 CSR 内在归因与建设性越轨行为之间的关系,拓宽了激励员工建设性越轨行为的组织实践思路^[7]。

第二,尽管建设性越轨行为是个体道德评估的结果,但以往实证研究大多依赖于心理授权机制、内在动机机制与义务感知机制来解释建设性越轨行为的产生^[7],忽略了其道德属性与伦理本质,很少将其概念为道德决策问题^[5]。本研究基于社会认知理论,通过引入道德认同,将个体认同和组织商业伦理结合起来,从伦理决策视角揭示了员工参与建设性越轨行为的“黑箱”,旨在丰富建设性越轨行为的解释机制^[7]。此外,本研究进一步支持了道德认同的可塑性和组织对员工自上而下施加价值观影响的道德认同过程。

第三,以往研究发现,同一道德情境下个体所做的道德决策与道德反应会因个体道德标准的不同而存在较大差异^[59]。本研究将理想主义道德标准纳入研究框架,考虑 CSR 内在归因与个体理想主义道德标准的交互作用对员工建设性越轨行为的影响,回应了同时考虑个体差异和组织情境因素以解释建设性越轨行为的号召^[54]。

(三) 管理启示

首先,以道德价值观为核心的 CSR 内在归因可以增加员工的建设性越轨行为。因此,公司应通过调整 CSR 实践以改善员工在建设性越轨方面的表现。为避免给员工不参与建设性越轨行为提供借口,组织不宜营造片面追求短期利润的功利氛围,而应从可持续角度考虑实施有意义的 CSR 计划,例如改善员工劳动条件、实施公平透明的内部程序、保护外部生态环境等,以反映公司的道德理念。当员工见证并参与 CSR 计划的设计和实施时,他们更可能参与角色外的建设性越轨行为。

其次,道德认同在 CSR 内在归因与建设性越轨行为之间发挥中介作用。换言之,作为建设性越轨行为的强大驱动力,管理者有必要采取措施提升员工道德认同感。其一,人力资源部在招聘时,应将道德认同作为重要的选择标准,例如各组织应主要吸引理解并接受组织价值观和道德规范的候选人;其二,组织应适当宣传企业 CSR 文化,以培养道德氛围,提升员工道德认同感。此外,并非所有越轨行为都旨在伤害组织,出于道德动机的建设性越轨行为就是为了改善当前过时或低效的规则,以推动组织创新。因此,管理者应努力理解员工越轨行为背后的真实意图,而不是惩罚所有形式的越轨行为,否则将错过组织变革的最佳时期。

最后,本研究发现,理想主义道德标准越高的员工更易觉察到组织道德特征的显著性与特殊性,从而产生更强的道德认同感,参与更多的建设性越轨行为。因此,组织在积极参与 CSR 实践的同时,应更加注重员工的道德标准。例如,增加对应聘者道德标准的测试与考察,有意识地选拔理想主义道德标准更高的员工;制定工作场所道德标准,投资道德培训计划并利用道德培训重塑员工伦理体系,提升员工理想主义道德标准水平。

(四) 研究局限与展望

本研究尚存在如下不足:第一,本研究重在探讨 CSR 内在归因对员工建设性越轨行为的影响机制,未来研究可以关注 CSR 外部归因与员工建设性越轨行为之间的关系,也可以将不同类型归因纳入统一研究框架,对归因的影响进行比较分析或整合研究。第二,虽然本研究采用多时点的数据搜集方式最大限度地减少了共同方法偏差的影响,但由于变量均采用员工自我报告形式,数据质量可能受到社会称许性的影响。未来研究可以采用自我报告与他人评价相结合的方式多来源搜集数据,保证研究的准确性。

注释:

① VUCA 时代指多变性(volatile)、不确定性(uncertain)、复杂性(complex)、模糊性(ambiguous)的时代。

参考文献:

- [1] 崔智淞,王弘钰,赵迪.“忠臣”还是“逆臣”?员工建设性越轨行为对主管绩效评价的非线性影响机制[J].心理科学,2022,45(1):90-96.
- [2] NIU L, XIA W, LIU Y. The double-edged sword effect of ethical leadership on constructive deviance: An integrated model of two approaches based on organizational identification and normative conflict[J]. Frontiers in Psychology, 2022, 13: 1-15.
- [3] DAHLING J J, GUTWORTH M B. Loyal rebels? A test of the normative conflict model of constructive deviance[J]. Journal of Organizational Behavior, 2017, 38(8): 1167-1182.
- [4] WARREN D E. Constructive and destructive deviance in organizations[J]. Academy of Management Review, 2003, 28(4): 622-632.
- [5] VARDAMAN J M, GONDO M B, ALLEN D G. Ethical climate and pro-social rule breaking in the workplace[J]. Human Resource Management Review, 2014, 24(1): 108-118.
- [6] MAINEMELIS C. Stealing fire: Creative deviance in the evolution of new ideas[J]. Academy of Management Review, 2010, 35(4): 558-578.
- [7] VADERA A K, PRATT M G, MISHRA P. Constructive deviance in organizations: Integrating and moving forward[J]. Journal of Management, 2013, 39(5): 1221-1276.
- [8] PAN W, SUN L, SUN L, et al. Abusive supervision and job-oriented constructive deviance in the hotel industry: Test of a nonlinear mediation and moderated curvilinear model[J]. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 2018, 30(5): 2249-2267.
- [9] WANG Y. Cross-Level influence of empowering leadership on constructive deviance: The different roles of organization-based self-esteem and traditionality[J]. Frontiers in Psychology, 2022, 12: 1-10.
- [10] ZHOU Y, QIAN H. Research on the influence mechanism of dual leadership on the constructive deviant behavior of the new generation of employees—The chain mediating effect of promoting regulatory focus and role width self-efficacy[J]. Frontiers in Psychology, 2021, 12: 1-15.
- [11] CUI Z, WANG H, NANYANGWE C N. How does coaching leadership promote employees' constructive deviance? Affective events perspective[J]. Leadership &

- Organization Development Journal, 2022, 43(2): 279–290.
- [12] BODANKIN M, TZINER A. Constructive deviance, destructive deviance and personality: How do they interrelate?[J]. *Amfiteatru Economic Journal*, 2009, 11(26): 549–564.
- [13] GALPERIN B L. Exploring the nomological network of workplace deviance: Developing and validating a measure of constructive deviance[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 2012, 42(12): 2988–3025.
- [14] MALIK P, LENKA U. Exploring the impact of perceived AMO framework on constructive and destructive deviance mediating role of employee engagement[J]. *International Journal of Manpower*, 2019, 40(5): 994–1011.
- [15] 尹奎, 陈乐妮, 王震, 等. 领导行为与人力资源管理实践的关系: 因果、联合、替代还是强化?[J]. *心理科学进展*, 2018, 26(1): 144–155.
- [16] EVANS W R, DAVIS W D. An examination of perceived corporate citizenship, job applicant attraction, and CSR work role definition[J]. *Business & Society*, 2011, 50(3): 456–480.
- [17] AGUINIS H, GLAVAS A. On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work[J]. *Journal of Management*, 2019, 45(3): 1057–1086.
- [18] LIU Z, LIAO J, GUO Y, et al. The effect of corporate social responsibility on unethical pro-organizational behavior: The mediation of moral identity and moderation of supervisor-employee value congruence[J]. *Current Psychology*, 2022, 1:1–14.
- [19] DONIA M B L, SIRSLY C T. Determinants and consequences of employee attributions of corporate social responsibility as substantive or symbolic[J]. *European Management Journal*, 2016, 34(3): 232–242.
- [20] VLACHOS P A, PANAGOPOULOS N G, RAPP A A. Feeling good by doing good: Employee CSR-induced attributions, job satisfaction, and the role of charismatic leadership[J]. *Journal of Business Ethics*, 2013, 118(3): 577–588.
- [21] RAUB S. When employees walk the company talk: The importance of employee involvement in corporate philanthropy[J]. *Human Resource Management*, 2017, 56(5): 837–850.
- [22] ZHANG L, LI X, LIU Z. Fostering constructive deviance by leader moral humility: The mediating role of employee moral identity and moderating role of normative conflict[J]. *Journal of Business Ethics*, 2022, 180(2): 731–746.
- [23] BANDURA A. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory* [M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.
- [24] AQUINO K, MCFERRAN B, LAVEN M. Moral identity and the experience of moral elevation in response to acts of uncommon goodness[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2011, 100(4): 703–718.
- [25] GREENBAUM R L, MAWRITZ M B, MAYER D M, et al. To act out, to withdraw, or to constructively resist? employee reactions to supervisor abuse of customers and the moderating role of employee moral identity[J]. *Human Relations*, 2013, 66(7): 925–950.
- [26] FORSYTH D R. A taxonomy of ethical ideologies[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1980, 39(1): 175–184.
- [27] BANDUR A. Social cognitive theory: An agentic perspective[J]. *Annual review of psychology*, 2001, 52(1): 1–26.
- [28] BANDURA A. Social cognitive theory of moral thought and action[M]//*Handbook of Moral Behavior and Development*. Psychology Press, 1991: 69–128.
- [29] BANDURA A. Selective moral disengagement in the exercise of moral agency[J]. *Journal of Moral Education*, 2002, 31(2): 101–119.
- [30] SPREITZER G M, SONENSHEIN S. Toward the construct definition of positive deviance[J]. *American Behavioral Scientist*, 2004, 47(6): 828–847.
- [31] DU S, BHATTACHARYA C B, SEN S. Reaping relational rewards from corporate social responsibility: The role of competitive positioning[J]. *International Journal of Research in Marketing*, 2007, 24(3): 224–241.
- [32] AFRIDI S A, AFSAR B, SHAHJEHAN A, et al. Impact of corporate social responsibility attributions on employee's extra-role behaviors: Moderating role of ethical corporate identity and interpersonal trust[J]. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2020, 8(6): 1–14.
- [33] SETO-PAMIES D, PAPAIOKONOMOU E. A multi-level perspective for the integration of ethics, corporate social responsibility and sustainability (ECSRS) in management education[J]. *Journal of Business Ethics*, 2016, 136(3): 523–538.
- [34] MANIMEGALAI S, BARAL R. Examining the mediating role of organizational trust in the relationship between CSR practices and job outcomes[J]. *Social*

- Responsibility Journal, 2018, 14(3): 433-447.
- [35] 颜爱民, 龚紫, 谢菊兰. 外部企业社会责任对员工创新行为的影响机制研究[J]. 中南大学学报(社会科学版), 2020, 26(1): 107-116.
- [36] 朱月乔, 周祖城. 企业履行社会责任会提高员工幸福感吗?——基于归因理论的视角[J]. 管理评论, 2020, 32(5): 233-242.
- [37] AHMAD I, DONIA M B L, SHAHZAD K. Impact of corporate social responsibility attributions on employees' creative performance: The mediating role of psychological safety[J]. Ethics & Behavior, 2019, 29(6): 490-509.
- [38] AQUINO K, REED A. The self-importance of moral identity[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2002, 83(6): 1423-1440.
- [39] BLASI, AUGUSTO. Bridging moral cognition and moral action: A critical review of the literature[J]. Psychological Bulletin, 1980, 88(1): 1-45.
- [40] SHAO R, AQUINO K, FREEMAN D. Beyond moral reasoning: A review of moral identity research and its implications for business ethics[J]. Business Ethics Quarterly, 2008, 18(4): 513-540.
- [41] LEAVITT K, ZHU L, AQUINO K. Good without knowing it: Subtle contextual cues can activate moral identity and reshape moral intuition[J]. Journal of Business Ethics, 2016, 137(4): 785-800.
- [42] SHEN J, ZHANG H. Socially responsible human resource management and employee support for external CSR: Roles of organizational CSR climate and perceived CSR directed toward employees[J]. Journal of Business Ethics, 2019, 156(3): 875-888.
- [43] AFSAR B, AL-GHAZALI B, UMRANI W. Corporate social responsibility, work meaningfulness, and employee engagement: The joint moderating effects of incremental moral belief and moral identity centrality[J]. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 2020, 27(3): 1264-1278.
- [44] SENDLHOFER T. Decoupling from moral responsibility for CSR: Employees' visionary procrastination at a SME[J]. Journal of Business Ethics, 2020, 167(2): 361-378.
- [45] 颜爱民, 陈世格, 林兰. 投桃何以报李:企业内外部社会责任对管家行为的影响机制研究[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(1): 84-97.
- [46] BLASI A. Moral cognition and moral action: A theoretical perspective[J]. Developmental review, 1983, 3(2): 178-210.
- [47] GUO Q, SUN P, CAI M, et al. Why are smarter individuals more prosocial? A study on the mediating roles of empathy and moral identity[J]. Intelligence, 2019, 75: 1-8.
- [48] SONNENTAG T L, BARNETT M A. Role of moral identity and moral courage characteristics in adolescents' tendencies to be a moral rebel[J]. Ethics & Behavior, 2016, 26(4): 277-299.
- [49] REED A, AQUINO K F. Moral identity and the expanding circle of moral regard toward out-groups[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2003, 84(6): 1270-1286.
- [50] SCHLENKER B R, FORSYTH D R. On the ethics of psychological research[J]. Journal of Experimental Social Psychology, 1977, 13(4): 369-396.
- [51] HENLE C A, GIACALONE R A, JURKIEWICZ C L. The role of ethical ideology in workplace deviance[J]. Journal of Business Ethics, 2005, 56(3): 219-230.
- [52] PALIHAWADANA D, OGHAZI P, LIU Y. Effects of ethical ideologies and perceptions of CSR on consumer behavior[J]. Journal of Business Research, 2016, 69(11): 4964-4969.
- [53] 王哲, 张爱卿. 内部企业社会责任对员工反生产行为的影响——组织认同的中介和理想主义道德标准的调节[J]. 经济管理, 2019, 41(8): 130-146.
- [54] HASTINGS S E, FINEGAN J E. The role of ethical ideology in reactions to injustice[J]. Journal of Business Ethics, 2011, 100(4): 689-703.
- [55] 谢玉华, 刘晶晶, 谢华青. 内外部企业社会责任对员工工作意义感的影响机制和差异效应研究[J]. 管理学报, 2020, 17(9): 1336-1346.
- [56] MAY D R, CHANG Y K, SHAO R. Does ethical membership matter? Moral identification and its organizational implications[J]. Journal of Applied Psychology, 2015, 100(3): 681-694.
- [57] SINGHAPAKDI A, LEE D, SIRGY M J, et al. Effects of perceived organizational CSR value and employee moral identity on job satisfaction: A study of business organizations in Thailand[J]. Asian Journal of Business Ethics, 2019, 8(1): 53-72.
- [58] HERTZ S G, KRETTENAUER T. Does moral identity effectively predict moral behavior?: A meta-analysis[J]. Review of General Psychology, 2016, 20(2): 129-140.
- [59] BOWES-SPERRY L, POWELL G N. Observers' reactions to social-sexual behavior at work: An ethical decision making perspective[J]. Journal of Management, 1999, 25(6): 779-802.

The influence mechanism of intrinsic CSR attributions on employees' constructive deviant behavior

YAN Aimin, LIU Jingling, LI Yali, JIANG Biyun

(School of Business, Central South University, Changsha 410083, China)

Abstract: Based on the social cognitive theory, combined with the data analysis of 295 matched valid questionnaires in two periods, the study examines the influence of intrinsic attribution of corporate social responsibility (CSR) on constructive deviant behavior, and verifies the mediating role of moral identification and the moderating effect of idealism ethical ideology. The results of empirical study show that intrinsic CSR attribution has a significant positive impact on constructive deviant behavior, that moral identification partially mediates the relationship, and that idealist ethical ideology could strengthen the positive relationship between intrinsic CSR attribution and moral identification, and regulate the indirect effect of moral identification.

Key Words: intrinsic CSR attribution; constructive deviant behavior; moral identification; idealism ethical ideology; social cognitive theory

[编辑: 陈一奔]

(上接第 65 页)

Abstract: Under the target background of the parallel development of, on one hand, the "dual carbon" of carbon peaking and carbon neutrality, and on the other hand common prosperity, the present study evaluates the ecological efficiency, and analyzes the influence effect of ecological efficiency on household income based on macro and micro matching data. Research results show that the average level of ecological efficiency in China is good, but there is a huge gap between and within regions, about which there is no sign of improvement over time. Results also show that improving ecological efficiency is not conducive to the growth of some households' total income, and ecological efficiency has different impacts on different income sources with a negative impact on household wage income, operation income and property income, but with a positive effect on transferring income and other household income. In addition, researches still find that the impact of ecological efficiency on household income is significantly heterogeneous in regional, urban-rural and low-carbon pilot policies, while improving ecological efficiency will reduce the income of households in eastern regions, rural areas and low-carbon pilot provinces. Further studies find that the adverse effect of ecological efficiency on the lower income group is relatively greater, and the effect does not show signs of weakening over time. Although improving ecological efficiency may hurt some households' income, the "pain" can be mitigated through educational and non-educational training so as to contribute to realization of the two goals of "dual carbon" and common prosperity.

Key Words: "dual" carbon; common prosperity; ecological efficiency; super-efficient SBM model; household income

[编辑: 何彩章]