

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2014.01.008

组织道德气氛、主管信任和组织公民行为的关系

张四龙^{1,2} 李明生¹ 颜爱民¹

(1. 中南大学商学院; 2. 中南林业科技大学商学院)

摘要: 在问卷调查 30 家公司 1 133 名员工的基础上,利用 SEM 探索组织道德气氛和组织公民行为的关系以及主管信任的中介作用。研究表明,工具型道德气氛对组织公民行为的影响不显著,而关爱型和规则型道德气氛对组织公民行为有显著的正向影响;主管信任在关爱型和规则型道德气氛与组织公民行为的关系中分别具有完全中介作用和部分中介作用;工具型道德气氛对主管信任有显著的负向影响。

关键词: 组织道德气氛; 主管信任; 组织公民行为

中图分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2014)01-0061-08

The Relationship among Organizational Ethical Climate, Trust in Supervisor and Organizational Citizenship Behavior

ZHANG Silong^{1,2} LI Mingsheng¹ YAN Aimin¹

(1. Central South University, Changsha, China;

2. Central South University of Forestry and Technology, Changsha, China)

Abstract: With structural equation modeling, this paper explores the relationship between organizational ethical climate and organizational citizenship behavior (OCB), and the mediating role of employees' trust in supervisor in this relationship. Using a sample of 1 133 employees from 30 companies in different industries, the results show that various ethical climates affect trust in supervisor and OCB differently. The Instrumental ethical climate has no significant impact on OCB, while the Caring and the Rules both have significant positive impact on it. Moreover, supervisory trust respectively plays a complete mediating role in the relationship between the Caring and OCB, and a partial mediating role between the Rules and it. In addition, the Instrumental has significantly negative impact on trust in supervisor.

Key words: organizational ethical climate; trust in supervisor; organizational citizenship behavior

组织公民行为(OCB)是员工工作中的自发行为,既非工作说明书所要求,也得不到组织的正式奖励,但能提高组织营运的有效性^[1]。随着全球竞争的加剧,环境不确定性和复杂性增加,组织对 OCB 的需要越发迫切。近年来,组织道德气氛(organizational ethical climate, OEC)的价值不断凸显。研究发现,OEC 对员工工作态度和行为有重要影响^[2],但到目前为止,OEC 对包括 OCB 在内的亲社会行为的影响及其相关作用机理的研究尚不多见,且部分研究结果分歧较大。例如,LEUNG^[3]发现,不同种类的道德气氛和组织公民行为的不同维度

间的关系不同;但刘锋^[4]的研究则表明两者并不存在显著关系。鉴于此,考虑到 OCB 的重要性,需要有更多的研究对此进行验证。

信任是一个有效的组织管理工具,有利于促进组织成员之间的合作,减少冲突,引发组织承诺,提高员工工作绩效。从逻辑上讲,强调高标准的道德价值观的公司,亦或组织气氛道德水平更高的公司,其内部的信任水平会更高,而信任又与高水平的 OCB 和工作绩效相联系^[5]。由此,OEC 可能会对组织产生重要而积极的影响。然而,目前很少有研究考察 OEC 对员工信任感的影响^[6]。本研究认为,OEC 对 OCB 有重

收稿日期: 2013-04-22

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71372062)

要影响,并且员工主管信任在 OEC 影响 OCB 的过程中具有重要作用。

1 文献回顾与研究假设

1.1 OEC

OEC 源自组织气氛,指组织内部“对什么是道德上正确的行为和如何处理道德问题的共同的感知”^[7],由员工“对含有道德内容的一般的组织实践与程序的通行的感知构成”^[8],有助于塑造组织内部有关可接受和不可接受行为的规范。

VICTOR 等^[7,8]认为道德气氛是个多维概念,他们以道德哲学和社会学中的参照群体理论为基础构建了道德气氛的 2 维度模型,即组织决策所使用的道德标准和分析取向。前者使用道德认知发展理论的 3 个阶段(前因循、因循和后因循阶段)进行定义,分别为利己、仁慈和原则标准;后者同组织成员道德决策时行为参照的设定有关,亦即考虑谁的利益,包括个人、组织和社会取向。其中,组织指组织自身;社会指组织外部,也即所在社区或整个社会乃至全世界;个体则指个体自己。

从理论上讲,道德气氛的这 2 个维度通过交互作用形成 9 种道德气氛(见表 1)。

表 1 组织道德气氛的理论模型^[7,8]

	分析取向			
	个人		组织	社会
	利己	自利	公司利润	效率
道德标准	仁慈	友谊	团队利益	社会责任
	原则	个人道德	公司规则与程序	法律与行业标准

根据上述理论模型,VICTOR 等^[7,8]开发出了道德气氛问卷(Ethical climate questionnaire, ECQ),用以测量员工的道德气氛感知,后续大部分相关研究都以该问卷为基础^[6]。但研究显示,不同的实证研究得出的 OEC 类型的结果并不固定,数量从 3 种到 9 种不等。其中,只有工具型(关注自我利益)、关爱型(关心他人利益)、规则型(是否遵守公司政策与程序)这 3 种几乎在所有的实证研究中都得到了验证^[9]。鉴于此,本研究只考察这 3 种道德气氛对员工 OCB 的影响,并将道德气氛定义为员工对体现在组织实践、程序、规范和价值观中的道德标准的感知。

1.2 OEC 与 OCB 的关系

ORGAN^[1]认为,OCB 包括利他行为、文明礼貌、任劳任怨、责任心和公民道德 5 个维度。具体可分为以下 2 种:①个人指向的 OCB(OC-

BI),指员工对组织中其他人的角色外行为,包括利他行为和文明礼貌^[10];②组织指向的 OCB(OCBO),指员工支持组织利益的自发行为,包括任劳任怨、责任心和公民道德^[11]。

根据社会交换理论,OCB 是基于社会交换的自发性回报行为,超出了工作说明书的要求,员工并不期望组织对自己的这种行为给予奖励或补偿。在某种程度上,员工的这种回报行为受组织环境因素的影响(如组织公平)。当组织公平对待员工,尊重和关心员工时,员工就可能对组织产生积极的情感,并且作为回报,自觉表现出 OCB。目前,已有研究发现公平感知和 OCB 显著相关。例如,WILLIAMS 等^[12]发现,互动公平对 OCB 有显著正向影响。而组织公平属于组织道德范畴,OEC 又集中体现了组织道德特征^[13],因此,道德气氛可能影响 OCB。

另外,组织道德环境是影响员工道德行为的关键因素^[14]。OEC 告诉员工在某种工作情景下什么行为才是正确的或者道德的,有助于组织成员明确哪些问题与道德有关,以及应该使用什么标准来理解、权衡和解决这些问题,并因此成为处理道德问题的心理机制,影响着组织成员在面临道德困境时所采取的决策及其随后的行为^[15]。由此,OEC 会影响员工的道德或不道德行为^[7,8]。其中,工具型道德气氛对员工道德行为有负向影响,而关爱型和规则型道德气氛则对其有正向影响^[16]。这一点得到了众多实证研究的支持,而 OCB 可被认为是个体道德行为在工作场所的表现^[17]。还有研究发现组织道德价值观^[18]对员工 OCB 有显著影响,而 OEC 本身就反映了组织道德价值观——OEC 使员工了解组织的共同价值观与目标^[19]。据此也可推测,OEC 可能会影响员工的 OCB。

具体而言,工具型气氛强调自我利益,道德水平较低,最不可能培育 OCB,这是因为员工会为其不道德行为寻找借口,并使之合理化;规则型道德气氛倡导公司规则,道德水平较高,可能引发关系契约的建立和 OCB 的培育;关爱型道德气氛倡导关心他人利益,管理层会考虑员工利益诉求,满足员工需要,员工则可能回报以有利于组织的行为^[3]。由此,提出以下假设:

假设 1a 工具型道德气氛对 OCB 有显著负向影响。

假设 1b 关爱型道德气氛对 OCB 有显著正向影响。

假设 1c 规则型道德气氛对 OCB 有显著正向影响。

1.3 OEC 与主管信任的关系

信任有多种定义,其中有 2 种定义被广泛引用:①信任是一种心理状态,是出于对他人意图或行为的乐观预期而接受脆弱性(暴露自身弱点)的意愿^[20];②信任指一方不管自己监控另一方的能力如何,基于对其会采取某种对自己很重要的特定行动的乐观预期而愿意将自身的弱点暴露在对方的行动之下,从而可能使自身利益受损的一种心理状态^[21]。这 2 种定义都包含接受脆弱性(暴露弱点)的意愿和对积极结果的期待 2 个成分^[22]。

组织内信任是员工对组织环境是否安全、友善的一种主观评价^[23],包括组织信任(对组织整体的信任)、主管信任(对上司的信任)和同事信任(对同事的信任)^[24]。参照文献^[25]的做法,本研究将主管信任定义为员工对直接上司的信任,指员工对直接上司信任或忠诚的程度。

组织内信任是基于组织情境形成的,必然会打上组织的烙印,许多组织因素会对信任产生影响,包括组织气氛在内,其中公平因素受到最多关注。例如,PILLAI 等^[26]的研究表明,程序公平会显著影响员工的主管信任。而组织公平属于组织道德范畴,因此,信任和道德气氛产生了联系。

根据 MAYER 等^[21]的信任模型,被信任方具有能力、善意和正直 3 个品质。当被信任方拥有这些品质时,信任方会认为其值得信任。其中,与道德气氛相关的一个关键品质就是正直。一方面,正直意味着公正、可靠和诚实^[5];另一方面,正直假定被信任者拥有正义感,这种正义感会产生公平对待他人的行为^[27],而如果员工得到了公平待遇,其信任水平就会增强。有证据表明,当员工认为组织领导拥有高度的正直和诚实时,员工对领导的信任水平更高^[5]。

与 OEC 相关的另一个品质是善意,如果员工相信主管会善待自己,就可能更为信任主管。在工具型道德气氛下,在和员工的交往中,主管对员工的关爱(善意)程度会降低,其行为主要是为自我或组织利益服务,而会忽视甚至损害员工利益(不够善意),从而降低员工对主管的信任水平。关爱型道德气氛的基础是仁慈理论^[8],在这种道德气氛下,主管会积极关心员工利益(善意),尽力满足其需要,从而提高员工的主管信任水平。在规则型道德气氛下,主管不会人为损害员工的利益而会按公司规章制度办事(正直),处事公平,因此,也会提高其主管信任水平。

尽管目前很少有研究检验 OEC 与员工信任感的关系^[5],但 MULKI 等^[28]的研究表明,OEC 对销售人员的主管信任有显著影响,销售人员认为组织气氛越道德,其主管信任水平就越高。由此,提出以下假设:

假设 2a 工具型道德气氛对主管信任有显著负向影响。

假设 2b 关爱型道德气氛对主管信任有显著正向影响。

假设 2c 规则型道德气氛对主管信任有显著正向影响。

1.4 主管信任与 OCB 的关系

信任的一个主要功能是促进社会交换关系^[29]。从社会交换的角度看,员工 OCB 是一种基于社会交换的意愿性回报行为^[30],其 OCB 并非出于即时的奖惩,而是相信在付出努力后,未来能获得相应的回报。这种回报涉及未来的交换关系,需要以信任为基础。许多研究表明,信任为组织创造了一个良好的工作环境,而在良好的环境中,员工会表现出更多的角色外行为^[31]。当员工信任上司时,就会相信上司关心自身利益(善意),处事公平(正直),从而创造出一种对上司和工作的积极情感^[32],使员工愿意和其进行后续的社会交换,自发做出有利于他人和组织利益的 OCB。鉴于此,根据社会交换理论,员工对主管/领导的信任会促进 OCB^[5],很多研究也证实了这一点。由此,提出以下假设:

假设 3 主管信任对 OCB 有显著正向影响。

1.5 主管信任的中介作用

根据社会交换理论,OCB 是员工对组织和领导的一种回报行为,而信任是社会交换关系的重要基础之一。无论组织还是主管,如果得不到员工的信任,员工就不太可能做出有益于组织整体绩效的 OCB。鉴于此,在探讨变革型领导和组织公正等变量与 OCB 关系的实证研究中,信任是经常被关注的一个中介变量。

同理,可以推测,由员工“对含有道德内容的一般的组织实践与程序的通行的感知构成”的 OEC 体现了在日常管理实践中组织和主管是如何对待员工的,包括是否尊重和关心员工利益,是否公平对待所有员工,并因此增强或减弱员工对组织和主管的信任。当员工发觉组织或主管值得信任时,即员工具有对组织或主管的意图或行为持乐观预期而接受脆弱性的意愿

时,员工就会表现出 OCB。由此,提出以下假设:

假设 4a 主管信任在工具型道德气氛与 OCB 之间起中介作用。

假设 4b 主管信任在关爱型道德气氛与 OCB 之间起中介作用。

假设 4c 主管信任在规则型道德气氛与 OCB 之间起中介作用。

2 研究方法

2.1 样本与数据收集

本研究采用选取湖南、广东、河南等地的 30 家企业进行问卷调查,样本企业分布在农林牧渔业、设备和机械制造业、交通运输仓储、房地产和金融等行业。每家企业随机发放 50 份问卷。问卷采用匿名填写方式,同时允许员工在工作时间填写问卷,并承诺所获数据只用于学术研究。问卷填写后由被访者直接投入问卷回收箱,再由给研究者回收。

本次调查共发放问卷 1 500 份,回收问卷 1 256 份,剔除部分答案缺省过多、答案雷同的问卷后,有效问卷为 1 133 份,问卷有效回收率为 75.5%。其中,在性别方面,男性占 52.5%、女性占 47.5%;年龄方面,25 岁及以下占 11.5%、26~35 岁占 44.3%、36~45 岁占 29.7%、46 岁以上占 14.5%;文化程度方面,专科及以下占 48.6%、本科占 47.0%、硕士及以上占 4.4%;企业服务年限方面,1 年以下占 15.4%、1~3 年占 32.7%、4~5 年占 16.8%、5~10 年占 17.5%、10 年以上占 17.6%;职位级别方面,普通员工占 35.3%、基层管理者占 35.5%、中层管理者占 22.1%、高层管理者占 7.1%;企业所有制性质方面,国有企业占 63.3%、民营企业占 27.6%,三资企业占 9.1%。

2.2 变量测量

(1)道德气氛 该变量的测量参照 VICTOR 等^[8]开发的道德气氛量表,选用其中的 13 个题项进行测量。其中,工具型道德气氛集中关注自我利益,包含 4 个题项,如“在这家公司,员工大都关心自己的利益”。关爱型道德气氛倡导关心他人的福利,包含 6 个题项,如“在这家公司,最重要的考虑是公司所有人的整体利益”。规则型道德气氛则询问被访者是否公司所有成员都需要遵守公司规则和政策,包含 3 个题项,如“在这家公司,每个人都必须遵守公司规则和程序”。由于员工的道德气氛感知会受到其个人心理特征的影响,员工对组织的评

价或情感反应有可能与其对 OEC 的感知混淆在一起,因此,该量表在调查时特别注明要求被访者根据组织的实际情况,而非自己所希望的样子或者应该的样子进行回答。

(2)主管信任 该变量的测量参照 PODSAKOFF 等^[25]开发的量表,选用 4 个题项进行测量,如“我完全相信上司的正直和诚实”。

(3)OCB 该变量的测量采用 LAM 等^[33]修订的中文版量表,包括 5 个维度:①利他行为(5 个题项),如“我常常准备为身边需要帮忙的人伸出援手”;②责任心(4 个题项),如“我从不占用工作时间去吃午饭或超时休息”;③任劳任怨(5 个题项),如“别人认为我经常满腹牢骚”;④公民道德(4 个题项),如“我积极参加部门(或公司)的会议”;⑤文明礼貌(5 个题项),如“我会考虑到自己的行为对别人的影响”。

(4)控制变量 包括性别、年龄、受教育水平、所在部门、公司所属行业和性质、企业服务年限,因为这些变量可以影响员工的道德气氛感知、主管信任和 OCB。

除 OCB 量表外,其他变量的测量量表都采用传统的翻译和回译程序^[34]从英语翻译为汉语,译者为 2 名英语专业博士和 2 名组织行为与人力资源管理专业的博士。通过翻译和回译,使中文译文尽可能和原文一致。然后,再由 3 名人力资源管理与组织行为专业的博士对中文版量表进行审阅和修改。最后,使用修订后的量表对 2 家企业的 70 名员工进行预试,以检验量表的信度和内容效度,并根据被访者的反馈意见再次对题项的措辞和语序进行细微的调整和润色,再将其用于正式调查。此外,本研究的所有量表均采用 Likert 6 点法测度,1~6 表示从“很不同意”到“很同意”。

2.3 数据分析

本研究采用 SPSS 20.0 和 Amos 20.0 统计分析软件进行数据处理,主要包括信度分析、探索性因子分析、验证性因子分析、相关分析、描述统计和中介效应分析。先将问卷随机分成两半,一半($N=567$)用主成分法对道德气氛量表进行探索性因子分析,结果工具型、关爱型和规则型道德气氛均有一个题项因交叉载荷过高或因因子载荷太低而被删除,最终分别剩下 3 个、5 个和 2 个题项。然后,用另一半问卷($N=566$)进行数据质量和假设检验。

2.4 测量质量检验

2.4.1 样本的信度和效度

本研究以 Cronbach's α 系数来检验各变

量的信度。各量表的信度系数见表 2。由表 2 可知,除工具型道德气氛信度系数稍低外($\alpha=0.689$),其他变量的信度系数都大于 0.7,表明各变量具有良好的内部一致性。

表 2 各变量测量问卷的 Cronbach's α 系数

变量	题项数	Cronbach's α	变量	题项数	Cronbach's α
工具型道德气氛	3	0.689	利他行为	5	0.847
关爱型道德气氛	5	0.803	责任心	4	0.763
规则型道德气氛	2	0.713	任劳任怨	5	0.825
主管信任	4	0.865	公民道德	4	0.840
OCB	23	0.912	文明礼貌	5	0.841

本研究采用验证性因子分析检验各量表的效度,各测量模型的拟合指数见表 3。由表 3 可知,OEC 的三因子模型、主管信任的单因子模型和 OCB 的五因子模型具有良好的效度。

表 3 各变量验证性因子分析拟合指标($N=566$)

变 量	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI
OEC	117.504	32	3.672	0.069	0.939	0.911
主管信任	1.592	2	0.796	0.000	1.000	1.000
OCB	664.742	220	3.022	0.060	0.921	0.909

2.4.2 共同方法偏差

本研究根据 PODSAKOFF 等^[35]提出的方法,进行 Harman 单因素检验,考察研究结果是否受到同源偏差的干扰。未旋转的因子分析结果显示,特征根大于 1 的公因子共有 9 个,第一个公因子解释的方差为 16.44%,9 个因子共占了总方差的 63.63%。第一个公因子并没有占到大多数,参照文献^[35]的标准,表明本研究的同源偏差问题并不严重。

表 4 各变量的均值、标准差和相关系数($N=566$)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 工具型道德气氛	3.96	1.02	1								
2. 关爱型道德气氛	3.84	0.99	-0.098*	1							
3. 规则型道德气氛	4.59	0.97	-0.101*	0.491**	1						
4. 主管信任	4.59	1.05	-0.155**	0.461**	0.426**	1					
5. 利他行为	4.92	0.70	0.002	0.277**	0.276**	0.410**	1				
6. 责任心	4.86	0.82	-0.060	0.308**	0.336**	0.414**	0.526**	1			
7. 任劳任怨	4.88	0.93	-0.190**	0.188**	0.259**	0.302**	0.315**	0.400**	1		
8. 公民道德	4.66	0.79	0.028	0.212**	0.236**	0.274**	0.443**	0.487**	0.318**	1	
9. 文明礼貌	5.10	0.68	0.013	0.238**	0.252**	0.310**	0.586**	0.507**	0.397**	0.519**	1

注: *、** 分别表示 $p<0.05$ 和 $p<0.01$,双尾检验,下同。

3.2 假设检验

本研究采用结构方程模型,并参照温忠麟等^[36]提出的中介效应检验步骤检验主管信任在 OEC 与 OCB 之间的中介效应。检验过程中将 OCB 视为一个单因子,将其 5 个维度各题项得分的平均值作为各维度的得分。

2.4.3 多重共线性效应

采用方差膨胀因子(VIF)检验自变量工具型、关爱型和规则型道德气氛与主管信任之间可能存在的多重共线性效应,结果表明这些相关变量的 VIF 值介在 1.060 ~ 1.501 之间,均小于临界值 10,表明多重共线性效应在可以接受的范围。

3 研究结果

3.1 描述性统计

各变量的均值、标准差和相关系数见表 4。由表 4 可知,3 种道德气氛之间存在相关关系。其中,关爱型和规则型显著正相关($r=0.491, p<0.01$);工具型同关爱型和规则型两者都显著负相关(前者为 $r=-0.098, p<0.05$;后者为 $r=-0.101, p<0.05$)。工具型道德气氛与主管信任显著负相关($r=-0.155, p<0.01$),关爱型和规则型道德气氛均与主管信任显著正相关(前者为 $r=0.461, p<0.01$;后者为 $r=0.426, p<0.01$)。另外,工具型道德气氛与任劳任怨显著负相关($r=-0.190, p<0.01$);关爱型道德气氛和 OCB 的 5 个维度显著正相关:利他行为($r=0.277$)、责任心($r=0.308$)、任劳任怨($r=0.188$)、公民道德($r=0.212$)、文明礼貌($r=0.238$),显著性水平均为 $p<0.01$;规则型道德气氛也和 OCB 的 5 个维度显著正相关,对应的相关系数依次为 0.276、0.336、0.259、0.236 和 0.252,显著性水平均为 $p<0.01$ 。

(1)检验道德气氛对 OCB 的主效应模型

结果表明,模型拟合良好($\chi^2=252.451, df=84, \chi^2/df=3.005, RMSEA=0.060, CFI=0.928, TLI=0.910$)。由图 1 可知,在该模型中,工具型道德气氛对 OCB 没有显著影响($\beta=0.049, p=0.395$)。由此,假设 1a 没有得到支

持。根据中介效应检验第 1 步,假设 4a 也没有得到支持。关爱型道德气氛($\beta = 0.260, p < 0.001$)和规则型道德气氛($\beta = 0.333, p < 0.001$)均对 OCB 有显著正向影响。由此,假设 1b、假设 1c 得到支持。

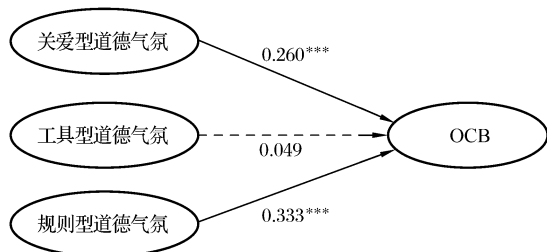


图 1 道德气氛对 OCB 的主效应验证模型

注:***表示 $p < 0.001$,下同。

(2)检验主管信任在道德气氛与 OCB 之间的中介效应模型 结果表明,模型拟合指数基本满足要求($\chi^2 = 521.708, df = 142, \chi^2/df = 3.674, RMSEA = 0.069, CFI = 0.902, TLI = 0.882$)。由图 2 可知,在该模型中,工具型道德气氛对主管信任有显著负向影响($\beta = -0.099, p < 0.05$);由此,假设 2a 得到验证。但工具型道德气氛对 OCB($\beta = 0.076, p = 0.171$)没有显著影响。主管信任显著正向影响 OCB($\beta = 0.341, p < 0.001$),由此,假设 3 得到验证。关爱型道德气氛显著正向影响主管信任($\beta = 0.480, p < 0.001$),由此,假设 2b 得到验证;但关爱型道德气氛对 OCB 没有显著影响($\beta = 0.098, p = 0.124$)。据中介效应检验第 3 步,主管信任在关爱型道德气氛与 OCB 之间起完全中介作用。由此,假设 4b 得到验证。规则型道德气氛显著正向影响主管信任($\beta = 0.139, p < 0.001$),由此,假设 2c 得到验证,并且规则型道德气氛显著正向影响 OCB($\beta = 0.285, p < 0.001$),从而,据中介效应检验第 3 步,由此,假设 4c 得到部分验证,即主管信任在规则型道德气氛与 OCB 间起部分中介作用。

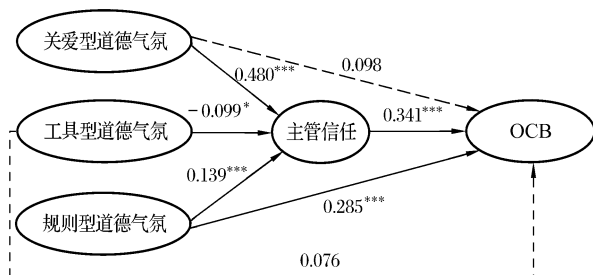


图 2 主管信任在道德气氛与 OCB 之间的中介效应验证模型

4 讨论与分析

本研究探索 OEC 与 OCB 之间的关系以及主管信任的中介效应,结果表明 OEC 对塑造员工主管信任和 OCB 具有重要作用,员工的道德气氛感知影响员工的主管信任水平和表现出 OCB 的程度。

本研究还发现,在那些只注重自身利益的组织,员工对主管的信任水平较低,而在那些倡导关爱他人和遵守规章制度的组织,员工对主管的信任水平较高。另外,关爱型道德气氛可以预测 OCB。原因在于,如果组织倡导关心员工利益,并将其作为一种主要的组织价值观,员工感受到这种关心后就可能增强与组织间的心理契约,并回报以 OCB。同时,主管信任在关爱型道德气氛与 OCB 之间起完全中介作用,这是因为在中国情境下,上司往往代表组织,组织价值观及其对员工的关爱往往是通过上司传递的,而根据社会交换理论,如果员工觉得其上司关心和体贴自己,就会提高主管信任水平,并回报以所期待的行为。

同样,规则型道德气氛也可以预测 OCB。公司内部倡导的组织规章制度必然以促进组织的最终利益为目的,并且惩罚有损组织利益的行为,因此,规则型道德气氛必然正向影响 OCB。此外,规则型道德气氛感知也会直接影响员工对直接主管的信任水平,当员工看到主管会惩罚那些违反组织规章制度的行为时,其对主管的信任水平会提高。研究还发现主管信任在规则型道德气氛感知和 OCB 之间起部分中介作用,这一点与关爱型道德气氛不同。

与理论假设相反,工具型道德气氛和 OCB 没有显著关系。从理论上讲,由于工具型道德气氛建立在员工个人利益基础上,多数员工可能按照可以促进自我利益的方式行事,而不管组织规章制度的要求以及自身行为可能对组织产生的负面影响^[37],因此,工具型道德气氛可能会减少员工的 OCB。一个可能的解释是在中国集体主义大背景下,强调个人利益服从集体利益,否则就会遭到他人的报复和组织的干预,最终影响自利目的的实现。另外,工具型道德气氛感知对主管信任有显著负向影响,当员工看到上司对下属的自私行为不予惩罚甚至纵容以及上司自己自私自利不考虑他人需要和感受时,其主管信任水平就会降低。

5 结语

本研究的理论贡献在于:为 OEC 与 OCB

及其与主管信任的关系提供了新的证据,并且首次验证了主管信任在关爱型道德气氛与OCB之间起完全中介作用,而在规则型道德气氛与OCB之间起部分中介作用,从而将OEC与OCB关系的理论研究向前推进了一步,对以往相关研究进行了有益的补充。

本研究的实践意义在于:①OEC的具有重要价值,这对减少乃至消除当前比较严重的企业不道德行为和改变单纯注重商业利益的企业经营导向都有重要意义。另外,规则型道德气氛对OCB的促进受到主管信任的中介作用,这表明各级主管在平时工作中应该严格贯彻公司的相关规章制度,以提高下属的主管信任水平,进而促进其OCB。这一点在规则意识和制度化管理薄弱的中国企业,尤其具有现实意义。②关爱型道德气氛可以促进OCB,并受到主管信任的完全中介作用。鉴于此,一方面,组织在日常管理实践中应注重对员工的关爱,让员工分享组织发展的成果;另一方面,应注重企业文化的塑造和宣贯,加强员工价值观管理,更重要的是,员工招聘时应该注重考查员工价值观和组织价值观的匹配度。在中国社会,组织关爱主要是通过各级主管与下属的接触和沟通来表达的,因此,在日常管理实践中,组织各级主管都应该表现出适当的态度和行为,了解员工需要,尊重并关心员工利益,公平对待员工,进而发展出更高水平的OCB。

本研究存在以下几点局限:①采用自陈式问卷,存在一些固有的局限。②员工对OCB的回答可能存在社会称许偏差。为控制共同方法偏差,未来研究可以采取“员工-主管”配对调查,由直接上司为每个研究参与者提供OCB评估。③首次在中国情境下将主管信任纳入OEC的影响分析,研究结果有待进一步检验,而且,研究还可以检验OEC如何影响员工对组织信任和对同事信任的水平。④数据为截面研究,参与研究者来自多个组织,模型需要在单一组织中,以及通过更多的研究进行检验。

参 考 文 献

- [1] ORGAN D W. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome[M]. Lexington: Lexington Books, 1988
- [2] LOPEZ T B, BABIN B J, CHUNG C. Perceptions of Ethical Work Climate and Person - Organization Fit among Retail Employees in Japan and the US: A Cross-Cultural Scale Validation[J]. Journal of Business Research, 2009, 62(6): 594~600

- [3] LEUNG A S M. Matching Ethical Work Climate to In-Role and Extra-Role Behaviors in a Collectivist Work Setting[J]. Journal of Business Ethics, 2008, 79(1/2): 43~55
- [4] 刘锋. 企业伦理气候、组织承诺与组织公民行为的关系——以温州民营企业为例[J]. 沈阳工业大学学报: 社会科学版, 2010, 3(4): 366~374
- [5] DIRKS K T, FERRIN D L. Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice [J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(4): 611~628
- [6] MARTIN K D, CULLEN J B. Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review [J]. Journal of Business Ethics, 2006, 69(2): 175~194
- [7] VICTOR B, CULLEN J B. A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations[M]// FREDERICK W C, PRESTON L E, POST J E. Research in Corporate Social Performance and Policy. Greenwich: Jai Press, 1987: 51~71
- [8] VICTOR B, CULLEN J B. The Organizational Bases of Ethical Work Climates[J]. Administrative Science Quarterly, 1988, 33(1): 101~125
- [9] 刘文彬, 井润田. 组织文化影响员工反生产行为的实证研究——基于组织伦理气氛的视角[J]. 中国软科学, 2010(9): 118~129, 139
- [10] WILLIAMS L J, ANDERSON S E. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors [J]. Journal of Management, 1991, 17(3): 601~617
- [11] HOFFMAN B J, BLAIR C A, MERIAC J P, et al. Expanding the Criterion Domain? A Quantitative Review of the OCB Literature[J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(2): 555~566
- [12] WILLIAMS S, PITRE R, ZAINUBA M. Justice and Organizational Citizenship Behavior Intentions: Fair Rewards versus Fair Treatment[J]. The Journal of Social Psychology, 2002, 142(1): 33~44
- [13] CULLEN J B, PARBOTEEAH K, VICTOR B. The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis [J]. Journal of Business Ethics, 2003, 46 (2): 127~141
- [14] ARNAUD A. Conceptualizing and Measuring Ethical Work Climate Development and Validation of the Ethical Climate Index [J]. Business and Society, 2010, 49(2): 345~358
- [15] CULLEN J B, VICTOR B, STEPHENS C. An Ethical Weather Report: Assessing the Organization's Ethical Climate[J]. Organizational Dynamics, 1989, 18(2): 50~62

- [16] WIMBUSH J C, SHEPARD J M. Toward an Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence [J]. Journal of Business Ethics, 1994, 13(8): 637~647
- [17] TURNIPSEED D L. Are Good Soldiers Good? Exploring the Link between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethics[J]. Journal of Business Research, 2002, 55(1): 1~15
- [18] BAKER T L, HUNT T G, ANDREWS M C. Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values[J]. Journal of Business Research, 2006, 59(7): 849~857
- [19] MALLOY D C, AGARWAL J. Ethical Climate in Nonprofit Organizations: Propositions and Implications[J]. Nonprofit Management and Leadership, 2001, 12(1): 39~54
- [20] ROUSSEAU D M, SITKIN S B, BURT R S, et al. Not so Different After All: A Cross-Discipline View of Trust [J]. Academy of Management Review, 1998, 23(3): 393~404
- [21] MAYER R C, DAVIS J H, SCHOORMAN F D. An Integrative Model of Organizational Trust[J]. Academy of Management Review, 1995, 20(3): 709~734
- [22] COLQUITT J A, SCOTT B A, LEPINE J A. Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships with Risk Taking and Job Performance[J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(4): 909~927
- [23] DIRKS K T, FERRIN D L. The Role of Trust in Organizational Settings [J]. Organization Science, 2001, 12(4): 450~467
- [24] 林铎琴. 组织公正、信任、组织公民行为之研究: 社会交换理论之观点[J]. 管理科学学报, 1996, 13(3): 391~415
- [25] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, MOORMAN R H, et al. Transformational Leader Behaviors and their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors[J]. The Leadership Quarterly, 1990, 1(2): 107~142
- [26] PILLAI R, SCHRIESHEIM C A, WILLIAMS E S. Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study [J]. Journal of Management, 1999, 25(6): 897~933
- [27] BROCKNER J. Understanding the Interaction between Procedural and Distributive Justice: the Role of Trust [M]//KRAMER R M, TYLER T R. Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research. Thousand Oaks: Sage, 1996: 390~413
- [28] MULKI J P, JARAMILLO F, LOCANDER W B. Effects of Ethical Climate and Supervisory Trust on Salesperson's Job Attitudes and Intentions to Quit [J]. Journal of Personal Selling and Sales Management, 2006, 26(1): 20~26
- [29] KONOVSKY M A, PUGH S D. Citizenship Behavior and Social Exchange[J]. Academy of Management Journal, 1994, 37(3): 656~669
- [30] TEKLEAB A G, TAKEUCHI R, TAYLOR M S. Extending the Chain of Relationships among Organizational Justice, Social Exchange, and Employee Reactions: The Role of Contract Violations [J]. Academy of Management Journal, 2005, 48(1): 146~157
- [31] 郑也夫. 信任与社会秩序[J]. 学术界, 2001(4): 30~40
- [32] MACKENZIE S B, PODSAKOFF P M, RICH G A. Transformational and Transactional Leadership and Salesperson Performance[J]. Journal of the Academy of Marketing Science, 2001, 29(2): 115~134
- [33] LAM S S K, HUI C, LAW K S. Organizational Citizenship Behavior: Comparing Perspective of Supervisors and Subordinates across Four International Samples[J]. Journal of Applied Psychology, 1999, 84(4): 594~601
- [34] BRISLIN R W, LONNER W J, THORNDIKE R M. Questionnaire Wording and Translation [M]//BRISLIN R W, THORNDIKE R M, LONNER W J. Cross-Cultural Research Methods. New York: John Wiley, 1973: 32~58
- [35] PODSAKOFF P M, MACKENZIE S B, LEE J Y, et al. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies [J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88(5): 879~903
- [36] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报, 2004, 36(5): 614~620
- [37] APPELBAUM S H, DEGUIRE K J, LAY M. The Relationship of Ethical Climate to Deviant Workplace Behavior [J]. Corporate Governance, 2005, 5(4): 43~55

(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 410064)商学院教授、博士研究生导师。研究方向为人力资源管理、组织行为。E-mail: e-trust@163.com