

员工感知的高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为的影响： 组织支持感和组织道德气氛的作用

颜爱民 杨玲玲 胡仁泽 李莹

(中南大学商学院, 长沙 410083)

摘 要 亲社会性违规行为可能会使组织陷入道德选择困境, 组织给予那些为了获得重要顾客的认可或组织绩效的提高而违背组织规则的员工以惩罚还是奖励, 这对企业实务管理者来说是一个难题, 同时需要研究学者从理论层面来探究员工亲社会性违规行为的产生机理。本研究以社会交换理论为基础, 依托 543 份有效问卷探讨了中国管理情境下员工感知的高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为的的影响机制。实证结果表明: (1) 员工感知的高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为有显著正向影响; (2) 组织支持感在员工感知的高绩效工作系统和员工亲社会性违规行为之间起部分中介作用; (3) 工具型和关爱型道德气氛正向调节组织支持感与员工亲社会性违规行为之间的关系, 且正向调节员工感知的高绩效工作系统与员工亲社会性违规行为之间经由组织支持感的间接效应; (4) 规则型道德气氛负向调节组织支持感与员工亲社会性违规行为之间的关系, 且负向调节组织支持感在员工感知的高绩效工作系统与员工亲社会性违规行为间的中介作用。本研究丰富了员工感知的高绩效工作系统对亲社会性违规行为的作用机制和影响边界, 同时对组织实施的高绩效工作系统具有一定的指导意义。

关键词 员工感知的高绩效工作系统; 组织支持感; 亲社会性违规行为; 组织道德气氛

1 引言

在动态环境下, 组织规章制度的僵硬性和员工审时度势的灵活反应性间的冲突使得维稳的组织规章制度阻碍了组织的灵活发展(徐世勇, 朱金强, 2017)。在这种情况下, 规则违背行为(如积极性偏差行为或建设性越轨行为)在某种程度上能够促使组织管理者重新审视现有规章制度和规则的适用性和有效性(何立, 李锐, 凌文轮, 2013), 因而, 为提高自身工作效率和组织效率或维护利益相关者利益而违背组织既定规章制度、规则的员工行为就显得十分重要。

Morrison(2006)将员工这种有意打破组织政策、规则或禁令, 以提高组织或利益相关者利益的行为明确定义为“亲社会性违规行为”(Pro-Social Rule Breaking Behaviour, PSRB), 属于工作场所中积极性偏差行为的一种。在现今的工作场所中, 亲社会性违规现象数见不鲜。比如, 某药房的工作人员明知规则不允许, 仍在上下班途中为行动不便的顾客送药; 又如某销售人员为满足重要客户的紧急需求, 与客户签订了未经上级领导签字的销售合同, 如此不仅维系了重要客户, 而且避免了组织的经济损失(何燕珍, 张瑞, 2016)。

亲社会性违规行为作为一种重要的员工积极性偏差行为, 近年来逐渐受到研究学者关注(Chen, Chen, & Sheldon, 2016)。在亲社会性违规行为的影响因素研究中, 一般认为其主要的影响因素包括个体因素(如: 冒险倾向),

收稿日期: 2017-11-26

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(71372062), 湖南省社科基金重大委托项目(13WTA19)

通讯作者: 杨玲玲, 电子邮箱: yanglingling1110@126.com

领导行为(如:仁慈领导、上级一下属关系),组织情境因素(如:伦理氛围)等(Morrison, 2006; Dahling, Chau, & Mayer, 2012; Parks, Ma, & Gallagher, 2010; 徐世勇, 朱金强, 2017),然现有文献较多探讨个体特征(Morrison, 2006)和领导方式(Dahling et al., 2012; 李锐, 田晓明, 柳士顺, 2015; 徐世勇, 朱金强, 2017)对亲社会性违规行为的影响,而较少关注组织情境因素中的高绩效工作系统(High Performance Work Systems, HPWS)对亲社会性违规行为的作用。相较于个体层面的研究,考察组织情境因素(如组织因素)更具价值,因为个体特征一旦形成很难在短时间内改变(何立等, 2013)。企业中施行的高绩效工作系统与员工接触最为紧密(Chang, Jia, Takeuchi, & Cai, 2014),比如员工参与、针对性的培训与开发、丰厚的薪酬福利等人力资源实践是员工感知到组织情境因素的重要来源。对员工而言,选择做出亲社会性违规行为可能存在一定风险(如组织惩罚,或者更差的绩效考核结果)(Bolino & Grant, 2016; 李锐等, 2015),所以员工会对组织是否存在支持员工产生亲社会性违规行为的氛围进行感知,并会根据感知到的结果判断是否做出亲社会性违规行为。已有研究表明,高绩效工作系统作为系统化的人力资源管理实践,对员工的工作态度和工作行为有着重要影响(Arefin, Arif, & Raquib, 2015)。对于高绩效工作系统与员工行为和工作结果之间的关系,有研究建议使用社会交换理论来解释(Jiang & Messersmith, 2017; 苗仁涛, 周文霞, 刘军, 2013),然而尚未有研究尝试探讨员工感知的高绩效工作系统如何影响员工的亲社会性违规行为。

为更清晰了解员工感知的高绩效工作系统对亲社会性违规行为的作用机制,本研究拟探讨员工感知的高绩效工作系统对亲社会性违规行为的中介机制和作用边界。高绩效工作系统的各项实践为员工提供了优质的工作资源和机会(Lee, Pak, Kim, & Lee, 2016),使员工感知到组织的关心和支持(即组织支持感, Perceived Organizational Support, POS),并与组织产生情感依赖,为回报组织,员工会做出对组织有利的行为,如当员工面临利于组织利益或其他相关者利益但又不符合组织现有规则的要求时,员工会选择违背组织既定规则来提升自身工作效率和组织效率,帮助同事更有效完成工作,满足顾客需求,为顾客提供优质服

务等(Kehoe & Collins, 2017; Kehoe & Wright, 2013)。另外,员工违背组织规则的行为不能简单判断为“好”或者“不好”,做出亲社会性违规行为实际上也是一种道德选择(Vardaman, Gondo, & Allen, 2014)。高绩效工作系统能够激发员工对组织支持的感知,并将此转化为亲社会性违规行为,然而转化的过程会受到组织道德气氛(Organizational Ethical Climate, OEC)的约束,相关文献表明组织道德气氛对员工的道德行为和决策有显著影响(Zoghbi & Guerra, 2016; Leung, 2008; Bulutlar & Öz, 2009),因而考虑组织道德气氛对亲社会性违规行为的调节作用显得尤为重要。同时,Vardaman等(2014)提出了组织道德气氛影响亲社会性违规行为的理论模型假设,还需要实证检验组织道德气氛对亲社会性违规行为的影响机理。

因此,本研究以社会交换理论为基础,探讨中国管理情境下员工亲社会性违规行为的影响因素。主要包括以下内容:第一,探讨员工感知的高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为的影响;第二,检验组织支持感在员工感知的高绩效工作系统和员工亲社会性违规的中介作用;第三,检验组织道德气氛对于员工感知的高绩效工作系统和员工亲社会性违规行为关系的调节作用。通过理论研究和实证分析来了解高绩效工作系统对亲社会性违规行为的作用机制和影响边界,为人力资源制度的制定、促进或抑制亲社会性违规行为的产生提供借鉴。

2 理论与假设

2.1 员工感知的高绩效工作系统和员工亲社会性违规行为

亲社会性违规行为是指员工故意打破组织政策、规则或禁令,以提高组织或利益相关者利益的积极行为(Morrison, 2006)。Morrison(2006)根据亲社会性违规行为产生的内在动因将其划分为三个维度:①提升效率型—更有效履行工作职责;②协助同事型—帮助同事更有效完成工作(从而帮助组织);③服务客户型—最大程度满足客户需求(从而帮助组织)。由于第三个维度并不具有多岗位的适用性(如生产部门或财务部门的员工一般不会直接面对顾客)(李锐等, 2015),因此本研究借鉴李锐等(2015)研究逻辑,只对前两个维度进行研究。

综述已有文献发现,员工亲社会性违规行为有四种类型的影响因素:组织情境/工作特征(如领导行为和上级一下属关系)、员工状态(如积极情绪和消极情绪)、员工认知(如对承诺的认知)、个体特征/人口统计学因素(如冒险倾向)等(Parks et al., 2010)。其中,不少学者从组织层面展开研究,如, Mayer, Caldwell 和 Ford (2007)对餐厅行业的研究中发现,高级主管越少,越容易发生亲社会性违规行为,同时,研究还证实了上级一下属关系质量与员工的亲社会性违规行为存在显著的正相关关系,即上级一下属关系质量越高,下属越有可能做出亲社会性违规行为。Vardaman 等(2014)则从组织层面中的组织道德气氛探究了亲社会性违规行为的影响前因,他认为组织道德气氛能直接作用于员工的亲社会性违规行为。上述研究结果均表明,亲社会性违规行为的产生路径并不简单。高绩效工作系统作为系统化人力资源管理实践,与员工接触最为紧密,是员工对组织情境因素进行感知的一种重要来源,从而进一步作用于员工的工作态度和工作行为(Arefin et al., 2015),但尚未有研究探讨过高绩效工作系统与员工亲社会性违规行为之间的关系。

在组织行为学领域,社会交换理论是学者们解释组织中员工各种行为产生机理的常用理论(程德俊,王蓓蓓, 2011)。社会交换理论认为,当组织给予其成员各种形式的好处和支持时,感知到组织惠及的员工会基于互惠的心理来转变自己的态度、动机或行为去回报组织。具体而言,当员工认为自己从组织获得的回报低于付出时,可能会产生不满心理,从而会为了维护自身利益做出某种形式的反生产行为——甚至是报复或损害组织的行为(Huang, Wellman, Ashford, Lee, & Wang, 2017);反之,员工会为了回报组织而自发做出更多回报性行为,造福组织、组织内同事和利益相关者。高绩效工作系统,尤其是以承诺为导向的高绩效工作系统,为组织中的员工提供了广泛培训、晋升、参与决策、丰厚的薪酬和福利保障等优质的工作资源,提升员工工作技能,增强工作动机、提供参与机会等等(Jiang, Lepak, Hu, & Baer, 2012)。对于员工来说,高绩效工作系统意味着组织对其强有力的支持,那么在社会交换机制的作用下,员工会在其与组织之间形成心理互惠反应,为回报组织,员工会做出利于组织的行为。如当组织

现有的规章制度或规则阻碍了员工为组织和利益相关者谋利益时,员工会选择违背组织既定规则,采取诸如提高自身工作效率,帮助同事更高效完成工作任务,满足顾客需求或为顾客提供优质服务等对组织有利的亲社会性违规行为。由于员工的主观理解和解读不同,组织实施的高绩效工作系统实践作用于不同员工会产生不同的工作行为和结果(Ostroff & Bowen, 2016; 陈笃升, 2014),因此从员工感知的角度来研究高绩效工作系统的影响是非常有必要的。基于以上讨论,本研究提出如下假设:

H1: 员工感知的高绩效工作系统和员工亲社会性违规行为之间存在显著正相关关系。

2.2 组织支持感的中介作用

组织支持感是指员工对于组织重视其贡献和关注其幸福感的全面看法(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986)。组织支持理论能有效预测和解释组织支持感的前因变量(如人力资源实践和工作情境)和它的结果变量(如组织公民行为和员工幸福感)之间的关系(Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, & Adis, 2017)。高绩效工作系统通过诸如员工参与决策、岗位轮换、培训与开发、晋升机会、薪酬福利等人力资源实践,旨在与组织中的员工建立、维持良好的交换关系,继而增强了员工感知到的组织支持,最终为组织提供了一种支持性的环境(Appelbaum, Iaconi, & Matousek, 2007)。一系列研究都证实了上述观点,如,陈志霞和陈传红(2010)采用结构方程模型对 626 名企事业单位大学以上文化程度员工调查发现,公平回报、发展机会和参与决策三项支持性的人力资源实践对组织支持感有积极的促进作用,是组织支持感的重要前因变量。另外, Liao, Toya, Lepak 和 Hong (2009)和苗仁涛、周文霞和刘丽(2015)同样证实了高绩效工作系统能够正向预测员工的组织支持感。同时, Mayes, Finney, Johnson, Shen 和 Yi (2016)研究发现,细致的招聘和遴选程序、广泛培训、绩效薪酬等高绩效工作系统核心实践与员工的组织支持感正相关。可见员工感知的高绩效工作系统能够正向预测员工感知到的组织支持质量和程度。

根据社会交换理论,组织支持感越高,员工为组织做贡献的责任感以及对组织的情感依恋感就越高(Kurtessis

et al., 2017)。具体来说,当员工感受到组织对其关心、认同和支持时,员工基于互惠心理认为自己有义务帮助组织达到目标,在此过程中,员工会做出更多角色内行为或角色外行为(如亲社会性违规行为),如不断提高自身工作效率、帮助同事完成工作、为顾客提供更好的服务、满足顾客需求等有利于组织的行为。也就是说,组织支持感越高的员工,越有责任感和义务感去帮助组织或其他利益相关者实现目标。尽管目前较少有研究直接讨论员工组织支持感与亲社会性违规行为之间的关系,但Mayer等(2007)等通过实验发现,上级一下属关系的质量和上司支持感对客户服务型亲社会性违规行为有积极的影响。同时,Adebayo(2005)对尼日利亚163名警官的实证研究发现,组织支持感能够正向预测他们的亲社会行为。另外,组织支持感作为建设性越轨行为的另一个重要的预测变量,已得到研究者的广泛关注(李红,刘洪,2014)。如苗仁涛等(2015)通过对39家企业人力资源经理和309名员工组成的配对数据证实了组织支持感在高绩效工作系统和员工建言行为的中介作用,Chen, Johnson, Sucharski 和 Aselage(2009)的研究结果也表明,组织支持感与建设性越轨行为之间存在正相关关系,而亲社会性违规行为作为建设性越轨行为的一种,组织支持感对建设性越轨行为具有积极的预测作用(Vadera, Pratt, & Mishra, 2013)。基于以上的理论和实证证据,本研究认为,组织是否实施高绩效工作系统会直接影响员工对组织支持感的感知,更会通过组织支持感影响员工的亲社会性违规行为。综上所述,本研究推断:

H2: 组织支持感在员工感知的高绩效工作系统与员工亲社会性违规行为间起中介作用。

2.3 组织道德气氛的调节作用

亲社会性违规行为可能会使组织和个人陷入道德困境,比如违背组织规则去促进组织的发展可能会有损个人利益,又如违背组织规则追求组织利益最大化可能会被认为是逃避社会或企业责任。因此,即便是出于好意,违背组织规则的决策往往不能简单地被判断为“正确的”或“错误的”,是“好的”或“不好的”。换句话说,员工对亲社会性违规行为的决策是不得不做出权衡的过程,所遵循的原则其实是“两权相侵取其重,两害相侵取其轻”(Vardaman

et al., 2014),这在很大程度上取决于员工对道德问题以及正确道德行为的感知。

组织道德气氛作为一种重要的工作气氛,指的是组织成员对于组织中何为道德上的正确行为以及如何应对道德问题的共同感知(Victor & Cullen, 1987)。有文献表明组织道德气氛不仅对员工的道德行为和决策有显著影响(Zoghbi & Guerra, 2016; Wang & Hsieh, 2013),而且与反生产工作行为和越轨行为(如破坏组织资产、时间侵占行为、职场欺负行为等)相关(Leung, 2008)。另外,相关研究表明组织道德气氛不仅能有效防止员工做出不道德行为,而且还能促进员工主动解决问题(Bulutlar & Öz, 2009)。基于此,本研究可以认为道德气氛会影响面临道德困境的人的决策和行为,因此考虑组织道德气氛对亲社会性违规行为的影响显得尤为重要。Vardaman等(2014)利用理论研究对组织道德气氛与亲社会性违规行为之间的关系进行了较为详细的论述,并列出组织道德气氛的四个维度(工具型、关爱型、独立型、规则型)对员工亲社会性违规行为的影响情况,他认为,工具型、关爱型、独立型道德气氛与员工亲社会性违规行为存在正相关关系,而规则型道德气氛则对员工亲社会性违规行为起负向作用。然而该假设结论仍缺乏实证数据检验,其正确性有待进一步探讨和实证分析。张四龙和李明生(2013)梳理了现有关于组织道德气氛的多数研究,发现仅有工具型、关爱型和规则型这三种组织道德气氛得到该领域学者的一致认可,其道德气氛量表已得到实证检验。因此本研究将参考张四龙和李明生(2013)的观点,采用道德气氛量表的三个维度(工具型、关爱型和规则型)来探讨中国情境下组织道德气氛的作用路径。

从前文的论述中,本研究认为感知到较强组织支持的员工会对组织形成一种情感依赖,他们为回报组织会做出提升工作效率、帮助同事完成任务、满足顾客需求等亲社会性违规行为。但若仅仅考虑组织支持感对亲社会性违规行为的影响显然是不够严谨的,因为员工在行为选择时可能会面临组织道德气氛的约束问题。再加上组织道德气氛不同,员工对是否做出亲社会性违规行为的选择也不尽相同。

首先,沉浸于工具型道德气氛的员工从利益的角度

来感知组织的道德决策过程,他们认为组织鼓励员工从组织利益出发来做出决策(Martin & Cullen, 2006)。而做这些决策的期望是使组织受益,决策的结果应当为利益负责(Wimbush & Shepard, 1994)。因此,当组织弥漫着工具型道德气氛时,员工很可能不太担心违反正式规则的后果,而更在乎如何维护组织的利益、提高其生产力和盈利能力等(Vardaman et al., 2014)。这是因为在工具型道德气氛中,实现组织利益最大化的提高生产率和利润率的行为最受推崇(Parboteeah & Kapp, 2008)。因此,在高工具型道德气氛下,当员工感受到组织较高的支持感时,为回报组织,他们会努力提高自身的工作效率或帮助同事完成工作,他们很可能觉得为了组织的利益来违背规则并不会带来严重后果,进而选择做出亲社会性违规行为。因此,当组织中的工具型道德气氛处于较高水平时,会增强组织支持感对亲社会性违规行为的影响。

由此,本研究提出假设:

H3: 工具型道德气氛正向调节组织支持感与员工亲社会性违规行为之间的关系,即随着工具型道德气氛水平的提高,组织支持感对员工亲社会性违规行为的影响变强。

与工具型道德气氛不同,沉浸于关爱型道德气氛的员工从道德的角度来感知组织的道德决策过程,他们认为组织是基于仁爱的原则来做出决策(Martin & Cullen, 2006)。在这种氛围中,员工认为在决策时需首先考虑组织和团队中的其他成员的利益,他们也更愿意去帮助他人,包括组织成员、利益相关者(Parboteeah & Kapp, 2008)。以往研究表明,对别人的关爱早已被视为促进亲社会性行为产生的一大动机(Brief & Motowidlo, 1986)。这意味着关爱型道德气氛可能与亲社会性违规行为有关,因为亲社会性违规行为的目的是帮助组织,而仁慈和关爱的氛围有助于亲社会性违规行为的产生(Vardaman et al., 2014)。因此,在高关爱型道德气氛下,员工感受到组织对其的重视、关爱和支持感,基于社会交换理论,员工从心底产生义务感,为回报组织,员工认为有义务帮助组织或同事达成目标。因此,当员工面临是维护组织、同事及其他利益相关者的利益,还是打破组织规则承担被惩罚的潜在风险这一两难选择时,员工会基于直接互惠组织和间接互惠同事的仁慈和关爱心理,选择做出亲社会性违规行为。因此较高水平的

关爱型道德气氛会强化组织支持感与亲社会性违规行为之间的关系。

由此,本研究提出假设:

H4: 关爱型道德气氛正向调节组织支持感与员工亲社会性违规行为之间的关系,即随着关爱型道德气氛水平的提高,组织支持感对员工亲社会性违规行为的影响变强。

规则型道德氛围下的组织严格遵循正式的组织政策和程序(Aquino & Becker, 2010)。在这种氛围下,遵守组织规则和行为守则是组织中的第一守则,对和错都是严格按照组织的规则来定义的(Vardaman et al., 2014)。现已有研究表明规则型道德气氛可以抑制职场欺负行为等普通越轨行为(Parboteeah & Kapp, 2008),但它也有可能抑制由亲社会动机产生的亲社会性违规行为。因为即使员工是出于维护组织利益的好意,但若他们违反规则,仍会受到组织严厉的惩罚(Parboteeah & Kapp, 2008)。因此,在高规则道德气氛下,即便员工感受到组织的信任、认同和重视,即使知道打破规则能给组织带来好处,员工感知到的规则压力也会打消他们打破组织规则的念头。因此,当组织中的规则型道德气氛处于较高水平时,会弱化组织支持感对亲社会性违规行为的影响。

由此,本研究提出假设:

H5: 规则型道德气氛负向调节组织支持感与员工亲社会性违规行为之间的关系,即随着规则型道德气氛水平的提高,组织支持感对员工亲社会性违规行为的影响变弱。

基于假设 H2、H3、H4 和 H5 的推导过程,本研究进一步提出一个被调节的中介模型,即,组织支持感传导了员工感知的高绩效工作系统对亲社会性违规行为的作用,但该中介作用的大小取决于组织道德气氛的大小,且在不同类型的组织道德气氛下,间接作用效果也不同。具体而言,在高水平的工具型道德气氛下,员工会感知到组织鼓励员工从组织利益出发来做出决策,组织支持感对亲社会性违规行为的影响会更多地受到组织营造的追求组织利益最大化的道德气氛的影响,从而促进员工表现出更多的亲社会性违规行为来回馈组织。因此,在较高水平的工具型道德气氛下,员工感知到的高绩效工作系统会强化员工感知到的组织支持,进一步更强烈影响员工的亲社会性违规行为。相反,在低水平的工具型道德气氛中,员工较少感

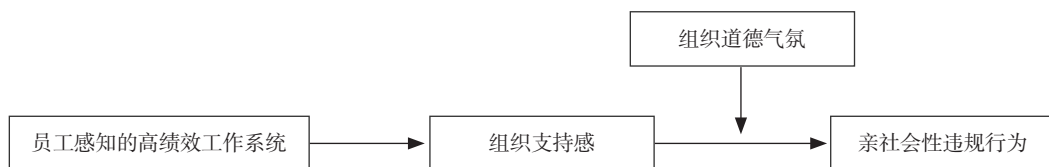


图1 理论框架

知到组织对利益导向的鼓励和驱动,即使员工感知到组织对其的关心和支持,也会相应减少具有风险的亲社会性违规行为,因此,低水平的工具型道德气氛会减弱员工感知到的高绩效工作系统所激发的组织支持感对员工亲社会性违规行为的影响。同理,在高关爱型道德气氛中,员工会基于对组织或同事的仁爱之心表现出更多亲社会性违规行为,进而强化员工感知的高绩效工作系统激发组织支持感对员工亲社会性违规行为的影响。而在高规则型道德气氛下,员工会严格遵守组织规则,因此,即使组织实施的高绩效工作系统让员工感知到组织支持和关心,员工还是会减少甚至避免具有风险性的亲社会性违规行为。因此,综合前文提出的假设,本研究提出如下假设:

H6: 工具型道德气氛正向调节员工感知的高绩效工作系统通过组织支持感对亲社会性违规行为的间接效应,即工具型道德气氛越高,组织支持感在员工感知的高绩效工作系统与亲社会性违规行为间的中介作用更强。

H7: 关爱型道德气氛正向调节员工感知的高绩效工作系统通过组织支持感对亲社会性违规行为的间接效应,即关爱型道德气氛越高,组织支持感在员工感知的高绩效工作系统与亲社会性违规行为间的中介作用更强。

H8: 规则型道德气氛负向调节员工感知的高绩效工作系统通过组织支持感对亲社会性违规行为的间接效应,即规则型道德气氛越高,组织支持感在员工感知的高绩效工作系统与亲社会性违规行为间的中介作用更弱。

3 研究方法

3.1 研究样本和数据收集

本研究通过电子邮件、邮寄以及现场回收方式,在北京、广东、湖南、上海、浙江等五个省市45家企业共发放700份问卷,回收613份,回收率为87.6%。在剔除无

效问卷后,最终得到有效问卷数543份,有效率为88.5%。其中,性别方面,男性占51.7%,女性占48.3%;年龄方面,25岁以下占17.6%,26-35岁占38.6%,36-40岁占30.9%,46岁以上占12.9%;教育程度方面,初中以下占0.2%,高中和中专占8.4%,大专占20.3%,本科占60.3%,研究生及以上占10.8%;工作年限方面,任期一年以下占8.8%,1-3年占16.3%,3-5年占18.7%,5-10年占15.6%,10年以上占40.6%;企业性质方面,制造业占15.8%,高新技术企业占32.6%,服务业占30.5%,其他行业占21.1%。

3.2 测量工具

本研究问卷涉及的所有变量的测量均采用Likert5级评分法(1代表“完全不符合”,5代表“完全符合”)来获得。

(1) 高绩效工作系统:选用Xiao和Björkman(2006)开发的量表,共包含15个条目,如“公司在选择员工时有非常严密的程序”等。在本研究中,该量表的内部一致性系数为0.883。

(2) 亲社会性违规行为:采用Dahling等(2012)开发的亲社会性违规量表,该量表包含“提升效率型”、“协助同事型”和“服务客户型”三个分量表,共包含13个条目,如“为了更有效率的完成我的工作,我会打破组织正式的规定”、“为了在工作中更有效率,我有时会忽视某些组织正式的规定来简化工作环节”等。考虑到第三个分维度不具岗位普适性,因此本研究借鉴李锐等(2015)的方法,只使用亲社会性违规行为的前两个分量表,即“提升效率型”和“协助同事型”两个分量表。在本研究中,该量表的内部一致性系数为0.905。

(3) 组织支持感:采用Eisenberger等(1986)开发的组织支持感量表,共包含6个条目,如“企业很关心我的目标和价值”、“在我有困难时,企业会给予我帮助”等题项。在本研究中,该量表的内部一致性系数为0.755。

表 1 验证性因子分析模型 (N = 543)

变量	χ^2/df	GFI	IFI	CFI	RMSEA
单因子模型	5.471	0.596	0.630	0.626	0.091
二因子模型	4.386	0.685	0.720	0.717	0.079
三因子模型	4.238	0.760	0.793	0.832	0.077
四因子模型	2.880	0.908	0.886	0.895	0.059

注：单因子模型为高绩效工作系统 + 组织支持感 + 亲社会性违规行为 + 组织道德气氛；二因子模型为高绩效工作系统 + 组织支持感，亲社会性违规行为 + 组织道德气氛；三因子模型为高绩效工作系统，组织支持感，亲社会性违规行为 + 组织道德气氛；四因子模型为高绩效工作系统，组织支持感，亲社会性违规行为，组织道德气氛。

(4) 组织道德气氛：采用张四龙等（2013）使用的组织道德气氛量表，共计 10 个条目，如“员工最关心的是全体成员的利益”、“员工应当严格遵守公司规定的制度和章程”等。在本研究中，该量表的内部一致性系数为 0.809，其中，工具型道德气氛的内部一致性系数为 0.763、关爱型道德气氛的内部一致性系数为 0.783、规则型道德气氛的内部一致性系数为 0.737。

(5) 控制变量：为控制员工个人特征和企业特征对员工感知的高绩效工作系统和员工亲社会性违规行为的影响，本研究对性别、年龄、教育程度、工作年限、所属行业等变量进行控制。

3.3 统计方法

本研究采用 Harman 单因素检验法考察共同方法偏差，采用 AMOS21.0 软件对各变量进行验证性因子分析，并采用 SPSS19.0 软件进行描述性统计与变量相关性分析。在检验中介作用时，除层级回归分析方法外，本研究还采用目前学术界推崇的 Bootstrap 方法来检验中介效应的影响。另外，本研究还采用 Hayes（2013）提出的 PROCESS 程序的模型 14，选取样本量为 5000，置信区间为 95% 对被调节的中介假设进行 Bootstrap 检验。

4 研究结果

4.1 共同方法偏差与验证性因子分析

在本研究中，所有变量均通过一份问卷收集，每份问卷都由同一人在同一时间、同一地点填写，可能会存在共同方法偏差。因此，本研究采用 Harman 单因素检验法考察这一问题。将 543 份测量样本的有效数据代表的变量题项全部放入进行探索性因子分析。结果得到 6 个因子，第

一个因子的方差贡献率为 18.983%，未超过临界值，因此本研究的数据不存在严重的共同方法偏差。

为检验本研究中各变量的区分效度，本研究运用 AMOS21.0 软件对各变量进行了验证性因子分析，结果如表 1 所示。结果表明，四因子模型拟合效果最为理想 ($\chi^2/df = 2.880$; $GFI = 0.908$; $IFI = 0.886$; $CFI = 0.895$; $RMSEA = 0.059$)，显著优于其他因子模型，因此各变量具有较好的区分效度。

4.2 描述性统计分析

表 2 呈现了本研究中各变量间的描述性统计和相关性分析结果。从表 2 中可看出，员工感知的高绩效工作系统与组织支持感 (0.706)、员工亲社会性违规行为 (0.407)、工具型道德气氛 (0.407)、关爱型道德气氛 (0.730)、规则型道德气氛 (0.321) 均显著相关，组织支持感、亲社会性违规行为、工具型道德气氛、关爱型道德气氛、规则型道德气氛两两显著相关，这为后面的回归分析奠定了基础。

4.3 组织支持感的中介效应检验

本研究首先采用层级回归分析法检验组织支持感的中介效应，结果如表 3 所示。①模型 4 中可看出，员工感知的高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为有显著正向影响 ($\beta = 0.498, p < 0.01$)，由此，假设 H1 得到支持。②模型 2 显示员工感知的高绩效工作系统对组织支持感有显著正向影响 ($\beta = 0.666, p < 0.01$)。③将组织支持感纳入模型 5 中分析，得到组织支持感对员工亲社会性违规行为有积极的预测作用 ($\beta = 0.152, p < 0.05$)。④另外，模型 5 显示，控制组织支持感后，员工感知的高绩效工作系统对组织支持感的影响减小且显著 ($\beta = 0.396, p < 0.01$)，因此，组织支持感在员工感知的高绩效工作系统与员工亲社会性违规行为之间存在部分中介作用，假设 H2 得到证实。

表 2 描述性统计与变量相关性分析 (N = 543)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	1													
2	-0.060	1												
3	-0.030	-0.065	1											
4	-0.158**	0.699**	-0.009	1										
5	0.124**	-0.191**	-0.108*	-0.170**	1									
6	-0.049	-0.169**	-0.008	-0.035	0.172**	1								
7	0.058	-0.186**	-0.205**	-0.211**	-0.076	-0.058	1							
8	0.110*	-0.081	0.043	0.137**	0.123**	-0.008	-0.054	1						
9	-0.048	-0.077	0.075	-0.107**	-0.138**	-0.076	0.011	-0.007	1					
10	-0.110*	-0.056	0.102*	-0.095*	-0.144**	-0.037	-0.074	-0.073	0.706**	1				
11	-0.121**	-0.027	0.034	-0.082	-0.100*	0.036	0.073	-0.105*	0.407**	0.356**	1			
12	-0.046	-0.001	-0.065	0.028	0.008	-0.028	0.015	0.007	0.407**	0.400**	0.266**	1		
13	-0.030	0.007	0.061	-0.013	-0.089*	-0.068	-0.014	0.012	0.730**	0.602**	0.441**	0.436**	1	
14	-0.020	0.045	0.037	0.035	0.029	-0.13**	-0.16**	0.068	0.321**	0.329**	-0.014*	0.328**	0.364**	1
M	1.44	2.98	3.59	4.12	3.08	4.01	1.67	8.14	3.47	3.36	3.02	3.44	3.36	3.79
SD	0.497	0.942	0.849	1.171	0.902	2.767	0.679	4.575	0.526	0.591	0.765	0.688	0.655	0.792

注：* 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$; 1—性别, 2—年龄, 3—学历, 4—工作年限, 5—岗位级别, 6—所在部门, 7—企业性质, 8—行业类型, 9—高绩效工作系统, 10—组织支持感, 11- 亲社会性违规行为, 12- 工具型道德气氛, 13- 关爱型道德气氛, 14- 规则型道德气氛。

表 3 中介效应检验

变量	组织支持感		亲社会性违规行为		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
性别	-0.126*	-0.080*	-0.187**	-0.153*	-0.141*
年龄	-0.001	0.014	0.067	0.078	0.076
学历	0.042	0.020	0.038	0.021	0.018
工作年限	-0.078*	-0.033	-0.097*	-0.063	-0.058
岗位级别	-0.099**	-0.031	-0.073	-0.023	-0.018
所在部门	-0.006	0.004	0.016	0.023*	0.022
企业性质	-0.089*	-0.075**	0.074	0.085	0.096*
行业类型	-0.004	-0.007	-0.011	-0.013*	-0.012
高绩效工作系统		0.666**		0.498**	0.396**
组织支持感					0.152*
R ²	0.065	0.519	0.048	0.200	0.286
ΔR ²	0.065	0.446	0.048	0.152	0.086
F 值	4.641**	63.963**	3.398**	14.762**	23.818**

注：* 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$

近年来，有不少学者对层级回归方法提出质疑，因此本研究为进一步检验组织支持感的中介效应，还采用 Bootstrap 方法来检验中介效应的影响。选取样本量为

5000，置信区间为 95%，采用偏差校正的方法进行检验，分析结果表明：LLCI = 0.1251，ULCI = 0.2227，中介效应的大小为 0.1717，中介检验的结果不包含 0，即组织支持感的中

表 4 调节效应检验

变量	亲社会性违规行为		
	模型 1	模型 2	模型 3
性别	-0.122*	-0.127*	-0.134*
年龄	0.066	0.065	0.065
学历	0.055	0.048	0.013
工作年限	-0.063	-0.060	-0.059
岗位级别	-0.027*	-0.019	-0.021
所在部门	0.019	0.023	0.014
企业性质	0.105*	0.095*	0.096*
行业类型	-0.010	-0.010	-0.008
组织支持感	0.302**	0.128*	0.153**
工具型道德气氛	0.215**		
交互项 1	0.309**		
关爱型道德气氛		0.439**	
交互项 2		0.337**	
规则型道德气氛			-0.255**
交互项 3			-0.292**
R ²	0.211	0.278	0.345
ΔR ²	0.194	0.263	0.152
F 值	12.891**	18.571**	18.503**

注：* 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$; 交互项 1—组织支持感 x 工具型道德气氛, 交互项 2—组织支持感 x 关爱型道德气氛, 交互项 3—组织支持感 x 规则型道德气氛。

介效应显著。在控制中介变量组织支持感后, LLCI = 0.097, ULCI = 0.1979, 高绩效工作系统对亲社会性违规行为的影响依旧显著, 由此更加证实假设 H2 成立。

4.4 组织道德气氛的调节效应检验

表 4 呈现了本研究中组织道德气氛的调节效应。从模型 1 可看出, 工具型道德气氛正向调节了组织支持感和员工亲社会性违规行为之间的关系 ($\beta = 0.309, p < 0.01$)。本研究还根据 Aiken 和 West (1991) 的方法画出了组织道德气氛的调节效应图。从图 2 可知, 随着工具型道德气氛水平的提高, 组织支持感对员工亲社会性违规行为的影响变强。

表 4 调节效应检验中的模型 2 显示, 关爱型道德气氛在组织支持感和员工亲社会性违规行为之间存在显著的正向调节作用 ($\beta = 0.337, p < 0.01$)。如图 3 所示, 随着关爱型道德气氛水平的提高, 组织支持感对员工亲社会性违规行为的影响变强。

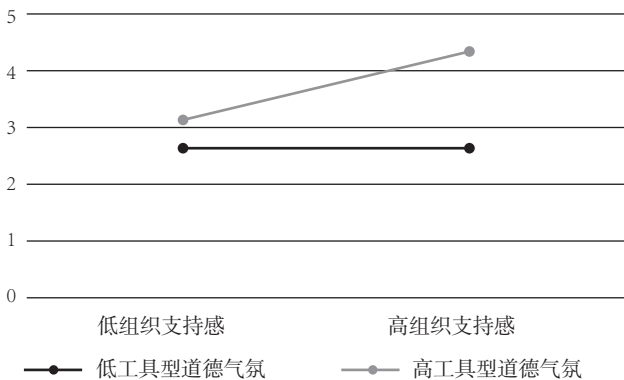


图 2 工具型道德气氛调节效应检验

表 4 的调节效应检验中的模型 3 显示, 规则型道德气氛负向调节组织支持感和员工亲社会性违规行为之间的关系 ($\beta = -0.292, p < 0.01$)。如图 4 所示, 随着规则型道德气氛水平的提高, 组织支持感对员工亲社会性违规行为的影响变弱。

表 5 基于 Bootstrap 分析法的被调节的中介效应检验

调节变量	Bootstrap 方法在不同调节变量水平上的间接中介效应及其置信区间	
	间接中介效应	95% 的置信区间
低工具型道德气氛	-0.05	[-0.18, 0.06]
高工具型道德气氛	0.19*	[0.06, 0.30]
低关系型道德气氛	-0.10	[-0.21, 0.02]
高关爱型道德气氛	0.19*	[0.08, 0.30]
低规则型道德气氛	-0.18*	[0.05, 0.31]
高规则型道德气氛	0.08	[-0.06, 0.22]

注：* 表示 $p < 0.05$, ** 表示 $p < 0.01$ 。

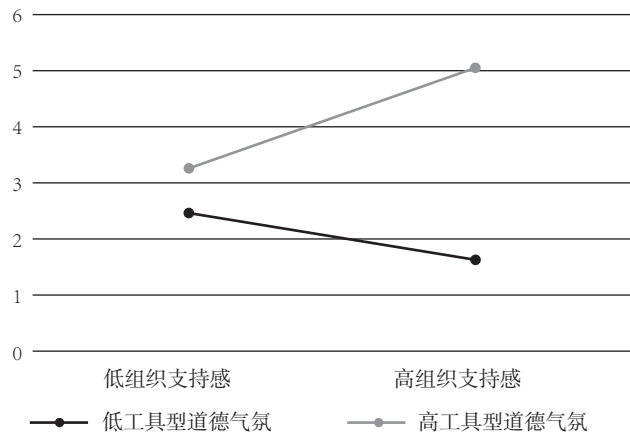


图 3 关爱型道德气氛调节效应检验

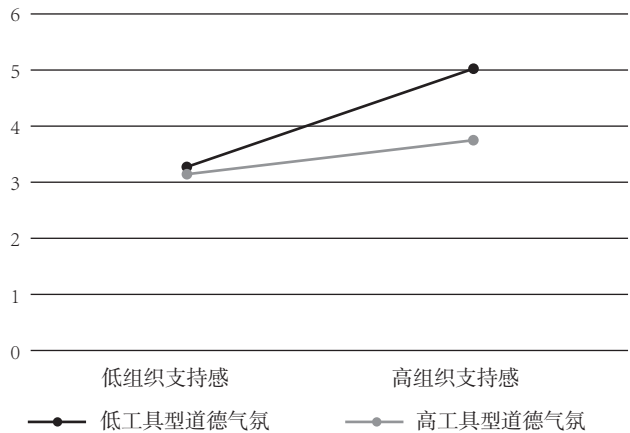


图 4 规则型道德气氛调节效应检验

为检验被调节的中介效应，本研究采用 Hayes（2013）提出的 PROCESS 程序模型 14 对被调节的中介假设进行 Bootstrap 检验（选取样本量为 5000，置信区间为 95%）。检验结果如表 5 所示：

(1) 在低水平的工具型道德气氛下（均值 - 标准差），员工感知的高绩效工作系统对亲社会性违规行为的间接效应是负向的，间接效应置信区间包含 0（ $\beta = -0.05$, LLCI = -0.18, ULCI = 0.06），说明该间接效应不显著；而在高水平的工具型道德气氛下（均值 + 标准差），员工感知的高绩效工作系统对亲社会性违规行为有正向显著的间接效应（ $\beta = 0.19$, LLCI = 0.06, ULCI = 0.30）。并且，这两个间接效应的影响系数间存在显著差异（ $\Delta\beta = 0.24$, $p < 0.05$ ）。同时，PROCESS 程序运算出被调节的中介指标值为 0.18（LLCI = 0.09, UUCI = 0.26），95% 的置信区间不包括 0，证明被调节的中介效应显著，因此，假设 H6 得到支持，即工具型道德气氛正向调节了组织支持感在员工感知的高绩效工作系统和员工亲社会性违规行为之间的中介作用。

(2) 在低水平关爱型道德气氛下（均值 - 标准差），员工感知的高绩效工作系统对亲社会性违规行为的间接效应是负向的，间接效应置信区间包含 0（ $\beta = -0.10$, LLCI = -0.21, ULCI = 0.02），因此该间接效应不显著；而在高水平的关爱型道德气氛下（均值 + 标准差），员工感知的高绩效工作系统对亲社会性违规行为有正向显著的间接效应（ $\beta = 0.19$, LLCI = 0.08, ULCI = 0.30）。并且，这两个间接效应的影响系数间存在显著差异（ $\Delta\beta = 0.29$, $p < 0.05$ ）。同时，PROCESS 程序运算出被调节的中介指标值为 0.22（LLCI = 0.13, UUCI = 0.30），区间不包括 0，证明被调节的中介效应显著，因此，假设 H7 得到支持，即关爱型道德气氛正向调节员工感知的高绩效工作系统通过组织支持感对亲社会性违规行为的间接效应。

(3) 在低水平的规则型道德气氛下（均值 - 标准差），员工感知的高绩效工作系统对亲社会性违规行为的间接效应

应是负向显著的 ($\beta = -0.18$, LLCI = 0.05, ULCI = 0.31); 而在高水平的规则型道德气氛下 (均值 + 标准差), 员工感知的高绩效工作系统对亲社会性违规行为的间接效应更小, 95% 的置信区间包含 0 ($\beta = 0.08$, LLCI = -0.06, ULCI = 0.22), 说明该间接效应不显著。并且, 这两个间接效应的影响系数间存在显著差异 ($\Delta\beta = 0.26$, $p < 0.05$)。同时, PROCESS 程序运算出被调节的中介指标值为 -0.06 ($\beta = -0.06$, LLCI = -0.17, UUCI = -0.04), 95% 的置信区间不包括 0, 即证明被调节的中介效应显著, 因此, 假设 H8 得到支持, 即规则型道德气氛负向调节了组织支持感在员工感知的高绩效工作系统和员工亲社会性违规行为之间的中介作用。

5 讨论

本研究在中国管理情境下, 基于社会交换理论, 探究了员工感知的高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为的影响机制和作用边界, 并通过理论探讨和实证分析证实了几大研究假设。研究结果表明, 员工感知的高绩效工作系统对员工的亲社会性违规行为有显著的正向影响, 组织支持感在两者中间起到部分中介作用, 组织道德气氛不仅在组织支持感和亲社会性违规行为之间起到调节作用, 而且还调节了组织支持感在员工感知的高绩效工作系统和员工亲社会性违规行为之间的中介作用。本研究的结果丰富和拓展了员工感知层面的高绩效工作系统与亲社会性违规行为的相关研究。

5.1 理论价值

本研究的理论价值主要在于:

(1) 虽然已有研究从个体层面和组织层面 (个体层面如冒险倾向, 组织层面如领导方式、上司一下属关系质量及伦理氛围等) 研究员工亲社会性违规行为的影响机制, 却较少关注组织情境因素中重要的一种情境因素—高绩效工作系统对亲社会性违规行为的影响。因此, 本研究基于社会交换理论, 拓展了中国管理情境下员工亲社会性违规行为前因变量的研究, 支持了何立等 (2013) 对员工亲社会性违规行为的影响因素中组织情境因素的理论探讨, 进一步丰富和拓展了员工亲社会性违规行为影响因素研究。另外, 研究表明, 亲社会性违规行为也是一种建设性越轨行为

(Vadera et al., 2013), 从属于积极组织行为学的范畴, 而本研究通过对亲社会性违规行为的探讨, 进一步丰富和发展了积极组织行为学理论, 并为之发展补充了有价值的材料。

(2) 本研究的实证分析表明, 组织支持感在员工感知的高绩效工作系统和员工的亲社会性违规行为之间起到中介作用。基于社会交换理论, 从个体感知层面, 为员工的亲社会性违规行为的产生提供了合理的解释视角。高绩效工作系统提供的严格细致的招聘程序、员工参与机会、公平合理的薪酬体系等核心人力资源实践旨在营造一种支持性的工作环境, 当员工感知到的组织对其的关心和支持时, 他们往往会基于回馈心理为组织做出亲社会性违规行为 (Colquit, Baer, Long, & Halvorsen, 2014)。另外, 已有研究证实组织支持感是建设性越轨行为的重要预测变量 (李红, 刘洪, 2014), 本研究检验并证实了组织支持感在员工感知的高绩效工作系统与员工亲社会性违规行为之间的中介作用, 进一步支持了组织支持感对员工积极性行为的重要预测作用。

(3) 本研究考察了组织道德气氛作为高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为机制的作用条件, 第一次将组织道德气氛的三大维度 (工具型、关爱型和规则型) 引入高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为的研究框架中, 研究结果发现组织道德气氛不仅在组织支持感和亲社会性违规行为之间起到调节作用, 而且还调节了组织支持感在员工感知的高绩效工作系统和员工亲社会性违规行为之间的中介作用。高工具型道德气氛下, 员工会为了组织利益的最大化而选择做出亲社会性违规行为, 与此同时, 高工具型道德气氛也会增强员工感知到的高绩效工作系统所激发的组织支持感对员工亲社会性违规行为的影响; 高关爱型道德气氛中, 员工会基于对组织或同事的仁爱之心选择做出亲社会性违规行为, 同时也会增强员工感知到的高绩效工作系统所激发的组织支持感对员工亲社会性违规行为的影响; 高规则型道德气氛中, 遵守组织规则和行为守则是组织中的第一守则, 在这种氛围下, 即使员工感受到组织实施的优秀的人力资源实践, 即使员工对组织产生了交换情感, 来自组织的规则压力也会使他们只愿按照组织既定的规章制度和规则行事, 而不敢做出亲社会性违规行为, 此时, 高规则型道德气氛也会减弱组织支持感对员工感知到的高绩效工

作系统与员工亲社会性违规行为间的中介效应。这一基于中国情境下的量表和样本而得出的实证分析结果,证实并拓展了 Vardaman 等(2014)针对组织道德气氛与亲社会性违规行为之间的关系的假设,证实了亲社会性违规行为和组织道德气氛的研究不仅适用于西方管理情境,在中国情境下同样具有适用性。同时,通过深入探究企业员工做出亲社会性违规行为的影响机制和作用边界,也进一步拓展了我国管理情境下员工态度和行为的研究。

5.2 实践意义

本研究发现,员工感知的高绩效工作系统能够促进员工的亲社会性违规行为,组织道德气氛能够调节组织支持感与亲社会性违规行为之间的关系。本研究结果为我国企业的人力资源实践给予了一定的借鉴和指导意义。

第一,亲社会性违规行为的研究对人力资源政策制定具有一定的启示作用。虽然从纪律和执行的角度,处理越轨行为是必要的,但基于亲社会性违规行为的复杂性,在与其相关的政策制定上可能会面临一定挑战。比如,员工的行为违背了组织规则却获得了重要顾客的认可和组织绩效的提高,管理者在给予该员工奖励还是纪律处分(尤其是员工的这种违规行为带来了一定的负面影响时)两大决策中面临着艰难的选择。人力资源决策者在应对亲社会性违规行为时,也应该考虑行业的特征,例如,在合规审计的行业中,组织应该严格禁止违规行为,而在销售行业中,组织应该给营销人员留有一定余地。第二,当组织内的亲社会性违规行为频繁发生,这极有可能是一种危险信号:组织既有规章制度或规则已经阻碍了员工工作能力的施展或工作质量的提高。以发展的眼光来看,组织的规则不可能一成不变,或许企业应借此机会做出改变。基于理论指导,在实践中的管理者应以批判性的眼光重新审视企业既定规章制度,并结合外部战略环境和内部经营环境在合理范围内弹性调整现有规章制度或规则,在激发员工工作动机基础上发挥员工最大价值,最终提升组织绩效。第三,从本研究的结论可看出,员工的亲社会性违规行为受到企业实施的高绩效工作系统、组织支持感、组织道德气氛的显著影响,企业对员工亲社会性违规行为的管理可通过改变企业实施的人力资源管理实践、加强员工的组织支持感、改善组织道德气氛等手段来实现。特别在深受儒家思想和道

家文化熏陶的我国,伦理道德对组织内员工行为的影响尤为重要且不可忽视。组织内管理人员应把传统道德价值观对管理活动的指导放在重要地位,采取诸如企业文化培训、组织道德气氛熏陶等各类方式,在组织内营造良好的道德气氛,在员工与组织、员工与员工之间建立和谐有爱的工作关系以及维护组织利益的理念。

6 不足与展望

本研究存在若干不足之处。首先,本研究所有变量的数据都是在同一时点收集,难以真实有效地反映出员工感知的高绩效工作系统、组织支持感和组织道德气氛的影响下做出的亲社会性违规行为的过程,因此在后续的研究中应当采用多时点的、纵向研究方式收集的数据来检验。其次,本研究研究的是员工感知的高绩效工作系统对亲社会性违规行为产生的影响,数据的测量也是从员工角度出发,这与企业实际施行的高绩效工作系统可能会存在一定的偏差,不管从何种角度得出的结果更真实,但毕竟会存在一定差异,这一问题有待后续研究的进一步探讨。最后,近来越来越多的学者开始研究亲社会性违规行为,但目前研究更多的研究是关注亲社会性违规行为的前因变量,而对亲社会性违规行为带来的结果却很少研究,因此后续的研究可以密切关注员工亲社会性违规行为对组织绩效、组织创新绩效、员工创新行为等结果变量的影响。

7 结论

本研究探究了员工感知的高绩效工作系统对员工亲社会性违规行为的影响机制和作用边界。高绩效工作系统能够强化员工对组织的依赖,激发员工产生组织支持感,进而促进员工做出亲社会性违规行为。同时,员工选择做出亲社会性违规行为还受到组织道德气氛的影响,组织道德气氛不仅调节了组织支持感和亲社会性违规行为之间的关系,而且还调节了组织支持感在员工感知的高绩效工作系统和员工亲社会性违规行为关系的中介作用,且不同类型的组织道德气氛调节效应不同。工具型道德气氛和关爱型道德气氛会强化组织支持感与亲社会性违规行为之间的关系,

同时增强了员工感知到的高绩效工作系统所激发的组织支持感对员工亲社会性违规行为的影响；而规则型道德气氛则会弱化两者的关系且减弱组织支持感对员工感知到的高绩效工作系统和员工亲社会性违规行为间的间接效应。本研究首次关注了员工感知层面的高绩效工作系统对亲社会性违规行为的影响，研究结果对人力资源制度的制定、促进或抑制员工的亲社会性违规行为具有一定的指导意义。

参考文献

- 陈笃升. (2014). 高绩效工作系统研究述评与展望：整合内容和程范式. *外国经济与管理*, 36(5), 50-60.
- 陈志霞, 陈传红. (2010). 组织支持感及支持性人力资源管理对员工工作绩效的影响. *数理科学与化学*, 29(4), 719-727.
- 程德俊, 王蓓蓓. (2011). 高绩效工作系统、人际信任和组织公民行为的关系——分配公平的调节作用. *管理学报*, 8(5), 727-733.
- 何立, 李锐, 凌文铨. (2013). 组织内亲社会性违规行为研究现状与展望. *外国经济与管理*, 35(6), 43-51.
- 何燕珍, 张瑞. (2016). 授权型领导对服务类员工亲社会性违规行为的影响机理. *中国人力资源开发*, (2), 17-28.
- 李红, 刘洪. (2014). 组织中的建设性越轨行为研究回顾与展望. *外国经济与管理*, 36(8), 45-52.
- 李锐, 田晓明, 柳士顺. (2015). 仁慈领导会增加员工的亲社会性规则违背吗. *心理学报*, 47(5), 637-652.
- 苗仁涛, 周文霞, 刘军. (2013). 高绩效工作系统对员工行为的影响：一个社会交换视角及程序公平的调节作用. *南开管理评论*, 16(5), 38-50.
- 苗仁涛, 周文霞, 刘丽. (2015). 高绩效工作系统有助于员工建言？一个被中介的调节作用模型. *管理评论*, 27(7), 105-115.
- 徐世勇, 朱金强. (2017). 道德领导与亲社会违规行为：双中介模型. *心理学报*, 49(1), 106-115.
- 张四龙, 李明生. (2013). 组织道德气氛对组织公民行为的影响：组织认同的中介作用. *管理评论*, 25(11), 85-94.
- Adebayo, D. (2015). Ethical attitudes and pro-social behaviour in the Nigeria police: Moderator effects of perceived organizational support and public recognition. *Policing An International Journal of Police Strategies and Management*, 28(4), 684-705.
- Aiken L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. London: Sage, 9-21.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance International Journal of Business in Society*, 7(5), 586-598.
- Aquino, K., & Becker, T. E. (2010). Lying in negotiations: How individual and situational factors influence the use of neutralization strategies. *Journal of Organizational Behavior*, 26(6), 661-679.
- Arefin, M. S., Arif, I., & Raquib, M. (2015). High-performance work systems and proactive behavior: The mediating role of psychological empowerment. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 132-140.
- Bolino, M. C., & Grant, A. M. (2016). The bright side of being pro-social at work, and the dark side, too: A review and agenda for research on other-oriented motives, behavior, and impact in organizations. *The Academy of Management Annals*, 10(1), 1-94.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Pro-social organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Bulutlar, F., & Öz, E. Ü. (2009). The effects of ethical climates on bullying behaviour in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 86(3), 273-295.
- Chang, S., Jia, L., Takeuchi, R., & Cai, Y. (2014). Do high-commitment work systems affect creativity? A multilevel combinational approach to employee creativity. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 665-680.
- Chen, M., Chen, C. C., & Sheldon, O. J. (2016). Relaxing moral reasoning to win: How organizational identification relates to unethical pro-organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1082-1096.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which? *Journal of Social Psychology*, 149(1), 119-124.
- Colquitt, J. A., Baer, M. D., Long, D. M., & Halvorsen, M. D. (2014). Scale indicators of social exchange relationships: A comparison of relative content validity. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 599-618.
- Dahling, J. J., Chau, S. L., & Mayer, D. M. (2012). Breaking rules for the right reasons? An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 21-42.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press, 368-389.
- Huang, G. H., Wellman, N., Ashford, S. J., Lee, C., & Wang, L. (2017). Deviance and exit: The organizational costs of job insecurity and moral disengagement. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 26-42.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264-1294.

29. Jiang, K., & Messersmith, J. (2017). On the shoulders of giants: a meta-review of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, (4), 1-28.
30. Kehoe, R. R. & Collins, C. J. (2017). Human resource management and unit performance in knowledge-intensive work. *Journal of Applied Psychology*, 102(8), 1222-1236.
31. Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 366-391.
32. Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
33. Leung, A. S. (2008). Matching ethical work climate to in-role and extra-role behaviours in a collectivist work setting. *Journal of Business Ethics*, 79(1-2), 43-55.
34. Liao, H., Toya, K., Lepak, D. P., & Hong, Y. (2009). Do they see eye to eye? Management and employee perspectives of high-performance work systems and influence processes on service quality. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 371-391.
35. Lee, H. W., Pak, J., Kim, S., & Li, L. Z. (in press). Effects of human resource management systems on employee proactivity and group innovation. *Journal of Management*, DOI: org/10.1177/0149206316680029.
36. Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.
37. Mayer, D. M., Caldwell, J., Ford, R. C. (2007, August). *Should I serve my customer or my supervisor? A relational perspective on pro-social rule breaking*. Paper Presented at the 67th Annual Meeting of the Academy of Management, Philadelphia, America.
38. Mayes, B. T., Finney, T. G., Johnson, T. W., Shen, J., & Yi, L. (2016). The effect of human resource practices on perceived organizational support in the People's Republic of China. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(9), 1-30.
39. Morrison, E. W. (2006). Doing the job well: An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Management*, 32(1), 5-28.
40. Ostroff, C., & Bowen, D. E. (2016). Reflections on the 2014 decade award: Is there strength in the construct of HR system strength? *Academy of Management Review*, 41(2), 196-214.
41. Parboteeah, P. K., & Kapp, E. A. (2008). Ethical climates and workplace safety behaviours: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 515-529.
42. Parks, J. M., Ma, L., & Gallagher, D. (2010). Elasticity in the rules of the game: Exploring organizational expedience. *Human Relations*, 63(5), 701-730.
43. Vardaman, J. M., Gondo, M. B., & Allen, D. G. (2014). Ethical climate and pro-social rule breaking in the workplace. *Human Resource Management Review*, 24(1), 108-118.
44. Vadera, A. K, Pratt, M. G., & Mishra, P. (2013). Constructive deviance in organizations: Integrating and moving forward. *Journal of Management*, 39 (5), 1221-1276.
45. Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9(1), 51-71.
46. Wang, Y. D., & Hsieh, H. H. (2013). Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: A cross-level investigation. *Human Relations*, 66(6), 783-802.
47. Wimbush, J. C., & Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behaviour and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13(8), 637-647.
48. Xiao, Z., & Björkman, I. (2006). High commitment work systems in Chinese organizations: A preliminary measure: High commitment measure. *Management and Organization Review*, 2(3), 403-422.
49. Zoghbi-Manrique-De-Lara, P., & Guerra, B. R. (2016). Exploring the influence of ethical climate on employee compassion in the hospitality industry. *Journal of Business Ethics*, 133(3), 605-617.

附录

高绩效工作系统(来源: Xiao & Björkman, 2006; 译者: 颜爱民, 杨玲玲, 胡仁泽, 李莹, 2017)

1. 公司的高层一般从组织内部提拔, 而不是来自外部的聘用
2. 公司在选择员工时有非常严密的程序
3. 公司拥有很多活动, 包括各类培养计划
4. 公司从不轻易开除每一名员工
5. 员工可以尝试各类工作, 允许内部轮岗
6. 公司通常调整整个团队的业绩提升, 而非针对个人进行评估
7. 公司会在考核中看重员工的工作整体过程和成长发展, 而不是只看重结果
8. 公司考核的目的是为了员工未来的发展, 而不单单是只针对 KPI 的实现
9. 在公司中, 员工有良好的回报和福利奖励
10. 公司大部分员工都拥有股权或分红权
11. 公司非常公平地对待每一名成员的整体收入水平、公司中的地位 and 人际关系
12. 公司会通过多种方法引导员工参与管理决策, 包括建议箱、反馈渠道等
13. 公司的高层管理者会公开公司信息, 并给员工提供了解渠道
14. 公司通常将目标定得很高
15. 公司鼓励团队协作完成工作, 而非个人的单打独斗

组织支持感（来源：Eisenberger et al., 1986; 译者：刘璞，井润田，刘煜，2008）

1. 企业很关心我的目标和价值
2. 在我有困难时，企业会给予我帮助
3. 企业很在意我的建议
4. 企业很关心我的身体状况
5. 如果我需要特别帮助的话，企业很乐意帮助我
6. 如果有机会的话，企业会利用我

组织道德气氛（来源：张四龙，李明生，2013）

1. 企业中员工都努力维护个人利益
2. 企业员工首要目标是保证个人利益获取
3. 员工最关心对他们自己有利的事
4. 企业员工最关心的是全体成员的利益
5. 员工主要考虑什么最符合所有成员的利益
6. 员工非常关注公司全体成员的整体利益
7. 首要关注的是对公司每个人都最有利的事
8. 公司期望在决策时能照顾到每个员工的利益

9. 我认为员工应当严格遵守公司规定的制度和章程
10. 我认为要想成功，就必须严格遵守公司政策

亲社会性违规行为（来源：Dahling et al., 2012; 译者：颜爱民，杨玲玲，胡仁泽，李莹，2017）

1. 为了更有效率的完成我的工作，我会打破组织正式的规定
2. 为了帮助公司节省时间和金钱，我可能会做一些违反组织政策的事情
3. 为了在工作中更有效率，我有时会忽视某些组织正式的规定来简化工作环节
4. 当某些组织正式的规定妨碍到我的工作职责时，我会打破那些规定
5. 我不愿意服从那些导致组织效率低下的章程
6. 如果我的同事需要我帮助履行职责，我愿意为此打破组织规定
7. 当其他团队成员需要我的帮助时，我愿意为此违反组织政策
8. 当其他团队成员的工作需要我协助时，我愿意为此打破组织规定
9. 即使可能会忽视组织政策，我还是会选择帮助同事

The Influence of Perceived High Performance Work Systems on Pro-social Rule-breaking Behaviour: the Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Ethical Climate

Yan Aimin, Yang Lingling, Hu Renze, Li Ying
(School of Business, Central South University, Changsha 410083)

Abstract: Pro-social rule-breaking behavior (PSRB) may cause ethical dilemmas for organizations. The decision of whether or not to reward employees who break organizational rules to satisfy customers or improve organizational performance is a difficult problem for business managers. At the same time, it is necessary for researchers to explore the mechanism of employees' PSRB at the theoretical level. Based on social exchange theory, using a sample of 543 Chinese workers, this study examines the effect of perceived High Performance Work Systems (HPWS) on PSRB. The results indicate that: (1) Employees' perceptions of HPWS are positively related to employees' PSRB; (2) The relationship between employees' perceptions of HPWS and PSRB was partially moderated by employees' perceived organizational support (POS); (3) an organization's instrumental ethical climate and caring ethical climate positively moderate the relationship between POS and PSRB, as well as the indirect effect of HPWS on PSRB through POS; (4) an organization's rules ethical climate negatively moderates the relationship between POS and PSRB, as well as the indirect effect of HPWS on PSRB through POS. This research describes the mechanism through which perceived HPWS influence PSRB, as well as boundary conditions influencing this relationship. Guidance is also provided to managers regarding the implementation of HPWS.

Key Words: Perceived High Performance Work Systems; Perceived Organizational Support; Pro-social Rule-breaking Behavior; Organizational Ethical Climate

■ 责编 / 罗文豪 E-mail: chrd_luo@163.com Tel: 010-88383907