

亲组织非伦理行为的分化机制研究

魏 鑫 黄 波 谭茹方

云南财经大学商学院, 中国·云南 昆明 650000

【摘 要】员工的亲组织非伦理行为能帮助企业获取短期利益,但由于其本质是非伦理的,最终会损害组织的长远利益。目前,诸多关于亲组织非伦理行为的研究都是关注其作用机制,探讨其影响因素,而对于其影响后果的研究是少之又少。为了弥补这一方面的研究空白,本文基于评价理论和认知失调理论深入研究了亲组织非伦理行为产生之后对于个体和其他实体的影响,最后得出相关性的结论,为正在实施此类行为的个体或者企业发出一些警示,也为未来的研究提供一定的参考价值。

【关键词】亲组织非伦理行为; 分化机制; 非伦理行为

Study on the Differentiation Mechanism of Non-Ethical Behavior of Pro-organization

Wei Xin, Huang Bo, Tan Rufang

YUFE Business School All Rights Reserved, Yunnan, Kunming 650,000

[Abstract] employees' pro-organizational non-ethical behavior can help enterprises obtain short-term benefits, but because of its non-ethical nature, it will eventually harm the long-term interests of the organization. At present, a lot of researches on the non-ethical behavior of pro-organization pay attention to its mechanism and influence factors, but there are few researches on its effect. In order to fill the gap in this research, this paper, based on the appraisal theory and cognitive dissonance theory, makes a deep research on the influence of the pro-organizational non-ethical behavior on the individual and other entities, and finally draws a conclusion of relevance, some warnings are given to the individuals or enterprises who are carrying out this kind of behavior, and some reference values are provided for the future research.

[Keywords] pro-organizational non-ethical behavior; differentiation mechanism; non-ethical behavior

【基金项目】云南省教育厅基金项目“云南省人力资源高管使命感对亲组织非伦理行为的抑制作用研究”(2022J0453)。

引言

伴随着经济的迅速发展,企业之间的竞争也越加激烈,企业的内部的道德丑闻也比比皆是,比如,“大众排放门事件”、“苹果电池门事件”、“瑞幸财务造假事件”等,学术界和商业界对组织的伦理行为的研究也越来越重视。以往的研究针对的非伦理行为大多针对于个体的利己动机,但是有部分学者发现有些非伦理行为的动机是为了组织。并提出了亲组织非伦理行为(Unethical pro-organizational behavior, UPB)这一概念。Umphress (2010)将其定义为促进旨在组织或者其组织成员功能性有效性的行为。由于亲组织非伦理行为能够帮助企业短期获益,所以诸多的企业管理者对此行为也表示“暧昧”的态度,但是从长远来讲,此类行为对组织的危害也是不可言喻的。就如上文所讲的瑞幸咖啡财务造假事件,最终以股价一路走低,暴跌70%,忠实客户逐渐流失的结果。通过文献回顾,现如今关于亲组织非伦理行为的研究越加白热化,但是目前的研究都是围绕着亲组织非伦理行为的影响因素和形成机制,对于此种行为产生的后果并没有得到太多的关注(Nguyen等,2021),个体实施了旨在帮助组织获益却违反了伦理标准的UPB之后,其心理机制又发生何种变化,最终又会产生何种行为的研究少之又少。

根据情感评价理论和认知失调理论可知,UPB实则是组织公民行为与非伦理行为的结合体,由于个体在帮助组织获益时会受到领导的奖励而感到自豪,但是又深知此行为严重违背了社会伦理标准而产生愧疚感,所以个体实施了UPB之后会产生自相矛盾的心理状况,认为个体实施了UPB之后,心理机制将发生巨大变化,最终行为朝两个方向发展,其一,由于此种行为损害了其他实体而产生内疚情绪,为了弥补受害者损失而实施了以顾客为导向组织公民行为;其二,个体实施了UPB之后,通过道德推脱等

心理撇清行为本身的非伦理特性而心安理得的继续实施。但是此种行为隐含着非伦理的特性,如果此类行为没有被管理者斥责、喊停的话,最终将会给组织带来的后果是不可言喻的。因此本文将着重分析亲组织非伦理行为分化之后的两种心理机制以及所产生的行为,为未来研究带来一定的启发。

1 文献回顾

1.1 亲组织非伦理行为

最早对亲组织非伦理行为下过定义是Umphress等人。Umphress和Bingham(2010)将亲组织非伦理行为定义为员工有意图促进组织利益而做出的违反社会道德标准的行为。后来Umphress和Bingham(2011)给出了更细致的表述,即UPB旨在促进组织或成员有效运作的却违反社会核心价值观、风俗习惯、法律或正当行为规范的行为。亲组织非伦理行为的定义包含两个部分:①亲组织性:员工实施此类行为是为了组织或者成员受益;②非伦理性:UPB促使组织成员为了组织福祉而突破了道德束缚如为了卖出产品,而未将产品的缺陷充分告知客户。最终提出了UPB的理论模型如图一所示。

1.2 组织公民行为

Organ等(1988)定义组织公民行为是组织成员做出了职责以外的对组织有贡献的行为。这些行为并没有在职责规范中强调有所奖励和惩罚,而且能够有效提升组织的整体效能。因此学者们将组织公民行为统一定义为在组织中个体主动产生行为却没有被组织中正式的绩效系统所规定的,但是在实际过程中能够提高组织绩效的个人主动性行为。组织公民行为是个体出于非强制性要求而自由支配的,但是不会受到正式薪酬体系直接或间接认可的行为,对于员工自身而言,组织公民行为能够提升个体的绩效表现,甚至可以为升职和加薪创造更多的机会。已有研究表明组织

公民行为能够增强组织内部凝聚力, 提高生产效率, 最终提升组织内的绩效水平。

Figure 1 Theoretical Model of Unethical Pro-Organizational Behaviors

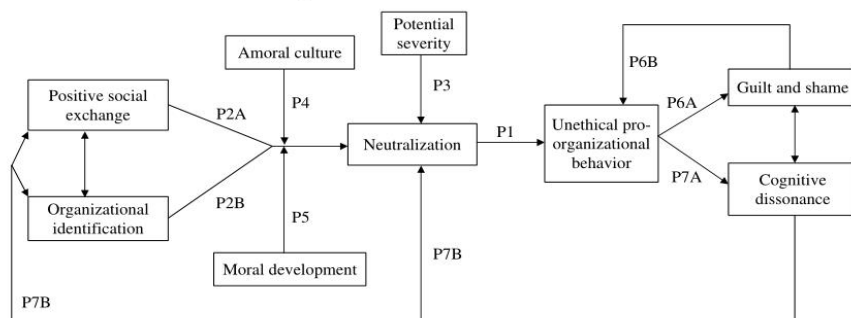


图1 UPB理论模型

2 亲组织非伦理行为的分化机制

根据Umress (2011)年的理论模型可知, 亲组织非伦理行为实施之后会产生两大后果情绪(内疚和羞愧)以及认知失调。Tang等(2020)研究表明由于UPB包含积极和消极因素, 确实会给个体带来矛盾的情绪反应如自豪感和内疚感。那么实施了UPB的个人在心理萌发了这两种感知之后, 具体的心理机制又会发生何种变化, 又将引发自身的何种行为, 这将是本文研究的重点。

第一种, 个体心理机制发生作用导致行为变好, 迷途知返。即个体实施亲组织非伦理行为后会产生内疚情绪从而最终导致顾客导向的组织公民行为。

根据评估理论, 情绪不是外界刺激的客观反映, 而是从外界刺激的主观评价产生。因此不会因为事件或者行为本身而引发情绪, 是通过内心对于行为的评价而触发的情绪。比如, 个人如果获得值得称赞的奖励时, 个体将会感到自豪; 内疚是当个人意识到自己违反了道德规范和标准时产生的一种自我意识的道德情感(Baumeister等人, 1994年)。因此如果个体认为自己是非伦理行为的始作俑者或者自己的行为违背了道德规范和伦理准则时, 个体将会产生内疚情绪, 并且会根据严重性来补偿其行为的受害者。但是个人若是将非伦理行为自我内化, 作为对理想自我的背离, 他们可能会感到羞耻。借鉴于道德平衡理论可知, 个体实施了非伦理行为, 为了平衡心理的道德水平, 将会做出亲社会或者亲组织行为以弥补心中的内疚和羞愧之情(Monin和Jordan, 2009)。个体在认知到UPB的伤害性时, 他们经常会被道德伦理所困扰。试图想改变亲组织非伦理行为产生之后给自己带来的自我矛盾的现状。但是内疚属于一种内心心理的自我评价, 它属于一种消极的认知情绪, 容易导致个人心存忧虑, 最终怀疑自己之前的行为, 因此为了不让自己坠入日受内疚折磨的漩涡, 个体会在今后的工作中减少亲组织非伦理行为, 并且为了弥补之前行为给顾客带来的现实影响, 会自觉地实施以顾客为导向的组织公民行为, 投入更多的社会交换以此提升自身道德水平。

第二种, 个体通过中和化过程将行为内化从而导致行为更加猖狂, 变本加厉。即亲组织非伦理行为经过中和化过程最终导致组织导向的组织公民行为。

由于亲组织非伦理行为本身存在亲组织的特性, 个体在实施了亲组织非伦理行为之后, 员工能够获得某些特定的成就从而产生自豪感。如果员工内心侧重于亲组织特性, 将对非伦理行为进行选择性的忽略。这样一来, 个体在感知到自身行为违反了道德标准时, 个体的心理自我控制机制将失去平衡, 最终

导致认识失调(Festinger和Carlsmith, 1959)。正如上文所讲, 个体为了平衡自己的道德水平, 员工通常会以一种中和

化(如道德辩解)的方法调整变化后的心理, 以保护组织利益为口号辩解自己的非伦理行为, 使得态度和行为产生一致。因此, 我们认为个体在实施了亲组织非伦理行为之后, 为了改变道德认知水平, 通过中和化手段, 由UPB引发的矛盾情绪转变为能够给自身带来自豪感的意识, 这种自豪感意识则是通过个体的主观评价而产生的。具体而言, 自豪感是一种积极的自我意识情感, 可能会促使个体采取自我增强行为, 这种行为有助于将自己视为比其他人更好, 从而保持并增强自尊心。因此个人在实施了UPB之后获取了自豪感时, 他们可能会进一步采取组织导向的组织公民行为来维持或增强自豪感。个体对于行为的非伦理特性会选择性的忽略并对行为中的非伦理成分进行辩解, 最终不断理直气壮的实施着亲组织非伦理行为。

3 结论

本文从理论上论述了实施亲组织非伦理行为会从两方面(内疚、自豪)影响个体的心理机制, 从而形成两种不同导向的组织公民行为。个体在实施了UPB后, 由于行为的“非伦理性”, 心中产生内疚惭愧之情之后, 为了弥补顾客和降低内心的伦理困境, 会实施顾客为导向的组织公民行为。相反, 部分个体实施了UPB之后, 由于其行为的“亲组织性”给自身带来了自豪感(上司的奖励或者心理成就感), 而且他们会通过道德推脱等一系列中和化的方法使自身行为伦理化, 从而心安理得的继续实施UPB, 并且为了提高自我增强感, 个体会采取以组织为导向的组织公民行为。本文提出的关于UPB的两种分化机制虽然没有得到数据方面的检验, 但是从现有的文献可得出该分化机制存在的合理性。未来的研究可以更加聚焦在UPB的影响后果, 从而对组织中伦理行为的管理提供一定的启发与借鉴。

参考文献

- [1]Baumeister, R. F., Stillwell, A. M., & Heatherton, T. F. (1994). Guilt: an interpersonal approach. *Psychological Bulletin*, 115 (2): 243-267.
- [2]Festinger L, Carlsmith J M. Cognitive consequences of forced compliance[J]. *The journal of abnormal and social psychology*, 1959, 58(2): 203.
- [3]Monin B, Jordan A H. The dynamic moral self: A social psychological perspective[J]. *Personality, identity, and character: Explorations in moral psychology*, 2009: 341-354.
- [4]Organ D W. Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time[J]. *Human performance*, 1997, 10(2): 85-97.
- [5]Tang P M, Yam K C, Koopman J. Feeling proud but guilty Unpacking the paradoxical nature of unethical pro-organizational behavior[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2020, 160: 68-86.