

doi: 10.15936/j.cnki.1008-3758.2017.05.006

道德特征与道德认同对国企员工道德行为的影响:作用差异与交互效应

郭晟豪^{1,2}, 萧鸣政^{1,2}

(1. 北京大学政府管理学院, 北京 100871; 2. 北京大学人力资源开发与管理研究中心, 北京 100871)

摘 要: 员工在工作时的道德行为对企业的生产、运行和道德、精神文明建设有重要意义。采用追踪、他评的方式搜集数据($N=394$),通过潜变量结构方程模型分析了员工道德行为的典型表现——组织公民行为及其道德影响因素,实证结果发现:道德认同对于员工的组织公民行为有明显的促进作用,员工的道德认同越高,人际指向、组织指向的组织公民行为水平都越高,但是备受实践关注的道德特征对组织公民行为的作用却不显著。交互检验进一步发现,道德特征主要起调节作用:对道德特征越低的群体,道德认同对人际指向组织公民行为的提升作用更强。研究表明员工道德建设不仅应关注个人的道德特征水平,道德认同是提升员工道德行为的有效途径,尤其是对道德特征低的个体,采取道德认同的方式更有显著效果。

关 键 词: 道德特征; 道德认同; 道德行为; 组织公民行为

中图分类号: C 939

文献标志码: A

文章编号: 1008-3758(2017)05-0476-07

Effect of Moral Identity and Moral Identification on Ethical Behaviors in SOEs: Differences and Interactions

GUO Sheng-hao^{1,2}, XIAO Ming-zheng^{1,2}

(1. School of Government, Peking University, Beijing 100871, China; 2. Research Center of Human Resources Development and Management, Peking University, Beijing 100871, China)

Abstract: Employees' ethical behavior at work is of great significance to the production, operation, and moral and spiritual civilization of enterprises. Based on the data collected with traced and other-rated ($N=394$) approaches, the typical ethical behaviors—organizational citizenship behaviors and ethical influencing factors were analyzed by using the latent structural equation model. It was found that moral identification has a significant positive impact on employees' organizational citizenship behaviors, that is, the higher the moral identification of an employees is, the higher the level of organizational citizenship behaviors on both individual and organizational aspects will be; however, the direct impact of moral identity, which is of more practical concern, is not significant at all. Then, the interaction test showed that moral identity plays a moderating role: to the individual with lower moral identity, the impact of moral identification on organizational citizenship behaviors in the individual aspect is much stronger. It was concluded that employees' moral construction should not only focus on the individuals' moral identity, and moral identification is a more effective way to promote the moral behaviors of employees, especially the ones with low moral

收稿日期: 2016-11-16

基金项目: 国家留学基金委留学基金资助项目(201606010206); 教育部人文社会科学重点研究基地重大资助项目(51910209-092); 北京大学博士研究生校长奖学金资助项目(1501111109)。

作者简介: 郭晟豪(1991-),男,山西长治人,北京大学博士研究生,美国哥伦比亚大学联合培养博士研究生,主要从事人力资源与组织行为学研究; 萧鸣政(1957-),男,江西泰和人,北京大学教授,博士生导师,主要从事人力资源开发与管理研究。

identity.

Key words: moral identity; moral identification; ethical behavior; organizational citizenship behavior

习近平总书记在主持中共中央政治局第三十七次集体学习时多次强调以德治国的重要意义,并指出领导干部应该做道德建设的积极倡导者。作为党执政兴国的重要支柱和关键力量,国有企业的道德与精神文明建设一直是其日常工作的重要部分,企业希望通过提升员工内在道德水平的方式提升员工的外在道德行为。在学界,道德在组织管理的研究中也越来越受到国际研究者的重视,并且已经成为了描述、评价一个组织的重要因素^[1]。道德水平与道德行为的研究发展较为精细,尽管针对道德本身的研究正在复兴,但道德行为的研究一直并行于组织行为学的研究中,且内容颇为繁复^[2]。本文关注目前组织道德研究的热点问题即道德特征与道德认同,研究其对组织中典型的道德行为——组织公民行为的影响,为当前企业中道德建设工作及基层领导干部做好道德工作提供参考和借鉴。

一、文献综述

1. 道德行为:组织公民行为

道德行为是一个较为宽泛的概念,一般而言,道德指个体调节与处理对己、对人、对事、对组织的稳定行为特征与倾向,广义的道德行为一般包括道德行为与非道德行为;而实践中的道德行为一般为狭义,即指基于品德素质表现出来的那些符合思想、政治、道德与法律等规范的行为^[3]。具体地,道德行为就是符合一般的道德、伦理要求的行为,例如爱国、敬业、孝顺、拾金不昧等,包括了生产、生活的方方面面。在组织中,道德行为存在于不同的场合,并有着不同的表现形式^[4]。而在学术研究中,由于道德行为的具体表现众多,且道德的判断标准难以统一,学界往往关注其中的典型行为,如组织公民行为(organizational citizenship behavior)^[5]。组织公民行为的概念由Bateman(1983)等正式提出,指员工的有利于组织的工作角色外行为和姿态,由一系列非正式的合作行为构成^[6]。通俗而言,就是员工在工作的要求之外,主动地互相帮助、和谐共处、为组织建设作出有利的贡献。值得注意的是,McNeely等

(1994)建议组织公民行为的研究应该区分为人际指向组织公民行为和组织指向组织公民行为^[7],即同事间的互相帮扶与对组织的积极维护和努力付出,原因在于研究发现人际指向与组织指向的影响因素与机制并不完全一致。这一观点被现今国外大多数研究所采纳,即将组织公民行为从人际指向、组织指向两方面作区分和精细研究^[8-9]。在国内,因为组织公民行为的重要意义,对于组织公民行为的研究也较为充分,不过一方面对影响因素的探讨往往集中于员工工作层面的特点或感受^[10],但是较少涉及道德层面;另一方面对组织公民行为的测量结构虽已较为丰富^[11],却鲜有从人际指向、组织指向两层的角度进行分析。那么对于道德行为的典型代表——组织公民行为,道德方面的因素会产生什么样的影响呢?此时,对个人指向和组织指向的影响存在差异吗?

2. 道德特征与道德认同

在组织道德研究方面,道德特征(moral identity)与道德认同(moral identification)是备受关注的道德因素。道德特征(也被译做道德身份)是指由道德特点组成的自我概念;Aquino等(2002)在提出道德特征的概念时,将道德特点具体为善解人意、富有同情心、公正、友好、慷慨、乐于助人、刻苦勤奋、诚实、善良等,而当个体以这样的道德特点去看待世界时,就体现出个体具有了这样的道德特征^[12]。在实践中通常鼓励的个人精神文明建设即是关注个人道德特征的提高。当个人具有较高的道德特征时,应该可以从个体的行为上得到体现;而在组织中,就表现为组织内的道德行为。此外,这样的道德行为应该对于个人和组织都成立,因为善良、刻苦勤奋等道德特点并不局限于特定的对象,因此可以提出假设1:道德特征对员工的组织公民行为具有积极作用。

May等(2015)将个人的道德问题与组织的道德伦理进行了思考,并结合社会认同理论,认为员工可能通过所在组织的道德伦理与自己的道德伦理的相似之处来描述和定义自己,进而提出了道德认同的概念^[13]。具体地,组织作为一个群体同样具有道德特点,个人基于自己的道德特点与组织道德特点的考虑与判断形成了个人对该组织

的道德认同。也就是说,道德认同是个人对一个道德群体的态度,即自己希望进入一个具有道德特点的群体的意愿,所谓“见贤思齐”。从实践的角度看,“思齐”是“齐”的第一步,比“齐”更容易,因此道德认同更具有实践性和可行性。既然见贤思齐,那么在行为上同样会有所体现,也就是说,高道德认同的个人也应该会有较高水平的道德行为,同样地,道德行为应该也不拘泥于对象的差异,因此提出假设 2:道德认同对员工的组织公民行为具有积极作用。

由于道德特征和道德认同分属基于个人的道德和基于个人与组织关系的道德,上文假设两者都对组织公民行为具有积极作用,所谓珠联璧合、相得益彰;道德行为决策理论也发现,个人特征与组织相关的因素在道德行为上有着共同的作用^[14],那么两者之间很有可能存在交互作用,即对于道德特征、道德认同都高的员工,其组织公民行为应该更高。从调节的角度也可以表述为,对于道德特征高的个体,道德认同对组织公民行为的作用更强,因此提出假设 3:道德特征与道德认同对组织公民行为的影响存在交互作用。

最后,正如前人研究所言,人际指向组织公民行为是个人间关系的直接体现,而组织指向组织公民行为是个人与组织关系的体现,两者的被影响机制并不完全相同。因此尽管道德特征与道德认同所指向的道德行为应当不分对象,但是由于个人间与组织间的行为还会受到其他变量的干扰,因此结果可能不尽相同,尤其组织指向组织公民行为还涉及到与组织相关的诸多变量,相对人际指向更为复杂。因此道德特征和道德认同的直接影响效果可能也会受到影响,并体现在对两类组织公民行为的作用效果存在一定的差异,故而提出假设 4:道德特征与道德认同对人际指向组织公民行为与组织指向组织公民行为的作用存在差异。

二、研究方法

1. 研究样本

本研究在国有企业进行调研,对象为北京地区的机械制造类企业。为了控制共同方法偏差,本研究采用追踪与他评的方式进行事前控制。道德特征、道德认同为自评,分别在时间点 1 和时间点 2 进行,员工的组织公民行为由其直接领导进行评价,在时间点 3 进行。每个时间点间隔时间

为 10 天左右。三轮数据回收后根据个人信息进行识别、配对,形成被试的完整变量。本研究中最终使用有效数据 394 份,其中男性 45.2%,女性 54.8%;25.9%为管理类,26.4%为技术研发类,47.7%为一线技工;35.0%为大专毕业,43.1%为本科毕业;平均年龄为 29.69 岁,标准差为 5.436。

2. 研究工具

本研究的测量问卷采用 Likert 5 点量表,道德特征采用 Aquino 等(2002)的量表^[12],道德认同采用 May 等(2015)的量表^[13],组织公民行为来自 Williams 等(1991)(人际指向)^[15]和 Lee 等(2002)(组织指向)^[16]的量表。数据回收后对量表进行信度检验和验证性因子分析,首先剔除 Cronbach's α 影响整体信度的题项,之后按照 Hooper 等(2008)的建议剔除因子载荷低于 0.45 的题项^[17],并根据模型配适度再次筛选。最终道德特征使用 3 项,代表题目如“我很乐于成为具有这些特点的人”(特点如前文);道德认同使用 4 项,代表题目如“若某企业的员工都有上述特点,那么成为其中一员对我而言很重要”(特点指该量表的导语,引用了道德特征);人际指向组织公民行为使用 3 项,代表题目如“帮助没来上班的人完成工作”;组织指向组织公民行为使用 4 项,代表题目如“尽管不是被要求,还是会参加对公司形象有帮助的活动”。各变量测量均符合 Bollen(1989)的要求^[18]。

三、研究结果

1. 描述性统计

表 1 呈现了本研究主要研究变量的均值、标准差、信度系数 Cronbach's α 值及变量间的相关系数,其中均值、标准差为变量各题项的平均后结果,相关系数为使用 Mplus 进行潜变量间相关分析的结果。可以看出,一方面,道德特征与道德认同存在显著的正相关,但相关系数并不高,仅为 0.038;人际指向组织公民行为与组织指向组织公民行为显著正相关,并具有一定的相关性(相关系数为 0.222),这一非高度相关的结果也印证了将两种组织公民行为分别研究的正当性。而自变量与因变量的关系上,可以看出道德特征与两类组织公民行为都没有显著的相关性,而道德认同则表现出与组织公民行为的显著正相关。这说明,

与道德特征相比,道德认同与员工的组织公民行为为关联性更大。

表 1 变量描述性统计结果

	均值	标准差	MI	MO	OCB-I	OCB-O
道德特征(MI)	3.925	0.632	(0.821)			
道德认同(MO)	3.854	0.721	0.038*	(0.842)		
人际指向组织公民行为(OCB-I)	3.736	0.705	0.030	0.269**	(0.677)	
组织指向组织公民行为(OCB-O)	3.728	0.567	0.006	0.152**	0.222**	(0.645)

注：①括号内为 Cronbach’s α 值；②*、** 分别表示在 0.05,0.01 的显著水平上显著。

2. 道德特征与道德认同对组织公民行为的影响

本研究采用 Mplus 进行潜变量结构方程分析,潜变量结构方程可以有效降低传统回归分析处理潜变量时产生的偏误^[19]。首先,研究道德特征、道德认同对人际指向组织公民行为的影响。第一步,将道德特征、道德认同分别放入模型中,研究结果见表 2。道德特征的路径系数并未达到 95% 的置信标准,而道德认同的路径系数为 0.626,显著性达到 99.9% 的置信标准,并且此时

模型配适度均达到要求,说明道德认同对人际指向组织公民行为有正向作用,而道德特征的作用并没有得到印证。为了进一步比较道德特征与道德认同的作用,第二步,将两者同时放入估计路径中,此时模型配适度较好^[20],路径系数上与第一步基本一致,即道德特征路径系数不显著,道德认同路径系数显著($p<0.001$),系数为正,进一步说明两者存在作用差异,道德认同对人际指向组织公民行为有正向作用,而道德特征的作用并没有发现。

表 2 道德特征、道德认同与人际指向组织公民行为

步 骤	路径系数	标准误	显著性	χ^2	df	CFI	RMSEA
第一步							
MI→OCB-I	0.140	0.115	0.225	3.680	8	1.000	0.000
MO→OCB-I	0.626	0.084	0.000	21.540	13	0.990	0.041
第二步							
MI→OCB-I	0.033	0.111	0.765	72.713	32	0.970	0.057
MO→OCB-I	0.626	0.085	0.000				

注：出于篇幅考虑,本处仅呈现潜变量间的路径关系,下同。

接着,研究道德特征、道德认同对组织指向组织公民行为的影响。第一步,将道德特征、道德认同分别放入模型中,研究结果见表 3。道德特征的路径系数并未达到 95% 的置信标准,相比人际指向组织公民行为表现更差;而道德认同的路径系数为 0.355,显著性达到 99.9% 的置信标准,并且此时模型配适度较好,说明道德认同对组织指向组织公民行为的正向作用得到验证。为了比较

道德特征与道德认同的作用差异,第二步,将两者同时放入估计路径中,此时模型配适度较好,路径系数表明道德特征路径系数不显著,道德认同路径系数显著($p<0.001$),系数为正,进一步说明两者存在作用差异,道德认同对人际指向组织公民行为有正向作用,道德特征的作用并没有发现。这一情况与人际指向组织公民行为类似,不过从系数大小对比来看,道德特征、道德认同似乎在人

表 3 道德特征、道德认同与组织指向组织公民行为

步 骤	路径系数	标准误	显著性	χ^2	df	CFI	RMSEA
第一步							
MI→OCB-O	0.035	0.063	0.581	26.749	13	0.979	0.052
MO→OCB-O	0.349	0.058	0.000	21.534	19	0.997	0.018
第二步							
MI→OCB-O	-0.034	0.064	0.592	91.249	41	0.963	0.056
MO→OCB-O	0.355	0.059	0.000				

际指向组织公民行为发挥的作用比在组织指向上更强。综上,假设 1,道德特征的直接作用并未得到验证;假设 2,道德认同的作用得证。

3. 道德特征与道德认同的交互作用

上文研究了道德特征、道德认同对组织公民行为的作用差异;为了研究并检验道德特征与道德认同之间交互作用,本研究对两者的交互作用进行检验。由于道德特征、道德认同在本研究中均是潜变量,无法进行如观察变量的直接交乘,因此本研究采用具有分析潜变量交互作用优势的 Mplus 进行,使用交互作用分析的命令,路径结果如表 4 中第三步所示,交乘符号代表交互作用项。在对人际指向组织公民行为的影响中,交互项显著($p<0.05$),说明道德特征调节了道德认同对人际指向组织公民行为的作用;此时交互项系数为负值,意味着对于道德特征低的个体,道德认同的影响作用更强,具体的交互或调节作用的关系更直观地呈现在图 1 中。而对于组织指向组织公民行为,交互项并没有达到显著水平,这也反映出组织指向与人际指向组织公民行为存在前因变量的差异。直观上,假设 3 似乎部分得证,但实际上,得到的交互方向与预期是相反的。因为假设提出时,本研究假设道德特征与道德认同都将发挥显著地直接作用,因此交互是“强强联合”,但正如假设 1、假设 2 的验证结果,道德特征并未得证,因此不存在原始假设 3 提出的前提。但本处发现的交互结论说明了当道德特征低时,对于人际指向组织公民行为,道德认同发挥了更有力的

作用,体现出道德认同对道德特征的弥补,这更具有实践价值。需要说明的是,纳入交互项时,统计软件暂无法汇报传统的模型配适指标,此时可参考未使用交互命令时模型的配适情况(即第二步),本处在表 4 额外汇报了此时可获得的配适指标作为补充参考。

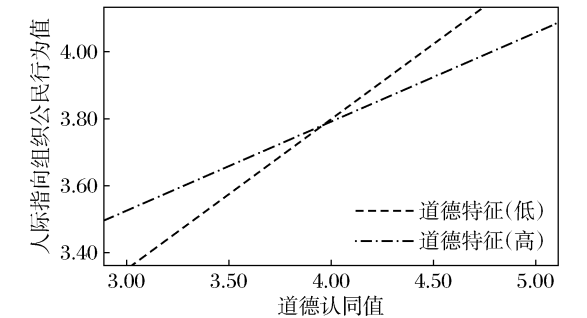


图 1 道德特征的调节作用

4. 道德特征、道德认同与组织公民行为的完整模型

本研究发现人际指向组织公民行为与组织指向组织公民行为的前因变量或许存在差异,但由于存在与独立的两组模型中,未具有足够的说服力。因此,本研究最后将道德特征、道德认同、交互作用项与人际指向组织公民行为、组织指向组织公民行为放入同一结构模型中,模型结果如表 4 所示。可以发现,道德特征、道德认同对个人、组织指向组织公民行为的影响作用、作用差异和交互作用的研究结论与前文基本一致。而在两种组织公民行为的前因变量差异方面,道德特征(尽管不显著)、道德认同对于人际指向组织公民行为

表 4 道德特征、道德认同的交互作用模型

步 骤	路径系数	标准误	显著性	AIC	BIC	BIC (调整后)	H0 值	H0 尺度校正 因子(SCF)
人际指向第三步								
MI→OCB-I	0.028	0.104	0.789	8 446.782	8 581.978	8 474.096	-4 189.391	1.200 9
MO→OCB-I	0.646	0.088	0.000					
MI×MO→OCB-I	-0.383	0.160	0.016					
组织指向第三步								
MI→OCB-O	-0.037	0.066	0.579	9 188.133	9 335.258	9 217.858	-4 557.067	1.181 8
MO→OCB-O	0.357	0.058	0.000					
MI×MO→OCB-O	-0.093	0.084	0.268					
完整模型								
MI→OCB-I	0.026	0.103	0.799	12 002.862	12 201.679	12 043.030	-5 951.431	1.117 8
MO→OCB-I	0.638	0.088	0.000					
MI×MO→OCB-I	-0.353	0.154	0.022					
MI↔MO	0.039	0.019	0.044					
MI→OCB-O	-0.039	0.066	0.560					
MO→OCB-O	0.359	0.056	0.000					
MI×MO→OCB-O	-0.083	0.083	0.313					
OCB-I↔OCB-O	0.125	0.026	0.000					

的作用要强于组织指向组织公民行为,也就是说道德特征、道德认同在员工对同事彼此间和谐、帮助的作用更为突出。这一结论也呼应了 McNeely 等关于人际指向与组织指向组织公民行为的前因变量存在差异的研究结论^[7]。假设 4 得到了验证,这很可能是因为组织指向组织公民行为相对存在较多的其他因素,干扰了道德因素的影响效果。

四、结论与讨论

首先,本研究发现道德认同对员工的组织公民行为有重要的积极作用,而道德特征的直接作用则不明显。在传统的精神文明建设中,企业呼唤员工可以互帮互助,主动维护企业的利益,提升其组织公民行为,而除了直接的宣教,关注点往往在于提升员工的道德素质,也即本研究中的道德特征水平,认为员工的道德特征越高,员工的道德行为水平也应当越高。然而本研究发现,道德特征的直接作用非常有限,极有可能受到了其他因素的影响,以致变得不明显。但是本研究发现了另一条提升员工道德行为的渠道,即通过提升员工的道德认同。道德认同与道德特征相比,从个人的道德属性拓展到了个人与组织在道德问题上的契合性。企业可以转而关注群体道德的力量,在组织中营造道德氛围,树立企业的道德形象;对个人而言,道德特征是提升自己的道德属性,但道德认同则是自己对于一个道德的组织的向往。在实践中,道德认同更具有实践性,因为一个人的道德特征是其个人的生活背景、经历等长期影响的结果,往往难以改变^[21],而一个人对一个群体的青睐和偏好则相对更容易形成。可以说,提升道德认同是提升道德特征之前的一步,改变自己的道德水平首先从改变自己对道德群体的态度开始。而与道德特征相比,道德认同在提升组织公民行为上的作用更为直接和重要,也说明道德认同相对道德特征受到其他因素干扰的程度更少,因此企业以提升员工道德行为为目标不妨从道德认同入手。

第二,本研究为管理低道德特征员工提供了启示。正如前文所述,个人的道德特征往往难以在一朝一夕得到改变,那么对低道德特征水平员工的管理则不易从提升其道德特征上快速获得成效。本研究发现对于低道德特征的员工,可以通

过提升其道德认同的方式来促进其人际指向组织公民行为,提升其在同事间的互相帮助、和谐相处。而且调节作用的检验发现,对于道德特征水平低的员工,道德认同促进员工道德行为的作用更明显,这意味着在实践中,提高员工的道德认同将有重要意义,尤其是对于道德特征水平低的员工可以另辟蹊径,提升其道德认同从而提升其道德行为的水平。也就是不仅要要求员工提高道德水平,更要提升组织整体的道德水平,并使员工意识到高道德水平组织的有利意义,从而心生对道德群体的倾向和追求。

最后,道德是内在,行为是外在。行为是个人内在特征的表现,但不是单一特征的唯一表现,而是多个特征的综合体现,只是主次有所差异,或受到其他因素的影响。本研究发现道德特征对组织公民行为的作用不显著,并不意味着提升员工道德特征水平不重要,道德特征对组织公民行为的作用可能受到了其他因素的调节作用,或者存在竞争中介变量削减了道德特征的直接作用,这些内容都非常值得在未来的研究中深化。本研究的重要意义在于,发现了传统企业精神文明建设时仅关注员工道德特征的不足,而道德认同则更有效率,并提出了提升员工的道德认同作为传统道德建设的有效补充,企业在个人道德要求外,还应注意组织整体的道德文化建设,并传递出道德群体的优越性,形成道德群体吸引力,在关注员工道德特征的同时,更促进员工道德认同的提高。这对于国企领导干部的道德建设工作、企业今后的精神文明建设实践,尤其是内容的丰富和实施的重点具有重要的启示价值。

参考文献:

- [1] Aguinis H, Glavas A. What We Know and Don't Know About Corporate Social Responsibility: A Review and Research Agenda[J]. Journal of Management, 2012, 38 (4): 932 - 968.
- [2] Treviño L K, den Nieuwenboer N A, Kish-Gephart J J. (Un) Ethical Behavior in Organizations [J]. Annual Review of Psychology, 2014, 65: 635 - 660.
- [3] 肖鸣政. 人才品德测评的理论与方法[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2008.
- [4] Jacobs G, Belschak F D, den Hartog D N. (Un) Ethical Behavior and Performance Appraisal: The Role of Affect, Support, and Organizational Justice [J]. Journal of Business Ethics, 2014, 121(1): 63 - 76.
- [5] Kabat F D, Cortina L M. Receipt of Interpersonal

Citizenship: Fostering Agentic Emotion, Cognition, and Action in Organizations[J]. Journal of Applied Social Psychology, 2017,47(2):74-89.

[6] Bateman T S,Organ D W. Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee “Citizenship” [J]. Academy of Management Journal, 1983,26(4):587-595.

[7] McNeely B L,Meglino B M. The Role of Dispositional and Situational Antecedents in Prosocial Behavior: An Examination of the Intended Beneficiaries of Prosocial Behavior[J]. Journal of Applied Psychology, 2010,79(6):836-844.

[8] Takeuchi R,Bolino M C,Lin C. Too Many Motives? The Interactive Effects of Multiple Motives on Organizational Citizenship Behavior[J]. Journal of Applied Psychology, 2015,100(4):1239.

[9] Carpenter N C,Berry C M,Houston L. A Meta-analytic Comparison of Self-reported and Other-reported Organizational Citizenship Behavior [J]. Journal of Organizational Behavior, 2014,35(4):547-574.

[10] 许多,张小林. 中国组织情境下的组织公民行为[J]. 心理科学进展, 2007,15(3):505-510.

[11] 张小林,戚振江. 组织公民行为理论及其应用研究[J]. 心理科学进展, 2001,9(4):352-360.

[12] Aquino K, Reed II A. The Self-importance of Moral Identity[J]. Journal of Personality & Social Psychology, 2002,83(6):1423-1440.

[13] 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.

[14] Heyler S G, Armenakis A A, Walker A G, et al. A Qualitative Study Investigating the Ethical Decision Making Process: A Proposed Model[J]. The Leadership Quarterly, 2016,27(5):788-801.

[15] 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.

[16] Lee K,Allen N J. Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance: The Role of Affect and Cognitions [J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(1): 131-142.

[17] Hooper D,Coughlan J,Mullen M R. Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit [J]. Dublin Institute of Technology, 2008,6(1):141-146.

[18] Bollen K A. A New Incremental Fit Index for General Structural Equation Models[J]. Sociological Methods & Research, 1989,17(3):303-316.

[19] Haenlein M,Kaplan A M. A Beginner’s Guide to Partial Least Squares Analysis [J]. Understanding Statistics, 2004,3(4):283-297.

[20] Schreiber J B, Nora A, Stage F K, et al. Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review [J]. The Journal of Educational Research, 2006,99(6):323-338.

[21] Treviño L K, Weaver G R, Reynolds S J. Behavioral Ethics in Organizations: A Review [J]. Journal of Management, 2006,32(6):951-990.

(责任编辑:王 薇)