

家长式领导与亲组织不道德行为关系的文献综述

王滔

安徽大学哲学学院, 安徽合肥 230039

摘要: 亲组织不道德行为兼具“亲组织”动机与“不道德”本质的双重属性, 对组织长期发展与社会道德建设产生危害。根植于东方文化的典型领导模式, 家长式领导是员工从事亲组织不道德行为的关键因素。对家长式领导与员工亲组织不道德行为的相关文献进行系统梳理, 详细探讨二者的直接或间接关系, 揭示变量产生作用的机理, 最后得出研究结论, 并为今后的理论研究和实务提供建议与参考。

关键词: 家长式领导; 仁慈领导; 德行领导; 威权领导; 亲组织不道德行为

0 引言

随着经济社会的快速发展, 企业市场化竞争日趋激烈, 员工为提升组织绩效通过财务造假、以次充好等方式的现象屡见不鲜。对组织有利, 却违反社会道德规范的行为, 这一“亦正亦邪”的特点使得亲组织不道德行为自提出后便成为多个领域的研究热点。

1 家长式领导与亲组织不道德行为

1.1 亲组织不道德行为

亲组织不道德行为 (Unethical Pro-organizational Behavior, UPB) (以下简称 UPB) 指意在促进组织或成员有效性但违背社会核心价值观、道德、法律或合理行为标准的行为。亲组织动机作为特征属性, 是指让组织或成员受益, 以此区别于其他不道德行为; UPB 违背主流的“超规范”, 故本质上属不道德行为, 故“不道德性”是根本属性。常见表现形式如刻意隐瞒产品缺点、故意夸大产品效用等。UPB 虽对组织短期有益, 但长远来看会让员工产生内疚、认知失调, 影响组织声誉、损害社会公众利益和道德建设, 给大众带来不良影响, 因而在实践中企业应坚守道德底线, 秉持社会责任, 对该行为进行有效管理, 予以抑制和消除。

1.2 家长式领导

家长式领导, 在我国组织中普遍存在、比较流行, 是指在人治的氛围下, 所显现出来的具有严明纪律与权威、父亲般的仁慈及道德廉洁性的领导方式^[1], 包含威权、仁慈和德行三个维度。威权指领导强调其权威不容挑战且要求下属绝对服从; 仁慈指领导对下属福祉做个别、全面且长久的关怀; 德行指领导展现较高个人操守和道德品质。不同维度影响 UPB 的解释机制可能不同, 故本文借鉴前人研究范式^[2], 采用探讨家长式领导不同维度对 UPB 的影响以及三个维度间交互作用, 进而保证研究的内外

部效度。

家长式领导作为华人文化背景组织中关键的情境因素之一, 对员工行为有较强解释力, 显著影响员工态度认知与行为选择。学界对家长式领导与 UPB 的关联研究已展开, 但家长式领导各维度对 UPB 的影响方向、强度存在差异, 且作用过程还受到多重因素的中介与调节。系统梳理家长式领导与 UPB 的关联关系、中介路径及边界条件, 能够丰富家长式领导与 UPB 的相关理论体系, 为组织有效防范化解 UPB、优化领导方式提供切实可行的实践指导。

2 家长式领导对于亲组织不道德行为的直接影响

现有研究围绕家长式领导三个维度与 UPB 的关系展开, 已形成较为丰富的研究结论, 但由于研究的工具、样本、情境、方法等差异, 不同研究对两者关系的探讨存在分歧。

2.1 仁慈领导对于 UPB 的直接影响

学界普遍认为仁慈领导与 UPB 呈正相关关系, 核心逻辑是仁慈领导的关怀投入促使员工心理与认知改变进而促进员工主动突破道德边界, 同时结合亲组织不道德行为发生后的惩罚预期进行调节。

从 UPB 发生前来看, 基于社会交换理论的核心互惠原则, 仁慈领导为员工提供的支持远超工作职责范围, 促使员工基于互惠, 产生回报领导与组织的感知, 通过相应行为回馈, 当组织利益与道德规范发生冲突时, 下属会将 UPB 进行合理化, 视作回报组织的合理手段, 降低负罪感, 进而主动实施该行为。基于组织认同理论, 员工通过与领导的良性互动, 强化组织承诺、提升组织认同, 将组织利益与员工个人发展相结合, 使二者链接紧密, 员工因强烈组织认同, 将维护组织利益置于道德规范之上, 诱发行为的亲组织性, 进而主动实施 UPB。

从 UPB 发生后来看, 仁慈领导所秉持包容

特质,让员工认为会被领导原谅,甚至鉴于行为有利于公司,大大降低在实施该行为后受到惩罚的预期概率,进而弱化对员工UPB的抑制效应。

2.2 威权领导对于UPB的直接影响

学界共识性结论是两者呈现正相关关系。威权领导对UPB的正向影响以“高压控制”为核心,因此员工可能是主动也可能是被动地突破道德边界。基于角色理论,威权领导让下属服从指令、达成目标视为首要职责,当角色期望与道德规范冲突时,员工优先迎合威权领导,实施UPB以避免角色冲突与失败。基于认知失调理论,面对双重困境,为缓解失调,员工将从事UPB合理化,进行外归因或责任转移,坦然实施。当绩效目标过高,员工为规避领导惩罚会调整行为,主动实施UPB^[3]。

负相关关系。威权领导独断专行,降低员工组织认同和组织承诺,员工与组织的交换关系质量低,且存在逆反心理,鉴于从事UPB不符合正面自我概念,会产生认知失调和愧疚情绪,此时缺乏“为组织付出”的合理性辩解,无法诱发行为的亲组织特性,进而呈现负相关。

2.3 德行领导对于UPB的直接影响

学界对此存在分歧,有“显著负相关”与“倒U型曲线”两种观点,本研究认为二者本质区别在于德行领导对下属道德认知与行为选择是否存在双重作用。

多数学者支持二者呈负相关关系。基于社会学习理论,德行领导是道德榜样,以身作则的道德品质与行为,会被下属观察模仿学习,并外化为行为自觉。在面对组织利益与道德规范的冲突时,更倾向于行为的道德性,抑制UPB。基于道德认同理论,道德认同水平越高,个体越倾向于做出符合道德规范的行为,避免不道德行为带来自我认同冲突。德行领导通过言语引导、行为反馈,强化下属道德认同,且营造积极组织伦理氛围,使下属在决策中优先考虑行为道德属性,抑制UPB。基于强化理论,德行领导明确道德行为奖惩机制,强化员工的道德学习和道德认同。

二者呈倒U型曲线关系,德行领导的不同水平对于UPB的亲组织性和不道德性具有不同影响。德行领导崇高的道德水准既会激发员工的认同效法,减少员工不道德行为;同时其关心体贴会刺激下属的互惠报恩,行为亲组织性随之增加。当德行领导处于中等水平时,可以通过积极社会交换关系刺激组织公民行为,也可能由于道德水准并非尽善尽美而诱发不道德行为,促使员工以不道德方式展现组织公民行为,即UPB^[2],此时处于倒“U”型顶部。

2.4 家长式领导三维度的交互效应

家长式领导并非单一维度的体现,而是三维有机组合,如常见的“恩威并施”,其对

UPB的影响非各维度简单叠加,而是呈整体效应。

威权领导对UPB的正向影响在高仁慈领导条件下更加强,德行领导对UPB的倒U型曲线影响在高威权领导(高仁慈领导)条件下更加强,仁慈领导和威权水平均较高时,更易建立亲组织的秩序保障,诱发发生UPB。

3 家长式领导对于亲组织不道德行为的间接影响

现有研究在明确家长式领导与UPB核心关系的基础上,进一步挖掘两者间中介路径与调节效应,丰富家长式领导对于UPB的影响研究。

3.1 中介机制

中介变量是连接家长式领导与UPB的核心桥梁,可分为个人层面和组织层面。

3.1.1 个体层面

道德推脱,被认为是UPB产生的核心机制^[4]。威权领导强调服从,促使员工产生责任转移,减少愧疚,促进道德推脱进而诱发UPB;德行领导为员工提供道德示范、创设组织伦理氛围,抑制道德推脱,进而抑制UPB。

组织认同。仁慈领导、德行领导增进组织认同水平,威权领导反之^[5]。仁慈领导通过关怀,增强员工组织归属感与认同感,使其愿意维护组织利益突破道德边界;威权领导降低双方交换关系,低组织认同难以诱发UPB^[6]。

领导-成员交换。仁慈领导通过良好交换关系促进UPB。威权领导易引发双方矛盾,降低领导-成员交换关系,这反而使得威权领导不易诱发员工主动从事UPB;但害怕威权领导打击报复,员工会顺从领导意愿从事对于组织有好处的不道德行为,这两方面结合可以解释为何威权领导在实证研究中会出现不显著或悖论现象。

3.2 调节机制

调节变量是影响两者关系强度、方向的重要因素,分别为个体层面与情境层面。

3.2.1 个体层面

传统性。高传统性注重服从权威,故正向调节威权领导对UPB的影响。基于德行领导与UPB的倒U型曲线关系,发现从低至中等水平,低传统性个体诱发UPB的影响更强烈,而从中等增至最高水平,高传统性个体抑制UPB的影响更强烈^[2]。

道德认同。低道德认同个体更容易违反道德规范,从事UPB。对于威权领导和仁慈领导,象征化道德认同高的个体更易与其产生高质量社会交换,进而诱发UPB;对于德行领导,更易为低道德认同个体提供道德榜样,抑制UPB^[7]。

3.2.2 情境层面

上下级关系。高上下级关系的员工对威权

领导表现更为忠诚顺从,遵照领导意愿办事,更易做对组织有利但违背道德规范之事。对于德行领导,高上下级关系的员工对领导会更加信任,使得领导角色示范作用较强,员工更易认同和效仿道德行为,抑制UPB。

组织伦理氛围。在高自利型伦理氛围下德行领导对UPB抑制作用会被显著弱化。

综上所述,关于家长式领导对于UPB实证研究不同结论,存在以下原因。第一,概念内涵的区别。实证研究中将UPB定义为行为意愿还是实际行为发生频率,将UPB定义为单维还是双维^[7],均会使得两变量存在不同假定关系。第二,使用工具的区别。研究者在使用研究工具时存在不一,不仅在于题项数量的区别,更重要是维度建构的不同,如我国常使用三维家长式领导量表。第三,统计检验的影响。如在测量威权领导时仅使用单维度量表还是作为家长式领导子维度之一进行测量,所得结果会有明显差异^[8],即三个子维度同时进入回归方程中,导致某维度对效应量解释程度受到其他同时放入变量的影响,使得部分研究在统计上出现不显著的情况。

4 现有研究不足与未来展望

学者已围绕家长式领导与UPB的关系展开大量探讨,形成丰富的研究结论,但仍存在不足,结合组织管理实践,提出未来研究可从研究视角、研究方法、研究内容三方面进行拓展深化,进一步完善二者的理论体系,为实践应用提供更有力的支撑。

其一,研究视角。现有研究多从领导对于

员工影响的单向视角出发,未来可以关注是否存在双向互动。现多聚焦个体层面,忽视团体或群体UPB,未来可拓展研究层面,探究家长式领导如何通过影响团队伦理氛围、组织文化等跨层面变量影响UPB,构建跨层面理论模型。

其二,研究方法。样本应覆盖我国中西部地区和更多领域行业,可开展亚文化背景研究。现今研究以横断面问卷为主,故可加强纵向研究探讨动态变化过程,实验研究明确因果关系,运用质性研究深挖两者内在逻辑,最后整合多种方法,提升研究深度与广度。

其三,研究内容。现有研究多着眼家长式领导各维度的单独效应,不同维度间交互作用研究不足,尽管部分研究发现三维度间对于UPB存在交互效应,但研究结论较为零散,尚未形成系统性理论框架,未来研究可系统探讨三者间交互效应,明确不同维度组合对UPB的具体影响。对UPB研究不够全面,应进一步明确概念和维度,优化测量工具,加强对本土化量表的编制,同时研究UPB后续结果,构建完整理论模型。

5 结论

本文系统梳理家长式领导与亲组织不道德行为两者关系,发现仁慈、威权、德行领导与亲组织不道德行为之间存在不同的直接或间接关联关系,相同变量在不同研究也存在不同影响,且三个维度间存在交互作用,基于领导权变理论思想,领导在管理实务中还需要灵活运用家长式领导三维特点,以期发挥更大领导效用。

参考文献:

- [1] 段锦云. 家长式领导对员工建言行为的影响:心理安全感的中介机制[J]. 管理评论, 2012, 24(10): 109-116, 142
- [2] 张永军, 张鹏程, 赵君. 家长式领导对员工亲组织非伦理行为的影响:基于传统性的调节效应[J]. 南开管理评论, 2017, 20(2): 169-179.
- [3] 陈默, 梁建. 高绩效要求与亲组织不道德行为:基于社会认知理论的视角[J]. 心理学报, 2017, 49(1): 94-105.
- [4] 王晓辰, 高欣洁, 郭攀博, 等. 亲组织不道德行为的多层次模型[J]. 心理科学进展, 2018, 26(6): 1111-1120.
- [5] 楚新平. 家长式领导对员工亲组织非伦理行为的影响——基于组织认同的中介作用[J]. 经济研究导刊, 2021(36): 144-146.
- [6] 程垦, 林英晖. 组织认同一定会促进亲组织非伦理行为吗? 社会责任型人力资源管理的作用[J]. 心理科学, 2019, 42(3): 688-694.
- [7] 夏福斌. 员工不道德亲组织行为的前因与后果研究[D]. 东北财经大学, 2015.
- [8] 孙雨晴, 罗文豪. 威权领导效应悖论的成因探究与理论拓展[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(3): 84-94.

作者简介: 王滔(2001.10—), 男, 汉族, 安徽合肥人, 硕士, 职称无, 研究方向: 应用心理, 组织行为学。