

学校编码: 10384
学号: 17620110153606

分类号 _____ 密级 _____
UDC _____

廈門大學

博 士 学 位 论 文

组织伦理气氛与员工工作场所无礼行为间
关系的理论与实证研究

The Relationship between Organizational Ethical Climate
and Employees' Workplace Incivility: Theory and Empirical
Evidence

张 刚

指导教师姓名: 林志扬 教授
专业名称: 企 业 管 理
论文提交日期: 2014 年 4 月
论文答辩时间: 2014 年 月
学位授予日期: 2014 年 月

答辩委员会主席: _____
评 阅 人: _____

2014年4月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘 要

在组织管理学研究领域内，比起积极的角色外行为，消极的角色外行为在近二十年来日益受到学术界的重视。实质上，消极的角色外行为和积极的角色外行为都影响着个体的工作绩效，因此对消极的角色外行为的研究在人力资源管理实践中意义重大。尤其在中国的文化环境中，个人受传统思想的影响，个人价值观中遗留了一些负面的残余，如“不患寡而患不均”、“大锅饭”、“平均分配主义”等思想。在企业管理实践中，员工个体受这些思想的影响，可能会诱发员工消极的角色外行为，如员工工作场所无礼行为，进而影响员工以及整个组织的绩效水平。因此在企业中，管理者如何构建良好的组织文化氛围，减少员工工作场所无礼行为，是一个现实且意义重大的研究课题。

本文通过归纳梳理关于员工工作场所无礼行为的国内外文献后发现：第一，对员工工作场所无礼行为在组织情境层面的前因变量的研究还有待不断扩展；第二，缺乏剖析组织伦理气氛对员工工作场所无礼行为的影响机制；第三，员工工作场所无礼行为是个体与环境交互作用的产物，而现有研究中缺乏从个体感知和组织情境交互作用的角度来揭示员工工作场所无礼行为的形成机制。基于这一现状，本文着重围绕上述三个方面的问题进行了相应的研究设计，构建了组织伦理气氛与员工工作场所无礼行为之间关系的理论模型，并提出相应的理论假设。

本文主要采用问卷调查的研究方法来进行假设检验，并获得了一些重要的研究结论：首先，在主效应方面，关怀导向、法律与规范导向、规则导向、工具导向的组织伦理气氛会对员工工作场所无礼行为产生显著影响，其中，法律与规范导向的组织伦理气氛对员工工作场所无礼行为的预测作用最大，独立导向的组织伦理气氛与员工工作场所无礼行为的关系不显著；其次，在中介效应方面，善意在关怀导向的组织伦理气氛与员工工作场所无礼行为之间的关系中起完全中介作用，善意在法律与规范导向以及工具导向的组织伦理气氛与员工工作场所无礼行为之间的关系中起部分中介作用，正直在关怀导向的组织伦理气氛与员工工作场所无礼行为之间的关系中起完全中介作用，正直在法律与规范导向以及规则导向的组织伦理气氛与员工工作场所无礼行为之间的关系中起部分中介作用，能力在关怀导向的组织伦理气氛与员工工作场所无礼行为之间的关系中起完全中介

作用，能力在法律与规范导向、规则导向的组织伦理气氛与员工工作场所无礼行为之间的关系中起部分中介作用；第三，在调节效应方面，舒适与安全在工具导向的组织伦理气氛与员工工作场所无礼行为之间的关系中起调节作用，能力与成长在法律与规范导向以及工具导向的组织伦理气氛与员工工作场所无礼行为之间的关系中起调节作用，地位与独立在法律与规范导向的组织伦理气氛与员工工作场所无礼行为之间的关系中起调节作用。

本文在理论研究方面丰富了影响员工工作场所无礼行为的组织文化因素的研究，并深入的揭示了组织伦理气氛影响员工工作场所无礼行为的内部作用机理。另一方面，在实践上为企业管理者如何有效的抑制和减少员工工作场所无礼行为提供了理论参考。最后，指出了本文的局限性和未来的研究方向。

关键词：员工工作场所无礼行为；组织伦理气氛；人际信任；工作价值观

Abstract

Compared with positive extra-role behavior, negative extra-role behavior is a topic which has attracted the attention of scholars for just over 20 years in the field of organizational management research. In essence, negative extra-role behavior and positive extra-role behavior are affecting the individual's job performance. Therefore, the research of negative extra -role behavior has great significance in human resources management practice. However, influenced by the traditional Chinese culture, some individual values have negative remnants, such as the ideas of “inequality rather than want is the cause of trouble”, “big-pot distribution system” and “the average distribution of socialist”, etc. In the practice of enterprise management, affected by these ideas, some employees may have negative extra role behaviors, such as employees’ workplace incivility, and then affecting the performance level of employees themselves and even the entire organization. Therefore, for the companies’ managers, building a good organizational culture and reducing employees’ workplace incivility is a practical and significant research topic.

After summing up of the relevant domestic and foreign literatures: this paper has the following findings: Firstly, researches on antecedents about employees’ workplace incivility in organizational context are still inadequate, and need to be expanded; Secondly, lacking of analysis on influencing mechanism between organizational ethical climate and employees’ workplace incivility; Thirdly, employees’ workplace incivility is generated by interaction of the individuals and environment, and the existing research is lack of revealing formation mechanism of employees’ workplace incivility. Based on the above findings, this paper mainly focuses on these three issues to design the present study, and builds theoretical model about the relationship between organizational ethical climate and employees’ workplace incivility, and proposes the corresponding theoretical hypotheses.

This paper uses survey research methods for hypothesis testing, and has obtained some important conclusions: Firstly, for the main effect, organizational ethical climate

which guided by caring, laws and codes, rules, instruments, has significant impact on employees' workplace incivility, among these, law and code oriented organizational ethical climate can best predict employees' workplace incivility, and there is not significant relationship between rule oriented organizational ethical climate and employees' workplace incivility; Secondly, for the mediating effect, goodwill plays a full mediating role in relationship between care oriented organizational ethical climate and employees' workplace incivility, and it plays a partial mediating role in relationship between law and code oriented, instrumentalism oriented organizational ethical climate and employees' workplace incivility, integrity plays a full mediating role in the relationship between care oriented organizational ethical climate and employees' workplace incivility, and partially mediates the relationship between law and code oriented, rule oriented and employees' workplace incivility, and capacity plays a full mediating role in the relationship between care oriented organizational ethical climate and employees' workplace incivility, and partially mediates the relationship among law and code oriented, rule oriented organizational ethical climate and employees' workplace incivility; Thirdly, for the moderating effect, comfort and safety plays moderating role in the relationship between instrumentalism oriented organizational ethical climate and employees' workplace incivility, while ability and growth play partial mediating role in the relationship between law and code oriented, instrumentalism oriented organizational ethical climate and employees' workplace incivility, status and independence play partial mediating role in the relationship between law and code oriented organizational ethical climate and employees' workplace incivility.

This paper has enriched the theoretical researches about organizational culture factors which influence employees' workplace incivility, and deeply revealed the internal functional mechanism that organizational ethical climate affect employees' workplace incivility, on the other hand, provided theoretical references for companies' managers about how to restrain employees' workplace incivility in practice. Lastly, pointed out the limitations in this paper and directions for future research.

Keywords: Employees' workplace incivility; Organizational ethical climate; Interpersonal trust; Work values

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景	1
第二节 研究目的与意义	4
一、研究目的.....	4
二、研究意义.....	6
第三节 研究思路	8
一、研究方法.....	8
二、研究逻辑路线.....	9
三、研究内容.....	10
第四节 研究创新	10
第二章 文献综述	13
第一节 工作场所无礼行为	13
一、工作场所无礼行为的概念.....	13
二、工作场所无礼行为的演变模式.....	15
三、工作场所无礼行为与相关概念的辨析.....	17
四、工作场所无礼行为的结构维度.....	21
五、工作场所无礼行为构念的研究小结.....	23
第二节 工作场所无礼行为的前因变量	25
一、个体因素.....	25
二、情境因素.....	26
第三节 现有研究的不足与理论框架的提出	29
一、现有研究的不足.....	29
二、本研究的切入点.....	31
三、理论框架的提出.....	34
第三章 概念界定与假设提出	36
第一节 本研究基本概念的界定与测量	36
一、组织伦理气氛的概念界定与测量.....	36
二、工作场所无礼行为的概念界定与测量.....	42

三、人际信任的概念界定与测量.....	43
四、工作价值观的概念界定与测量.....	49
第二节 理论基础及研究假设.....	53
一、直接效应的研究：组织伦理气氛与员工工作场所无礼行为.....	53
二、中介效应：人际信任.....	60
三、调节效应：工作价值观.....	79
第四章 问卷设计与预调查.....	86
第一节 问卷设计的原则与过程.....	86
一、问卷设计的原则.....	86
二、共同方法偏差的控制.....	86
三、问卷设计的过程.....	87
第二节 变量的测量.....	87
一、组织伦理气氛的初始测量题项.....	88
二、人际信任的初始测量题项.....	90
三、员工工作价值观的初始测量题项.....	96
四、员工工作场所无礼行为的初始测量题项.....	98
第三节 预调查的实施与结果.....	101
一、预调查问卷的发放与回收.....	101
二、预调查问卷的统计分析.....	102
第五章 正式调查与假设检验.....	117
第一节 数据收集.....	117
一、正式调查问卷的发放与回收.....	117
二、数据缺失处理.....	118
第二节 正式调查的描述性统计分析.....	118
一、调查对象的描述性统计.....	118
二、测量项目的描述性统计.....	120
第三节 共同方法偏差检验.....	122
第四节 数据的信度和效度检验.....	124
一、信度分析.....	124

二、效度分析.....	127
第五节 假设检验与结果分析.....	137
一、人口统计学变量对人际信任和员工工作场所无礼行为的影响分析.....	137
二、描述性统计和相关分析.....	152
三、组织伦理气氛对员工工作场所无礼行为的主效应分析.....	154
四、人际信任的中介效应分析.....	156
五、员工工作价值观的调节效应分析.....	170
第六章 研究结论与未来展望.....	181
第一节 实证结果分析与讨论.....	181
一、人口统计学变量对员工工作场所无礼行为的影响.....	181
二、组织伦理气氛的主效应及其相关结论.....	187
三、人际信任的中介效应及其相关结论.....	189
四、工作价值观的调节效应及其相关结论.....	194
第二节 管理的实践意义.....	198
第三节 研究局限与未来展望.....	200
附录一.....	204
附录二.....	212
参考文献.....	215
致 谢.....	248
攻读博士学位期间发表的学术论文.....	251

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库