

学校编码: 10384
学号: 17620121151214

分类号_____密级_____
UDC_____

廈門大學

硕士学位论文

组织伦理氛围与强制性公民行为关系研究：
以工作压力为中介变量

Research on the Relationship of Organizational Ethical
Climate and Compulsory Citizenship Behavior:
Mediated by Job Stress

黄婷婷

指导教师姓名: 詹虹 副教授

专业名称: 企业管理

论文提交日期: 2015年4月

论文答辩时间: 2015年 月

学位授予时间: 2015年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2015年 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

我国传统文化注重人际和谐，提倡伦理行为，在此文化氛围下，员工会自发表现出超出职责范围的行为，促进组织有效的运作；而利益导向的市场经济却又容易引发功利主义行为，同时在竞争激烈和不确定的外部环境下，企业员工的职责越来越宽泛，尤其在扁平化的组织中，员工在工作中普遍存在被要求“无薪加班、帮助领导做额外的工作”，导致员工的行为成为“表面工程”，逐渐演变成强制性公民行为。组织中的“面子文化”、“圈子文化”以及较大的工作压力都可能对员工产生压迫性，从而产生强制性公民行为，而这种并非员工自愿产生的行为会导致组织管理成本增加以及降低组织绩效等消极的影响。因此，研究强制性公民行为的诱导因素具有一定的现实意义。

本文以组织伦理氛围为自变量，工作压力为中介变量，强制性公民行为为因变量，在前人研究的基础上，提出研究假设和模型，试图探讨组织伦理氛围、工作压力和强制性公民行为三者之间的关系，通过对 52 家企业，363 名员工进行问卷调查，利用 SPSS19.0、Lisrel 8.7、HLM6.0 软件进行跨层次统计分析，得出以下结论：

- （1）自利导向伦理氛围对强制性公民行为有显著的正向影响；关怀导向及规范导向伦理氛围对强制性公民行为有显著的负向影响；
- （2）自利导向伦理氛围对工作压力有显著的正向影响；关怀导向伦理氛围对工作压力有显著的负向影响；
- （3）工作压力及其三个维度对强制性公民行为具有显著的正向影响；
- （4）工作压力在自利导向伦理氛围对强制性公民行为的作用关系中起完全中介的作用；工作压力在关怀导向伦理氛围对强制性公民行为的作用关系中起部分中介作用；

关键词：组织伦理氛围；工作压力；强制性公民行为

Abstract

China's traditional culture pays great attention to interpersonal harmony and promotes the ethical behavior. Under this atmosphere, employees undertake more work spontaneity which exceed the scope of job responsibilities and promote the effective operation of organization. But interests of the market economy is likely to cause the utilitarian behavior. Besides, with fierce competition of market and uncertain environment, employees' responsibilities become more broad, especially in flat organization. Employees are asked to work overtime and to help leaders to do extra work for free. The phenomeno causes the pretended organizational citizenship behavior turn to "Compulsory Citizenship Behavior". What's more, "Face Culture", "Circle Culture", and the strong work pressure make employees feel oppressive which lead to compulsory citizenship behavior. These involuntary behavior make negative influence on the organization, such as the increase of management costs and the reduce of organizational performance. So, it's really meaningful to make the research of the compulsory citizenship behavior in the practice of management.

In this thesis, organizational ethical climate is used as independent variables, compulsory citizenship behavior as the dependent variable, job stress as intermediary variables. Hypotheses and research model of this study are put forward based on the literature review of existing research in order to explore the relations between organizational ethical atmosphere, job stress, and the compulsory citizenship behavior. The study regarded 363 employees from 53 organizations as sample, carrying on the questionnaires research about their perceptions of organizational ethical atmosphere, job stress, and the compulsory citizenship behavior. Then it used SPSS19.0, LISREL 8.7, HLM6.0 software to analyze data and test hypothesis and provided some constructive suggestions to management practice.

Through questionnaire surveys and statistical analysis, this thesis drew the following conclusions:

- (1) Different types of organizational ethical climate has significant infulence on the

compulsory citizenship behavior. The instrumentalism oriented organizational ethical climate has significant positive influence on compulsory citizenship behavior; The benevolent oriented and rule oriented organizational ethical climate has a significant negative effect on compulsory citizenship behavior;

(2) The instrumentalism oriented organizational ethical climate has significant positive influence on job stress; The benevolent oriented organizational ethical climate has significant negative impact on job stress;

(3) Job stress has significant positive influence on compulsory citizenship behavior;

(4) Job stress can completely mediate the relationship between the instrumentalism oriented organizational ethical climate and compulsory citizenship behavior; Job stress acts partial mediation between the benevolent oriented organizational ethical climate and compulsory citizenship behavior.

Key Words: Organizational Ethical Climate; Job Stress; Compulsory Citizenship Behavior

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景.....	1
第二节 研究目的.....	2
第三节 研究意义.....	3
第四节 研究方法与内容框架.....	4
第二章 文献综述与相关理论	6
第一节 强制性公民行为的相关研究.....	6
第二节 组织伦理氛围的相关研究.....	13
第三节 工作压力的相关研究.....	17
第四节 相关理论研究.....	21
第五节 前人研究的不足.....	22
第三章 研究设计	24
第一节 研究变量的界定.....	24
第二节 研究模型.....	25
第三节 研究假设.....	26
第四节 研究方法与工具.....	31
第四章 数据分析	33
第一节 预调查及结果分析.....	33
第二节 正式调查及结果分析.....	44
第五章 研究结论与建议	72
第一节 主要研究结果及讨论.....	72
第二节 改善管理的建议.....	76
第六章 研究创新、局限及未来展望	79
第一节 研究创新.....	79
第二节 研究的局限性.....	80

第三节 未来展望.....	81
附录 1 预调查问卷	82
附录 2 正式调查问卷	85
附录 3 访谈简要提纲	88
参考文献	89
致谢	96
科研成果	97

厦门大学博硕士学位论文摘要

Contents

Chapter 1 Introduction	1
Section 1 Background of Research	1
Section 2 Purpose of Research	2
Section 3 Significance of Research	3
Section 4 Frame of Research.....	4
Chapter 2 Literature Review	6
Section 1 Review on Compulsory Citizenship Behavior	6
Section 2 Review on Organizational Ethical Climate	13
Section 3 Review on Job Stress	17
Section 4 Theoretical Research	21
Section 5 Summary of Previous Related Research	22
Chapter 3 Research Design	24
Section 1 Definitions of Research Variables	24
Section 2 Research Model	25
Section 3 Research Hypothesis	26
Section 4 Research Methods and tools	31
Chapter 4 Data Analysis.....	33
Section 1 Pre-test and Results Analysis.....	33
Section 2 Formal Test and Results Analysis	44
Chapter 5 Conclusions and Suggestions.....	72
Section 1 The Main Conclusions and Discussion	72
Section 2 Management Suggestion	76
Chapter 6 Innovation,limitations and Future Research.....	79
Section 1 Innovation	79
Section 2 Limitations	80

Section 3 Prospects for Future Research	81
Appendix 1 Pre-test Questionnaire	82
Appendix 2 Formal Test Questionire.....	85
Appendix 3 A Brief Outline of Interview	88
References.....	89
Acknowledgements.....	96
Scientific Research Achievements	97

厦门大学博硕士学位论文摘要

图表目录

图 1- 1 研究框架	5
表 2- 1 组织伦理氛围结构	14
表 2- 2 国内强制性公民行为研究情况统计	23
图 3- 1 本研究的理论模型	25
表 4- 1 项目分析筛选标准	34
表 4- 2 预调查样本分布情况 (N=91)	35
表 4- 3 自利导向伦理氛围量表项目分析结果	36
表 4- 4 关怀导向伦理氛围量表项目分析结果	36
表 4- 5 规范导向伦理氛围量表项目分析结果	37
表 4- 6 组织伦理氛围量表因子负荷矩阵	37
表 4- 7 组织伦理氛围量表信度检验	38
表 4- 8 强制性公民行为量表项目分析结果	39
表 4- 9 强制性公民行为因子负荷矩阵	39
表 4- 10 强制性公民行为量表信度检验	40
表 4- 11 工作压力量表项目分析结果	40
表 4- 12 工作压力因子负荷矩阵	41
表 4- 13 工作压力量表信度检验 (预调查)	42
表 4- 14 量表维度汇总表	42
表 4- 15 各量表信度检验结果 (预调查)	43
表 4- 16 正式调查样本情况分布表 (N=363)	44
表 4- 17 CFA 拟合指标	46
表 4- 18 组织伦理氛围验证性因子分析	47
表 4- 19 组织伦理氛围的模型拟合评价指数	47
表 4- 20 工作压力的验证性因子分析	48
表 4- 21 工作压力的模型拟合评价指数	48
表 4- 22 强制性公民行为的验证性因子分析	49

表 4- 23 强制性公民行为的模型拟合评价指数.....	49
表 4- 24 各量表信度检验结果汇总（正式调查）.....	49
表 4- 25 性别对各变量影响的 T 检验表.....	51
表 4- 26 年龄的单因素方差分析与多重比较结果.....	52
表 4- 27 婚姻状况对各变量的 T 检验表.....	52
表 4- 28 教育背景的单因素方差分析与多重比较结果.....	53
表 4- 29 入职年限的单因素方差分析与多重比较结果.....	54
表 4- 30 岗位性质的单因素方差分析与多重比较结果.....	55
表 4- 32 组织伦理氛围与强制性公民行为的相关分析.....	56
表 4- 33 组织伦理氛围与工作压力及各维度的相关分析.....	57
表 4- 34 工作压力及各维度与强制性公民行为的相关分析.....	57
表 4- 35 汇聚检验结果.....	59
表 4- 36 组织伦理氛围各维度与强制性公民行为的效应分析.....	62
表 4- 37 组织伦理氛围各维度与工作压力的效应分析.....	63
表 4- 38 组织伦理氛围各维度与工作压力各维度的效应分析.....	65
表 4- 39 跨层次低层中介 2-1-1 模型.....	66
表 4- 40 组织伦理氛围各维度、工作压力、强制性公民行为的回归分析.....	67
表 4- 41 工作压力各维度的中介效应分析.....	69
表 4- 42 组织伦理氛围与强制性公民行为的关系.....	70
表 4- 43 组织伦理氛围与工作压力及各维度的关系.....	70
表 4- 44 工作压力及各维度对强制性公民行为的关系.....	71
表 4- 45 工作压力及其各维度的中介效应检验结果.....	71

第一章 绪论

第一节 研究背景

一、职场员工行为新现象—强迫性负面行为的产生

组织出于效率与效益的需要赋予员工更多的任务,导致员工在职场中普遍存在被迫做出职责范围外的工作。Zapf (2003) 等人的调查发现:在职场中约有5%-10%的员工遭受到虐待行为,上级对下属进行恐吓迫使其完成任务^[1]。因此,在上司的高压、虐待以及此氛围所制造的压力下,很难说员工的追随行为都是积极的、主动的,而不是非自愿的、被强制的。这种非自愿产生的行为对员工自身的工作绩效以及组织的绩效均有消极影响。同时,在员工“过劳死”现象频发的背景下,如何缓解员工“人在职场,身不由己”的感受,也是迫在眉睫需要解决的问题。此外,企业面临的管理环境越加复杂与多变,组织中的管理者也正在探求改善组织内员工负面行为的途径。

二、强制性公民行为研究的兴起

员工的行为是组织预测组织绩效的重要变量, Barnard 等学者不断地推进了组织中员工行为的研究。自 Organ 在 1983 年提出组织公民行为的概念后,学者们大多关注对该行为积极的一面以及其产生的有利影响,但仍有学者 (Zellar, 2002; Tepper, 2004; Bolino, 2004 等) 对组织公民行为持有不同的看法,且对其基本假设提出质疑,认为该行为可能是基于印象管理、升迁等利己的目的而做出的并非总能有利于组织绩效的行为,这些观点引发了越来越多的学者对组织公民行为基本假设产生质疑,并将具有这种利己性及目的性等特征的行为称之为“组织公民升级现象”。在此研究基础上, Vigoda-Gadot (2006) 用“强制性公民行为”的概念来界定“组织公民行为升级现象”。刘桂芝 (2012) 认为“组织公民行为升级现象”会导致非伦理现象,如角色模糊、绩效管理困境以及自我矛盾困境^[2]。因此强制性公民行为这种非自愿性的行为会导致组织管理成本增加以及降低绩效等管理实践问题。

当组织中的同事相互排挤或是受到上级的虐待管理等所产生的人际压力逼

迫员工表现出强制性公民行为时，员工对组织的认同感就会遭到挑战，其为组织付出的意愿就减弱，认为在该氛围下不适宜自己开展工作从而导致员工的离职倾向。Hui & Lam & Law (2000) 等人提出，部分员工会将晋升做为自己表现出“正面”行为的动机，期望通过“表面化”的组织公民行为给自己带来职业发展的机会^[3]，但这同时也会影响周边其他同事的行为与态度，不利于组织的工作效率。

学者们对于强制性公民行为的产生缘由仍然在不断的探索中，赵红丹与彭正龙(2012)在调研中发现，如若在组织中营造竞争的氛围或是政治风气，就会使员工因为担心得不到领导的赏识影响个人的晋升、加薪或是与同事之间产生利益竞争的问题而产生焦虑感与危机感，不得不“做秀”给上级领导看，即员工的行为逐渐演变成负面行为^[4]。因此，探讨组织伦理氛围对强制性公民行为的作用机理具有一定的意义。此外，组织氛围会影响工作压力(张玉香, 2006; 高洁, 2008; Kimura, 2009; Arnetz, 2011; 叶新风, 2014)，良好的组织伦理氛围有助于员工减少压力，万华与欧阳友全(2011)提出压力会迫使员工做出强制性公民行为。

根据社会交换理论观点，组织内成员对氛围的感知会对员工的压力感知产生影响，如若组织内成员的压力感知越强，那么员工出于“互惠”的原则就会表现出负面的行为。此外，理性行为理论认为个体判断是否要做出某一行为或决策都以“动机”为依据，因此员工即使处于“高压”下，也会将自己“包装”成为一名“好战士”。

基于上述的研究背景，本文以“氛围-压力-行为”为视角，基于社会交换理论与理性行为理论，笔者试图通过实证研究来构建组织伦理氛围与强制性公民行为关系，且引入工作压力为中介变量，进一步完善所构建的模型。

第二节 研究目的

本文以组织伦理氛围、工作压力、强制性公民行为三个变量为研究对象，探讨三者之间的关系。通过研究，达到以下目的：

(1) 通过文献回顾，总结目前关于组织伦理氛围、工作压力、强制性公民行为的研究成果和最新进展；

(2) 探讨组织伦理氛围与强制性公民行为的二者的关系，以及工作压力在二者关系中的作用机理；

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.

廈門大學博碩士論文摘要庫