

员工反生产行为的组织控制策略 ——基于社会认知视角的实证研究

刘文彬¹ 林志扬² 汪亚明¹ 唐杰³

(1. 电子科技大学 经济与管理学院 四川 成都 610054;
2. 厦门大学 管理学院 福建 厦门 361005; 3. 福建师范大学 经济学院 福建 福州 350108)

摘要: 本文基于社会认知的视角探讨中国企业员工反生产行为(CWB)的组织控制策略,采用跨层次分析的方法对27家企业的426名员工进行了实证研究。结果发现:虽然中国企业员工的尽责感和神经质人格特质对其CWB具有显著影响。但是,由于自利和规则导向的组织伦理气氛以及领导公正和信息公正作为重要的组织情境,不仅可以直接对CWB产生显著影响,而且还对人格特质与CWB之间的关系起到复杂的调节作用。因此,中国企业可以综合采用员工人格特质测试、组织伦理气氛培育以及组织公正环境建设等策略来进行员工CWB的组织控制。

关键词: 反生产行为; 组织控制策略; 员工人格特质; 组织伦理气氛; 组织公正

中图分类号:C976.1 文献标识码:A 文章编号:1002-9753(2015)02-0158-14

The Organizational Control Strategy against Employee Counterproductive Work Behavior: An Empirical Research from Social Cognitive Perspective

LIU Wen-bin¹, LIN Zhi-yang², WANG Ya-ming¹, TANG Jie³

(1. School of Management and Economics, UESTC, Chengdu 610054, China; 2. School of Management, Xiamen University, Xiamen 361005, China; 3. School of Economics, Fujian Normal University, Fuzhou 350108, China)

Abstract: This article investigate the organizational control strategy of Chinese enterprises employee's counterproductive work behavior(CWB) from the perspective of social cognitive, using cross-level analysis method to do empirical research based on 426 employees from 26 enterprises. The results show that although Chinese employee's conscientiousness and neuroticism personality trait have the significant personality, but instrumentalism and rule oriented ethical climate, leader justice and information justice are very important organizational context, they not only have significant affect to CWB respectively, but also complex moderate the relationships between personality trait and CWB. So, Chinese enterprises can use a variety of strategies to control the employee's CWB such as employee personality test, organizational ethical climate cultivation, organizational justice environment construction, and so on.

Key words: counterproductive work behavior; organizational control strategy; individual personality trait; organizational ethical climate; organizational justice

收稿日期:2014-08-10 修回日期:2014-12-22

基金项目:国家社会科学基金项目(14CGL018);教育部人文社会科学规划基金项目(11YJA630057);国家自然科学基金项目(71302175)

作者简介:刘文彬(1982-),男,浙江衢州人,电子科技大学经济与管理学院讲师,博士。研究方向:组织文化和领导行为。

一、引言

全球化和 IT 技术革命使企业不仅面临着外部竞争的压力,而且还要管理各种复杂的内部员工行为。据香港中文大学发布的一项针对在港企业员工的调查显示:在参与调查前的三个月内,8%的被调查者经常在上班时间处理私人事务,22%的被调查者经常在工作中向同事做出不负责任的承诺,12%的被调查者曾在公款中报销私人消费单据,而5%的被调查者曾将公司财物据为己有^[1]。实际上,诸如此类的行为都属于员工在工作过程中有意为之的,给组织或组织成员的合法性利益造成了损害或虽暂未造成损害但存在潜在危害的反生产行为(Counterproductive Work Behavior, CWB)^[2]。由于 CWB 在网络和知识经济时代具有自内向外扩散的“涟漪效应”,它给组织及其利益相关者的合法性利益所造成的损害是极其巨大的。因此,如何治理员工的 CWB 已经成为国内外企业在人力资源管理实践中不得不面对的一项严峻挑战^[3]。但是,目前针对 CWB 的理论和实证研究主要集中在西方学术界,国内学术界的相关探索还处于刚刚起步的阶段^[4],很多与中国传统文化有关的问题(例如中国人的关系取向,以及儒家思想中仁、义、礼、忠的影响,等等)都有待在本土化的研究中被进一步澄清。基于此,本研究希望从社会认知的视角,探讨中国企业员工的人格特质、组织伦理气氛和组织公正对 CWB 的影响作用,从而为中国企业员工 CWB 的治理机制提供相应的理论基础和政策建议。

二、理论分析与研究假设

由于人格特质的五因素模型(Five Factor Model, FFM)能够有效地将各种较低层次的个体特质整合成较高层次的人格维度,从而体现出个体行为的某些倾向性,所以它在研究 CWB 前因变量的过程中受到了非常广泛地关注^[4-6]。然而, Martinko 等(2002)在对大量研究 CWB 前因变量的文献进行分析的基础上,整合期望理论、强化理论与社会学习理论后发现: CWB 是由个体特征和组织情境之间的复杂交互作用通过认知过程引起的(如下图 1)^[7]。因此,在探索 CWB 的影响因素和

发生机制的过程中,分析个体差异及其认知过程固然重要,但不能因此而忽视了对影响个体认知过程的群体与组织特征的研究,否则就很有可能会限制我们从组织情境这个更容易进行管理设计的层面去探索 CWB 的组织控制策略^[8]。



图1 反生产行为的发生机制模型

事实上,社会认知理论一直以来都非常强调个体与环境之间的交互作用,该理论认为个体的行为是由个体的内在特质与外在环境共同决定的。尤其是个体的人格特质,它能够体现个体行为的倾向性,并通过与环境的交互作用实现对个体行为的影响^[9]。对于中国企业的员工而言,由于受到儒家思想中仁、义、礼、忠的深刻影响,因此特别强调人与环境之间的和谐性,所以在中国企业内部,组织情境对人格特质和 CWB 间关系的调节作用可能会更加突出。从国内学者的研究来看,刘文彬、井润田和李贵卿(2014)证实了团队伦理气氛对中国企业员工的尽责感与神经质人格特质和 CWB 间关系的调节作用^[10],但没有具体分析不同类型的团队伦理气氛之间的调节差异;而刘玉新、张建卫和黄国华(2011)、陈春花和刘景龙(2012)则分析了作为重要情境变量的组织公正对 CWB 的直接影响^[11-12],但没有考虑组织公正与个体人格特质之间的交互效应。基于此,本研究将从不同类型的组织伦理气氛和组织公正与尽责感和神经质人格特质的交互作用的角度来探索 CWB 的影响机制,这对中国企业控制员工 CWB 具有重要的理论指导价值。

(一) 员工人格特质对 CWB 的影响

虽然大量实证研究都经验性的证明了尽责感、宜人性和神经质对 CWB 的影响作用,但这些研究基本上都认为 CWB 是员工基于消极事件或消极情绪所做出的一种针对组织或组织成员的报复,由于不同的人格特质体现了员工在“报复倾向”上的差异,所以能够对 CWB 产生相应的影

响^[13]。但是,按照 Neuman 和 Baron(2005)观点: CWB 既可能是由报复性动机所引起的,也可能是由工具性动机所驱动的,其区别在于前者是一种应对行为(reactive),而后者却是一种主动行为(proactive)^[14]。我们发现:如果将 CWB 看成是一种主动行为,那么 Hobfoll(1989)^[15]开创的资源保护(Conservation of Resource, COR)理论恰好可以基于工具性动机的视角,对人格特质与 CWB 之间的关系提供合理的理论解释。

COR 理论最早用于解释个体由心理压力而导致的各种心理扭曲,该理论认为:员工在组织中会尽力去保护他们重视的各种实物、身份、个人和能源资源,并利用这些资源进一步获取帮助其实现工作目标的其它资源^[15]。当员工在组织中遭遇资源匮乏或资源损失时,他们会主动采取各种行为或策略实现资源补偿,从而有效的应对可能由此而导致的各种心理压力。但是,如果资源不足或资源损失无法获得有效补偿,那么员工就会产生心理压力甚至导致各种心理扭曲^[16]。Krischer 等(2010)认为 COR 理论不仅可以用于解释个体的心理扭曲,而且可以用于解释包括 CWB 在内的各种行为扭曲,因为心理扭曲往往是行为扭曲的前兆。他们发现:当员工在企业中遭遇分配不公时,很容易主动表现出降低工作效率、迟到早退或进行不必要的加班等 CWB 来实现资源补偿并降低自己的消极情绪。这些行为的出现,与其说是一种报复,还不如说是一种基于资源保护策略而做出的理性决策^[17]。实际上,近年来已经有一些学者开始利用 COR 理论来解释人格特质对个体行为的影响作用^[18-19]。以这些研究为基础,我们对尽责感和神经质这两种最重要的人格特质对 CWB 的影响做出如下理论分析。

第一,尽责感通常体现在员工对待工作的态度与方式上,高尽责感的员工遵守规则、认真负责、有组织性、值得信赖。Zeller 等(2006)认为:勤勉、专注和遵守规则通常被那些具有高尽责感特质的员工看成是完成工作目标的重要个人资源,因为他们认为,只有在工作中表现出勤勉、专注和遵守规则,才更容易赢得主管和同事的信赖,并以

此为基础获得主管或同事提供的帮助其实现工作目标的各种支持^[18]。所以,为了保护(或者说持续获得)由尽责感特质所带来的各种资源,他们通常不会把时间和精力放到偷奸耍滑、降低工作效率以及与他人发生冲突等各种可能损害其尽责感特征的 CWB 上去。换言之,高尽责感的员工往往缺乏表现出 CWB 的工具性动机^[13]。与之相反,低尽责感的员工因为在工作中不积极、不主动、不专注,所以无法赢得主管和同事的信赖,也就很难获得主管或同事提供的帮助其实现工作目标的各种支持。因此,他们往往会有较强的通过主动表现出 CWB 进行资源补偿的工具性动机,而如果无法获得资源补偿,他们就会进一步产生心理压力和心理扭曲,从而表现出各种基于报复性动机的 CWB。

第二,神经质通常体现在员工的情绪稳定性和相应的调节能力上,高神经质的员工易怒、情绪化、缺乏耐心、没有安全感。Halbesleben 等(2009)认为:高神经质的员工需要消耗大量的时间和精力以及其它资源来处理 and 应对他们的消极情绪和心理压力,这使得他们在完成工作目标的过程中本身就处于一种相对的资源劣势^[19]。此外,由于在工作中表现出的易怒和情绪化等特征,还导致其可能无法获得主管和同事的认可与信赖,也就不会有人为他们提供帮助其实现工作目标的各种支持,这使得高神经质的员工在工作中进一步处于资源匮乏的状态。因此,他们往往会通过延长工休时间、侵占公司资产、取笑或私下议论主管、不与同事共享信息等 CWB 来主动实现资源补偿,从而降低自身的消极情绪和心理压力。换言之,高神经质的员工往往有较强的表现出 CWB 的工具性动机^[13]。并且,如果之前表现出的 CWB 无法帮助其实现有效的资源补偿,他们就会产生心理压力和心理扭曲,从而进一步表现出各种基于报复性动机的 CWB。

基于此,本研究提出如下假设:

假设 1a: 员工的尽责感人格特质对其反生产行为具有显著的负向影响。

假设 1b: 员工的神经质人格特质对其反生产行为具有显著的正向影响。

(二) 组织伦理气氛和人格特质的交互作用对 CWB 的影响

1. 组织伦理气氛对 CWB 的直接影响

社会规范理论是社会认知理论的重要分支, Hollinger 和 Clark(1982) 基于社会规范理论对组织控制策略的研究发现, 个体在组织中的行为会受到两种规范的影响: 一方面, 组织成员会自觉地把其在社会生活中所积习的各种规范部分地内化 (internalization) 用以约束和检点自己的行为, 从而形成相应的内部控制机制; 另一方面, 组织成员的行为也需要通过各种外部规范加以调整和修正, 即依靠所谓的外部机制进行相应的控制^[20]。对于正式组织而言, 管理者要解决的主要问题就是外部控制机制的建立及其实施问题。从外部控制的形式来看, 主要有正式控制 (formal control) 和非正式控制 (informal control) 两种: 所谓正式控制也就是韦伯所说的科层控制或制度控制, 它是以管理者的权威为基础, 通过诸如解雇、降职、停职、罚款等硬性的规章制度和管理规范来对组织成员的行为进行控制; 而非正式控制也就是我们所说的“软控制”, 它以特定组织内的组织成员间的相互影响和共同认知为基础, 通过人们在某一行为上的具体反应所产生的交互作用来对组织成员的行为进行控制。Hollinger 和 Clark(1982) 认为: 毋庸置疑, 正式控制 (即规章制度) 对于减少员工的 CWB 固然重要, 但是非正式控制更是意义重大^[20]。事实上, 根据 Barker(1993)^[21] 的协和控制 (concertive control) 理论, 组织伦理气氛就是一种典型的针对 CWB 的非正式控制机制。因为 Victor 和 Cullen(1988) 认为, 组织伦理气氛既体现了组织在处理伦理问题上的特征, 也反映了组织成员在什么是符合伦理的行为和应该如何处理伦理问题上的相互影响与共同认知^[22]。所以, 组织伦理气氛可以让组织成员通过社会规范的学习, 在自行决定通过什么方式处理伦理问题才能更好地实现自我和组织目标的过程中, 逐渐形成某种处理伦理问题的共识和默契, 然后依靠这种共识和默契来实现对 CWB 的非正式控制^[23]。尤其是对于中国企业的员工而言, 他们在处理人际关系时通常秉持着

“和为贵”的思想, 并且普遍非常重视别人对自己的看法, 因此更加不会冒然违反大家共同遵守的伦理规范, 所以组织伦理气氛对中国企业员工 CWB 的非正式控制作用可能会更加明显。

需要说明的是, 虽然 Victor 和 Cullen(1988) 根据伦理标准与分析取向两个维度从理论上得到了 9 种组织伦理气氛, 并通过他们开发的组织伦理气氛问卷, 用因素分析的方法证实了组织中存在五种特定的伦理气氛, 即自利导向、关怀导向、独立导向、规则导向、法律与法规导向的组织伦理气氛^[22]。但是, 后续的实证研究所得到的关于组织伦理气氛的类型却并不稳定, 只有自利导向、关怀导向和规则导向的组织伦理气氛得到了充分验证。例如: Vardi(2001) 就发现: 在关怀导向和规则导向的组织伦理气氛下, 员工的道德认知水平明显较高, 产生各种 CWB 的可能性较低; 而在自立导向的组织伦理气氛下, 员工的道德认知水平明显较低, 产生各种 CWB 的可能性较高^[24]。基于此, 我们提出如下假设:

假设 2a: 自利导向的组织伦理气氛对员工的反生产行为具有显著的正向影响。

假设 2b: 关怀导向的组织伦理气氛对员工的反生产行为具有显著的负向影响。

假设 2c: 规则导向的组织伦理气氛对员工的反生产行为具有显著的负向影响。

2. 组织伦理气氛和人格特质的交互作用

组织伦理气氛作为一种重要的组织情境, 虽然无法对员工对待工作的态度与方式以及情绪的稳定性程度和相应的调节能力产生本质影响, 但它可以对人格特质与 CWB 之间的关系产生相应的调节作用, 具体而言: 首先, 对于高尽责感的员工, 其行为往往由外部动机驱使^[25], 他们非常注重自身与他人和环境间关系的和谐性, 并且愿意通过认真负责地对待自己的工作而获得主管和同事的肯定。如果他们在具有较强规则和关怀导向伦理气氛的组织中工作, 主管和同事的关怀以及大家都按规则办事的工作方式可以证明其动机和行为的“合理性”, 进而增强其外部动机对 CWB 的抑制作用; 但如果在具有较强自利导向伦理气氛的

组织中工作,其待人处世的方式会与组织成员互不关心并且大家为达目的不择手段的工作方式格格不入,因此在怀疑自己动机和行为“合理性”的过程中,其外部动机对 CWB 的抑制作用就会被削弱。其次,对于高神经质的员工,其行为往往由内部动机驱使^[25],他们的情绪稳定性和自我调节能力都比较差。如果他们在具有较强规则和关怀导向伦理气氛的组织中工作,主管和同事的关怀以及大家都按规则办事的工作习惯能够在一定程度上抑制其不稳定情绪,进而有效降低其出现 CWB 的可能性;但如果在具有较强自利导向伦理气氛的组织中工作,组织成员互不关心并且大家为达目的不择手段的工作方式对其原本就不稳定的情绪势必产生进一步冲击,从而增强其表现出 CWB 的可能性。基于此,我们提出如下假设:

假设 3a: 自利导向的组织伦理气氛可以调节人格特质与 CWB 之间的关系。自利导向的组织伦理气氛越强,尽责感与 CWB 的负向关系越弱;神经质与 CWB 的正向关系越强。

假设 3b: 关怀导向的组织伦理气氛可以调节人格特质与 CWB 之间的关系。关怀导向的组织伦理气氛越强,尽责感与 CWB 的负向关系越强;神经质与 CWB 的正向关系越弱。

假设 3c: 规则导向的组织伦理气氛可以调节人格特质与 CWB 之间的关系。规则导向的组织伦理气氛越强,尽责感与 CWB 的负向关系越强;神经质与 CWB 的正向关系越弱。

(三) 组织公正和人格特质的交互作用对 CWB 的影响

1. 组织公正对 CWB 的直接影响

公平理论(又称社会比较理论)也是社会认知理论的重要分支,该理论认为:人们往往借助于社会比较来进行自我评价,从而确认自己的属性。如果个体在社会比较的过程中能获得肯定性情感满足,就会产生积极的情感和行为;但是,如果个体在社会比较的过程中不能获得肯定性情感满足,就会产生消极的情感和行为^[26]。基于此,早期的很多研究都认为:员工在工作场所中的各种消极行为都是对其基于社会比较后感知到的不公正

所作出的一种报复^[27-28]。于是,Spector 和 Fox (2002) 在挫折-攻击假说和归因理论的基础上正式提出了 CWB 的压力-情绪模型,他们认为 CWB 的发生过程由三个环节组成:首先,个体在工作场所中感知压力,产生受挫感;其次,受挫感引发个体负向情绪的出现;最后,负向情绪将引发各种 CWB^[29]。而 Martinko 等(2002) 则在对前人的研究成果进行整合分析的基础上开创了因果推理模型,他们认为:如果员工在工作场所感知到不平衡,并且对这种不平衡感做出内部/稳定性归因时(如自己能力差),将导致其出现诸如矿工、消沉、磨洋工等 CWB;如果员工在工作场所感知到不平衡,并且对这种不平衡感进行外部/稳定性归因时,将导致其出现诸如人身攻击、恶意报复等 CWB。由此可见,员工在工作过程中对组织不公正的感知是引发其受挫感与不平衡感,进而导致其 CWB 的一个重要因素。

需要说明的是,虽然现有的关于组织公正的研究大多将其划分为分配公正、程序公正和互动公正三个维度,其中互动公正又可以被分解成人际公正(反映了程序执行过程中的人际对待,尤其是权威或上司对待下属的态度、尊重程度等)和信息公正(反映了给予当事人的信息和提供解释的充分性)^[30],但是,实证研究的相关结果显示:第一,大多数极端的 CWB 都是因为员工感知到了强烈的人际不公正或信息不公正,而不是因为分配不公正所导致的^[31-32];第二,相对于分配公正和程序公正而言,互动公正(包括人际公正和信息公正)能够更好的预测各种组织指向和人际指向的 CWB^[33-34];第三,对于中国企业而言,高权力距离的文化属性使得员工往往尊重权威、服从领导,因此互动公正在中国企业内部主要体现在员工和主管之间,换言之,主管对待下属的态度和尊重程度(即领导公正)以及主管给予下属信息和提供解释的充分性(即信息公正)无疑会对下属的行为产生至关重要的影响。所以,我们在本研究中只关注领导公正和信息公正对 CWB 的影响,并提出如下假设:

假设 4a: 领导公正对员工的反生产行为具有显著的负向影响。

假设 4b: 信息公正对员工的反生产行为具有显著的负向影响。

2. 组织公正和人格特质的交互作用

过去已有研究证明了组织公正和人格特质的交互作用对 CWB 的影响,只不过是人格特质作为调节变量,例如 Aquino 等(1999)以美国政府和造纸企业的员工为对象所做的研究发现:在分配公正、过程公正和交互公正影响 CWB 的过程中,员工的情感特质都会起到相应的调节作用。对于具有较高消极情感特质的员工,分配公正、过程公正和交互公正与 CWB 之间的负相关关系会被削弱,而对于具有较高积极情感特质的员工,分配公正、过程公正和交互公正与 CWB 之间的负相关关系会被增强^[32]。我们认为:组织公正作为一种重要的组织情境特征,虽然无法对员工对待工作的态度与方式以及情绪的稳定性程度和相应的调节能力产生本质上的影响,但它仍然可以对人格特质与 CWB 之间的关系产生相应的调节作用,具体而言:如果主管能够在充分尊重下属的基础上,采用积极的态度,为下属提供与工作相关的信息和资源,并向下属对其各种管理决策做出合理而充分的解释和说明。换言之,如果主管能够让下属在组织中感知到较高的领导公正和信息公正,那么无疑能够增强具有尽责感特质的员工抑制其 CWB 的外部动机,并削弱具有神经质特质的员工产生 CWB 的内部动机。反之,如果主管在工作过程中不尊重下属,非但不采用积极的态度为下属提供与工作相关的信息和资源,而且还不向下属解释和说明其各项管理决策的目的与意义。换言之,如果主管让下属在组织中感知到较高的领导不公正和信息不公正,那么无疑会削弱具有尽责感特质的员工抑制其 CWB 的外部动机,并增强具有神经质特质的员工产生 CWB 的内部动机。基于此,我们提出如下假设:

假设 5a: 领导公正可以调节人格特质与 CWB 之间的关系。组织中领导公正的水平越高,尽责感与 CWB 的负向关系越强;神经质与 CWB 的正向关系越弱。

假设 5b: 信息公正可以调节人格特质与 CWB

之间的关系。组织中信息公正的水平越高,尽责感与 CWB 的负向关系越强;神经质与 CWB 的正向关系越弱。

三、理论模型与研究方法

(一) 理论模型

检验变量间关系是否在不同层次上具有跨层次(Cross-level)模型建构的效果,是组织管理学研究的重要发展方向。本研究采用跨层次分析的方法,基于本文的研究假设,建构了如图 2 所示的理论模型。该模型反映了作为个体层次的人格特质与作为团队层次的组织伦理气氛和组织公正对 CWB 的直接影响,以及组织伦理气氛与组织公正对人格特质和 CWB 之间关系的跨层次调节作用。

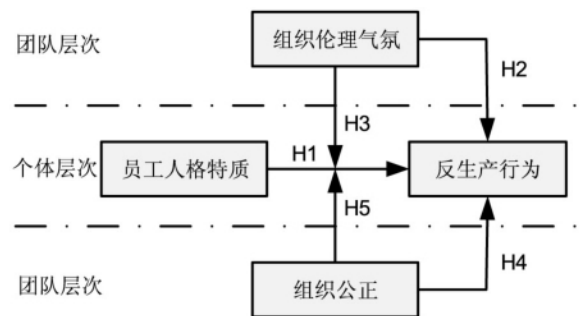


图 2 本研究的跨层次理论模型

需要说明的是,如果将组织伦理气氛和组织公正作为组织层次的变量进行跨层次分析,那么对参与调查的企业数量就有较高的要求。所以本研究将组织伦理气氛和组织公正作为团队层次的变量进行研究,通过测量员工对其所在团队的组织伦理气氛和组织公正的感知,然后进行数据聚合得到相应的团队层次的研究数据。当然,以部门或团队作为分析组织伦理气氛和组织公正的基本单元也是具有科学性的,因为即使是在同一个组织中,不同部门和团队的组织伦理气氛与组织公正的水平也可能是完全不一样的^[24]。

(二) 研究样本

2012 年 5 月至 11 月,我们通过各种关系渠道和 MBA 学员在成都、厦门与中山的 36 家企业中针对 83 个团队发放了 650 份问卷,收回 502 份,剔除 26 份填答不完整问卷后,总计收回有效问卷 476 份。但考虑到本研究要通过汇聚个体变量形成团

队变量,因此又进一步剔除了 50 份团队成员有效问卷占团队成员总数的比例不到 50% 的问卷。最终保留了来自 27 家企业的 65 个团队的总计 426 份有效问卷,有效问卷回收率为 65.54%。个体样本(N=426)的统计特征如下:性别(男性 61.3%、女性 38.7%),年龄(20-25 岁占 13.8%、26-30 岁占 28.4%、31-35 岁占 33.6%、36-40 岁占 18.3%、40 岁以上占 5.9%),婚姻状况(已婚 63.8%、未婚 36.2%),受教育程度(大专及以下占 20.6%、大学本科占 56.6%、研究生及以上占 22.8%),工作部门(研发设计 26.5%、生产制造 17.6%、市场营销 25.6%、人力行政 21.4%、其它 8.9%)。团队样本(N=65)的统计特征如下:团队成立时间(24-30 个月占 18.5%、30-36 个月占 33.8%、36 个月以上占 47.7%),团队规模(5 人及以下占 32.3%、6-10 人占 41.5%、10 人以上占 26.2%),团队职能(生产和服务占 58.5%、研发和技术占 29.2%、其它占 12.3%)。

(三) 测量量表和效度分析

本研究对变量的测量工具主要包括:第一,对个体人格特质的测量直接采用 John 等(1991)^[35]开发的 BFI(Big Fiv Inventory)量表,其中尽责感 9 个题项,神经质 8 个题项,各分量表的 Cronbach's Alpha 系数分别为 0.815 和 0.776。第二,对组织伦理气氛的测量量表是在 Victor 和 Cullen(1988)^[22]的研究基础上通过小范围预试后改编的,其中自利导向 6 个题项,关怀导向 5 个题项,规则导向 4 个题项,各分量表的 Cronbach's Alpha 系数分别为 0.832、0.829 和 0.861。第三,对组织公正的测量直接采用刘亚(2002)^[36]编制的“组织公平感量表”中的两个分量表,其中领导公平 6 个题项,信息公平 4 个题项,各分量表的 Cronbach's Alpha 系数分别为 0.861 和 0.855。第四,对员工反生产行为的测量量表是在 Yang 等(2009)^[25]基于中国组织情境开发的 CWB 量表的基础上通过小范围预试后改编的,其中人际指向的 CWB 有 8 个题项,组织指向的 CWB 有 10 个题项,各分量表的 Cronbach's Alpha 系数分别为 0.865 和 0.892。测量量表中的所有题项均采用 Likert 7 分值法通

过被试自我报告的方式做出相应的回答,1-7 分表示“完全不同意”到“完全同意”或“从来没有”到“经常发生”。如表 1 所示,验证性因子分析的结果显示,本研究中各构念模型对数据的拟合指标均较好,说明了本研究所采用的测量工作具有较好的效度。

表 1 测量量表的拟合优度指标分析

	χ^2 / df	RMSEA	GFI	CFI	NNFI
人格特质两因素模型	2.927	0.052	0.927	0.921	0.928
组织伦理气氛三因素模型	3.112	0.068	0.876	0.872	0.878
组织公正两因素模型	3.328	0.079	0.819	0.813	0.821
反生产行为两因素模型	2.801	0.036	0.936	0.932	0.937

四、数据分析与假设检验

由于本研究涉及到多个变量,并且这些变量均来自同一被试填写的问卷,因此可能存在同源方差(common method variance)的问题。所以在进行数据分析前,应首先采用 Harman 单因子检验来判断同源方差是否严重。我们将所有题项放在一起做因子分析,结果显示:在未旋转时得到的第一个主成分占到的载荷量为 22.172%,并未达到多数,因此可以判断不存在较严重的同源方差问题。表 2 是所有个体层次变量的描述性统计分析和相关系数矩阵,简单相关系数为本研究的假设 1a、假设 1b、假设 2a、假设 2b、假设 2c、假设 4a、假设 4b 提供了初步验证。

本研究将组织伦理气氛和组织公正视为团队层次变量,但是这两个变量的数据是通过测量员工对其所在团队的组织伦理气氛和组织公正的感知而获得的,所以需要将个体层次的数据汇聚为团队层次的数据才能进行分析。在进行数据汇聚前,首先必须检验测量值是否具有组内一致性,所以我们计算了各变量的 R_{wg} 值来检验组内一致性(参照均匀分布计算),并通过 $ICC = \tau_{00} / (\tau_{00} + \sigma^2)$ 来检验组间差异性。如表 3 所示:所有变量的 R_{wg} 值的平均值都大于 0.7,ICC 值都大于 James 等(1982)提出的 0.05 的标准,这说明个体水平的组织伦理气氛和组织公平数据可以汇聚到团队层次进行统计分析。

表2 各变量的描述性统计和相关系数矩阵(N=426)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9
尽责感	(.815)								
神经质	-0.21	(.776)							
自利导向	0.32	0.18*	(.832)						
关怀导向	0.289	-0.21	-0.15**	(.829)					
规则导向	0.22*	-0.16	-0.09*	0.16**	(.861)				
领导公正	0.21	0.20	-0.18	0.22	0.21	(.861)			
信息公正	0.18	0.17	-0.20	0.25	0.18	0.16**	(.855)		
组织指向 CWB	-0.24**	0.29*	0.16**	-0.19**	-0.22**	-0.25**	-0.23**	(.865)	
人际指向 CWB	-0.20**	0.27**	0.21**	-0.23**	-0.17**	-0.16**	-0.18**	0.22**	(.892)
均值	5.72	4.76	4.65	5.81	5.42	4.86	4.93	4.26	4.08
标准差	0.77	0.73	0.82	0.85	0.72	0.91	0.76	0.76	0.82

注: *表示 $P < 0.05$, **表示 $P < 0.01$, ***表示 $P < 0.001$; 括号内为各变量的 Cronbach's α 信度系数。

表3 各变量的 R_{wg} 值和 ICC 值

	R_{wg} 平均值	ICC 值
自利导向	0.876	0.102
关怀导向	0.912	0.083
规则导向	0.835	0.091
领导公正	0.927	0.126
信息公正	0.932	0.115

接下来,我们运用多层线性模型分析软件 HLM6.0 分别构建组织指向 CWB 和人际指向 CWB 的跨层次回归模型。在每个模型中,分4步纳入变量来检验本研究的理论假设,相关结果如表4所示。

第1步,运行不含任何个体和团队层次变量的零模型,用以检验因变量在组内和组间方差的成分,这是进行多层线性模型分析的基础。经计算:组织指向 CWB 在组内方差的第一层残差方差 $\sigma^2 = 0.434$,组间方差的随机截距方差 $\tau_{00} = 0.112$ ($P < 0.01$),故 $ICC(1) = \tau_{00} / (\tau_{00} + \sigma^2) = 0.205$,这说明组织指向 CWB 的总体变异中有 20.5% 是由团队差异所造成的;此外,人际指向 CWB 在组内方差的第一层残差方差 $\sigma^2 = 0.283$,组间方差的随机截距方差 $\tau_{00} = 0.167$ ($P < 0.01$),故 $ICC(1) = \tau_{00} / (\tau_{00} + \sigma^2) = 0.371$,这说明人际指向 CWB 的总体变异中有 37.1% 是由团队差异造成的。因此,

有必要对组织指向和人际指向的 CWB 进行跨层次分析。

第2步,将团队层次的变量纳入空模型,用以检验组织伦理气氛和组织公正对 CWB 的影响。经检验,如表4所示:当团队层变量进入回归模型后, $R^2 = 0.201$ (0.192),说明团队层变量对组织指向和人际指向 CWB 的方差变异分别提供了 20.1% 和 19.2% 的解释。具体而言:(1)自利导向的组织伦理气氛与组织指向 CWB 显著正相关 ($\gamma_{01} = 0.18, P < 0.01$),与人际指向 CWB 显著正相关 ($\gamma_{01} = 0.21, P < 0.01$),因此假设 2a 得到验证;(2)关怀导向的组织伦理气氛与组织指向 CWB ($\gamma_{02} = -0.16, n. s.$) 和人际指向 CWB ($\gamma_{02} = -0.26, n. s.$) 的相关性都不显著,因此假设 2b 没有得到验证;(3)规则导向的组织伦理气氛与组织指向的 CWB 显著负相关 ($\gamma_{03} = -0.22, P < 0.01$),与人际指向的 CWB 也显著负相关 ($\gamma_{03} = -0.15, P < 0.01$),因此假设 2c 得到验证;(4)领导公正与组织指向的 CWB 显著负相关 ($\gamma_{04} = -0.31, P < 0.01$),与人际指向的 CWB 也显著负相关 ($\gamma_{04} = -0.19, P < 0.01$),因此假设 4a 得到验证;(5)信息公正与组织指向的 CWB 显著负相关 ($\gamma_{05} = -0.28, P < 0.05$),但与人际指向 CWB 的相关性不显著 ($\gamma_{05} = -0.23, n. s.$),因此假设 4b 只得到部分验证。

第 3 步 将个体层次的变量纳入模型,用以检验人格特质对 CWB 的影响。经检验,如表 4 所示:当人格特质进入回归模型后, $\Delta R^2 = 0.077$ (0.071),说明人格特质对组织指向和人际指向 CWB 的方差变异分别提供了 7.7% 和 7.1% 的新解释。具体而言:(1) 尽责感与组织指向的 CWB

显著负相关 ($\gamma_{10} = -0.19, P < 0.01$),与人际指向的 CWB 也显著负相关 ($\gamma_{10} = -0.17, P < 0.01$),因此假设 1a 得到验证;(2) 神经质与组织指向的 CWB 显著正相关 ($\gamma_{20} = 0.16, P < 0.05$),与人际指向的 CWB 也显著正相关 ($\gamma_{20} = 0.24, P < 0.01$),因此假设 1b 得到验证。

表 4 多层线性模型的回归分析结果 (N = 426)

	组织指向 CWB				人际指向 CWB			
	第 1 步	第 2 步	第 3 步	第 4 步	第 1 步	第 2 步	第 3 步	第 4 步
截距项 (γ_{00})	4.36**	4.49**	4.54**	4.56**	4.52**	4.64**	4.67**	4.69**
团队层自变量								
自利导向 (γ_{01})		0.18**	0.17**	0.17**		0.21**	0.20**	0.20**
关怀导向 (γ_{02})		-0.16	-0.16	-0.13		-0.26	-0.25	-0.26
规则导向 (γ_{03})		-0.22**	-0.16**	-0.15**		-0.15*	-0.15*	-0.13*
领导公正 (γ_{04})		-0.31**	-0.31**	-0.28**		-0.19**	-0.19**	-0.18**
信息公正 (γ_{05})		-0.28*	-0.26*	-0.25**		-0.23	-0.22	-0.22
个体层自变量								
尽责感 (γ_{10})			-0.19**	-0.18**			-0.17**	-0.15**
神经质 (γ_{20})			0.16*	0.17*			0.24**	0.21**
交互作用								
尽责感 × 自利导向 (γ_{11})				-0.21*				-0.15
尽责感 × 关怀导向 (γ_{12})				0.19				0.21
尽责感 × 规则导向 (γ_{13})				0.15				0.17
尽责感 × 领导公正 (γ_{14})				0.23**				0.16**
尽责感 × 信息公正 (γ_{15})				0.17				0.22
神经质 × 自利导向 (γ_{21})				0.22**				0.25**
神经质 × 关怀导向 (γ_{22})				-0.23				-0.22**
神经质 × 规则导向 (γ_{23})				-0.17**				-0.23
神经质 × 领导公正 (γ_{24})				-0.22				-0.18**
神经质 × 信息公正 (γ_{25})				-0.18				-0.15**
R ²		0.201	0.277	0.289		0.192	0.263	0.276
ΔR^2		0.201	0.077	0.012		0.192	0.071	0.013

注: * 表示 $P < 0.05$, ** 表示 $P < 0.01$, *** 表示 $P < 0.001$

第 4 步 将所有自变量和交互项组成完整模型,用以检验组织伦理气氛和组织公正的调节效应。需要特别说明的是,是否进行第四步的分析需要根据第三步中个体层主效应的回归系数是否在团队层有显著差异来决定。换言之,如果在第三步中发现尽责感或神经质对 CWB 的回归系数 (γ_{10} 和 γ_{20}) 的随机效应方差不显著,则说明尽责感或神经质与 CWB 的关系在团队间无显著差异,那

么也就没有必要进一步验证团队层变量的调节效应了。经计算:尽责感与组织指向 CWB 的回归系数的随机效应方差显著 ($\tau_{11} = 0.132, \chi^2 = 127.61$),尽责感与人际指向 CWB 的回归系数的随机效应方差也显著 ($\tau_{11} = 0.146, \chi^2 = 62.83$);神经质与组织指向 CWB 的回归系数的随机效应方差显著 ($\tau_{22} = 0.169, \chi^2 = 118.82$),神经质与人际指向 CWB 的回归系数的随机效应方差也显著

($\tau_{22} = 0.158, \chi^2 = 122.51$)。因此,有必要进一步验证团队层变量的调节效应。经检验,如表4所示:当交互项进入回归模型后, $\Delta R^2 = 0.012$ (0.013),说明交互项对组织指向和人际指向CWB的方差变异分别提供了1.2%和1.3%的新解释。具体而言:(1)自利导向的组织伦理气氛对“尽责感→组织指向CWB”有显著的调节作用($\gamma_{11} = -0.21, P < 0.05$),对“神经质→组织指向CWB”有显著的调节作用($\gamma_{21} = 0.22, P < 0.01$),对“神经质→人际指向CWB”有显著的调节作用($\gamma_{21} = 0.25, P < 0.01$),但是对“尽责感→人际指向CWB”的调节作用不显著,因此假设2a得到部分验证。(2)关怀导向的组织伦理气氛对“神经质→组织指向CWB”有显著的调节作用($\gamma_{22} = -0.23, P < 0.01$),对“神经质→人际指向CWB”有显著的调节作用($\gamma_{22} = -0.22, P < 0.01$),但是对“尽责感→组织指向CWB”和“尽责感→人际指向CWB”的调节作用不显著,因此假设2b得到部分验证。(3)规则导向的组织伦理气氛只对“神经质→组织指向CWB”有显著的调节作用($\gamma_{23} = -0.17, P < 0.01$),因此假设2c只得到部分验证。(4)领导公正对“尽责感→组织指向CWB”有显著的调节作用($\gamma_{14} = 0.23, P < 0.01$),对“尽责感→人际指向CWB”有显著的调节作用($\gamma_{14} = 0.16, P < 0.01$),对“神经质→人际指向CWB”有显著的调节作用($\gamma_{24} = -0.18, P < 0.01$),但是对“神经质→组织指向CWB”的调节作用不显著,因此假设5a得到部分验证。(5)信息公正只对“神经质→人际指向CWB”有显著的调节作用($\gamma_{25} = -0.15, P < 0.01$),因此假设5b只得到部分验证。

五、讨论与建议

(一) 相关讨论

1. 人格特质对CWB的直接影响

本研究基于COR理论,对员工的尽责感和神经质与CWB之间的关系进行了理论分析和实证检验,结果发现:员工的尽责感对组织指向与人际指向的CWB具有显著的负向影响,而员工的神经质对组织指向与人际指向的CWB具有显著的正向影响。虽然这一研究结果与过去的相关研究所

获得的结论是一致的,但是由于本研究采用COR理论,基于“工具性动机”的视角对人格特质和CWB之间的关系进行分析,因此其研究结论的意涵是完全不一样的。具体而言:如果按照过去的绝大多数研究来认识人格特质与CWB之间的关系,那么在进行CWB的预防和控制时,企业至多只能从人事甄选的角度入手,通过各种入职前心理测验的方法,将那些尽责感特质较低和神经质特质较高的个体尽量排除在企业的雇佣名单之外。然而这样做可导致一个问题:企业不能(或不愿、不敢)雇佣那些虽然条件优秀、能力突出,但人格特质可能会导致其表现出CWB的某些潜在雇员。但如果基于COR理论,从工具性动机驱动CWB的视角来理解人格特质与CWB之间的关系,那么尽责感和神经质实际上可以被看成是一种重要的,影响员工获取其它与工作相关资源的个体特征,它们可以在一定程度上被管理者通过适当的方式进行有效地控制。例如,管理者可以通过适时适当的为具有神经质人格特质的员工提供资源补偿(包括工作和情感支持、工作稳定性,等等)来降低其在工作中的资源匮乏感,以及由此而产生的心理和行为扭曲,从而达到有效控制其CWB的管理目标;也可以通过适时适当的为具有尽责感人格特质的员工提供额外资源(包括信息披露、提供工作多样性、工作复杂性、加薪或晋升机会,等等)来强化其对这种个人资源进行保护的动机,从而达到有效控制其CWB的管理目标。

2. 组织伦理气氛和人格特质的交互作用

过去已有研究证实了组织伦理气氛与员工不道德行为之间存在显著相关性,而本研究则将组织伦理气氛与员工不道德行为间关系的研究扩展到了CWB的层面上来,这种扩展为在组织情境层面探索CWB的影响因素提供了一个全新的视角和有效的途径。我们基于社会认知的视角,采用社会规范理论分析了组织伦理气氛对CWB的直接影响,结果发现:自利导向的组织伦理气氛对CWB有显著的正向影响,规则导向的组织伦理气氛对CWB有显著的负向影响。但是,关怀导向的组织伦理气氛却并未对CWB产生显著影响,这与

我们的理论假设存在较大差异。对此,我们认为可能的解释是:从人性的角度来看,个体总是渴望能够从他人那里得到关爱和帮助,因此如果在特定的组织中无法得到同事和领导的关爱与帮助,个体就会有受挫感并产生相应的不满情绪从而导致 CWB;然而一旦个体从组织中持续获得了同事和领导的关爱与帮助后,又有可能觉得获得他人的关爱和帮助是一件理所当然的事情,因此也就会对此不以为然了。于是,我们发现,关怀导向的组织伦理气氛和自利导向、规则导向的组织伦理气氛之间所存在的最大不同之处可能在于,它和 CWB 之间的关系不是简单的此消彼长的线性关系——当它处于一定水平之下时,它与 CWB 之间可能存在显著的负相关关系;但是当它达到一定水平之后,它与 CWB 之间的关系就会变得不再显著或者说无关了。从本研究的实证数据来看,关怀导向的组织伦理气氛的样本均值达到了 5.81,这表明从总体上来看,本次研究所调查的被试者对组织中关怀导向的伦理气氛有相对比较好的感知。所以对于这些样本而言,可能组织伦理气氛与 CWB 之间的相关性会变得不再显著。与此同时,本研究还发现:第一,自利导向的组织伦理气氛对尽责感和组织指向 CWB 之间的关系具有显著的调节作用,自利导向的组织伦理气氛越弱,尽责感和组织指向 CWB 之间的负向关系越强;第二,自利导向的组织伦理气氛对神经质和组织指向 CWB 之间的关系具有显著的调节作用,自利导向的组织伦理气氛越强,神经质和组织指向 CWB 之间的正向关系越弱;第三,自利导向的组织伦理气氛对神经质和人际指向 CWB 之间的关系具有显著的调节作用,自利导向的组织伦理气氛越强,神经质和人际指向 CWB 之间的正向关系越强;第四,关怀导向的组织伦理气氛对神经质和人际指向 CWB 之间的关系具有显著的调节作用,关怀导向的组织伦理气氛越强,神经质和人际指向 CWB 之间的正向关系越弱;第五,规则导向的组织伦理气氛对神经质和组织指向 CWB 之间的关系具有显著的调节作用,规则导向的组织伦理气氛越强,神经质和组织指向 CWB 之间的正向关系越

弱。这些研究结论说明:组织伦理气氛对人格特质和 CWB 之间关系的调节作用是比较复杂的,甚至有可能是不稳定的,因此需要进行更多的实证研究来进行更为深入的检验。当然,导致该结果的原因还有可能是由于我们采用的是横截面数据 (cross-sectional data) 以及所有调查都是基于被试的自我报告所引起的。

3. 组织公正和人格特质的交互作用

本研究基于社会认知的视角,采用社会比较理论分析了组织公正和 CWB 之间的关系并提出:员工在工作过程中对组织不公正的感知是引发其受挫感与不平衡感,进而导致其 CWB 的一个重要因素。相关实证研究的结果显示:领导公正对组织指向和人际指向的 CWB 都具有显著的负向影响,而信息公正只对组织指向的 CWB 具有显著的负向影响。由此可见,领导者作为组织代言人与员工进行人际互动的过程中所体现出的公正水平,在很大程度上决定了员工与组织进行社会交换的组织环境是否良好,如果领导者能够通过提升其对待员工的尊重程度而营造一个良好的社会交换环境,那么员工产生受挫感和心理压力的可能性就会大大降低,从而有效地控制各种 CWB 的发生。然而,信息公正之所以对人际指向的 CWB 没有显著影响作用的原因可能是:因为信息公正的“供给者”主要是组织本身或领导者,而不是组织内的其他成员,所以基于代理者-系统模型 (Agent-System Model),当员工在组织中感知到信息不公正时最有可能进行报复的对象应该是组织而不是其他组织成员。与此同时,本研究还发现:第一,领导公正对尽责感和组织指向与人际指向 CWB 之间的关系具有显著的调节作用,领导公正越强,尽责感和组织指向与人际指向 CWB 之间的负向关系越强;第二,领导公正对神经质和人际指向 CWB 之间的关系具有显著的调节作用,领导公正越强,神经质和人际指向 CWB 之间的正向关系越弱。第三,信息公正对神经质和人际指向 CWB 之间的关系具有显著的调节作用,信息公正越强,神经质和人际指向 CWB 之间的正向关系越弱。这说明领导者在与员工进行人际互动的过程中所

体现出的公正水平,能够对高神经质的员工产生有效的抑制作用,并对高尽责感的员工产生积极的促进作用,而且领导公正的调节作用要比信息的调节作用更强。

(二) 政策建议

1. 切实维护组织和谐,分类培育伦理气氛

如果企业对CWB的发生机制缺乏科学的认识,不从问题的源头入手,而只是一味地强调通过规章制度进行监督和处罚,那么就很有可能会因为“水压效应”而导致员工产生逆反心理。基于此,我们认为:企业除了要从规章制度完善的角度考虑如何进行CWB的正式控制,更应该从诸如组织伦理气氛等软环境建设的角度考虑如何进行CWB的非正式控制。对于中国企业而言,在环境变化如此迅速的今天,包括组织伦理气氛在内的各种非正式控制往往比规章制度具有更强的适应性和更好的控制效果,这是因为:首先,中国自古以来就有根植于儒家思想的“德治”传统,道德规范对中国人的行为约束往往比规章制度甚至是法律本身的约束性还要强,所以在中国企业内部依靠类似“德治”的非正式控制来进行CWB的治理可能会有更好的效果;其次,当今中国企业员工的受教育程度越来越高,也越来越追求自主性,所以依靠规章制度进行强制化约束显得越来越不合时宜;最后,组织伦理气氛作为一种组织文化,它有着高弹性和无处不在的特点,这使得员工能够自主并自发的参与到解决自身和企业所面临的伦理问题中去,从而避免了正式的制度控制的后摄性和回应性缺陷。换言之,对于中国企业而言,依靠规章制度建设来治理CWB固然重要,但是让员工在什么是符合伦理的行为和应该如何处理伦理问题上产生共同认知,进而将这种共同认知作为组织内的社会规范来约束和检点自己的行为,往往会更加有效。为此,中国企业应该以基层单位(部门或团队)为平台和载体,加快进行组织伦理气氛培育与建设的步伐,让员工对“在本部门或团队内究竟怎样的行为才符合伦理规范”的认识达成一致和共识,才能够真正有效的控制CWB并维护组织和谐。

2. 科学转变组织观念,提升组织公正水平

当员工在组织内的社会关系网络非常薄弱甚至破裂时,员工就会表现出对组织内各种规范的不顺从,而只有当员工在组织内建立起良好的社会联结(Social Bonds)时,他们才会遵守组织规范。对于中国企业而言,由于高权力距离的文化属性非常明显,员工对领导权威往往表现出较大的顺从,而与领导之间的社会联结往往是员工在企业内最重视的一种人际互动和人际关系。因此,领导公正水平对员工在组织内是否能够与领导者建立良好的社会联结具有非常重要的影响。与此同时,由于中国传统文化非常强调中庸之道,所以中国企业的员工普遍有“不患寡,而患不均”的意识,这一点在信息公正上的具体表现就是:人们在内心深处对那些“知道我不知道的事情的同事”的友善程度和容忍程度往往都较低。因此,信息公正水平对员工在组织内是否能够与同事建立良好的社会联结具有非常重要的影响。由此可见,只有当企业表现出较高水平的领导公正和信息公正时,员工才能在组织内建立起良好的社会联结,从而对组织规范表现出相应顺从。基于此,我们认为:中国企业应该努力营造和建立开放、透明的决策环境,并在人力资源管理的过程中充分体现领导对下属的重视和尊重,从而有效提高企业的领导公正和信息公正水平。具体而言:一方面,领导者应该密切关注企业内各种重大和关键事件(例如工资提升、奖金分配、职位晋升、岗位调动、惩戒处罚、机构重组等)对员工的心理影响,主动开辟多种正式和非正式渠道向员工披露和说明各项管理决策的具体目标和预期效果,避免给员工造成信息不公正的不良感知。另一方面,领导者应该努力实现从裁判员向教练员的角色转变,在充分尊重员工的基础上鼓励员工以适合自己的方式完成具体工作;彻底摒弃官本位意识,多理解、多支持、少命令、少指责员工,以平等、互利的心态处理上下级关系。

参考文献:

[1]香港中文大学. 中大心理系公布香港首个雇员在工作间反生产行为研究结果[OL]. <http://www.cuhk.edu.hk/ipro/pressrelease/060113c.htm> 2006-01-13.

[2]ROTUNDO M, SACKETT P R. The Relative Importance of

Task Citizenship and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-capturing Approach [J]. *The Journal of Applied Psychology* 2002 87(1):66-80.

[3]彭正龙 赵红丹 梁 东. 中国情境下领导-部署交换与反生产行为的作用机制研究[J]. *管理工程学报* 2011, 25(2):30-36.

[4]SPECTOR P E. The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior: An Integration of Perspectives [J]. *Human Resource Management Review* ,2011 ,21(4):342-352.

[5]BERRY C M ,ONES D S ,SACKETT P R. Interpersonal Deviance , Organizational Deviance , and Their Common Correlates: A Review and Meta-analysis [J]. *The Journal of Applied Psychology* 2007 92(2):410-424.

[6]DALAL R S. A Meta-analysis of The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior [J]. *Journal of Applied Psychology* 2005 90(4):1241-1255.

[7] MARTINKO M J ,GUNDLACH M J ,DOUGLAS S C. Toward and Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective [J]. *International Journal of Selection and Assessment* 2002 ,10(1):36-50.

[8]JENSEN J M ,OPLAND R A ,RYAN A M. Psychological Contracts and Counterproductive Work Behaviors: Employee Responses to Transactional and Relational Breach [J]. *Journal of Business Psychology* 2010 25(4):555-568.

[9]MISCHEL W. Toward a Cognitive Social Learning Reconceptualization of Personality [J]. *Psychological Review* ,1973 ,80(4):252-283.

[10]刘文彬 井润田 李贵卿. 员工人格特质对反生产行为的影响机制研究:团队伦理气氛的跨层次调节[J]. *预测* 2014 33(4):8-14.

[11]刘玉新 张建卫 黄国华. 组织公正对反生产行为的影响机制:自我决定理论视角[J]. *科学学与科学技术管理* 2011 32(8):162-172.

[12]陈春花 刘景龙. 反生产行为管理策略研究:组织公正视角[J]. *科技管理研究* 2012(1):193-196.

[13]PENNEY L M ,HUNTER E M ,PERRY S J. Personality and Counterproductive Work Behavior: Using Conservation of Resources Theory to Narrow the Profile of Deviant Employees [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , 2011 84(1):58-77.

[14] NEUMAN J H ,BARON R A. Aggression in the Workplace: A Social-psychological Perspective [C] . //In

SPECTOR P E ,FOX S. (Eds.) ,Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets. Washington , DC: American Psychological Association 2005:13-40.

[15] HOBFOLL S E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress [J] . *The American Psychologist* ,1989 44(3):513-524.

[16]HOBFOLL S E. The Influence of Culture ,Community , and the Nested Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory [J]. *Applied Psychology* , 2001 50(3):337-421.

[17]KRISCHER M M ,PENNEY L M ,HUNTER E M. Can Counterproductive Work Behaviors be Productive? CWB as Emotion-focused Coping [J]. *Journal of Occupational Health Psychology* 2010 ,15(1):154-166.

[18]ZELLARS K L ,PERREWE P L ,HOCHWARTER W A , et al. The Interactive Effects of Positive Affect and Conscientiousness on Strain [J]. *Journal of Occupational Health Psychology* 2006 ,11(3):281-289.

[19] HALBESLEBEN J R ,HARVEY J ,BOLINO M C. Too engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship between Work Engagement and Work Interference with Family [J]. *Journal of Applied Psychology* ,2009 ,94(6):1452-1465.

[20] HOLLINGER R C ,CLARK J P. Formal and Informal Social Controls of Employee Deviance [J] . *Sociological Quarterly* ,1982 23(3):333-343.

[21] BARKER J R. Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-managing Teams [J]. *Administrative Science Quarterly* ,1993 38(3):408-437.

[22]VICTOR B ,CULLEN J B. The Organizational Bases of Ethical Work Climates [J]. *Administrative Science Quarterly* , 1988 33(1):101-125.

[23]刘文彬 井润田. 组织文化影响员工反生产行为的实证研究——基于组织伦理气氛的视角[J]. *中国软科学* , 2010 (9):118-129.

[24] VARDI Y. The Effect of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work [J]. *Journal of Business Ethics* 2001 29(4):325-337.

[25]YANG J X ,DIEFENDORFF J M. The Relations of Daily Counterproductive Workplace Behavior with Emotions , Situational Antecedents ,and Personality Moderators: A Diary Study in Hong Kong [J]. *Personnel Psychology* 2009 62(2):259-295.

[26]GOETHAIS G R. Social Comparison Theory: Psychology

- from the Lost and Found [J]. *Personality and Social Psychology Bulletin* ,1986 ,12(3) :261-278.
- [27]GREENBERG J ,SCOTT K S. Why Do Workers Bite the Hands That Feed Them? Employee Theft as A Social Exchange Process [J]. *Research in Organizational Behavior* ,1996 ,18(2) :111-156.
- [28]SKARLICKI D P ,FOLGER R ,TESLUK P. Personality as a Moderator in the Relationship Between Fairness and Retaliation [J]. *Academy of Management Journal* ,1999 ,42(1) :100-108.
- [29]SPECTOR P E ,FOX S. The Stressor-emotion Model of Counterproductive Work Behavior [A]. In P. E. Spector and S. Fox (Eds.) ,*Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets* [C]. Washington ,DC: American Psychological Association 2005 pp. 151-174.
- [30]GREENBERG J. A Taxonomy of Organizational Justice Theories [J]. *The Academy of Management Review* ,1987 ,12(1) :9-42.
- [31]GIACALONE R A ,GREENBERG J. *Antisocial Behavior in Organization*. Thousand Oaks ,CA: Sage ,1997.
- [32]GREENBERG J ,ALGE B J. Aggressive Reactions to Workplace Injustice [A]. In GRIFFIN R W ,O'LEARY-KELLY A ,CILLINS J. (Eds.) ,*Dysfunctional Behavior in Organization: Violent Behaviors in Organizations* [C] . Greenwich ,CT: JAI ,1998 pp. 83-118.
- [33] AQUINO K ,LEWIS M U ,BRADFIELD M. Justice Constructs ,Negative Affectivity ,and Employee Deviance: A Proposed Model and Empirical Test [J]. *Journal of Organizational Behavior* ,1999 20(7) :1073-1091.
- [34] COLQUITT J A ,CONLON D E ,WESSON M J ,et al. Justice at the Millennium: A Metaanalytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research [J]. *Journal of Applied Psychology* 2001 86(3) :425-445.
- [35]JOHN O P ,DONAHUE E M ,KENTLE R L. *The Big Five Inventory—Versions 4a and 54* [M]. CA: University of California , Berkeley , Institute of Personality and Social Research ,1991.
- [36]刘 亚. 组织公平感的结构及其与组织效果变量的关系[D]. 武汉: 华中师范大学硕士学位论文 2002.

(本文责编:辛 城)