

学校编码: 10384

分类号\_\_\_\_密级\_\_\_\_

学号: 17620131151302

UDC\_\_\_\_\_

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

伦理型领导与员工揭发意向：  
组织政治感知与道德勇气的作用

**Ethical Leadership and Whistleblowing Intentions:  
The Roles of Perceptions of Organizational Politics and  
Moral Courage**

杨希娟

指导教师姓名: 成瑾 副教授

专业名称: 企业管理

论文提交日期: 2016年4月

论文答辩时间: 2016年5月

学位授予日期:

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评 阅 人: \_\_\_\_\_

2016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

最近关于“假疫苗”的新闻广受热议，与之前的三聚氰胺、苏丹红等事件相似，涉案企业备受指责，但类似的事件仍层出不穷，这些都涉及到组织的伦理问题。随着组织所处环境日益多变，组织中的伦理问题也越来越复杂，越来越受到企业管理者和学者们的关注。但目前的研究视角围绕着如何促进组织中的伦理行为，很少有研究者从不伦理行为出发，从“病根”入手改善和引导组织中的不伦理行为。因此本文从员工揭发为中心，探索组织中员工揭发意向的形成机制，为领导者管理员工揭发提供有效指导，为组织激励员工揭发提供新的方向。

本文基于社会学习理论，围绕着员工揭发意向，探索伦理型领导、员工揭发意向、组织政治感知、道德勇气之间的关系。通过对重庆市的两家企业分三次收集的 230 份有效匹配问卷，利用 SPSS17.0 和 AMOS21.0 统计软件对问卷数据进行分析，得到研究结论如下：（1）伦理型领导能够促进员工的内部揭发意向；（2）组织政治感知在伦理性领导与员工内部揭发意向之间起到部分中介的作用；（3）员工道德勇气负向调节组织政治感知与员工内部揭发意向之间的关系。

本文的创新点包括以下几点：（1）从社会学习理论视角，将伦理型领导与员工揭发意向联系起来，丰富了员工揭发的理论研究；（2）选取中国情景下尤为突出的组织政治感知，探讨其在链接伦理型领导与员工揭发意向之间的关系的中介作用，探寻伦理型领导对员工揭发意向产生作用的机制黑箱；（3）从员工个人特质角度分析引入道德勇气，探寻组织情景与个人要素相互动解释员工揭发的内在机理。

**关键词：**伦理型领导；员工揭发意向；组织政治感知；道德勇气

## Abstract

The news of Fake Vaccine Event is widely talked about recently and the companies involved have been blamed similar to previous events of Melamine and Sudan Red. However, such events are emerging in endlessly concerning the ethical issue of the organization. The ethical issue of the organization is more and more complicated and being concerned by the business managers and scholars with the changing situation of the organization. However, the research perspectives currently center on the way to promote the ethical behaviors in the organization. Meanwhile, few researchers improve and guide the unethical behaviors in the organization from the perspective of the unethical behaviors as the root cause of trouble. Therefore, the paper is to explore the formation mechanism of encouraging the employees of the organization to be a revelator from the perspective of the employee as a revelator to provide effective guidance and offer a new direction for the leaders to manage and encourage the staff to disclose the unethical behaviors.

Based on social learning theory, around the whistleblowing intentions, to explore the relationship between ethical leadership, perceptions of organizational politics and moral courage. Through three times questionnaire from two companies of Chongqing, we collected 230 effective matching questionnaire. using SPSS17.0 and AMOS21.0 statistics software for data analysis, got the main research conclusions:(1)Ethical leadership can increase employees internal whistleblowing intentions;(2)The relationship between ethical leadership and internal whistleblowing intentions is partially mediated by perceptions of organizational politics;(3)Moral courage moderate the relationship between the perceptions of organizational politics and internal whistleblowing intentions.

Possible innovations:(1)From the perspective of social learning theory, link whistleblowing to ethical leadership, enriches the theoretical study of employee whistleblowing;(2)Selected particularly prominent variable in Chinese stories, perceptions of organizational politics, explore the effect on the relationship between ethical leadership and employee whistleblowing, and the mechanisms black box of

ethical leadership and whistleblowing;(3)From the individual traits to introduce the moral courage variable , explore organizational and personal factors interact to explain the mechanism of employee whistleblowing.

**Keywords:** Ethical Leadership; Employee whistleblowing intentions ; Perceptions of organizational politics; Moral courage.

## 目录

1	绪论.....	1
1.1	研究背景 .....	1
1.2	研究意义 .....	3
1.3	研究框架结构 .....	4
2	相关理论综述 .....	4
2.1	员工揭发 .....	4
2.2	伦理型领导 .....	11
2.3	组织政治感知 .....	18
2.4	道德勇气 .....	22
2.5	本章小结以及研究切入点 .....	24
3	研究模型构建与提出假设 .....	26
3.1	研究假设 .....	26
3.2	研究模型 .....	30
4	研究设计.....	31
4.1	问卷设计 .....	31
4.2	变量测量 .....	32
4.3	问卷预调查 .....	35
4.4	本章小结 .....	40
5	正式问卷调查与调查结果分析 .....	41
5.1	正式问卷调查设计 .....	41
5.2	调查实施 .....	42
5.3	描述性统计分析 .....	42
5.4	数据质量评估 .....	44
5.5	相关分析 .....	51
5.6	人口统计变量方差分析 .....	53
5.7	回归分析 .....	56

5.8	假设检验结果汇总 .....	63
6	研究结论讨论与管理启示 .....	64
6.1	主要研究结论及讨论 .....	64
6.2	研究结论的管理启示 .....	68
7	研究的局限和未来研究展望 .....	70
7.1	研究的局限 .....	70
7.2	未来研究展望 .....	71
	参考文献 .....	73
	附录一：预调查问卷 .....	81
	附录二：正式调查问卷 .....	84
	第一次问卷调查 .....	84
	第二次问卷调查 .....	87
	第三次问卷调查 .....	89
	致谢 .....	91
	科研成果 .....	92



## CONTENTS

<b>1</b>	<b>Introduction</b> .....	<b>1</b>
1.1	Background of Research .....	1
1.2	Significance of Research .....	3
1.3	Framework of Research .....	4
<b>2</b>	<b>Literature Review</b> .....	<b>4</b>
2.1	Whistleblowing .....	4
2.2	Ethical Leadership .....	11
2.3	Perceptions of Organizational Politics .....	18
2.4	Moral Courage .....	22
2.5	Summary and research point .....	24
<b>3</b>	<b>Model Building and Hypothesis</b> .....	<b>26</b>
3.1	Research Hypothesis .....	26
3.2	Research Model .....	30
<b>4</b>	<b>Research Design</b> .....	<b>31</b>
4.1	Questionnaire Design .....	31
4.2	Variables Measured .....	32
4.3	Pre-test Survey .....	35
4.4	Summary .....	40
<b>5</b>	<b>Formal Test and the Analysis of Test Results</b> .....	<b>41</b>
5.1	Formal Test Questionnaire Design .....	41
5.2	Formal Test Survey .....	42
5.3	Descriptive Statistical Analysis .....	42
5.4	Data Quality Assessment .....	44
5.5	Correlation Analysis .....	51
5.6	Personal Background Charateristics Variance Analysis .....	53
5.7	Regression Analysis .....	56

---

<b>5.8 Hypothesis test results summary .....</b>	<b>63</b>
<b>6 Main Conclusion Discuss And Managerial Suggestions .....</b>	<b>64</b>
<b>6.1 The Main Conclusion Discuss .....</b>	<b>64</b>
<b>6.2 Managerial Suggestions.....</b>	<b>68</b>
<b>7 Limitation and Future Research .....</b>	<b>70</b>
<b>7.1 Limitation .....</b>	<b>70</b>
<b>7.2 Future Research .....</b>	<b>71</b>
<b>References.....</b>	<b>73</b>
<b>Appendix1: Pre-Test Questionnaire .....</b>	<b>81</b>
<b>Appendix2: Formal Test Questionnaire.....</b>	<b>84</b>
<b>The First Time Formal Test Questionnaire .....</b>	<b>84</b>
<b>The Secend Time Formal Test Questionnaire .....</b>	<b>87</b>
<b>The Third Time Formal Test Questionnaire .....</b>	<b>89</b>
<b>Acknowledgements .....</b>	<b>91</b>
<b>Scientific Achievements .....</b>	<b>92</b>

## 表目录

表 2-1 伦理型领导测量维度 .....	13
表 2-2 揭发的定义 <sup>[47]</sup> .....	5
表 2-3 揭发的个人前因变量 .....	7
表 2-4 揭发的情景前因变量 .....	9
表 2-5 组织政治的定义 .....	19
表 2-6 组织政治感知测量维度 .....	20
表 4-1 伦理型领导量表 .....	32
表 4-2 揭发意向量表 .....	33
表 4-3 组织政治感知量表 .....	34
表 4-4 道德勇气量表 .....	35
表 4-5 预调查样本基本统计特征描述 (N=104) .....	36
表 4-6 预调查量表信度分析 .....	37
表 4-7 伦理型领导量表探索性因素分析结果 .....	37
表 4-8 外部揭发意向量表探索性因素分析结果 .....	38
表 4-9 内部揭发意向量表探索性因素分析结果 .....	38
表 4-10 组织政治感知量表探索性因素分析结果 .....	39
表 4-11 道德勇气量表探索性因素分析结果 .....	40
表 5-1 样本基本统计特征描述 (N=230) .....	42
表 5-2 变量的统计特征描述 (N=230) .....	44
表 5-3 正式测量量表信度分析 .....	45
表 5-4 各变量的 KMO 值和 Bartlett 球体检验结果 .....	45
表 5-5 适配度指标取值范围与理想取值 .....	46
表 5-6 伦理型领导量表验证性因子分析结果 .....	46
表 5-7 伦理型领导量表的测量模型参数估计 .....	46
表 5-8 内部揭发意向量表验证性因子分析结果 .....	47
表 5-9 内部揭发意向量表的测量模型参数估计 .....	47
表 5-10 外部揭发意向量表验证性因子分析结果 .....	48
表 5-11 外部揭发意向量表的测量模型参数估计 .....	48

表 5-12 组织政治感知量表验证性因子分析结果 .....	48
表 5-13 组织政治感知的测量模型参数估计 .....	49
表 5-14 道德勇气量表验证性因子分析结果 .....	49
表 5-15 道德勇气量表的测量模型参数估计 .....	50
表 5-16 变量间区分效度分析 .....	51
表 5-17 各主要变量的均值、标准差和相关关系 .....	52
表 5-18 性别差异的独立样本 T 检验 .....	53
表 5-19 年龄的单因素方差分析与多重比较 .....	54
表 5-20 学历的单因素方差分析与多重比较 .....	54
表 5-21 职位的单因素方差分析与多重比较 .....	55
表 5-22 工作时间的单因素方差分析与多重比较 .....	55
表 5-23 人口统计变量方差分析汇总表 .....	56
表 5-24 伦理型领导对员工内部揭发意向的层级回归结果 .....	57
表 5-25 伦理型领导对组织政治感知的层级回归结果 .....	58
表 5-26 组织政治感知的中介作用检验 .....	59
表 5-27 道德勇气的调节作用检验 .....	61
表 5-28 假设检验结果 .....	63
表 5-29 研究假设检验结果汇总 .....	64

## 图目录

图 1-1 研究框架结构 .....	4
图 2-1 组织政治感知模型 <sup>[84]</sup> .....	21
图 2-2 发展真实型领导的伦理组成 .....	24
图 3-1 研究模型 .....	30
图 4-1 问卷设计流程 .....	32
图 5-1 道德勇气对组织政治感知和内部揭发意向的调节效应 .....	62

厦门大学博硕士学位论文摘要库

# 1 绪论

## 1.1 研究背景

近几年国内外经济形势下滑的同时,企业中不道德行为频发(Kacmar et al., 2013<sup>[1]</sup>), 据美国 Ethics Resource Center 针对全美各地超过 3000 名员工的调查显示, 约 50% 的被调查者表示在过去一年中曾在工作场所中观察到不道德行为。中国企业的道德行为更是层出不穷, 去年肯德基、麦当劳、必胜客等公司的供应商——洋巨头和福喜的食品质量问题引发了广泛的关注。组织中不当行为的出现会使员工变得消极、士气低落, 甚至对组织公平产生怀疑(Miceli et al., 2012<sup>[2]</sup>)。因此, 国内外的管理者和研究学者都对组织中不当行为产生浓厚兴趣。但目前的出发点多数是从如何促进组织中的伦理行为, 如雇佣伦理的员工、创造组织伦理环境, 而很少有研究者从“病根”入手“对症下药”, 将组织中的不当行为揭发出来并有针对性地管理。

“对症下药”式的管理思路相比较于促进组织的伦理行为, 更能够抓住组织中严重且迫切需要解决的症结。Dyck, Morse 和 Zingales (2010) 的研究发现, 在 1996 年至 2004 年美国大型组织中 18.3% 的企业骗局是由员工揭发而被发现<sup>[3]</sup>, 而组织中 1/3 的越轨行为是直接或间接通过组织揭发而暴露出来的(Sweeney, 2008<sup>[4]</sup>)。除了食品安全问题, 组织内还存在多种不当行为: 浪费、偷盗、歧视、管理不当、安全问题、性骚扰以及其他的违法行为(Near et al., 2004<sup>[5]</sup>)。随着工作场所不当行为的增加, 员工揭发变得更有价值, 除了能够减少不当行为对员工心理造成的不良影响之外, 还能够减少公司财产的损失、揭露欺诈、暴露腐败问题、保护公共利益等(Callahan & Dworkin, 2000<sup>[6]</sup>)。

虽然员工可能知道组织中的不当行为, 并有机会揭发, 但是他们往往会因为人际交往和被报复等风险而保持沉默, 而领导者对员工揭发行为能够发挥重要的作用。研究表明, 领导力实践是一个关键的揭发行为和态度的前因变量。Lepine 等(2002)对公民行为的元分析发现领导支持是员工揭发行为最强的预测因子<sup>[7]</sup>。近期几位学者的研究发现变革型和真实型领导可以预测揭发的态度和行为(Avolio et al., 2004<sup>[8]</sup>; Liu et al., 2015<sup>[4]</sup>; Caillier 2013<sup>[9]</sup>, 2015<sup>[10]</sup>)。Avolio 等人(2004)首次尝试用真实型领导理论来说明领导者如何能够应对不确定性和变

化的环境中出现的道德危机，如安然事件<sup>[8]</sup>。Bhal和Dadhich（2011）研究发现，伦理型领导者对追随者的组织公民行为和揭发意向具有重要作用，尤其当员工揭发不当行为时，伦理型领导能够为其提供支持和保护<sup>[11]</sup>。但是现有研究往往集中在揭发者的价值观、态度与主观规范（Miceli & Near, 1988<sup>[12]</sup>；Nayir & Herzig, 2012<sup>[13]</sup>；Park & Blenkinsopp, 2009<sup>[14]</sup>），很少洞察领导力如何促进员工揭发，更少专注于领导者的伦理性对员工揭发的影响。

此外，在研究伦理型领导与员工揭发意向关系的基础上，探究伦理型领导对员工揭发产生作用的机理更具有实践意义。对员工而言，组织对揭发不当行为最真实的态度，往往可能不是来源于其宣扬的态度，而是通过组织体现出的氛围上。组织政治氛围是员工对组织中个人、群体为满足自我利益而采取行动等现象的感知，且领导者风格是影响员工组织政治感知的重要来源。根据社会学习理论，员工可以通过伦理型领导者做出决策的公正性和分配资源的公平性等“学习”到领导者和组织是否被政治行为所操纵，从而形成员工对揭发组织不当行为的可能影响和后果的判断，进而影响员工揭发组织不当行为的意愿和行为。因此，伦理型领导很可能通过降低员工对组织政治的感知促进员工的揭发意向和行为。

除了组织因素外，员工揭发意向一定会受到个人特质的影响。面对揭发可能产生的各种挑战或者威胁，需要员工具有足够的坚守自我道德原则和信念的勇气，因此道德勇气对员工的揭发意愿具有重要影响。员工道德勇气的高低代表着其坚守道德原则的信念强度差异，表现出对组织中伦理问题和不当行为的态度差异，这种差异与组织政治氛围的相互作用会对组织政治感知与揭发的关系产生权变影响，因而引入道德勇气作为组织政治感知和揭发意向之间的调节变量，更好地诠释伦理型领导对员工揭发意向的作用过程。

有鉴于此，本文主要围绕着以下三个方面进行研究：首先，从社会学习理论视角探讨伦理型领导与员工揭发意向之间的关系；其次，选取中国情景下尤为突出的组织政治感知，探讨其在链接伦理型领导与员工揭发意向之间关系的中介作用，探寻伦理型领导对员工揭发意向产生作用的“黑箱”；最后，本文从员工个人特质角度分析员工的道德勇气对上述关系的权变影响，更好地将情景与个人要素相互互动解释员工揭发的内在机理，为企业和社会管理员工揭发提供实践上的指导。

## 1.2 研究意义

本文通过对伦理型领导和员工揭发相关概念和理论的梳理,并从新的角度探索作用机制,丰富现有研究成果,本文研究的理论意义主要表现在以下两点:

(1) 运用新的理论视角丰富了伦理型领导和员工揭发的研究。在现有文献的探讨中,有关领导风格与员工揭发之间关系的研究还比较缺乏,同时对于员工揭发这一复杂行为,目前的研究多集中在个人前因变量的探讨上,对于揭发行为发生的机制探讨不足。本文基于社会学习理论,引入组织政治感知和道德勇气,探求伦理型领导影响员工揭发意向的内在机理。

(2) 针对组织中的伦理问题的一般性研究思路是如何促进组织中的伦理行为,而本文从“对症下药”式的思路出发,先找出组织中的伦理症结,再从“病根”进行控制和管理,为组织伦理问题的解决提供了新的思路。

此外,本文还具有以下三方面的实践意义:

(1) 为员工进行揭发行为提供指导。有学者在研究中提出员工揭发行为是在综合考虑揭发效果和揭发安全的基础上发生的,而员工对揭发效果和揭发安全的认识建立在对组织的认识和判断的基础上。本文力图明确伦理型领导与员工揭发之间的关系,表明伦理型领导能够给予员工揭发行为支持和保护,能够消除员工在进行揭发时的不安与顾虑,鼓励更多的员工以合适的方法和时机进行揭发。

(2) 为领导者管理员工揭发提供有效指导。在实践中,可能会出现领导者希望员工对组织的道德失范问题进行揭发,但是员工由于自我保护而选择沉默的现象。本文力图证实伦理型领导能够对员工的揭发行为产生促进作用。由此,领导者可以加强自身的伦理行为,采用伦理型的管理风格,在组织内部建立伦理行为的奖惩系统鼓励员工揭发,从而实现防范和治理组织内部的不当行为。

(3) 为组织激励员工揭发提供了新的思路。员工揭发对于组织的健康发展越来越重要,如果组织能够以适当的方式鼓励员工揭发,减少组织中政治斗争,更加有利于员工与组织共赢。



Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts 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](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.