外包企业道德领导与企业道德风险的关系研究-基于传媒外包组织制度的比较

（赵丽华，三峡大学经济与管理学院，湖北宜昌，443002）

study on relationship between moral leadership of outsourcing enterprise and moral hazard-a comparison on the difference in media organization institution。

zhaolihua,economic and management college in threeGorge University,Yichang in Hubei,443002。

作者简介:赵丽华，男（1979年-）。管理学硕士，中级职称。研究方向:企业管理；媒介营销。邮箱:1572208954@qq.com。

摘要：企业道德风险是企业内部管理与外部业务交易过程中员工的不道德行为。它是企业委托代理经营关系的必然产物，它的产生与发展给企业效益与声誉等造成损失。企业道德领导对企业道德文化有重要作用，能有效改善企业经营管理过程中的道德风险。本文将从企业道德领导为视角，通过对湖北、广东等地几家传媒外包服务公司的员工进行问卷调查研究，对企业道德领导对企业道德风险的影响展开实证研究，结果表明，两个变量之间的关系在外包组织制度上存在差异性。这对不同传媒外包组织制度如何进行道德建设提出了一些建议。

关键词:道德领导；道德风险；传媒外包。

Key words:moral leadership;moral hazard;media outsourcing.

随着社会主义市场经济逐渐趋向于新常态化发展，为企业在管理机制及运营模式上的进一步完善与优化注入了新鲜的动力，同时也对现有企业道德建设工作与管理机制、运营模式与道德文化工作提出了更高的要求。本文通过企业道德领导的角度来分析道德型领导在完善与优化企业道德管理方面的新鲜动力。对于这些问题，本文拟通过在传媒外包服务商中开展问卷调查，从实证角度展开研究，进一步完善相关理论，并在我国企业道德建设实践中提供指导。

为有效开展变量关系研究，本研究采取组织问卷调查的方式进行数据收集，经由问卷发放、数据收集、数据录入、数据分析等步骤展开实证研究。本调查问卷从研究设计到收集分析自2017年至2019年，共历时2年。在相关区域范围内选取近30个传媒发行或分销企业，其中包括邮政和网络电子版以及纸质零售批发，共调查发放问卷300份，涉及企业各个层面的员工，包括管理者和员工以及工人，主要通过现场发放回收，访谈法或委托相关人员调查等方法，回收249。回收率达83%。后通过对回收问卷的初步检查，剔除不合格问卷后，得到有效问卷240份，有效回收率达80%左右。从回收的240份有效问卷来看，本研究得到的样本涵盖各种所有制、组织规模、组织资历或年龄和类型等。

1.道德领导的相关研究与测量工具。

关于道德领导的测量，孙利平在其博士论文《企业组织德行领导的内容结构及其相关研究》一文中通过采用探索性分析，验证性分析等多种统计技术构建了包含正直廉洁，关心下属成长，遵守社会规范和仁厚诚挚四个维度的企业德行领导结构模型。通过典型相关、层次回归，发现德行领导对下属的工作满意度，下属对领导的忠诚尽责、离职意向、敬业度、利他行为等效果变量有显著预测作用，下属的公平感和认同内化在德行领导与效果变量之间起中介效应，领导的工作、能力起调节作用。本文根据学者提出四个维度十八个测量项目的道德型领导的评价指标，作为测量工具。具体包括:(1)正直性。值得他人信任；待人真诚坦率；为人公平，处事公正；诚实守信，言出必行。(2)利他性。为人慷慨大方；待人态度友好；关心他人，富有同情心；为人谦逊。(3)集体导向。善于社交，喜爱与人交流沟通；善于鼓励员工，助其建立自信；将集体利益置于个人利益之上；善于鼓舞员工士气，引导其建立正确的工作动机；善于团队建设。(4)社会导向。关心社会公益；重视企业形象；清正廉洁，不接受不正当财务；注重商业道德；总能做出合乎伦理的决策。通过信度与效度检验，变量指标达到理论标准，适合用于该领域进行分析。

2.企业道德风险的相关研究与测量工具

西南大学一篇硕士论文将不道德行为采用5维度19题的测量工具，具体包括:人际政治，敌对破坏，消极怠工，不告发，贪材利己。聂光辉（2009）将工作场所欺负内容结构分为人身攻击，工作压制，社会排斥三个方面。姚艳红，李源（2011）将工作压力下员工偏离行为分为工作疏离，消极怠工，虚报工作，人际退缩，政治性打击，冲突攻击，对抗阻挠，敌对破坏共计八个维度26个测量项目。孙婷（2008）对反生产行为（counterproductive work behavior）从五个因子分析:人际恶意，工作疏离，公司财务侵占，攻击性行为，他人财务侵占。肖友琴，程刚（2012）将企业员工反生产行为结构分为主动越轨(employee deviance),消极怠工，人际间攻击三个方面。综合以上学者的研究，本文将企业道德风险分为工作疏离（消极怠工，虚假工作，不告发），攻击性行为（人际恶意冲突，政治打击，财务侵占）。具体测量工具综合以上各学者的题项。通过信度与效度检验，变量指标符合要求。

3.不同外包组织制度的道德领导对企业道德风险回归分析

进一步研究不同外包组织制度下道德领导对企业道德风险预测情况。采用线形回归分析对不同外包组织制度的前后因果关系进行验证。回归分析采用Views软件OLS统计检验进入方式，得到相应的相关回归参数。

3.1不同外包组织制度类型下的企业道德风险回归参数

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 表1不同外包组织制度的企业道德风险回归参数 | | | | | | | | | |
| 外包组织制度 | 因变量 | 自变量 | 回归系数 | | 标准回归系数Beta | t | R2 | F | Sig |
| B | 标准误差 |  |  |  |  |  | |
| 市场型企业 | DP | 常数项 | -0.091 | 0.113 | / | -0.853 | 0.152 | 7.713 | 0.412 | |
| 正直性 | 0.264 | 0.094 | 0.315 | 3.305 | 0.001 | |
| 利他性 | 0.183 | 0.097 | 0.209 | 2.858 | 0.035 | |
| 集体导向 | 0.172 | 0.103 | 0.253 | 2.051 | 0.217 | |
| 中间外包型 | DP | 常数项 | 1.857 | 0.111 | / | 1.978 | 0.121 | 6.174 | 0.523 | |
| 利他性 | 0.378 | 0.117 | 0.316 | 2.311 | 0.027 | |
| 社会导向 | 0.311 | 0.098 | 0.405 | 2.715 | 0.032 | |
| 科层型组织 | DP | 常数项 | 1.879 | 0.096 | / | -0.063 | 0.103 | 4.311 | 0.331 | |
| 正直性 | 0.546 | 0.097 | 0.259 | 2.361 | 0.023 | |
| 集体导向 | 0.374 | 0.221 | 0.373 | 3.227 | 0.015 | |
| 注：因变量是企业道德风险工作疏离 | | | | | | | | | |

根据分析数据，可知传媒分销组织在不同外包组织制度中的R2 分别为0.152，0.121，0.103。说明道德领导作为自变量，在不同外包组织制度下对传媒分销企业工作疏离道德风险影响的解释力度有一些差异，分别是市场型企业15.2%，中间外包型12.1％，科层型组织10.3%。从自变量进入回归方程的情况来分析，我们可以发现市场型企业的分销组织下，正直性，利他性和集体导向都进入回归方程，且自变量的t和F统计值都显著，说明在市场型企业中道德领导的正直性，利他性和集体导向对企业工作疏离道德风险影响显著；在科层型组织的报刊分销组织中，有正直性和集体导向维度进入回归方程，且自变量的t和F统计值都显著，说明在科层型组织中，道德领导的正直性和集体导向对分销企业工作疏离道德风险影响显著。而利他性和集体导向对企业攻击行为道德风险影响不显著。但是常数项在Sig的统计值显著系数均大于显著性水平0.05，显然影响不显著。

3.2不同外包组织制度类型下的企业攻击行为道德风险回归参数

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 表2不同外包组织制度差异性的企业攻击行为道德风险回归参数 | | | | | | | | | | |
| 外包组织制度 | 因变量 | 自变量 | 回归系数 | | 标准回归系数Beta | t | R2 | F | Sig |
| B | 标准误差 |  |  |  |  |  |
| 市场型企业 | FP | 常数项 | -0.084 | 0.113 | / | -0.836 | 0.146 | 7.829 | 0.418 |
| 正直性 | 0.264 | 0.093 | 0.315 | 3.311 | 0.000 |
| 利他性 | 0.483 | 0.097 | 0.209 | 2.854 | 0.041 |
| 社会导向 | 0.372 | 0.123 | 0.253 | 2.057 | 0.318 |
| 中间外包型 | FP | 常数项 | 0.383 | -0.036 | / | -0.051 | 0.098 | 5.743 | 0.061 |
| 利他性 | 0.287 | 0.613 | 0.426 | 3.135 | 0.011 |
| 集体导向 | 0.370 | 0.276 | 0.571 | 2.675 | 0.028 |
| 科层型组织 | FP | 常数项 | 0.174 | 1.937 | / | 1.837 | 0.135 | 5.016 | 0.118 |
| 正直性 | 0.364 | 0.461 | 0.604 | 4.375 | 0.031 |
| 利他性 | 0.287 | 0.373 | 0.288 | 3.842 | 0.027 |
| 注：因变量是企业道德风险攻击行为 | | | | | | | | | | |

不同外包组织制度差异性的R2分别为0.146，0.098，0.135。说明道德领导作为自变量，对不同外包组织制度差异性下的企业攻击行为道德风险影响的解释力度有一些差异，分别为市场型企业经营14.6%，中间外包型9.8％，科层型组织13.5%。科层型组织的传媒发行组织中，有正直性和利他性指标进入回归方程，且自变量的t和F统计值都显著，说明在科层型组织作为先行变量的报刊分销组织上，道德领导的正直性和利他性对企业攻击行为道德风险影响显著。而集体导向对科层型组织分销组织下的企业攻击行为道德风险影响不显著，说明要使集体导向对企业攻击行为道德风险产生影响，可让外包组织制度作为调节变量改变外包组织制度形式。但是常数项在Sig的统计值显著系数均大于显著性水平0.05，显然影响不显著。

4.结论与讨论

第一,基于外包组织制度差异性的报刊发行组织的道德领导与企业道德风险显著正相关。正直性,利他性和集体导向对企业道德风险都有不同程度的影响。特别注重从企业道德风险的工作疏离和攻击行为两个维度进行研究。第二,在不同外包组织制度差异性中,报刊发行企业的利他性维度有显著差异,而集体导向没有显著差异。第三,在不同外包组织制度差异性中,企业道德领导与企业道德风险的交互作用有显著差异。特别是在工作疏离和攻击行为两个维度上存在差异。本文的创新点在于将道德领导理论从外包组织制度差异性的角度进行研究,并不同程度地影响企业道德风险的工作疏离和攻击行为,是一个具有重要学术价值的课题。本文的局限性在于在媒介报刊发行组织领域的特定情景中仅仅选择了外包组织制度差异性的角度,未来还可以从行业性质,区域差异,所有制类型，组织资历和组织文化等多个视角加以综合性比较研究,以期更加深刻地揭示企业道德领导以及对组织道德风险的影响。

参考文献

1.孙利平.企业组织德行领导的内容结构及其相关研究。暨南大学博土论文，2008。

2.聂光辉.工作场所欺负内容结构及其相关研究。河南大学硕士论文，2009。

3.姚艳红、李源.工作压力下员工偏离行为问卷的初步编制。中国临床心理学。2011.6。

4.孙婷.反生产行为及其影响因素研究。浙江大学硕士论文，2008。

5.肖友琴、程刚.企业员工反生产行为结构的实证研究。贵州师范学院学报，2012.5。

6.邹渝.厘清伦理与道德的关系。道德与文明，2004.05。

7.张永军.伦理型领导对员工反生产行为的影响-基于社会学习与社会交换双重视角。商业经济与管理，2012.12。