

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2018.03.006

基于情绪认知评价的员工绩效压力 对亲组织非伦理行为的影响研究

李志成¹ 王 震² 祝振兵³ 占小军⁴

(1. 中山大学管理学院; 2. 中央财经大学商学院;
3. 江西理工大学商学院; 4. 江西财经大学产业集群与企业发展研究中心)

摘要: 基于情绪认知评价理论,通过对 426 名企业员工在两个时间点的调查,对员工绩效压力对其亲组织非伦理行为的影响进行了探究。研究表明,绩效压力对亲组织非伦理行为存在显著的正向影响;绩效压力通过诱发员工的职场焦虑而使员工做出亲组织非伦理行为;员工的尽责性会正向调节绩效压力对职场焦虑的影响,进而调节绩效压力通过职场焦虑对亲组织非伦理行为之间的间接影响。高尽责性的员工在面临绩效压力时,更会体验到职场焦虑,进而做出亲组织非伦理行为。

关键词: 绩效压力; 亲组织非伦理行为; 职场焦虑; 尽责性
中图法分类号: C93 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-884X(2018)03-0358-08

Performance Pressure and Unethical Pro-Organizational Behavior: Based on Cognitive Appraisal Theory of Emotion

LI Zhicheng¹ WANG Zhen² ZHU Zhenbing³ ZHAN Xiaojun⁴

(1. Sun Yat-sen University, Guangzhou, China; 2. Central University of Finance and Economics, Beijing, China; 3. Jiangxi University of Science and Technology, Nanchang, China;
4. Jiangxi University of Finance and Economics, Nanchang, China)

Abstract: Drawing on cognitive appraisal theory of emotion, we put forth that performance pressure suffered by employees can lead to UPB(unethical pro-organizational behavior). By a two-wave field data of 426 employees, we find that (1)performance pressure has a significant positive effect on UPB;(2)performance pressure is indirectly related to UPB through workplace anxiety;(3)conscientiousness positively moderates the relationship between performance pressure and workplace anxiety, and then moderates the indirect effect of performance pressure on employee UPB via workplace anxiety. Employees with higher consciousness are more likely to experience workplace anxiety when being faced with performance pressure,and thus engage in UPB.

Key words: performance pressure; unethical pro-organizational behavior; workplace anxiety; conscientiousness

1 研究背景

亲组织非伦理行为(unethical pro-organizational behavior, UPB)是旨在维护组织或组织成员利益,但有违法律和法规或道德规范的行为^[1],兼具亲组织性和非伦理性。亲组织性是该行为区别于其他非伦理行为的特点,这种特性导致该行为在组织中易被忽视,甚至得到组织的默许和支持^[2]。尽管亲组织非伦理行为

可能在短期内有助于维护组织及成员利益,但客观上会损害组织的长期利益。鉴于此,探讨引发亲组织非伦理行为的缘由已成为学界和企业界关注的主题。

现有研究考察了个体特质(如特质正念^[3])、个体认知(如道德认同^[4]),以及领导行为(如交易型领导^[5])等因素对亲组织非伦理行为的影响。但实际上,亲组织非伦理行为还可能源于员工的绩效压力。以往研究发现,绩效

压力能激发员工亲组织的动机和努力工作的行为^[6,7],也会诱发员工的非伦理行为^[8]。由此可见,绩效压力可能也是亲组织非伦理行为的一个重要影响因素。需要指出的是,尽管绩效压力是组织中普遍存在的压力源,但目前却少有研究考察其对亲组织非伦理行为的影响。由此,本研究以期对这一影响的内在机制和边界条件进行考察。

根据情绪的认知评价理论,个体在面临绩效压力时会经过两个阶段的认知和评估过程进行应对。在初评阶段,个体自发地认知和评估该压力源对自己可能造成的伤害、威胁和形成的挑战;在次评阶段,个体会评估自身可利用的资源及应对压力的能力。在认知评价的过程中,个体会产生一定的情绪且这些情绪对后续的行为反应有重要作用^[9]。如果员工认识到自己难以满足绩效压力要求就可能产生职场焦虑的情绪,并进而诱发亲组织非伦理行为。基于此,从情绪认知评价的视角来看,职场焦虑可能是绩效压力诱发亲组织非伦理行为的一个重要过程机制。然而,并非所有的员工在面对绩效压力时都会产生焦虑并进而做出亲组织非伦理行为。有研究指出,个体对压力的情绪认知评价过程受到人格特质的影响。尽责性作为个体对工作压力反应最重要的人格特质,不同尽责性的个体,对职场压力源的关注程度和应对策略存在差别^[10]。相对于低尽责性个体,高尽责性个体更加重视组织绩效要求,更可能受到绩效压力影响,因而更容易产生职场焦虑。从该角度而言,尽责性可能调节绩效压力与职场焦虑之间的关系,进而影响着员工的亲组织非伦理行为,从而构成了上述关系的边界条件。

综上所述,本研究旨在厘清绩效压力对亲组织非伦理行为的影响,从而回答绩效压力如何和何时导致员工的亲组织非伦理行为。本研究的研究模型见图 1。

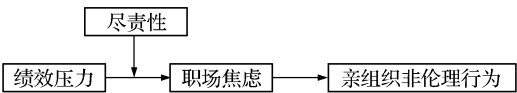


图 1 研究模型

2 理论基础与研究假设

2.1 绩效压力与亲组织非伦理行为

根据 BAUMEISTER^[11] 的观点,压力是在特定场合下增加表现良好重要性的任何因素或因素组合。在此基础上,GARDNER 等^[6]认为,绩效压力是 3 个相互关联的增加团队高水平绩

效的重要性因素,包括共享结果问责制、工作中监督和评价的增强,以及与绩效相关的重要影响。从行为层面来看,绩效压力是一把“双刃剑”,既有积极的一面,也有消极的一面^[6]。

一方面,绩效压力作为员工工作场所的威胁因素,会激励员工提升自身绩效,激发员工为组织做贡献的强烈动机^[7]。这是因为绩效压力是对绩效不足的负面评价导向,意味着高要求和高风险^[11],暗示员工当前绩效的不足,会提醒员工通过各种手段提升绩效^[12]。当员工意识到自己对组织的贡献不足或面临风险、威胁时,其亲组织动机增强,会持续地尝试为组织做尽可能大的贡献,努力通过各种行为提升组织绩效^[6,13];另一方面,绩效压力也是员工非伦理决策的一个最重要原因^[14]。绩效压力使个体聚焦单一的绩效目标而忽视对伦理的考虑,因而做出仓促和草率的决定^[15]。绩效压力带来的高任务要求和认知负荷的增加会减少个体处理情境线索和信息的能力,导致不准确的或轻率的决策^[16];同时,在高绩效压力情况下,个体反思和思考的能力、时间及意愿会受到影响,可能并不会花时间来对所做的决策和自己的行为进行意义建构^[17],这些都可能提升行为的非伦理性。

综合以上论述,面临绩效压力的员工,一方面努力为组织做贡献以免于责罚;另一方面容易忽视对伦理道德的考虑,做出非伦理决策。这与亲组织非伦理行为在行为意图亲组织性和行为客观上的非伦理性是一致的。已有研究发现,绩效压力会引发员工数据测试弄虚作假、操纵投标和销售有缺陷的产品等违规行为^[18]。这几种行为与亲组织非伦理行为的概念内涵是一致的,甚至被用作亲组织非伦理行为的例证^[1]。此外,THAU 等^[13]指出,伦理准则等会限制员工对组织的贡献的大小,摒弃伦理准则的亲社会非伦理行为能使员工做出比遵循伦理规范的行为更多的贡献。亲组织非伦理行为可能是员工在面临风险和威胁(如绩效压力、被排斥等),迫切需要为组织做贡献时的必然选择。由此,提出以下假设:

假设 1 绩效压力与亲组织非伦理行为正相关。

2.2 职场焦虑的中介作用

职场焦虑是员工对完成工作任务紧张不安和担忧的感觉^[19],是个体在感到潜在威胁时感受到的紧张和忧虑,代表了员工以紧张为症状的压力反应^[20]。职场焦虑是职场情境下的状态焦虑,通常在个体面临压力或特定任务的情况

下产生。

根据情绪的认知评价理论,当个体面临压力情境时,会首先评估该事件或情境对自己的威胁、挑战或者伤害性,而后产生一系列的情绪反应^[9]。当员工感知到职场中存在对自身目标或者利益的威胁时,往往会出现一些消极的情绪反应。由此,可推测绩效压力的提升会影响员工职场焦虑水平。如前所述,绩效压力意味着高风险和高要求,是职场中主要的压力源,是对员工的威胁。从组织正式制度的角度来看,员工未能完成组织的高任务要求可能会面临正式制度的惩罚或地位威胁。从人际关系的角度考虑,员工在组织中有被接受和归属的基本需求,如果未能完成工作绩效要求可能面临着被组织排斥或者轻视的风险^[8]。根据弗洛伊德的理论,焦虑充当生存受到威胁的自我信号,焦虑与威胁往往是相伴而生的^[21]。由此,绩效压力作为对员工的威胁会引发员工职场焦虑。

情绪的认知评估过程中产生的情绪会影响其后续的行为反应^[9]。由此,焦虑情绪可能在工作压力与员工行为反应关系中发挥关键作用^[22]。对大多数人而言,焦虑是不良的情绪,会刺激个体采取行动逃离引发焦虑的情境^[23]。焦虑会使员工试图通过各种方式满足组织要求和为组织做贡献,甚至是通过一些有违常规的方式。例如,张桂平等^[24]发现,高校教师在面临科研考核压力时会严重焦虑并试图通过非伦理行为进行应对。此外,焦虑和随之而来的威胁会影响个体的信息处理,使其倾向于选择威胁性的信息,以威胁的方式解读和处理模糊性事件^[25],这会影响个体的道德判断和行为,使个体忽视行为的伦理性^[26]。由此,本研究认为,绩效压力会导致员工产生职场焦虑情绪,个体为了缓解绩效压力的影响和逃离焦虑状态,会忽视伦理道德的考虑,试图为组织做贡献而参与亲组织非伦理行为。由此,提出以下假设:

假设 2 职场焦虑在绩效压力与亲组织非伦理行为关系中发挥中介作用。

2.3 尽责性的调节作用

尽责性作为个体相对稳定的人格特质,反映了个体尽职、坚持、严谨、自律和寻求成就的程度^[27]。高尽责性个体重视对组织的贡献、倾向于设置高的目标,在面对绩效压力时,也往往将满足组织绩效要求作为首要目标^[28],甚至不惜牺牲自我幸福以实现目标。尽责性的这些特点会影响个体面对压力时的资源分配,并进而影响个体对工作压力的反应^[29]。高尽责性个体

会优先将资源用于满足绩效压力和要求,在个体资源总量既定的情况下,这预示着个体应对自身焦虑等心理反应的资源会十分匮乏。这直接关系到情绪认知评价的次评,在次评阶段,如果个体感知没有足够的资源应对压力,压力源对个体情绪和心理问题的负面效应会增强。即高尽责性个体对组织目标的高度专注和优先的资源投入会导致个体应对压力心理反应资源的不足,加剧绩效压力对个体职场焦虑情绪的影响。对于低尽责性个体,他们对工作的积极性较低,也不太关注自己的工作成就。低尽责性个体即使面对沉重的绩效压力也不太可能会投入太多的资源进行应对,甚至会在面临压力时进行心理脱离^[30],因此,他们不仅较少地受到压力源的影响,而且拥有更多的资源用于处理绩效压力带来的职场焦虑。由此,提出以下假设:

假设 3 尽责性调节绩效压力与职场焦虑之间的关系。对高尽责性员工来说,绩效压力与职场焦虑的正相关关系更强;对低尽责性员工来说,这一正相关关系较弱。

根据上述假设逻辑及中介、调节作用的相关研究,本研究进一步提出一个被调节的中介假设,即绩效压力通过职场焦虑对亲组织非伦理行为的间接作用会因为员工尽责性的高低而出现不同。具体而言,高尽责性员工会强化职场压力通过职场焦虑对亲组织非伦理行为的正向影响;低尽责性员工则会弱化职场压力通过职场焦虑对亲组织非伦理行为的正向影响。由此,提出如下假设:

假设 4 尽责性调节绩效压力通过职场焦虑对亲组织非伦理行为的间接作用。对高尽责性员工来说,绩效压力更会导致职场焦虑,进而使其表现出较强的亲组织非伦理行为;反之,对低尽责性员工而言,则较弱。

3 研究方法

3.1 研究样本与数据收集

本研究的调研数据来源于江西省的 8 家企业,其中:金融企业 3 家、房地产企业和制造企业各 2 家、通信服务企业 1 家。为更好地考察变量之间的因果关系,以及防止共同方法偏差的潜在影响,本研究在两个时间点进行数据收集:①时间点 1,要求被试报告绩效压力、尽责性和人口统计变量信息;②时间点 2,即一个月后,要求被试报告职场焦虑以及亲组织非伦理行为情况。为保证研究数据的真实性,所有问卷均在现场发放和回收,并向被试强调和保证

了研究的保密性和用途。

本研究在时间点 1 发放问卷 450 份,回收问卷 450 份。由于部分员工离职及出差等原因,在时间点 2 共发放问卷 439 份。在删除随意填写或信息缺失等无效问卷后,得到有效问卷 426 份,有效问卷回收率为 94.67%。在有效样本中,性别方面,男性占 57.3%;年龄方面,以 25~29 岁及 30~39 岁居多,分别占 23.2%和 28.9%;工作年限方面,以 5 年以下和 6~10 年居多,分别占 35.9%和 29.6%。

3.2 研究工具

为了保证测量工具的有效性,本研究选用了国外顶级期刊中发表论文中的成熟量表,并遵循严格的翻译-回译程序以保证题项在语义上的完整和准确。问卷采用 Likert 5 点式计分,1~5 表示从“完全不同意”到“完全同意”。

(1)绩效压力 该变量的测量采用 MITCHELL 等^[8]开发的绩效压力量表,共 4 个题项,如“如果没有高水平的产出,我将面临失业的风险”。本研究中,该量表的 Cronbach's α 值为 0.837。

(2)职场焦虑 该变量的测量采用 MC-CARTHY 等^[19]所编制的绩效压力量表,共 8 个题项,如“我担心我的工作表现会比其他人差”。本研究中,该量表的 Cronbach's α 值为 0.928。

(3)亲组织非伦理行为 该变量的测量采用 UMPHRESS 等^[31]开发的量表,共 6 个题项,如“如果有必要,我会向公众隐瞒有损公司形象的信息”。本研究参照以往研究(如文献[3])的建议,由员工报告自己亲组织非伦理行为。本研究中,该量表的 Cronbach's α 值为 0.876。

(4)尽责性 该变量的测量采用 BROWN 等^[32]开发的量表,共 4 个题项,如“我能有条理

地完成工作任务”。本研究中,该量表的 Cronbach's α 值为 0.833。

以往的研究发现,员工自身道德自我调节机制会影响其对亲组织非伦理行为的判断和实^[3]。由此,本研究控制了代表个体道德自我调节机制的道德推脱。该变量的测量采用 CHEN 等^[4]在中国情境下修订的量表,共 3 个题项。本研究中,该量表的 Cronbach's α 值为 0.769。此外,还选取了研究中常用的人口学变量性别、年龄和工作年限作为控制变量。

3.3 研究方法

本研究采用 SPSS 19.0 和 AMOS 17.0 进行统计分析。首先,利用 AMOS 17.0 软件对主要变量进行验证性因子分析,评估各潜变量之间的区分效度;其次,利用 SPSS 19.0 软件对变量进行描述性统计检验和相关性分析;最后,利用层次回归分析,以及 HAYES^[33]所开发的 SPSS/SAS 宏 PROCESS 考察绩效压力、职场焦虑与亲组织非伦理行为之间的关系以及尽责性在其中的调节作用。

4 研究结果

4.1 验证性因子分析

本研究构建了四因子模型、三因子模型、二因子模型和单因子模型,并采用验证性因子分析考察各研究变量间的区分效度,各模型的拟合指数见表 1。由表 1 可知,观察数据与四因子模型的拟合度很好($\chi^2/df = 2.830, TLI = 0.923, CFI = 0.932, RMSEA = 0.066$),各拟合指标达到了学界认可的标准,且明显优于其他 3 个替代模型,这表明本研究所涉及的 4 个变量具有良好的区分效度。

表 1 验证性因子分析结果

模型	χ^2/df	TLI	CFI	RMSEA
四因子模型(绩效压力、职场焦虑、尽责性、亲组织非伦理行为)	2.830	0.923	0.932	0.066
三因子模型(绩效压力+尽责性、职场焦虑、亲组织非伦理行为)	5.726	0.800	0.822	0.105
二因子模型(绩效压力+尽责性、职场焦虑+亲组织非伦理行为)	10.951	0.580	0.621	0.153
单因子模型(绩效压力+职场焦虑+尽责性+亲组织非伦理行为)	13.108	0.488	0.537	0.169

考虑到本研究采用的变量均由员工自评,可能存在共同方法偏差。鉴于此,本研究采用两种方法检验共同方法偏差:首先,单因子检验结果表明,将 22 个测量指标视为一个构念的单维模型与数据的拟合效果很差($\chi^2/df = 13.108, TLI = 0.488, CFI = 0.537, RMSEA = 0.169$);其次,加入方法因子之后的五维模型与数据的拟合效果($\chi^2/df = 2.704, TLI = 0.$

914, $CFI = 0.924, RMSEA = 0.063$)较四维模型($\chi^2/df = 2.830, TLI = 0.923, CFI = 0.932, RMSEA = 0.066$)并无显著提升。由此,本研究涉及的 4 个主要变量并没有严重的共同方法偏差问题。

4.2 描述性统计分析

研究变量的描述性统计和相关分析结果见表 2。由表 2 可知,绩效压力与亲组织非伦理行

为显著正相关($r=0.316, p<0.01$),与职场焦虑显著正相关($r=0.389, p<0.01$);职场焦虑与亲组织非伦理行为显著正相关($r=0.280, p<0.01$)。这为本研究的理论模型提供了初步支持。

表 2 变量描述统计和相关分析结果($N=426$)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
1. 员工性别	1.430	0.495							
2. 员工年龄	2.867	1.236	0.001						
3. 员工工作年限	2.099	1.017	-0.018	0.557**					
4. 道德推脱	3.670	0.768	0.041	-0.005	-0.038				
5. 绩效压力	3.116	0.887	0.069	0.037	0.081	0.314**			
6. 职场焦虑	2.902	0.949	0.073	0.106*	0.118*	0.225**	0.389**		
7. 尽责性	3.800	0.762	0.016	0.102*	0.084	0.270**	0.291**	0.422**	
8. 亲组织非伦理行为	3.932	0.661	0.061	-0.011	-0.017	0.314**	0.316**	0.280**	0.390**

注：*、**分别表示 $p<0.05$ 、 $p<0.01$ ，下同。

4.3 假设检验

本研究采用层级回归分析对研究假设进行检验(见表 3)。由表 3 可知,在控制了人口学变量和道德推脱之后,绩效压力对亲组织非伦理行为有显著的正向影响($\beta=0.241, p<0.01$)。由此,假设 1 得到支持。

鉴于假设 2 指出职场焦虑在绩效压力与亲组织非伦理行为之间有中介作用。为此,本研究首先运用 BARON 等^[34]提出的分步分析法进行检验。表 3 中,由模型 2 可知,绩效压力对职场焦虑有显著正向影响($\beta=0.342, p<0.01$);由模型 5 可知,职场焦虑对亲组织非伦

理行为有显著正向影响($\beta=0.223, p<0.01$)。当绩效压力和职场焦虑同时预测亲组织非伦理行为时,由模型 6 可知,职场焦虑的预测作用依然显著($\beta=0.162, p<0.01$),而绩效压力的预测作用显著下降($\beta=0.186, p<0.01$)。由此,假设 2 得到支持。除此之外,本研究参照 HAYES^[33]的建议,采用统计功效更高的系数乘积法进行考察。使用其开发的 SPSS 插件 PROCESS,运用 Bootstrap 法进行了 2 000 次放回抽样,结果显示 95% 的置信区间为 [0.015 3, 0.073 6],不包括 0。由此,假设 2 得到再次支持。

表 3 职场焦虑的中介效应分析结果($N=426$)

类别		职场焦虑		亲组织非伦理行为		亲组织非伦理行为	
		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
控制变量	员工性别	0.066	0.046	0.048	0.034	0.033	0.027
	员工年龄	0.051	0.058	-0.010	-0.005	-0.021	-0.015
	员工工作年限	0.100	0.064	0.001	-0.024	-0.021	-0.034
	道德推脱	0.226**	0.119*	0.312**	0.236**	0.262**	0.217
自变量	绩效压力		0.342**		0.241**		0.186**
中介变量	职场焦虑					0.223**	0.162**
R^2		0.073	0.177**	0.101	0.153**	0.147**	0.175**
ΔR^2			0.104**		0.052**		0.028**

本研究用层级回归对假设 3 进行检验。首先,将控制变量放入回归方程;其次,将绩效压力和尽责性放入回归方程;再次,将绩效压力和尽责性的乘积项(为防止共线性,对两个乘积项均进行了均值中心化处理)放入回归方程(见表 4)。表 4 中,由模型 9 可知,绩效压力和尽责性的乘积项对职场焦虑有显著预测作用($\beta=0.103, p<0.01$)。根据文献[35]的建议,本研究进行了简单斜率检验,并绘制了调节效应图(见图 2)。由图 2 可知,对于高尽责性的员工,绩效压力对职场焦虑的正向作用较强($\beta=0.371, p<0.001$);对低尽责性的员工,绩效压力对职场焦虑的正向作用较弱($\beta=0.189, p<$

0.01)。由此,假设 3 得到支持。

表 4 尽责性的调节作用分析($N=426$)

类别		职场焦虑		
		模型 7	模型 8	模型 9
控制变量	员工性别	0.066	0.044	0.049
	员工年龄	0.051	0.044	0.029
	员工工作年限	0.100	0.046	0.061
	道德推脱	0.226**	0.054	0.053
主效应	绩效压力		0.270**	0.274**
	尽责性		0.320**	0.326**
调节效应	绩效压力×尽责性			0.103**
R^2		0.073	0.266**	0.276**
ΔR^2			0.193**	0.010**

假设 4 是一个被调节的中介效应。本研究

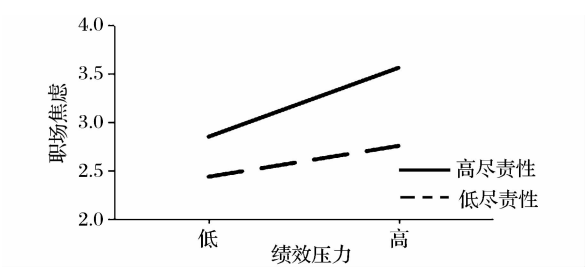


图2 尽责性在绩效压力与职场焦虑之间的调节作用

运用 PROCESS 进行分析(见表 5)。由表 5 可知,对于高尽责性员工,绩效压力通过职场焦虑对亲组织非伦理行为的间接效应相对较高($b=0.0450$, 95% 的无偏置信区间为 $[0.0166, 0.0808]$, 不包括 0);对于低尽责性员工而言,间接效应则相对较低($b=0.0214$, $SE=0.0099$, 95% 的无偏置信区间为 $[0.0061, 0.0461]$, 不包括 0)。两个水平下,间接效应的差值为 0.0236, 置信区间为 $[0.0042, 0.0352]$, 不包括 0, 表明差异显著。由此,尽责性会调节绩效压力通过职场焦虑对亲组织非伦理行为的间接影响。由此,假设 4 得到支持。

表5 被调节的中介效应分析结果

尽责性	间接效应	间接效应 95%的置信区间	
低尽责性	0.021 4	0.006 1	0.046 1
高尽责性	0.045 0	0.016 6	0.080 8

注:低尽责性是均值-1 个标准差,高尽责性是均值+1 个标准差。

5 结论与讨论

5.1 研究结论

本研究得到以下主要研究结论:①绩效压力对员工的职场焦虑和亲组织非伦理行为有显著的正向影响;②职场焦虑在绩效压力与员工亲组织非伦理行为的关系中发挥中介作用;③尽责性会调节绩效压力对员工职场焦虑的影响,以及通过职场焦虑对员工亲组织非伦理行为关系的间接作用。

5.2 理论贡献

(1)证实了绩效压力对亲组织非伦理行为的影响,扩展了对于绩效压力作用效果的认识

以往关于绩效压力的研究发现,绩效压力是一把双刃剑^[6]。本研究结合绩效压力双刃剑的特征和特点,提出绩效压力积极和消极的作用与亲组织非伦理行为“亲组织性”和“非伦理性”特征的一致性,提出并验证了绩效压力对亲组织非伦理行为的影响。研究表明,绩效压力不仅会诱发员工利己性的行为,也可能诱发员工的利他性的行为,进一步拓展了对绩效压力作

用效果的认识。

(2)拓展了以往亲组织非伦理行为前因的研究

以往关于亲组织非伦理行为成因的研究主要聚焦个体特质、认知及领导行为等因素,缺乏基于员工压力对员工亲组织非伦理行为作用的研究。基于此,本研究从员工自身承受的压力出发,考察具有高要求和高风险特征的员工绩效压力对亲组织非伦理行为的影响。研究结论显示,绩效压力通过诱发员工的职场焦虑而使员工实施亲组织非伦理行为,丰富了对亲组织非伦理行为成因的认识。

(3)基于情绪认知评价的视角,考察了职场焦虑在绩效压力与亲组织非伦理行为关系中的中介作用

这突破了以往研究从社会认知视角考察员工道德自我调节机制对亲组织非伦理行为影响的局限,以及响应有关研究提出的考察情绪在非伦理行为和伦理决策制定中作用的号召。本研究考察并发现,在控制了道德推脱之后,职场焦虑仍然在绩效压力与亲组织非伦理行为关系中发挥中介作用。这表明员工对作为职场压力源和威胁的绩效压力的认知和评估会引发职场焦虑情绪,而员工在应对职场焦虑的过程中会忽视伦理问题,促使员工采用非伦理的方式为组织做贡献。

(4)尽责性正向调节绩效压力与职场焦虑的关系以及绩效压力通过职场焦虑与亲组织非伦理行为的间接关系

本研究进一步揭示了三者关系的边界条件,发现不同于某些研究中提出的尽责性能够帮助个体抑制压力源的负面影响的观点。这是因为尽责性不仅本身充当一种资源,也会影响个体资源的分配。高尽责性员工在工作中投入的额外努力造成的资源损耗可能超过了尽责性对员工资源的补给,增加员工的压力及其作用^[10]。本研究的结论表明,尽责性会影响员工面临压力时的资源分配和员工情绪认知评价过程,加剧了职场绩效压力对员工职场焦虑和亲组织非伦理行为的影响。

5.3 管理启示

本研究的管理启示在于:①企业应该关注员工的心理压力,注重管理者管理能力的提升,特别是不要给员工施加过重的绩效压力,提出一些不切实际的绩效要求,虽然绩效压力是能够促进员工努力工作的动机,对员工绩效、组织绩效和创新有一定的积极作用,但也存在着负面效应,容易使员工忽视对伦理问题的考虑,做出非伦理的决策。由此,管理者要防止绩效压力带来的员工职场焦虑提升和后续亲组织非伦

理行为的增加,力争通过更有效的管理方法和激励措施提升员工的绩效。②企业应该制定有针对性的员工帮助计划,强化对员工的情绪疏导和心理辅导,加强员工应对消极情绪和职场压力的能力,使员工能更有效地应对可能的职场焦虑情绪,防止职场焦虑情绪的蔓延及其后续消极影响。③企业应该给予员工更多的支持和帮助,为员工提供应对各种压力和困难状况的资源,如培养企业内互帮互助的文化和氛围等。

5.4 研究局限与展望

本研究也存在一定的局限性:①尽管自变量和因变量在不同时间点收集,但所有变量均由同一被试填写,不可避免受共同方法偏差的影响,未来研究应进一步完善研究设计,采用多来源、多阶段的设计以避免共同方法偏差的影响。②虽然在控制社会认知机制的基础上,从情绪的视角探讨亲组织非伦理行为的形成机制,研究结论也显示在控制了道德推脱之后,职场焦虑部分中介绩效压力与亲组织非伦理行为之间的关系,但却未能探讨和控制其他可能的机制。例如,有研究发现,员工亲组织非伦理行为可能源于在组织中积极的态度,如正面的互惠信仰^[31],也有可能出于在组织内自我保护的动机。未来可深入考察一些其他作用机制以及进行不同作用机制的比较。③仅考察了员工尽责性这一特质因素在绩效压力对职场焦虑和亲组织非伦理行为关系间的调节效应,未能考察其他个体层面变量(如道德认同^[4]、情感承诺^[3]等),以及组织层面的领导、伦理氛围等因素对亲组织非伦理行为的作用,这些都有待后续的研究进行深入和完善。

参 考 文 献

[1] UMPHRESS E E, BINGHAM J B. When Employees Do Bad Things for Good Reasons: Examining Unethical Pro-organizational Behaviors[J]. *Organization Science*, 2011, 22(3): 621-640.

[2] 林英晖,程昱. 差序式领导与员工亲组织非伦理行为:圈内人与圈外人视角[J]. *管理科学*, 2017, 30(3): 35-50.

[3] KONG D T. The Pathway to Unethical Pro-Organizational Behavior: Organizational Identification as a Joint function of Work Passion and Trait Mindfulness [J]. *Personality and Individual Differences*, 2016, 93: 86-91.

[4] CHEN M, CHEN C C, SHELDON O J. Relaxing Moral Reasoning to Win: How Organization Identifi-

cation Relates to Unethical Pro-Organizational Behavior[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(8): 1 082-1 096.

[5] GRAHAM K A, ZIEGERT J C, CAPOTANO J. The Effect of Leadership Style, Framing and Promotion Regulatory Focus on Unethical Pro-Organizational Behavior[J]. *Journal of Business Ethics*, 2015, 126(3): 423-436.

[6] GARDNER H K. Performance Pressure as a Double-edged Sword: Enhancing Team Motivation but Undermining the Use of Team Knowledge[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2012, 57(1): 1-46.

[7] EISENBERGER R, ASELAG E J. Incremental Effects of Reward on Experienced Performance Pressure: Positive Outcomes for Intrinsic Interest and Creativity[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2009, 30(1): 95-117.

[8] MITCHELL M S, BEAR M D, AMBROSE M, et al. Cheating under Pressure: A Self-Protection Model of Workplace Cheating Behavior[J]. *Journal of Applied Psychology*. DOI: org/10.1037/apl0000254.

[9] LAZARUS R S, FOLKMAN S. *Stress, Appraisal, and Coping*[M]. New York: Springer, 1984.

[10] LIN W, MA J, WANG L, et al. A Double-Edged Sword: The Moderating Role of Conscientiousness in the Relationships between Work Stressors, Psychological Strain and Job Performance[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2015, 36(1): 94-111.

[11] BAUMEISTER R F. Choking Under Pressure: Self-Conscious and Paradoxical Effects of Incentives on Skillful Performance[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1984, 46(3): 610-620.

[12] ZHANG W, JEX S M, PENG Y, et al. Exploring the Effect of Job Autonomy on Engagement and Creativity[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2017, 32(3): 235-251.

[13] THAU S, DERFLER-RPZIN R, PITESA M, et al. Unethical for the Sake of the Group: Risk of Social Exclusion and Pro-Group Unethical Behavior [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(1): 98-113.

[14] GOLDBERG L, GREENBERG M. A Survey of Ethical Conduct in Risk Management: Environmental Economists[J]. *Ethics & Behavior*, 1994, 4(4): 331-343.

[15] MALHOTRA D, KU G, MURNIGHAN J K. When Winning is Everything[J]. *Harvard Business Review*, 2008, 86(5): 78-86.

[16] SPEIER C, VESSEY I, VALACICH J S. The Effects of Interruptions, Task Complexity, and Information Presentation on Computer-Supported De-

- cision-Making Performance[J]. Decision Science, 2003, 34(4): 771-797.
- [17] ALISHA M N, SHANE C. Situational Influences on Ethical Sensemaking: Performance Pressure, Interpersonal Conflict, and the Recipient of Consequences[J]. Human Performance, 2017, 30(2/3): 57-78.
- [18] BAUCUS M S. Pressure, Opportunity and Predisposition: A Multivariate Model of Corporate Illegality[J]. Journal of Management, 1994, 20(4): 699-721.
- [19] MCCARTHY J M, TROUGAKOS J P, CHENG B H. Are Anxious Workers Less Productive Workers? It Depends on the Quality of Social Exchange[J]. Journal of Applied Psychology, 2016, 101(2): 279-291.
- [20] BEERHR T A. Psychological Stress in the Workplace[M]. London: Routledge, 1995.
- [21] MURIS P, KINDT M, BOGELS S, et al. Anxiety and Threat Perception Abnormalities in Normal Children[J]. Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, 2000, 22(2): 183-199.
- [22] RODELL J B, JUDGE T A. Can ‘Good’ Stressors Spark ‘Bad’ Behaviors? The Mediating Role of Emotions in Links of Challenge and Hindrance Stressors with Citizenship and Counterproductive Behaviors[J]. Journal of Applied Psychology, 2009, 94(6): 1 438-1 451.
- [23] GRUPE D W, NITSCHKE J B. Uncertainty and Anticipation in Anxiety: An Integrated Neurobiological and Psychological Perspective[J]. Nature Reviews Neuroscience, 2013, 14(7): 488-501.
- [24] 张桂平, 廖建桥. 科研考核压力对高校教师非伦理行为的影响研究[J]. 管理学报, 2014, 11(3): 360-366.
- [25] MOGG K, MATHEWS A, BIRD C, et al. Effects of Stress and Anxiety on the Processing of Threat Stimuli[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1990, 59(6): 1 230-1 237.
- [26] KOUCHAKI M, DESAI S D. Anxious, Threatened and also Unethical: How Anxiety Makes Individuals Feel Threatened and Commit Unethical Acts[J]. Journal of Applied Psychology, 2015, 100(2): 360-375.
- [27] COSTA P T, MCCRAE R R. Revised NEO Personality Inventory(NEO-PI-R) and NEO Five Factor (NEO-FFI) Inventory Professional Manual[M]. Odessa: Psychological Assessment Resources, 1992.
- [28] BARRICK M R, MOUNT M K, STRAUSS J P. Conscientiousness and Performance of Sales Representatives: Test of the Mediating Effects of Goal Setting[J]. Journal of Applied Psychology, 1993, 78(5): 715-722.
- [29] PERRY S J, WITT L, PENNEY L M, et al. The Downside of Goal-Focused Leadership: The Role of Personality in Subordinate Exhaustion[J]. Journal of Applied Psychology, 2010, 95(6): 1 145-1 153.
- [30] SONNENTAG S, FRITZ C. The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding from Work[J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2007, 12(3): 209-221.
- [31] UMPHRESS E E, BINGHAM J B, MITCHELL M S. Unethical Behavior in the Name of the Company: The Moderating Effect of Organizational Identification and Positive Reciprocity Beliefs on Unethical Pro-Organizational Behavior[J]. Journal of Applied Psychology, 2010, 95(4): 769-780.
- [32] BROWN T J, MOWEN J C, DONAVAN D T, et al. The Customer Orientation of Service Workers: Personality Trait Effects on Self and Supervisor Performance Ratings[J]. Journal of Marketing Research, 2002, 34(1): 110-119.
- [33] HAYES A F. Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach [M]. New York: Guilford Press, 2013:106-107.
- [34] BARON R M, KENNY D A. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986, 51(6): 1 173-1 182.
- [35] AIKEN L S, WEST S G. Multiple Regression: Testing and Interpreting interactions[M]. Newbury Park: Sage, 1991: 28-61.

(编辑 郭恺)

通讯作者: 占小军(1978~),男,江西都昌人。江西财经大学(南昌市 330013)产业集群与企业发展研究中心副教授,博士。研究方向为组织行为学、人力资源管理、职场负面行为等。E-mail:xjzhan@163.com