

组织不端行为研究前沿探析与未来展望

朱瑜¹ 张浠铃² 陈浩²

(1. 暨南大学管理学院, 广州 510632;

2. 华南理工大学工商管理学院, 广州 510640)

摘要:近年来,组织不端行为已成为国内外组织行为学研究的热点问题,然而目前国内组织不端行为的相关研究还比较薄弱。本文通过对现有文献的梳理和整合,对组织不端行为的概念内涵、内容、判别、影响因素与影响效应进行了分析,探讨了目前现有研究存在的不足并对未来该领域的研究方向进行了展望,以期对国内今后的研究提供启示。

关键词:不端行为;组织不端行为;影响因素;影响结果

DOI:10.14120/j.cnki.cn11-5057/f.2015.03.017

引言

1、研究背景

作为社会生产经营活动的基本单位,现代企业组织在配置社会生产力、维护和发展生产关系中发挥着重要作用,相当一部分企业在长期发展过程中也由此积累了空前的影响力,尽管这些组织创造出许多积极的结果,但是它们也有许多不为人知的另一面,即使是非常成功的企业也无法避免^[1]。近年来全世界范围内不断出现商业组织道德滑坡事件就说明了这一点。从美国的 Enron、Worldcom 事件,到中国的三鹿奶粉、富士康血汗工厂以及康菲溢油事件等,这些由组织所采取的,对组织内外成员或利益相关者造成权益方面的损害或不负责任的行为都可以统称为组织不端行为(organizational misconduct)。随着社会发展和组织间竞争的日益加剧,各种新的组织不端行为层出不穷,涉及的领域和范围越来越广泛:从政府到企业,从社会组织到军队,而且还有不断增加的趋势。组织不端行为事件的频发也凸显了一个事实就是:组织拥有的权力或影响力过大,政府、监管者或组织自身对组织经营与管理行为监控的不足。因此,各国政府或相关社会管理部门逐渐开始采取一系列措施来降低组织不端行为发生的概率。例如,Enron 事件过后,美国政府立刻出台了萨班斯-奥克斯利法案(Sarbanes-Oxley Act)对企业的内部控制提出更高要求;遭受制裁的企业,也更加积极主动地建立新的监督机制和奖惩措施来防止不端行为的再次出现^[2]。尽管如此,不少行业内组织不端行为的数量仍呈逐年增加的趋势,因此加强组织不端行为的研究显得越来越重要,尽管近年来这方面研究的数量不断增加,但仍然有一些重要的问题需要澄清和解决。基于以上背景,本研究将聚焦于组织不端行为这一核心概念,从概念内涵、研究内容、判别标准、影响因素和影响效应等方面,对组织不端行为目前的研究进行梳理与总结,发现存

收稿日期:2012-09-13

基金项目:教育部人文社会科学项目(11YJA630136);中央高校基本科研业务费专项资金资助重点项目(2014XZD02);广东省普通高校人文社会科学项目(10WYXM037);广东省普通高校人文社会科学项目(2013CP008);广东省教育科学“十二五”规划2013年度项目(2013JK021)。

作者简介:朱瑜,暨南大学管理学院副教授,博士,硕士生导师;张浠铃,华南理工大学工商管理学院硕士研究生;陈浩,华南理工大学工商管理学院硕士研究生。

在的问题并对今后的研究进行展望, 以期为国内的相关研究和管理实践提供启示。

2、研究方法及过程

本研究通过检索及整理以往研究文献来进行, 文献搜索来源主要是 Web of Knowledge、Elsevier-SDOL、EB-SO、Wiley-Blackwell、ESI、Science Online 六个外文数据库以及 CNKI(中国知网) 和维普期刊数据库等中文数据库。研究者以“organizational misconduct”、“organizational misbehavior”或“organizational wrongdoing”等作为主题、标题或关键词, 检索了这些数据库 2000 年到 2013 年间所收录涉及管理学、组织行为学和商业伦理学等学科的期刊文章(见表 1), 在保证文献搜集全面性的基础上, 对初步检索的结果再作进一步的筛选和整理。

表 1 组织不端行为相关领域文章搜索情况(2000 - 2013)

关键词	篇数
organizational misconduct	77
organizational misbehavior	37
organizational wrongdoing	41
unethical behavior	105

资料来源: 本研究整理。

在此过程中, 研究者重点检索并阅读了近年来发表该领域论文较多的 Journal of Business Ethics、Academy of Management Review、Academy of Management Journal、Academy of Management Annals、Organization Science、Administrative Science Quarterly、Human Resource Management、Journal of Organizational Behavior 等管理类国际权威刊物(见表 2)。之所以重点考虑这些杂志发表的论文, 是因为这些杂志所发表的论文学术严谨, 被引频次高, 具有开创学术领域, 引领学术潮流的影响力; 其次, 研究者筛选文献的时间范围限定在近十几年以内, 以保证所选文献的前沿性; 同时保证各种数据库期刊论文筛选的时间范围相同以利于比较; 最后, 研究者对所筛选的文献进行反复阅读与整理, 剔除重复和无关文献, 最终得到文献检索的结果。

表 2 关注组织不端行为相关领域的部分国际刊物列表(2005 - 2013)

序号	刊物名称	篇数	序号	刊物名称	篇数
1	Journal of Business Ethics	28	5	Academy of Management Annals	2
2	Academy of Management Review	3	6	Administrative Science Quarterly	2
3	Academy of Management Journal	3	7	Human Resource Management	1
4	Organization Science	3	8	Research in Organizational Behavior	1

资料来源: 本研究整理。

组织不端行为的概念界定与研究内容

1、不端行为与组织不端行为

不端行为(misconduct)也被称为不当行为和失当行为。这个概念的来源最早可以追溯到 Merton 在 1938 年关于越轨行为(deviant behavior)的研究, 在该研究中, Merton 认为越轨行为一般是指明显地背离与人们社会地位相关规范的行为。从此以后, 越轨行为逐渐引起学术界的重视, 并在此基础上形成了一个新的概念——不端行为。随后 Merton^[3] 又认为, 不端行为由社会结构与文化结构的紧张所引发, 在特定的社会结构中, 个体实现特定文化限定目标的合法化手段比较少时最容易发生。这种行为包括“非遵从行为”(nonconforming behavior)和“违规行为”(aberrant behavior)。其中非遵从行为是指向规范的合法性提出挑战, 以改变规范为目的的公开违反规范的行为。违规行为则是指为了谋取个人私利, 明显违背合法规范, 努力为自身行为寻找理由, 并尽量逃避规范制约和惩罚的行为。不端行为在社会中非常普遍, 不仅表现为实施主体的多元化, 而且也发生在不同的层面, 本研究主要关注组织层面的不端行为。

由于组织不端行为涉及面很广泛, 因此来自犯罪学、社会学、心理学、经济学以及组织行为学等学科的研究者都对其进行了研究, 又因为研究者的研究领域和研究视角差异较大, 所研究组织所处的环境不同, 迄今为止, 学术界对于什么是组织不端行为尚未得到一致认可的定义。文献研究表明, 研究者对不端行为的界定主

要有五种视角:(1)神学和哲学视角:认为组织不端行为是指违背神的旨意的不道德行为^[4];(2)道德视角:认为组织不端行为是“道德崩溃”的典型表现。其中道德是嵌入在个人、组织和社区系统中的意识形态,不仅“向下”对个人的道德观念产生影响,同时“向上”对社区的道德行为表现产生影响^[5];(3)委托-代理(Principal-Agent)视角:该视角认为组织不端行为是由代理人(公司)做出的无视甚至有损委托人——股东、高管或利益相关者利益的行为^[6]。委托-代理视角大多用于解释组织中出现的牺牲企业所有者利益而谋求个人利益的行为;(4)社会控制代理人(Social Control Agent)视角:该视角认为社会控制代理人能在对与错的行为间划分一条界线,将符合法律规范、伦理道德,富有社会责任感的行为和与之相反的行为区分开来,被社会控制代理人划分为不可接受的行为即是组织不端行为^[7]。在此视角下,社会控制代理人是可以对组织行为进行判断的广大群体或代表,有能力监督和控制组织行为的实体,例如,政府机构或行业协会等;(5)组织行为学视角:组织行为学视角侧重从组织因素出发探讨组织不端行为产生的原因,认为组织不端行为是指那些违背组织正式的或明确的标准、制度和规范的行为^[8],例如,Palmer认为,违反法律法规的都是不正当行为,而组织或其成员(例如,董事、经理或雇员)为了实现组织目标而实施的不正当行为都可以称为组织不端行为^[9]。通过梳理及综合以上不同研究视角关于组织不端行为的定义,本研究认为组织不端行为是指组织以获取个人或集体名利为目的,在组织生产、运作与管理过程中采取不公平或不正当的手段所做出的违背伦理道德甚至违反法律规定,侵害个人、消费者、相关群体、组织甚至国家和社会名誉利益的行为。

文献研究发现,组织不端行为具有如下特征:首先,与越轨行为故意为之有明显差异,组织不端行为既可能是故意为之,也可能是无意的^[10]。把组织成员的无心之失列为组织不端行为是非常重要的,这意味着组织员工也可能会因为不清楚哪些行为是明令禁止的,在无意中就实施了组织不端行为;其次,实施组织不端行为的主体不仅仅局限于组织层面,组织中的团队或者个体在组织不端行为的产生过程中起着重要作用。因此,员工个体、群体的不端行为和非伦理行为等也可能会造成组织不端行为。

2、组织不端行为研究的内容

随着社会的发展和组织间日益加剧的竞争,各种组织不端行为屡见不鲜,形式更加多样化,发生的频率也有逐步增加的趋势。哪些组织行为可以纳入到组织不端行为的范畴,是一个重要的研究问题。目前最为经典的组织不端行为的分类有两种:美国伦理资源中心(Ethics Resource Center, ERC)和SA8000的分类。根据美国伦理资源中心的观点,组织中最常见不端行为有33种^[11],其中时间劫掠行为、滥用公司资源、违反公司网络使用规则、偷窃、虚报工作时间5类行为属于个人不端行为,是员工为了满足个人利益而针对组织实施的不端行为,除此之外,其余均属于组织不端行为(见表1);SA8000即“社会责任标准(Social Accountability 8000),是全球首个道德规范国际标准,强调企业在享受社会赋予自由和机会的同时,也应该借助符合伦理和道德的行动回报社会。其中,SA8000标准列举了9种企业不负责任的行为(见表1)。

表1 组织不端行为的内容

分类对象	组织不端行为的内容
美国伦理资源中心(ERC)的分类	时间劫掠行为、虐待行为、欺骗雇员、滥用公司资源、违反公司网络使用守则、歧视、利益冲突、不当使用社交网络、危害员工健康与安全、欺骗外部利益相关者、偷窃、虚报工作时间、侵犯员工利益、性骚扰、侵犯员工隐私、低劣的产品质量、不当招聘、滥用药品、滥用公司机密信息、破坏环境、侵犯客户隐私、签订不当合同、不遵守合同、接受回扣及行贿、行贿潜在客户、滥用竞争者的信息、虚报财务数据、虚报费用开支、使用盗版软件、向政府官员行贿、反竞争实践、内部交易以及非法的政治捐款
SA8000的分类	使用童工、强迫劳动、危害员工健康与安全、不尊重员工结社和集体谈判权、歧视、惩戒性措施(精神或肉体)、延长工作时间、报酬低于行业最低标准、管理体系不完善

资料来源:本研究整理。

本研究认为,还可以将ERC的33种不端行为和SA8000标准中的9种企业不负责任行为进一步归纳为以下五类:(1)针对员工的组织不端行为:主要是指那些由组织实施的损害员工利益的组织不端行为,例如,虐待行为、欺骗雇员、歧视、危害员工健康与安全等;(2)针对顾客和消费者的组织不端行为:主要是指那些由组织实施的损害顾客或消费者利益的行为,例如,生产低劣质量的产品、侵犯客户隐私等;(3)针对第三方、社

区或自然环境的组织不端行为:主要是指由组织实施的侵害外部利益相关者或环境的组织不端行为,例如,欺骗外部利益相关者、欺骗合作伙伴和破坏环境等;(4)针对竞争对手的组织不端行为:主要是指由组织实施的故意打击竞争对手或组织实施不公平的竞争行为,例如,接受回扣及行贿、滥用竞争者信息和内部交易等;(5)针对投资者的组织不端行为:主要是指由组织实施的侵害投资者利益的组织不端行为,例如,虚报费用开支、伪造财务数据、滥用公司机密信息等。

组织不端行为的判别

在当今社会越来越强调公平正义的时代背景下,确定一个明确、权威和可行的标准,来判别组织行为是否失当是非常重要的,但是也存在一个困境,那就是组织的正当行为与不端行为之间并不存在明确的界限,而且不同时期判别标准也会产生相应变化,因此对组织不端行为的认定非常困难。文献研究表明,目前对组织不端行为的判断标准主要有以下几个。

1、国家的政策与法律

国家的政策与法律为组织不端行为的认定提供了最权威和最有说服力的标准,这些政策和法律会明确列出明令禁止的企业行为,当组织在这些行为上有所表现时即可以认定为组织不端行为。例如,我国政策法律明确规定企业法人存在非法经营、偷税漏税、制作假账、信贷诈骗、生产销售未达到法定标准产品的行为将依法追究其刑事责任。然而,尽管国家政策与法律对组织不端行为具有较强的约束力,但值得一提的是,政策和法律本身也可能会引发组织不端行为,具体说来有以下两种情况:

(1)法律政策的变化导致组织不端行为。某些组织行为在某项国家政策与法律出台之前可能是正当的,但是这些政策或法律出台之后,那些原来正当的组织行为可能会成为组织不端行为。例如,美国在1950年通过的塞勒·凯福弗法案(Cellar-Kefauver Act)强化了美国反垄断政策,导致先前许多合法的垂直和水平并购行为被认定为非法行为,其原因就在于法律政策的改变使得同一种组织行为在前后被判别为两种不同的结果。

(2)不合理的法律政策导致组织不端行为。某些组织不端行为也有可能是不正确的政策或法律所导致,因此要消除组织的不端行为,需要改变不正确或不合理的法律政策。例如,美国加利福尼亚州出台的一项政策解除了公共电力部门对工业企业的控制,使得Enron公司和其他能源公司更容易操纵整个加州的能源市场^[12]。

此外,除了以上的情况以外,也有研究者认为违反组织规范、社会规范以及合作伙伴间关系规范的行为也属于组织不端行为^[8]。因为有些行为可能没有国家法律和政策的明文规定,但却违反了大众广泛接受,或约定俗成的社会道德规范,因此这种行为也可以被认定为组织不端行为。

2、国家的利益

国家是由最高政治权力和既定领土所组成的权力架构,是特定阶级利益的代表者,这意味着国家会对特定组织行为的对错具有充分的裁量权力,所以国家利益是否受损是判断组织不端行为的重要依据,因此国家对那些对自身已经造成或可能会造成利益损害的事件会做出迅速而强烈的反应。例如,2006年7月12日,美国波士顿一条行车隧道顶部的水泥板突然塌落导致一名女子死亡,该事件在美国社会引发较大反响。后来,马萨诸塞州政府从维护国家利益的角度出发对此事做出了迅速反应,对建筑工程的总承包商提出法律诉讼,最终使直接参与隧道顶部设计和安装的分包商赔付了数百万美元的罚款,因为他们的行为被认定为不端行为。由此可见,国家利益受损是认定组织不端行为的重要标准。

3、社会中遭受侵害主体的数量

不端行为也可以以社会中遭受侵害主体的数量多少为判断依据。国家作为个体和群体利益的维护者,不仅需要平衡社会中个体和群体之间的利益关系,也要代表国家与广大社会群体的利益,所以当社会中遭受特定组织行为侵害主体的数量较多时,这种行为就有可能被认定为不端行为。反之,当社会中遭受特定组织行为侵害主体的数量较少时,即使主体遭受到较大损失,但是这种行为仍有可能被认为是可以接受的,而不会被认定为组织不端行为。例如,由于Enron公司的组织不端行为对美国大型金融机构造成了实质性的损失,导致了国家对Enron公司严厉惩罚并最终促使萨班斯-奥克斯利法案的出台。相反,在Prudential Bache案件

中,由于只有个别投资者的利益受到损害,相关责任人并没有被监禁,其组织行为也没有被认定为组织不端行为,国家法律体系也没有因此做任何调整或改变^[13]。

4、大众传播媒介和舆论宣传导向

众所周知,社交媒体热衷于跟踪报导那些违背社会准则和法律的不端行为,同时媒体对不端行为进行的舆论监督和曝光,会使主管部门、监管或执法机构备感压力,会促使它们迅速反应,对组织不端行为进行依法处理并向公众发布处理结果。Adut^[14]关于社会丑闻的研究发现,丑闻能否被大众知晓非常关键,只要它还没被大众所知晓,国家或组织可以根据自己的利益需求来采取(遮掩)行动,但是一旦丑闻被揭露,这些权力组织就不得不采取制裁行动,从而避免被公众看作是玩忽职守或不作为。所以,大众传播媒介与舆论宣传导向在判别组织不端行为过程中发挥着重要作用。

组织不端行为的影响因素

为什么会出现组织不端行为?在什么时候,什么情况下组织不端行为更容易出现?对这些问题的回答就涉及到对组织不端行为的影响因素或前因变量的探讨。文献研究发现,影响组织不端行为的因素主要集中在个体和组织两个层面。

1、个体层面

(1) 道德发展水平

在发展心理学中,道德发展是指个体随着年龄增长,逐渐掌握是非判断标准以及按照该标准去表现道德行为的历程。一般来说,个体的道德发展水平越高,其道德判断与行为的一致性就会越高,其不端行为的概率就会越低。O'Fallon等关于1996年至2003年的文献研究表明,道德发展水平或伦理判别标准会在很大程度上影响人们的伦理行为表现^[15]。Nicole等人的研究也发现,道德水平的发展将负向影响组织不端行为^[16]。但是Weitz等人关于职场灵性(workplace spirituality)的研究表明,虽然组织灵性(organizational spirituality)与组织不端行为呈负相关,但个体灵性(individual spirituality)较高的个体在消极的环境中会表现出更多组织不端行为^[17]。此外,Ke的研究指出,员工的人格特质也是导致组织不端行为的重要变量,但是在激励机制的影响下,员工的组织不端行为发生的概率会降低^[18]。

(2) 工作满意度

2003年美国商业伦理研究报告(National Business Ethic Surveys, NBES)指出,管理者的工作满意度与组织的伦理行为具有显著相关^[19]。Nicole的研究也表明,在组织中,工作满意度高的管理者更倾向于揭发组织中的反生产行为,因此提高员工的工作满意度将可以降低其组织不端行为^[16]。

(3) 管理层级

已有研究发现,不同管理层级员工的行为表现有显著差异,在对待组织不端行为的态度方面也是如此。2005年美国商业伦理研究报告(NBES)表明,基层管理者比高层管理者或者普通员工更善于观察到组织中的不端行为^[20]。同时,针对美国商业伦理方面的文献研究发现,与中高层管理者相比,普通员工将更倾向于忽视组织中的不端行为,也更容易表现出组织不端行为^[16]。

(4) 认知评价

以往研究表明,员工的认知评价会影响诸多结果变量,例如,个体的态度或行为,同样个体对于组织不端行为的认知评价会显著影响其后续的行为。Mclean认为,个体的认知评价提供了一个框架,使个体能够主动地过滤和应用信息,进而影响个体未来的行为^[12]。Barnett则开发了一个利益相关者分配有限注意力的认知模型,该模型描述了特定组织行为评估关键影响因素及其内在机制,可以使利益相关者评估组织中不端行为发生的可能性^[21]。可以看到,个体的认知评价对于解释组织不端行为的发生与形成有着重要影响作用。

2、组织层面

(1) 领导行为

领导行为是影响个体不端行为的重要影响因素,即使没有明确指示,领导者的默许、鼓励或忽略都可以导致下属的不端行为^[22]。Sims等人的研究发现,有五种领导行为可能会导致下属的不端行为:领导的关注点或

关注方面;领导者应对危机的处理方式;领导者认可的行为方式;领导者的奖励和惩罚行为;雇佣和解雇哪种类型的员工^[23]。这五种领导行为会潜移默化地影响员工进而导致员工的不端行为,更为严重的是,不当的领导行为极有可能将某种错误文化转变为正确的文化,进而加剧了不端行为。Deshpande 等人的研究发现,护士的伦理行为会受到她们前辈或管理者的深刻影响^[24]。Vershooor 的研究也发现,大部分员工工作中的伦理行为会受到其直线领导者的显著影响^[25]。此外, Mayer 等人探讨了伦理气氛在伦理型领导和不端行为关系中的中介效应,发现伦理型领导会间接地导致员工的组织不端行为^[26]。

(2) 压力因素

压力在很大程度上影响着个体行为,在组织中员工的压力来源有很多。文献研究发现,组织中的目标特别是挑战性目标所带来的压力在很大程度上影响员工的组织不端行为。组织目标达成所带来的压力可以通过以下三种方式引发组织不端行为:

A. 组织不端行为可由组织水平目标所带来的压力所诱发。文献研究发现,在同行中经营状况较差的公司会感受到更大的绩效目标压力,当组织面临无法实现预期目标的压力时,个体的不端行为会激增^[27],所以组织不端行为与组织财务目标所带来的压力密切相关^[28],在逐利组织(它们的绩效压力非常大)经营处于困境,遭遇经济大萧条或竞争地位受到威胁等不利状况下的组织中普遍存在着组织不端行为^[9]。

B. 组织不端行为会因为无法通过合法途径达成既定目标而产生。文献研究发现,目标和现实之间的巨大差距所带来的压力是导致众多组织不端行为的重要原因^[29]。实证研究也发现,当 CEO 的优先认股权属于溢价期权时,组织更倾向于财务造假^[30]。因此,预期目标或绩效无法达成,实际或潜在价值的丧失,不利结果的预期都有可能组织不端行为。

C. 组织不端行为也会由可能的权力和地位丧失所带来的压力产生。失去现有地位或没有能力去实现特定地位的目标,社会地位或社会身份降低以及感受到不公正都有可能诱发的组织不端行为。研究表明,在特定行业中,处于高速发展期的企业更容易产生组织不端行为,与业绩不佳的组织相比,业绩处于行业中上水平的组织在业绩水平低的时候更倾向于实施组织不端行为^[12]。

(3) 组织文化

组织文化是指组织在长期生存发展中形成的,为组织多数成员共同遵循的基本信念、价值标准和行为规范。文献研究表明,组织文化也会影响组织不端行为,具体可以分为以下三种情况:

A. 组织文化支持组织不端行为。组织文化可能会谴责某些不端行为,但是也有可能支持某些不端行为。Eichenwald 关于 Archer Daniels Midland 公司联合同行价格垄断的案例研究发现,该公司的员工都熟知这样一句话:“客户是我们的敌人,竞争对手是我们的朋友”。这种寻求与竞争对手联合谋求价值垄断和超额利润的组织文化可以直接导致组织不端行为^[31]。

B. 组织文化纵容组织不端行为。组织文化能够在一定程度上纵容不端行为的发生,减轻员工对组织行为不正当性的感知。在某种组织文化中,如果对理应受到伤害的人造成伤害是可以被理解和接受,那么也就不存在伤害行为或不端行为。例如, Salomon Brothers 公司的组织文化就是假设他们的客户都是愚蠢的,而愚蠢的人理应受到剥削,这样的组织文化环境中就很容易诱发组织不端行为。

C. 组织文化间接导致组织不端行为。Sims 等人的研究发现, Enron 公司员工的组织不端行为在很大程度上来源于该公司所实施的强制排名系统,这种管理措施使员工感受到极大的压力,这种压力可能导致员工采取某些非法的手段达成绩效目标。也就是说,组织文化导致了员工的绩效压力,而这种绩效压力提高了组织不端行为发生的可能性^[23]。

以上主要从个体和组织两个层面分析了组织不端行为的影响因素。其实组织层面的因素,除了前文分析的压力因素和组织文化以外,组织规章制度,包括组织的薪酬结构、奖惩制度以及组织目标的设定等,也会影响组织不端行为的发生。同时,组织不端行为的形成和发展过程中,各个层面的影响因素也并不是独立的,而是以一种合力的方式共同发生作用。例如, Cox 等人基于应变理论(strain theory)和压力-机遇模型,利用事件-历史分析法,考察了行业文化、组织绩效和领导连续性对组织不端行为的影响,研究结果表明,三个变量之间的交互作用会增加组织不端行为发生的概率^[32]。总的来说,作为研究组织不端行为的关键环节,对组织

不端行为影响因素的进一步研究和探讨仍然具有必要性和迫切性。

组织不端行为的影响结果

了解组织不端行为的影响后果,既可以加强社会公众对组织不端行为的认识,又有利于对组织不端行为进行控制。文献研究表明,组织不端行为的影响效应主要表现在以下五个方面:

1、对组织(企业)中个体的影响

事后清算理论(ex post setting up theory)认为,组织不端行为的后果会通过信号转换而由组织中的个体承担,特别是组织的精英阶层,他们应该面临劳动力市场的制裁,进一步的研究发现,组织不端行为对精英阶层中董事局的影响会更强烈些^[33,34]。信号理论(Signaling Theory)也指出,在信息不确定和不对称的条件下,如果组织出现了产品或服务方面的不端行为时,社会大众会直观地认为组织高层应该对此负责。此外,研究也表明,作为组织不端行为的消极后果,该事件会阻碍或抑制组织中精英阶层的职业生涯发展^[35]。当然,这些负面影响也可能被组织政治、权力大小、职位层级和组织的社会地位等因素所中和^[36]。

2、对组织(企业)声誉的影响

组织(企业)声誉包括特殊声誉与一般声誉,其中特殊声誉与组织关键行为直接相关,例如产品品质声誉,而一般声誉则是对组织一系列社会价值产出所做出的评价,例如企业效率、企业诚信等。研究表明,知名企业的特殊声誉更容易受到产品质量问题的影响。例如,Rhee等人采用汽车召回率作为产品质量指标,以市场占有率和股票市场的波动率作为结果的研究表明,组织不端行为对于知名企业的特殊声誉有着更为严重的负面影响^[37]。Karpoff等人关于股票市场欺诈研究发现,同类的组织不端行为,小企业所遭受的惩罚要比大企业更加严厉^[38],该研究结论在Alexander^[39]的研究中也得到了支持。

3、对组织(企业)社会地位的影响

文献研究发现,与组织不端行为对组织(企业)声誉产生负面影响类似,与小企业相比,组织社会地位较高的知名企业,其社会地位较少受到组织不端行为的影响。另外一些研究也发现,由于知名企业在行业内拥有稳定且较高的社会地位,影响力较大,其许多行为可能不会被判断为组织不端行为^[40]。同时,社会网络系统运行良好的组织可以依赖大型组织之间的团结合作关系对不端行为做出积极反应,来引导公众舆论和社会印象,从而减少组织不端行为对其带来的不利影响。还有研究指出,知名企业拥有较多的社会资本,不仅可以引导公众更多地关注公司的积极方面或淡化负面的消极影响,还有可能使媒体舆论将其不端行为合法化^[41]。可以看到,与社会地位或知名度较低的企业相比,社会公众认为具有较高社会地位的知名企业更可靠,更值得信赖,出现组织不端行为的可能性更低。

4、对组织(企业)社交网络的影响

组织不端行为也会对企业的社交网络产生影响。Podolny的研究表明,如果不端行为仅仅损害了社会公众对企业产品的质量判断而不是与其他企业的关系,那么这种组织不端行为不会影响到企业的关系网络和社会地位^[42]。然而,Rhee等^[37]以及Alexander则反对这种观点,他们强调如果组织不端行为与组织的某一特定声望相关,那么客户(员工或供应商)很有可能马上就会中止与该组织的关系,那么企业的关系网络就可能受到损害^[39]。这也可以用污名过程(stigmatization processes)来解释,当知名企业与某种特定的污名相联系时,该企业在业界会更加孤立,社交网络断裂的可能性也会更大^[36]。所以,当某个知名企业的组织不端行为被曝光,其他组织就可能通过终止与其的社交联系来限制自身曝光的可能性,以避免卷入该事件而成为牺牲品^[43]。

5、对其他组织的影响

Jonsson等人的研究表明,特定组织的不端行为曝光会导致绝对性权威丧失(Categorical delegitimation),即组织内部某个方面的不端行为会降低其在其他领域(例如产品质量)的评价,绝对性权威丧失也意味着特定组织的不端行为会破坏与之相联系其他组织的评价^[44]。因此,当某个组织出现不端行为时,公众会倾向于认为该组织今后还会有不端行为,并概化到其他相类似组织,想当然地认为它们也有可能做出这种组织不端行为。这种绝对性权威丧失效应的概化会扩展到何种程度,目前还没有确切结论。有研究发现,特定行业

组织的不端行为会降低公众对行业相同但运作模式完全不同的组织的评价^[45]。例如,Skandia 保险公司的高层领导非法获取不合理报酬以及为其家属获取低价公寓被媒体曝光后,导致了一些社会机构对该公司的抵制。媒体的这些报道不仅影响到与 Skandia 公司拥有共同基金的其他保险公司的业务,与 Skandia 公司经营不同业务或不相关业务的其他保险公司、银行和基金会等不同运作模式的金融公司也受到牵连和影响。

以上分别阐述了组织不端行为对组织中的个体、组织的声誉、社会地位、社交网络和其他组织五个方面的影响。总体而言,无论组织不端行为影响的是哪一方面,其影响效应都是消极和有害的。因此,除了对组织不端行为的结果变量进行深入探讨,以后的研究还应该关注采取怎样的措施来加强对组织不端行为的管理和控制,只有真正地采取措施减少组织不端行为的发生,对组织不端行为影响后果的研究才更具有实践意义。

研究不足与未来展望

通过以上对组织不端行为概念内涵、判别标准、影响因素以及影响结果几个方面的文献研究发现,国外组织不端行为领域研究已取得了比较丰富的研究成果,但是作为一个比较新的研究领域,目前的研究仍然存在一些不足,有待未来的研究进一步探讨。

1、研究不足

第一,概念界定不清晰,内容不统一。组织不端行为是一个较为宽泛的概念,从不同的角度界定,其含义和具体范围有很大差异,目前学术界对组织不端行为的概念界定还有较大分歧,缺乏统一的组织不端行为的定义。因此,组织不端行为定义的操作化将是今后该领域研究需要解决的重大问题,这个问题不解决,将会极大影响组织不端行为研究的进程。另外,现有研究对组织不端行为、组织不当行为(organization misbehavior)、非伦理行为(unethical behavior)和越轨行为(deviant behavior)等概念的区分还不明确,这也是一个重要的问题。同时,目前学术界对组织不端行为内容的研究还不多,除了研究结果不一致以外,组织不端行为内容还需要进一步扩展和完善。

第二,研究方法单一,测量工具欠缺。当前关于组织不端行为的研究中,大多数研究的测量数据来源于自我报告,而且是自变量与因变量同时报告,这种单一数据来源的横断面研究不可避免地存在着同源方法变异问题。数据的搜集方法将是以后推进组织不端行为研究的主要限制因素。此外,由于不端行为形式繁多,不同类型组织的组织不端行为的发生频率、内容和程度方面的差异相当大,因此组织不端行为的测量也面临诸多挑战,研究方法与创新将是该领域研究需要突破的重要方面。

第三,前因变量的研究不够深入全面。如前所述,影响组织不端行为的主要有个体因素和组织因素,但是这还不够,今后的研究还需要进一步探索其他类型或层次的影响因素。例如,除了组织文化以外,社会文化可能是影响组织不端行为的重要前因变量;除个体与领导因素以外,领导-下属关系,企业-员工关系等也可能影响组织不端行为,这些方面的研究有待进一步的开展。此外,文献研究表明,企业的人口统计学变量可能是影响组织不端行为的重要变量,但是这方面的研究并不多,今后有必要开展这一领域的研究工作。

第四,缺乏组织不端行为影响效应与作用机制方面的实证研究。目前,影响组织不端行为因素的研究较多,但是这些影响因素如何作用于组织不端行为?其影响效应和作用机制如何?这个过程中是否存在着调节因素?目前这方面的实证研究比较缺乏,已有研究仍然不能得出令人较为信服的结论,这些都需要进一步的研究来回答。

2、未来展望

针对以上存在的研究不足和问题,本研究认为未来可从以下几个方面对组织不端行为进行深入研究。

第一,明确组织不端行为的概念内涵与外延。目前学术界对组织不端行为的概念内涵仍没有清晰的界定,只有明确界定组织不端行为,后续的相关研究才能开展,因此,进一步明确组织不端行为概念定义及其结构,将是未来研究的首要任务。同时,还要进一步明确组织不端行为的概念边界,对组织不端行为与其他相关概念进行有效区分,这项工作的开展也有利于更加深入地理解组织不端行为的内涵和外延。这个问题的解决有助于加快组织不端行为理论与实证研究的进展。

第二,开发组织不端行为量表,在研究方法方面进行创新。尽管部分研究者根据各自的研究需要,从不同

层面和视角开发了测量组织不端行为的指标并构建了相关的测量工具^[45, 46],但总体来说,开发的量表还不多,其信度和效度仍然有待进一步检验和系统化研究。除此以外,关于组织不端行为的研究在研究方法上也要有所创新,采用纵向研究(longitudinal)及多特质、多方法(multi-trait, multi-method)的研究范式,将是组织不端行为研究的重要方面。

第三,深入前因变量的研究。目前关于组织不端行为前因变量的研究非常多,但这些研究只是探讨了某一层面的因素,例如个体层面和组织层面,缺乏对个体层面和组织层面交互作用机制的研究。例如,个体的认知评价会影响组织不端行为,而组织层面的压力因素又会影响个体的认知评价,因此,认知评价在压力因素影响组织不端行为中可能具有一定的跨层次中介作用。此外,除了这两个层面的因素以外,还有其他因素可能也会对组织不端行为产生影响,但这些问题都还需要相应的一些实证资料来加以证明。深入探讨影响组织不端行为变量及其对组织不端行为的交互作用机制将有助于完善组织不端行为的理论框架,对于理论创新和指导企业的内部管理实践也具有重要意义。

第四,加强组织不端行为影响效应和作用机制方面的实证研究。目前关于组织不端行为的影响效应和作用机制方面的实证研究比较匮乏,文献研究发现,组织不端行为对组织中的个体和组织的声誉地位等有影响,但是影响程度以及如何影响等问题并无统一结论,因此未来要从实证研究的角度开展这方面的研究。同时,以往的研究大都集中于讨论组织不端行为对组织的影响,而鲜有研究关注组织不端行为对其他利益相关者的影响,包括消费者、供应商、投资者(股东)和合作伙伴等,今后的研究应该重点关注组织不端行为如何影响这些利益相关者的权利和利益。此外,随着市场环境的日益复杂化,组织不端行为也在越来越多的领域出现,例如,网络组织或虚拟组织等。网络组织中的组织不端行为是一个非常重要却研究较少的领域,在什么类型的网络组织或网络组织中的哪些领域会有组织不端行为?其影响效应与作用机制如何?目前的研究也很少涉及。因此,某些新领域中的组织不端行为影响效应和作用机制这些问题还需要研究者投入更多的时间精力加以探索和研究。

参考文献:

- [1] McManus J. Do the Experts Lie?: An Examination of the Impact of Expertise & High Status on Organizational Misconduct [D]. Unpublished Dissertation of the State University of New Jersey, 2013
- [2] Sampath V., Rahman N., Gardberg N. A. Firm Misconduct and Rehab: Effects of Corporate Reintegration Initiatives on Sanction Severity [C]. Academy of Management Proceedings, 2013
- [3] Merton R. K. Social Theory and Social Structure [M]. New York: Free Press, 1949
- [4] Tenbrunsel A. E., Smith-Crowe K. Ethical Decision Making: Where We've Been and Where We're Going [J]. Academy of Management Annals, 2008, 2(1): 545 - 607
- [5] Shadnam M., Lawrence T. B. Understanding Widespread Misconduct in Organizations: An Institutional Theory of Moral Collapse [J]. Business Ethics Quarterly, 2011, 21(3): 379 - 407
- [6] Krawiec K. Organizational Misconduct: Beyond the Principal-agent Model [J]. Florida State University Law Review, 2005, 32: 571 - 614
- [7] Greve H. R., Palmer D., Posner J. Organizations Gone Wild: The Causes, Processes, and Consequences of Organizational Misconduct [J]. Academy of Management Annals, 2010, 4(1): 53 - 107
- [8] Kaptein M. Developing a Measure of Unethical Behavior in the Workplace: A Stakeholder Perspective [J]. Journal of Management, 2008, 34(5): 978 - 1008
- [9] Palmer D. Normal Organizational Wrongdoing: A Critical Analysis of Theories of Misconduct in and by Organizations [M]. New York: Oxford University Press, 2012
- [10] MacLean T. Framing and Organizational Misconduct: A Symbolic Interactionist Study [J]. Journal of Business Ethics, 2008, 78(1/2): 3 - 16
- [11] Ethics Resource Center. National Business Ethics Survey 2011: How Employees View Ethics in Their Organizations [R]. Washington DC, 2011
- [12] McLean B., Elkind P. The Smartest Guys in the Room: The Amazing Rise and Scandalous Fall of Enron [M]. New York: Port-

folio Hardcover , 2003

- [13] Eichenwald K. *Serpent on the Rock* [M]. New York: Broadway Books , 1996
- [14] Adut A. A Theory of Scandal: Victorians , Homosexuality , and the Fall of Oscar Wilde [J]. *American Journal of Sociology* , 2005 ,111 (1) :213 – 248
- [15] O’Fallon M. J. , Butterfield K. D. A Review of the Empirical Ethical Decision-making Literature: 1996 – 2003 [J]. *Journal of Business Ethics* , 2005 ,59 (4) :375 – 413
- [16] Nicole A. , Joel L. Individual and Organizational Antecedents of Misconduct in Organizations [J]. *Journal of Business Ethics* , 2009 ,85 (3) :309 – 332
- [17] Weitz E. , Vardi Y. , Setter O. Spirituality and Organizational Misbehavior [J]. *Journal of Management , Spirituality & Religion* , 2012 ,9 (3) :255 – 281
- [18] Ke C. *Personality Traits Associated with Organizational Misbehavior Research* [D]. Unpublished Mmaster Thesis of Ming Chuan University , 2013
- [19] Ethics Resource Center. *National Business Ethics Survey 2003: How Employees View Ethics in Their Organizations* [R]. Washington DC , 2003
- [20] Ethics Resource Center. *National Business Ethics Survey 2005: How Employees View Ethics in Their Organizations* [R]. Washington DC , 2005
- [21] Barnett M. L. Why Stakeholders Ignore Firm Misconduct: A Cognitive View [J]. *Journal of Management* , 2014 ,40 (3) :676 – 702
- [22] Ashforth B. E. , Anand V. The Normalization of Corruption in Organizations [M]//Kramer R. M. , Staw B. M. (Eds.) , *Research in Organizational Behavior*. Amsterdam: Elsevier , 2003
- [23] Sims R. R. , Brinkmann J. Enron Ethics (Or: Culture Matters More Than Codes) [J]. *Journal of Business Ethics* , 2003 ,45 (3) :243 – 256
- [24] Deshpande S. P. , Jacob J. , Rashmi P. Factors Impacting Ethical Behavior in Hospitals [J]. *Journal of Business Ethics* , 2006 , 69 (2) :207 – 226
- [25] Vershoor C. C. Work-life Balance , Superior’s Actions Strongly Influence Ethical Culture [J]. *Strategic Finance* , 2007 ,88 (12) , 13 – 16
- [26] Mayer D. M. , Kuenzi M. , Greenbaum R. L. Examining the Link between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate [J]. *Journal of Business Ethics* , 2010 ,95 (1) :7 – 16
- [27] Harris J. D. , Bromiley P. Incentives to Cheat: The Influence of Executive Compensation and Firm Performance on Financial Misrepresentation [J]. *Organization Science* , 2007 ,18 (3) :350 – 367
- [28] Simpson S. S. *Corporate Crime , Law , and Social Control* [M]. New York: Cambridge University , 2002
- [29] Agnew R. , Piquero N. L. , Cullen F. T. General Strain Theory and White-collar Crime [M]//Simpson S. , Weisburd D. (Eds.) , *The Criminology of White-collar Crime*. New York: Springer , 2009
- [30] Zhang X. , Bartol K. M. , Smith K. G. , Pfarrer M. D. , Khanin D. M. CEOs on the Edge: Earnings Manipulation and Stock-based Incentive Misalignment [J]. *Academy of Management Journal* , 2008 ,51 (2) :241 – 258
- [31] Eichenwald K. *The Informant: A True Story* [M]. New York: Broadway Books , 2001
- [32] Cox M. Z. , Davis M. A. Understanding Organizational Misconduct: A Longitudinal Study of NCAA Violations in College Football [C]. *Academy of Management Proceedings* , 2011
- [33] Yermack D. Remuneration , Retention and Reputation Incentives for Outside Directors [J]. *The Journal of Finance* , 2004 ,59 (5) :2281 – 2308
- [34] Arthaud M. L. , Certo S. T. A Changing of the Guard: Executive and Director Turnover Following Corporate Financial Restatements [J]. *Academy of Management Journal* , 2006 ,49 (6) :1119 – 1136
- [35] Hamori M. Career Success After Stigmatizing Organizational Events [J]. *Human Resource Management* , 2007 ,46 (4) :493 – 511
- [36] Pozner J. E. An Exploration of the Social Mechanisms Driving the Consequences of Earnings Restatements for Organizational Elites [D]. Unpublished Doctoral Dissertation of Northwestern University , 2007
- [37] Rhee M. , Haunschild P. R. The liability of a Good Reputation: A Study of Product Recalls in the U. S. Automobile Industry [J]. *Organization Science* , 2006 ,17 (1) :101 – 117

- [38] Karpoff J. M. , Lee D. S. , Vondra V. P. Defense Procurement Fraud , Penalties and Contractor Influence [J]. Journal of Political Economy , 1999 , 107 (4) : 809 – 842
- [39] Alexander C. R. On the Nature of the Reputational Penalty for Corporate Crime: Evidence [J]. Journal of Law and Economics , 2008 , 42 (S1) : 489 – 526
- [40] Adler P. S. , Kwon S. W. Social Capital: Prospects for a New Concept [J]. Academy of Management Review , 2002 , 27 (1) : 17 – 40
- [41] Rhee M. , Valdez M. E. Contextual Factors Surrounding Reputation Damage with Potential Implications for Reputation Repair [J]. Academy of Management Review , 2009 , 34 (1) : 146 – 168
- [42] Podolny J. M. Status Signals: A Sociological Theory of Market Competition [M]. Princeton , NJ: Princeton University Press , 2005
- [43] Sullivan B. N. , Haunschild P. , Page K. Organizations Non-gratae? The Impact of Unethical Corporate Acts on Inter-organizational Networks [J]. Organization Science , 2007 , 18 (1) : 55 – 70
- [44] Jonsson S. , Greve H. R. Undeserved Loss: The Spread of Legitimacy Loss in Response to Reported Deviance [J]. Administrative Science Quarterly , 2009 , 54 (2) : 195 – 228
- [45] Bennett R. J. , Robinson S. L. Development of a Measure of Workplace Deviance [J]. Journal of Applied Psychology , 2000 , 85 (3) : 349 – 360
- [46] Kaptein M. Developing a Measure of Unethical Behavior in the Workplace: A Stakeholder Perspective [J]. Journal of Management , 2008 , 34 (5) : 978 – 1008

A Review of Frontier Researches on Organizational Misconduct and Future Prospect

Zhu Yu¹ , Zhang Xiling² and Cheng Hao²

(1. School of Management , Jinan University , Guangzhou 510632 ;

2. School of Business Administration , South China University of Technology , Guangzhou 510640)

Abstract: Recently , organizational misconduct has become a hot issue in the study of organizational behavior in China and abroad , and caused extensive concerns in the society and academic world. However , the current domestic researches on the organizational misconduct are relatively weak. Given this , by reviewing the existing literatures , this paper summaries the concept , content and the criterions of organizational misconduct , and then emphatically discusses the antecedents and consequences of organizational misconduct. Finally , we point out existing key problems and potential research direction in this area.

Key words: misconduct , organizational misconduct , antecedent , consequence