

组织中个体非伦理行为影响因素研究述评

李 敏 冷 勇

(江西财经大学工商管理学院, 南昌 330013)

[摘 要] 随着经济的发展, 企业以获得利益为主要目的的商业行为忽略了对伦理道德问题的重视, 导致越来越多的企业道德丑闻出现, 引起了学界和业界对企业 and 个体非伦理行为的广泛关注和探讨。在分析和总结国内外相关文献的基础上, 本文从个体层面、人际关系层面、组织层面和伦理问题本身层面对个体非伦理行为的影响因素进行了综述, 对未来相关的研究方向进行了展望, 并在综述前人研究成果的基础上, 提出了组织中个体非伦理行为的影响因素模型。

[关键词] 非伦理行为; 伦理困境; 伦理决策; 人际关系层面

一、引 言

现今越来越多的道德丑闻见诸社会, 如美国安然公司 (Enron) 高管的内部交易事件、世通公司 (WorldCom) 高管伪造财务账目事件、中国三鹿集团的三聚氰胺事件。这些事件所造成的影响之广、损失之大, 引起了学界和业界对伦理道德问题的广泛关注和探讨。综观这些道德丑闻事件可知, 组织的伦理沦丧现象是由组织中个体所实施的非伦理行为导致的。因此, 组织的利益相关者, 包括股东、组织所在的社区以及政府, 不断地督促组织加强对个体行为的管理, 并且采取各种措施减少个体的非伦理行为。

学术界对非伦理行为的研究是基于伦理决策的理论发展而展开的, (非) 伦理行为是伦理决策理论中的一个重要环节。随着伦理决策的发展, 学者们提出了一系列的伦理决策模型, 如 Ferrell 和 Gresham (1985) 的情景影响因素模型、Hunt 和 Vitell (1986) 的手段—目的论决策模型、Rest (1986) 的四阶段决策模型、Trevino (1986) 的人境交互模型以及 Jones (1991) 的伦理问题差异化决策模型等。伦理决策理论不断地从不同的角度探究非伦理行为的影响机制, 因而得到了不同的结论。早期的学者更多地从个体和组织层面分析非伦理行为的形成原因, 而后期学者如 Jones (1991) 和 Brass (1998) 分别从伦理本身特征和社会关系网络的视角来探讨非伦理行为的形成原因, 极大地丰富和完善了伦理决策理论, 对非伦理行为的影响因素进行了较为全面的探讨。

二、组织中个体非伦理行为辨析

在界定非伦理行为之前, 学者们提出了伦理的概念。Rest (1986) 对“伦理”一词提出了明确的定义: 伦理是指人们在促进人类福利过程中如何协调他们的活动、个人利益冲突时所体现的

[作者简介] 李敏, 男, 生于 1971 年, 江西财经大学工商管理学院副教授; 邮箱: limin197110@163.com。冷勇, 男, 生于 1988 年, 江西财经大学工商管理学院硕士研究生; 邮箱: 793198898@qq.com。

社会价值观念。而 Davis 和 Frederick (1984) 认为伦理是指人们判断行为正确与否的规则或原则。在伦理概念的基础上, 最早对非伦理行为进行界定的是 Jones (1991), 认为非伦理行为是对他人有害且违反被广为接受的道德标准的行为。Trevino (2006) 认为对非伦理行为的判定取决于是否符合公众普遍接受的道德标准, 非伦理行为包括说谎、欺骗、偷盗等。Kish-Gephart 等 (2010) 认为, 非伦理行为是指组织成员违反被广泛 (或社会) 接受的道德规范的行为。关于“道德标准”, Velasques (2011) 认为是指有关行为善恶属性的准则, 以及置于道德善恶之上的价值观。

非伦理行为是一个多维度的构念, 学者们对非伦理行为的维度至今还没有形成统一的认识。具有代表性的学者如 Shepard 和 Hartenian (1991) 通过“工作情境调查问卷”(WSQ) 中的情境测量了个体的四种非伦理行为: 偷盗、欺骗、违反组织规则和非伦理同谋。Akaah (1996) 在前人研究的基础上提出了六个维度的非伦理行为: 以公肥私、转嫁工作错误、行贿受贿、伪造材料、谎报费用和欺骗, 并用 17 个题项对这些维度进行了测量。Tang 和 Chiu (2003) 利用 15 个题项测量了非伦理行为的四个维度: 滥用资源、偷盗、贪污腐败和不揭发, 后来 Luna-Arocas 和 Tang (2004) 将题项扩大到了 32 项, 测量了五个不同维度的非伦理行为: 滥用资源、不揭发、偷盗、贪污腐败以及欺骗。对于非伦理行为的测量, 现阶段有两种不同的方法: 第一种是情境测量法。即描述一个伦理情境或者困境, 要求被测试者回答他们将以何种行为对待此伦理困境, 或者要求其回答是否赞同情境中的行为, 从而判断其行为的伦理性 (如 Ferrell 和 Gersham, 1985; Shepard 和 Hartenian, 1991)。第二种是题项测量法, 即通过题项来测量非伦理行为的结构 (如 Akaah, 1996; Tang 和 Chiu, 2003)。

三、组织中个体非伦理行为的影响因素

对于非伦理行为影响因素的研究, 经过文献回顾, 本文发现学者们主要集中于个体层面、人际关系层面、组织层面、伦理问题特征层面四个层面。Trevino 和 Youngblood (1990) 将导致非伦理行为产生的个体层面因素比喻为“烂苹果”(Bad Apple), 并将组织层面的因素比喻为“染缸”(Bad Barrels); Kish-Gephart (2010) 把伦理问题特征层面的因素比喻为“坏事件”(Bad Cases); Brass (1998) 从人际关系层面探讨了非伦理行为的影响因素。在后续的研究中, 学者们丰富和发展了这些层面的影响因素, 并且用实证研究对这些因素进行了探讨。

(一) 个体层面影响因素

1. 认知性道德发展水平

Kohlberg (1969) 提出的认知性道德发展理论 (Cognitive Moral Development) 将人类伦理推论水平分成三个阶段六个水平: ①前约定阶段: 个体对于什么是正确的判断标准是服从权威、惧怕惩罚 (水平一) 和是否符合自身的利益 (水平二)。②约定阶段: 个体对于什么是正确的判断受到外部重要人物 (水平三) 和政策法律规则 (水平四) 的影响。③后约定阶段: 个体对于什么是正确的判断会自主地寻找公众所持有的公正和权利的原则 (水平五和水平六)。水平六只是一个在理论上推理假设的阶段, 因为它缺乏实证数据。大多数成年人的道德判断水平处在约定阶段。

Kohlberg (1969) 并没有把认知性道德发展水平当做是预测伦理或者非伦理行为的一种个体特征, 虽然他认为认知性道德发展与非伦理行为之间可能有联系, 但是有其他众多因素可能影响着非伦理行为的产生 (Robin 等, 1996)。因此, 认知性道德发展水平对非伦理行为产生影响的过程是比较复杂的。在现有的文献研究中, 认知性道德发展水平影响非伦理行为的方式有三种: 直接作用于非伦理行为; 通过影响伦理决策的过程来影响非伦理行为; 结合其他个体和环境因素作用于非伦理行为 (Trevino, 1986; Kish-Gephart 等, 2010; Rest, 1986; Wimbush, 1999)。

Trevino (1986) 认为, 认知性道德发展水平与非伦理行为之间存在着显著的关系, 并认为处在高阶段认知性道德发展水平的个体比低阶段的个体更倾向于保持伦理判断和伦理行为的一致性。Grover (1993) 在研究教授在报告时的非伦理行为时指出, 低水平的个体比高水平的个体更容易实施非伦理行为。Greenberg (2002) 的研究表明, 前约定阶段的客服人员比后约定阶段的客服人员更容易实施偷盗行为。Kish-Gephart 等 (2010) 利用元分析, 发现认知性发展与非伦理行为和非伦理意识是负相关的。

Rest (1986) 认为认知性道德发展水平是先影响伦理行为的意图, 然后才影响非伦理行为的。Schwepker Jr. (1999) 通过对销售人员的研究证明, 认知性道德发展与非伦理行为意图是负相关的, 从而影响个体非伦理行为。

Trevino (1986) 认为, 个体和环境的因素会影响到认知性道德发展水平和伦理行为之间的一致程度。Wimbush (1999) 认为, 相对于第三阶段认知性道德发展的个体来说, 第一和第二阶段的个体更容易受到环境的影响, 并进一步分析了处在前两阶段的个体易受到领导以及伦理氛围的影响而实施非伦理行为。

2. 控制点

控制点 (Locus of Control) 是 Rotter (1954) 基于个体归因倾向理论而提出的, 是指人们将个体行为的后果归因于其所实施的行为本身或行为之外的各种不可控制的压力。控制点理论将人分为内控者 (Internals) 和外控者 (Externals)。内控者把行为的结果归因于自己的能力或努力程度, 而外控者把行为的结果归因于一些外部的、不可控制的力量, 如命运、运气或者权威人士 (Joe, 1971)。

因此, 内控者倾向于选择实施伦理行为, 而外控者倾向于选择实施非伦理行为 (Trevino 和 Youngblood, 1990)。Trevino (1986) 认为, 内控者把行为结果归因于其自身的行为, 认为应该为这些结果负责, 从而避免实施非伦理行为; 而外控者更可能实施非伦理行为, 因为他们将责任推卸给其他的人或事。Near 和 Miceli (1992) 认为, 控制点是一种能够影响揭发内幕决策的个体特征, 具有内控特征的个体相对于具有外控特征的个体而言, 更容易揭发内幕。Chiu (2003) 认为, 内控者更乐于实施揭发内幕的伦理行为。Kish-Gephart 等 (2010) 利用元分析的方法证明, 外控者与非伦理选择 (意向和行为) 之间存在着正相关关系。McCuddy 和 Peery (1996) 认为, 内控者比外控者具有更高的伦理水平而更倾向实施伦理行为。

3. 马基雅维利主义

Christie 和 Geis (1970) 从意大利作家马基雅维利的经典作品《君主论》(The Prince) 中提炼出马基雅维利主义 (Machiavellianism) 这一人格概念。马基雅维利主义建议领导者 (即君主) 在必要时实施投机取巧、严酷甚至是欺骗的行为 (Kessler 等, 2010)。高马基雅维利主义者具有处事尖锐、暗箱操作、实施欺诈、冷酷无情的特点, 并且利用人际关系投机取巧, 为了实现自己的利益而欺骗他人 (Christie 和 Geis, 1970), 不关注所实施的行为在道德上的性质 (Bass 等, 1999)。

实证研究表明, 马基雅维利主义者更倾向于实施非伦理行为 (Tang 等, 2008; Kish-Gephart 等, 2010)。Bass 等 (1999) 认为, 高马基雅维利主义的个体虽然并未完全缺失道德准则, 但是其在实际的活动中遵循一些违反道德规范的行为导向。这项研究发现马基雅维利主义与非伦理判断是正相关的关系, 同时实施与之相匹配的非伦理行为。Hegarty 和 Sims (1979) 通过三次研究发现, 具有马基雅维利主义的个体很少从事伦理行为, 而且与非伦理行为 (收取回扣) 是有联系的。而 Tang 和 Chen (2007) 认为个体性别和从事的专业在马基雅维利主义对非伦理行为的影响过程中产生调节作用, 即男性比女性的马基雅维利主义者更易于实施非伦理行为; 商业相关专业比非商业相关专业的马基雅维利主义者更易于实施非伦理行为。

4. 伦理哲学价值观念

不同的伦理哲学观念对个体的伦理推理和判断会产生不同的影响 (Forsyth, 1992)。伦理哲学观念中一系列的价值观念、态度和信仰都能为个体在思考伦理困境时提供理论构架 (Barnett、Bass 和 Brown, 1994)。

Forsyth (1980) 认为可将伦理哲学观念狭义地划分为两种：理想主义 (Idealism) 与现实主义 (Relativism)。理想主义者认为其必须坚持始终如一、正确的伦理行为，因为这种行为能够产生令人满意的效果 (Forsyth, 1980)。现实主义者认为其所遵循的伦理规范是由具体情况而定的，而不是通用的道德规范。高理想主义者相信当面对伦理困境时可以避免伤害别人，一些伤害别人的行为是错误的 (Forsyth, 1992)。高现实主义者认为，不同的伦理问题必须用不同的道德规范进行伦理决策 (Kish-Gephart 等, 2010)。一些研究认为，理想主义者会更可能认为非伦理行为不能被人们所接受 (如 Barnett、Bass 和 Brown, 1994)。所以，理想主义能够减少非伦理选择，因为其考虑的更多的是害怕伤害别人 (Henle 等, 2005)。相反，现实主义将增加非伦理行为，因为其没有一个严格的道德规范 (Kish-Gephart 等, 2010)。

对金钱的热爱也是影响非伦理行为产生的个体价值观之一。学者们认为，对金钱的热爱是一切罪恶 (非伦理行为) 的根源 (Tang 和 Chiu, 2003)。一系列实证研究已经表明，对金钱热爱的个体更倾向于实施非伦理行为 (Tang 和 Chiu, 2003; Tang 等, 2008)。Tang 和 Chiu (2003) 总结出热爱金钱影响非伦理行为的两条路径：一是直接路径，即热爱金钱会直接影响非伦理行为，而收入与非伦理行为没有直接关系；二是间接路径，即热爱金钱通过影响薪酬满意度，进而影响组织承诺，最终影响员工的非伦理行为。收入与热爱金钱是负相关的，因而与非伦理行为也是负相关关系。在随后的研究中，Tang 和 Chen (2007) 发现热爱金钱通过马基雅维利主义来影响非伦理行为。

公正世界信仰 (Belief in a Just World) 是影响非伦理行为的另一个价值观念。公正世界信仰的观点是由 Lerner (1965) 提出的，该观点认为世界是按照一致性的、公正的规律运行，美好的事物将受到奖励，而丑陋的事物将受到惩罚 (Ball 等, 1994)。Lerner (1980) 发现，高公正世界信仰的人相信在一个较长阶段，人们将得到他们应得的，其生活在一个公正的世界中，并用公正的方式对待生活和面对悲剧。而低公正世界信仰的人则认为自己是不公正系统的受害者，相对高公正世界信仰者，他们缺乏勇气 and 安全感。拥有公正世界信仰的人更倾向于遵循社会准则和权威，以及实施利他行为 (Feather, 1991)。因此，高公正世界信仰的个体为了获得奖励和避免惩罚而更倾向于实施伦理行为 (Bass 等, 1999)。

5. 人口统计特征

现有的研究表明，年龄、性别和教育水平等人口统计特征会影响非伦理行为的产生。

在研究年龄与非伦理行为之间的关系时，学者们有不一致的研究结果，包括负相关和没有关系。年龄在早期的研究中被认为是对伦理水平发展产生影响的个体因素，因为随着年龄的发展，个体持续不断地经过认知性道德发展的六个水平 (Kohlberg, 1984)。后续的学者 Rest (1986) 支持 Kohlberg (1984) 的这种观点，认为年龄与非伦理行为是负相关关系。学者们认为年轻的管理者相对于年长的管理者拥有更高的马基雅维利主义倾向 (Ross 和 Robertson, 2003)，而年长者对未来前景更加保守 (Serwinek, 1992)，他们较长的工作时间和丰富的经验，认为伦理行为是取得成功所必需的 (Honeycutt 等, 2001)。但有些学者认为年龄大小与伦理态度是没有关系的 (Callan, 1992)，如 Borkowski 等 (1998) 通过元分析发现非伦理行为与年龄不存在显著的关系。

在研究性别对非伦理行为的影响时，存在着两种不同的结论。一些学者认为，当面对非伦理选择时，女性比男性更多地实施伦理行为 (Latham 和 Perlow, 1996)。Gilligan (1977) 认为男性和女性对伦理问题的推论水平是不相同的，而且认为女性在判断伦理问题时更关心他人。因此，

女性会更加倾向于实施伦理行为，因为她们会更加关心和克制任何可能伤害他人的行为（Kish-Gephart 等，2010）。学者们通过实证研究发现，商学院的女学生比男学生具有更伦理的态度和决策（Franke 和 Crown 等，1997）。而一些学者则认为性别的差别与非伦理行为之间的关系是不够显著的，男性和女性在感知组织中非伦理行为发生概率方面有相似的观点（McCuddy 和 Peery，1996）。在 Hegarty 和 Sims（1979）的研究中，发现性别的差别与收受回扣的行为是没有关系的。在一项基于伦理情境测量的伦理决策研究中，Fritzsche（1988）发现，性别之间的差别对伦理决策没有影响。

关于教育水平与非伦理行为之间关系的研究，学者们也存在着不一致的研究结果。有些学者认为教育水平会影响非伦理行为，因为教育的核心目的是指引道德和正确的行为（Hogness，1986），教育指导个体用不同的角度观察事物，而且与个体的认知性道德发展水平是相关的（Singhapakdi 等，1999），因而教育水平是伦理推论和判断水平的一个决定因素（Rest 和 Thoma，1985）。Browning 和 Zabriskie（1983）的研究表明，教育水平更高的调查对象认为赠送礼物以获得优惠是非伦理的。而以销售人员为对象进行的研究证实，销售人员教育水平的高低与其非伦理行为是没有显著关系的（Roman，2005）。因为通常在研究中教育水平只是衡量受教育年限，而真正对非伦理行为产生影响的是伦理教育水平（Izzo，2000）。Dellaportas（2006）在一项追踪研究中得出结论：专业的伦理教育对个体的伦理推论和伦理水平产生显著的积极作用。Tang 和 Chen（2007）发现在经过商业伦理知识的教育之后，学生对于非伦理行为的认知变得不同，从而会采取与伦理知识教育之前不同的伦理行为。

6. 与工作有关的个体态度

个体在组织工作过程中产生的一些心理方面的特征，如工作满意度、组织公平感、工作压力和组织承诺等，都会对组织中个体的非伦理行为产生影响。

工作满意度是一种态度意向，由于其是个体对工作的评价，因而会对非伦理行为产生影响。Kish-Gephart 等（2010）的研究证明，工作不满意的个体非常在意工作中不满意的事物，从而不计行为成本地对造成这种不满意的组织或者其他个体实施非伦理行为。Merriam（1977）认为员工对工作经历的不满意是其偷盗的主要决定因素。Greenberg（1990）发现，当制造工厂员工的薪酬临时降低，而且降薪没有得到充分的解释时，员工偷盗行为的概率会显著提高。其后续的研究表明，当企业在处理员工工资过低的问题中采取冷漠的态度时，员工将采取偷盗和其他非伦理行为（Lind 等，2000）。Greenberg 用亚当斯的公平理论来解释这一现象：员工用偷盗行为来维持较高水平的薪酬满意度，从而提高公平感。Jones 和 Kavanagh（1996）通过实证研究发现，相对于工作经历质量高的员工而言，工作经历质量低的员工所体现的非伦理行为倾向要更高，因为员工认为他们的劳动没有获得足够的回报，因而实施非伦理行为被认为是合理的。

实证研究证明，个体感知到的公平对其态度和行为产生了至关重要的影响（Langevin 等，2013），感知上不公平的员工认为利用非伦理行为（偷盗）来提高收入从而达到公平是值得的（Greenberg，2002）。Greenberg 和 Scott（1996）认为，尽管导致偷盗行为的原因很多，但是员工感知到的不公平是其中被广泛认可的最主要原因。Langevin 等（2013）发现，如果员工感知到了组织的管理控制系统是不公平的，会认为不能获取组织中物质性的、对自己有价值的资源，将会采取滥用资源、篡改数据等非伦理行为来获得组织的资源。

组织既定的目标没有完成而产生的压力也会促使非伦理行为的产生，即使这些目标没有涉及切实的经济利益。特别是个体在实现目标只有一段距离时，更容易产生非伦理行为（Schweitzer、Ordóñez 和 Douma，2004）。当组织既定的目标没有完成，或者离成功只有非常小的差距时，员工会产生压力从而实施非伦理行为（Tang 和 Chiu，2003）。有研究表明，56%的美国商业人士为了完成组织目标，会迫于压力而实施非伦理行为（Lonkevich，1997）。个体对组织目标设定的感知也

会影响个体的非伦理行为，Barsky（2008）通过文献回顾，提出了组织目标和目标设定的特点作用于非伦理行为的机制模型，在此模型中，组织目标的属性（难度和差异性、注重行为或结果、伦理性）和目标设定的属性（个体参与度、是否加入奖励机制）通过个体的道德认知和道德偏离来影响个体的非伦理行为。

组织承诺揭示了员工在组织中所参与和认同的内容（Meyer 和 Allen，1997），高组织承诺的个体对组织的利益产生积极的作用（Porter 等，1974），希望避免受到组织的惩罚，因此高组织承诺的个体更不可能实施非伦理行为（Cullinan 等，2008）。Camps 和 Majocchi（2010）的实证研究表明，组织承诺与非伦理行为之间存在着负相关关系。但是在研究中国香港员工组织承诺与非伦理行为之间的关系时，结果显示尽管员工的组织承诺较高，但是不能阻止员工实施非伦理行为，这是由于中国的腐败文化已经影响了香港员工的行为（Tang 和 Chiu，2003）。

（二）人际关系层面影响因素

在用社会网络视角解释非伦理行为之前，学者们更多的是从个体角度（Bad Apples）和组织角度（Bad Barrels）（在后一部分将探讨）来解释这一行为产生的原因（Trevino，1986；Trevino 和 Youngblood，1990）。而 Brass 等（1998）认为非伦理行为是一种社会现象，它涉及行为主体之间的关系，同时这种关系嵌入在其他的社会关系之中。基于此种观点，学者们从人际关系层面对非伦理行为产生的原因进行了研究。

1. 同事关系影响

对于个体来说，同事是个体在组织日常的工作经历中重要的组成部分。学者们认为个体对于同事行为的感知对其非伦理行为的影响超过了个体自身的价值观念和信念的影响，而且同事之间频繁的、高强度的相互影响使得这种影响力变得更大（Zey-Ferrell 和 Ferrell，1982）。这一发现为 Brass 等（1998）从社会网络视角研究非伦理行为提供了基础。同事丰富的伦理行为将成为其他个体的伦理模范（Weaver 等，2005），并且通过这些显性和其他隐性的行为为其他个体的伦理行为建立道德准则（Moore 和 Gino，2013）。

Jones 和 Kavanagh（1996）认为同事关系通过两种途径对个体的非伦理行为产生影响：一是行为标准和规范；二是差别接触（Differential Association）。在一个组织文化较弱的环境中，同事能够提供行为规范，指导个体做出行为决策（Schein，1984）。同事通过设定标准和提供服务作为行为决策的参照物。而根据 Sutherland（1983）的差别接触理论，认为非伦理行为来自于对同事群体的接触和学习。Gino 和 Pierce（2009a）发现当同事谈论非伦理行为是否能接受时，同事的撒谎行为变少了。Gunia 等（2012）发现，个体在面对伦理问题时，与快速做出伦理决策相比，让个体有机会在同事之间展开以伦理为主题的对话可以使个体的行为更具伦理性。

影响个体非伦理行为的同事包括团队内部同事和团队外部同事。一项关于团队内部同事影响作用的研究表明，当团队内成员说谎时，其他成员也更有可能会说谎（Gino 和 Pierce，2009a），这是因为行为模仿的个体与实施非伦理行为的同事之间在心理上的感觉和亲近度产生了这种行为模仿（Gino 和 Galinsky，2012）。而团队外的同事对个体非伦理行为的影响比较复杂。有些学者认为团队外实施撒谎行为的同事也会对个体的非伦理行为产生影响，但是影响力度小于团队内的同事（Gino 和 Pierce，2009a）。当被非团队的成员观察到实施非伦理行为时，会自觉减少自己的非伦理行为（Gino 等，2009），因为团队内的成员会由于被观察到实施非伦理行为而产生内疚感（Gino 和 Pierce，2009b）。

2. 领导的伦理影响

在组织环境中，领导作为组织的权威人士和行为准则的模范，其行为将对下属和员工的态度和行为产生关键的影响。根据社会学习理论，Brown 等（2005）把伦理领导（Ethical Leadership）

定义为“通过个体行为和人际关系对组织中适当的、规范性行为进行示范，并且通过双向沟通、强化和决策等方式向组织中的追随者推广这些行为”。领导伦理能够减少个体的越轨行为和非伦理行为（Mayer 等，2012）。Mayer 等（2012）根据社会学习理论，认为伦理领导作为组织中的权威人物，其在组织中体现的伦理行为被下属和员工所学习和模仿，同时奖励伦理行为和惩罚非伦理行为，通过这两种直接和间接的方式减少组织中个体的非伦理行为。

除了伦理领导影响个体的非伦理行为之外，其他传统的领导也会对非伦理行为产生影响。May 等（2003）认为真诚领导的结构中存在着伦理成分，真诚领导在进行决策时能够意识到每个伦理困境的道德强度，利用以往的经验实施伦理行为而在组织中形成伦理的氛围，促使组织中个体实施积极的伦理行为。反面的领导风格也会对非伦理行为产生影响，如辱虐管理。Hannah 等（2013）认为辱虐管理是指下属感知的上级对自己持续敌对的非身体接触的语言和非语言行为，并且通过研究军事人员发现，被上级辱虐会增加下级的非伦理行为，从而会减少报告自己不端行为的行为。

（三）组织层面影响因素

1. 组织伦理氛围

伦理氛围（Ethical Climate）是指组织员工对于什么是适合的、道德的行为和如何处理伦理问题的公共认知（Victor 和 Cullen，1987），是组织工作氛围的一种类型（Reichers 和 Schneider，1990），这种工作氛围决定了在工作中伦理行为的内容（Victor 和 Cullen，1988）。伦理氛围是由 Victor 和 Cullen 提出的一个多维度的概念，用来测量和区分多维度的组织成员的道德信仰，这种工作氛围出现在组织成员认为某些形式的伦理推论和伦理行为是符合组织内部伦理决策的标准和规范的情形下（Cullen 等，2003）。

伦理氛围是一个非常重要的工作氛围，因为伦理氛围与组织个体的伦理行为存在着联系（Deshpande 等，2011）。Wimbush 和 Shepard（1994）验证了拥有仁慈性或原则性的组织的个体更倾向于实施伦理行为，而拥有高利己主义的组织的个体更倾向于实施非伦理行为。Kish-Gephart 等（2010）通过元分析的方法研究发现三种伦理氛围对非伦理选择（非伦理意向和行为）产生显著的影响：自利的伦理氛围与非伦理选择存在正相关关系，而仁慈和原则性伦理氛围与非伦理选择存在着负相关关系。

Trevino 等（1998）发现当组织的行为规范不强时，伦理氛围与组织中的非伦理行为存在强相关性。而 Peterson（2002）的研究也支持了 Trevino 等的研究，认为伦理准则在伦理氛围作用于非伦理行为时起着调节作用；没有伦理准则的组织的员工相对于存在伦理准则的组织的员工，其自利主义的伦理氛围更强。Arnaud 等（2012）认为伦理氛围与非伦理行为之间的关系会受到道德情感和道德功效的影响：集体主义情感（关注组织的道德情感）和集体主义伦理功效（组织中能够影响伦理行为的共同信念）能够增强组织的伦理氛围与非伦理行为之间的关系。

2. 组织伦理文化

Trevino（1986）的伦理决策模型强调了组织环境中伦理文化（Ethical Culture）在调节认知性道德发展和非伦理行为之间关系的重要作用，其后续的研究详细界定了伦理文化的概念，即通过正式（如规则和政策、绩效管理系统）或非正式（标准、语言、固定程序）的组织结构和组织系统影响组织成员的伦理和非伦理行为的一部分组织文化（Trevino，1990）。

Trevino 等（1998）利用因子分析的方法证明了伦理文化和伦理氛围是有所区别的：伦理文化是组织为了控制组织成员的行为而形成的正式或非正式的组织系统；而伦理氛围体现了组织成员所感知的组织价值观念。

Trevino（1986）认为，因为大部分的员工都是处在认知性道德发展的常规水平，所以他们易

受到外部因素的影响，他们的行为受到组织伦理文化的引导。当组织中的领导和道德规范支持伦理行为，或者伦理行为受到表扬、非伦理行为受到惩罚时，组织中的伦理行为将会增加，而且在拥有明确的行为规范的情形下，组织的伦理文化相对于伦理氛围来说更能影响组织的非伦理行为（Trevino 等，1998）。Kaptein（2011）第一次用其开发的多维度伦理文化模型来研究伦理文化与非伦理行为之间的关系，发现企业伦理美德模型中的六个维度与组织中所观察到的非伦理行为之间存在着负相关关系。

3. 组织伦理准则

关于组织中伦理行为规范（Codes of Ethics）的研究应该追溯到 1913 年 J. C. Penney 所介绍的一系列员工适合的行为规范和强生公司在 20 世纪 40 年代所制定的伦理准则。组织基于以下的目的而制定伦理准则：第一，培养公司的伦理原则和价值观念；第二，向员工传递公司的伦理期望；第三，体现公司对于伦理价值的承诺；第四，为组织中员工的行为提供规范；第五，帮助个体解决伦理困境（Rezaee 等，2001）。

组织的伦理准则可以提高个体对实施伦理行为的承诺度，因而促进了旨在形成高标准行为的社会化进程（Somers，2001）。相对于没有明确的伦理准则的组织，拥有伦理准则的组织的员工实施伦理行为的压力更小，实施伦理行为的限制条件更少，实施伦理行为更不可能感觉到威胁，对于组织的伦理困境的处理具有更高的满意度，给予组织的伦理行为更多的支持（Adams 等，2001）。所以组织中的伦理准则能够减少非伦理行为（McCabe 等，1996）。但是有研究认为仅仅存在伦理准则不能影响组织个体的非伦理选择（意识和行为），因为伦理准则在组织中是普遍存在的，从而失去了其原有的作用，而且伦理准则往往成为了组织中的摆设而没有真正被重视（Kish-Gephart 等，2010）。Murphy 等（1992）发现伦理准则与非伦理行为之间的关系比较微弱，可能是因为行业的行为准则会减少本组织行为标准的作用。

4. 组织管理策略

组织的管理控制系统（MCS）在公司中被广泛应用，它包含了所有的公司治理机制（如战略计划、财务预算、资源配置、绩效考核、责任配置），公司用其来确保员工的行为和决策与组织的战略目标保持一致（Anthony 等，2007）。Langevin 和 Mendoza（2013）提出了管理控制系统的特点对非伦理行为的作用机制模型，他们认为战略制定的参与程度、系统的可控制原则性、绩效考核方式的多样性以及系统的反馈效果通过个体的组织公平感来影响组织承诺和信任上级而影响个体的非伦理行为（滥用预算和篡改数据）。有些学者认为虽然金钱不是形成非伦理行为的外部因素（Tang 和 Chen，2007），但是在组织管理环境稀缺的情况下，当个体面对组织的大量财富时，个体将产生嫉妒心理，在认知上产生不公平感，从而为了获得财富而实施非伦理行为（Gino 和 Pierce，2009）。有学者认为组织的奖励系统对个体的伦理决策也会产生影响。例如，Hegarty 等（1978）认为如果组织对非伦理行为进行了奖励，则会增加这种行为在商业交易中产生的频率。Jacobs 等（2012）认为组织的绩效考核系统会影响组织个体的非伦理行为，他们基于对 332 名警务人员的调查，发现个体对绩效考核的公平性感知会影响个体对组织的情感和支持，从而对个体的非伦理行为产生影响：绩效考核的不公平会引起个体消极情感以及认为没有被上级支持而实施非伦理行为。有学者研究了销售人员的控制机制对销售人员非伦理行为的影响（Robertson 等，1993），销售人员的控制机制是指组织对销售人员进行监督、管理、评估和控制的一系列管理机制。Robertson 等（1993）认为不处于控制系统中的销售人员更多地实施非伦理行为，同时认为处于激烈的销售竞赛环境中的销售人员更加实施非伦理行为。Ashkanasy 等（2006）根据社会学习理论认为，如果组织成员观察到其他同事因非伦理行为而受到奖励或者因伦理行为而受到惩罚，那么他很可能会做出非伦理的决策。因为他们期望自己实施类似的行为时可以得到相似的结果，同时把这种期望内在化。

5. 组织类型和规模

组织类型和规模作为大多数研究中的控制变量而会对非伦理行为产生影响。学者们认为，商学院的学生比非商学院的学生有更强的意愿实施非伦理行为（Tang 等，2008），因为他们认为这些行为是获得成功所能接受或者必需的行为（McCabe 等，1996）。有学者认为组织规模的大小对非伦理行为的预测作用是中等强度的（Murphy 等，1992）。Dalton 和 Kesner（1988）认为规模大的公司相对于规模小的公司而言更可能实施违反法律的行为，而且这种行为的次数更多。Murphy 等（1992）认为公司的规模能够影响（非）伦理行为：大公司倾向于规避生产伦理问题中的非伦理行为，而小公司倾向于规避销售伦理问题中的非伦理行为。

（四）伦理问题本身层面影响因素

在前人的研究中，大多都集中于个体和组织情境对伦理决策的影响，而忽略了伦理问题本身的特点。Jones（1991）根据 Rest（1986）的伦理决策四阶段理论，提出了影响伦理决策的伦理问题特征——伦理强度（Moral Intensity），即在环境中与伦理问题相关的道德重要性程度。伦理强度是一个多维度的构念，这些维度与伦理问题本身相关而与伦理决策者的特点和所处的位置无关，它包括六个维度：①结果的严重性（Magnitude of Consequences），即该伦理行为可能造成的伤害或益处的大小。②效应的集中度（Concentration of Effect），即一定的伤害或益处所影响人群的数量。③效应的可能性（Probability of Effect），即该行为会造成伤害或益处的可能性。④时间即刻性（Temporal Immediacy），即实施行为与行为结果出现之间的时间跨度。⑤社会认同度（Social Consensus），即社会对该行为是道德或是不道德的认同程度。⑥亲密度（Proximity），即行为主体与受行为影响者之间在社会、文化、心理或生理上的亲密程度。按照此理论，伦理强度会对伦理决策的各个环节产生影响，其中就包括伦理强度对伦理行为的影响。

Jones（1991）认为，伦理强度将减少非伦理行为的发生率，而这种弱化作用的产生部分原因是个体把非伦理行为对他人产生的后果归因于自己的责任。Singhapakdi 等（1996）把研究的重点集中在伦理强度的六维度对伦理意识的影响，证实了伦理强度结果的严重性、效应的集中度和可能性、时间即刻性和亲密度与伦理意识是正相关关系，而伦理问题的社会认同度与伦理意识存在着负相关关系。Barnett（2001）在 Jones（1991）的伦理强度理论的基础上，把伦理强度分为四个维度：结果的严重性、社会共识度、时间即刻性和亲密度，并且证明了结果更严重、即刻性更强、亲密度更高以及社会认同度更低的伦理问题使得行为主体更不可能形成非伦理行为。Kish-Gephart 等（2010）认为当个体面临一个“良好的伦理事件”（也即伦理问题的伦理强度各个维度都比较积极）时，个体不会形成非伦理倾向，并通过元分析证实了伦理强度的五个维度（结果的严重性、效应的集中度、效应的可能性、时间即刻性和社会认同度）与非伦理倾向和行为存在着负相关关系。

而有些研究主要集中于伦理强度各个维度对伦理决策的前三个阶段（伦理认知、伦理判断和伦理倾向）的影响，而没有证实伦理强度与（非）伦理行为之间直接的关系（May 等，2002；Lincoln 等，2011）。Carlson（2009）研究表明，伦理强度中效应的集中度对个体的伦理性判断是不产生影响的，而亲密度会强烈影响个体的伦理判断，也即亲密程度越高，个体的伦理性判断越强。

四、个体非伦理行为影响因素研究展望

（1）群体层面的影响因素研究。在组织中，对个体行为的影响因素包括个体层面、群体层面和组织层面，其中群体在社会科学中是一个非常重要的研究单位。在伦理决策理论发展中，有关群体伦理决策方面的研究是比较缺乏的，而研究群体层面的因素对个体非伦理行为影响的文献更

加稀少。一些学者在研究中提出了类似群体因素对非伦理行为的影响，如 Brass (1998) 的社会网络模型。Ashforth 和 Anand (2003) 认为群体可以保护个体的非伦理行为免受惩罚，而单个的个体没有这样的功能。但是这些学者都没有明确定义其所研究的群体。我国学者文鹏和史硕 (2012) 提出了群体非伦理行为对群体中个体非伦理行为影响机制模型的理论构想，认为群体中的非伦理行为会影响个体的非伦理行为（“近朱者赤”现象），但是缺乏实证的支持。未来的研究主题将集中于探讨群体层面的因素对个体非伦理行为的影响，并且明确定义群体所包含的内容。

(2) 高科技通信技术的影响研究。现在的组织随着科学技术的运用而日趋扁平化和虚拟化。尤其是移动互联的发展，使得这一趋势变得更加明显和快速。这种趋势导致了组织成员之间的距离拉大，组织对成员行为的监督作用减少，大大削弱了组织对个体非伦理行为的控制。最近的一项研究表明，相对于单纯的纸和笔的沟通方式，通过电子邮件进行沟通将增加员工的说谎行为，因为行为观察者在电子邮件的沟通方式中是缺乏的，将会增加非伦理行为出现的可能性 (Naquin 等, 2010)。而且随着电脑技术的使用，利用这项技术实施非伦理行为的报道在不断地增加 (Conger 和 Loch, 1995)。并且虚拟化和扁平化的组织导致的远程工作交流方式将改变个体对于伦理困境的思考方式，如远程的工作方式将导致伦理强度的改变而增加非伦理行为的可能性。但是这种研究组织交流工具或者高科技的发展对组织个体非伦理行为产生影响的文献非常少，未来可以从这一主题出发进行研究。

(3) 中国情境下文化价值的影响研究。在 Bommer 等 (1987) 提出的伦理决策的行为模型中，社会环境中文化价值的不同也会影响到组织个体的非伦理行为。我国学者也认为应该加强中国文化背景下的伦理研究 (吴红梅和刘洪, 2006)。在中国情境下，文化价值的特殊性在个体行为的形成中起到了非常重要的作用。我国学者陈之昭 (1988) 提出了道德、面子 (Face) 和法律之间的关系模型，认为在华人社会中，面子问题所产生的羞耻感对人的行为控制范围比道德和法律更为广泛。李敏 (2010) 认为员工关系 (Guanxi) 维度中存在着私交关系，它考虑的是员工之间的彼此利益和兴趣，会减少组织公民行为。而梁建和王重鸣 (2001) 认为这种“拉关系”、“走后门”的工具性关系将严重影响组织的利益。Tang 和 Chiu (2003) 在一项研究中发现中国的腐败文化已经影响了中国香港员工组织承诺与非伦理行为之间的关系。所以，未来对非伦理行为的研究可以置于中国特殊的文化环境之中，研究这种特性对其不同的影响。

(4) 单个影响因素之间交互作用的影响研究。在上文中所综述的影响因素是在剔除了其他影响效果的基础上进行的研究。但是在现实中，个体的行为受到多种因素的共同影响。Ashkanasy 等 (2006) 利用公文筐模拟测试方法，发现认知性道德发展水平和公正世界信仰的交互作用会对伦理决策产生影响；认知性道德发展水平和组织奖励系统所产生的期望的交互作用会对伦理决策产生影响。Wimbush (1999) 证实了从伦理困境出现之前到伦理行为实施之后的各个阶段，个体的认知性道德发展水平与领导的监督之间的交互作用会对个体的伦理决策和伦理行为产生影响。但是由于探索影响因素之间的交互作用对非伦理行为的影响作用机理比较困难，模型构建复杂，并且对这些交互变量的测量也比较困难，所以现阶段缺少对影响因素之间交互作用的研究文献。

五、结 论

本文从个体层面、人际关系层面、组织层面和伦理问题本身层面综述了组织中个体非伦理行为的影响因素。在比较了各种伦理决策模型的优缺点之后，并结合本文的综述结果，本文认为 Rest (1986) 的四阶段伦理决策模型更加切合人们的伦理决策过程，且更方便地描述了本文的综述结果。因此，在这一模型的基础上提出了组织个体非伦理行为影响因素模型 (见图 1)。

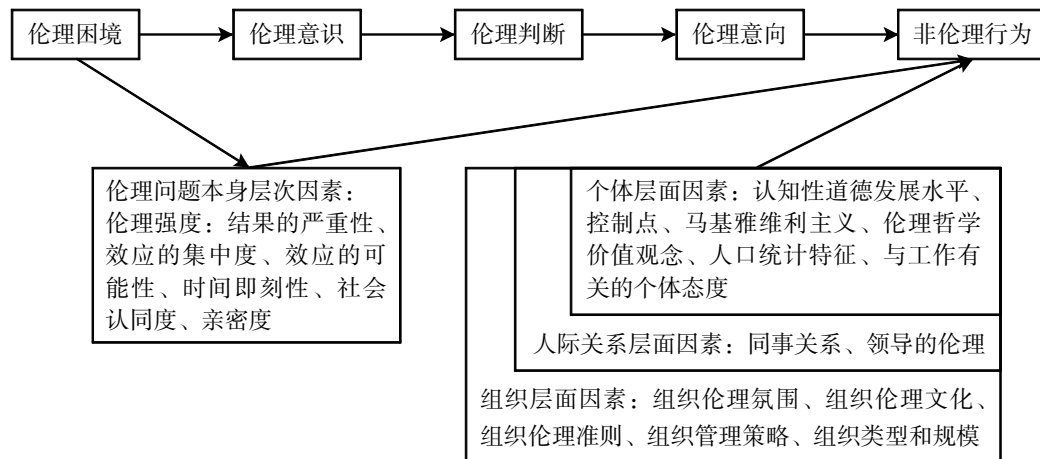


图1 组织中个体非伦理行为影响因素模型

在本模型中，借鉴了 Rest (1986) 的四阶段伦理决策模型：从产生伦理困境开始，伦理困境促使个体形成了伦理意识，从而进行伦理判断，初步形成了伦理意向之后做出（非）伦理行为。在这个伦理决策的过程中，伦理困境所体现的伦理强度会对个体的伦理意向和（非）伦理行为产生影响，个体层面、人际关系层面、组织层面的各种因素都会对个体的伦理意向和非伦理行为产生影响。同时，组织层面和人际关系层面的因素都是通过个体层面的因素产生影响的。

〔参考文献〕

- [1] Adams J. S., Tashchian A., Shore T. H.. Codes of ethics as signals for ethical behavior [J]. Journal of Business Ethics, 2001, 29 (3): 199-211.
- [2] Akaah I. P.. The influence of organizational rank and role on marketing professionals' ethical judgments [J]. Journal of Business Ethics, 1996, 15 (6): 605-613.
- [3] Arnaud A., Schminke M.. The ethical climate and context of organizations: A comprehensive model [J]. Organization Science, 2012, 23 (6): 1767-1780.
- [4] Ashforth B. E., Anand V.. The normalization of corruption in organization [J]. Research in Organizational Behavior, 2003 (25): 253-269.
- [5] Ashkanasy N. M., Windsor C. A., Trevino L. K.. Bad apples in bad barrels revisited: Cognitive moral development, just world beliefs, rewards, and ethical decision-making [J]. Business Ethics Quarterly, 2006, 16 (4): 449-473.
- [6] Ball G. A., Trevino L. K., Sims H. P.. Just and unjust punishment: Influences on subordinate performance and citizenship [J]. The Academy of Management Journal, 1994, 37 (2): 299-322.
- [7] Barnett T., Bass K., Brown G.. Ethical ideology and ethical judgment regarding ethical issues in business [J]. Journal of Business Ethics, 1994, 13 (6): 469-480.
- [8] Barnett T.. Dimensions of moral intensity and ethical decision making: An empirical study [J]. Journal of Applied Social Psychology, 2001, 31 (5): 1038-1057.
- [9] Barsky A.. Understanding the ethical cost of organizational goal-setting: A review and theory development [J]. Journal of Business Ethics, 2008, 81 (1): 63-81.
- [10] Bass K., Barnett T., Brown G.. Individual difference variables, ethical judgment, and ethical behavioral intentions [J]. Business Ethics Quarterly, 1999, 9 (2): 183-205.
- [11] Bommer M., Gratto C., Gravander J., Tuttle M.. A behavioral model of ethical and unethical decision making [J]. Journal of Business Ethics, 1987, 6 (4): 265-280.
- [12] Borkowski S. C., Ugras Y. J.. Business students and ethics: A meta-analysis [J]. Journal of Business Ethics,

1998, 17 (11): 1117-1127.

[13] Brass D. J., Butterfield K. D., Skaggs B.C.. Relationships and unethical behavior: A social network perspective [J]. *Academy of Management Review*, 1998, 23 (1): 14-31.

[14] Brown M., Trevino L. K., Harrison D.. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2005, 97 (2): 117-134.

[15] Browning J., Zcrbriskie N. B.. How ethical are industrial buyers? [J]. *Industrial Marketing Management*, 1983, 12 (4): 219-224.

[16] Callan V. J.. Predicting ethical values and training needs in ethics [J]. *Journal of Business Ethics*, 1992, 11 (10): 134-156.

[17] Camps J., Majocchi A.. Learning atmosphere and ethical behavior, does it make sense? [J]. *Journal of Business Ethics*, 2010, 94 (3): 129-147.

[18] Carlson D. S., Kacmar K.M., Wadsworth L. L.. The impact of moral intensity dimensions on ethical decision-making: Assessing the relevance of orientation [J]. *Journal of Managerial Issues*, 2009, 21 (4): 534-551.

[19] Chiu R. K.. Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control [J]. *Journal of Business Ethics*, 2003, 43 (1): 65-74.

[20] Conger S., Loch K. D.. Ethics and information technology use: A factor analysis of attitudes to computer use [J]. *Information Systems Journal*, 1995, 5 (3): 161-184.

[21] Cullen J. B., Parboteeah K. P., Victor J. B.. The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis [J]. *Journal of Business Ethics*, 2003, 46 (2): 127-141.

[22] Cullinan C., Blin D., Farrar R., Lowe D.. Organization -harm vs. organization -gain ethical issues: An exploratory examination of the effects of organizational commitment [J]. *Journal of Business Ethics*, 2008, 80 (2): 225-235.

[23] Dalton D. R., Kesner I. F.. On the dynamics of corporate size and illegal activity: An empirical assessment [J]. *Journal of Business Ethics*, 1992, 7 (11): 861-870.

[24] Dellaportas S.. Making a difference with a discrete course on accounting ethics [J]. *Journal of Business Ethics*, 2006, 65 (4): 391-404.

[25] Deshpande S. P., Joseph J., Shu X .N.. Ethical climate and managerial success in China [J]. *Journal of Business Ethics*, 2011, 99 (4): 527-534.

[26] Feather N. T.. Human values, global self-esteem, and belief in a just world [J]. *Journal of Personality*, 1991, 59 (1): 84-107.

[27] Ferrel O. C., Gresham L. G.. A contingency framework for understanding ethical decision making in marketing [J]. *Journal of Marketing*, 1985, 49 (3): 87-96.

[28] Forsyth D. R.. A taxonomy of ethical ideologies [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1980, 39 (1): 175-184.

[29] Forsyth D. R.. Judging the morality of business practices: The influence of personal moral philosophies [J]. *Journal of Business Ethics*, 1992, 11 (5-6): 461-470.

[30] Forsyth D. R.. Judging the morality of business practices: The influence of personal moral philosophies [J]. *Journal of Business Ethics*, 1992, 11 (5-6): 461-470.

[31] Franke G. R., Crown D. F., Spake D. F.. Gender differences in ethical perceptions of business practices: A social role theory perspective [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1997, 82 (6): 920-934.

[32] Gino F., Ayal S., Ariely D.. Contagion and differentiation in unethical behavior: The effect of one bad apple on the barrel [J]. *Psychological Science*, 2009, 20 (3): 393-398.

[33] Gino F., Galinsky A .D.. Vicarious dishonesty: When psychological closeness creates distance from one's moral compass [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2012, 119 (1): 15-26.

[34] Gino F., Pierce L.. Dishonesty in the name of equity [J]. *Psychological Science*, 2009b, 20 (9): 1153-1160.

- [35] Gino F., Pierce L..The abundance effect: Unethical behavior in the presence of wealth [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* , 2009a, 109 (2): 142-155.
- [36] Greenberg J.. Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cut [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1990, 75 (5): 561-568.
- [37] Greenberg J.. Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* , 2002, 89 (1): 985-1003.
- [38] Grover S. L.. Why professionals lie: The impact of professional role conflict on reporting accuracy [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* , 1993, 55 (2): 251-272.
- [39] Gunia B. C., Wang L., Huang L., Wang J. W., et al.. Contemplation and conversation: Subtle influences on moral decision making [J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55 (1): 13-33.
- [40] Hannah S., Schaubroeck J., Penh C., et al.. Joint influences of individual and work unit abusive supervision on ethical intentions and behaviors: A moderated mediation model [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2013, 98 (4): 579-592.
- [41] Hegarty W. H., Sims H.R.. Organizational philosophy, policies, and objectives related to unethical decision behavior: A laboratory experiment [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1979, 64 (3): 331-338.
- [42] Henle C. A., Giacalone R. A., Jurkiewicz C. L..The role of ethical ideology in workplace deviance [J]. *Journal of Business Ethics*, 2005, 56 (3): 219-230.
- [43] Hogness J. R.. The essence of education: Ethics and morality [J]. *Vital Speeches of the Day*, 1986, 52 (18): 561-563.
- [44] Honeycutt E. D., Glassman M., Zugelder M. T., et al.. Determinants of ethical behavior: A study of autosalespeople [J]. *Journal of Business Ethics*, 2001, 32 (1): 69-79.
- [45] Hunt S. D., Vitell S..A general theory of marketing ethics [J]. *Journal of Macromarketing*, 1986, 6 (1): 5-16.
- [46] Izzo G..Compulsory ethics education and the cognitive moral development of salespeople: A quasi-experimental assessment [J]. *Journal of Business Ethics* , 2000, 28 (3): 223-241.
- [47] Jacobs G., Belschak F. D., Hartog D. N. D.. (Un) ethical behavior and performance appraisal: The role of affect, support, and organizational justice [J]. *Journal of Business Ethics* , 2013, 13 (1): 1-14.
- [48] Joe V. C.. Review of the internalization control construct as a personality variable [J]. *Psychological Reports*, 1971, 28 (3): 619-640.
- [49] Jones G. E., Kavanagh M. J.. An experimental examination of the effects of individual and situational factors on unethical behavioral intentions in the workplace [J]. *Journal of Business Ethics* , 1996, 15 (5): 511-523.
- [50] Jones G. E., Kavanagh M. J.. An experimental examination of the effects of individual and situational factors on unethical behavioral intentions in the workplace[J]. *Journal of Business Ethics*, 1996, 15 (5): 135-150.
- [51] Jones T. M.. Ethical decision making by individuals in organizations: An issue contingency model [J]. *Academy of Management Review*, 1991, 16 (2): 366-395.
- [52] Kaptein M.. Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture [J]. *Human Relations*, 2011, 64 (6): 843-869.
- [53] Kessler S. R., Bandelli A. C., Spector P. E., et al.. Re-examining machiavelli: A three-dimensional model of machiavellianism in the workplace [J]. *Journal of Applied Social* , 2010, 40 (8): 1868-1896.
- [54] Kish-Gephart J. J., Harrison D. A., Trevino L. K.. Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95 (1): 1-31.
- [55] Kohlberg L. Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization [M]. Chicago: Rand McNally, 1969: 347-480.
- [56] Langevin P., Mendoza C..How can management control system fairness reduce managers' unethical behaviours? [J]. *European Management Journal*, 2013, 31 (3): 209-222.
- [57] Latham L. L., Perlow R..The relationship of client-directed aggressive and nonclient-directed aggressive work

behavior with self-control [J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 1996, 26 (2): 1027-1041.

[58] Lerner M. Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1965, 1 (4): 218-231.

[59] Lind E. A., Greenberg J., Scott K. S., Welchans T. D.. The winding road from employee to complainant: Situational and psychological determinants of wrongful termination claims [J]. *Administrative Science Quarterly*, 2000, 45 (3): 557-590.

[60] Luna-Arocas R., Tang L. P.. The love of money, satisfaction, and the protestant work ethic: Money profiles among university professors in the U.S.A. and Spain [J]. *Journal of Business Ethics*, 2004, 50 (4): 329-354.

[61] May D. R., Chan A. Y. L., Hodges T. D., Avolio B. J.. Developing the moral component of authentic leadership [J]. *Organizational Dynamics*, 2003, 32 (3): 247-260.

[62] Mayer D. M., Aquino K., Greenbaum R. L., Kuenzi M.. Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership [J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55 (1): 151-171.

[63] McCabe D. L., Trevino L. K., Butterfield K. D.. The influence of collegiate and corporate codes of conduct on ethics-related behavior in the workplace [J]. *Business Ethics Quarterly*, 1996, 6 (4): 461-476.

[64] McCuddy M. K., Peery B. L.. Selected individual differences collegians' ethical beliefs [J]. *Journal of Business Ethics*, 1996, 15 (3): 261-272.

[65] Merriam D.. Employee theft [J]. *Criminal Justice Abstracts*, 1977 (9): 380-386.

[66] Moore L., Gino F.. Ethically adrift: How others pull our moral compass from true north, and how we can fix it [D]. Harvard University, 2013.

[67] Mowday R. T., Steers R. M., Porter L. W.. The measurement of organizational commitment [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14 (2): 224-247.

[68] Murphy P. R., Smith J. E., Daley J. M.. Executive attitudes, organizational size and ethical issues: Perspectives on a service industry [J]. *Journal of Business Ethics*, 1992, 11 (1): 11-19.

[69] Naquin C. E., Charles E., Belkin L. Y., Kurtzberg T. R.. The finer points of lying online: E-mail versus pen and paper [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95 (2): 387-394.

[70] Peterson K.. The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire [J]. *Journal of Business Ethics*, 2002, 41 (4): 313-326.

[71] Porter L., Steers R.. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59 (4): 603-609.

[72] Rest J. R., Thoma S.. Relation of moral judgment development to formal education [J]. *Developmental Psychology*, 1985, 21 (4): 709-714.

[73] Rest J. R.. *Moral development: Advances in research and theory* [M]. New York: Preager, 1986.

[74] Rezaee Z., Elmore R. C., Szendi J. Z.. Ethical behavior in higher educational institutions: The role of the code of conduct [J]. *Journal of Business Ethics*, 2001, 30 (2): 171-183.

[75] Robertson D. C., Anderson E.. Control system and task environment effects on ethical judgment: An exploratory study of industrial salespeople [J]. *Organization Science*, 1993, 4 (4): 617-644.

[76] Robin D. P., Gordon G., Jordan C., Reidenbach R. E.. The empirical performance of cognitive moral development in predicting behavioral intent [J]. *Business Ethics Quarterly*, 1996, 6 (4): 493-515.

[77] Roman S., Munuera J. L.. Determinants and consequences of ethical behaviour: An empirical study of salespeople [J]. *European Journal of Marketing*, 2005, 39 (5-6): 473-495.

[78] Ross W. T., Robertson D. C.. A typology of situational factors: Impact on salesperson decision-making about ethical issues [J]. *Journal of Business Ethics*, 2003, 46 (3): 213-234.

[79] Schweitzer M. E., Ordóñez L., Douma B.. Goal setting as a motivator of unethical behavior [J]. *Academy of Management Journal*, 2004, 47 (3): 655-680.

[80] Schwepker Jr. C. H.. The effect of cognitive moral development and supervisory influence on subordinates'

ethical behavior [J]. *Journal of Business Ethics*, 1999, 18 (4): 383-395.

[81] Serwinek P. J.. Demographic & related differences in ethical views among small businesses [J]. *Journal of Business Ethics*, 1992, 11 (7): 555-566.

[82] Shepard J. M., Hartenian L.S.. Egoistic and ethical orientations of university students toward work-related decisions [J]. *Journal of Business Ethics*, 1991, 10 (4): 303-310.

[83] Singhapakdi A., Vitell S. T., Kraft K. L.. Moral intensity and ethical decision-making of marketing professionals [J]. *Journal of Business Research*, 1996, 36 (3): 245-255.

[84] Singhapakdi A., Vitell S.T., Kraft K. L.. Moral intensity and ethical decision-making of marketing professionals [J]. *Journal of Business Research*, 1996, 36 (3): 245-255.

[85] Somers M. J.. Ethical codes of conduct and organizational context: A study of the relationship between codes of conduct, employee behavior and organizational values [J]. *Journal of Business Ethics*, 2001, 30 (2): 185-195.

[86] Tang L. P., Chen Y. J.. Intelligence vs. wisdom: The love of money, machiavellianism, and unethical behavior across college major and gender [J]. *Journal of Business Ethics*, 2008, 82 (1): 1-26.

[87] Tang L. P., Chiu R. K.. Income, money ethic, pay satisfaction, commitment, and unethical behavior: Is the love of money the root of evil for Hong Kong employees? [J]. *Journal of Business Ethics*, 2003, 46 (1): 13-30.

[88] Trevino L. K., Butterfield K. D., McCabe D. L.. The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors [J]. *Business Ethics Quarterly*, 1998, 8 (3): 447-477.

[89] Trevino L.K., Weaver G. R., Reynolds S.J.. Behavioral ethics in organizations: A review [J]. *Journal of Management*, 2006, 32 (6): 951-990.

[90] Trevino L.K.. Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model [J]. *Academy of Management Review*, 1986, 11 (3): 601-617.

[91] Trevino L.P., Youngblood S.A.. Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behavior [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1990, 75 (4): 378-385.

[92] Velasquez M. G.. *Business ethics: Concepts and cases* [M]. Canada: Prentice Hall, 2011.

[93] Victor B., Cullen B.. The organizational bases of ethical work climates [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1988, 33 (1): 101-125.

[94] Weaver G. R., Trevino L. K., Agle B. R.. Somebody I look up to: Ethical role models in organizations [J]. *Organizational Dynamics*, 2005, 34 (4): 313-330.

[95] Wimbush J. C., Shepard J. M.. Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence [J]. *Journal of Business Ethics*, 1987, 13 (8): 637-647.

[96] Wimbush J. C.. The effect of cognitive moral development and supervisory influence on subordinates' ethical behavior [J]. *Journal of Business Ethics*, 1999, 18 (4): 21-35.

[97] Zey-Ferrell M., Ferrell O.. Role-set configuration and opportunity as predictors of unethical behavior in organizations [J]. *Human Relations*, 1982, 35 (7): 587-604.

[98] 李敏. 员工关系对组织公民行为的影响研究 [J]. *科技管理研究*, 2010 (11): 206-208.

[99] 梁建, 王重鸣. 中国背景下的人际关系及其对组织绩效的影响 [J]. *心理学动态*, 2001, 9 (2): 173-178.

[100] 文鹏, 史硕. 团队内非伦理行为的社会互动机制 [J]. *心理科学进展*, 2012, 20 (6): 805-814.

A Review of the Antecedents of Individual Unethical Behavior in Organizations

LI Min LENG Yong

(College of Business Administration, Jiangxi University of Finance and Economics, Nanchang 330013)

Abstract: With the development of economy, enterprises which are in pursuit of profits have ignored the importance of ethical issues, leading to more and more moral scandals. This issue aroused extensive focus and exploration on

unethical behaviors of enterprises and individuals from both scholars and businesses. Based on analyzing and summarizing the related literature, this paper reviewed the antecedents of individual unethical behavior from the individual level, interpersonal relationship level, organization level and ethical issues level, and pointed to the issues worthy of further study. Finally, this paper proposed a synthesized model of the antecedents of individual unethical behavior.

Key words: Unethical Behavior; Ethical Dilemma; Ethical Decision-Making; Interpersonal Relationship Level