



组织德性对员工挑战型组织公民行为的影响

——一个双中介效应模型研究

王雁飞¹ 王浩桐¹ 朱 瑜²

(1. 华南理工大学 工商管理学院, 广州 510641; 2. 暨南大学 管理学院, 广州 510632)

摘要:在全新的竞争环境下,企业如何提升组织德性激发员工更多挑战型组织公民行为成为了理论界与实务界关心的重要话题。基于认知—情感个性系统理论,采用多来源追踪问卷调查方法收集领导—下属配对数据探讨了组织德性与员工挑战型组织公民行为的关系以及内部人身份认知和情感承诺在这个过程中作用。利用跨层次结构方程模型对配套数据分析结果表明:(1) 组织德性对员工的挑战型组织公民行为、内部人身份认知、情感承诺有显著的正向影响作用;(2) 情感承诺在组织德性与员工挑战型组织公民行为的关系中起中介作用;(3) 内部人身份认知与情感承诺连续在组织德性与员工挑战型组织公民行为的关系中起到中介作用。

关键词:组织德性;内部人身份认知;情感承诺;挑战型组织公民行为;认知—情感视角

中图分类号:F273.1;F272.92 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-0241(2019)03-0116-11

0 引言

随着经济全球化、移动互联网和大数据时代的到来,当今时代的企业只有尊崇伦理并承担更多的社会责任才能赢得更多的尊重。因此,如何通过践行组织德性(organizational virtuousness)来提升组织的竞争力并获得可持续发展已经成为组织领导者与管理者关注的重要问题。作为积极心理学(positive psychology)和商业伦理学(business ethic)相结合的重要概念,组织德性一般是指由组织中个体(集体)行为、组织氛围、组织结构、积极组织政策和程序体现出来的整体伦理特征(Bright et al, 2006; 刘云, 2012)。目前,由于组织德性对组织及个体绩效提升发挥的独特作用受到学术界和实务界越来越多的关注与重视。从另一个方面

来看,企业竞争环境的变化使员工工作中的角色外行为所占的比重越来越大,在全新的工作条件下如何促进员工的挑战型组织公民行为(challenge-oriented organizational citizenship behavior, COCB)也成为组织人力资源管理需要关注的焦点问题。挑战型组织公民行为主要是指员工为了提升组织运行效率而自发产生的创造性想法表达和变革性努力(Seppälä et al, 2012)。从本质来看显然属于积极行为的范畴,这种行为与来自个体内在与外在组织的积极性特征(positivity)有着密切的关系,因此组织德性很有可能是员工挑战型组织公民行为的重要前因变量。进一步文献研究表明,尽管有部分的研究探讨了组织德性与相关结果之间的关系,但是很少有研究关注组织德性与

收稿日期:2018-07-09

基金项目:国家自然科学基金项目(71772069, 71602075);教育部一般人文社会科学基金项目(17YJA630101);教育部一般人文社会科学青年基金项目(15YJC630197)

第一作者简介:王雁飞(1974—),男,山东潍坊人,管理学博士,华南理工大学工商管理学院教授,博士生导师,研究方向:人力资源管理、组织行为学、组织创新与知识管理。

通信作者:王雁飞, 824007265@qq.com

挑战型组织公民行为的关系。因此本研究的首要目的是探讨中国情境下组织德性对员工挑战型组织公民行为的影响。此外探讨其两者之间的内在机制也非常有必要,根据认知—情感系统理论(cognitive-affective system theory of personality, CAPS)的观点,个体行为受到情境及由此而诱发的认知—情感交互作用的影响。因此,本研究选取了典型认知变量—内部人身份认知(perceived insider status)和情感状态变量—情感承诺(affective commitment)并假设内部人身份认知和情感承诺在组织德性影响员工挑战型组织公民行为的过程中起着中介作用。Masterson 和 Stamper(2003)认为,内部人身份认知是个体在特定组织内对自身是否获得团体内部成员身份的感知程度,已有研究表明内部人身份认知是个体行为绩效产生的重要前提(Wang et al, 2013);情感承诺则体现了个体在心理上对组织前景和价值观的认同和接受程度(Meyer et al, 1997),一般情况下,高情感承诺与员工主动维护组织荣誉并愿意为组织发展采取相应的行动密切相关并最终影响个体的行为绩效(Kazemipour et al, 2012; Diedericks et al, 2014)。所以,内部人身份认知与情感承诺是否在组织德性与挑战型组织公民行为的关系中连续起着中介作用是本研究需要探讨的第二个问题。本研究基于认知—情感个性系统理论对中国情境下组织德性对于挑战型组织公民行为的作用机制进行深入探究,并揭示组织德性如何通过内部人身份认知与情感承诺进而影响员工挑战型组织公民行为的中介机制。通过假设和检验,有以下几点贡献。第一,本研究证实了组织中组织德性对员工内部人身份认知、情感承诺与员工挑战型组织公民行为的积极促进作用,为组织德性在组织领域的影响效应和应用价值提供了支持。第二,本次研究结果为组织德性在中国情境中团队层面的有效性提供了支持。第三,本研究基于认知—情感个性系统理论,从认知

与情感整合的视角出发,丰富了中国情境下个体挑战型组织公民行为驱动的理论视角。

综合以上分析,本研究将基于中国情境并采用认知—情感整合视角探讨组织德性对员工挑战型组织公民行为的影响机制以及内部人身份认知与情感承诺在其中所起的作用,从理论上弥补以往研究的不足,从实践上则有利于提升组织的德性管理水平并进一步促进员工的角色外行为。

1 理论与假设

1.1 组织德性与挑战型组织公民行为

与个体层面伦理品质不同,组织德性反映的是一个组织整体性的伦理特征,它是组织中每个个体、部门以及组织实体在伦理品质上的集中体现(Bright et al, 2006)。诸多研究表明,组织德性不仅能够正向作用于个体的组织的忠诚感(Rego et al, 2011)与绩效(Searle et al, 2011),还能有效预测员工的角色外行为(Rego et al, 2010)。由于组织德性作为组织高尚伦理品质的体现即指一个组织在整体上是和谐、友好、宽恕和包容的,因此本研究推测组织德性可能是员工挑战型组织公民行为的重要前因变量。挑战型组织公民行为作为个体为了提高组织绩效而提出或实施的与工作方式、规章等相关的创造性想法表达与变革性努力(Choi, 2007; Mackenzie et al, 2011),在本质上是角色外行为的一种重要表现。由于挑战型组织公民行为是一种旨在通过打破组织现状来达到改善组织现有环境和提高组织绩效的目标的进取型行为,可能会引发组织内部的关系冲突并被视为是对权威的挑战(Seppälä et al, 2012),进而面临人际关系损害的风险,因此员工实施挑战型组织公民行为时需要获得来自领导和同事的支持、理解与包容。研究表明,在组织德性程度较高的组织中,个体对组织的行为与价值观会产生强烈的认同感,会更愿意投入到改善和推动组织发展的行动中(Rego et al, 2011),主动提出改进意见;此

外,当员工感知到的组织德性程度越高时,更可能与组织形成高质量的心理契约关系,以为组织做贡献和推动组织变革发展为己任(Kooshki et al, 2016),由此甘愿承担超越角色职责以外以及富有挑战性的工作;其次,在具备高德性的组织中,组织成员相互之间会更加理解与包容,这能够有助于消除员工“建言”的顾虑,从而积极主动地表达自己的想法与建议。因此,本文提出以下假设:

假设1:组织德性显著正向影响挑战型组织公民行为。

1.2 内部人身份认知的中介作用

内部人身份认知是指个体对自身在组织中所获得的个人空间以及归属感程度的感知(Master-son et al, 2003),当员工认为自己是组织内部人时,他们倾向于将自己视为组织的公民,对组织有强烈归属感,更愿意付出额外的努力来持续提高其内部人的身份地位,并表现出有益于组织的角色外行为(Hui et al, 2015)。国内外已有研究表明,内部人身份认知对创新行为(王雁飞等, 2014)和组织公民行为(Hui et al, 2015)均有着显著促进作用,而挑战型组织公民行为作为一种角色外行为,包括了变革性建言和创新性行为。由此预测,内部人身份认知是影响员工挑战型组织公民行为的重要因素之一。

内部人身份认知强调员工对组织的一种社会认同,员工能够意识到作为组织一员所具有的情感 and 价值意义(Chen et al, 2007)。组织德性描述的是组织作为整体所具有的高尚道德气质(Bright et al, 2006),主要包括乐观、信任、同情、正直和宽恕,被认为是组织保持繁荣和活力的原动力(Cameron et al, 2004)。关于组织德性对内部人身份认知的影响,一方面,有德性的组织成员之间会更加包容,员工可以通过与其他成员间的密切交流和频繁互动来获取信息或反馈,这不但使员工和组织成员间有一种亲近感,还使员工更加清

晰地理解组织“内部人”和“外部人”的边界,进而使员工感觉到自己是组织的一员(Wang et al, 2013)。另一方面,有德性的组织所具有的高尚品质较易获得员工认同(Tsachouridi et al, 2016),这有利于拉近组织(或领导)与员工的距离,从而使员工有较强的包容感和归属感,认为自己是内部人。由此可以推测,组织德性有助于增强员工的内部人身份认知,结合内部人身份认知对挑战型组织公民行为的影响,组织德性可能是通过提高内部人身份认知来促进员工挑战型组织公民行为的产生。因此,本文提出以下假设:

假设2:内部人身份认知在组织德性与挑战型组织公民行为之间的关系中起中介作用。

1.3 情感承诺的中介作用

情感承诺是组织承诺的重要组成部分,它是指“员工对组织的认同、投入和情感依附的程度”(Allen, 1990)。已有研究表明情感承诺能够有效预测员工组织公民行为(刘远等, 2015),具体来说,高情感承诺的员工会更热衷于投入到组织建设当中,并自发维护组织利益和形象,他们对组织有着超越利益的深厚感情(马飞等, 2010)。因此,即使可能承担创新或变革失败时所带来的风险,对组织的情感依附也能促使他们不计较个人利益主动承担工作职责和提出改进意见(颜静等, 2016)。从而高情感承诺水平的员工往往能够克服变革行为所面临的风险和困难,表现出更多的挑战型组织公民行为。

实际上已有不少学者探讨了情感承诺的发生机制且大多聚焦在社会交换视角(Lee et al, 2007; Choi et al, 2015),即将情感承诺视为“互惠”的产物。由于高德性的组织常常表现出有利于其利益相关者和社会的“越轨”行为(employee deviance)(Searle et al, 2011),包括关心和帮助其内部员工。基于互惠原则,员工很可能会通过增加自身对组织的认同和投入程度来回报组织的恩

情,组织德性因此加强了员工的情感承诺(Choi et al, 2015)。近来也有学者通过社会认同的视角探究员工情感承诺的发生机制。社会认同理论认为个体会努力争取和维持积极的社会认同,且员工常常通过其所在组织的社会形象和地位评估自身价值,因此他们更青睐于认同具有良好声誉的组织(Farooq et al, 2014)。高组织德性水平的组织能对外展现出高尚的伦理品质,且常常表现出有益于社会的正向偏离行为。不难推测组织德性有助于组织获取正面的社会形象,组织社会地位的提高能进一步增强员工的认同感和自豪感,从而增强员工情感承诺。综上所述,无论是基于社会交换还是社会认同视角,组织德性都有助于增强员工情感承诺。结合员工情感承诺和组织德性与挑战型组织公民行为的关系,因此,本文提出以下假设:

假设 3a: 情感承诺在组织德性与挑战型组织公民行为之间的关系中起中介作用。

此外,根据认知—情感个性系统理论,外部情境会激发个体产生对应的认知和情感,最终产生具体的行为结果(Mischel et al, 1995)。因此在具备高组织德性水平的组织中,当员工感知到自身作为组织内部成员的身份时,会激发他们作为内部人的责任心(Wang et al, 2013)和对组织的情感承诺(Chen et al, 2007),最终实现更多的挑战型组织

公民行为。因此,本文进一步提出以下假设:

假设 3b: 内部人身份认知与情感承诺在组织德性与挑战型组织公民行为之间的关系中起连续中介作用。

综上所述,本研究的理论模型如图 1 所示。

2 研究方法

2.1 研究样本及程序

本研究采用两阶段追踪问卷调查法收集数据。首先从华南地区某高校商学院的校友录、在职 MBA 班和研究生课程班的学员中随机抽取管理者,由研究者联系管理者并详细说明此次调研目的和方法并保证他们所填写数据的匿名性和保密性,在征得对方同意的情况下开展调查。同时,这些管理者除了向研究者随机提供下属的名单和邮箱由研究者与其进行联系以外,还要对下属的挑战型组织公民行为进行评价。为了更好地避免共同方法变异,本研究团队采用 2 个时间节点进行数据采集:第一次调查的变量包括组织德性、内部人身份认知、情感承诺,由员工填写;第二次调查在第一次调查结束的 3 个月后进行,由管理者评价其下属的挑战型组织公民行为状况。本次调查共涉及 86 位管理者和 323 位员工,最终得到领导问卷 82 份,员工问卷 300 份,经过筛选与配对,最终得到了完全配对的问卷为 259 份,领导与员工问卷的配对比例为 1:3.29。

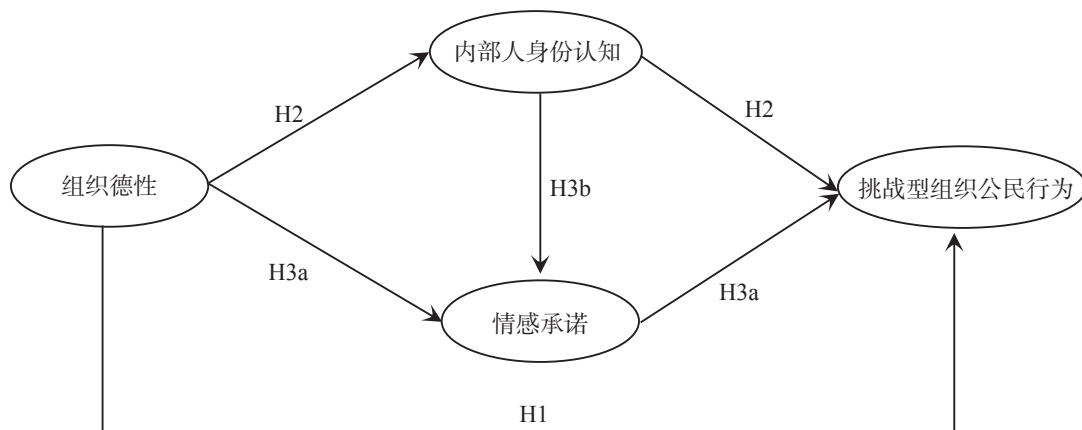


图1 理论模型

就领导人口统计学变量来看,按照性别划分,男性为72.2%,女性为27.8%;按照年龄划分,20~35岁占41.7%,35~45岁占36.3%,45岁以上占22%,平均年龄37.98岁;受教育程度主要集中在本科及以上共占85.3%;按工作年限划分,5年以下占12.7%,5~10年占30.2%,10年以上占57.1%;大多数是以中层管理者为主,占40.9%。

就下属人口统计学变量来看,按照性别划分,男性为40.7%,女性为59.3%;按照年龄划分,30岁以下占57.1%,30~40岁占32.7%,40岁以上占10.2%,平均年龄30.22岁;受教育程度主要集中在本科占56.8%;按工作年限划分,4年及以下占43.1%,5年及5年以上的占56.9%;大多数是基层普通员工69.4%。

2.2 变量测量

2.2.1 组织德性

组织德性采用刘云(2015)的五维度15题项量表来测量下属的组织德性,该量表由乐观、信任、同情、正直和宽恕五个维度构成。同质性系数的点估计值为0.897,超过0.5,标准误差为0.045,其在95%的置信区间 $CI=[0.568, 0.763]$ 不包含0,说明多维度量表合成是有意义的(叶宝娟等,2012)。研究中该量表的Cronbach's α 值为0.908,校正项目—量表总分相关性— $CITC$ (Corrected item-total correlation)值均大于0.5,验证性因素分析的结果: $\chi^2/df=1.521$, $CFI=0.993$, $TLI=0.932$, $RMSEA=0.047$, $SRMR=0.062$ 。以上结果表明本研究采用的组织德性问卷具有良好的信度和结构效度。

2.2.2 内部人身份认知

内部人身份认知采用Stamper和Masterson(2002)的单维度6题项量表来测量下属的内部人身份认知。研究中该量表的Cronbach's α 值为0.804,校正项目—量表总分相关性— $CITC$ 值均大于0.5,验证性因素分析的结果: $\chi^2/df=2.331$, $CFI=0.985$, $TLI=0.914$, $RMSEA=0.075$, $SRMR=0.058$ 。

以上结果表明本研究采用的内部人身份认知问卷具有良好的信度和结构效度。

2.2.3 情感承诺

情感承诺采用Meyer等(1993)开发的6题项单维度量表来测量下属的情感承诺。研究中该量表的Cronbach's α 值为0.886,校正项目—量表总分相关性— $CITC$ 值均大于0.5,验证性因素分析的结果: $\chi^2/df=1.431$, $CFI=0.986$, $TLI=0.963$, $RMSEA=0.043$, $SRMR=0.044$ 。以上结果表明本研究采用的情感承诺问卷具有良好的信度和结构效度。

2.2.4 挑战型组织公民行为

挑战型组织公民行为采用MacKenzie、Podsakoff和Podsakoff(2011)的单维度5题项量表来测量下属的挑战型组织公民行为。研究中该量表的Cronbach's α 值为0.741,校正项目—量表总分相关性— $CITC$ 值均大于0.5,验证性因素分析的结果: $\chi^2/df=1.287$, $GFI=0.975$, $TLI=0.944$, $RMSEA=0.035$, $SRMR=0.042$ 。以上结果表明本研究采用的挑战型组织公民行为问卷具有良好的信度和结构效度。

以上量表均采用Likert5点量表评分,得分越高表示水平越高。本研究所使用的统计分析软件为Mplus7.40和SPSS23.0(见表1)。

3 研究结果

3.1 区分效度和同源误差检验

Harmon检验表明,未旋转前第一个因素并没有解释大部分变异量(28.094%),同时多重共线性检验发现,本研究变量的方差膨胀系数(VIF)均小于2,变量间容忍度均大于0.9,进一步地验证性因素分析竞争模型比较结果表明,与其他模型相比,基准模型(四因素模型)的各项拟合度显著优于其他模型(见表1),说明本研究各变量内涵独立明确,区分效度较好。以上分析结果说明本研究的同源方法误差(CMV)得到了较好控制。

3.2 数据分析策略

本研究构建的理论模型中,组织德性为团队层面变量,内部人身份认知、情感承诺和挑战型组织公民行为为个体层面变量,因此本研究使用Mplus7.40建立跨层次的结构方程模型(multilevel structural equation),并对提出的假设进行数据分析验证。由于组织德性调查问卷是以员工填答的方式完成的,因此在将该变量聚合前,为了确认和证明组织德性在组织层面进行分析的必要性,本研究对组织德性的Rwg、ICC1、ICC2这三项聚合指标进行了计算。计算结果显示,组织德性的组内一致性Rwg的平均数为0.97,组内相关性系数ICC1的值为0.43,ICC2的值为0.72。三项指标的结果均超过其标准值,表明组织德性有必要进行变量聚合。

3.3 假设检验

各变量描述性统计结果如表2所示。为了检验

本研究所提出的假设,本研究使用Mplus7.40建立了跨层次结构方程模型以检验本研究的理论模型。

图2显示了本研究中各变量间的路径系数(括号中的数值为标准误差)。从图2中可以看到,组织德性分别对内部人身份认知($\beta=0.317, p<0.01$)和情感承诺($\beta=0.584, p<0.001$)具有显著的正向影响作用,内部人身份认知对挑战型组织公民行为($\beta=0.087, p>0.05$)不显著,以上结果可得内部人身份认知在组织德性与挑战型组织公民行为之间起不到中介作用,假设H2不成立;情感承诺对挑战型组织公民行为($\beta=0.229, p<0.01$)具有显著的正向影响作用,则情感承诺中介了组织德性与挑战型组织公民行为之间的关系,假设H3a得到支持;另外,内部人身份认知对情感承诺($\beta=0.278, p<0.001$),综合以上结果说明内部人身份认知与情感承诺在组织德性与挑战型组织公民行为之间的关系中起着中介作用,假设H3b得到支持。

表1 验证性因素分析结果

变量	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
基准模型	2 251.430	693	3.248	0.923	0.908	0.026	0.020
三因素	2 606.409	704	3.702	0.848	0.826	0.092	0.036
二因素	2 759.145	719	3.837	0.816	0.809	0.095	0.039
单因素	3 361.061	749	4.487	0.786	0.779	0.108	0.041

注:基准模型:组织德性;内部人身份认知;情感承诺;挑战型组织公民行为;三因子模型:组织德性;情感承诺+内部人身份认知;挑战型组织公民行为;二因子模型:组织德性;内部人身份认知+情感承诺+挑战型组织公民行为;单因子模型:组织德性+内部人身份认知+情感承诺+挑战型组织公民行为

表2 研究变量描述性统计、相关分析结果及内部一致性系数(N=259)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.下属性别	-								
2.下属年龄	-0.189**	-							
3.下属教育程度	-0.012	0.017	-						
4.下属工作年限	-0.159*	0.816**	-0.107	-					
5.下属职位层级	-0.182**	0.420**	0.026	0.381**	-				
6.组织德性	-0.079	0.002	-0.098	-0.031	0.151*	(0.908)			
7.情感承诺	-0.166**	0.022	-0.137*	0.049	0.142*	0.607**	(0.886)		
8.内部人身份认识	0.036	0.045	0.184**	0.107	0.089	0.272**	0.444**	(0.804)	
9.挑战型组织公民行为	-0.238**	0.083	-0.106	0.076	0.268**	0.319**	0.364**	0.257**	(0.741)
均值	1.590	30.22	2.630	2.890	1.390	3.726	3.900	3.754	3.581
标准差	0.492	6.543	0.781	1.358	0.642	0.547	0.577	0.674	0.551

注:**:p<0.01;*:p<0.05。括号中加粗的数值为量表的Cronbach's α 系数

为了进一步检验本研究提出的中介作用假设,研究者采用了Bootstrap方法对中介效应进行分析,表3显示了模型各路径效应值与置信区间。从表3中可以看到,路径1($CI=[0.044, 0.229]$)在95%的区间不包含零,假设H3a得到再一次验证;路径2($CI=[-0.006, 0.147]$)在95%的置信区间包含0,再次验证了假设H2不成立;另外,组织德性对挑战型组织公民行为的影响表现为所有路径效应值的加总,即全路径。由表3可知,全路径的效应值为0.020且区间内($CI=[0.006, 0.048]$)不包含0,表明组织德性与挑战型组织公民行为之间存在显著正向关系,从而假设H1得到验证。最后,路径3($CI=[-0.020, 0.291]$)的区间包含0,结果表明组织德性对挑战型组织公民行为的影响效应主要通过情感承诺和内部人身份认知的中介路径产生。当2条中介路径发挥作用时,组织德性对挑战型组织公民行为的影响效应不再显著,即情感承诺和内部人身份认知完全中介了组织德性对员工挑战型组织公民行为的影响效应,假设H3b得到进一步验证。

4 讨论与结论

4.1 研究发现

本研究聚焦于员工挑战型组织公民行为的驱动因素研究,选取组织德性作为产生挑战型组织公民行为的前因变量来探讨其两者之间的关系以及内部人身份认知和情感承诺在两者之间的作用。结果表明,组织德性不仅与员工挑战型组织公民行为之间存在显著正向关系,还可通过另外2条间接路径与挑战型组织公民行为产生影响。本研究基于中国情境且将认知和情感视角相结合并根据认知—情感个性系统理论构建了挑战型组织公民行为形成的双路径模型探讨组织德性影响挑战型组织公民行为的产生。数据分析结果显示内部人身份认知在组织德性与员工挑战型组织公民行为之间起不到中介作用,而情感承诺完全中介组织德性与挑战型组织公民行为的关系。进一步研究发现,员工可以从感知到自身作为组织内部成员的身份,从而激发并提高对组织的情感承诺(Chen et al, 2007),进而促进员工挑战型组织

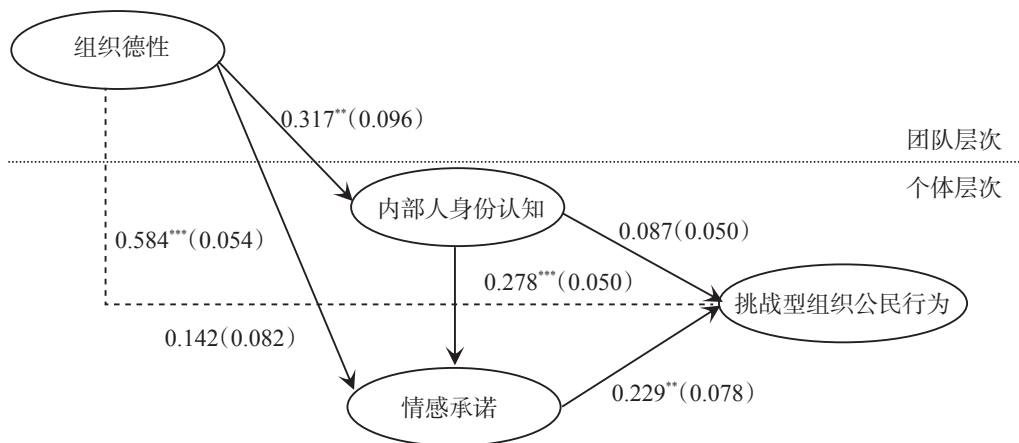


图2 跨层次结构方程模型(SEM)路径分析图

表3 Bootstrap方法的中介效应量及置信区间

路径	效应值	2.5%LLCI	97.5%ULCI
路径1:(组织德性→情感承诺→挑战型组织公民行为)	0.134	0.044	0.229
路径2:(组织德性→内部人身份认知→挑战型组织公民行为)	0.125	-0.006	0.147
路径3:(组织德性→挑战型组织公民行为)	0.137	-0.020	0.291
全路径	0.020	0.006	0.048

公民行为。这一结果说明员工的挑战型组织公民行为可以是认知和情感路径相互作用的结果,更进一步验证挑战型组织公民行为的产生需要认知基础上情感条件的参与。

4.2 研究贡献与应用价值

4.2.1 理论贡献

(1) 本研究丰富了组织德性在组织领域的相关研究。随着当代积极心理学的兴起,德性逐渐成为西方道德心理学研究的焦点。德性研究最早是从个体层面开始的,与个体层面的德性研究相比,组织层面的德性研究兴起较晚。因此本研究选择以往受较少关注的组织层面的组织德性作为影响挑战型组织公民行为的前因变量并发现组织德性对员工挑战型组织公民行为具有显著的预测作用,这一结论有助于学术界和实务界更深刻地看待组织伦理性格特征与员工组织行为之间的关系,丰富了组织德性对因变量之间的关系研究;(2) 本研究丰富了中国情境下员工挑战型组织公民行为驱动的理论研究。以往对员工挑战型组织公民行为的研究大多以社会交换理论出发,重视理性感知而忽略了情感资源因素。所以本研究基于中国情境并将认知和情感视角相结合,尝试构建了挑战型组织公民行为形成的认知—情感双路径整合模型。本研究发现,个体的积极认知和情感能够有效地连续正向影响员工的挑战型组织公民行为,同为挑战型组织公民行为形成的重要内在动力。这一发现扩展了挑战型组织公民行为驱动机制的研究视角,有助于澄清挑战型组织公民行为产生的实质;(3) 本研究将积极心理学与组织行为学的理论有效地结合应用。本研究结论对以往组织德性和挑战型组织公民行为理论研究的重要拓展,有助于进一步完善和深化相关概念的理论研究。

4.2.2 实践价值

(1) 研究发现组织德性是员工挑战型组织公民行为的重要前因变量,因此企业可通过培育组织德性来提升组织的竞争优势,例如,企业可以通过选择合适的德性代理人,建立和完善支持德性行为的制度化模式,同时追求“内在善”和“外在善”并确保两者之间的适当平衡去培育组织德性;(2) 注重提升员工内部人身份认知。企业可通过授权、营造开放沟通氛围以及重要信息、资源的分享等方式来提高员工在组织中的自我认知,从而促进挑战型组织公民行为;(3) 提高员工的情感承诺。建立兼具公平性和激励性的组织文化,强调人力资源管理实践的认同、员工发展以及公平的决策程序和奖励,以此增强员工对组织的认同和情感依附。(4) 积极促进挑战型组织公民行为。建立明确、乐观的组织愿景,营造积极、开放、融洽的组织氛围,从而提高员工在组织当中的自豪感、信任感、使命感,激发员工更多的挑战型组织公民行为。

4.3 研究局限及未来研究方向

本文存在一定的局限性:(1) 尽管本文采用了两阶段多来源追踪配对方法收集数据并对同源方差变异进行了检验,但仍然不是严格意义上的纵向研究,因此今后的研究有必要采用更为严格的纵向研究设计和情境实验来进一步提高结论的准确性;(2) 本研究中的数据主要来源于华南地区企业员工,因此所得到结论的外部效度会受到一定的影响,今后的研究可以进一步扩大取样范围或针对某些具体行业进行调查,以提高研究结论的外部效度;(3) 本研究基于认知—情感整合视角探讨了组织德性与挑战型组织公民行为之间的关系,未来研究可尝试从其他视角来探讨两者关系并进一步澄清组织德性对员工挑战型组织公民行为影响的实质。

参考文献

- 刘云. 2012. 组织德性研究回顾与展望[J]. 外国经济与管理,(2):43-49.
- 刘云. 2015. 组织德性的概念内涵、结构维度与量表验证[J]. 会计与经济研究,(3):101-112.
- 刘远,周祖城. 2015. 员工感知的企业社会责任、情感承诺与组织公民行为的关系——承诺型人力资源实践的跨层调节作用[J]. 管理评论,27(10):118-127.
- 马飞,孔凡晶,孙红立. 2010. 组织承诺理论研究述评[J]. 情报科学,(11):1741-1745.
- 叶宝娟,温忠麟. 2012. 测验同质性系数及其区间估计[J]. 心理学报,44(12):1687-1694.
- 王雁飞,蔡如茵,林星驰. 2014. 内部人身份认知与创新行为的关系:一个有调节的中介效应模型研究[J]. 外国经济与管理,36(10):40-53.
- 颜静,樊耘,张旭. 2016. 顺从型与挑战型组织公民行为:基于情感体验与理性认知双路径[J]. 管理工程学报,30(3):63-71.
- Allen N J. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization[J]. Journal of Occupational Psychology,63(1):1-18.
- Bright D S, Cameron K S, Caza A. 2006. The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations[J]. Journal of Business Ethics,64(3):249-269.
- Cameron K S, Bright D, Caza A. 2004. Exploring the relationships between virtuousness and performance[J]. American Behavioral Scientist,47(6):1-24.
- Chen Z X, Aryee S. 2007. Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in China[J]. Academy of Management Journal,50(1):226-238.
- Choi J N. 2007. Change-oriented organizational citizenship behavior: Effects of work environment characteristics and intervening psychological processes[J]. Journal of Organizational Behavior,28(4):467-484.
- Choi D, Oh I S, Colbert A E. 2015. Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture[J]. Journal of Applied Psychology,100(5):1542-1567.
- Diedericks E, Rothmann S. 2014. Flourishing of information technology professionals: Effects on individual and organizational outcomes[J]. South African Journal of Business Management,45(1):27-41.
- Farooq O, Payaud M, Merunka D, et al. 2014. The impact of corporate social responsibility on organizational commitment: Exploring multiple mediation mechanisms[J]. Journal of Business Ethics,125(4):563-580.
- Hui C, Lee C, Wang H. 2015. Organizational inducements and employee citizenship behavior: The mediating role of perceived insider status and the moderating role of collectivism[J]. Human Resource Management,54(3):439-456.
- Kazemipour F, Mohd A S. 2012. The impact of workplace spirituality dimensions on organizational citizenship behavior among nurses with the mediating effect of affective organizational commitment[J]. Journal of Nursing Management,20(8):1039-1048.
- Kooshki A S, Zeinabadi H. 2016. The role of organizational virtuousness in organizational citizenship behavior of teachers: The test of direct and indirect effect through job satisfaction mediating[J]. International Review,(1/2):7-21.
- Lee J, Peccei R. 2007. Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity[J]. Journal of Organizational Behavior,28(6):661-685.
- Mackenzie S B, Podsakoff P M, Podsakoff N P. 2011. Challenge-oriented organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: Do challenge-oriented behaviors really have an impact on the organization's bottom line?[J]. Personnel

- Psychology,64(3):559-592.
- Masterson S S, Stamper C L. 2003. Perceived organizational membership: An aggregate framework representing the employee-organization relationship[J]. *Journal of Organizational Behavior*,24(5):473-490.
- Meyer J P, Allen N J. 1997. Commitment in the Workplace Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application[M]. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Meyer J P, Allen N J, Smith C A. 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conception[J]. *Journal of Applied Psychology*, (78):538-551.
- Mischel W, Shoda Y. 1995. A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure[J]. *Psychological Review*,102(2):246-268.
- Rego A, Ribeiro N, Cunha M P E, et al. 2011. How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship[J]. *Journal of Business Research*,64(5):524-532.
- Rego A, Ribeiro N, Cunha M P. 2010. Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors[J]. *Journal of Business Ethics*,93(2):215-235.
- Searle T P, Barbuto J E. 2011. Servant leadership hope, and organizational virtuousness: A framework exploring positive micro and macro behaviors and performance impact[J]. *Journal of Leadership & Organizational Studies*,18(1):107-117.
- Seppälä T, Lipponen J, Bardi A, et al. 2012. Change-oriented organizational citizenship behavior: An interactive product of openness to change values, work unit identification, and sense of power[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,85(1):136-155.
- Stamper C L, Masterson S S. 2002. Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior[J]. *Journal of Organizational Behavior*,23(8):875-894.
- Tsachouridi I, Nikandrou I. 2016. Organizational virtuousness and spontaneity: A social identity view[J]. *Personnel Review*, 45(6):1302-1322.
- Wang J, Kim T Y. 2013. Proactive socialization behavior in china: The mediating role of perceived insider status and the moderating role of supervisors' traditionality[J]. *Journal of Organizational Behavior*,34(3):389-406.

Effect of Organizational Virtuousness on Challenge-Oriented Organizational Citizenship Behavior: A Dual Mediation Model

WANG Yanfei¹, WANG Haotong¹, ZHU Yu²

(1. School of Business Administration, South China University of Technology, Guangzhou 510641, China; 2.

Management School, Jinan University, Guangzhou 510632, China)

Abstract: In the context of global competition, how organizations stimulate employees' challenge-oriented organizational citizenship behavior through organizational virtuousness causes widespread concern in theory and in practice. Based on cognitive-affective system theory of personality, this study explores the positive effect of organizational virtuousness on employees' COCB, as well as the mediating roles of perceived insider status and affective commitment in this process. An multilevel structural equation model is adopted to test the hypothetical model, the results indicates that organizational virtuousness is positively related to employees' COCB, perceived insider status and affective commitment. Affective commitment mediates the relationship between organizational virtuousness and COCB. Besides, organizational virtuousness can stimulate COCB via perceived insider status→affective commitment.

Key words: organizational virtuousness; perceived insider status; affective commitment; challenge-oriented organizational citizenship behavior; cognitive-affective perspective