南开管理评论 第23卷, 2020年第3期第 132–140 页

伦理型领导与道德污名工作对下属道德情绪和亲社会行为的交互影响

○ 毛江华　张光磊　章发旺

摘要　随着伦理问题的突出，组织的伦理实践开始受到理论家和实践者的关注。然而，以往对组织伦理问题的关注大多集中在伦理型领导方面，忽视了工作的伦理特征。基于社会信息加工理论，本文探究了领导和工作的伦理特征对下属道德情绪和亲社会行为的影响。采用两阶段问卷调查方式，通过获取 64 位领导和 289 位下属样本的结果显示，伦理型领导通过激发下属赞赏他人道德情绪促进下属亲社会行为的产生，同时，这一关系仅发生在道德污名较低的工作情境中。最后本文对研究的贡献和未来研究方向进行了讨论。

关键词　伦理型领导；道德污名工作；道德情绪；亲社会行为

引言

组织是一个道德复杂的环境，存在来自各个方面的道德信息。[1] 例如，员工具有自身的道德标准，同事和领导有不同的道德实践，同时组织也有整体的道德价值观。社会信息加工理论指出，社会环境中的信息会对个体的感知、态度和行为产生影响。[2] 因此在组织中，各种复杂的道德信息糅杂在一起共同影响员工的道德行为。从以往对组织伦理特征的研究来看，学者大多关注领导（如伦理型领导 [3]）和员工自身（如道德认同 [4]）伦理特征对行为的影响，较少对其他方面的伦理特征给予关注，如工作的伦理特征。Brown 等 [5] 指出，组织和工作的伦理特征不仅能影响员工的伦理认知和行为，同时也会影响组织内其他伦理信息来源对员工的影响效果，如不同伦理特征的组织和工作类型可能对伦理型领导产生不同的效应。因此，关注组织中不同伦理信息来源对员工态度和行为的影响，能帮助我们更全面地理解组织内部的伦理问题。

以往研究主要将组织的伦理实践集中在对领导力的关注，一系列研究已经证实伦理型领导对组织伦理氛围、[6] 团队伦理决策、[7] 员工伦理态度和行为 [4,8] 具有显著的预测作用。在对员工行为的影响方面，Brown 等 [1] 指出，以往在解释领导力和员工行为之间关系时存在三种主要的路径：认同、匹配和情绪。其中，前两种属于认知范畴，而最后一种属于情感范畴。从以往对伦理型领导的研究来看，学者大多从认知视角揭示伦理型领导对下属的影响机制。例如，学者先后从心理所有权、道德效能、信任等认知机制解释伦理型领导的影响效应。[8–10] 然而，Brown 等 [1] 也指出，现有研究并未全面揭示下属情绪在领导力和下属行为之间的关键作用。仅有的研究也只关注了谴责他人道德情绪（Other–condemning Emotion，如愤怒和厌恶）和关注自我道德情绪（Other–praising Emotion，如感激和崇敬）的影响，而没有研究关注赞赏他人道德情绪（Other–praising Emotion，如感激和崇敬）的作用。Wang 等 [11] 发现嫉妒能解释伦理型领导对下属组织公民行为的影响，Zhu 等 [4] 指出内疚可以解释

作者简介　毛江华（通讯作者），中南财经政法大学工商管理学院副教授、管理学博士，研究方向为领导力、情绪表达；张光磊，武汉理工大学管理学院副教授，研究方向为战略人力资源管理；章发旺，湖南师范大学商学院讲师、博士，研究方向为组织行为与人力资源管理

基金资助　本文受国家自然科学基金重点项目（71832004）、国家自然科学基金项目（71802193、71972149）资助

真实变革型领导与下属真实道德行为的关系。不少学者指出，不同的道德情绪具有不同的影响效果。[12] 例如，愤怒情绪与攻击行为相关，羞耻情绪与退缩行为相关，而感激情绪与帮助行为相关。进一步，Brown 等 [1] 指出，考虑到伦理型领导的特征，赞赏他人道德情绪可能是解释伦理型领导影响效应更为重要的情绪机制。

因此，基于以上两个方面的原因，本研究拟通过探究伦理型领导及伦理型领导与工作伦理特征的交互作用，对下属赞赏他人道德情绪和亲社会行为的影响，从而进一步弥补伦理型领导和组织伦理研究的局限。具体地，本研究将从以下三个方面对领导及伦理型领导等研究领域做出贡献：首先，补充以往从认知机制探究领导力与下属行为之间关系的路径，进一步从特定情绪机制丰富领导力的研究。其次，首次从赞赏他人道德情绪视角揭示伦理型领导对下属亲社会行为的影响，弥补伦理型领导情绪解释机制的研究缺陷。最后，首次探究伦理型领导与工作伦理特征的交互作用对下属情绪和行为的影响，不仅能丰富组织伦理研究理论，也将进一步探究伦理型领导影响效应的边界条件。本研究的理论模型如图 1 所示。

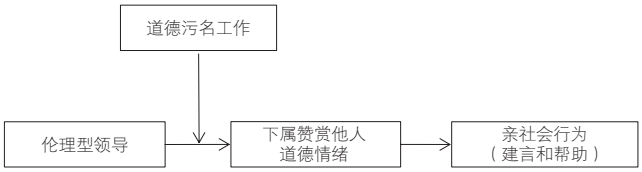

图1 理论假设模型

一、文献回顾与假设提出

1. 伦理型领导与下属赞赏他人道德情绪

伦理型领导指的是领导通过个人行动和人际互动展现一种道德适合的行为模式，并通过双向沟通、强化及决策制定等发扬这种行为模式。[3] 首先，伦理型领导通过展现道德上合适的行为获得合法性，如诚实、公正和关怀。其次，伦理型领导不仅自己关注伦理道德，还会采取特定的行为来突出环境中的伦理特征。例如，伦理型领导会与下属对伦理方面的问题进行沟通，并允许下属发表他们的想法和意见。同时，伦理型领导还会在工作中设置伦理标准，并奖励符合伦理的行为。最后，伦理型领导将伦理道德融入决策制定过程，包括考虑决策的伦理后果及做出公正的决策等。在以往的研究中，不少学者发现伦理型领导对下属的态度和行为具有积极的影响，包括公平感、[10] 工作满意度、[3-9] 主观幸福感、[9] 建言、[8] 组织公民行为 [11] 等。

道德情绪指的是与社会或者他人利益或福利相关的情绪。[12]Brown 等 [1] 指出，道德情绪存在三个类别：谴责他人情绪、关注自我情绪及赞赏他人情绪。谴责他人情绪指的是对他人有一种负面的道德情绪，如对他人表示愤怒和厌恶；关注自我情绪指的是由于他人或社会利益损失而对自己产生的负面情绪，如羞耻和内疚；赞赏他人情绪指的是对他人有一种正面的道德情绪，如崇敬道德高尚的人等。不同类别的情绪具有不同的触发机制和影响效应，[12] 如谴责他人的愤怒情绪与攻击、羞辱他人等行为相关，关注自我的羞耻情绪与退缩行为相关，而赞赏他人的感激情绪与帮助和奉献行为相关。

伦理型领导具有较高的道德品质和标准，能激发下属情感上的认可，促进下属产生赞赏他人的道德情绪。因此，本研究认为伦理型领导会激发下属赞赏他人的道德情绪。首先，伦理型领导会设置伦理标准和道德规范，促使下属进行道德方面的思考。基于社会信息加工理论，[2] 从伦理型领导身上获得的信息线索会促使下属形成对领导的整体道德高尚认知，从而激发下属崇敬、敬佩等赞赏他人的道德情绪。例如，纳尔逊·曼德拉在 1964 年所做的演讲“我是第一个被指控的人”，就是通过展现自己的道德标准和理想而激发了南非人民敬畏、崇敬的道德情绪。同时，Bandura[13] 的社会认知理论指出，员工会将领导的道德价值、原则和标准内化为自己的，并因此产生道德情绪。[4] 其次，伦理型领导在决策制定时往往采用公正、道德的方式，这有利于激发下属产生敬佩等赞赏他人的情绪。[2] 此外，Aquino 等 [14] 对赞赏他人道德情绪的研究发现，道德善良（Moral Goodness）和道德美德（Moral Beauty）能激发他人的道德情绪。基于此，由于伦理型领导具有较高的道德标准，并能展现善良的道德品质，因此能激发下属的赞赏他人道德情绪。与此观点相类似的是，Brown 等 [1] 通过对以往道德情绪的研究认为，伦理型领导与下属的积极情绪相关（如感激、敬佩等），而非伦理型领导与下属的消极情绪相关（如愤怒、厌恶等）。因此，本研究提出以下假设：

H1：伦理型领导与下属赞赏他人道德情绪正相关

2. 下属赞赏他人道德情绪与亲社会行为

亲社会行为指的是超出角色要求的，但对组织和同事利益提供保护的行为。[15] 亲社会行为包含一些促进和维持他人幸福和真实的积极行为，如帮助同事、与同事合作及尊重同事等。[16]Brief 等 [16] 总结出一系列的亲社会组织行为，其中包括帮助同事、为客户提供服务或产品、付出额外努力及提出组织改进想法等。其中，在提

出组织改进想法中，Brief 等[16]指出组织成员对工作设计、程序、管理实践及组织结构和策略的建议属于亲社会行为，因为这些行为是超出角色要求并且对组织有利的行为。Morrison[17]进一步指出，建言行为属于亲社会组织行为。[18]因此，本研究在探究下属赞赏他人道德情绪与亲社会行为的关系时，具体探究赞赏他人道德情绪对帮助行为和建言行为的影响。

DeWall 等[19]指出，亲社会行为并不是轻松和随意的，相反，亲社会行为需要付出努力并追求长期的目标。例如，在下班时间中帮助同事需要克服回家、娱乐等许多直接的需求。同样的，帮助新同事也要损失完成自己工作的时间和精力。因此，相对于角色内的行为来说，亲社会行为需要更多的能量来支持员工克服对自身需求的即时满足。[19]本研究认为，赞赏他人道德情绪能为员工提供足够的能量来实施亲社会行为。Hadit[12]归纳出道德情绪的两个特征，无私诱导（Disinterested Elicitors）和亲社会行为倾向（Prosocial Action Tendencies）。无私诱导指的是对某个事件、某个人或一个整体产生的道德情绪并不涉及自身利益的评估。亲社会行为倾向指的是道德情绪能提供给个体动力和能量来做出一些对他人有利的行为。当员工道德情绪低时，即使员工能观察到同事的困境也较难提供帮助，因为他们缺乏权力和专业性来帮助同事。[20]同时，Hadit[12]指出赞赏他人道德情绪容易激发个体帮助他人的意愿，促进个体产生成为一个更好的人的想法。赞赏他人道德情绪能使员工变得慷慨和渴望帮助别人，从而激发员工更多的亲社会行为。[21]此外，Fredrickson[22]的拓延构建（Broaden and Build Model）理论指出，积极情绪能拓展个体的意识，鼓励个体产生多样的探索性想法和行为，构建个体持久的资源。当员工具有较高的赞赏他人道德情绪时，会有更开放性的想法和行为，并有足够的心理资源去实施亲社会行为，如建言和帮助行为。

以往学者在研究道德情绪和积极情绪时也为赞赏他人道德情绪与亲社会行为之间的正向关系提供了佐证。Grant 等[23]指出，赞赏他人道德情绪中包含感激、崇拜和钦佩等情绪，这些情绪都被认为与亲社会行为有关。同样的，Brown 等[1]通过对以往道德情绪的研究认为，员工的消极情绪会引发非伦理行为，如报复和偏差行为；而员工的积极情绪会促进更多的伦理行为，如自愿行为和亲社会行为。此外，Tangney 等[24]对离散地赞赏他人道德情绪的研究指出，崇敬（Elevation）情绪能帮助个体对他人保持开放的态度，并促使个体去帮助他人；感激（Gratitude）情绪帮助个体对感激的对象及他人表现出更多的亲社会性。基于以上原因，本研究提出以下假设：

H2：下属赞赏他人道德情绪与亲社会行为（即建言 2a 和帮助行为 2b）正相关

伦理型领导具有较高的道德标准和原则，同时，由于伦理型领导在决策制定过程中的伦理性和公正性，能够激发员工产生崇敬、敬佩等赞赏他人道德情绪。员工赞赏他人道德情绪一方面会通过拓延建构有更多的资源去实施亲社会行为，[22]如有更开放的想法进行建言行为以及更多的心理资源实施帮助行为；另一方面也促使员工更愿意去做出亲社会行为。[21]结合以上推断，本研究认为：

H3：下属赞赏他人道德情绪中介伦理型领导与下属亲社会行为（即建言 3a 和帮助行为 3b）之间的关系

3. 道德污名工作的调节作用

在工作场所中，除了领导的伦理特征之外，员工还会接收组织其他方面的伦理特征信息，如组织伦理氛围及工作的伦理要求等。Ashforth 等[25]指出，相对于其他类型的伦理信息，工作本身的伦理特征对个体会产生更大的影响，因为工作特征是个体定义自我的信息来源。个体通过对工作的素质要求和社会名声等形成自我认识，从事高尚道德工作的员工会认为自己道德高尚，而从事污名工作的员工则可能会认为自己“低人一等”。[25]尽管工作的伦理特征对个体的认知和行为具有非常大的影响，但以往伦理方面的研究在此方面并没有给予足够的关注，仅有的研究也只是初步揭示了工作伦理氛围对员工的影响。[6]由于工作伦理氛围是一种可以培养的、由员工主观感受的心理感受，其对员工自我定义的影响相对于客观工作特征的影响较弱。因此，研究有必要进一步探究客观工作伦理特征在组织中的影响。在现有工作伦理特征的研究中，道德污名工作是最为典型的客观伦理特征。[25]因此，在以往研究的基础上，本研究进一步揭示道德污名工作和领导伦理特征如何交互影响员工的态度和行为。

污名工作被认为是堕落、不道德的工作。[26]从最初的污名工作定义上来看，很少有人愿意去做这些工作，因为这些工作涉及对社会道德的损害和耻辱。然而，Ball[27]指出，没有本质上绝对肮脏的工作，只有在现有社会规范下被感知为肮脏的工作。因此，这种肮脏和污染既不是指工作本身，也不是指工作的人，而是指基于社会和个体规范的感知。Hughes[26]区分了三种不同类型的污名工作，身体污名工作（Physical Dirty Work）、社会污名工作（Social Dirty Work）和道德污名工作（Moral

Dirty Work)。身体污名工作指的是高污染和高危险的工作，如垃圾回收员等；社会污名工作指的是与一些烙印群体（罪犯等）联系紧密的工作，如监狱看守；道德污名工作指的是在道德伦理方面被认为是不耻或者违背道德（如存在暴力、欺骗等）的工作，如拆迁队等。尽管身体污名工作和社会污名工作针对的工作类型范围较小，但道德污名工作却较为普遍，并且在组织内部具有较大差异。[28] 例如，烟草和酒类制造型企业中的生产部门员工可能会因自身工作产品对消费者具有身体危害性而产生道德污名的感受，但人力资源部的员工则可能并没有这样的感受。Ashforth 等 [29] 对三种污名工作的研究指出，道德污名工作与其他两种污名工作有显著的差异，道德污名工作会促进员工产生属于某个独特群体的感觉，并更加依赖于团队成员进行社会缓冲。

尽管在大多数组织环境中，伦理问题及伦理冲突并不突出，但对于特定的工作，员工所面临的伦理困境会出现。尽管伦理型领导对下属的伦理标准和伦理行为具有引导作用，但当员工的工作特征存在道德污名时，伦理型领导的积极作用可能受到削弱。例如，当员工的工作是生产烟草等危害健康的产品，而领导却在强调企业的伦理价值观，此时员工可能对领导的真实性和动机产生怀疑，因为领导的行为展现出不一致性。[30] 基于社会信息加工理论，当员工面临伦理型领导和道德污名工作时，员工的伦理信息存在两个较为显著的来源，并且两个来源的信息存在冲突，这种认知冲突会影响员工对领导情绪的形成。[31] 情绪的认知评价视角也指出，不同情绪及不同程度情绪的产生受到个体对外部信息评估的影响。[32]Lerner 等 [33] 指出，每一种情绪都有特定的“评估倾向”（Appraisal Tendency），一致信息会促进个体某一情绪程度的变化，不一致的信息则不仅会导致个体情绪程度的变化，还有可能改变这种情绪。因此，当道德污名工作高时，伦理型领导对下属赞赏他人道德情绪的正向影响可能会受到削弱。

与社会信息加工理论相一致的结论是，Brown 等 [5] 也指出，研究伦理型领导影响效应时需要考虑组织的伦理情境。基于社会学习视角，组织的高伦理特征会培养和发展伦理型领导，增强伦理型领导的影响效应。而当组织的伦理环境不强或者组织间接支持非伦理行为时，领导需要选择与组织规范相一致的领导风格，伦理型领导风格反而变得不适用了。实际上，在对伦理型领导最初定义时，Brown 等 [3] 强调了伦理型领导的“规范适当性”（Normatively Appropriate），即伦理型领导的行为是否适当是情境依赖的。例如，在有些文化下公开提出观点被认为是合适的，然而在某些文化下这样的行为可能被认为是不合适的。因此，当组织或工作的伦理特征并不显著，或者组织或工作具有积极的伦理道德特征（如慈善机构），伦理型领导对下属的赞赏他人道德情绪会有正向的影响。而当工作具有污名特征时，伦理型领导较难激发下属的赞赏他人道德情绪。因此，本研究提出以下假设：

H4：道德污名工作调节伦理型领导与下属赞赏他人道德情绪之间的关系，即当道德污名工作程度较低时，伦理型领导与下属赞赏他人道德情绪之间的正向关系较强

考虑到下属赞赏他人道德情绪与亲社会行为之间的联系（假设 2），本研究进一步认为，当道德污名工作高时，伦理型领导并不能显著地影响下属赞赏他人的道德情绪，因此下属缺乏足够的资源和动机去实施亲社会行为。而当员工工作的伦理特征不显著或表现为积极时，员工会对伦理型领导产生较多的赞赏他人道德情绪，从而产生更多的亲社会行为。因此，本研究提出以下被中介的调节效应假设：

H5：下属赞赏他人道德情绪中介伦理型领导和道德污名工作的交互项对下属亲社会行为（即建言 5a 和帮助行为 5b）的影响

二、研究方法

1. 样本来源与调研程序

为保证研究程序和样本的严谨性，本研究采用多时段、多数据来源的方式进行样本收集，选取武汉市和襄阳市 13 家发展成熟的企业进行调研，其中：6 家为制造型企业，包含 3 家制酒企业和 1 家烟草企业。3 家为房地产企业，包含施工部门（涉及拆迁等部门）和工程部门等。在我国，由于社会上对暴力拆迁、烟草危害等的报道可能使得在这些团队中工作的员工产生自己工作存在道德隐患的想法。4 家为高科技企业，主要包含科研部门等。单因素 ANOVA 分析显示，伦理型领导在不同行业中没有显著差异（$F=1.95$, $p=0.15$），道德污名工作在不同行业中也不存在显著差异（$F=0.49$, $p=0.61$）。为减少同源误差，本研究采用二阶段法进行数据调研。

在第一阶段，本研究作者之一与各企业管理人员联系，并约定好时间进行现场调研。在调研时，我们提供给每一位参与者一封介绍研究目的和匿名特征的介绍信、一份纸质的调查问卷及一份价值 10 元的礼品。每位参与者有 40 分钟的时间来填写问卷，填完后问卷由调研人员直接回收。同时，下属和领导在不同的场所填写问卷，避免互相影响。在第一阶段调研中，本研究共

对 72 个团队的 350 名下属和 72 名领导进行了问卷发放。下属被要求评价伦理型领导、道德污名工作和相关的人口统计学变量；领导被要求填写团队的道德污名工作和人口统计学变量。

7 周之后，本研究采用同样的方式进行第二阶段问卷发放。下属被要求评价赞赏他人道德情绪；领导被要求评价下属的亲社会行为，包括建言和帮助行为。在这一阶段，本研究共回收具有有效匹配效果的团队 64 个，其中包括 64 份领导问卷和 289 份下属问卷。团队领导两阶段问卷回收率为 89%，下属两阶段问卷回收率为 84%，平均每个领导匹配 4.52 名下属。在领导方面，48% 的领导为女性，平均年龄为 39 岁（标准差 =8.47），平均在企业工作 9.9 年（标准差 =9.4）；在员工方面，57% 的员工为女性，平均年龄为 32 岁（标准差 =8.41），平均在企业工作 5.46 年（标准差 =7.01）。

2. 研究工具

本研究采用的测量方式来源于国内外较为成熟的量表，为保证其在我国情境的有效性，本研究采用翻译—回译程序对原始量表进行处理，从而保证量表的准确性。

（1）伦理型领导。采用 Brown 等 [3] 开发的 10 个题项量表来测量伦理型领导，已经有多个研究验证了该量表在我国的有效性。[34] 举例题项包括“我的领导惩罚违反道德标准的员工”和“我的领导在生活中有自己的道德准则”。采用李克特 7 点制量表进行评价，1 表示完全不同意，7 表示完全同意。该量表的信度为 0.96。

（2）下属赞赏他人道德情绪。采用 Brunstein [35] 提出的对情绪的评价方式对赞赏他人道德情绪进行测量。赞赏他人道德情绪包括崇拜、敬畏、鼓舞、感激和钦佩。[1] 下属被要求评价在过去的几个月内他们对领导的情绪感受，采用李克特 7 点制量表进行评价，1 表示一点也没有，7 表示非常多。该量表的信度为 0.86。

（3）道德污名工作。采用 Lai 等 [36] 开发的 6 个题项的感知工作污秽量表。举例题项包括“有人可能会耻于做我的工作”和“有人可能会说我的工作存在道德问题”。采用李克特 7 点制量表进行评价，1 表示完全不同意，7 表示完全同意。该量表的信度为 0.95。

（4）建言行为。采用 Van Dyne 等 [37] 开发的 6 题项量表。领导被要求评价各个下属在工作时产生有关行为的程度，举例题项包括“该员工经常为了能更有效地开展工作而提供建议”和“该员工经常对工作项目提供改进意见以使项目更好”。采用李克特 7 点制量表进行评价，1 表示从不做，7 表示总是做。量表的信度为 0.96。

（5）帮助行为。采用 Smith 等 [38] 开发的 6 个题项量表。领导被要求评价各个下属在工作时产生下列行为的程度，举例题项包括“该员工帮助缺勤同事完成工作”和“该员工自愿完成额外工作”。采用李克特 7 点制量表进行评价，1 表示从不做，7 表示总是做。该量表的信度为 0.92。

（6）控制变量。为减少领导和下属的相处时间对下属态度和行为的影响，本研究参考以往研究对员工与领导的相处时间进行了控制。[39]

3. 分析方法

由于本研究涉及的领导和工作特征属于团队层面变量，因此在分析之前对组内一致性等指标进行计算。伦理型领导的平均 R_{wg} 值为 0.94，ICC(1) 值为 0.46，ICC(2) 值为 0.80。道德污名工作的平均 R_{wg} 值为 0.90，ICC(1) 值为 0.23，ICC(2) 值为 0.58。根据以往研究，伦理型领导和道德污名工作都可以聚合成团队层变量。[40] 本研究采用多层线性模型对假设进行检验，在验证跨层中介效应时采用参数 Bootstrap 方法（即 Monte Carlo）进行检验。此外，在检验调节效应时，本研究采用 Chen 等 [41] 的方法进行跨层间接效应的检验。

三、数据分析和结果

1. 描述性分析

各变量的均值、标准差和相关系数见表 1。从表 1 可以看出，伦理型领导与赞赏他人道德情绪显著正相关 (r=0.33, p<0.001)，与下属建言显著正相关 (r=0.15, p<0.05)，与下属帮助行为显著正相关 (r=0.29, p<0.001)。同时，赞赏他人道德情绪与建言行为显著正相关 (r=0.14, p<0.05)，与帮助行为显著正相关 (r=0.37, p<0.001)。

表1 各变量的均值、标准差和相关系数

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6
阶段一								
共事时间	5.46	7.01						
伦理型领导	6.07	0.93	0.16**	(0.96)				
道德污名工作	1.21	0.76	0.03	-0.00	(0.95)			
阶段二								
赞赏他人道德情绪	4.82	1.12	0.09	0.33***	0.05	(0.86)		
建言	4.45	1.59	-0.03	0.15*	0.07	0.14*	(0.96)	
帮助行为	4.81	1.30	0.02	0.29***	0.07	0.37***	0.62***	(0.92)

注：***p < 0.001，**p < 0.01，*p < 0.05，下同

2. 测量模型

本研究采用验证性因子分析来检验各变量的区分效度。测量模型包含 5 个潜变量共 33 个题项。从验证性因子分析结果来看（见表 2），5 因子模型具有最好的模型拟合优度（χ^2=1487.84, df=485, χ^2/df=3.07, CFI=0.90, TLI=0.89, RMSE =0.08），表明模型中的变量

具有较好的区分效度。

表2 验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA
5 因子模型 (El;ME;MTW;EV;HB)	1487.84	485	3.07	0.90	0.89	0.08
4 因子模型 1(El+ME;MTW;EV;HB)	2099.16	489	4.29	0.84	0.83	0.11
4 因子模型 2(El;ME;MTW;EV+HB)	2268.12	489	4.64	0.82	0.81	0.11
3 因子模型 (El+ME;MTW;EV+HB)	2851.92	492	5.80	0.77	0.75	0.13
2 因子模型 (El+ME+MTW;EV+HB)	4603.81	494	9.32	0.59	0.56	0.17
1 因子模型 (El+ME+MTW+EV+HB)	7292.95	495	14.73	0.32	0.28	0.22

注：EL 表示伦理型领导，ME 表示道德情绪，MTW 表示道德污名工作，EV 表示建言，HB 表示帮助行为；“+”表示合并

3. 假设检验

本研究采用多层线性回归方法检验主要假设，多层线性回归的结果见表 3。从模型 1b 中可以看出，当控制了领导与下属共事时间之后，伦理型领导与下属赞赏他人道德情绪正相关（r=0.43, p<0.001），验证假设 1。在模型 2b 中，当控制了共事时间和伦理型领导，下属赞赏他人道德情绪与建言正相关（r=0.18, p<0.05），验证假设 2a。在模型 3b 中，当控制了共事时间和伦理型领导，下属赞赏他人道德情绪与建言正相关（r=0.29, p<0.001），验证假设 2b。

表3 多层线性回归分析结果

变量	赞赏他人道德情绪			建言		帮助行为	
	模型1a	模型1b	模型1c	模型2a	模型2b	模型3a	模型3b
截距	4.87***	4.89***	4.87***	4.52***	3.62***	4.91***	3.47***
共事时间	0.00	-0.00	-0.00	-0.00	0.00	-0.01	-0.01
伦理型领导		0.43***	0.42***	0.30*	0.22	0.51***	0.38**
道德污名工作			0.25**				
伦理型领导 × 道德污名工作			-0.32*				
道德情绪					0.18*		0.29***
Level 2 R^2	0.00	0.31	0.38	0.04	0.04	0.21	0.27
Level 1 R^2	0.06	0.06	0.06	0.00	0.01	0.07	0.15

注：所有变量进行标准化处理，采用稳健标准误差模型估计回归系数。R^2 计算方式采用 Hofmann[42] 的方法，$R^2 = (\tau_{Random\ Regression} - \tau_{Intercepts\text{-}as\text{-}outcomes})/\tau_{Random\ Regression}$

在中介效应检验方面，本研究采用 Monte Carlo 方法进行假设检验。20000 次参数 Bootstrapping 的结果显示，伦理型领导通过下属赞赏他人道德情绪对建言行为的间接效应为 0.06，95% 置信区间 0.001–0.14，不包含 0，验证假设 3a。伦理型领导通过下属赞赏他人道德情绪对帮助行为的间接效应为 0.12，95% 置信区间为 0.005–0.25，不包含 0，验证假设 3b。

在调节效应检验方面，本研究采用跨层回归进行分析。从表 3 的模型 1c 中可以看出，伦理型领导和道德污名工作的交互项对下属赞赏他人道德情绪具有显著影响（α=–0.32, p<0.05），初步验证假设 4。进一步，本研究遵循以往的做法，在回归结果的基础上绘制调节效应图，并进行简单斜率分析。结果显示（见图 2）：在高道德污名工作下，伦理型领导与赞赏他人道德情绪的关系不显著（α=0.10, p>0.05）；在低道德污名工作中，伦理型领导与赞赏他人道德情绪具有显著正向关系（α=0.74, p<0.001），进一步验证假设 4。

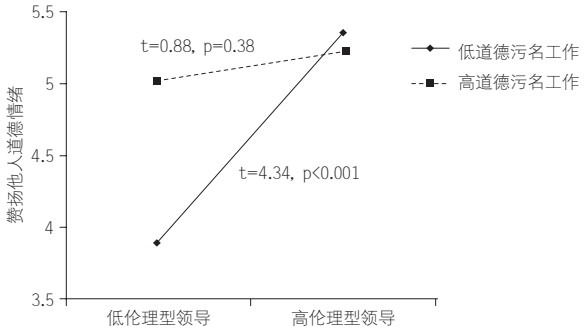

图2 伦理型领导与道德污名工作对下属赞赏他人道德情绪的交互作用

为验证被中介的调节效应假设，本研究采用 Chen 等[41] 的方法进行跨层间接效应检验。通过在 Mplus 软件中进行 2000 次样本 Bootstrapping，结果伦理型领导和道德污名工作的交互项通过赞赏他人道德情绪对建言行为的间接效应为 –0.06，95% 的置信区间为 –0.26 到 –0.002，不包含 0，验证假设 5a。伦理型领导和道德污名工作的交互项通过赞赏他人道德情绪对帮助行为的间接效应为 –0.13，95% 的置信区间为 –0.46 到 –0.05，不包含 0，验证假设 5b。

4. 稳健性检验

为了进一步验证伦理型领导和道德污名工作对下属赞赏他人道德情绪的交互作用，本研究采用领导评价的道德污名工作进行稳健性检验。多层线性回归结果表明，领导评价的道德污名工作对下属赞赏他人道德情绪没有直接影响 (r=–0.01, p>0.05)，但伦理型领导和领导评价的道德污名工作对下属赞赏他人道德情绪具有显著的交互影响 (r=–0.14, p<0.01)，表明假设 4 通过了进一步的检验。同时，被中介的调节效应结果显示（5000 次参数 Bootstrapping），伦理型领导和领导评价的道德污名工作的交互项通过下属赞赏他人道德情绪对建言行为的间接效应为 –0.03，95% 置信区间为 –0.06 到 –0.003，不包含 0，进一步验证假设 5a。伦理型领导和领导评价的道德污名工作的交互项通过下属赞赏他人道德情绪对帮助行为的间接效应为 –0.06，95% 置信区间为 –0.11 到 –0.02，不包含 0，进一步验证假设 5b。由此可见，当采用领导评价的道德污名工作时，本研究的结论并没有发生变化。

四、研究结论与讨论

1. 研究结论

本研究从赞赏他人道德情绪视角揭示了伦理型领导对下属亲社会行为的影响，进一步探究了伦理型领导与道德污名工作的交互作用对下属赞赏他人道德情绪和亲社会行为的影响。研究发现：（1）伦理型领导与下属赞赏他人道德情绪正相关；（2）下属赞赏他人道德情绪与亲社会行为（建言和帮助行为）正相关；（3）下属赞赏他人道德情绪中介伦理型领导对下属亲社会行为的影响；（4）伦理型领导与道德污名工作对下属赞赏他人道德情绪及亲社会行为具有交互影响效应。研究结果显示，本研究的所有假设均得到了很好的支持。

2. 理论启示

本研究的理论贡献主要有以下三点：首先，本研究从情绪视角丰富了领导力与下属亲社会伦理行为之间的解释机制。在解释领导力对员工行为的影响机制方面，Brown 等 [1] 指出情绪视角是主要的解释路径。然而，从目前的领导力研究来看，学者对情绪视角的探究相对较少，认知视角仍然是主要的解释机制。[43] 同时，Gooty 等 [44] 指出，现有情绪视角的研究仍存在许多局限，如缺乏对情绪与伦理问题的关注及忽视不同类别情绪的差异影响等。本研究从情绪视角出发，从道德情绪的角度发现，伦理型领导会通过影响下属的赞赏他人道德情绪促进下属产生更多的亲社会行为。由此，本研究进一步丰富了领导力理论中的情绪机制，并较好地回应了 Brown 等 [1] 及 Gooty 等 [44] 的呼吁。

其次，本研究首次探究了伦理型领导对下属积极、他人指向道德情绪（即赞赏他人道德情绪）及亲社会行为的影响，进一步丰富了伦理型领导的解释机制。尽管伦理型领导的有效性得到许多验证，[3,11] 但从情绪视角揭示伦理型领导对下属影响效应的研究较为缺乏。例如，仅有 Wang 等 [11] 尝试探究了伦理型领导与下属嫉妒情绪之间的关系。然而，由于嫉妒属于消极的、他人指向的道德情绪，并不能完全揭示伦理型领导对下属情绪的影响。Brown 等 [1] 指出，相对于其他类别的道德情绪，赞赏他人道德情绪是解释伦理型领导有效性的更具有优势的机制，而谴责他人道德情绪可以作为非伦理型领导的有力解释机制。因此，在现有研究基础上，本研究从下属赞赏他人道德情绪进一步探究伦理型领导对下属行为的影响效应，对 Wang 等 [11] 的研究进行补充，并进一步完善了伦理型领导的情绪解释机制。

最后，基于社会信息加工理论，本研究首次探究了伦理型领导与工作伦理特征（即道德污名工作）对下属道德情绪的交互作用，并从工作伦理特征角度进一步揭示了伦理型领导有效性的边界条件。从以往组织伦理的研究来看，大多数学者仅关注了领导的伦理特征，[3] 忽视了组织复杂的伦理环境。[5] 根据社会信息加工理论，[2] 组织中复杂的伦理信息会影响个体的态度和行为，同时也会影响组织既定实践（包括伦理型领导）的影响效应。因此，探究工作的伦理特征的影响既有利于全面认知组织伦理环境，也有助于理解伦理型领导等组织实践的有效性。本研究发现，伦理型领导和道德污名工作交互影响下属道德情绪及亲社会行为，进一步帮助我们理解了组织复杂的伦理环境。同时，本研究也从工作特征角度揭示了伦理型领导有效性的边界条件，即伦理型领导对下属赞赏他人道德情绪的积极影响只会出现在道德污名低的工作情境中。

3. 实践启示

本研究的结论对于企业的管理实践具有启示和借鉴意义。首先，本研究发现伦理型领导对下属的建言和帮助行为具有正向的预测作用。因此，企业在管理者的培训中应考虑将伦理课程纳入培训体系中，培养出更多的伦理型领导。同时，对于领导者自身而言，日常管理工作中可以通过树立较高的伦理标准及公正的决策等行为展现更多的伦理行为，促进下属产生更多有利于组织的行为。值得注意的是，本研究发现，伦理型领导在道德污名高的工作特征下对下属的道德情绪和亲社会行为并没有显著影响。因此，企业在进行管理者招聘及管理者自身在选择领导风格时需要进一步考虑工作特征，如果工作特征的道德污名程度较高，在这种情境下伦理型领导可能并不适合。本研究的这一结论也提醒管理实践者，伦理型领导并不总是有效的。

4. 研究局限与未来研究方向

首先，尽管本研究在数据取样方面适当考虑了道德污名的样本分布，但这仍然可能是本研究的一个局限，因为在理论上还存在道德污名更高的工作类型。因此，未来研究可以纳入更多道德污名高的工作（如盗版经销商），进一步完善本研究的结论。其次，尽管本研究探究了工作伦理特征和领导伦理特征对员工的影响，由于组织存在复杂的伦理环境，其他方面的伦理特征仍然可能产生影响。例如，员工个人的道德认同 [4] 及组织的伦理氛围 [6] 等也可能对员工的伦理认知及伦理型领导的影响效应产生增强或削弱作用。因此，未来研究可以从其他方面的伦理特征出发，进一步丰富组织伦理的研究。最后，本研究仅从他人赞赏道德情绪视角探究了伦理型

领导对下属亲社会行为的影响机制，考虑到不同道德情绪的差异影响（如关注自我道德情绪、内疚和惭愧等），未来研究可以尝试探究关注自我道德情绪对伦理型领导的解释效应。例如，Tangney 等 [24] 指出羞愧（Shame）和内疚（Guilt）是两个值得关注的道德情绪，伦理型领导是否及如何激发下属的这两种情绪也是未来的研究方向。

参考文献

[1] Brown, M. E., Mitchell, M. S.. Ethical and Unethical Leadership: Exploring New Avenues for Future Research. Business Ethics Quarterly, 2010, 20(4): 583-616.

[2] Salancik, G. R., Pfeffer, J.. A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. Administrative Science Quarterly, 1978, 23(2): 224-253.

[3] Brown, M. E., Treviño, L. K., Harrison, D. A.. Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2005, 97(2): 117-134.

[4] Zhu, W., Avolio, B. J., Riggio, R. E.. The Effect of Authentic Transformational Leadership on Follower and Group Ethics. The Leadership Quarterly, 2011, 22(5): 801-817.

[5] Brown, M. E., Treviño, L. K.. Ethical Leadership: A Review and Future Directions. The Leadership Quarterly, 2006, 17(6): 595-616.

[6] Schaubroeck, J. M., Hannah, S. T., Avolio, B. J.. Embedding Ethical Leadership within and across Organization Levels. Academy of Management Journal, 2012, 55(5): 1053-1078.

[7] Thiel, C. E., Bagdasarov, Z., Harkrider, L.. Leader Ethical Decision-making in Organizations: Strategies for Sensemaking. Journal of Business Ethics, 2010, 107(1): 49-64.

[8] Lee, D., Choi, Y., Youn, S., Chun, J. U.. Ethical Leadership and Employee Moral Voice: The Mediating Role of Moral Efficacy and the Moderating Role of Leader-Follower Value Congruence. Journal of Business Ethics, 2017, 141(1): 47-57.

[9] Avey, J. B., Wernsing, T. S., Palanski, M. E.. Exploring the Process of Ethical Leadership: The Mediating Role of Employee Voice and Psychological Ownership. Journal of Business Ethics, 2012, 107(1): 21-34.

[10] Xu, A. J., Loi, R., Ngo, H. Y.. Ethical Leadership Behavior and Employee Justice Perceptions: The Mediating Role of Trust in Organization. Journal of Business Ethics, 2016, 134(3): 493-504.

[11] Wang, Y. D., Sung, W. C.. Predictors of Organizational Citizenship Behavior: Ethical Leadership and Workplace Jealousy. Journal of Business Ethics, 2016, 135(1): 117-128.

[12] Haidt, J.. The Moral Emotions. Handbook of Affective Sciences, 2003, (11): 852-870.

[13] Bandura, A.. Social Cognitive Theory of Self-Regulation. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1991, 50(2): 248-287.

[14] Aquino, K., McFerran, B., Laven, M.. Moral Identity and the Experience of Moral Elevation in Response to Acts of Uncommon Goodness. Journal of Personality and Social Psychology, 2011, 100(4): 703-718.

[15] 秦敏 . 在线产品创新社区用户识别机制与用户贡献行为的研究 : 基于亲社会行为理论视角的中美社区实证研究 . 南开管理评论 , 2017, 20(3): 28-39.

[16] Brief, A. P., Motowidlo, S. J.. Prosocial Organizational Behaviors. Academy of Management Review, 1986, 11(4): 710-725.

[17] Morrison, E. W.. Employee Voice Behavior: Integration and Directions for Future Research. The Academy of Management Annals, 2011, 5(1): 373-412.

[18] Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., Pierce, J. R.. Effects of Task Performance, Helping, Voice and Organizational Loyalty on Performance Appraisal Ratings. Journal of Applied Psychology, 2009, 93(1): 125-139.

[19] DeWall, C. N., Baumeister, R. F., Gailliot, M. T.. Depletion Makes the Heart Grow Less Helpful: Helping as a Function of Self-regulatory Energy and Genetic Relatedness. Personality and Social Psychology Bulletin, 2008, 34(12): 1653-1662.

[20] Han, Y., Altman, Y.. Confucian Moral Roots of Citizenship Behaviour in China. Asia Pacific Journal of Business Administration, 2010, 2(1): 35-52.

[21] Carmeli, A., Josman, Z. E.. The Relationship among Emotional Intelligence, Task Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. Human Performance, 2006, 19(4): 403-419.

[22] Fredrickson, B. L.. What Good Are Positive Emotions? Review of General Psychology, 1998, 2(3): 300-319.

[23] Grant, A. M., Gino, F.. A Little Thanks Goes a Long Way: Explaining Why Gratitude Expressions Motivate Prosocial Behavior. Journal of Personality and Social Psychology, 2010, 98(6): 946-955.

[24] Tangney, J. P., Stuewig, J., Mashek, D. J.. Moral Emotions and Moral Behavior. Annual Review of Psychology, 2007, (58): 345-372.

[25] Ashforth, B. E., Kreiner, G. E.. “How Can You Do It?”: Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. Academy of management Review, 1999, 24(3): 413-434.

[26] Hughes, E. C.. Work and the Self. In Rohrer, J. H., Sherif, M. (Eds.). Social Psychology at the Crossroads. New York: Harper & Brothers. 1951.

[27] Ball, D. W.. The Problematics of Respectability. In Douglas, J. D. (Ed.). Deviance and Respectability: The Social Construction of Moral Meanings. New York: Basic Books, 1970.

[28] Lai, J. Y. M., Lam, L. W., Chan, K. W.. How Dirty Is Your Job? The Development and Validation of the Perceived Work Dirtiness Scale. The Academy of Management Annual Meeting, Montreal, Canada. 2010.

[29] Ashforth, B. E., Kreiner, G. E.. Dirty Work and Dirtier Work: Differences in Countering Physical, Social, and Moral Stigma. Management and Organization Review, 2014, 10(1): 81-108.

[30] Righetti, F., Finkenauer, C.. If You Are Able to Control Yourself, I Will Trust You: The Role of Perceived Self-Control in Interper-

sonal Trust. Journal of Personality and Social Psychology, 2011, 100(5): 874-886.

[31] Thomas, J., Griffin, R.. The Social Information Processing Model of Task Design: A Review of the Literature. Academy of Management Review, 1983, 8(4): 672-682.

[32] Smith, C. A., Ellsworth, P. C.. Patterns of Cognitive Appraisal in Emotion. Journal of Personality and Social Psychology, 1985, 48(4): 813-838.

[33] Lerner, J. S., Keltner, D.. Beyond Valence: Toward a Model of Emotion-specific Influences on Judgement and Choice. Cognition & Emotion, 2000, 14(4): 473-493.

[34] 赵瑜 , 莫申江 , 施俊琦 . 高压力工作情境下伦理型领导提升员工工作绩效和满意感的过程机制研究 . 管理世界 , 2015, (8): 120-131.

[35] Brunstein, J. C.. Personal Goals and Subjective Well-Being: A Longitudinal Study. Journal of Personality and Social Psychology, 1993, 65(5): 1061-1070.

[36] Lai, J. Y., Chan, K. W., Lam, L. W.. Defining Who You Are Not: The Roles of Moral Dirtiness and Occupational and Organizational Disidentification in Affecting Casino Employee Turnover Intention. Journal of Business Research, 2013, 66(9): 1659-1666.

[37] Van Dyne, L., LePine, J. A.. Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity. Academy of Management Journal, 1998, 41(1): 108-119.

[38] Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P.. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. Journal of Applied Psychology, 1983, 68(4): 653-663.

[39] Moynihan, D. P., Pandey, S. K.. Finding Workable Levers over Work Motivation Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. Administration & Society, 2007, 39(7): 803-832.

[40] Schulte, M., Ostroff, C., Shmulyian, S.. Organizational Climate Configurations: Relationships to Collective Attitudes, Customer Satisfaction, and Financial Performance. Journal of Applied Psychology, 2009, 94(3): 618-634.

[41] Chen, Z., Zhu, J., Zhou, M.. How Does a Servant Leader Fuel the Service Fire? A Multilevel Model of Servant Leadership, Individual Self Identity, Group Competition Climate, and Customer Service Performance. Journal of Applied Psychology, 2015, 100(2): 511-521.

[42] Hofmann, D. A.. An Overview of the Logic and Rationale of Hierarchical Linear Models. Journal of Management, 1997, 23(6): 723-744.

[43] 秦伟平 , 赵曙明 , 周路路 , 李晋 . 真我型领导与员工创造力 : 中介性调节机制 . 管理科学学报 , 2016, 19(12): 83-94.

[44] Gooty, J., Connelly, S., Griffith, J.. Leadership, Affect and Emotions: A State of the Science Review. The Leadership Quarterly, 2010, 21(6): 979-1004.

The Interaction Effect between Ethical Leadership and Morally Tainted Work on Follower Other-praising Moral Emotion and Prosocial Behavior

Mao Jianghua[1], Zhang Guanglei[2], Zhang Fawang[3]

1. School of Business Administration, Zhongnan University of Economics and Law; 2. School of Management, Wuhan University of Technology; 3. School of Business, Hunan Normal University

Abstract Theorists and practitioners have paid much attention on the ethical issues in organizations. In fact, organization is a complex environment of morality, with moral information from all aspects. For example, employees have their own moral standards, colleagues and leaders have different moral practices, and organizations also have overall moral values. Thus, it will be more appropriate to take all moral sources into consideration when dealing with moral issues. However, previous research mainly focuses on the effect of ethical leadership while paid little attention to the work ethical characteristics. For example, a series of studies have confirmed that ethical leadership has a significant effect on organizational ethical climate, team ethical decision-making, and employee ethical behavior. However, we still know little about how work ethical characteristics affect employee ethical behavior. Based on the theory of social information processing, this study intends to explore the integrated influence of leader ethical characteristics and work ethical characteristics on employee moral emotions and pro-social behaviors.

By adopting a time-lagged research design, we collected data from 64 leaders and 289 followers. Results show that: (1) ethical leadership is positively related to subordinates' other-praising moral emotion; (2) subordinates' other-praising moral emotion is positively related to prosocial behavior (voice and helping behavior); (3) subordinates' other-praising moral emotion mediates the effect of ethical leadership on prosocial behavior; (4) ethical leadership and morally tainted work have interactive effects on subordinates' other-praising moral emotion and prosocial behavior.

This study makes several theoretical contributions. First, this study enriches the affective explanation mechanism between leadership and subordinates' prosocial ethical behavior. Second, this study serves as the first to explore the influence of ethical leadership on subordinates' positive, other-directed moral emotion (i.e. other-praising moral emotion) and the subsequent prosocial behavior. Finally, based on the theory of social information processing, this study explores the interaction effect between ethical leadership and work ethics (i.e., morally tainted work) on subordinate moral emotion, further revealing the boundary conditions of the effectiveness of ethical leadership.

Key Words Ethical Leadership; Morally Tainted Work; Other-praising Moral Emotion; Prosocial Behavior