

Career Plateau, Challenge-hindrance Stress, Moral Disengagement and Unethical Pro-organizational Behaviors: A Moderated Mediation Model

Sun Xiaoling¹ Chen Hanjun² Wu Mingzheng^{2*}

1. Department of Psychology, Hangzhou Normal University, Hangzhou;

2. Department of Psychology and Behavioral Sciences, Zhejiang University, Hangzhou

Abstract: This study explored the effect of career plateau on UPB, the mediating role of challenge-hindrance stress and the moderating role of moral disengagement in this relationship. The results showed that there existed positive correlations between career plateau, challenge stress, moral disengagement and UPB, and negative correlation between hindrance stress and UPB. Challenge stress, but not hindrance stress, partially mediated the influence of career plateau on UPB. Moreover, the indirect effect of career plateau on UPB through challenge stress was moderated by moral disengagement, in that the indirect effect of challenge stress has been revealed in individuals with high moral disengagement, but not for individuals low in moral disengagement.

Key words: Unethical pro-organizational behaviors (UPB); Career plateau; Moral disengagement; Challenge-hindrance stress

Received: 2020-09-21; Accepted: 2020-09-27; Published: 2020-10-13

职业生涯高原与不道德亲组织行为的关系： 一个有调节的中介模型

孙晓玲¹ 陈汉俊² 吴明证^{2*}

1. 杭州师范大学心理系, 杭州;

2. 浙江大学心理与行为科学系, 杭州

邮箱: psywu@zju.edu.cn

摘 要: 研究探讨了个体的职业生涯高原与不道德亲组织行为 (UPB) 的关系, 以及在这一关系中挑战性—阻碍性压力的中介作用和道德推脱的调节作用。研究发现: (1) 职业生涯高原、挑战性压力、道德推脱与 UPB 呈正相关, 阻碍性压力与 UPB 呈负相关; (2) 挑战性压力在职业生涯高原与 UPB 之间发挥着部分中介作用, 而阻碍性压力并没有发挥中介作用; (3) 职业生涯高原以挑战性压力为中介影响 UPB 的间接效应受到道德推脱的调节, 职业生涯高原通过挑战性压力影响其 UPB 倾向的间接效应仅体现于高道德推脱个体中。

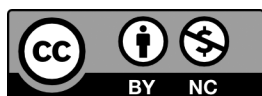
关键词: 不道德亲组织行为 (UPB); 职业生涯高原; 道德推脱; 挑战性—阻碍性压力

收稿日期: 2020-09-21; 录用日期: 2020-09-27; 发表日期: 2020-10-13

Copyright © 2020 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 问题的提出

不道德亲组织行为 (Unethical Pro-organizational Behaviors, UPB) 指在组织情境中个体为了组织或组织内成员的利益而有意做出的违背道德的行为 [1] [2]。已有研究主要关注个体做出的不利于组织的不道德行为如泄密、反生产行为等, 较少探讨这类个体做出的对组织有利的不道德行为, 例如向客户夸大产品优点、隐瞒产品不足等 [3]。UPB 作为不道德行为虽能为组织带来短期收益, 从长远来说会对组织及其成员带来不利影响, 有必要探讨导致个体在组织中做出 UPB 的风险因素、作用机制及限定条

件。本研究拟从压力与道德的关系研究出发,探讨职业生涯高原这一压力源对UPB的影响以及挑战性—阻碍性压力和道德推脱在这一影响中的作用。本研究构建了一个有调节的中介模型,假设职业生涯高原以挑战性—阻碍性压力为中介影响UPB,且这一中介效应受到道德推脱的调节作用。研究通过对UPB的风险因素及作用机制的探讨,期望能够抑制个体的UPB倾向以减少对组织的潜在伤害。

1.1 职业生涯高原与UPB的关系

个体在组织中的职业生涯运动方式一般分为3种:(1)垂直运动:跨越职位等级晋升;(2)横向运动:跨越职能边界水平运动;(3)中心化运动:在不晋升的情况下通过赋予员工更大或更多的责任而使其向组织权力中心运动[4][5]。但是,如果出现经济下滑或危机、组织内部结构调整优化以及就业人口的变化等原因,有可能造成劳动者在职业发展过程中出现停滞现象,这一现象被称为职业生涯高原。依据上述三种职业生涯运动方式,研究者将职业生涯高原分为层级高原、内容高原和中心化高原,用以表明个体在职业晋升、流动与责任三个方面的停滞状态[6]。在职业生涯中,很多人都会因为年龄、家庭因素等原因主动或被动地进入职业生涯高原[7][8]。

一些研究者从停滞的角度认识职业生涯高原的消极影响,认为职业生涯高原会给个体带来阻滞感,让个体在工作内容、职位晋升、责任承担等方面难以拓展开来[9]。为了消除这一困扰,个体可能通过增加亲组织行为乃至为组织利益作出不道德行为,如UPB作为手段加以应对。在组织情境中工作绩效是衡量员工的重要指标。当个体处于职业生涯高原时往往伴随着工作绩效的下降,这使得个体产生更高的工作绩效要求,而研究发现高绩效要求会促使员工产生UPB[10]。此外,职业生涯高原还使得个体难以满足组织的需求,个体可能会因此遭受地位威胁或人际排斥的困扰。为此,个体会通过UPB来应对这种被排斥的风险,以便更好地融入组织和重新获得组织的认可[11]。

也有一些研究者从积极的角度看到职业生涯高原的影响,将职业生涯高原视为职业发展稳定的标志[4][12]。在这一时期个体可以获取和吸收新的知识和观点,学习和掌握新的工作技能,妥善处理并追求家庭/个人所期望的生活,乃至为未来晋升做好准备[13]。确实有研究发现,处于职业生涯高原的个体反而表现出更高的工作投入和组织认同,对直属上级的反应也更为积极[14][15]。而较高的工作满意度和对领导的积极反应有可能让员工从事UPB以回馈组织和上级[3]。还有一些个体在职业生涯高原期间努力积蓄晋升资本和能力,以便日后能在组织内有更好的职业发展[12]。按照这一视角,UPB可能是个体挑战职业生涯高原的主动应对策略。无论是从积极或消极方面出发,职业生涯高原都有可能提高个体做出UPB的动机。因此,本研究假设:

H1: 职业生涯高原与UPB呈正相关。

1.2 挑战性—阻碍性压力的中介作用

工作压力带来的结果好坏取决于人们如何认知压力。根据人们对压力源性质的感知可以将压力区分为挑战性压力和阻碍性压力。其中,挑战性压力指个体在当前工作中知觉到的通过努力能够应对和克服,并认为能够实现预期目标而形成的工作压力感;而阻碍性压力指个体在当前工作中知觉到的通过努力也难以应对和克服,并由此认为无法实现预期目标而形成的工作压力感[16][17]。挑战性压力对个体

的工作投入、工作活力、组织承诺、组织忠诚度、工作动机、组织支持感等具有正向影响，而阻碍性压力则对上述结果具有负面作用 [18] [19] [20] [21] [22]。

个体会对职业生涯高原这一压力源产生积极或消极认知，通过对自身与环境的评估将其知觉为挑战性压力和阻碍性压力。当个体有信心去应对职业生涯高原时，会将职业生涯高原这一压力源评估为正向压力，从而产生挑战性压力感。研究发现，那些认为能够应对职业生涯高原并将其作为晋升的准备期的个体会将职业生涯高原知觉为“挑战”，表现出较高的工作动机和积极的工作态度 [23]。对职业生涯高原的挑战性压力感知能够促使个体期望为组织作出更多贡献，这有可能增加其从事 UPB 倾向。当个体面对职业生涯高原并且消极看待时，则会产生阻碍性压力感从而降低其实施 UPB 的可能性。个体如果觉得无法应对职业生涯高原，会轻易地感知到工作要求超出自己的能力并容易遭受工作倦怠 [24]。这种因职业生涯高原而感受到阻碍性压力使得个体消极怠工而不愿意做出为组织谋利的行为，这可能会降低其从事 UPB 的意愿。因此，本研究假设：

H2：挑战性压力和阻碍性压力在职业生涯高原与 UPB 之间发挥着中介作用。

H2a：挑战性压力在职业生涯高原与 UPB 之间发挥着中介作用；

H2b：阻碍性压力在职业生涯高原与 UPB 之间发挥着中介作用。

1.3 职业生涯高原与 UPB 的关系：道德推脱的调节作用

道德推脱是指个体产生的一些特定的认知倾向，通过如责任转移、重新定义等方式以最大程度地摆脱自己在行为结果中的责任，减少对他人痛苦的感受和内疚 [25]。道德推脱使得个体的道德自我调节功能选择性地失效，由此引发个体的不道德行为。研究发现，与低道德推脱的个体相比，高道德推脱的个体更可能做出盗窃、欺骗、腐败、玩忽职守、破坏他人财产等不道德行为 [26] [27] [28] [29]。由于 UPB 本身包含着有利于组织的特征，高道德推脱的个体有可能将 UPB 视为谋求公司发展和提升公司竞争优势的正常商业行为，并将这些行为的责任推卸给他人，或将这些行为的后果视为外群体成员的咎由自取 [2] [10]。因此，本研究假设：

H3：道德推脱与 UPB 呈正相关。

道德推脱可能影响职业生涯高原对 UPB 的影响。身处职业生涯高原的个体会尽力摆脱这一职业发展困境，UPB 是可能的潜在选择。但一般而言，人们都持有对自己的积极道德形象，考虑到 UPB 所具有的不道德实质，从事 UPB 必然会对个体的自我道德形象造成威胁。这意味着，处于职业生涯高原的员工需要对其 UPB 予以道德推脱才可能会实施这一行为 [30]。低道德推脱的个体因为其道德自我调节功能，在面对职业生涯高原的压力时仍可能倾向遵守道德规范，不愿意选择 UPB 作为超越职业生涯高原的可能途径。而对于高道德推脱的个体，道德推脱降低了他们感知到的该行为的不道德性，有可能使得他们选择做出 UPB [31]。因此，本研究假设：

H4：道德推脱调节着职业生涯高原与 UPB 的关系。

在上述基础上，本研究试图整合职业生涯高原、挑战性—阻碍性压力、道德推脱与 UPB 关系，构建以挑战性—阻碍性压力为中介变量，道德推脱为调节变量的有调节的中介模型（图 1）。该模型假定：

H5：职业生涯高原通过挑战性—阻碍性压力的中介作用对 UPB 产生影响，且挑战性—阻碍性压力

在这一过程中的中介作用受到道德推脱的调节，职业生涯高原以挑战性—阻碍性压力为中介影响 UPB 主要体现在高道德认同个体中。

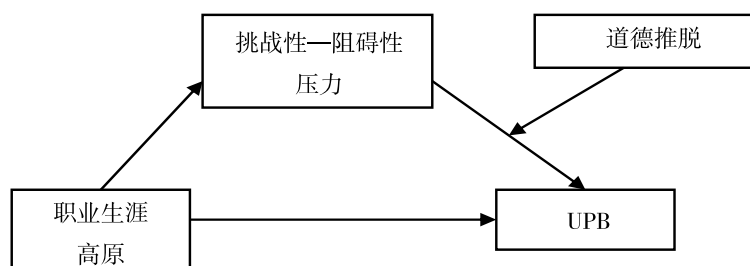


图 1 有调节的中介模型

Figure 1 The proposed moderated mediation model

2 研究方法

2.1 被试

来自杭州市、宁波市的 618 名在职员工参加了本研究，获得有效问卷 593 份，有效回收率为 96%。被试中，男性 231 人，女性 362 人；30 岁以内 143 人，31—35 岁的 166 人，36 岁以上的被试 284 人；任职年限 3 年以内的 121 人，4—6 年的 125 人，任职年限 7 年及以上的 347 人；职务方面普通员工 389 人，基层领导 139 人，中层领导 59 人，高层领导 6 人。

2.2 方法

职业生涯高原 采用谢宝国和龙立荣（2008）编制的职业生涯高原问卷 [6]。该问卷包括 16 道测题，包括三个分量表。采用 6 点计分，从完全同意（1 分）到完全不同意（6 分），得分越高，说明个体认为自己处于职业生涯高原的程度越高。在本研究中，该量表的内部一致性系数为 0.914。

挑战性—阻碍性压力 采用 Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau（2000）编制，刘得格，时勘，王永丽，龚会（2001）修订的挑战性—阻碍性压力问卷。该量表包括两个分量表，共 11 道测题，其中 6 道测量挑战性压力，5 道测量阻碍性压力。采用 5 点计分，从完全没有压力（1 分）到完全有压力（5 分），得分越高，说明个体的压力感越高。在本研究中，两个分量表内部一致性系数分别为 0.825 和 0.840。

道德推脱 采用 Shu, Gino, & Bazerman（2011）编制，吴明证，邵晓露，孙晓玲和李宁（2017）修订的道德推脱量表 [3]。该量表共 6 道测题，采用 7 点计分，从非常不同意（1 分）到非常同意（7 分），得分越高，说明道德推脱水平越高。在本研究中，该量表的内部一致性系数为 0.876。

不道德亲组织行为（UPB）采用吴明证，邵晓露，孙晓玲和李宁（2017）修订的不道德亲组织行为问卷 [3]。该问卷包括 12 道题项，采用 6 点计分，要求被试“1”（非常不愿意）到“6”（非常愿意）之间评价自己从事 UPB 的意愿。得分越高，说明个体从事 UPB 的倾向性越强。在本研究中，该量表的内部一致性系数为 0.938。

2.3 统计处理

使用 SPSS 进行统计分析。

3 结果

3.1 共同方法偏差检验

采用 Harman 单因子测试来检验是否存在共同方法偏差问题。对要求被试作答的所有项目进行因子分析，结果发现其中有 5 个因子的特征值均大于 1，累积总贡献率为 55.922%（其中第一个因子的方差解释率为 28.035%），未发现某单一因子的方差占总方差绝大部分比例，这表明，本研究不存在共同方法偏差。

3.2 描述性统计分析与相关分析

描述性统计分析和相关分析结果见表 1。由表 1 可知，职业生涯高原与 UPB 呈显著正相关， $r=0.44$ ， $p<0.001$ ，支持了 H1；挑战性压力与 UPB 呈显著正相关， $r=0.39$ ， $p<0.001$ ，而阻碍性压力与 UPB 呈显著负相关， $r=-0.13$ ， $p<0.01$ ；道德推脱与 UPB 呈显著相关， $r=0.27$ ， $p<0.001$ ，支持了 H3。此外，研究还发现，职业生涯高原与道德推脱（ $r=0.10$ ， $p<0.05$ ）呈显著正相关，而职业生涯高原与阻碍性压力相关不显著（ $r=0.07$ ， $p>0.05$ ）。

表 1 描述性统计分析和相关分析

Table 1 Descriptive statistics and correlations of the main study variables

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别	1.61	0.49	1								
2. 婚姻	1.75	0.43	0.13**	1							
3. 年龄	3.38	0.12	0.04	0.35***	1						
4. 学历	3.77	1.22	0.12**	0.22***	0.30***	1					
5. 工作年限	3.72	1.24	0.02	0.29***	0.58***	0.07	1				
6. 职业生涯高原	3.68	0.86	-0.04	-0.00	0.01	0.02	-0.02	1			
7. 挑战性压力	3.11	0.82	-0.06	0.08	0.01	-0.05	0.01	0.34***	1		
8. 阻碍性压力	3.10	0.93	0.01	-0.06	-0.06	-0.02	0.03	0.07	-0.21***	1	
9. 道德推脱	3.83	1.23	-0.12**	-0.09*	-0.07	-0.01	-0.08*	0.10*	0.04	0.02	1
10. UPB	3.13	1.10	-0.15***	-0.13**	-0.05	-0.21***	-0.11**	0.44***	0.39***	-0.13**	0.27***

注：*** $p<0.001$ ；** $p<0.01$ ；* $p<0.05$ 。

3.3 调节性中介分析

采用 Baron & Kenny（1986）的方法 [32]，检验了挑战性压力在职业生涯高原与 UPB 的关系中的中介作用。由表 2 可知，职业生涯高原对 UPB 的预测效应显著， $\beta=0.43$ ， $t=12.17$ ， $p<0.001$ ；职业生涯高原对挑战性压力的预测效应显著， $\beta=0.34$ ， $t=8.68$ ， $p<0.001$ ；当职业生涯高原与挑战性压力共同进入

方程后，职业生涯高原对 UPB 的预测效应由 0.43 降为 0.34 ($\beta=0.34$, $t=9.47$, $p<0.001$)，而挑战性压力对 UPB 预测效应显著， $\beta=0.27$, $t=7.44$, $p<0.001$ ，这表明挑战性压力在职业生涯高原和 UPB 之间发挥着部分中介作用，支持了 H2a。

表 2 职业生涯高原影响 UPB 的有调节的中介模型分析

Table 2 Testing the moderated mediation effect of career plateau on UPB

	挑战性压力				UPB		
	M11	M12	M21	M22	M23	M24	M25
性别	-0.06	-0.05	-0.10**	-0.08*	-0.09**	-0.07*	-0.06
婚姻	0.10*	0.10*	-0.07	-0.06	-0.10**	-0.09*	-0.08*
年龄	0.00	-0.01	0.11*	0.12**	0.12**	0.12**	0.10*
学历	-0.06	-0.07	-0.21***	-0.22***	-0.20***	-0.20***	-0.20***
工作年限	-0.01	-0.00	-0.13**	0.12**	-0.13**	-0.12**	-0.10*
职业生涯高原		0.34***	0.43***	0.41***	0.34***	0.32***	0.29***
道德推脱				0.21***		0.20***	0.20***
挑战性压力					0.27***	0.27***	0.23***
挑战性压力 × 道德推脱							0.20***
<i>F</i>	1.67	14.12***	35.56***	37.10***	41.21***	42.85***	44.10***
<i>R</i> ²	0.01	0.13	0.27	0.31	0.33	0.37	0.41
ΔR^2		0.12		0.04	0.02	0.04	0.04

注：*** $p<0.001$ ；** $p<0.01$ ；* $p<0.05$ 。

参考叶宝娟和温忠麟（2013）的分析方法 [33]，分析挑战性压力在职业生涯高原和道德推脱对 UPB 影响中的中介作用。由表 2 可知，当以职业生涯高原、道德推脱、挑战性压力及其交互作用为自变量建立回归方程时，道德推脱和挑战性压力的交互作用对 UPB 的预测作用显著 ($\beta=0.20$, $t=5.87$, $p<0.001$)，而职业生涯高原对 UPB 的预测效应则显著下降，由 0.43 下降为 0.29, $\beta=0.29$, $t=6.52$, $p<0.001$ ，这表明挑战性压力的中介作用受到道德推脱的调节。采用 Preacher, Rucker, & Hayes (2007) 方法 [34]，分析在不同道德推脱条件下挑战性压力的间接效应。将 Bootstrap 再抽样的条件设置的是 5000 次，分析结果见表 3。从表 3 可知，当道德推脱较高 ($M+1SD$) 时挑战性压力的中介效应显著，而当道德推脱较低 ($M-1SD$) 时挑战性压力的中介效应不显著，支持了假设 H4 和 H5。

表 3 挑战性压力在职业生涯高原与 UPB 关系中的间接效应分析

Table 3 Conditional indirect effect of challenge stress in relation to career plateau through UPB

道德推脱	Indirect effect	SE	Z	95%CI
-1SD	0.03	0.02	2.07	[-0.016, 0.081]
Mean	0.10	0.02	5.10	[0.062, 0.141]
+1SD	0.17	0.03	5.51	[0.117, 0.222]

3.4 阻碍性压力的中介作用分析

由表 1 可知，职业生涯高原与阻碍性压力相关不显著 ($r=0.07$, $p=0.103$)。回归分析发现，在控制了性别、婚姻、年龄、学历、工作年限后职业生涯高原对阻碍性压力的预测效应不显著， $\beta=0.07$,

$t=1.71, p>0.05$ 。因此，阻碍性压力并没有在职业生涯高原和 UPB 之间发挥中介作用，假设 H2b 不成立。

4 讨论

本研究的目的在于探讨职业生涯高原、挑战性—阻碍性压力、道德推脱与 UPB 之间的关系。研究发现，职业生涯高原、挑战性压力、阻碍性压力、道德推脱均影响着 UPB，挑战性压力在职业生涯高原与 UPB 之间发挥着中介作用，且这一作用受到道德推脱的调节。

本研究揭示了职业生涯高原对 UPB 的消极影响，职业生涯高原提高了个体从事 UPB 的倾向。可能原因在于，处在职业生涯高原的个体往往表现出较高的组织承诺，由此提高了其做出 UPB 的意愿 [35]。他们一般在组织中的工作时间相对较长，对组织的长期投入使得他们对组织形成情感认同，从而产生对组织的责任感和义务感，愿意为了组织利益作出道德上的自我牺牲从而做出 UPB。如果个体是被动进入职业生涯高原，可能还会受到诸如为组织或团队所排斥的困扰，个体期望通过 UPB 为组织做贡献以更好地融入组织或团队，即使该行为并不道德 [11]。有些个体会主动让自己处于职业生涯高原状态，则可能会受到领导或组织的器重和认可，个体会因为互惠信念而形成对组织的认同并促使其做出 UPB [1][2]。

研究发现，职业生涯高原与挑战性压力呈正相关，且挑战性压力在职业生涯高原与 UPB 之间起部分中介作用，而阻碍性压力与 UPB 呈显著负相关，与职业生涯高原、道德推脱相关均不显著。这表明，职业生涯高原更容易被视为挑战性压力而非阻碍性压力。职业生涯高原现象是企业人力资源管理方面面临的普遍问题 [8]。个体在组织中一般都会面临职业生涯高原，缓解了该问题的敏感性和特殊性，这种普遍性使得个体不会因为职业生涯高原产生阻碍性压力感。组织中的人力资源管理一般也会关注对不同职业生涯高原阶段的员工进行管理，通过各种方式提高他们的工作绩效，降低了员工阻碍性压力的产生 [14]。面对职业生涯高原的个体可以离职以脱离在当前组织中的困境，由此削弱将之视为阻碍性压力的可能性 [36]。本研究还发现，挑战性压力是职业生涯高原影响个体 UPB 倾向的作用机制。与其他的工作压力源如工作家庭冲突相比，当个体将职业生涯高原视为挑战性压力时往往会表现出较高组织承诺，感受到较高的组织支持，由此提升其工作投入和工作绩效 [18][37]。这使得处在该压力下的个体会产生更多有利于组织的行为，甚至会通过不道德行为来为组织作出特殊贡献。同时，当个体将职业生涯高原视为挑战性压力时，会倾向于认为自己能够通过努力克服职业生涯高原的困扰，这使得员工充满对未来的期待，并在逐步实现工作目标的过程中产生强烈的成就感 [17][38]。这种成就感增加了个体的工作满意度和组织认同感，促使他们通过各类亲组织行为包括 UPB 以回馈组织给自己的机会。

研究支持了有调节的中介模型，即职业生涯高原以挑战性压力为中介影响 UPB 倾向受到道德推脱的调节，这一中介效应主要体现在高道德推脱的个体中。这意味着，当个体将其职业生涯高原视为挑战性压力时，需要通过道德推脱这一机制消除 UPB 的不道德性质。UPB 本身包含着多重道德性质，一方面，UPB 伤害了群体外成员利益，究其实质是一种不道德行为；但另一方面，UPB 是个体出于组织及其成员利益而做出的不道德行为，而忠诚于组织、为组织尽责也是一种被倡导的道德品质 [1][2]。为此，道德推脱可能帮助身处职业生涯高原的个体以忠诚于组织这一道德品质以掩盖 UPB 的不道德性质。例如，个体可以将 UPB 在认知上重构为组织谋取利益、帮助企业发展，通过这一道德推脱将 UPB 变得具有可接受性，从而消除 UPB 给自己道德形象带来的威胁。本研究发现在一定程度上揭示了自我调节机制在多

重道德动机冲突行为中的作用。

5 研究意义、不足与展望

5.1 研究意义

5.1.1 理论意义

首先，拓展了不道德亲组织行为（UPB）的研究。UPB被现有组织行为研究所忽略，与已有关个体出于报复组织及为个人谋利的不道德行为研究相比，较少有研究探讨个体出于道德动机为组织及其成员做出的不道德行为[3]。我国组织情境和文化往往强调个体对组织的忠诚与贡献，重视组织利益甚于个人利益，这意味着我国组织情境中的个体更有可能做出UPB，对于UPB的成因及机制探讨拓展了我国组织情境中行为伦理学研究。

其次，丰富了职业生涯高原研究。对于职业生涯高原的可能后果，已有研究存在着消极、中性和积极三种不同观点[7]。本研究发现，职业生涯高原导致个体从事UPB，支持了职业生涯高原对个体具有消极影响的观点。

最后，丰富了压力与不道德行为的关系。研究发现，挑战性压力在职业生涯高原和UPB之间发挥着部分中介作用，为压力与不道德行为之间的关系提供了实证证据。

5.1.2 实践意义

首先，组织需要重视处于职业生涯高原的个体。职业生涯高原能够促使个体产生UPB，这值得组织予以关注和警惕，UPB虽然短期内对组织发展起到一定的积极作用，其不道德的性质会破坏组织内部的伦理氛围和文化，不利于建立和维持在社会中的组织形象，对组织的长远发展造成伤害。管理者需要权衡组织利益和组织伦理关系，引导个体正确面对和发展工作能力，帮助员工树立正确的伦理决策原则[39]。

其次，在人才培养和选拔过程中考虑个体的压力观、道德推脱等特征。研究揭示了压力观和道德推脱对UPB的潜在消极影响。为此，组织可以通过加强文化建设抑制个体的道德推脱，防止持有挑战性压力观的个体实施UPB，以避免对组织的长远发展造成危害[38]。

最后，个体需要正视职业发展中的职业生涯高原。职业生涯高原是组织应该关心的问题，也是个人需要关心的问题。如本研究所示，个体会因为职业生涯高原做出UPB，这可能会影响其职业声誉，导致个体的道德滑坡并最终影响个体的其它生活方面。个体需要正确面对职业生涯高原引发的各类问题，通过职业生涯咨询、压力管理研讨会、放松技巧训练等措施帮助自己树立良好的工作心态，以有效规避其不利后果。

5.2 研究不足

首先，社会赞许效应可能会影响被试对UPB的报告。研究采用自评问卷评估了被试的UPB，准确性会受到印象管理、社会期许等因素的干扰。在调研中我们向被试强调本次调研的保密性、匿名性和学术性以减少被试的顾虑，尽管如此，被试报告的有效性仍难以有效评估。

其次，并未针对职业生涯高原的不同维度和阶段展开研究。职业生涯高原是一个复杂的结构变量，可以被区分为多个维度和阶段[7]。本研究没有区分职业生涯高原各阶段对UPB的影响，也未探究其不同维度与UPB的关系，这限制了对职业生涯高原与UPB的关系的完整揭示。

5.3 研究展望

首先，探讨职业生涯高原各阶段与UPB的关系。研究探讨了个体主客观进入或未进入职业生涯高原状态与UPB的关系，并未探讨职业生涯高原的各阶段与UPB的关系。此外，对于客观上进入职业生涯高原但主观上没有，或者主观上进入职业生涯高原但客观上没有进入的个体是否倾向于从事UPB，得进一步探讨。

其次，探讨职业生涯高原与UPB关系的抑制因素。本研究发现，通过降低个体的道德推脱将会削弱职业生涯高原对UPB的诱发作用。进一步研究可以探讨一些人格变量如自我控制能力、尽责性，或道德相关变量如道德认同、道德人格等因素对职业生涯高原影响UPB的抑制作用[40]。

最后，丰富和拓展UPB的测量方式。目前UPB研究主要采用问卷进行调查研究，形式较为单一。未来研究可以采用情境测试、面对面访谈等方式分析个体从事UPB的意愿程度，以更为有效地评估个体的UPB倾向。

6 结论

研究获得以下结论：职业生涯高原、挑战性压力、阻碍性压力、道德推脱均影响着UPB，职业生涯高原以挑战性压力而非阻碍性压力为中介影响其UPB倾向，且这一效应仅体现于高道德推脱个体中。

基金项目

本研究得到教育部人文社会科学研究青年基金项目（14YJC190016）、教育部人文社会科学规划基金项目（19YJA190007）和安徽省社会科学创新发展研究课题攻关研究项目（2018CXF166）的支持。

参考文献

- [1] Umphress E E, Bingham J B, Mitchell M S. Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95 (4): 769. <https://doi.org/10.1037/a0019214>
- [2] Umphress E E, Bingham J B. When Employees Do Bad Things for Good Reasons: Examining Unethical Pro-Organizational Behaviors [J]. *Organization Science*, 2011, 22 (3): 621-640. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0559>
- [3] 吴明证, 邵晓露, 孙晓玲, 等. 服务型领导、道德认同与UPB的关系 [J]. *应用心理学*, 2017 (2): 152-161.
- [4] Sultana R, Malik O F. Is protean career attitude beneficial for both employees and organizations? Investigating the mediating effects of knowing career competencies [J]. *Frontiers in Psychology*, 2019, 10: 1284.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01284>

- [5] Tremblay M, Roger A. Career plateauing reactions: the moderating role of job scope, role ambiguity and participation among Canadian managers[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2004, 15(6): 996–1017. <https://doi.org/10.1080/09585190410001677287>
- [6] 谢宝国, 龙立荣. 职业生涯高原对员工工作满意度、组织承诺、离职意愿的影响 [J]. *心理学报*, 2008, 40 (8) : 927–938.
- [7] Yang W N, Niven K, Johnson S. Career plateau: A review of 40 years of research [J]. *Journal of vocational behavior*, 2019, 110 (FEB) : 286–302. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.005>
- [8] 李华, 张卫国. 职业生涯高原的产生因素与应对策略探讨 [J]. *现代管理科学*, 2008 (9) : 3–4.
- [9] Burke R J. Examining the Career Plateau: Some Preliminary Findings [J]. *Psychological Reports*, 1989, 65 (1) : 295–306. <https://doi.org/10.2466/pr0.1989.65.1.295>
- [10] 陈默, 梁建. 高绩效要求与亲组织不道德行为: 基于社会认知理论的视角 [J]. *心理学报*, 2017, 49 (1) : 94–105.
- [11] Thau S, Derfler-Rozin R, Pitesa M, et al. Unethical for the sake of the group: Risk of social exclusion and pro-group unethical behavior [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100 (1) : 98. <https://doi.org/10.1037/a0036708>
- [12] Kossek E E, Roberts K, Fisher S. Career self-management: a Quasi-experimental assessment of the effect of a training intervention [J]. *Personnel psychology*, 2010, 51 (4) : 935–960. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x>
- [13] Trends L. Happily Ever After: Plateauing as a Means for Long-Term Career Satisfaction [J]. *Library Trends*, 2002, 50 (4) : 702–716.
- [14] 李华. 基于职业生涯高原的企业管理人员离职博弈分析 [J]. *统计与决策*, 2010, 43 (23) : 183–185.
- [15] 王竹青, 张慧. 企业员工的“职业高原”和工作满意度的关系研究 [J]. *重庆工商大学学报 (社会科学版)*, 2007, 24 (6) : 56–59.
- [16] Cavanaugh M A, Boswell W R, Roehling M V, et al. An empirical examination of self-reported work stress among U. S. managers [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 86 (1) : 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- [17] Webster J R, Beehr T A, Love K. Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2011, 79 (2) : 505–516. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.001>
- [18] 刘得格, 时勘, 王永丽, 等. 挑战—阻碍性压力源与工作投入和满意度的关系 [J]. *管理科学*, 2011, 24 (2) : 1–9.
- [19] Boswell W R, Olson-Buchanan J B, LePine M A. Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 64 (1) : 165–181. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00049-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00049-6)
- [20] Podsakoff N P, Lepine J A, Lepine M A. Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with

- job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92 (2): 438. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- [21] LePine J A, Lepine M A, Jackson C L. Challenge and hindrance stress: relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance [J]. *The Journal of applied psychology*, 2004, 89 (5): 883-891. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.883>
- [22] Lepine J A, Podsakoff N P, Lepine M A. A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor-Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships Among Stressors and Performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2005, 48 (5): 764-775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- [23] Hakanen J J, Bakker A B, Demerouti E. How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources [J]. *European Journal Of Oral ences*, 2006, 113 (6): 479-487. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0722.2005.00250.x>
- [24] 孙晓玲. 员工职业生涯高原、自我复杂性与工作倦怠的关系研究 [J]. *中国市场*, 2016 (30): 66-67. <https://doi.org/10.7748/ns.30.36.66.s57>
- [25] Bandura A. Moral disengagement in the perpetuation of inhumanities [J]. *Personality and Social Psychology Review*, 1999, 3 (3): 193-209. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303_3
- [26] Barsky A. Investigating the Effects of Moral Disengagement and Participation on Unethical Work Behavior [J]. *Journal of Business Ethics*, 2011, 104 (1): 59-75. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0889-7>
- [27] Detert J R, Trevino L K, Sweitzer V L. Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93 (2): 374. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.374>
- [28] Caprara G V, Fida R, Vecchione M, et al. Assessing civic moral disengagement: Dimensionality and construct validity [J]. *Personality & Individual Differences*, 2009, 47 (5): 504-509. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.04.027>
- [29] 杨继平, 王兴超, 高玲. 道德推脱的概念、测量及相关变量 [J]. *心理科学进展*, 2010, 18 (4): 671-678.
- [30] Egan V, Hughes N, Palmer E J. Moral disengagement, the dark triad, and unethical consumer attitudes [J]. *Personality and Individual Differences*, 2015, 76: 123-128. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.11.054>
- [31] Shu L L, Gino F, Bazerman M H. Dishonest Deed, Clear Conscience: When Cheating Leads to Moral Disengagement and Motivated Forgetting [J]. *Pers Soc Psychol Bull*, 2011, 37 (3): 330-349. <https://doi.org/10.1177/0146167211398138>
- [32] Baron R M, Kenny D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51 (6): 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- [33] 叶宝娟, 温忠麟. 有中介的调节模型检验方法: 甄别和整合 [J]. *心理学报*, 2013, 45 (9): 1050-1060. <https://doi.org/10.1016/j.patcog.2011.08.026>
- [34] Preacher K J, Rucker D D, Hayes A F. Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions [J]. *Multivariate Behav Res*, 2007, 42 (1): 185-227.

<https://doi.org/10.1080/00273170701341316>

- [35] 吴明证, 沈斌, 孙晓玲. 组织承诺和亲组织的非伦理行为关系: 道德认同的调节作用 [J] . 心理科学, 2016, 39 (2) : 392-398.
- [36] Geng Z, Liu C, Liu X, et al. The effects of emotional labor on frontline employee creativity [J] . International Journal of Contemporary Hospitality Management, 2014, 26 (7) : 1046-1064.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2012-0244>
- [37] Tai W T, Liu S C. An investigation of the influences of job autonomy and neuroticism on job stressor-strain relations [J] . Social Behavior & Personality An International Journal, 2007, 35 (8) : 1007-1020.
<https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.8.1007>
- [38] Marie-Ève Lapalme, Tremblay M, Simard G. The relationship between career plateauing, employee commitment and psychological distress: the role of organizational and supervisor support [J] . International Journal of Human Resource Management, 2009, 20 (5) : 1132-1145.
<https://doi.org/10.1080/09585190902850323>
- [39] Vardi Y. The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work [J] . Journal of Business Ethics, 2001, 29 (4) : 325-337. <https://doi.org/10.1023/A:1010710022834>
- [40] Sosik J J, Chun J U, Ete Z, et al. Self-control puts character into action: Examining how leader character strengths and ethical leadership relate to leader outcomes [J] . Journal of Business Ethics, 2018, 160 (3) : 765-781. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3908-0>