

• 研究构想(Conceptual Framework) •

中国情境下团队伦理决策的过程机制及影响因素^{*}

杨建锋¹ 明晓东^{2,3}

(¹ 江西财经大学工商管理学院, 南昌 330013) (² 中国科学院行为科学重点实验室
(中国科学院心理研究所), 北京 100101) (³ 中国科学院大学, 北京 100049)

摘 要 尽管绝大多数商业伦理决策都是由团队而非个人所做出的, 但目前对团队伦理决策的研究还很少, 尤其缺乏基于理论的深入研究。在前人研究的基础上, 借鉴个体伦理决策和团队决策方面的研究成果, 结合中国文化强调反省、中庸、威权领导等特点, 我们对团队伦理决策的过程机制及影响因素的作用模式展开理论驱动的深入研究。具体来讲, 将综合利用多种方法来进行两个方面的 4 项子研究。在团队伦理决策的过程机制方面, 拟开展团队伦理决策的过程机制模型构建研究, 然后聚焦于团队伦理决策和个体伦理决策的核心区别, 展开基于社会决策图式理论的团队伦理决策观点整合机制研究; 在团队伦理决策的影响因素作用模式方面, 拟从成员和领导两个方面来进行: 基于信息加工和团队冲突的成员多样性对团队伦理决策的影响机制研究, 基于信息取样模型的领导特征对团队伦理决策的影响机制研究。

关键词 团队伦理决策; 社会决策图式; 团队多样性; 信息取样模型; 伦理领导

分类号 B849:C93

1 引言

商业伦理事件近 10 年来不断爆发, 如安然事件、三鹿奶粉、地沟油事件等。这些事件已经严重损害了利益相关者的利益, 也对经济的持续发展带来了巨大威胁。为了减少此类事件的发生, 研究者们开始探索不伦理事件的发生机理。遗憾的是, 研究者大多把这些不伦理事件的责任归因于决策者个人, 却忽视了这样的现实: 绝大多数商业伦理决策都是由团队而非个人做出来的(Clark, Quigley, & Stumpf, 2014)。因此, 目前关于伦理决策的研究还主要聚焦于个体伦理决策的过程机制及影响因素, 而很少去关注团队伦理决策(DeGrassi, Morgan, Walker, Wang, & Sabat, 2012)。在团队决策领域, 尽管已有大量的深入研究, 但又往往忽视了团队决策中的伦理内涵(DeGrassi et al., 2012; Treviño, Weaver, & Reynolds, 2006)。这就导致目前关于团队伦理决策的研究非常缺乏(Clark et al.,

2014; Sarker, Sarker, Chatterjee, & Valacich, 2010), 在中国情境下的此类研究就更是稀少了。因此, 聚焦于探索中国情境下团队伦理决策的过程机制及影响因素的作用模式不仅能促进团队伦理决策方面的理论建构与发展, 同时也能为提高我国企业的团队伦理决策水平提出创造性的指导意见。

针对个体伦理决策, 研究者们已经利用过程模型(Rest, 1986)以及神经认知模型(Reynolds, 2006)等众多视角来解释了其过程机制; 同时, 也针对个体伦理决策的影响因素, 从个体特征、团队特征、组织特征以及任务特征等 4 个方面展开了深入探索。总的来说, 个体伦理决策已经得到了丰富的研究成果。然而, 当众多个人汇集在一起组成团队之后, 往往会表现出很多个体水平上所不具备的特征。因此, 个体决策和团队决策在过程机制上也会存在着非常大的差异。研究者们已经从功能、社会认同、女性主义等众多视角对团队决策的影响因素、过程机制及决策结果进行了深入研究(Roberson, 2013)。然而, 这些研究却大多只关注团队是如何做出有效且成功的决策, 而忽视了探讨团队决策的伦理内涵以及团队如何

收稿日期: 2016-06-21

^{*} 国家自然科学基金项目(71562017)。

通讯作者: 明晓东, E-mail: jxmingxiaodong@163.com

才能做出更伦理的决策。

团队伦理决策是团队决策的一个重要子集。在决策形式上,团队伦理决策和一般团队决策有很多相似之处;然而在决策任务上,团队伦理决策与一般团队决策存在着重要区别,而这种任务上的区别又会在很大程度上影响到团队决策的过程机制。如 Sarker 等(2010)发现团队在针对伦理任务进行决策时会表现出一些不同于一般决策任务的特征。因此,我们至今仍不明确团队决策的相关理论是否在团队伦理决策领域仍然适用(Abdolmohammadi, Gabhart, & Reeves, 1997; Abdolmohammadi & Reeves, 2003; Sarker et al., 2010)。具体来讲,团队伦理决策和一般团队决策的区别可能主要体现在以下 5 个方面:第一,针对团队伦理决策任务来讲,通常不存在团队成员能明显认同的伦理决策选项(Lurie & Albin, 2007),也不存在绝对正确的答案(Nichols & Day, 1982)。第二,伦理决策可能会造成严重的、持续的社会后果(DeGrassi et al., 2012),因而伦理问题存在较高的社会敏感性,通常会激发起团队成员较高的情绪卷入。第三,伦理决策需要决策者站在他人的角度来考虑他人的利益,而一般决策任务(特别是经济决策)通常只需要当事人站在自己的角度来最大化自己的利益(Keller & Edelstein, 1991),也就是说伦理决策者们必须在自我利益和他人利益之间做出权衡(Derrida, 1995)。第四,一般团队决策过程都是在就对错或利弊进行集体讨论与权衡,而团队伦理决策则首先需要团队成员们讨论团队到底应该采取什么样的伦理标准来进行决策。第五,在成员、团队、组织和社会等不同层面可能存在不同的伦理标准,这些不同层面的伦理标准又会相互作用并最终影响到团队层面的伦理决策;而针对一般团队决策而言,这种跨层级的标准之间的互相制约相对较少。

最早关于团队伦理决策的代表性实证研究是由 Nichols 和 Day (1982)进行的,后来国外陆续出现了越来越多的相关研究(e.g., Abdolmohammadi & Reeves, 2003; DeGrassi et al., 2012; O'Leary & Pangemanan, 2007)。然而,这些研究往往没能跳出 Nichols 和 Day (1982)的套路,试图直接简单比较个体伦理决策和团队伦理决策在结果上的优劣,而没有借鉴团队决策研究的相关成果来深入分析团队伦理决策在过程机制及影响因素上与个体伦

理决策到底有何异同(Jennings, Hunt, & Munn, 1996)。

最后,当前关于团队伦理决策的研究往往是在西方情境下进行的。那么,这些研究的成果是否适用于中国情境呢?中国情境下特有的文化因素,如中庸、面子、良心、关系等(陈文平,段锦云,田晓明,2013),会对团队伦理决策产生怎样的影响呢?这一系列问题都还有待回答。为此,本课题试图在中国情境下,充分利用个体伦理决策和团队决策的研究成果,深入揭示团队伦理决策的过程机制及影响因素的作用模式。

2 以往研究回顾与评价

以往的团队伦理决策研究主要关注两个问题:第一是对比团队伦理决策和个体伦理决策的结果;第二是探讨团队伦理决策的一些影响因素。

2.1 团队伦理决策与个体伦理决策的直接比较

Nichols 和 Day (1982)利用 DIT (defining issues test)测试的 P 分数¹来比较团队伦理决策和个体伦理决策的结果差异,发现在伦理水平方面,团队决策要显著优于团队成员个体决策的平均水平;道德发展水平较高的个体比道德发展水平较低的个体更能影响整个团队,从而能在很大程度上拔高团队的伦理决策水平。Dukerich, Nichols, Elm 和 Vollrath (1990)进一步发现领导的道德发展水平会对团队伦理决策结果产生非常大的影响,特别是当领导的道德发展水平较低时,团队伦理决策水平会受到相当大的拖累。另外,个体伦理决策通常会在团队讨论之后得到提高,并且如果领导的道德发展水平较高,团队讨论后的个体伦理决策水平将会得到更大的提高(Nichols & Day, 1982)。然而,也有些研究却发现团队伦理决策水平并不会高于个体平均水平。如 Abdolmohammadi 和 Reeves (2003)使用与 Nichols 和 Day (1982)相同的方法,发现团队伦理决策的结果反而劣于团队成员个体伦理决策的平均水平。

鉴于上面提及的研究均是采用组内实验设计,导致前测可能干扰后测结果,从而污染最终结果,O'Leary 和 Pangemanan (2007)采用组间设计的情

¹ DIT 问卷中,P 分数作为衡量个体道德认知发展水平的一个重要指标,获得的 P 分数越大说明个体道德认知发展水平越高。

景测试发现,个体比团队更倾向于实施极端行为,而团队更倾向于做出较妥协而非最伦理的决策。

2.2 团队伦理决策的影响因素

(1) 团队成员性别。团队成员性别对团队伦理决策的影响尽管受到了很多关注,但目前仍缺乏令人信服的实证证据。如: Abdolmohammadi 和 Reeves (2003)发现,女性团队做出的决策在伦理性方面稍优于男性团队做出的决策,但这种优势并不具有统计显著性; Baker 和 Hunt (2003)发现男性团队和女性团队在伦理决策的结果上没有差异; Sarker 等(2010)也发现女性团队并不会做出比男性团队更伦理的决策。针对上述混杂结果, Loe, Ferrel 和 Mansfield (2000)提出伦理决策的测量方式、样本特征及研究程序可能会影响到研究所发现的性别对伦理决策的影响程度。

(2) 成员多样性。目前针对成员多样性对团队伦理决策影响的研究,还仅对种族多样性(DeGrassi et al., 2012)和性别多样性(Abdolmohammadi & Reeves, 2003)这两个方面展开过实证研究。研究者发现异质性团队在伦理决策方面优于同质性团队(Abdolmohammadi & Reeves, 2003; DeGrassi et al., 2012),并且这种优势还会随着团队成员互动时间的延长而越发突出(DeGrassi et al., 2012)。同质性团队尽管会因为共同的背景、特点和经历,而对伦理困境形成相似的认识,从而迅速达成一致意见(DeGrassi et al., 2012);但这一特点也会限制同质性团队的伦理想象水平(Yang, 2013),而异质性团队因为具备不同的特点和个人经历,从而使得其讨论过程相对较长,但同时会分享到更多的信息,进而提出更多的新观点,最终有利于做出更伦理的决策(DeGrassi et al., 2012)。

(3) 沟通媒介。随着信息技术的不断发展,出现了越来越多的基于互联网和移动通讯的虚拟团队。那么,这种新的沟通媒介是否会对团队伦理决策结果产生影响呢? Sarker 等(2010)对比了团队在三种背景下(面对面、网络会议、移动通讯)进行的伦理决策,发现基于互联网及移动通讯的沟通所带来的匿名性、群体记忆、平行性、线索多重性以及反馈及时性,均不会显著影响团队伦理决策的伦理性程度。之所以会得到上述让人较难以理解的结果,可能与伦理决策的性质有关:伦理决策涉及到利用决策者自己的道德标准来进行复杂的成本/收益评价,而这些道德标准却与技

术环境并没有必然联系(Tavani, 2001)。所以,尽管技术可以为团队达成决策的沟通过程提供支持,但还不足以冲击团队的道德标准,因此不会影响到团队决策的伦理性水平(Sarker et al., 2010)。

(4) 领导特征。领导能对团队决策产生重要影响(何贵兵,张平,2004)。然而,在团队伦理决策领域,除了有研究者探讨过领导活跃度和领导者道德发展水平对团队伦理决策的影响之外,还没有其它实证研究探讨过领导特征对团队伦理决策的影响机制。具体来讲,现有研究发现领导不仅会影响到下属的道德认知水平(Dukerich et al., 1990),还会在很大程度上诱导下属做出伦理或不伦理的行为(Milgram, 1974)。Schminke, Wells, Peyrefitte 和 Sebor (2002)发现:活跃的领导更能说服下属去遵守不同的伦理框架;并且团队凝聚力会显著调节领导风格与个体伦理服从度之间的关系。

(5) 社会化。人类行为会在很大程度上受到同事行为模式的影响(Ajzen, 1991),个体会因为同事做出不伦理行为而倾向于也去做类似的不伦理行为,因而进一步强化了整个团队的不伦理氛围(Robinson & O'Leary-Kelly, 1998)。最终,团队会自发形成一种微型伦理生态(Brief, Buttram, & Dukerich, 2001),进而产生出一些不同寻常的想法和行为,而这些想法和行为会进一步帮助团队成员对一些不伦理行为进行合理化和常态化(Treviño et al., 2006)。同样,当处于被孤立的团队当中时,人们可能会因为团队能帮他们合理化自己的行为,而做出一些在加入该团队之前,作为单一个体根本不可能去做的不伦理行为(Ashforth & Kreiner, 2002)。

2.3 当前研究的不足与展望

经过30多年的研究,研究者们逐渐跳出了个体水平而在团队水平来研究伦理决策,并就其过程机制和影响因素做出了卓有成效的探索。然而,相关的实证研究在内容和方法上都还存在一些有待提升的方面:

(1) 简单直接比较。研究者大多假设团队伦理决策与个体伦理决策一样,都是沿着 Rest (1986)的伦理决策四阶段²来展开的。他们没有深入考虑上

² Rest 的伦理决策四阶段模型将伦理决策分为伦理觉知(moral awareness)、伦理判断(moral judgment)、伦理意向(moral intention)和伦理行为(moral action)四个阶段。

述假设是否合理,就去简单直接对比团队伦理决策和个体伦理决策的结果孰优孰劣(e.g., Clark et al., 2014; O'Leary & Pangemanan, 2007)。然而结果却可能是因为团队伦理决策过程会受到各种未探明因素的影响,团队伦理决策结果也表现地时而优于、时而劣于个体伦理决策。

(2) 缺乏中国研究。当前绝大多数相关研究都是在欧美进行的,他们的结论是否符合中国实际,中国文化是否会使得团队伦理决策表现出特殊的过程机制及影响因素呢?如,中庸可能会使中国人不愿做出极端判断,从而降低和他人产生冲突的可能性,并且在产生冲突时更倾向于选折中方案,而不愿提出或支持最伦理的方案(Yang, Ji, & O'Leary, in press)。其次,中国人注重脸面,看重自身的信誉,因此在有他人在场时,可能会克制自己的非伦理行为倾向;而在无人知晓时,就可能会因丢脸的风险较小而做出更多的非伦理行为(Chan, Wong, & Leung, 1998)。

(3) 因素欠系统性。关于团队伦理决策影响因素的研究缺乏系统性,没能有效吸取团队决策方面的丰富研究成果,只对团队伦理决策的影响因素进行了零星探索,不能回答“我们应该用什么样的理论体系来解释这些因素对团队伦理决策的影响机制”“众多影响因素之间到底存在着怎样的关系”“它们是如何对团队伦理决策的过程及结果产生协同影响的”等众多理论问题。

(4) 研究方法欠严谨。绝大多数团队伦理决策研究都是采用缺乏实际工作经验的学生样本,且样本量非常小。如,Abdolmohammadi等(1997)利用由82名商科学生组成的样本来比较个体和团队伦理决策的结果。此外,当前团队伦理决策的研究一般都是采取被试内实验设计来比较个体伦理决策和团队伦理决策的结果。这种设计虽容易得到显著结果,但可能会由于前测所带来的练习效应而降低了研究的内部效度。因此以后的研究可以考虑进行更多的被试间实验,从而对先前研究结果进行交叉检验。

(5) 忽视多轮决策。在决策任务上,当前研究大多采用单一轮次决策任务,而现实的伦理决策往往是多轮次的,因此后续研究可以进一步探讨团队伦理决策在面对多轮次决策任务时是如何应对的,在决策过程与结果上与单一轮次的团队伦理决策又存在着怎样的异同,从而使我们的研究

结果能更好地指导实际的团队伦理决策。

3 研究设计

本课题旨在构建中国情境下团队伦理决策的过程机制模型,并在此基础上探讨关键影响因素对团队伦理决策的影响模式。具体将开展4个子研究:首先,在借鉴个体伦理决策以及团队决策过程机制模型的基础上,结合访谈研究结果,构建团队伦理决策的过程机制模型,并使用案例法进行模型检验(研究1);其次,聚焦团队伦理决策的“观点整合”过程,在社会决策图式理论的基础上,结合中国文化特点构建和检验中庸决策图式,从而有效描述在中国团队当中个体伦理判断向团队伦理判断转化的过程(研究2);再次,在团队伦理决策的影响因素作用模式方面,将重点就团队内部的影响因素,从成员和领导两个方面来展开探讨。在成员方面,基于信息加工和团队冲突理论来探讨成员多样性对团队伦理决策的双通道影响机制(研究3);在领导特征方面,基于信息取样模型来深入探讨伦理领导和威权领导对团队伦理决策的影响机制(研究4)。本课题的整体研究框架如图1所示。

3.1 团队伦理决策的过程机制模型构建

以往研究直接用以Rest(1986)四阶段模型为代表的个体伦理决策过程机制模型来描述团队伦理决策的过程机制。这样做其实存在两个问题。第一,把伦理决策理解为一个非闭环过程。这些模型能较好地描述单一轮次的伦理决策,而没考虑到先前伦理决策结果对此次伦理决策的影响以及此次伦理决策对下次伦理决策的影响。实际的伦理决策往往是多轮次的,决策者们会利用先前经验进行反思和提高,从而对下一轮决策进行调整(Zhong, Ku, Lount, & Murnighan, 2010)。伦理决策是决策者和决策情境的一种互动过程(Treviño, 1986),而人类也具有在反复互动的过程当中不断反思和提升的能力。针对团队来讲,在团队与情境的互动过程中,团队成员的反思会促进团队的共享心智模型的发展(Mohammed, Ferzandi, & Hamilton, 2010),进而影响到后续团队伦理决策的过程与结果。中国人强调“一日三省”,会通过反思来把自己的决策与良心及社会标准进行对比,因此反思在中国团队伦理决策当中,可能会表现得更突出。第二,直接用个体伦理决策模型来描

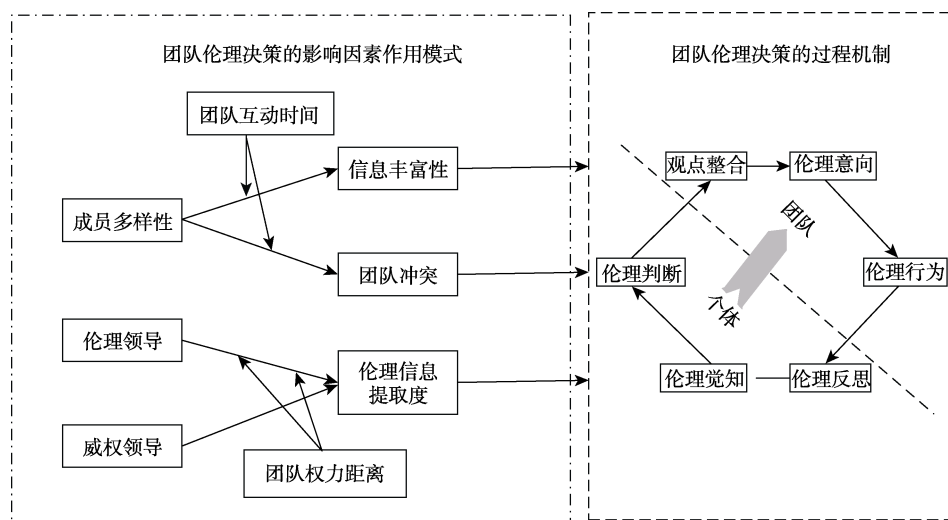


图 1 整体研究框架图

述团队伦理决策会忽略团队伦理决策过程当中一个特有的重要成分。持功能视角的团队决策研究者们,针对团队决策的过程机制提出了很多模型,如社会决策图式理论、信息取样模型和共享心智模型等。这些模型大都讨论到了团队通过沟通来把个体判断整合为团队判断的过程机制(Kerr & Tindale, 2004),而用个体伦理决策模型来表征团队伦理决策过程却忽视了该过程。鉴于这两点问题,本研究试图在个体伦理决策和团队决策相关模型的基础上提出一个团队伦理决策的过程机制模型。

具体来讲,团队伦理决策是一个包含两水平、六步骤的过程(如图1所示):伦理觉知,团队成员各自收集相关信息,识别当前决策任务是否与伦理相关,判断团队决策可能会对哪些利益相关者造成影响以及造成什么样的影响。伦理判断,团队成员分别构想出应对当前决策任务的方案,然后根据自己和团队的规范来评价这些方案。观点整合,成员把自己的方案及相应的评价提交给团队讨论,然后在讨论的基础上,各成员重新进行伦理觉知及判断;这一过程反复循环直到团队整合出大家能共同接受的方案为止。伦理意向,团队决定是否以及在多大程度上去实施在上一阶段所选定的方案。伦理行为,团队在实际工作中去实施上述选定方案。伦理反思,团队成员对团队决策的过程及结果进行伦理性反思,了解团队决策过程以及实施方案对哪些利益相关者造成了

什么样的影响,反思以后进行伦理决策时应做何调整。团队决策过程发生在个体和团队两个水平:伦理觉知、伦理判断、伦理反思发生在个体水平,主要由团队成员个人来进行;观点整合、伦理意向、伦理行为则发生在团队水平,主要由团队成员共同或者由个别成员以团队的名义来进行。最后,这6个阶段并非严格按照线性时间关系来展开,完全可能在中途发生反复或循环,比如团队成员可能会因为不能顺利完成观点整合而重新进行伦理觉知和判断。

为构建和检验该模型,本研究拟在文献阅读的基础上,先使用访谈法对当前模型进行修订,然后通过非参与观察法收集 10 个左右的案例,并基于这些案例对修订模型进行检验。

3.2 基于社会决策图式理论的团队伦理决策观点整合机制

本研究将基于社会决策图式理论,来进一步打开中国团队伦理决策的黑箱,聚焦团队伦理决策的观点整合过程,探索个体伦理判断向团队伦理判断转化的规则与过程。社会决策图式理论是团队决策领域最重要的理论之一(Laughlin, 2011)。该理论的核心贡献在于能很好地揭示团队到底是按照何种规则来把成员个体偏好整合为团队偏好(蒋丽,于广涛,李永娟,2007)。常见的社会决策图式有:真理获胜(正确选择得到整个团队的认同)、少数服从多数、全体一致、最高期望值和均等概率等。社会决策图式理论通过比较团队决策

结果和基于某种社会决策图式的预测结果,找出与实际团队决策过程拟合度最高的社会决策图式(Baumann & Bonner, 2013)。社会决策图式理论已被广泛用于研究多种团队决策任务,如团队再认、信息回忆;而目前还没有研究把社会决策图式理论用于解释团队伦理决策。真理获胜、少数服从多数是社会决策图式理论当中最基本的两种决策图式(Baumann & Bonner, 2013)。真理获胜决策图式主要适用于科学型任务,如智力任务,而少数服从多数决策图式则更适用于判断型任务(van Swol, 2008)。伦理决策任务属于判断型任务,而非智力型任务。因此,我们提出:

假设 2-1: 少数服从多数决策图式比真理获胜决策图式更能体现团队伦理决策的观点整合过程。

中庸是中国人的一大典型思维特征。朱熹在《四书章句集注》中对“中庸”注解为“中者,不偏不倚、无过不及之名。庸,平常也”(朱熹, 2011),认为中庸是指过犹不及、恰到好处。中庸思维强调多方位考虑问题,避免走极端,合理行事,保持人际和谐的思维方式(Ji, Lee, & Guo, 2010)。中国人倾向于采取中庸的思维方式来办事或做决策。如,中国人倾向于采取折中态度(Hamamura, Heine, & Paulhus, 2008),进行辩证而非极端化的思考(Lee, 2000),在两种相互冲突的方案中通过妥协来达成让大多数人都能接受的决定(Cheung et al., 2003)。因此,在中国文化背景下,团队伦理决策的过程可能会受到中庸思维的影响,而采取一种中庸的社会决策图式来进行团队伦理决策。中庸决策图式是指:团队在进行决策时,会优先选择那种支持人数最多的备选方案;但当多个备选方案的支持人数一样多时,团队就会倾向于去选择那个处于多个得到最高支持度的方案的中间位置的方案。中庸决策图式和少数服从多数决策图式看起来很相似,但却存在着非常重要的区别。而这种区别主要发生在团队当中不存在单一的得到大多数人支持的方案时。综上所述,我们提出:

假设 2-2: 中庸决策图式比少数服从多数决策图式能更好地表征中国团队伦理决策的观点整合过程。

为检验上述两个假设,本研究拟在 10 家左右的公司中招聘约 60 个自然团队,然后请他们对 O'Leary 和 Pangemanan (2007) 的五个伦理问题分

别进行个体和团队决策,统计对比团队伦理决策的实际值与根据各种社会决策图式所计算出来的预测值,最后进行假设检验。

3.3 基于信息加工和团队冲突的成员多样性对团队伦理决策的影响机制

成员多样性可以从信息加工和团队冲突两个方面来影响团队伦理决策。首先,从信息加工的角度来讲,团队是通过团队信息进行加工和整合来做出最终决策的;而高多样性团队拥有相对丰富的信息(Harrison & Klein, 2007),能提出更独特和新颖的解决方案,并因此表现出更高的伦理想象水平,进而做出更伦理的决策(Yang, 2013)。其次,从团队冲突的角度来讲,高多样性团队容易产生团队冲突,进而分散团队成员的注意力,使得他们不仅难以集中精力来应对当前任务(Roberson, 2013),还会表现出更多的消极情绪,进而降低团队成员的伦理决策水平(Gaudine & Thorne, 2001)。基于上述分析,可以提出如下假设:

假设 3-1: 成员多样性与信息丰富性呈显著正相关关系;

假设 3-2: 成员多样性与团队冲突呈显著正相关关系;

假设 3-3: 信息丰富性与团队伦理决策呈显著正相关关系;

假设 3-4: 信息丰富性中介成员多样性与团队伦理决策之间的关系;

假设 3-5: 团队冲突与团队伦理决策呈显著负相关关系;

假设 3-6: 团队冲突中介成员多样性与团队伦理决策之间的关系。

成员多样性对团队决策及行为的影响也会随着时间的变化而变化(DeGrassi et al., 2012; Shore et al., 2009)。如,成员多样性的负面效应可能会随着团队成员互动时间的延长而降低(Horwitz & Horwitz, 2007)。沟通缺乏是人际冲突产生的最主要原因(Lau & Cobb, 2010),随着团队成员互动时间的延长,成员之间的互动频次和深度都会逐渐提升,沟通也能得到深化,最终降低团队冲突水平。同时,随着团队互动时间的延长,团队成员之间相互了解得越多,知道相互之间各自在信息及技能上的特点,也就越能知道自己应该如何去参与团队互动并贡献自己的见解,进而提升信息的丰富性。因此,我们提出如下假设:

假设 3-7: 团队互动时间调节成员多样性与信息丰富性之间的关系, 即随着团队互动时间的延长, 成员多样性与信息丰富性的正相关关系会显著变大;

假设 3-8: 团队互动时间调节成员多样性与团队冲突之间的关系, 即随着团队互动时间的延长, 成员多样性与团队冲突的正相关关系会显著下降。

为检验上述假设, 本研究拟采用多轮次的实验模拟与问卷测试相结合的方法。具体而言, 本研究拟邀请 10 家公司的大约 60 个自然团队进行为期 5 周的跟踪测试。首先, 收集被试们的基本人口统计信息, 然后每周邀请各团队来一次实验室, 就 O'Leary 和 Pangemanan (2007) 其中的一个伦理困境(共 5 个困境, 每次随机使用一个)进行讨论和决策, 收集相关的变量数据, 且对实验过程进行全程录像。最后, 基于所收集的数据进行假设检验。

3.4 基于信息取样模型的领导特征对团队伦理决策的影响机制

根据社会信息加工理论, 人们的态度和行为会在很大程度上受到社会环境所提供的各种信息的影响(梁建, 2014)。领导是团队中最重要的社会信息来源之一, 团队成员会根据领导的言行来判断自己的言行在团队当中是否恰当, 因此领导对团队的信息取样过程及最终决策, 都会产生非常重要的影响(Larson, Foster-Fishman, & Franz, 1998)。根据信息取样模型, 如果团队中的隐藏信息被更多发掘, 则有利于做出好的决策; 而若是这种隐藏信息没被充分发掘, 则可能做出不理想的决策(陈婷, 孙晓敏, 2016; Stasser, Abele, & Parsons, 2012)。本研究将聚焦于伦理领导和威权领导, 两种在中国文化背景下可能会对团队伦理决策产生重要影响的领导特征, 研究它们是如何通过影响伦理相关信息在团队中的沟通从而最终影响团队伦理决策的结果, 并且考虑团队权力距离的调节作用。

伦理领导的下属会了解到领导强调团队行为的伦理性, 合符伦理规范的行为会得到领导的肯定, 反之则受到惩罚(Brown, Treviño, & Harrison, 2005)。我们可以从社会学习和心理安全感两个方面来理解伦理领导对团队伦理决策的影响: 从社会学习方面来讲, 伦理领导强调伦理, 下属就会尊敬领导进而向领导学习, 愿意提出与伦理相关

的信息与建议(Brown & Treviño, 2006), 在团队决策过程中会更主动地提出非共享的伦理信息; 从心理安全感方面来讲, 伦理领导能提升下属的心理安全感, 使下属更愿意也更敢于主动提出自己的见解(梁建, 2014)。同时, 在高心理安全感的团队中, 人们更乐于接受他人见解, 而不用顾虑接受了别人的意见会让自己显得无能或受到职业生涯及人际关系上的威胁(Edmondson, 1999)。

假设 4-1: 伦理领导和团队伦理决策呈显著正相关关系;

假设 4-2: 伦理领导与伦理信息提取度呈显著正相关关系;

假设 4-3: 伦理信息提取度中介伦理领导和团队伦理决策之间的正相关关系。

威权领导和下属的关系是一种控制与服从的关系(Zhang, Tsui, & Wang, 2011)。威权领导强调下属对自己的服从。高威权领导的下属会表现出较强的服从性(Chen, Eberly, Chiang, Farh, & Cheng, 2014), 因此在团队决策时不太敢提出非共享伦理信息, 从而降低团队伦理决策质量。高威权领导会刻意与下属保持较大距离, 对下属进行严格的管理和惩罚, 同时还常常漠视下属的意见和建议、贬低下属的能力, 从而降低下属的核心自我评价, 让下属觉得自己在团队中非常卑微、不可能对团队产生任何有意义的影响(李锐, 田晓明, 2014)。因此, 下属也就不愿在团队讨论当中提出自己的非共享伦理信息, 认为领导并不会关心自己所提出的建议。可见, 威权领导不利于团队伦理决策。

假设 4-4: 威权领导与团队伦理决策呈显著负相关关系;

假设 4-5: 威权领导与伦理信息提取度呈显著负相关关系;

假设 4-6: 伦理信息提取度中介威权领导与团队伦理决策之间的负相关关系。

权力距离会影响到下属对领导行为的接受度(Pasa, 2000)。就伦理领导来讲, 权力距离可能会影响到下属对领导伦理行为的敏感度, 从而导致权力距离会调节伦理领导的效应(梁建, 2014)。在高权力距离的团队中, 如果下属意识到领导的高道德并且鼓励下属的伦理行为, 他们就会顺从和配合领导, 从而主动分享非共享伦理信息。另外, 根据社会学习理论, 在高权力距离的团队中, 成

员更容易把领导当作学习榜样。如果此时下属认为领导很道德,他们就会向领导学习做一个道德的人(Lian, Ferris, & Brown, 2012),因而在团队讨论中会更倾向于提出非共享伦理信息。反之,在低权力距离的团队中,成员会认为自己和领导并无关键差异,只因职位不同而存在分工不同而已(Daniels & Greguras, 2014; 梁建, 2014)。他们不会因为领导而对自己的行为做出太多调整,也就不会为了迎合伦理领导而积极提出非共享伦理信息。

假设 4-7: 权力距离调节伦理领导对伦理信息提取度的正向影响。即,与低团队权力距离相比,在高团队权力距离的情况下,伦理领导对伦理信息提取度的促进作用会更强。

就威权领导而言,在高权力距离团队当中,下属倾向于顺从领导、遵从权威,因此他们对于威权领导有更高的容忍度(Tyler, Lind, & Huo, 2000)。对他们而言,威权领导所导致的负面效应就可能降低(Javidan, Dorfman, de Luque, & House, 2006)。于是,威权领导对伦理信息提取度的消极影响也会有所降低。而在低权力距离团队当中,团队成员会认为自己和领导之间比较平等(Daniels & Greguras, 2014; Tyler et al., 2000),因而难以接受领导的威权行为,容易对威权领导产生不信任和不满意。根据社会交换理论,他们也就不会主动地去为团队长远利益着想(Tepper, 2007),因而不倾向于在团队讨论中提及非共享伦理信息。

假设 4-8: 权力距离调节威权领导对伦理信息提取度的负向影响。即,与低团队权力距离相比,在高团队权力距离的情况下,威权领导对伦理信息提取度的抑制作用会更弱。

为达到以上研究目的,本研究拟使用领导下属配对成组问卷和实验模拟来展开研究,在 20 家企业选取 200 个自然团队,进行团队伦理决策的实验模拟,并邀请下属填写人口统计信息、伦理领导、威权领导、团队权力距离等变量信息;领导填写人口统计信息和团队权力距离问卷。回收问卷后,向被试发放 O'Leary 和 Pangemanan (2007) 的伦理困境材料,根据信息取样模型的实验范式收集团队讨论的过程及结果。最后,进行统计假设检验。

4 理论建构

现有关于团队伦理决策的研究还只是在简单

对比团队与个体伦理决策结果上的优劣,或零星地探讨团队伦理决策的一些影响因素,缺乏对团队伦理决策过程机制及影响因素的系统理论建构。本课题通过 4 个子研究在一定程度上弥补了这些不足,进而做出了三方面的理论贡献。

第一,本课题所构建的团队伦理决策过程机制模型考虑到了团队成员在决策执行之后可能会对团队决策的过程及结果进行反思,并基于此对后续团队伦理决策进行调整。该模型把团队伦理决策看成是一个可以不断调整变化、存在累计效应的循环过程,从而在很大程度上弥补了以往研究模型只能较好表征单一轮次团队伦理决策的不足,能更好地体现团队和决策情境之间的互动关系以及现实团队伦理决策的多轮次特征。

第二,通过借鉴社会决策图式理论,本课题深入探索了中国情境下个体伦理判断向团队伦理判断转化的整合过程。以往研究发现,少数服从多数的决策图式能较好地描述判断类任务中个体判断向团队判断的转化过程(Yang et al., in press)。然而在中国情境下,由于中庸思维的影响深入人心,本课题提出的中庸决策图式能更好地描述个体伦理判断向团队伦理判断整合的过程与规则。

第三,现有关于团队伦理决策影响因素的研究大都没有基于相应理论来系统性地解释各影响因素的作用模式。本课题基于相关理论,从个体和领导两方面,系统探讨了团队伦理决策影响因素的作用模式。在个体方面,基于信息加工和团队冲突理论来探讨成员多样性对团队伦理决策的双通道影响机制;在领导方面,基于信息取样模型来探讨伦理领导和威权领导对团队伦理决策的影响机制。这种理论驱动的影响因素研究势必能帮我们揭示出一个更深入、更系统的影响因素协同作用模式。

参考文献

- 陈婷,孙晓敏.(2016).团队决策中的共享信息偏差:基于隐藏文档范式的机制、影响因素探究.《心理科学进展》,24, 132-142.
- 陈文平,段锦云,田晓明.(2013).员工为什么不建言:基于中国文化视角的解析.《心理科学进展》,21, 905-913.
- 何贵兵,张平.(2004).个人影响力在群体决策整合过程中的作用:对 SDS 理论的扩展.《心理学报》,36, 37-43.
- 蒋丽,于广涛,李永娟.(2007).团队决策及其影响因素.《心理科学进展》,15, 358-365.
- 李锐,田晓明.(2014).主管威权领导与下属前瞻行为:一

- 个被中介的调节模型构建与检验. *心理学报*, 46, 1719–1733.
- 梁建. (2014). 道德领导与员工建言: 一个调节-中介模型的构建与检验. *心理学报*, 46, 252–264.
- 朱熹. (2011). *四书章句集注*. 北京: 中华书局.
- Abdolmohammadi, M. J., Gabhart, D. R. L., & Reeves, M. F. (1997). Ethical cognition of business students individually and in groups. *Journal of Business Ethics*, 16, 1717–1725.
- Abdolmohammadi, M. J., & Reeves, M. F. (2003). Does group reasoning improve ethical reasoning? *Business and Society Review*, 108, 127–137.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (2002). Normalizing emotion in organizations: Making the extraordinary seem ordinary. *Human Resource Management Review*, 12, 215–235.
- Baker, T. L., & Hunt, T. G. (2003). An exploratory investigation into the effects of team composition on moral orientation. *Journal of Managerial Issues*, 15, 106–119.
- Baumann, M. R., & Bonner, B. L. (2013). Member awareness of expertise, information sharing, information weighting, and group decision making. *Small Group Research*, 44, 532–562.
- Brief, A. P., Buttram, R. T., & Dukerich, J. M. (2001). Collective corruption in the corporate world: Toward a process model. In M. E. Turner (Ed.), *Groups at work: Theory and research* (pp. 471–499). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595–616.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117–134.
- Chan, A., Wong, S., & Leung, P. (1998). Ethical beliefs of Chinese consumers in Hong Kong. *Journal of Business Ethics*, 17, 1163–1170.
- Chen, X.-P., Eberly, M. B., Chiang, T.-J., Farh, J.-L., & Cheng, B.-S. (2014). Affective trust in Chinese leaders: Linking paternalistic leadership to employee performance. *Journal of Management*, 40, 796–819.
- Cheung, T.-S., Chan, H.-M., Chan, K.-M., King, A. Y.-C., Chiu, C.-Y., & Yang, C.-F. (2003). On Zhongyong rationality: The Confucian doctrine of the mean as a missing link between instrumental rationality and communicative rationality. *Asian Journal of Social Science*, 31, 107–127.
- Clark, K. D., Quigley, N. R., & Stumpf, S. A. (2014). The influence of decision frames and vision priming on decision outcomes in work groups: Motivating stakeholder considerations. *Journal of Business Ethics*, 120, 27–38.
- Daniels, M. A., & Greguras, G. J. (2014). Exploring the nature of power distance: Implications for micro- and macro-level theories, processes, and outcomes. *Journal of Management*, 40, 1202–1229.
- DeGrassi, S. W., Morgan, W. B., Walker, S. S., Wang, Y. C., & Sabat, I. (2012). Ethical decision-making: Group diversity holds the key. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9, 51–65.
- Derrida, J. (1995). *The gift of death*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dukerich, J. M., Nichols, M. L., Elm, D. R., & Vollrath, D. A. (1990). Moral reasoning in groups: Leaders make a difference. *Human Relations*, 43, 473–493.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350–383.
- Gaudine, A., & Thorne, L. (2001). Emotion and ethical decision-making in organizations. *Journal of Business Ethics*, 31, 175–187.
- Hamamura, T., Heine, S. J., & Paulhus, D. L. (2008). Cultural differences in response styles: The role of dialectical thinking. *Personality and Individual Differences*, 44, 932–942.
- Harrison, D. A., & Klein, K. J. (2007). What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of Management Review*, 32, 1199–1228.
- Horwitz, S. K., & Horwitz, I. B. (2007). The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography. *Journal of Management*, 33, 987–1015.
- Javidan, M., Dorfman, P. W., de Luque, M. S., & House, R. J. (2006). In the eye of the beholder: Cross cultural lessons in leadership from Project GLOBE. *Academy of Management Perspectives*, 20, 67–90.
- Jennings, D. F., Hunt, T. G., & Munn, J. R. (1996). Ethical decision making: An extension to the group level. *Journal of Managerial Issues*, 8, 425–439.
- Ji, L.-J., Lee, A., & Guo, T. Y. (2010). The thinking styles of Chinese people. In M. H. Bond (Ed.), *Oxford handbook of Chinese psychology* (pp. 155–167). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Keller, M., & Edelstein, W. (1991). The development of socio-moral meaning making: Domains, categories, and perspective-taking. In W. M. Kurtines & J. L. Gewirtz (Eds.), *Handbook of moral behavior and development* (Vol. 2, pp. 89–114). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Kerr, N. L., & Tindale, R. S. (2004). Group performance and decision making. *Annual Review of Psychology*, 55, 623–655.

- Larson, J. R., Foster-Fishman, P. G., & Franz, T. M. (1998). Leadership style and the discussion of shared and unshared information in decision-making groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 482–495.
- Lau, R. S., & Cobb, A. T. (2010). Understanding the connections between relationship conflict and performance: The intervening roles of trust and exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 898–917.
- Laughlin, P. R. (2011). Social choice theory, social decision scheme theory, and group decision-making. *Group Processes & Intergroup Relations*, 14, 63–79.
- Lee, Y. T. (2000). What is missing in Chinese-Western dialectical reasoning. *American Psychologist*, 55, 1065–1067.
- Lian, H. W., Ferris, D. L., & Brown, D. J. (2012). Does power distance exacerbate or mitigate the effects of abusive supervision? It depends on the outcome. *Journal of Applied Psychology*, 97, 107–123.
- Loe, T. W., Ferrell, L., & Mansfield, P. (2000). A review of empirical studies assessing ethical decision making in business. *Journal of Business Ethics*, 25, 185–204.
- Lurie, Y., & Albin, R. (2007). Moral dilemmas in business ethics: From decision procedures to edifying perspectives. *Journal of Business Ethics*, 71, 195–207.
- Milgram, S. (1974). Compliant subjects: Reviews work: Obedience to authority. An experimental view. *Science*, 184, 667–669.
- Mohammed, S., Ferzandi, L., & Hamilton, K. (2010). Metaphor no more: A 15-year review of the team mental model construct. *Journal of Management*, 36, 876–910.
- Nichols, M. L., & Day, V. E. (1982). A comparison of moral reasoning of groups and individuals on the “Defining Issues Test”. *Academy of Management Journal*, 25, 201–208.
- O’Leary, C., & Pangemanan, G. (2007). The effect of groupwork on ethical decision-making of accountancy students. *Journal of Business Ethics*, 75, 215–228.
- Pasa, S. F. (2000). Leadership influence in a high power distance and collectivist culture. *Leadership & Organization Development Journal*, 21, 414–426.
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York, NY: Praeger.
- Reynolds, S. J. (2006). A neurocognitive model of the ethical decision-making process: Implications for study and practice. *Journal of Applied Psychology*, 91, 737–748.
- Roberson, Q. M. (2013). *The Oxford handbook of diversity and work*. New York, NY: Oxford University Press.
- Robinson, S. L., & O’Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, 41, 658–672.
- Sarker, S., Sarker, S., Chatterjee, S., & Valacich, J. S. (2010). Media effects on group collaboration: An empirical examination in an ethical decision-making context. *Decision Sciences*, 41, 887–931.
- Schminke, M., Wells, D., Peyrefitte, J., & Sebor, T. C. (2002). Leadership and ethics in work groups: A longitudinal assessment. *Group & Organization Management*, 27, 272–293.
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I., Randel, A. E., & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19, 117–133.
- Stasser, G., Abele, S., & Parsons, S. V. (2012). Information flow and influence in collective choice. *Group Processes & Intergroup Relations*, 15, 619–635.
- Tavani, H. T. (2001). The state of computer ethics as a philosophical field of inquiry: Some contemporary perspectives, future projections, and current resources. *Ethics and Information Technology*, 3, 97–108.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33, 261–289.
- Treviño, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11, 601–617.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32, 951–990.
- Tyler, T. R., Lind, E. A., & Huo, Y. J. (2000). Cultural values and authority relations: The psychology of conflict resolution across cultures. *Psychology, Public Policy, and Law*, 6, 1138–1163.
- van Swol, L. M. (2008). Performance and process in collective and individual memory: The role of social decision schemes and memory bias in collective memory. *Memory*, 16, 274–287.
- Yang, J. F. (2013). Linking proactive personality to moral imagination: Moral identity as a moderator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41, 165–175.
- Yang, J. F., Ji, H., & O’Leary, C. (in press). Group ethical decision making process in Chinese business: Analysis from social decision scheme and cultural perspectives. *Ethics & Behavior*.
- Zhang, A. Y., Tsui, A. S., & Wang, D. X. (2011). Leadership behaviors and group creativity in Chinese organizations: The role of group processes. *The Leadership Quarterly*, 22, 851–862.
- Zhong, C.-B., Ku, G., Lount, R. B., & Murnighan, J. K. (2010). Compensatory ethics. *Journal of Business Ethics*, 92, 323–339.

The process and antecedents of team ethical decision-making: A study in Chinese context

YANG Jianfeng¹; MING Xiaodong^{2,3}

(¹ School of Business Administration, Jiangxi University of Finance and Economics, Nanchang 330013, China)

(² CAS Key Laboratory of Behavioral Science, Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101)

(³ University of Chinese Academy of Sciences, Beijing 100049)

Abstract: Although most business ethical decisions are made by teams rather than individuals, only a few studies have focused on team ethical decision making, which remain on comparing the results of individual and team ethical decision-making directly without much aid of theories. Based on studies of individual ethical decision-making, group decision-making, and Chinese cultural characteristics (reflection, *zhongyong*, authoritarian leadership, et al.), we intend to explore the mechanism of team ethical decision making process and the effect pattern of its antecedents. Specifically, it will include four sub-studies in two aspects via multiple methods. First, a process mechanism model is developed to look at the mechanism of team ethical decision-making process. Second, based on social decision scheme theory, an opinion integration mechanism is set up to integrate the opinions out of team ethical decision-making when focusing on the core differences between team and individual ethical decision-making. The other two are about member and leadership with regard to the effect pattern of antecedents: to study the mechanism of how member diversity influences team ethical decision-making via information processing and team conflict; to study the mechanism of how leadership features affects team ethical decision-making by information sampling model.

Key words: team ethical decision-making; social decision scheme; team diversity; information sampling model; ethical leadership