心理科学进展 2027, Vol. 35, No. 1, 64–81 https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2027.0064
Advances in Psychological Science https://cstr.cn/32111.14.2027.0064

·研究构想(Conceptual Framework)·

团队道德行为模式的概念、发展与影响机制*

杨春江[1] 陈奥博[2] 杨 晓[1]

([1]西北大学经济管理学院, 西安 710127) ([2]唐山学院电子商务学院, 河北 唐山 063000)

摘 要 伴随团队的迅速普及和多样化发展, 团队集体道德行为已超越个体道德行为, 越发成为组织道德研究的前沿议题。传统研究忽视了团队的诸多群体属性, 难以揭示集体道德行为的真实规律。鉴于此, 本研究聚焦团队全体成员的道德行为组合形态和集体表征, 提出团队道德行为模式(TMBP)的概念, 并进一步: ①从动态视角纵向分析团队集体道德行为的形成和演化过程; ②基于团队的三维属性, 区分出三类典型团队(技能导向型、权威导向型和时间导向型), 并进一步推演各自对应的聚类式、层级式和均等式 TMBP 的形成逻辑和演化趋势; ③通过理论分析和逻辑推演, 系统探讨三类 TMBP 对个体/团队/组织多层次结果的影响和机理。本文旨在更直接地解释团队道德现象, 弥补团队研究长期忽视伦理议题的不足, 突破个体中心主义的道德研究局限, 开辟团队道德研究的新领域, 并为团队伦理管理实践提供指导。

关键词 团队道德行为模式, 团队类型, 动态演化, 多层影响

分类号 B849: C93

1 问题提出

新一轮科技革命正快速重塑组织中行动、关系和责任的生成方式, 不仅动摇了以个体、岗位和层级为基础的传统组织运行框架, 也深刻改变着组织伦理治理的既有假设(Faraj et al., 2018)。近年来, 大众汽车排放门、富国银行假账户、波音737MAX 缺陷等商业丑闻不断被揭露, 表明组织中的失德行为并非员工个体的偶发偏误, 而是群体的系统性失范。与此相对, Appletree Answers 公司实施的“Dream On”计划、Humax 公司推行的“互惠环”项目等成功实践(Grant, 2013), 也说明道德行为不仅是个人品格的表现, 还会在群体互动中产生感染、扩散和涟漪效应。上述正反两类现象共同提示我们, 组织道德行为越发呈现出群体化特征, 仅从个体视角已难以对其做出准确的预测和解释。随着数智化协作、平台化组织和新兴工作形态的不断发展, 各类新型团队已成为组织运行的基本单元, 并直接承载着认知判断、道德行动和伦理责任(Lane et al., 2023)。要正确理解当今组织伦理治理的内在逻辑, 就必须深入揭示团队道德行为的表现形式、生成机制和演化规律。为此, 既不能将个体道德规律简单移植到团队层面, 也不能将团队道德简化为成员道德的平均或加总。团队道德行为具有独特的结构基础、互动机制与演化逻辑, 只有立足多样化团队的属性和特征, 才能准确揭示集体道德行为的新规律, 并创新团队道德理论。

时至今日, 团队道德理论仍处于起步阶段, 存在明显不足。在道德领域, 一方面, 团队道德研究范式的缺失使个体道德向团队道德的转换面临困难。受个体中心主义影响, 现有道德研究几乎都聚焦于个体层面的道德决策与行为, 如何上升到团队层面, 仍缺乏科学系统的理论框架(王晓辰等, 2018); 另一方面, 道德研究仍局限于静态视角, 缺乏对时间动态性的关注。仅有的少量团队道德研究多采用静态视角, 忽视了团队道德在时间维度上的动态演变(Kouchaki & Smith, 2025)。在团队领域, 一方面, 现有研究过度重视效率结果而轻视伦理结果——几乎全部集中于绩效、创

收稿日期: 2026-04-09
* 国家自然科学基金项目(72572128)。
通信作者: 杨晓, E-mail: yangxiao@nwu.edu.cn

新等效率结果, 对伦理行为、道德声誉等团队伦理结果鲜有问津; 另一方面, 团队层次构念的概念化与操作化过于简单, 造成个体与团队层次构念的混淆和滥用(胡华 等, 2021)。传统团队研究普遍采用“跨层次同构”策略, 将团队概念简单理解为个体概念的复制或聚合, 忽视了团队作为复杂群体系统的动态涌现特性(Chan, 2019)。

旨在回应上述企业伦理治理现实并弥补现有团队道德理论的不足, 本文创新性地提出团队道德行为模式(team moral behavior pattern, TMBP)这一新概念, 并围绕“TMBP 如何形成与演变? 这一过程遵循何种内在逻辑? 不同类型团队会呈现何种不同的 TMBP? TMBP 对成员、团队与组织分别产生怎样影响? 其背后的作用机理是什么? 如何进行有效干预? ”等关键问题, 搭建团队集体道德研究的基本框架。具体而言, 本文首先聚焦“是什么”, 基于团队的群体属性提出 TMBP 这一团队层面构念, 将其界定为“全体团队成员的个人道德行为在团队层面所呈现出的特定且规律化的集体特征”; 随后转向“为什么”和“会怎样”, 一方面从一般层面归纳和分析 TMBP 的动态演化规律, 揭示个体道德行为在团队层面经历“整合—强化—调整—重构”并逐步形成相对稳定的集体行为模式的过程; 另一方面, 基于三维属性模型区分出三类团队(技能导向型、权威导向型和时间导向型), 考察各自 TMBP 的形成过程、演化路径和多层次影响效应等。通过上述构思, 本文力图围绕 TMBP 这一核心概念, 建构团队道德研究的新理论: 一方面, 为团队研究开辟一个关注群体道德特征及其行为表现的新领域, 从道德视角识别和抽象更多团队新特征, 纠正团队研究长期忽视道德议题所造成的理论失衡; 另一方面, 也为道德研究打开新的理论视窗, 将研究主体由个体拓展至团队层面, 从而发现和解释更多发生于团队情境中的群体道德现象, 增强道德研究与组织理论之间的对话与融合。

2　研究现状与发展动态分析

本部分从静态视角下的个体道德研究、动态视角下的个体道德研究和静态视角下的团队道德研究三个方面梳理相关成果, 并在此基础上展望未来研究方向。

2.1　静态视角下的个体道德研究

静态视角下的个体道德研究主要包括个体特征视角和互动主义视角。前者建立在“好苹果—坏苹果”假设之上, 认为人格、道德认知、价值观及人口学特征等会影响道德判断与行为, 形成了道德认知发展理论、道德认同理论、社会直觉主义模型和道德决策双系统模型等理论体系, 主要发现见表 1; 后者则认为道德行为并非单纯由稳定的个体特征决定, 而是个人与组织情境共同作用的结果。特定情境既可能使“好苹果”做出错误决策, 也可能抑制“坏苹果”的非道德行为(Trevino & Youngblood, 1990), 主要发现见表 2。

2.2　动态视角下的个体道德研究

个体动态道德研究打破了道德一致性假设, 认为个体的道德状态并非不变, 而会在道德与非道德行为之间动态调整, 以维持道德平衡(Zhong et al., 2009)。这一过程被称为道德自我调节, 包括道德许可和道德净化两条路径(Mullen & Monin,

表 1　个体特征影响道德的主要实证研究成果

类别	变量	发现
人格特质	消极人格、道德认同、大五人格	消极人格和较低的道德认同会增加非道德行为, 积极人格特质则有助于促进伦理行为(Aquino & Reed, 2002; Hegarty & Sims, 1979; Soutter et al., 2020)。
人口学与文化特征	年龄、性别、国籍、集体与个体主义	年龄和性别与不道德决策有关, 但国籍以及集体主义、个体主义的影响尚未形成一致结论(Craft, 2013; Tenbrunsel & Smith-Crowe, 2008)。
道德能力	道德认知发展、道德推理、道德所有权与道德勇气	较高的道德认知发展水平能够抑制不道德行为; 道德推理不足可能造成仓促判断, 过度推理也可能服务于行为合理化(Moore & Tenbrunsel, 2014)。
道德哲学与宗教	义务主义、功利主义、宗教信仰	义务主义与较高的道德觉察相关, 宗教信仰通常与义务导向和亲社会行为正相关(Reynolds, 2006; Shariff, 2015)。
道德基础	伤害、公平、忠诚、权威、神圣等	伤害和公平侧重保护个体利益, 忠诚、权威和神圣则更强调群体秩序与凝聚力(Atari et al., 2023)。

表 2 互动因素影响道德的主要实证研究成果

类别	变量	发现
领导与同事影响	伦理型领导、领导正直、道德典范、社会线索	领导和同事可以通过行为示范、社会线索和伦理倡导影响员工的道德判断与行为(Brown et al., 2005; Chen et al., 2020; Sonenshein, 2007)。
伦理系统	行为准则、伦理培训、监督制裁、组织社会化	正式制度能够规范和约束行为，但过度个人化的准则或过度监控也可能诱发虚假行为和责任推卸(Kouchaki et al., 2019; Thiel et al., 2023)。
伦理情境	伦理氛围、伦理文化、道德助推	仁爱型和原则型伦理氛围能够抑制不道德行为，自私型伦理氛围则会提高非道德意图；道德助推有助于促进利他与合作(Capraro et al., 2019; Kish-Gephart et al., 2010)。
工作与职业因素	工作满意、组织认同、绩效压力、职业身份	工作满意通常能够减少越轨行为，但过强的组织认同、工作激情和绩效压力可能促使员工合理化不道德行为(Judge et al., 2006; Mitchell et al., 2018; Wang et al., 2019)。
身份、等级与权力	工作身份、家庭身份、权力感	身份分离可能增强不真实感和不道德行为；权力既可能强化个体原有道德倾向，也可能因自我关注而削弱道德判断(Ebrahimi et al., 2020; Lammers et al., 2015)。
外部制度环境	经济状况、法律法规	经济状况会通过利益机会和工作不安全感影响伦理决策；法律法规则通过提高违规成本、强化社会规范来约束行为。
伦理问题特征	后果严重性、影响范围、紧迫性、接近度、社会共识	伦理问题的道德强度越高，个体识别其道德属性的可能性越大，做出不道德选择的可能性越低(Jones, 1991; Kish-Gephart et al., 2010)。

2016)。道德许可指个体借助先前的道德行为，为后续非道德行为提供心理正当性(Blanken et al., 2015)。其主要包括道德账户和道德凭证两种机制：前者将既往道德行为视为可抵消未来不道德行为的“信用”，后者则以过去的道德表现作为凭证，弱化对当前不道德行为的负面评价(Mazar & Zhong, 2010; Miller & Effron, 2010)。道德净化指个体在实施非道德行为后，通过补偿性行为修复受损的道德自我评价(West & Zhong, 2015)。补偿形式包括道歉、赔偿等直接补偿，捐赠等跨领域补偿，以及洗手等象征性净化(Mulder & Aquino, 2013)。例如，辱虐领导在伤害下属后可能增加体贴和指导行为，也可能转向印象管理，而非真正弥补伤害(Liao et al., 2018; McClean et al., 2021)。总之，道德许可和道德净化揭示了个体道德行为围绕道德参照点不断波动的动态过程。Perkins 等(2024)进一步提出了“初始行为评估 → 补偿目标选择 → 补偿行为评估 → 道德参照点调整”的四阶段道德自我调节模型。

2.3 静态视角下的团队道德研究

团队层面的道德研究相对有限，主要以社会学习理论、社会交换理论、道德认同理论和道德脱离理论为基础。社会学习理论认为，团队成员会通过观察和模仿领导者及同事的行为习得伦理规范，尤其受到伦理型领导示范作用的影响(Bandura, 1977)。社会交换理论强调，互惠、信任和高质量交换关系能够促进合作、组织公民行为及道德规范遵循(Blau, 1964)。道德认同理论指出，共享的道德价值观和集体道德认同有助于提高团队伦理决策质量、增强成员信任并减少不道德行为(Aquino & Reed, 2002; Reynolds, 2006)。道德脱离理论则认为，团队成员可能通过责任分散、集体归因和行为合理化降低个人责任感，进而使不道德行为在团队中常态化并扩散(Bandura, 1999; Klotz & Bolino, 2013)。相关实证研究主要包括三个方面：一是团队道德概念及其测量，重点关注伦理氛围以及信任、责任、尊重、正直、包容和协作等团队规范(刘冰 等，2015; Cabana & Kaptein, 2021)；二是团队道德的前因，主要考察领导行为、团队构成、行业特征和法律法规等因素(章发旺，廖建桥，2017; Cheng & Wang, 2015)；三是团队道德的后果，主要分析团队伦理氛围对团队绩效、满意度和凝聚力等结果的影响(彭正龙等，2015; Kim & Vandenberghe, 2020)。

2.4 研究动态分析

结合道德研究经验与团队特征，本文提出三个值得深入推进的方向。

其一，未来研究应突破个体层面道德研究的局限，向团队、组织和跨层次研究拓展。既有组织道德研究长期以个体为中心，围绕道德特征、道德判断、道德认同和道德行为积累了大量成果。然而，随着个体道德研究日趋饱和，在该领域取得理论突破的难度不断增加。同时，组织运行日益以团队为基本单元，也要求研究视野向群体层

面延伸。团队行为具有共享性、互动性和涌现性，简单套用个体道德理论难以充分解释其独特规律。因此，未来研究应关注团队道德行为如何从成员互动中涌现、如何形成稳定的集体道德模式，以及如何对成员和组织产生跨层次影响。

其二，研究视角应由静态描述拓展至团队道德的形成与演化过程。尽管个体道德研究已关注道德发展和动态调节，但现有团队道德研究仍多将其视为相对稳定的状态，对其形成、变化和演化关注不足。事实上，互动性、动态性和演化性是团队的重要属性。随着成员构成、关系结构、权力分布、任务阶段和外部环境的变化，团队道德也会持续调整。因此，未来研究应采用全过程和长时间窗口的视角，考察成员互动及团队结构变化如何影响集体道德行为的形成、发展与演化，进而构建并检验团队道德的动态理论。

其三，团队研究应突破效率中心主义，增加对伦理道德问题的关注。长期以来，团队研究主要聚焦绩效、效率、创新和协作，而团队伦理道德问题相对边缘。这种失衡既限制了对团队道德运行规律的理解，也难以为实践中的团队伦理治理提供充分指导。此外，团队效率与团队道德研究长期相互割裂，容易忽视二者之间的内在联系。事实上，效率与道德并非彼此排斥，而可能相互促进。因此，未来研究应推动团队效率与道德研究的交叉整合，将研究目标从建构“高效团队”拓展为建构“高效且道德的团队”。

3　研究构想

本研究构想了三部分研究内容：TMBP 的概念化和动态分析，不同类型团队的 TMBP 研究，以及辨析 TMBP 的多层次效应与作用机理。图 1 展示了本部分的结构安排。

3.1　团队道德行为模式动态循环模型的构建与分析

社会认知理论认为，行为主体会在认知、动机、行为标准和自我评价的共同作用下，通过预见、调节与反思持续修正自身行为(Bandura, 2001)。本

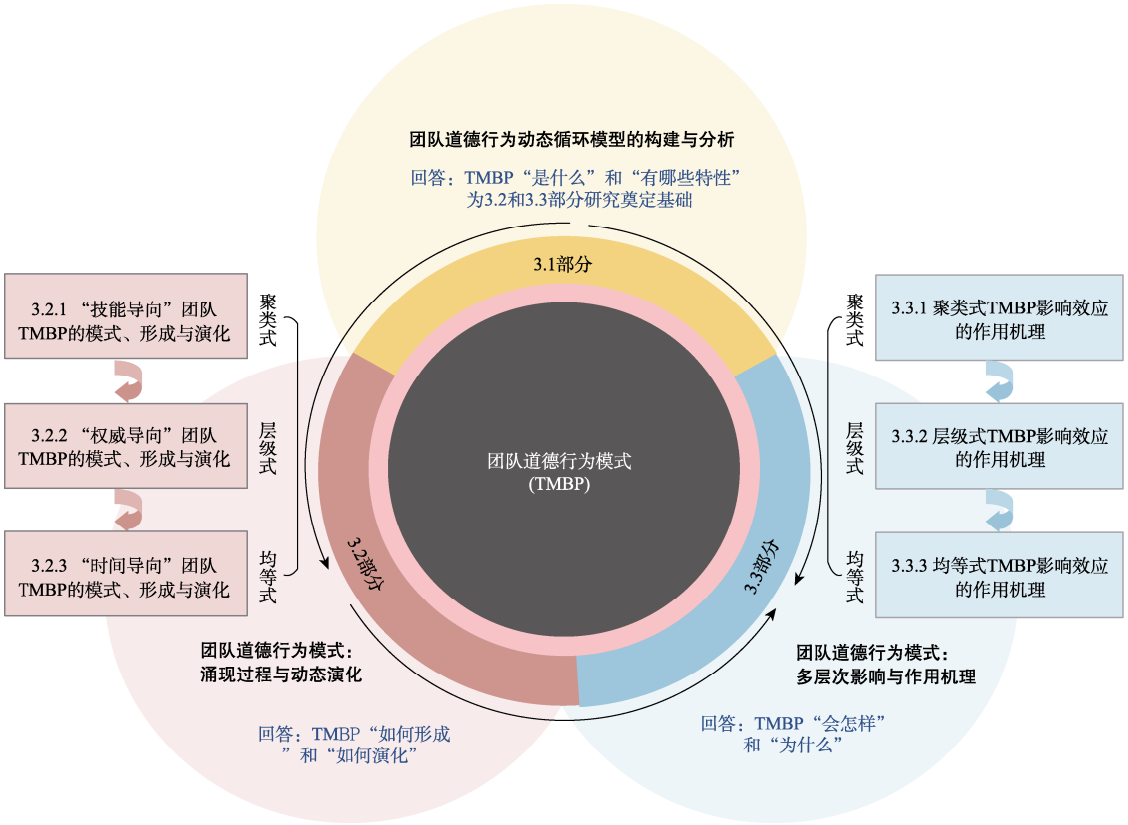


图 1　本文的整体研究构想

研究将该逻辑拓展至团队层面，把 TMBP 的形成与演化视为集体自我调节过程。具体而言，依据“道德预见—道德调节—道德自省”的循环逻辑，分析道德事件驱动下，团队道德标准、行为意向、道德行为及行为评估如何在团队与组织因素的作用下循环演进，据此构建 TMBP 动态循环模型(见图 2)。

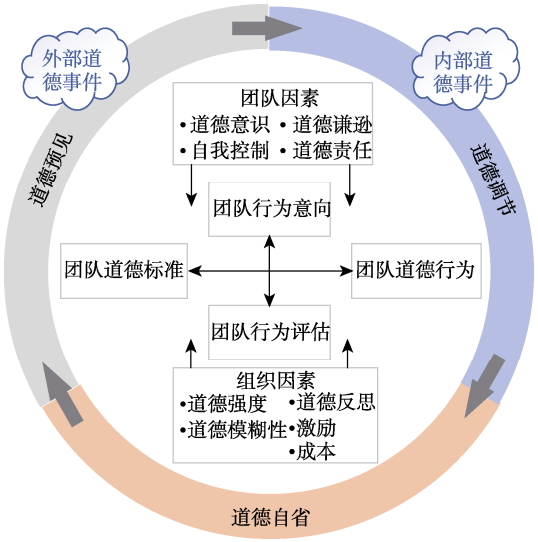


图 2 团队道德行为模式的动态循环模型

团队道德标准、行为意向、道德行为和道德行为评估构成 TMBP 动态循环的四个关键环节，并分别嵌入道德预见、道德调节和道德自省机制之中(Bandura, 2001)。其中，团队道德标准是成员共同认可的价值观、信念和判断准则，用于界定“正确”与“错误”；团队行为意向是成员通过讨论、协商、信息共享和情感共鸣形成的集体行动倾向；团队道德行为是团队依据共同标准与意向实施或规避的具体伦理行为；团队道德行为评估则是对行为结果及其规范意义进行反思，以判断是否符合既定标准并决定是否修正。这四个环节依次对应规范形成、行动准备、行为实施和反馈修正，共同构成 TMBP 动态演化的完整闭环(Marks et al., 2001)。四者不仅存在由标准到行为的正向作用，也存在由行为及其评估结果反向调整道德标准的反馈机制。因此，团队会在实践中持续修正其道德标准和行动方式，使 TMBP 呈现循环往复的动态演进过程。

为明确这一循环的起点，本文引入道德事件——团队或组织中具有伦理意义、能够引发成员道德认知、情感和行为反应的离散性事件(Liu et al., 2023)。道德事件主要发挥三方面作用：一是作为诱发因素，通过新颖性、关键性或颠覆性激活团队对道德标准和行动方案的关注；二是通过成员互动、反馈与调整持续影响整个演化过程；三是打破原有行为模式，推动团队重新调整道德标准、行为意向和道德实践(Morgeson et al., 2015)。在此过程中，团队道德行为可能呈现改善、维持或退化等不同演化方向。

命题 1：道德事件是启动 TMBP 开始演化的关键触发因素。

依据社会认知理论，团队作为群体行为主体具有预见、自我调节和自我反思的功能，这些功能将道德事件、道德标准、行为意向、道德行为与行为评估串联为 TMBP 的演化路径(Bandura, 2001)。其中：①道德预见是团队在面对道德决策时，对未来行为及其后果进行预测，并据此形成道德取向和行动计划的过程。外部道德事件主要来自行业环境、组织制度、监管要求、竞争对手、社会舆论及伦理危机等，会直接或间接影响团队的道德标准、行为意向和决策模式。②道德自我调节是团队对自身行为进行监控与调整，使实际行动符合道德标准，或通过合理化等方式降低非伦理行为带来的心理冲突。内部道德事件通常由成员或领导者引发，包括价值观分歧、责任冲突、资源分配争议、伦理决策及领导行为等，会直接触发团队的道德判断和行为调整。③道德自省是团队在事件发生后，对既有道德标准、决策过程和行为结果进行回顾、评价和修正(Morgeson et al., 2015)。团队可通过反思吸取经验、优化道德实践，也可能通过扭曲事实、弱化标准或转移责任来合理化非伦理行为。因此，道德自省具有双向作用，既可能推动团队道德提升，也可能促使不道德行为延续或强化。

命题 2：团队的道德预见、道德自我调节和道德自省功能是解读 TMBP 动态循环的关键机制。

在 TMBP 动态过程中，团队和组织因素会影响道德事件的识别、道德标准的遵从、行为意向向实际行动的转化，以及行为评估能否推动后续修正。本文依据机制匹配性、层次适配性和过程影响性三个标准，将调节因素划分为影响道德预见的识别性条件、影响道德调节的约束性条件和

影响道德自省的反思性条件。其中, 团队因素属于近端边界条件, 直接影响成员对道德事件的共同解释、行动调节与结果反思; 组织因素属于远端边界条件, 主要通过制度、文化、激励和情境线索影响团队进行道德判断与行为修正的动机、压力和机会(Treviño et al., 2014)。基于上述三阶段机制, 本文将调节因素划分为三类。

第一, 影响道德预见的调节因素。道德预见的关键在于团队能否识别事件的道德意义和预判伦理后果(Reynolds & Miller, 2015)。团队层面的道德意识能够使团队认识到决策的道德含义并预见可能的伦理后果, 进而更可能做出符合道德标准的行为; 组织层面的道德强度则通过强化问题的重要性和显著性, 提升团队对道德事件的关注程度。因此, 团队道德意识和组织道德强度主要调节道德事件对团队道德标准和行为意向的影响。

第二, 影响道德调节的调节因素。道德调节的关键在于团队能否将既有道德标准和行为意向转化为实际行动。团队自我控制反映团队抵御短期诱惑、竞争压力和即时满足的能力, 高自我控制团队更能够抑制机会主义行为, 促进道德行为意向转化为实际行动(Duckworth & Steinberg, 2015)。组织激励和成本则通过奖励道德行为、提高非伦理行为代价和强化问责机制, 影响团队在道德标准与现实利益冲突时的行为选择(Locke & Latham, 2019)。因此, 团队自我控制以及组织激励和成本主要调节团队行为意向与团队道德行为之间的关系。

第三, 影响道德自省的调节因素。道德自省要求团队在行为发生后真实反思, 并依据评估结果修正标准。团队道德责任和道德谦逊有助于正视行为偏差, 减少防御性归因与合理化(Hochwarter et al., 2007; Owens et al., 2019); 组织道德反思机制能够提供复盘与学习框架, 而道德模糊性则可能弱化责任和标准。因此, 这些因素主要调节团队道德行为评估对后续道德标准修正的影响。

命题 3：在 TMBP 动态循环过程中, 团队道德意识、自我控制、道德责任和道德谦逊, 以及组织道德强度、激励与成本、组织道德反思和道德模糊性, 会作为边界条件影响道德预见、道德调节和道德自省机制的运行。

3.2　团队道德行为的模式、机理及动态演化

本文基于团队三维属性模型, 从技能差异性、权威差异性和时间稳定性三个维度对团队进行分类。该模型源于 Hollenbeck 等(2012)对团队分工、权力配置和成员稳定性的归纳, 三个维度分别对应团队的能力结构、权力结构与时间结构, 能够解释团队成员如何分工协作、配置决策权并形成持续互动关系。在此基础上, 本文分析不同团队类型对应的 TMBP 模式及其形成与演化规律。具体而言, 技能导向团队会形成“聚类式”TMBP, 即道德行为以子群体为中心局部聚集, 表现为群体内部趋同、群体之间分化; 权威导向团队会形成“层级式”TMBP, 即道德行为沿权威等级呈纵向分布, 同层级内部趋同、不同层级之间分化; 时间导向团队会形成“均等式”TMBP, 即成员间道德行为差异较小, 整体呈现均衡化和低离散性。

三类 TMBP 形成机制的理论解释遵循“团队主导属性—形成机理—理论视角”相匹配的原则。聚类式 TMBP 主要涉及成员依据技能、需求和关系形成子群体的过程, 可由自我决定理论和社会网络理论解释; 层级式 TMBP 关注道德事件沿权力等级扩散并形成层级规范的过程, 可借助事件系统理论和社会等级理论解释; 均等式 TMBP 强调道德信息在有限时间内传播并形成共享规范的过程, 可从道德声音、情绪感染和社会身份等理论加以解释。为比较不同团队属性及其 TMBP 的形成与效应机制, 本文对三类团队及其 TMBP 模式进行汇总, 见表 3。

3.2.1　“技能导向”团队中, 团队道德行为的模式、形成过程与动态演化

“技能导向”团队是权威差异性较低、时间稳定性较高, 并由技能属性主导的团队。其成员拥有多样化的专业知识与技能, 通过多技能整合解决复杂问题, 团队协作高度依赖成员的专业能力(Hall et al., 2018)。在此类团队中, 技能提升等个体需求驱动成员互动与 TMBP 形成。根据自我决定理论, 成员的自主、能力和关系需求共同塑造团队内部的网络结构。

(1) “技能导向”团队中的聚类式关系网络

①自主性需求驱动工具性聚类网络。在技能导向团队中, 成员拥有较高自主权, 可根据任务和技能目标选择合作对象。一方面, 成员会寻求技能互补者以完成复杂任务; 另一方面, 技能和背景相似者也会因知识共享和专业认同而相互靠

表 3 不同类型团队及其 TMBP 的分类比较

	技能导向团队	权威导向团队	时间导向团队
三维属性特征	权威差异性低、时间稳定性高、技能差异性大	技能差异性低、时间稳定性高，权威差异性大	技能差异性低、权威差异性低，时间稳定性低
典型现实情境	跨职能团队、研发团队、多学科协作团队	金字塔型团队、沙漏型团队、矩形团队、自我管理团队	临时任务团队、应急团队、短周期项目团队
TMBP 类型	聚类式 TMBP	层级式 TMBP	均等式 TMBP
TMBP 特征	子群体内趋同、子群体间分化、整体呈多中心和簇状分布的格局	同一权威层级内趋同、不同权威层级间分化、整体呈层级化和梯度分布的格局	成员间差异小、离散程度较低，整体呈现均衡化和低离散的分布格局
TMBP 形成动因	成员个体需要(自主需要、能力需要、归属需要)	成员或领导触发的道德事件	道德声音
TMBP 形成逻辑	工具性聚类网络与情感性聚类网络	权力结构、等级角色期待与道德等级规范	道德评估、道德情绪、情绪感染、团队情绪共鸣
TMBP 效应的理论视角	社会网络理论	社会支配理论	社会身份理论
TMBP 效应的多层中介	群体嵌入、团队关系冲突、组织学习	心理安全感、等级流动、组织变革	责任分散、团队凝聚力、企业社会责任

近，由此形成若干工具性子群体。②能力需求进一步强化工具性聚类网络。复杂任务和挑战性目标促使成员提升技能、拓展知识，并主动与具有相关专长的成员合作。具有相似能力需求、合作目标和问题解决方式的成员更容易建立稳定联系，从而强化团队内部的工具性聚类结构(倪旭东 等，2015)。③归属需求驱动情感性聚类网络。共同价值观能够增强成员间的信任、认同与归属感，促进稳定的情感联系；价值观差异则可能削弱合作意愿并造成关系分化。因此，成员会围绕相似价值观形成情感性子群体。总体而言，技能导向团队在自主性和能力需求驱动下形成工具性聚类网络，在归属需求驱动下形成情感性聚类网络。

(2)子群体内趋同与子群体间分化的聚类式 TMBP

在聚类式关系网络中，子群体内部成员的道德行为往往高度趋同。社会网络理论认为，处于相似网络位置和社会角色的成员会形成相近的道德义务感，并通过稳定的信息渠道了解彼此的伦理态度与行为，从而促进道德表现一致(Erickson, 1988)。派系理论进一步指出，成员间越频繁、紧密地互动，子群体越容易形成较强的凝聚力和共同的伦理规范，使成员感知并遵循群体对道德行为的期待。社会认同理论则认为，成员会依据共同价值观和社会特征将自己归入特定子群体，并倾向于在态度与行为上同身份相似者保持一致(Hogg & Terry, 2000; Tajfel & Turner, 1986)。自我分类理论进一步表明，成员会根据情境调整群体归属，并在群体规范作用下修正自身行为。群体认同越强，其对成员道德判断和行为的影响越显著(Ellemers et al., 2002)。因此，聚类式网络中的互动联系、共同规范和群体认同共同推动子群体内部道德行为趋同。

命题 4：在“技能导向”团队所形成的聚类式关系网络中，子群体内部表现出高度同质化的道德行为。

在聚类式关系网络中，不同子群体成员的道德行为往往呈现明显差异。自我分类理论认为，群体内部行为趋同、群体之间行为分化；当个体激活群体层级的自我分类时，会更强调群体差异，强化对内认同与对外区分。元对比原则也指出，成员倾向于放大群体间差异，并以刻板印象感知外群体(Hogg & Turner, 1987)。但过度分化也会削弱成员对团队整体的归属感和忠诚度(Kozlowski & Bell, 2003)。同时，社会网络理论指出，子群体之间处于相对松散的网络中，成员受整体约束较弱，更易依据子群体的道德观念在整体上形成差异化的道德义务与行为规范，从而表现出多样而离散的道德行为(Jones, 1991)。

命题 5：在“技能导向”团队所形成的聚类式关系网络中，子群体间表现出显著差异化的道德行为。

命题 6：在“技能导向”团队中，子群体内部的

道德行为会呈现同质化特征, 而子群体之间的道德行为则会呈现异质化特征。由此, 团队整体的道德行为表现为“子群体内趋同、子群体间分化”的聚类分布形态, 即聚类式 TMBP。

(3)聚类式 TMBP 的动态属性

聚类式 TMBP 具有明显的动态性, 会随时间、任务和环境变化而调整。从社会网络视角看, 这种动态性主要表现为: 协作或竞争任务改变子群体内部的网络密度; 跨群体任务影响子群体间的信息共享与资源整合; 任务性质推动网络中心角色在不同成员之间转移; 外部挑战或内部竞争则促使群体边界弱化或强化。上述网络结构变化共同推动团队 TMBP 持续演化(Leenders et al., 2016)。子群体成员的道德行为也会随社会身份和自我分类的变化而调整。成员通常具有多重身份, 主导身份会因任务情境而转换, 并相应影响道德行为。跨子群体合作时, 团队层级身份更易被激活, 子群体间的道德差异趋于弱化; 内部竞争时, 子群体身份更突出, 道德分化则可能加剧(Turner et al., 1987)。因此, 技能导向团队的聚类式 TMBP 并非静态分布, 而是在网络结构和群体身份变化中持续生成与调整的动态过程。

3.2.2 “权威导向”团队中, 团队道德行为的模式、形成过程与动态演化

(1)权力结构下道德事件的触发作用

“权威导向”团队是指技能差异性低、时间稳定性高, 由“权威”属性主导的团队。我们将基于社会等级视角, 解释此类型团队 TMBP 的形成与动态演化。社会支配理论认为, 社会的基本特征在于等级化的权力结构和上下级关系, 不同等级的个体会依其等级角色展现相应行为(Pratto et al., 1994; Sidanius et al., 1994)。在团队情境中, 正式权力主要体现为合法权力、分配权力和奖惩权力(French & Raven, 1959)。既有领导力、权力地位与团队过程研究也表明, 团队权力分布会深刻塑造成员的认知、态度与行为(Magee & Galinsky, 2008; Sauer, 2011; Tost et al., 2013)。因此, 在“权威导向”团队中, 团队结构与运行建立在清晰的等级和权力关系之上, 其道德行为模式具有明显外生性特征: 团队道德行为往往由个体层面的道德事件触发, 再沿着团队权力结构扩展为集体层面的 TMBP。

事件系统理论指出, 个体事件可通过成员互动自下而上演化为集体现象(Morgeson et al., 2015)。成员的道德违规或示范会引发团队的情感、认知与行为反应, 并进一步影响道德标准、行为意向和集体行为。依据事件发起者的地位, 可区分为低权威者和高权威者引发的道德事件: 前者通常影响有限, 后者因示范性和权力地位而具有更广泛的影响。由此, 权威导向团队的 TMBP 始于不同权威层级的个体道德事件, 并沿团队权力结构逐步扩散至道德标准、行为意向、道德行为及行为评估。

(2)个体动机与集体规范共同驱动的层级式 TMBP

“权威导向”团队中的个体道德行为动机, 表现为道德事件发生后, 成员会基于社会层级作出反应。社会层级理论指出, 组织中的权力与地位不对称塑造社会互动, 高权力者倾向于维持地位, 低权力者则受等级规范约束而表现出服从(Sidanius et al., 2003)。高权威者的道德行为主要受权威维护动机驱动。他们会借助道德行为积累道德声誉、社会尊重等象征性资本, 以增强自身权威的正当性; 也会采取道德显著性策略, 通过承担责任、调解冲突、参与公益等方式塑造值得信赖的形象; 当感知到地位受威胁时, 还会进一步强化道德表现, 以巩固领导合法性(Blader et al., 2016; Keltner et al., 2003)。因此, 高权威者倾向于展现更多数量或更高水平的道德行为, 以维持其层级地位。低权威者的道德行为则受到层级规范与群体压力的双重塑造。一方面, 他们会以高权威者为道德参照, 将上级的道德表现内化为自己的行为阈值, 以确保自身行为符合领导期望; 另一方面, 他们也会以同层级成员为参照, 通过观察、模仿和从众, 使自身道德行为与同伴保持一致, 以避免被群体孤立或排斥(Fragale et al., 2011)。因此, 低权威者更倾向于以他人为中心, 在服从高权威者和趋同同阶层成员之间调整自身行为。

命题 7: “权威导向”团队中, 高权威者受权力维护动机的驱动, 表现出高水平的道德行为; 低权威者受群体压力(高权威者的要求和期望)和层级规范(与同层级成员保持一致)的制约, 表现出比高权威者更低且与同层级成员保持一致的道德行为。

在“权威导向”团队中, 高权威者通过道德行

为彰显并维护权威，低权威者则通过服从上级和趋同同伴维持等级秩序。随着这种互动不断累积，团队会形成具有等级特征的道德角色期待与行为标准，即不同权力层级的成员“应当”承担不同程度的道德责任：高权威者承担更多责任，低权威者遵守层级边界并保持同级一致，由此形成道德行为与权威等级相匹配的等级式道德规范(Rai & Fiske, 2011)。

在此基础上，权威导向团队会形成层级式 TMBP，整体呈现“上高下低、同级趋同”的行为格局。例如，在团队捐款中，高权威者通常被期待捐得更多，低权威者则在低于上级的同时与同级成员保持一致。层级式 TMBP 既可能表现为美德行为，也可能表现为非道德行为：当等级规范与普遍道德准则一致时，高权威者会通过超额美德塑造道德权威，低权威者则予以支持和追随；当二者相冲突时，高权威者可能重构道德标准并合理化不当行为，低权威者则在服从和从众压力下卷入其中，形成系统性伦理风险(Ashforth & Anand, 2003)。

命题 8：“权威导向”团队中，成员间的地位差异会催生出团队等级式道德规范，以此约束团队成员调整道德行为以符合规范要求，从而在集体层面上表现出层级式的 TMBP。

(3)层级式 TMBP 的动态属性

层级式 TMBP 并非静止不变，而是一种可见、开放且可变的集体行为框架。成员在观察、参与、体验和评估该模式的过程中，会对其合理性与后果进行反思，并据此调整自身行为。这一动态过程可由自我调节理论和认知失调理论解释，具体表现为道德共鸣与道德失调两种机制。道德失调是成员意识到现行 TMBP 与自身道德标准不一致时所产生的内疚、厌恶、不适等消极反应(Barkan et al., 2015)；道德共鸣则是指成员感到该模式公平、合理、符合自身道德理想时所体验到的满足、自豪、希望等积极反应(Andreoni, 1990)。

道德共鸣会强化成员对现行等级式道德规范的认可，使其继续遵循既有模式。高权威者会通过持续承担道德责任、发挥榜样作用来巩固现行 TMBP，低权威者则通过响应领导号召、参与道德活动、保持同伴一致来维持该模式。相反，道德失调会促使成员采取改进或妥协两类策略。改进是成员通过更积极的道德施为来提升团队道德标准：高权威者可通过更公平分配、更透明决策和更强道德垂范优化现有规范，低权威者也可通过反馈问题、提出建议和积极参与公益活动推动团队整体向上调整。妥协是成员通过忽视、辩护或合理化现有做法，降低自身道德标准以减轻心理冲突，例如以“我只是在执行命令”或“大家都这样做”为非道德行为开脱。前者可能推动团队 TMBP 优化升级，后者则会导致团队道德标准下滑，甚至诱发更严重的道德危机。综上，层级式 TMBP 并非静态的道德行为模式，而是在团队成员参与、体验和评估过程中，在道德共鸣与道德失调的共同驱动下持续调整，使层级式 TMBP 呈现动态演化的特征。

3.2.3 “时间导向”团队中，团队道德行为的模式与形成过程

(1)道德声音触发的团队成员道德评估

“时间导向”团队是技能差异性和权威差异性均较低、由时间属性主导的团队。本文将道德声音视为其 TMBP 形成的首要动因。道德声音是个体或群体基于伦理原则，对行为或决策表达认可、质疑、批评或建议的自主行为(Zhao et al., 2023)。其流向包括成员之间、成员向领导、外部成员向组织领导及成员向外部利益相关者，其中团队成员之间的道德声音与 TMBP 最为相关。时间导向团队通常面临任务紧急、时间有限的情境。由于成员关系短期化、目标导向突出，人际顾虑较少，道德观点更容易被表达；同时，即时提醒、反馈和讨论能够迅速进入团队互动，并借助开放高效的沟通渠道快速扩散，从而在短期内影响团队整体道德行为。接收到道德声音后，成员会依据伦理规范对相关行为进行评价，区分“好事”与“坏事”，并赋予行为及其主体正面或负面的道德属性。公平理论表明，人们倾向于支持道德行为、反对不道德行为(Cropanzano et al., 2003)。这一评估以个人道德标准为基础，同时受到同事、领导、组织文化和社会规范的影响。

(2)均等式 TMBP 的生成——从个体情绪反应到团队情绪共鸣

在完成“是否符合道德标准”的评估后，成员会产生相应的道德情绪反应。道德情绪是个体对涉及道德秩序的人际互动所产生的情感反应(Haidt, 2003)。当成员感知道德声音揭示了违规、伤害或不公时，可能产生厌恶、轻蔑、内疚、羞

耻、尴尬等抑制性情绪; 当感知道德声音反映了善行、责任或高尚品质时, 则可能产生同情、怜悯、自豪、感恩等促进性情绪。这些情绪会进一步影响成员后续的道德判断与行为倾向。

命题 9: 成员对道德声音的道德评估, 会唤起个人的抑制性(如恐惧、羞愧等)或促进性(如怜悯、同情、自豪等)的道德情绪反应。

在以上过程中, 归因发挥关键调节作用。个体会对行为原因作出解释, 将其归因于内部因素(如人格、动机、恶意)或外部因素(如压力、制度、情境) (Mikula, 2003)。如果将不道德行为归因于施为者的稳定特质, 成员更可能产生愤怒、厌恶等强烈的谴责性情绪; 若归因于外部情境, 则更可能产生理解、同情等较温和的情绪。相反, 若将道德行为归因于高尚品格, 更容易激发钦佩和感激; 若归因于奖励或压力, 积极情绪则可能被削弱。

命题 10: 归因在道德评估对道德情绪的影响中起到重要的调节作用(影响情绪的类型或强度)。

个体的道德情绪会通过情绪感染与情绪同步扩散到团队层面, 形成团队情绪共鸣(Barsade, 2002)。情绪感染强调成员之间在互动中无意识地传递和接收情绪, 使情绪状态逐渐趋同; 情绪同步则强调成员情绪随时间变化的节奏趋于一致。二者共同作用, 使团队成员不仅在情绪内容上相似, 也在情绪波动方式上趋同, 最终形成集体层面的情绪共振。

命题 11: 成员个体的道德情绪会通过情绪感染和情绪同步机制, 在团队集体层面上达到情绪共鸣(包括情绪状态和变化节奏等)。

团队规范建立在共同准则基础上, 并通过奖惩机制引导成员行为(Beller, 2008)。我们认为, 团队情绪共鸣会促进两类规范形成。其一是道德赞许规范, 即团队逐渐形成关于哪些行为应被认可、哪些行为应被拒斥的共识。由于团队不会对所有行为给予同等强度的奖励或惩罚, 成员在持续的情绪反馈与相互评价中, 会逐渐明确哪些行为是团队强烈支持或谴责的对象, 从而形成稳定的道德评价标准。其二是换位思考规范, 即团队成员在决策和互动中习惯于采择他人视角, 理解自身行为对他人的影响。情绪共鸣增强了成员间的情感联结和理解, 使他们更容易进行换位思考; 而较强的换位思考规范又会促进成员关注他人处境, 强化情绪共鸣与自我调节。正是在道德赞许规范与换位思考规范的交互作用下, “时间导向”团队会逐步发展出以成员间较为均衡的道德表达和相互约束为特征的均等式 TMBP。

命题 12: 团队情绪共鸣会促进团队形成两类规范——道德赞许规范和换位思考规范; 而这两类团队规范又会促进团队成员形成新一轮的情绪共鸣。在二者的交错作用下, “时间导向”团队会逐渐在集体层面形成均等式的 TMBP。

3.3　团队道德行为模式影响效应的差异化作用机理研究

本部分旨在通过 TMBP 建立团队道德行为模式与多层次效率结果之间的理论联系, 弥补既有研究中团队道德与效率相对割裂的不足。作为研究构想, 本文不试图穷尽 TMBP 的所有结果变量, 而选取绩效和创新作为代表性效率指标。绩效反映个体、团队和组织实现既定目标的短期效率, 创新则体现知识整合、问题解决和持续发展方面的长期效率。二者既是团队研究中最常用的结果变量, 也有助于在统一框架下比较三类 TMBP 的差异化作用机制。因此, 本文将绩效和创新视为共同的远端结果变量, 而非 TMBP 的直接结果变量。

鉴于三类 TMBP 的结构特征和作用逻辑不同, 本文采用“不同 TMBP—不同理论视角—不同中介机制—相同效率结果”的分析框架。具体而言, 聚类式 TMBP 具有多中心、簇状分布特征, 主要从社会网络视角加以解释; 层级式 TMBP 呈纵向分层和梯度分布, 主要从社会支配视角加以解释; 均等式 TMBP 具有低离散和均匀分布特征, 主要从社会身份视角加以解释。本文据此选取相应的中介变量, 分析三类 TMBP 影响绩效和创新的差异化机制, 概念模型见图 3。

3.3.1　聚类式 TMBP 影响效应的作用机理

聚类式 TMBP 会通过群体嵌入机制提升个体的绩效和创新。群体嵌入是个体对自己在现有工作中所属群体的各种依附关系的总体感知, 包括联系、匹配和牺牲三个方面。前文指出, 在团队社会网络关系约束下, 成员在团队层面形成聚类式 TMBP。进一步地, 这种模式所传递的隐性信息与成员基于网络关系形成的心理预期相一致, 从而维持网络关系稳定, 增强成员对同属网络成员的联系感、价值匹配感和留任意愿(陈奥博 等, 2025)。较高的群体嵌入一方面会强化员工的群体

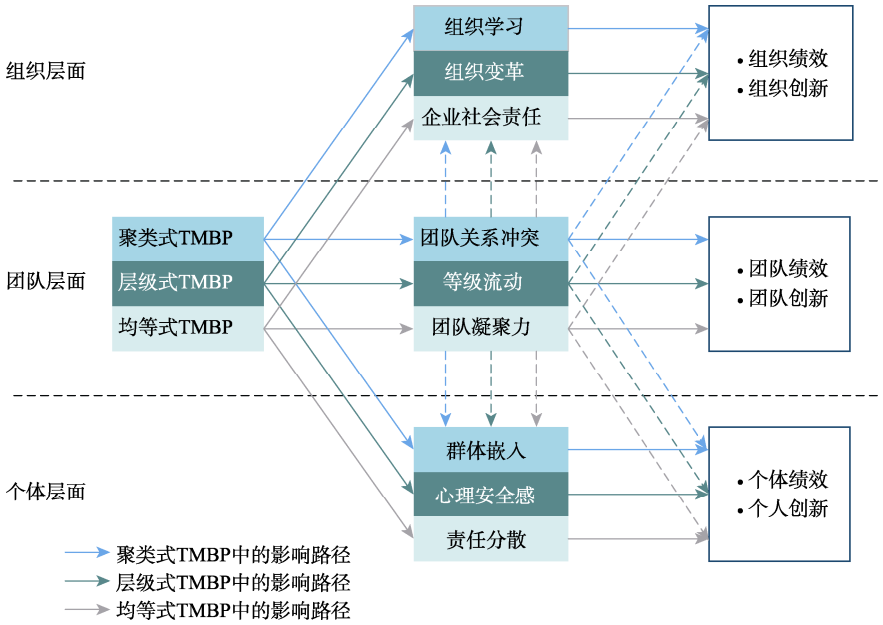


图 3 三类 TMBP 对绩效和创新影响效应的概念模型
注：虚线代表团队层面变量可能对个体层面和组织层面变量产生的跨层次影响

成员身份，促使其满足团队和组织期待，提高绩效；另一方面也会使员工拥有更多心理和关系资源，提升其创新投入和创新成功可能性。

命题 13：群体嵌入在聚类式 TMBP 对个体绩效和创新的影响中起中介作用。

聚类式 TMBP 会通过团队关系冲突机制削弱团队效率结果(如绩效、创新)。团队关系冲突是指成员之间出现紧张、敌意和厌烦等不和谐现象，往往由成员异质性引发(Friedman et al., 2000)。本文认为，在聚类式 TMBP 中，团队成员的道德行为聚集于不同子群体并呈现分化，由此形成的子群体间道德异质性会诱发关系冲突。一方面，不同子群体在道德行为上的差异会通过社会比较凸显群体间自我形象差距，高道德子群体可能威胁其他子群体成员的自尊和自我评价，进而引发负面情绪和关系紧张。另一方面，道德行为差异还可能改变不同子群体的影响力和地位分布，使道德影响力向高道德行为子群体转移，进而诱发团队内部的人际摩擦、权力斗争和关系冲突。而关系冲突会破坏团队功能、资源分配和信任关系，不利于团队绩效与创新(Mohammed & Angell, 2004)。

命题 14：团队关系冲突在聚类式 TMBP 对团队效率结果(绩效、创新等)的影响中起中介作用。

聚类式 TMBP 会通过组织学习机制削弱组织效率结果(如绩效、创新)。组织学习是组织收集、吸收并整合内外部信息，形成共享知识与组织记忆，以应对环境变化并维持竞争优势的过程(陈国权，马萌，2000)。聚类式 TMBP 可能加剧团队内部以及团队之间的断裂、隔离甚至对立，阻碍信息、知识、技能和经验在组织社会网络中的流动。同时，聚类效应会固化成员在社交网络中的位置，使其合作范围局限于固定子群体，进而限制多样化知识和丰富信息在更广泛网络中的传播，最终损害组织学习。由于组织学习对组织绩效和组织创新具有重要促进作用，因此：

命题 15：组织学习在聚类式 TMBP 对组织效率结果(绩效、创新等)的影响中起中介作用。

3.3.2 层级式 TMBP 影响效应的作用机理

层级式 TMBP 会通过心理安全感机制提升个体效率结果(如绩效、创新)。心理安全感是指个体在组织中敢于展示和表达自我、且不担心负面后果的积极心理状态(Edmondson & Lei, 2014)。如前所述，在“权威导向”团队中，成员依据自身社会等级表现出与其层级相符的道德施为，即高等级者更多、低等级者更少、同等级者趋于一致。这

种层级式 TMBP 强化了团队的等级规范, 明确了成员“该做什么”、“做到什么程度”, 从而使成员在稳定的等级结构中获得更强的心理安全感。进一步地, 心理安全感有助于员工将更多精力投入工作, 提升绩效, 也能降低创新中的焦虑、不安和对失败后果的担忧, 从而促进创新。

命题 16: 心理安全感会中介层级式 TMBP 对个体效率结果(绩效、创新等)的影响。

层级式 TMBP 会通过抑制等级流动对团队绩效产生积极影响、对团队创新产生消极影响。团队内部地位并非完全固定, 除正式权力外, 道德行为也是成员获取地位的重要途径(Bai et al., 2020)。层级式 TMBP 意味着高地位者展现更多道德行为、低地位者展现更少道德行为, 从而维护而非挑战既有等级秩序。其结果是, 成员难以通过“道德光环”改变原有地位, 团队内部等级流动减少。稳定的等级结构有助于减少关系冲突、角色模糊等成本, 使成员更专注于既定任务, 从而提升团队绩效; 但等级固化也会降低成员通过创新获取收益的预期, 强化守旧氛围, 并增加对创新失败的顾虑, 不利于团队创新。

命题 17: 等级流动会中介层级式 TMBP 对团队效率结果(绩效、创新等)的影响。

层级式 TMBP 会通过阻碍组织变革削弱组织绩效和组织创新。组织变革是组织为适应内外部环境变化而对其要素进行调整、更新和创新的过程(Barnett & Carroll, 1995)。层级式 TMBP 不仅维持成员间的等级次序, 也反映出成员在观念上追求稳定、厌恶改变。由于集体道德行为具有较强外显性和社会赞誉性, 这种“等级固化”的行为线索还会在更大范围内扩散, 削弱组织内部支持变革的氛围。进一步地, 组织变革有助于组织适应环境、提升运行效能, 并营造鼓励改变和支持创新的环境。因此, 层级式 TMBP 会因抑制组织变革而对组织绩效和创新产生不利影响。

命题 18: 组织变革会中介层级式 TMBP 对组织效率结果(绩效、创新等)的影响。

3.3.3　均等式 TMBP 影响效应的作用机理

均等式 TMBP 会通过责任分散对个体效率结果(如绩效、创新)产生消极影响。责任分散是指群体中个体的责任感弱于单独个体的责任感, 因而更容易将本应由自己承担的责任视为集体责任并加以推卸(Bandura et al., 1996)。这一机制同样适用于团队成员对团队责任的感知(Mynatt & Sherman, 1975)。“时间导向”团队具有临时性、短期性等特征, 其成员关系更容易表现出同质化和均等化。均等式 TMBP 所传递的“相同”、“平等”等社会线索, 会强化成员的“搭便车”心理, 使其在团队运行和结果上产生责任分散感, 进而弱化自身责任意识, 减少工作投入和挑战性创新行为。

命题 19: 责任分散会中介均等式 TMBP 对个体效率结果(绩效、创新等)的影响。

均等式 TMBP 会通过团队凝聚力提升团队效率结果(如绩效、创新)。团队凝聚力是成员在追求共同目标过程中相互结合的倾向, 体现团队完成任务而紧密联系的程度(Mach et al., 2010)。一方面, 均等式 TMBP 向成员传递出道德行为一致的信号, 强化成员间的一致性认知; 另一方面, 它也减少因差异化道德行为而引发的风险和分化, 促使成员保持团结与协作。进一步地, 较高的团队凝聚力有助于增强团队精神和协作效率, 提高团队绩效; 同时, 成员间的信任也更有利于知识共享与资源整合, 从而促进团队创新。

命题 20: 团队凝聚力会中介均等式 TMBP 对团队效率结果(绩效、创新等)的影响。

均等式 TMBP 会通过企业社会责任对组织效率结果(如绩效、创新)产生消极影响。企业社会责任强调企业除追求经济利益和遵守法律外, 还应承担更广泛的社会责任(McWilliams & Siegel, 2001)。然而, 均等式 TMBP 可能在组织层面产生外溢效应, 使组织内部难以形成突出的道德明星或道德团队, 削弱榜样示范作用。长期来看, 这种“平均化”道德表达可能导致组织形成对道德问题不够敏感的氛围, 不利于公益参与和企业社会责任履行。鉴于企业社会责任对组织绩效与创新具有显著促进作用, 均等式 TMBP 可能由此对组织效率产生间接不利影响。

命题 21: 企业社会责任会中介均等式 TMBP 对组织效率结果(绩效、创新等)的影响。

4　理论建构与贡献

响应新兴团队快速涌现与群体道德效应日益凸显的管理现实, 本文创造性地提出 TMBP 这一团队层面的核心概念, 并在团队三维属性模型基础上设计出一个科学且实用的团队分类框架。借助这一分类框架与 TMBP 概念, 本文区分出技能

导向型、权威导向型和时间导向型三类典型团队，进一步分别推演出聚类式、层级式和均等式三类TMBP，并系统分析其形成机制、动态演化过程，以及在个体/团队/组织多层次上的影响效应与作用机理。由此，本文整体建构出一个由团队分类体系、TMBP 核心概念、TMBP 形成与演化机制以及 TMBP 多层次效应与作用机理共同组成的团队集体道德理论体系。借此针对不同类型团队，更为精准地识别、描述和解释全体成员集体道德行为的组合特征及其运行规律。本文不仅试图为团队研究开辟一个以道德行为模式为核心的新分析视角，也推动组织道德研究的主体由个体拓展至团队层面，从而揭示和解释更多发生在团队情境中的群体道德现象。具体的：

第一，本文通过构建系统的团队分类体系，辨析不同类型 TMBP 的特征、形成、演变与效应，突破团队道德研究长期存在的“去类型化”和“单一离散分类”局限，推动团队道德理论在一般性与特殊性上的发展。既有研究虽取得了丰富成果，但由于忽视团队类型，相关理论往往较为宽泛，难以及时回应新兴团队中的伦理现象；即使依据虚拟/实体、临时/长期等单一维度进行分类，也容易造成研究议题零散、结论难以整合、无法准确刻画新兴团队的多重交叉属性等问题。本文恰能解决上述问题。

一方面，本文设计了统一的团队分类体系，以提升团队道德理论的一般性与适用性。基于 Hollenbeck 等(2012)的团队三维属性模型，本研究以技能差异性、权威差异性和时间稳定性分别作为 X、Y、Z 轴，构建三维空间模型，并通过量化计分确定不同团队在空间中的具体位置。该体系能够将不同形态的新兴团队纳入统一框架，便于研究者比较不同团队的共同特征、研究问题与研究发现，促进相关知识的系统积累与理论整合。

另一方面，本文细分了团队类型，将 TMBP 的形成、演化与效应置于具体团队情境中，以提升团队道德理论的特殊性和准确性。通过将团队属性、群体动力机制与道德行为相结合，识别出三类集体道德行为模式，并从社会网络、社会支配和社会身份等视角分析作用机理。具体而言，技能导向团队受专业技能异质性、权威核心及技能网络结构影响，呈现“聚类式”分布；权威导向团队受集中权力结构、权威示范与道德妥协影响，呈现“层级式”分布；时间导向团队受合作周期、互动频率及伦理共识影响，呈现“均等式”分布。由此，团队道德理论能够更清晰地描述不同团队的道德特征，更准确地预测相关道德现象，并更深入地揭示其内在规律。

第二，本研究提出 TMBP 这一全新概念，试图更直接、更客观地概括和描述团队集体的道德施为方式，为理解群体道德行为提供全新的理论视角。尽管现有少量研究也曾尝试将团队特征与道德议题联系起来，例如考察领导力、团队氛围、人力资源管理实践等因素与团队伦理结果之间的关系，但这类研究总体上仍停留在传统变量关系分析范式之中。现有研究虽然触及了团队与道德的关联，却仍不足以形成对团队集体道德特征的系统而准确的刻画。

与此不同，TMBP 直接以团队成员道德行为在集体层面的组合形式为分析对象，关注其在形式、结构、互动和变化上的整体模式。首先，TMBP 聚焦可观察的外显道德行为，而非成员对道德环境的主观感知，这些行为更容易被观察、比较和模仿，并在互动中形成规范约束。其次，TMBP 并非简单地加总成员个体道德，而是通过行为组合揭示团队整体特征，更符合团队作为集合性行动单元的本质。最后，TMBP 将团队内部的社会结构、关系网络和互动动力纳入分析，以动态视角解释团队道德行为的形成、维持与演化。由此，TMBP 实现了三方面推进：一是突破将团队道德视为个体道德加总或平均的“加法思路”，确立团队集体特征的核心地位；二是减少对成员主观报告的依赖，强调对团队集体行为表现本身的识别；三是突破“从个体看集体”的局限，更充分地呈现团队内部的社会结构、互动关系与动态演变。总体而言，TMBP 与团队的复杂性、集合性和动态性相契合，为解释团队集体道德的特征、形成与演化提供了新的理论基础。

第三，本文围绕多类型团队 TMBP 的形成、演化及多层次影响机制提出一系列命题，构建兼具横向分类与纵向过程的理论框架。横向上，系统区分不同团队类型及对应的 TMBP 类型、形成机制、演化路径与作用效应；纵向上，突破传统“时间点”式静态分析，转向覆盖形成、调整、稳定与转化过程的“时间线”研究视域。

一方面，本文基于团队三维属性模型，以技

能差异性、权威差异性和时间稳定性为基本维度, 将团队概括为技能导向型、权威导向型和时间导向型, 并分别推演出聚类式、层级式和均等式三类 TMBP。该框架并非以统一模板解释所有团队, 而是强调不同团队因内部结构、互动逻辑和运行条件不同, 会形成差异化的 TMBP。由此, 研究重点从“团队是否存在 TMBP”推进到“何种团队形成何种 TMBP、为何形成、如何演化以及产生何种效应”, 使 TMBP 成为连接团队类型、群体互动过程与多层次结果的重要理论枢纽。另一方面, 本文将团队视为具有互动性、涌现性和群体动力特征的社会系统。团队道德行为模式并非固定不变, 而是在成员互动、社会网络、身份认知、道德事件和情境变化的共同作用下不断形成、维持和调整。因此, TMBP 既是对某一时点团队道德模式的描述, 也是对其随时间推移而发生稳定、强化、分化或转型的动态刻画。基于此, 本文围绕 TMBP 的形成条件、互动机制、演化轨迹及多层次效应, 提出了可操作、可比较、可追踪和可检验的实证命题, 并将时间维度纳入研究设计。通过社会网络分析、扎根研究、追踪调查和模拟仿真等方法, 连续考察 TMBP 的形成过程、演化路径及作用机制, 从而将团队成员互动的群体动力过程与团队整体道德模式的时间性变化纳入统一的分析框架。

总之, 本文开辟了团队道德研究的新范式: 即从传统关注“成员个体对道德情境的感知”, 转向关注“团队集体实际展现出的道德行为组合”; 从“跨层次同构地拼接个体变量”, 转向“开发团队层面的专属构念”; 从“描述单一时点的静态现象”, 转向“解释时间过程中的动态生成与演化”。这一范式转换不仅提升了团队道德研究的理论解释力, 也为 TMBP 的形成、演化与作用机理提供了可操作、可追踪、可比较、可检验的实证研究框架。

参考文献

陈奥博, 杨春江, 陈亚硕. (2025). 多场域嵌入及一致性对员工绩效的影响研究. *管理学报, 22*(4), 669−680.

陈国权, 马萌. (2000). 组织学习——现状与展望. *中国管理科学, 8*(1), 66−74.

胡华, 朱征, 杨朦晰, 李艳. (2021). 得失之间：领导底线心智对员工亲团队不道德行为的影响研究. *外国经济与管理, 43*(10), 120−134.

刘冰, 袁雨晴, 张晓田. (2015). 中国企业团队伦理气氛类型研究. *山东大学学报(哲学社会科学版), 1*, 91−100.

倪旭东, 戴延君, 姚春序, 张宏. (2015). 子团队：形成、类型、中间过程及影响. *心理科学进展, 23*(3), 496−509.

彭正龙, 陈秀桂, 赵红丹. (2015). 研发团队伦理型领导对团队创造力的影响. *科技进步与对策, 32*(7), 140−143.

王晓辰, 高欣洁, 郭攀博. (2018). 亲组织不道德行为的多层次模型. *心理科学进展, 26*(6), 1111−1120.

章发旺, 廖建桥. (2017). 伦理型领导与伦理问题报告:道德效力与道德认同的作用. *管理评论, 29*(12), 94−105.

Andreoni, J. (1990). Impure altruism and donations to public goods: A theory of warm-glow giving. *The Economic Journal, 100*(401), 464−477.

Aquino, K., & Reed, A. II. (2002). The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(6), 1423−1440.

Ashforth, B. E., & Anand, V. (2003). The normalization of corruption in organizations. *Research in Organizational Behavior, 25*, 1−52.

Atari, M., Haidt, J., Graham, J., Koleva, S., Stevens, S. T., & Dehghani, M. (2023). Morality beyond the WEIRD: How the nomological network of morality varies across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology, 125*(5), 1157−1188.

Bai, F., Ho, G. C. C., & Yan, J. (2020). Does virtue lead to status? Testing the moral virtue theory of status attainment. *Journal of Personality and Social Psychology, 118*(3), 501−531.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.

Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review, 3*(3), 193−209.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 1−26.

Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*(2), 364−374.

Barkan, R., Ayal, S., & Ariely, D. (2015). Ethical dissonance, justifications, and moral behavior. *Current Opinion in Psychology, 6*(12), 157−161.

Barnett, W. P., & Carroll, G. R. (1995). Modeling internal organizational change. *Annual Review of Sociology, 21*(1), 217−236.

Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly, 47*(4), 644−675.

Beller, S. (2008). Deontic norms, deontic reasoning, and deontic conditionals. *Thinking & Reasoning, 14*(4), 305−341.

Blader, S. L., Shirako, A., & Chen, Y. R. (2016). Looking out from the top: Differential effects of status and power on perspective taking. *Personality and Social Psychology Bulletin, 42*(6), 723−737.

Blanken, I., Van De Ven, N., & Zeelenberg, M. (2015). A meta-analytic review of moral licensing. *Personality and Social Psychology Bulletin, 41*(4), 540−558.

Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry, 34*(2), 193−206.

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*(2), 117−134.

Cabana, G. C., & Kaptein, M. (2021). Team ethical cultures within an organization: A differentiation perspective on their existence and relevance. *Journal of Business Ethics, 170*(4), 761−780.

Capraro, V., Jagfeld, G., Klein, R., Mul, M., & de Pol, I. V. (2019). Increasing altruistic and cooperative behaviour with simple moral nudges. *Scientific Reports, 9*(1), 11880.

Chan, D. (2019). Team-level constructs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6*(1), 325−348.

Chen, A., Treviño, L. K., & Humphrey, S. E. (2020). Ethical champions, emotions, framing, and team ethical decision making. *Journal of Applied Psychology, 105*(3), 245−273.

Cheng, M. Y., & Wang, L. (2015). The mediating effect of ethical climate on the relationship between paternalistic leadership and team identification: A team-level analysis in the Chinese context. *Journal of Business Ethics, 129*(3), 639−654.

Craft, J. L. (2013). A review of the empirical ethical decision-making literature: 2004−2011. *Journal of Business Ethics, 117*(2), 221−259.

Cropanzano, R., Goldman, B., & Folger, R. (2003). Deontic justice: The role of moral principles in workplace fairness. *Journal of Organizational Behavior, 24*(8), 1019−1024.

Duckworth, A. L., & Steinberg, L. (2015). Unpacking self-control. *Child Development Perspectives, 9*(1), 32−37.

Ebrahimi, M., Kouchaki, M., & Patrick, V. M. (2020). Juggling work and home selves: Low identity integration feels less authentic and increases unethicality. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 158*, 101−111.

Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*(1), 23−43.

Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (2002). Self and social identity. *Annual Review of Psychology, 53*(1), 161−186.

Erickson, B. H. (1988). The relational basis of attitudes. In B. Wellman & S. D. Berkowitz (Eds.), *Social structures: A network approach* (pp. 99–121). Cambridge University Press.

Faraj, S., Pachidi, S., & Sayegh, K. (2018). Working and organizing in the age of the learning algorithm. *Information and Organization, 28*(1), 62−70.

Fragale, A. R., Overbeck, J. R., & Neale, M. A. (2011). Resources versus respect: Social judgments based on targets' power and status positions. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*(4), 767−775.

French, J. R. P., Jr., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150−167), Institute for Social Research.

Friedman, R. A., Tidd, S. T., Currall, S. C., & Tsai, J. C. (2000). What goes around comes around: The impact of personal conflict style on work conflict and stress. *International Journal of Conflict Management, 11*(1), 32−55.

Grant, A. M. (2013). Givers take all: The hidden dimension of corporate culture. *McKinsey Quarterly, 2*, 52−65.

Haidt, J. (2003). The moral emotions. In K. R. Scherer, H. H. Goldsmith, & R. J. Davidson (Eds.), *Handbook of affective sciences* (pp. 852−870). Oxford University Press.

Hall, K. L., Vogel, A. L., Huang, G. C., Serrano, K. J., Rice, E. L., Tsakraklides, S. P., & Fiore, S. M. (2018). The science of team science: A review of the empirical evidence and research gaps on collaboration in science. *American Psychologist, 73*(4), 532−548.

Hegarty, W. H., & Sims, H. P. (1979). Organizational philosophy, policies, and objectives related to unethical decision behavior: A laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology, 64*(3), 331−338.

Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Gavin, M. B., Perrewé, P. L., Hall, A. T., & Frink, D. D. (2007). Political skill as neutralizer of felt accountability—job tension effects on job performance ratings: A longitudinal investigation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 102*(2), 226−239.

Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review, 25*(1), 121−140.

Hogg, M. A., & Turner, J. C. (1987). Intergroup behaviour, self-stereotyping and the salience of social categories. *British Journal of Social Psychology, 26*(4), 325−340.

Hollenbeck, J. R., Beersma, B., & Schouten, M. E. (2012). Beyond team types and taxonomies: A dimensional scaling conceptualization for team description. *Academy of Management Review, 37*(1), 82−106.

Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review, 16*(2), 366−395.

Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology, 91*(1), 126−138.

Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, approach, and inhibition. *Psychological Review, 110*(2), 265−284.

Kim, D., & Vandenberghe, C. (2020). Ethical leadership and team ethical voice and citizenship behavior in the military: The roles of team moral efficacy and ethical climate. *Group & Organization Management, 45*(4), 514−555.

Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work.

Journal of Applied Psychology, 95(1), 1−31.

Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2013). Citizenship and counterproductive work behavior: A moral licensing view. *Academy of Management Review, 38*(2), 292−306.

Kouchaki, M., Gino, F., & Feldman, Y. (2019). The ethical perils of personal, communal relations: A language perspective. *Psychological Science, 30*(12), 1745−1766.

Kouchaki, M., & Smith, I. H. (2025). Moral decision-making in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 12*, 45−72.

Kozlowski, S. W. J., & Bell, B. S. (2003). Work groups and teams in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol.12, pp. 333−375). John Wiley & Sons, Inc.

Lammers, J., Galinsky, A. D., Dubois, D., & Rucker, D. D. (2015). Power and morality. *Current Opinion in Psychology, 6*, 15−19.

Lane, J. N., Leonardi, P. M., Contractor, N. S., & DeChurch, L. A. (2023). Teams in the digital workplace: Technology's role for communication, collaboration, and performance. *Small Group Research, 54*(6), 745−787.

Leenders, R. T. A. J., Contractor, N. S., & DeChurch, L. A. (2016). Once upon a time: Understanding team processes as relational event networks. *Organizational Psychology Review, 6*(1), 92−115.

Liao, Z., Yam, K. C., Johnson, R. E., Liu, W., & Song, Z. (2018). Cleansing my abuse: A reparative response model of perpetrating abusive supervisor behavior. *Journal of Applied Psychology, 103*(9), 1039−1056.

Liu, D., Morgeson, F. P., Zhu, J., & Fan, X. (2023). Event-oriented organizational behavior research: A multilevel review and agenda for future research. *Journal of Management, 49*(6), 2148−2186.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science, 5*(2), 93−105.

Mach, M., Dolan, S., & Tzafrir, S. (2010). The differential effect of team members' trust on team performance: The mediation role of team cohesion. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(3), 771−794.

Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). 8 social hierarchy: The self‐reinforcing nature of power and status. *Academy of Management Annals, 2*(1), 351−398.

Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of Management Review, 26*(3), 356−376.

Mazar, N., & Zhong, C. B. (2010). Do green products make us better people? *Psychological Science, 21*(4), 494−498.

McClean, S. T., Courtright, S. H., Yim, J., & Smith, T. A. (2021). Making nice or faking nice? Exploring supervisors' two‐faced response to their past abusive behavior. *Personnel Psychology, 74*(4), 693−719.

McWilliams, A., & Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective. *Academy of Management Review, 26*(1), 117−127.

Mikula, G. (2003). Testing an attribution‐of‐blame model of judgments of injustice. *European Journal of Social Psychology, 33*(6), 793−811.

Miller, D. T., & Effron, D. A. (2010). Psychological license: When it is needed and how it functions. *Advances in Experimental Social Psychology, 43*, 115−155.

Mitchell, M. S., Baer, M. D., Ambrose, M. L., Folger, R., & Palmer, N. F. (2018). Cheating under pressure: A self-protection model of workplace cheating behavior. *Journal of Applied Psychology, 103*(1), 54−73.

Mohammed, S., & Angell, L. C. (2004). Surface- and deep-level diversity in workgroups: Examining the moderating effects of team orientation and team process on relationship conflict. *Journal of Organizational Behavior, 25*(8), 1015−1039.

Moore, C., & Tenbrunsel, A. E. (2014). "Just think about it"? Cognitive complexity and moral choice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 123*(2), 138−149.

Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review, 40*(4), 515−537.

Mulder, L. B., & Aquino, K. (2013). The role of moral identity in the aftermath of dishonesty. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 121*(2), 219−230.

Mullen, E., & Monin, B. (2016). Consistency versus licensing effects of past moral behavior. *Annual Review of Psychology, 67*(1), 363−385.

Mynatt, C., & Sherman, S. J. (1975). Responsibility attribution in groups and individuals: A direct test of the diffusion of responsibility hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology, 32*(6), 1111−1118.

Owens, B. P., Yam, K. C., Bednar, J. S., Mao, J., & Hart, D. W. (2019). The impact of leader moral humility on follower moral self-efficacy and behavior. *Journal of Applied Psychology, 104*(1), 146−163.

Perkins, B. G., Podsakoff, N. P., & Welsh, D. T. (2024). Variance in virtue: An integrative review of intraindividual (un) ethical behavior research. *Academy of Management Annals, 18*(1), 210−250.

Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*(4), 741−763.

Rai, T. S., & Fiske, A. P. (2011). Moral psychology is relationship regulation: Moral motives for unity, hierarchy, equality, and proportionality. *Psychological Review, 118*(1), 57−75.

Reynolds, S. J. (2006). Moral awareness and ethical

predispositions: Investigating the role of individual differences in the recognition of moral issues. *Journal of Applied Psychology, 91*(1), 233−243.

Reynolds, S. J., & Miller, J. A. (2015). The recognition of moral issues: Moral awareness, moral sensitivity and moral attentiveness. *Current Opinion in Psychology, 6*, 114−117.

Sauer, S. J. (2011). Taking the reins: The effects of new leader status and leadership style on team performance. *Journal of Applied Psychology, 96*(3), 574−587.

Shariff, A. F. (2015). Does religion increase moral behavior? *Current Opinion in Psychology, 6,* 108−113.

Sidanius, J., Pratto, F., & Bobo, L. (1994). Social dominance orientation and the political psychology of gender: A case of invariance? *Journal of Personality and Social Psychology, 67*(6), 998−1011.

Sidanius, J., Van Laar, C., Levin, S., & Sinclair, S. (2003). Social hierarchy maintenance and assortment into social roles: A social dominance perspective. *Group Processes & Intergroup Relations, 6*(4), 333−352.

Sonenshein, S. (2007). The role of construction, intuition, and justification in responding to ethical issues at work: The sensemaking-intuition model. *Academy of Management Review, 32*(4), 1022−1040.

Soutter, A. R. B., Bates, T. C., & Mõttus, R. (2020). Big Five and HEXACO personality traits, proenvironmental attitudes, and behaviors: A meta-analysis. *Perspectives on Psychological Science, 15*(4), 913−941.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. *Psychology of Intergroup Relations, 2*, 7−24.

Tenbrunsel, A. E., & Smith-Crowe, K. (2008). 13 ethical decision making: Where we've been and where we're going. *Academy of Management Annals, 2*(1), 545−607.

Thiel, C. E., Bonner, J., Bush, J. T., Welsh, D. T., & Garud, N. (2023). Stripped of agency: The paradoxical effect of employee monitoring on deviance. *Journal of Management, 49*(2), 709−740.

Tost, L. P., Gino, F., & Larrick, R. P. (2013). When power makes others speechless: The negative impact of leader power on team performance. *Academy of Management Journal, 56*(5), 1465−1486.

Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un)ethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology, 65*, 635−660.

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

Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Basil Blackwell.

Wang, L., Law, K. S., Zhang, M. J., Li, Y. N., & Liang, Y. (2019). It's mine! Psychological ownership of one's job explains positive and negative workplace outcomes of job engagement. *Journal of Applied Psychology, 104*(2), 229−246.

West, C., & Zhong, C. B. (2015). Moral cleansing. *Current Opinion in Psychology, 6*, 221−225.

Zhao, H., Chen, Y., & Liu, W. (2023). Socially responsible human resource management and employee moral voice: Based on the self-determination theory. *Journal of Business Ethics, 183*(3), 929−946.

Zhong, C. B., Liljenquist, K., & Cain, D. M. (2009). Moral self-regulation: Licensing and compensation. In D. De Cremer (Ed.), *Psychological perspectives on ethical behavior and decision making* (pp. 75−89). Information Age Publishing.

Team moral behavior patterns (TMBP): Conceptualization, formation, and multi-level influencing mechanisms

YANG Chunjiang[1], CHEN Aobo[2], YANG Xiao[1]

([1] *School of Economics & Management, Northwest University, Xi'an* 710127, *China*)

([2] *School of E-commerce, Tangshan University, Tangshan* 063000, *China*)

Abstract: With the rapid proliferation and increasing diversity of teams, team-level moral behavior has extended beyond individual moral conduct and emerged as a frontier issue in organizational ethics research. Existing studies have predominantly adopted an individual-centered perspective and overlooked important group-level attributes, thereby limiting our understanding of the underlying dynamics of collective moral actions. To address this limitation, this study focuses on the configuration and collective expression of moral behaviors among team members, introducing the novel concept of team moral behavior pattern (TMBP). Specifically, this study: (1) adopts a dynamic perspective to longitudinally examine the formation and evolution of collective moral behavior within teams; (2) draws on the three-dimensional attributes of teams to identify three typical team types—skill-oriented, authority-oriented, and time-oriented teams—and

develops the formation mechanisms and evolutionary trajectories of their corresponding clustered, hierarchical, and egalitarian TMBPs; and (3) through theoretical analysis and logical deduction, systematically investigates the effects and underlying mechanisms of the three types of TMBPs on multilevel outcomes at the individual, team, and organizational levels. This research aims to provide a more direct explanation of team moral phenomena, address the longstanding neglect of ethical issues in team research, overcome the limitations of individual-centered approaches to morality, establish a new avenue for research on team morality, and offer guidance for ethical management practices in teams.

Keywords: team moral behavior pattern, team types, dynamic evolution, multilevel influence