

电子绩效监控的伦理风险及其溢出效应*

• 张永军¹ 李 瑶¹ 单格妍¹ 刘智强²

(1 河南大学商学院 开封 475004; 2 华中科技大学管理学院 武汉 430074)

【摘 要】作为一种新型升级监控方式,“全景监狱式”电子绩效监控引发的伦理风险值得关注。基于资源保存理论,通过对 350 份纵向追踪问卷调研数据的分析,探讨了电子绩效监控诱发的伦理风险及其溢出效应。实证结果表明:电子绩效监控不仅刺激个体表现出隐私疲劳状态,还进一步抑制了个体道德建言,这一过程与电子绩效监控目的、个体传统性特征有关。发展型电子绩效监控负向调节电子绩效监控对隐私疲劳的刺激,有助于阻止个体减少道德建言;防御型电子绩效监控正向调节电子绩效监控对隐私疲劳的刺激,进而减少个体道德建言。相对于高传统性个体,电子绩效监控对低传统性个体隐私疲劳的刺激更强烈,从而对其道德建言的负面影响更大。

【关键词】电子绩效监控 隐私疲劳 道德建言 电子绩效监控目的 传统性

中图分类号: C93 文献标识码: A

1. 引言

数字化转型给人力资源管理带来了前所未有的契机与挑战。随着数字技术的进步,视频监控、电话监听、GPS 定位和可穿戴设备等形式各异的电子绩效监控应运而生(Ravid et al., 2020)。所谓电子绩效监控(Electronic Performance Monitoring, EPM),指采用电子技术手段观察、记录和分析员工直接或间接工作表现的过程(Stanton, 2000)。相较于传统绩效监控,电子绩效监控打破了监控的时空限制,精准且高效(姚建华, 2021)。随着监控系统的大规模使用和不断渗透,电子绩效监控的弊

* 基金项目:国家自然科学基金重点项目“基于 AI 的信任机制设计与复杂产品系统创新研究”(项目批准号:72432003);国家社会科学基金重点项目“人本导向电子绩效监控的概念结构、效应机制与实现路径研究”(项目批准号:24AGL036);教育部人文社会科学研究基金青年项目“挣扎中前行:电子绩效监控对员工主动行为的双刃剑效应机制研究”(项目批准号:22YJC630210);河南省哲学社会科学规划项目“数字化监控对员工主动行为的影响机制研究”(项目批准号:2022BJJ027)。

通讯作者:刘智强, E-mail: zqliu@ hust. edu. cn。

端也慢慢暴露,降低工作满意度(Ravid et al., 2020)、增加压力(Tarafdar et al., 2007)、导致反生产行为(Thiel et al., 2023)等问题逐渐被证实。

在众多负面影响中,学者们最关注电子绩效监控侵犯个人隐私所带来的伦理问题(谢小云等, 2021; 邱茜和朱泽琦, 2023)。隐私涉及伦理范畴,保护隐私是个人的基本权利,隐私侵犯是大数据时代最典型的伦理问题。虽然相关研究已经证实电子绩效监控侵犯个体隐私(Ravid et al., 2020; Ploeg, 2012),但后续个体的隐私态度会有何种变化,是否会引发新的伦理问题尚不清楚。本文认为,电子绩效监控可能会导致隐私疲劳(privacy fatigue),个体对自身隐私威胁的消极态度会进一步溢出至组织领域,进而减少道德建言。这是因为:电子绩效监控隐蔽、持续地大量收集员工个人资料或工作信息(Ravid et al., 2020),致使员工逐步丧失隐私控制权,面临隐私被滥用的巨大风险(许新全等, 2021),这势必要求员工投入必要的心理资源处理隐私问题。根据资源保存理论,人们倾向于保存对自己有价值的资源,有限资源的侵占和消耗会干扰个体在相关领域的投入和表现(Hobfoll et al., 2018)。电子绩效监控占用了个体隐私保护的心理健康资源,持续的资源消耗会导致个体对隐私威胁产生无力感,出现对隐私保护“无所谓”的疲劳心理(Jung and Park, 2018)。由于道德建言试图改变组织内非伦理行为,同样需要消耗个体大量心理和认知资源,可以推测,处于隐私疲劳的个体既无心关注自身隐私保护问题,自然也没有精力去关心组织内其他伦理问题,道德建言无从谈起。即电子绩效监控全方位、不间断地收集个人信息,促使个体投入大量心理资源来应对隐私侵犯,长期的资源消耗且无力改变现状,致使个体慢慢对隐私保护心灰意冷,进而也会将自己消极的伦理态度溢出至组织领域,不愿对事关组织伦理风险的问题发声。

更进一步,电子绩效监控目的和员工传统性可能会干扰电子绩效监控的伦理风险溢出过程。电子绩效监控目的是个体感知到的电子绩效监控功能(Ravid et al., 2020),包括发展型目的和防御型目的的(Wells et al., 2007)。发展型电子绩效监控旨在提供有价值的反馈信息,推动个人发展;防御型电子绩效监控注重对不良行为的监管,减少组织损失。研究发现,不同电子绩效监控目的对员工产生不同的影响(Siegel et al., 2021),发展型电子绩效监控更容易激发主动行为,防御型电子绩效监控更容易刺激消极表现(Chang et al., 2015)。本文推测,发展型电子绩效监控提供个体发展的有益资源,可以减缓电子绩效监控对隐私疲劳的刺激,有助于抑制个体减少道德建言;防御型电子绩效监控进一步占用个体的心理健康资源,从而强化电子绩效监控对隐私疲劳的影响,导致个体减少道德建言。传统性(traditionality)指个体对传统文化的认可程度,不同传统性个体的认知和行为模式不同(Farh et al., 1997; 张永军等, 2016)。研究发现,在组织与员工隐私博弈中,人格特质会影响个体的隐私保护意愿(Devasheesh et al., 2019),员工对隐私侵犯关注度越高,就越容易产生隐私疲劳(Hargittai and Marwick, 2016)。由于低传统性个体关注平等诱因,可能对电子绩效监控侵犯个人隐私更敏感,资源损耗感受也更明显,更容易体会到隐私疲劳,从而更不愿道德建言;而高传统性个体欣然接受电子绩效监控的全方位涉入,对所谓的隐私侵犯感知不明显,也不觉得隐私管理消耗了心理资源,从而不容易出现隐私疲劳,道德建言的变化不明显。

综上所述,本文旨在运用资源保存理论,探讨电子绩效监控通过隐私疲劳对个体道德建言的影响,以及电子绩效监控目的和传统性在这一过程中的调节作用(见图1)。理论贡献包括:(1)拓展电子绩效监控的伦理后效。通过探讨电子绩效监控对个体隐私疲劳、道德建言的影响,本文进一步拓

展了电子绩效监控所造成的伦理风险。(2)揭示电子绩效监控伦理风险溢出过程。本文发现电子绩效监控通过刺激隐私疲劳进一步抑制个体的道德建言，证实电子绩效监控抑制道德建言是个体资源损耗溢出的结果。(3)挖掘电子绩效监控诱发伦理风险的边界。通过探讨电子绩效监控目的和传统性在电子绩效监控影响道德建言过程中的调节作用，从监控情景和监控对象两个方面挖掘了电子绩效监控伦理风险的边界条件。

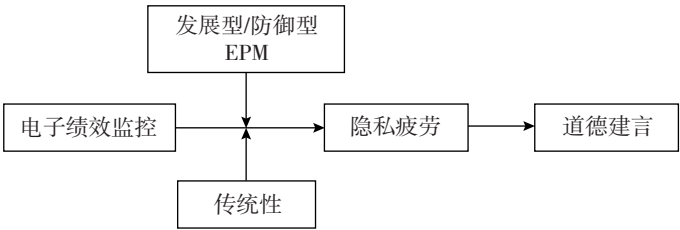


图 1 研究理论模型

2. 理论回顾与研究假设

2.1 电子绩效监控伦理风险的溢出过程

电子绩效监控是“利用技术手段观察、记录并分析与工作绩效直接或间接相关的信息”(Stanton, 2000)。与传统绩效监控不同，电子绩效监控便捷、持续、全面且隐蔽，员工甚至不清楚自己是否被监视，塑造了一种“全景式监狱”的数字化监管环境(Devasheesh et al., 2019)。通过这种方式，组织能够轻而易举地采集和存储大量与绩效无关的个人数据，而这些信息与个人隐私高度相关。因此，电子绩效监控强大的侵入性会引发隐私威胁等伦理问题(谢小云等, 2021)。

隐私疲劳起源于信息安全领域，指个体感到隐私保护的复杂性而产生的对隐私保护的厌倦感，后被引入管理学领域，用来反映个体在面临隐私威胁时产生的不抱希望且漠视的心理，是一种以情绪为中心消极的隐私信息保护态度(Choi et al., 2018)。根据资源保存理论，个体的资源是有限的，当个体在某方面投入大量资源并经历资源损耗时，可能会出现紧张和压力反应(Hobfoll et al., 2018)。据此我们认为，电子绩效监控会消耗个体心理资源，推动个体产生隐私疲劳。一方面，电子绩效监控的全方位入侵增加个体隐私管理心理负担。组织通过各种电子绩效监控系统获取员工各类隐私数据，包括员工的生物识别信息、文本信息、互联网浏览记录等(Kellogg et al., 2019)，通过这些数据了解员工各方面的行为，实现对员工全面的、即时的监管、引导和限制(Ravid et al., 2020)。此种监控情景下，员工的信息隐私、通信隐私、空间隐私等都受到一定程度的侵犯(姚建华, 2021)。因此，员工需要投入必要的心理资源来应对隐私入侵带来的风险，心理负担明显。研究发现，隐私侵犯会导致员工精神压力的叠加(姚建华, 2021)，压力越大，意味着员工的心理资源损耗越严重，情绪耗竭明显，就越容易产生疲劳感(Choi et al., 2018)。另一方面，电子绩效监控的普遍使用造成

个体对隐私保护的厌倦心理。电子绩效监控已渗透到组织生活的方方面面。尽管电子绩效监控侵犯个人隐私,但多数员工无法拒绝,只能无奈接受。面对电子绩效监控持续监管,个体消耗很多心理资源来应对隐私侵犯,但这并不能改变继续被监视的“命运”,也无法改变个人隐私被无情侵犯的事实,内心挣扎却又无可奈何,一种对隐私侵犯无所谓、不在乎的失望、厌倦感慢慢形成,最终出现隐私疲劳状态。研究发现,电子监控系统的强制使用会造成员工的隐私疲劳(Hargittai and Marwick, 2016)。

道德建言作为一般建言行为的子集,涉及以变革为导向的建议,是一种挑战并试图改变组织内伦理不当行为的表达形式(Huang et al., 2017);与一般建言相比,道德建言有更高的伦理风险,需要员工投入足够的心理资源(赵书松和梅园园, 2022)。根据资源保存理论,当感知自身资源减少或消耗过多时,个体会减少这方面的资源投入,从而影响相关领域的后续行为(Hobfoll et al., 2018)。隐私涉及伦理范畴,隐私疲劳是个体对事关自身隐私威胁的态度,我们推测处于隐私疲劳状态的个体将减少对组织的道德建言。这是因为:隐私疲劳是个体消耗过多心理资源后对个人隐私威胁的一种消极态度,而道德建言涉及提出变革性建议和举措,需要投入更多资源、承担更大的风险(Chen and Treviño, 2023)。因此,基于资源保存理论,隐私疲劳个体既没有也不愿投入更多资源到组织伦理领域,在能力和动机上都无法进行道德建言。也就是说,因为资源的消耗,处于隐私疲劳状态的个体对事关自身的伦理威胁已经漠视,自然也就没有更多的能力和意愿去关心组织的伦理威胁,对组织负责的道德建言难以实现。研究发现,员工感到心理疲劳后通常会减少决策制定上的努力,倾向于在任务中降低行为动机而不是寻求解决方案(Ax et al., 2001);处于情绪耗竭的个体,其道德自我效能感下降,倾向于减少资源投入、保持沉默,减少道德建言(Huang et al., 2017; Liao et al., 2022)。相关研究也发现犬儒主义负向预测组织公民行为(Andersson and Bateman, 1997),而建言行为是中国文化情境下组织公民行为的独有维度(Farh et al., 2004)。

综上所述,电子绩效监控的全方位、大规模使用侵犯了个人隐私,迫使个体投入大量心理资源应对隐私威胁,心力交瘁且难以改变现状,逐渐造成隐私疲劳;处于隐私疲劳状态的个体已经消耗了大量心理资源,无力在伦理领域投入更多资源,从而导致其对事关自身的道德威胁漠不关心的消极态度溢出至组织领域,自然也就无力且不愿再关心涉及组织伦理威胁的事件,道德建言无从谈起。也即电子绩效监控侵犯个人隐私,导致个体损耗过多心理资源,出现隐私疲劳状态;由于没有资源继续投入伦理领域,再加上道德建言需要承担太多风险,处于隐私疲劳的个体对伦理风险的消极态度出现蔓延和泛化,从不关心自身伦理风险溢出至不关心组织伦理风险,道德建言自然不会太多。因此,提出如下假设:

H1: 电子绩效监控的伦理风险具有溢出效应,即电子绩效监控通过隐私疲劳负向影响个体道德建言。

2.2 电子绩效监控目的的调节效应

电子绩效监控目的指电子绩效监控使用的功能或基本原理(Ravid et al., 2020),包括发展型电子绩效监控和防御型电子绩效监控。发展型电子绩效监控注重员工成长,为员工提供具体、正向和建设性反馈,帮助员工提高工作表现和能力;防御型电子绩效监控主要是为了监控和威慑,防止员工

偷懒、偷窃及其他反生产行为(Wells et al., 2007)。研究发现,发展型电子绩效监控与信任、工作满意度、组织公平、组织承诺等正相关(Wells et al., 2007);防御型电子绩效监控导致员工工作满意度、组织承诺和组织支持感下降,增加工作压力和工作倦怠(Wells et al., 2007)。

研究发现,电子绩效监控目的在塑造员工对监控的看法和反应方面发挥重要作用(Siegel et al., 2021)。本文认为,电子绩效监控对个体隐私疲劳的刺激在不同监控目的下可能会有所不同。发展型电子绩效监控关注个体成长,通过反馈有价值的信息助推员工未来发展(Mcnall and Roch, 2009)。因此,发展型电子绩效监控不仅通过赢得信任赋予个体强大的信心和能量(Ahmed et al., 2022),其本身提供的有价值信息也能够增加个体心理资源,从而缓解电子绩效监控对隐私疲劳的影响。也即对于发展型电子绩效监控,员工更容易感知到监控的“善意”,对自身隐私被侵犯的感受不强烈,对监控的高度信任也促使个体对隐私安全比较放心,快速增补的心理资源有利于个体应对隐私问题,从而较少对隐私威胁忧心忡忡,对隐私保护充满信心,隐私疲劳较少出现。相反,以控制方式进行的防御型电子绩效监控更符合组织利益,处处彰显着组织对员工的不信任;这种避害导向的监控措施强化了个体对电子绩效监控的猜疑和反感,员工更容易感受到隐私入侵(Siegel et al., 2021; Chang et al., 2015),也需要消耗更多资源来应对隐私问题,这势必会加重个体内心负担,更容易对隐私威胁感到心有余而力不足,隐私疲劳更加明显。相关研究发现,如果员工相信电子绩效监控系统是为了帮助员工提高工作表现以推动个人成长,员工会更容易接受该系统甚至对组织更加忠诚(张军伟等, 2019);发展型电子绩效监控向个体传达了被信任和尊重的信号(Ahmed et al., 2022),基于惩罚而非发展目的使用电子绩效监控,在控制性动机的诱导下,产生的压力感会消耗额外的心理资源(裴嘉良等, 2024)。因此,提出如下假设:

H2a: 发展型电子绩效监控负向调节电子绩效监控与隐私疲劳的关系, 即当电子绩效监控发展目的更强时, 电子绩效监控对隐私疲劳的正向影响越弱。

H2b: 防御型电子绩效监控正向调节电子绩效监控与隐私疲劳的关系, 即当电子绩效监控防御目的更强时, 电子绩效监控对隐私疲劳的正向影响越强。

综上分析,我们提出一个有调节的中介模型:当电子绩效监控发展目的更强时,员工感受到的“善意”和获得的反馈信息让其有足够的心理资源应对隐私问题,从而弱化了电子绩效监控对隐私疲劳的刺激,诱导其表现出更多的道德建言;当电子绩效监控防御目的更强时,员工对隐私入侵、隐私威胁的感知更强,消耗的心理资源更多,从而强化了电子绩效监控对隐私疲劳的刺激,道德建言将表现得更少。因此,提出如下假设:

H3a: 发展型电子绩效监控负向调节电子绩效监控通过隐私疲劳影响道德建言的间接效应。即当电子绩效监控发展目的更强时, 电子绩效监控通过隐私疲劳影响道德建言的间接效应更小。

H3b: 防御型电子绩效监控正向调节电子绩效监控通过隐私疲劳影响道德建言的间接效应。即当电子绩效监控防御目的更强时, 电子绩效监控通过隐私疲劳影响道德建言的间接效应更大。

2.3 传统性的调节效应

传统性被认为是最能描述中国人性格和价值观的概念之一,指个体对社会传统文化的认识和接

受程度(杨国枢, 2008);组织中的传统性特指个体对权威的遵从程度(Farh et al., 2007)。研究发现,传统性高低不同的个体具有不同的认知和行为模式,高传统性个体遵从传统社会角色义务,对上级安排指示无条件接受;而低传统性个体认为上下级是平等关系,工作和人际交往中遵循诱因—贡献平衡原则(张永军等, 2016; Farh et al., 2007)。

研究发现,不同个体对隐私侵犯感知存在差异,在组织与员工隐私博弈中,不同个体也会有不同的认知和判断(Smith et al., 1996)。我们分析认为,电子绩效监控对隐私疲劳的影响会因个体传统性高低而有所不同。低传统性员工追求工作中的平等关系和个人自由,对电子绩效监控“全景式监狱”感受强烈,倾向于认为这是组织对自己自主权的强制监管和肆意践踏,被束缚、被侵犯的体验明显,从而需要投入大量心理资源应对隐私威胁;心理抗拒越大,内心承受的压力越高,在隐私保护上的无力感就越明显,更容易产生隐私疲劳。相反,高传统性个体恪守传统社会角色,绝对服从的天性导致他们认为电子绩效监控是组织常规管理手段而欣然接受,不太容易感知到电子绩效监控对自己隐私的侵犯;即使有侵犯的感觉,也倾向于认可这种组织管理要求,从而无须投入过多心理资源担忧隐私威胁,完全接受的心理促使其较少被隐私问题所困扰,隐私疲劳状态不容易产生。研究发现,隐私疲劳具有“被迫接受”属性,隐私关注是导致隐私疲劳的重要预测因素(Hargittai and Marwick, 2016);相对于高传统性个体,低传统性个体认为上下级平等,严守交换底线,不允许自身利益被损害(刘嫦娥等, 2019),对上级剥削感知更敏感,更容易出现无可奈何的心理(孙亚笛和张永军, 2022)。可以推测,面对电子绩效监控,低传统性个体认为组织的隐私侵犯行为挑战了彼此相处原则,更容易产生怀疑与反抗。因此,提出如下假设:

H4a: 传统性负向调节电子绩效监控与隐私疲劳之间的关系,即相对于高传统性个体,电子绩效监控对低传统性个体隐私疲劳的正向刺激更强。

基于以上分析,本文提出一个有调节的中介模型:传统性负向调节电子绩效监控通过隐私疲劳对个体道德建言的间接影响。高传统性个体遵从绝对服从,导致其对电子绩效监控坦然接受,内心对抗隐私入侵的感知不强,用于应对隐私威胁的心理资源较少,产生隐私疲劳的可能性较低,从而不会有较低的道德建言。而低传统性个体追求平等,可能导致其对电子绩效监控入侵感更敏感,投入大量心理资源处理隐私问题,内心想反抗而又无能为力的感觉很强烈,更容易产生隐私疲劳,进而表现出更低的道德建言。因此,提出如下假设:

H4b: 传统性负向调节电子绩效监控经由隐私疲劳影响道德建言的间接效应。具体而言,相对于高传统性个体,电子绩效监控对低传统性个体隐私疲劳的正向影响更强,从而导致更少的道德建言。

3. 研究设计

3.1 样本

本研究主要通过见数平台(Credamo)展开线上调研,涉及金融、物流、生产制造等多个行业。为了尽可能验证因果关系,问卷采用两阶段追踪调研自我报告的方法收集数据。T1时间点采集人口统

计学信息、主动性人格、电子绩效监控、电子绩效监控目的和传统性等数据; T2 时间点(1 个月后)采集隐私疲劳和道德建言等数据。通过这种方式, T1 时间点共回收 398 份问卷, T2 时间点共回收 370 份问卷, 剔除填写不完整、前后不匹配等无效问卷后, 最终获得有效问卷 350 份。其中, 男性员工 116 人, 占 33.1%; 25~35 岁员工共 238 人, 占 68%; 本科及研究生以上学历共 326 人, 占 93.1%。工作 5~10 年的人数最多, 共 147 人, 占 42%; 其次为 3 年以下, 共 79 人, 占 22.6%。民企被试 192 人, 占 54.9%; 国企被试 91 人, 占 26%。具体岗位分布为综合管理类 26.9%、技术研发类 35.4%、营销类 10%、生产运营类 10.6%、行政文职类 15.4%和工勤技能类 1.7%。

3.2 变量测量

所有变量均采用国内外成熟量表, 并运用“翻译—回译”技术确保表述通俗易懂。问卷采用李克特五点计分法测量, “1”表示“非常不同意”, “5”表示非常同意。

电子绩效监控: 采用 Thiel 等(2022)编制的量表, 共 4 个题项, 如“我的工作行为受到了电子技术的监控(如摄像头、音频监控、GPS 位置跟踪等)”。Cronbach's α 系数为 0.819。

电子绩效监控目的: 采用 Wells 等(2007)编制的量表。其中, 发展型电子绩效监控共有 3 个题项, 如“公司使用电子绩效监控系统来帮助我改进工作中的不足”。Cronbach's α 系数为 0.770。防御型电子绩效监控共有 3 个题项, 如“公司使用电子监控系统监测员工可能的不当行为或欺诈行为(如偷懒怠工等)”。Cronbach's α 系数为 0.837。

传统性: 采用 Farh 等(1997)编制的量表, 共有 5 个题项, 如“要避免发生错误, 最好的办法是听从长者的话”。Cronbach's α 系数为 0.737。

隐私疲劳: 采用 Choi 等(2018)编制的量表, 共有 6 个题项, 如“应对单位电子监控系统(如摄像头、音频监控、GPS 位置跟踪等)带来的隐私问题, 让我感到身心疲惫”。Cronbach's α 系数为 0.750。

道德建言: 采用 Huang 等(2017)编制的量表, 共有 5 个题项, 如“我会就影响部门/团队工作的道德问题提出建议”。Cronbach's α 系数为 0.887。

控制变量: 本文选取性别、年龄、教育程度等常见人口统计学变量作为控制变量。鉴于主动性人格会影响道德建言(Liang and Gong, 2013), 我们还控制了个体主动性人格。主动性人格采用 Parker 等(1998)编制的量表, 共计 6 个题项。Cronbach's α 系数为 0.624。

4. 研究结果

4.1 共同方法偏差分析

采用 Harman 单因子检验, 结果表明, 未旋转得到的第一个因子的变异解释量为 20.19%(累计 67.59%), 低于 40%的标准。验证性因子分析中单因子模型各项拟合指数很差($\chi^2/df=7.534$, CFI=0.531, TLI=0.474, IFI=0.535, RMSEA=0.137)。将共同方法因子作为一个潜变量加入结构方程模

型, 加入共同方法因子后模型各项拟合指数较好($\chi^2/\text{df}=1.703$, $\text{IFI}=0.952$, $\text{CFI}=0.952$, $\text{RMSEA}=0.045$), 和理论模型相比关键指标变化均小于 0.02 ($\Delta\chi^2/\text{df}=0.006$, $\Delta\text{IFI}=0.001$, $\Delta\text{CFI}=0$, $\Delta\text{RMSEA}=0$)。因此, 共同方法偏差存在但并不严重。

4.2 验证性因子分析

本研究使用 Amos 软件对电子绩效监控、发展型电子绩效监控、防御型电子绩效监控、传统性、隐私疲劳、道德建言进行了验证性因子分析。如表 1 所示, 六因子模型拟合度($\chi^2/\text{df}=1.697$, $\text{CFI}=0.952$, $\text{TLI}=0.944$, $\text{IFI}=0.953$, $\text{RMSEA}=0.045$) 优于其他五个模型, 说明六因子模型拟合效果较好, 六个变量之间具有较好的区分效度。

表 1 验证性因子分析

模 型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	IFI	RMSEA
六因子(EPM、FZ、FY、T、PF、EA)	471.831	278	1.697	0.952	0.944	0.953	0.045
五因子(EPM、FZ+FY、T、PF、EA)	736.531	280	2.630	0.887	0.869	0.888	0.068
四因子(EPM+FZ+FY、T、PF、EA)	1011.614	284	3.562	0.820	0.794	0.822	0.086
三因子(EPM+FZ+FY、T+PF、EA)	1659.578	287	5.783	0.660	0.615	0.663	0.117
二因子(EPM+FZ+FY+PF、T+EA)	1927.745	289	6.670	0.594	0.544	0.598	0.127
单因子(EPM+FZ+FY+T+PF+EA)	2184.905	290	7.534	0.531	0.474	0.535	0.137

注: EPM 表示电子绩效监控, FZ 表示发展型电子绩效监控, FY 表示防御型电子绩效监控, T 表示传统性, PF 表示隐私疲劳, EA 表示道德建言。

4.3 描述性统计和相关性分析

各变量的描述性统计和相关系数如表 2 所示。

表 2 描述性统计和相关分析结果

变 量	<i>M</i>	SD	1	2	3	4	5
1. 电子绩效监控	3.607	1.015					
2. 发展型电子绩效监控	4.060	0.801	0.316**				
3. 防御型电子绩效监控	3.861	0.998	0.250**	0.412**			
4. 传统性	2.944	0.751	-0.014	0.093	0.027		
5. 隐私疲劳	2.339	0.775	0.066	-0.329**	0.094	-0.064	
6. 道德建言	3.943	0.835	-0.024	0.341**	0.038	0.081	-0.525**

注: * 代表 $p<0.05$, **代表 $p<0.01$, ***代表 $p<0.001$, 下同。

4.4 假设检验

采用分层回归方法检验研究假设，相关结果见表 3。由模型 6 可知，电子绩效监控负向影响道德建言($\beta = -0.099$, $SE = 0.037$, $p < 0.05$)；由模型 2 可知，电子绩效监控正向影响隐私疲劳($\beta = 0.160$, $SE = 0.035$, $p < 0.001$)；由模型 7 可知，隐私疲劳负向影响道德建言($\beta = -0.334$, $SE = 0.053$, $p < 0.001$)；由模型 8 可知，当把电子绩效监控和隐私疲劳同时纳入回归方程，电子绩效监控对道德建言负向影响减弱且不显著($\beta = -0.047$, $SE = 0.036$, $p = 0.28$)，因此，隐私疲劳在电子绩效监控与道德建言关系间具有完全中介效应，H1 初步得到支持。使用 Bootstrap 法重复抽样 5000 次进一步检验中介效应。结果显示，隐私疲劳在电子绩效监控与道德建言关系间的间接效应为 -0.043 ，95%置信区间为 $[-0.071, -0.018]$ ，不包括 0，说明隐私疲劳在电子绩效监控与道德建言关系间具有中介效应。因此，H1 得到证实。

表 3 回归分析结果

变量	隐私疲劳					道德建言		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
性别	-0.033	-0.047	-0.054	-0.027	-0.050	-0.056	-0.075	-0.071
年龄	0.124	0.133	0.144	0.122	0.138	-0.151	-0.105	-0.109
学历	-0.081	-0.093	-0.090	-0.091	-0.107	0.044	0.009	0.013
工作年限	-0.375	-0.387	-0.369	-0.375	-0.396	0.330	0.197	0.205
企业性质	0.103	0.114	0.099	0.133	0.110	0.024	0.064	0.060
岗位类型	-0.041	-0.016	-0.026	-0.036	-0.024	0.014	0.015	0.008
主动性人格	-0.296	-0.303	-0.217	-0.307	-0.298	0.445	0.342	0.347
电子绩效监控		0.160***	0.205***	0.127**	0.168***	-0.099*		-0.047
隐私疲劳							-0.334***	-0.324***
发展型电子绩效监控			-0.233***					
EPM×发展型 EPM			-0.139*					
防御型电子绩效监控				0.171***				
EPM×防御型 EPM				0.097*				
传统性					-0.029			
EPM×传统性					-0.090*			
ΔR^2	0.292	0.024	0.013	0.008	0.008	0.009	0.079	0.072
F	20.15***	19.70***	17.68***	17.98***	16.32***	21.81***	29.38***	26.26***

将电子绩效监控、发展型/防御型电子绩效监控、传统性进行中心化处理并构建交互项，层级回

归结果见表 3。由模型 3 可知, 隐私疲劳对电子绩效监控和发展型电子绩效监控交互项的回归系数为负且显著($\beta = -0.139$, $SE = 0.044$, $p < 0.05$); 由模型 4 可知, 隐私疲劳对电子绩效监控和防御型电子绩效监控交互项的回归系数为正且显著($\beta = 0.097$, $SE = 0.032$, $p < 0.05$)。因此, 假设 H2a、H2b 得到验证。由模型 5 可以看出, 隐私疲劳对电子绩效监控和传统性交互项的回归系数为负且显著($\beta = -0.090$, $SE = 0.046$, $p < 0.05$)。因此, H4a 得到支持。简单斜率分析结果显示, 在发展型电子绩效监控低于 1 个标准差情况下, 电子绩效监控对隐私疲劳的影响为正且显著($\beta = 0.247$, $SE = 0.052$, $p < 0.001$); 在高于 1 个标准差情况下, 电子绩效监控对隐私疲劳的正向影响不显著($\beta = 0.067$, $SE = 0.050$, $p = 0.177$)。在防御型电子绩效监控处于低水平情况下, 电子绩效监控对隐私疲劳的影响为正但不显著($\beta = 0.030$, $SE = 0.047$, $p = 0.515$); 在高水平情况下, 电子绩效监控对隐私疲劳的正向影响显著($\beta = 0.163$, $SE = 0.050$, $p < 0.001$)。同理, 当传统性处于低水平时, 电子绩效监控对隐私疲劳的影响为正且显著($\beta = 0.197$, $SE = 0.052$, $p < 0.001$); 当传统性处于高水平时, 电子绩效监控对隐私疲劳的影响为正但不显著($\beta = 0.059$, $SE = 0.047$, $p = 0.207$)。图 2、图 3 和图 4 分别为相关调节示意图。

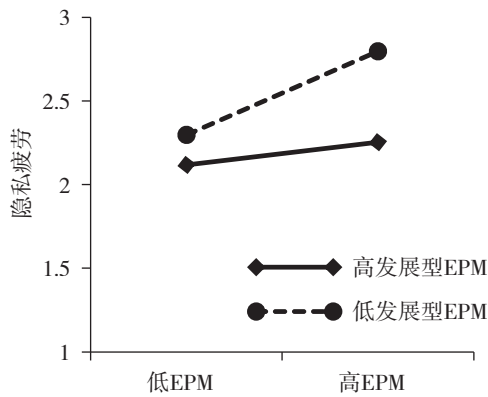


图2 发展型电子绩效监控的调节效应

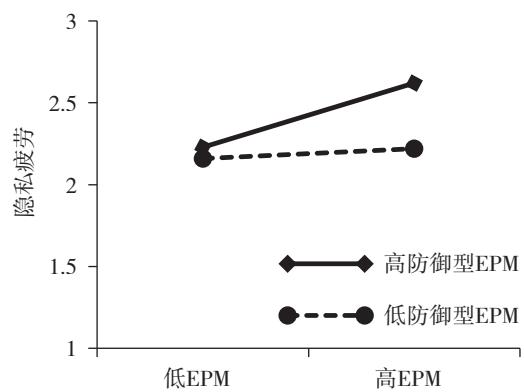


图3 防御型电子绩效监控的调节效应

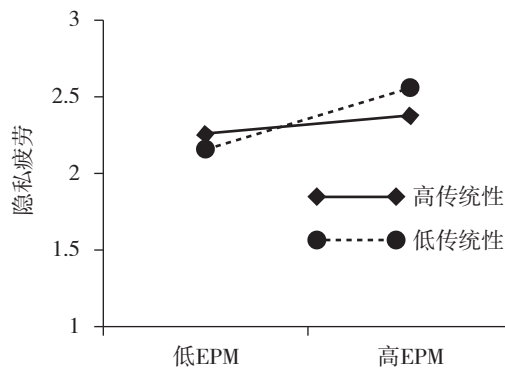


图4 传统性的调节效应

采用 SPSS 中的 Process 程序进一步检验有调节的中介效应, 分析结果如表 4 所示。可以看出,

电子绩效监控通过隐私疲劳影响道德建言的间接效应在高发展电子绩效监控条件下不显著 ($B = -0.023$, $SE = 0.016$, 95% $CI[-0.057, 0.008]$, 包括 0), 而在低发展电子绩效监控条件下, 电子绩效监控经由隐私疲劳影响道德建言的间接效应显著 ($B = -0.086$, $SE = 0.024$, 95% $CI[-0.138, -0.044]$, 不包括 0), 高低水平组间差异显著 ($B = 0.063$, $SE = 0.029$, 95% $CI[0.014, 0.125]$, 不包括 0)。因此, H3a 得到支持。高防御电子绩效监控条件下该间接效应显著 ($B = -0.057$, $SE = 0.018$, 95% $CI[-0.097, -0.025]$, 不包括 0), 而在低防御电子绩效监控条件下不显著 ($B = -0.011$, $SE = 0.016$, 95% $CI[-0.042, 0.022]$, 包括 0), 组间差异达到了显著水平 ($B = -0.046$, $SE = 0.024$, 95% $CI[-0.099, -0.003]$, 不包括 0)。因此, H3b 也成立。当员工传统性处于低水平时, 隐私疲劳在电子绩效监控与道德建言之间的中介作用显著 ($B = -0.069$, $SE = 0.020$, 95% $CI[-0.112, -0.033]$, 不包括 0), 与高水平传统性的中介效应 ($B = -0.021$, $SE = 0.017$, 95% $CI[-0.054, 0.011]$, 包括 0) 相比, 高低两组中介效应差异显著 ($B = 0.048$, $SE = 0.025$, 95% $CI[0.002, 0.101]$, 不包括 0)。因此, H4b 得到支持。

表 4 有调节的中介效应

分组统计	<i>B</i>	SE	95% CI
间接效应	-0.043	0.014	$[-0.071, -0.019]$
条件间接效应			
低发展(-1SD)	-0.086	0.024	$[-0.138, -0.044]$
高发展(+1SD)	-0.023	0.016	$[-0.057, 0.008]$
组间差异	0.063	0.029	$[0.014, 0.125]$
低防御(-1SD)	-0.011	0.016	$[-0.042, 0.022]$
高防御(+1SD)	-0.057	0.018	$[-0.097, -0.025]$
组间差异	-0.046	0.024	$[-0.099, -0.003]$
低传统性(-1SD)	-0.069	0.020	$[-0.112, -0.033]$
高传统性(+1SD)	-0.021	0.017	$[-0.054, 0.011]$
组间差异	0.048	0.025	$[0.002, 0.101]$

5. 结论与讨论

5.1 研究结论

基于资源保存理论, 通过探讨电子绩效监控通过隐私疲劳对员工道德建言的影响, 以及电子绩效监控目的和传统性的调节作用, 本文揭示了电子绩效监控的伦理风险及其溢出效应。研究发现: 电子绩效监控通过刺激隐私疲劳对个体道德建言具有负向影响; 发展型电子绩效监控弱化电子绩效

监控对隐私疲劳的刺激,进而阻止道德建言的减少;防御型电子绩效监控强化电子绩效监控对隐私疲劳的刺激,进而降低个体的道德建言;相对于高传统性个体,电子绩效监控对低传统性个体隐私疲劳的刺激更强,导致更少的道德建言。

5.2 理论贡献

本研究的理论贡献主要包括:

第一,丰富了电子绩效监控的伦理后效。电子绩效监控研究如火如荼,学者们更是指出电子绩效监控可能会带来一系列伦理风险,包括隐私侵犯(Tarafdar et al., 2007)、限制自由(Rudolf and Veronika, 2022)以及激发反生产行为(Thiel et al., 2023)等。本文发现电子绩效监控还可以导致个体隐私疲劳,抑制道德建言。隐私疲劳属于伦理范畴,体现了个体对隐私保护“无所谓”的态度,这是个体对电子绩效监控习以为常的反应,更是无力改变隐私被侵犯“躺平”的心态。道德建言也属于伦理范畴,是个体受电子绩效监控刺激而对组织伦理威胁漠不关心的态度。这一发现证实电子绩效监控会恶化个体的多元伦理态度,造成员工对自己(隐私)、对组织(不道德)伦理威胁不在乎的心态,从而回应了关注数智时代人机协同工作伦理的研究呼吁(张志学等, 2023),丰富了电子绩效监控的多层次伦理后效(邱茜和朱泽琦, 2023)。

第二,揭示了电子绩效监控伦理风险的溢出机制。本文发现电子绩效监控可以通过刺激隐私疲劳负向影响个体道德建言。这一过程是个体因损耗太多心理资源用于应对个人隐私威胁,无力且不愿再投入心理资源到组织伦理领域的连锁反应,体现了消极伦理态度从个人领域到组织领域的溢出过程。隐私疲劳的完全中介作用说明电子绩效监控之所以能够抑制个体道德建言,主要是因为个体已经产生对事关自身道德威胁“无所谓”的态度。本文从资源保存视角揭示了电子绩效监控诱发的伦理风险及其溢出机制,回应了从资源保存理论视角探讨电子绩效监控对员工角色内/外行为的影响以及考虑电子绩效监控溢出效应的研究呼吁(邱茜和朱泽琦, 2023),拓展了电子绩效监控伦理风险和隐私入侵等方面研究成果(Ravid et al., 2020),丰富了组织中个体心理和行为溢出效应理论体系(Wo et al., 2019)。

第三,拓展了电子绩效监控伦理风险的边界条件。本文发现电子绩效监控目的、传统性会干扰电子绩效监控伦理风险的溢出过程。发展型(防御型)电子绩效监控可以缓解(强化)电子绩效监控通过隐私疲劳对道德建言的间接影响,电子绩效监控通过隐私疲劳对道德建言的影响在低传统性个体身上更加明显。这一结论不仅证实发展型电子绩效监控比防御型电子绩效监控有更积极的影响(Wells et al., 2007),也从侧面反映不同电子绩效监控目的对个体赋能、占用资源不同,从而会干扰个体对电子绩效监控的感知和回应(Ravid et al., 2020);不同传统性个体心理和行为模式不同(Farh et al., 1997),对自己与组织的隐私博弈有不同的体验和反应(Devasheesh et al., 2019)。概括而言,本结论从监控情景和监控对象两个方面拓展了电子绩效监控伦理风险的边界条件(Ravid et al., 2023)。

5.3 管理启示

本研究的管理启示在于:

(1) 谨防电子绩效监控的伦理风险。伴随着人力资源管理数字化转型, 电子绩效监控已渗透到组织各个领域。虽然电子绩效监控有助于提升员工绩效, 但由此引发的伦理风险却不容忽视。本文发现电子绩效监控不仅诱发个体隐私疲劳, 还可以进一步抑制道德建言, 电子绩效监控的伦理风险更加多元。因此, 组织应该重视电子绩效监控的伦理风险, 提升电子绩效监控的人文关怀, 监控尽量不越界, 提升员工发展型监控目的感知, 关注、关心员工对电子绩效监控的隐私担忧。

(2) 个体要正视隐私保护。隐私保护属于人们的正常诉求。随着电子绩效监控等 AI 技术的大规模使用, 隐私侵犯现象越来越严重, 隐私疲劳也慢慢成为常态。隐私疲劳体现了个体对自身隐私的消极态度, 会逐渐溢出至其他工作领域和组织情境, 具有诸多潜在伦理风险。因此, 个体要正视个人隐私问题, 提高对电子绩效监控侵犯隐私的敏感性, 在与组织隐私博弈中“不卑不亢”, 树立隐私保护法律意识, 敢于向不正常的隐私侵犯说不。

5.4 不足与展望

虽然本文发现一些有价值的结论, 但不足之处也非常明显:

第一, 数据采集过程过于简单。本文两阶段线上数据采集在一定程度上避免了同源误差, 增加了结论可信度。虽然线上平台采集数据快捷高效, 但调查过程无法控制、被试填写不认真等问题也比较突出。未来可采用实验法、线下现场调查等多种方法, 提升研究方法的严谨性。

第二, 对电子绩效监控其他伦理后效关注不足。本文仅证实电子绩效监控对隐私疲劳、道德建言的影响, 对电子绩效监控是否会导致其他伦理问题尚不清楚。比如, 电子绩效监控是否会诱发剥削型领导, 是否会激发个体产生某种道德情绪, 又是否会强化个体的道德盲区等都值得检验。

第三, 缺乏其他理论解释机制的探讨。本文仅从资源保存理论探讨电子绩效监控为何会通过隐私疲劳抑制个体道德建言, 对其他理论视角的解释机制关注不足。比如, 电子绩效监控会降低员工信任(Martin et al., 2016), 员工减少道德建言可能是对组织不公平的回应; 电子绩效监控会降低个体胜任、自主等基本需求(Stéphanie and Chandon, 2013), 减少道德建言可能是个体自我决定的结果等。

第四, 对其他可能的调节机制关注不足。本文仅证实电子绩效监控目的、传统性的调节作用, 对其他情境和个体调节因素缺乏关注。未来可在某种理论框架下探讨个人—集体主义、大五人格、调节焦点、伦理型领导等相关变量的边界作用。

◎ 参考文献

- [1] 李店标. 我国科技伦理立法的理论逻辑与实践路径[J]. 学习与探索, 2023(7).
- [2] 刘嫦娥, 黄杰, 谢玮, 等. 上级无礼行为对员工工作投入的影响机制研究[J]. 管理学报, 2019, 16(9).
- [3] 裴嘉良, 刘善仕, 崔勋, 等. 算法控制能激发零工工作者提供主动服务吗——基于工作动机的视角[J]. 南开管理评论, 2024, 27(2).

- [4] 邱茜, 朱泽琦. 渐消的边界: 电子绩效监控研究述评与展望[J]. 外国经济与管理, 2023, 45(11).
- [5] 孙全胜. 数字经济赋能企业绿色技术创新效率提升的三种模式[J]. 科学管理研究, 2024, 42(1).
- [6] 孙亚笛, 张永军. 吐槽与跳槽: 剥削型领导对员工抱怨行为和离职意愿的影响[J]. 心理研究, 2022, 15(3).
- [7] 王海建, 郝宇青. 社会治理数字化的伦理挑战及其应对[J]. 郑州大学学报(哲学社会科学版), 2024, 57(4).
- [8] 谢小云, 左玉涵, 胡琼晶. 数字化时代的人力资源管理: 基于人与技术交互的视角[J]. 管理世界, 2021, 37(1).
- [9] 许新全, 王雨欣, 席猛. 数字时代信息隐私侵犯感知对员工工作幸福感的影响研究[J]. 中国人力资源开发, 2023, 40(6).
- [10] 杨国枢. 心理传统性与现代性[M]//杨国枢, 黄光国, 杨中芳. 华人本土心理学(下). 重庆: 重庆大学出版社, 2008.
- [11] 姚建华. 作为数据流的劳动者: 智能监控的溯源, 现状与反思[J]. 湖南师范大学社会科学学报, 2021, 50(5).
- [12] 张军伟, 肖小虹, 张亚军, 等. 高绩效工作系统对员工工作绩效与情绪衰竭的差异化影响机制[J]. 管理评论, 2019, 31(10).
- [13] 张永军, 于瑞丽, 赵国祥. 组织情境中个体传统性研究述评[J]. 人类工效学, 2016, 22(1).
- [14] 张志学, 华中生, 谢小云. 数智时代人机协同的研究现状与未来方向[J]. 管理工程学报, 2024, 38(1).
- [15] 赵书松, 梅园园. 自我损耗对道德型领导影响员工道德建言不同路径的调节差异研究[J]. 管理学报, 2022, 19(9).
- [16] Ahmed, F., Soomro, S. A., Tunio, F. H., et al. Performance monitoring, subordinate's felt trust and ambidextrous behavior: Toward a conceptual research framework[J]. *Frontiers in Psychology*, 2022, 13.
- [17] Andersson, L. M., Bateman, T. S. Cynicism in the workplace: Some causes and effects[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1997, 18(5).
- [18] Ax, S., Gregg, V. H., Jones, D. Coping and illness cognitions: Chronic fatigue syndrome[J]. *Clinical Psychology Review*, 2001, 21(2).
- [19] Chang, S. E., Liu, A. Y., Lin, S. Exploring privacy and trust for employee monitoring[J]. *Industrial Management & Data Systems*, 2015, 115(1).
- [20] Chen, A., Treviño, L. K. The consequences of ethical voice inside the organization: An integrative review[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2023, 108(8).
- [21] Choi, H., Park, J., Jung, Y. The role of privacy fatigue in online privacy behavior[J]. *Computers in Human Behavior*, 2018, 81(4).
- [22] Devasheesh, P., Bhawe, Laurel, H., et al. Privacy at work: A review and a research agenda for a

- p>contested terrain[J].
- Journal of Management*
- , 2019, 46(1).
- [23] Farh, J. L., Earley, P. C., Lin, S. C. Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1997, 42(3).
- [24] Farh, J. L., Hackett, R. D., Liang, J. Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support-employee outcome relationships in china: Comparing the effects of power distance and traditionality[J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50(3).
- [25] Hargittai, E., Marwick, A. E. “What can I really do?”: Explaining online apathy and the privacy paradox[J]. *Social Science Electronic Publishing*, 2016, 10.
- [26] Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., et al. Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences [J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2018, 5(1).
- [27] Huang, L., Paterson, Ted, A. Group ethical voice: Influence of ethical leadership and impact on ethical performance[J]. *Journal of Management*, 2017, 43(4).
- [28] Jung, Y., Park, J. An investigation of relationships among privacy concerns, affective responses, and coping behaviors in location-based services[J]. *International Journal of Information Management*, 2018, 43(Dec.).
- [29] Kellogg, K. C., Valentine, M. A., Christin, A. Algorithms at work: The new contested terrain of control[J]. *The Academy of Management Annals*, 2019, 14(1).
- [30] Liang, J., Gong, Y. Capitalizing on proactivity for informal mentoring received during early career: The moderating role of core self-evaluations[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2013, 34(8).
- [31] Liao, Z., Cheng, J., Chen, Q. Socially responsible human resource management and employee ethical voice: Roles of employee ethical self-efficacy and organizational identification [J]. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2022, 29(4).
- [32] Martin, A. J., Wellen, J. M., Grimmer, M. R. An eye on your work: How empowerment affects the relationship between electronic surveillance and counterproductive work behaviors [J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2016, 27(21).
- [33] Mcnall, L., Roch, S. G. A social exchange model of employee reactions to electronic performance monitoring[J]. *Human Performance*, 2009, 22(3).
- [34] Parker, Sharon, K. Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1998, 83(6).
- [35] Ploeg, I. V. The body as data in the age of information[M]//Ball, K., Haggerty, K., Lyon, D. *Routledge handbook of surveillance studies*. London: Routledge, 2012.
- [36] Ravid, D. M., White, J. C., Tomczak, D. L., et al. A meta-analysis of the effects of electronic performance monitoring on work outcomes[J]. *Personnel Psychology*, 2023, 76(1).
- [37] Rudolf, S. J., Veronika, L. The impact of electronic monitoring on employees’ job satisfaction, stress,

- performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis[J]. *Computers in Human Behavior Reports*, 2022, 8.
- [38] Siegel, R., Knig, C. J., Porsch, L. Does electronic monitoring pay off? [J]. *Journal of Personnel Psychology*, 2021, 20(3).
- [39] Smith, H. J., Milberg, S. J., Burke, S. J. Information privacy: Measuring individuals' concerns about organizational practices[J]. *MIS Quarterly*, 1996, 20(2).
- [40] Stanton, J. M. Reactions to employee performance monitoring: Framework, review, and research directions[J]. *Human Performance*, 2000, 13(1).
- [41] Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, R. N. S. The impact of technostress on role stress and productivity[J]. *Journal of Management Information Systems*, 2007, 24(1).
- [42] Thiel, C. E., McClean, S., Harvey, J., et al. Trouble with big brother: Counterproductive consequences of electronic monitoring through the erosion of leader-member social exchange[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2023, 44(9).
- [43] Thiel, C. E., Prince, N. R., Sahatjian, Z. The (electronic) walls between us: How employee monitoring undermines ethical leadership[J]. *Human Resource Management Journal*, 2022, 32(4).
- [44] Wells, D. L., Moorman, R. H., Werner, J. M. The impact of the perceived purpose of electronic performance monitoring on an array of attitudinal variables [J]. *Human Resource Development Quarterly*, 2007, 18(1).
- [45] Wo, D. X. H., Schminke, M., Ambrose, M. L. Trickle-down, trickle-out, trickle-up, trickle-in, and trickle-around effects: An integrative perspective on indirect social influence phenomena [J]. *Journal of Management*, 2019, 45(6).

Research on the Ethical Risk of Electronic Performance Monitoring and Its Spillover Effect

Zhang Yongjun¹ Li Yao¹ Shan Geyan¹ Liu Zhiqiang²

(1 Business School, Henan University, Kaifeng, 475004;

2 School of Management, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan, 430074)

Abstract: As a new type of upgrading monitoring, the ethical risk arising from electronic performance monitoring (EPM) is an issue of concern. Based on conservation of resources theory, the ethical risk induced by EPM and its spillover effect were explored by analyzing the data from 350 longitudinal follow-up questionnaire studies. The empirical results show that EPM further inhibits individuals' ethical voice by stimulating privacy fatigue. This process will be influenced by the purpose of electronic performance monitoring and individuals' traditionality characteristics. The developmental electronic performance monitoring negatively moderates the stimulation of privacy fatigue by EPM, which in turn enhances individual ethical voice; while the deterrent electronic performance monitoring positively moderates the stimulation of privacy fatigue by EPM, which in turn further reduces individual ethical voice. Compared with individuals with high

traditionality, EPM stimulate privacy fatigue more strongly in low traditionality individuals and thus has a greater negative effect on ethical voice.

Key words: Electronic performance monitoring; Privacy fatigue; Ethical voice; Electronic performance monitoring purpose; Traditionality

专业主编：杜 旌