

# “规矩方圆”：同事“义警”行为 对员工工作满意度的影响机制研究<sup>\*</sup>

• 李铭泽<sup>1</sup> 董辰浩<sup>1</sup> 张光磊<sup>1</sup> 万 玮<sup>2</sup>

(1 武汉理工大学管理学院 武汉 430070; 2 武汉理工大学国际教育学院 武汉 430070)

**【摘 要】**如何提高工作满意度一直是学者和管理者的关注重点。已有研究大多关注积极结果的促进因素，如良好的领导风格、同事关系等，对消极结果的抑制因素关注较为薄弱。基于情感事件理论，本研究通过构建一个有调节的中介模型探讨了同事“义警”行为对员工工作满意度的影响机理，检验了道德认同和道德提升感在该关系中的作用。对 271 名员工两阶段的问卷调查数据进行分析，结果发现：(1) 同事“义警”行为通过道德提升感正向影响员工工作满意度；(2) 道德认同正向调节了同事“义警”行为与道德提升感之间的关系，即道德认同高的员工在目睹同事“义警”行为时会有更高的道德提升感；(3) 道德认同正向调节了道德提升感在同事“义警”行为与员工工作满意度之间的间接效应，即员工道德认同程度越高，该中介效应越强。

**【关键词】**同事“义警”行为 道德认同 道德提升感 工作满意度

中图分类号：C93 文献标识码：A

## 1. 引言

在知识经济时代，人才正成为组织的核心竞争资本。如何避免人才流失，持续积累人才力量是组织必须解决的问题。既有研究表明，工作满意度是员工对工作的一种整体满意感受或满足程度 (Hoppock, 1935)，可以有效预测员工工作态度和行为表现，对于企业留住人才、激励人才有着重要作用 (Brown, 1996)。因此，如何提高员工工作满意度，一直是学者和管理者的关注重点。现有研

<sup>\*</sup> 基金项目：国家自然科学基金面上项目“职场偏差行为的微观权力干预：职场义警的形成、作用及存续机制研究”（项目批准号：72172114）；科技大数据湖北省重点实验室（中国科学院武汉文献情报中心）开放基金课题资助项目（No. E4KF11001）。

通讯作者：万玮，E-mail: wanwei\_iris@whut.edu.cn。

究一方面关注员工特质的影响,例如核心自我评价特征、情绪敏感性等 (Judge et al., 2001; Judge et al., 2002); 另一方面聚焦组织环境,如积极的领导者风格 (刘朝等, 2013; 杜鹏程等, 2017)、良好的同事关系及组织氛围 (Alegre et al., 2016) 等,都被证实能有效提高员工工作满意度。这些研究为组织管理者提供了丰富的理论基础与实践指导。

纵观现有研究,大多从员工满意度的积极结果的促进因素出发,即从提高员工满意度视角出发,例如探讨优越的组织环境 (王俊翔, 2022)、公平的资源分配 (田立法, 2019)、良好的领导或同事关系 (邓棉琳等, 2016; 付博等, 2019; Alegre et al., 2016) 等对员工满意度的影响。但最近有研究指出,员工满意与不满意属于不同的两个维度,而不是同一概念的两极 (Zhang, 2020)。换句话说,现有研究可能忽视了对员工满意度消极影响因素的抑制机制探讨,即尚未从理论上回答如何有效消除影响员工不满意因素的机理问题。而在组织中,员工偏差行为是影响组织运营效率以及人际关系的重要人际因素 (刘飞飞, 2022)。基于此,本研究以组织管控与抑制员工偏差行为作为出发点,研究组织偏差行为管控因素对员工工作满意度的影响。

理论上,组织对员工偏差行为的管控主要可以归纳为两类方式:一类是已有较多研究探讨的自上而下的管控方式,即通过领导的监督、激励等手段实现对员工偏差行为的约束 (Bitektine & Haack, 2015); 另一类则是相对研究较少的,通过同事间横向互动、相互监督与干预来实现对员工偏差行为的管控。在横向管控方式中,职场“义警”行为是一种典型的代表性行为 (DeCelles & Aquino, 2020),指的是员工在未经正式授权的情况下,主动承担起监督、制止违规行为并惩罚违规者的责任 (李铭泽等, 2023)。一方面,同事“义警”行为维护组织规章制度的稳定公平,有助于其他员工对组织产生积极认知;另一方面,“义警”同事不计得失,弥补组织正式控制机制的缺失,可能对其他员工产生积极道德影响,进而影响其工作态度及行为。基于此,本研究以“义警”行为作为切入点,研究员工所处组织中偏差行为的微观、横向管控因素,即同事“义警”行为如何影响员工工作满意度。

根据情感事件理论 (Affective Events Theory, AET),员工在工作中对积极或消极事件的体验会引发其情感反应,进而影响工作态度和行为,整个影响机理还可能受员工个体特质的调节 (Weiss & Cropanzano, 1996; Ilies et al., 2006)。同事“义警”行为的主要目的是维护组织规章制度的稳定与公平 (DeCelles & Aquino, 2020)。这与员工工作体验有着密切关联,对于组织员工来说是一种重要的情感事件,因此同事“义警”行为对于员工的工作态度和行为可能产生显著影响。具体而言,当同事不惧被报复、排斥的风险,挺身而出成为“义警”时,及时维护了组织规章制度的稳定与公平,员工可能对“义警”行为所代表的“正义”表示认同与赞赏,从而激发员工道德提升感。此外,作为一种积极道德情绪,道德提升感产生于员工对同事道德行为的积极内部归因和社会比较,能促使员工产生积极认知和亲社会倾向 (Thomson & Siegel, 2017),这种对积极情绪和美好事物的体验也可能受到员工自身道德特质的影响。基于此,本研究尝试从情感事件理论出发,探讨同事“义警”行为对员工工作满意度的影响并检验道德提升感的中介作用和道德认同的调节作用 (研究模型如图 1 所示)。

本研究拟从以下几个方面对已有研究进行拓展:

第一,本研究从员工不满意因素的抑制视角出发,检验同事“义警”行为对员工工作满意度的

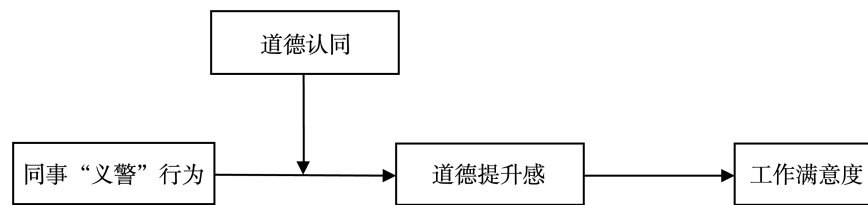


图1 研究模型图

影响。区别于以往研究员工满意因素的促进视角（王俊翔, 2022; Alegre et al., 2016），本研究从对偏差行为的微观管控出发，选取同事“义警”行为作为研究前因变量，拓展了工作满意度的前置因素。

第二，本研究基于情感事件理论，探讨员工道德提升感的中介作用。以往研究更关注员工的工作体验与心理满足，对道德情绪机制关注较少，且多集中于工作挫败感、情绪耗竭等消极情绪（Todorova et al., 2014; Carlson et al., 2011; 吴松等, 2023）。本研究引入道德提升感作为积极情绪的补充，有助于丰富对产生工作满意度的情绪机制的理解。

第三，本研究拟探讨道德认同的调节作用，以往研究较少在组织环境中讨论情境因素与道德认同的交互作用对员工道德情绪的影响。本研究基于 Aquino 等（2011）对道德提升感与道德认同关系的讨论，拓展了该模型的适用范围，丰富了同事“义警”行为影响员工工作满意度的边界条件。

## 2. 理论基础与研究假设

### 2.1 同事“义警”行为与工作满意度

工作满意度是员工对工作本身及相关环境所持有的一种积极或消极的评价判断（Weiss et al., 1996），由五个基本维度组成，包括待遇、领导、同事、管理和工作本身（卢嘉, 2001）。在工作中，同事“义警”行为涉及的同事、管理者和自身感知等因素均会对员工工作满意度产生影响。首先，对于员工而言，在混乱无序的组织中工作容易使其产生工作不安全感 and 情绪耗竭等负面情绪或状态，从而降低工作满意度（Henne & Locke, 1985）。而同事“义警”行为对稳定公平环境的维护，可以有效减少员工注意力和资源损耗，降低工作不安全感，有助于员工实现自身价值和取得积极工作成果，进而产生较高的工作满意度（占小军等, 2024）。其次，采取“义警”行为的同事往往被认为具备正直、责任心等美好品质，对于员工来说，与这样的同事共事有助于减轻员工沟通协作成本，在工作中保持积极的情绪和状态，从而不容易对工作产生消极的评价判断进而导致不满意。此外，还有学者指出，员工在目睹针对他人的正义行为时，也会产生积极情绪，如幸福和满足感（De Cremer & Van Hiel, 2006）。类似地，本研究预期同事“义警”行为作为一种正义行为，能有效降低诱发员工不满的消极因素，并激发员工的积极情绪，从而提高他们的工作满意度。因此，本研究认为同事“义警”行为可能会对员工的工作满意度产生显著的正向影响。综合上述分析，本研

究提出如下假设:

**H1: 同事“义警”行为与员工工作满意度正相关。**

## 2.2 道德提升感的中介作用

道德提升感是个体受到他人道德行为刺激时所产生的—种道德情绪,会导致个体在生理和心理上发生积极变化,例如感到温暖和鼓舞,会产生亲社会倾向等反应 (Keyes & Haidt, 2003)。根据社会学习理论,个体会通过观察和学习榜样而采取恰当的方式做出反应 (Bandura, 1978)。由于“义警”同事不计得失,维护组织规章制度的稳定与公平,“义警”同事很可能成为组织中其他员工工作的“榜样”。组织内其他员工基于社会学习过程,容易受到同事“义警”行为的影响从而产生道德提升感。此外,同事是员工获取信息和资源的重要来源,因此同事的言行对员工工作外在环境的塑造起着重要作用 (Chen et al., 2013)。在面对组织中的违规行为时,“义警”同事比沉默者表现出更高的道德特征,有助于营造强调道德的工作环境。员工在这样的氛围中工作,更容易受到潜移默化的感染和刺激,进而激发道德提升感。

作为一种积极道德情绪,道德提升感可能对员工工作满意度具有重要影响。—方面,道德提升感会促使个体对他人认知产生积极变化,包括改善对他人的态度和观念,形成积极的人性观等,有助于员工产生较高的工作满意度 (黄玺等, 2018)。另—方面,积极情绪的拓展建构理论表明积极情绪可以拓展个体的瞬间思维-行动范围,进而建构持久的个人资源以应对负面事件带来的资源损失。此外,有研究表明道德提升感能促使个体产生积极认知,鼓励自我超越和成长,均有助于员工工作满意度和幸福感的增加 (甘罗娜, 2016; Martínez-Martí et al., 2016)。

学者已经证实情感状态在工作事件和工作态度之间存在着中介作用 (Mignonac & Herrbach, 2004)。结合前述推导,本研究基于情感事件理论推断,同事“义警”行为作为工作中重要的积极情感事件,很可能通过增强员工的道德提升感影响其工作满意度。具体而言,当同事做出“义警”行为时,组织规章制度的稳定与公平得到保障,对组织其他员工而言是一种积极情感事件,会激发员工的道德提升感。这种道德情绪会进一步促使员工产生积极认知和亲社会倾向,形成积极的人性观,实现自我成长超越,降低员工对工作产生消极体验和评价的可能性,最终产生较高的工作满意度。据此,本研究提出以下假设:

**H2: 员工道德提升感在同事“义警”行为对员工工作满意度的正向影响中起中介作用。**

## 2.3 道德认同的调节作用

情感事件理论指出,工作事件对情绪的影响与个体特质有关。道德认同作为—种决定个体如何自我认知的稳定道德特质,反映了道德特征对个体自我概念的重要程度,会影响个体的道德认知和后续行为选择 (Shao et al., 2008)。相关研究已经证实,道德认同与道德提升感存在正相关关系 (Aquino, 2011)。—道德特质会促使员工在行动前权衡行为是否符合道德准则,以维持道德自我的完整。因为员工的道德认同水平存在差异,所以对于同事“义警”行为的认知反应也各不相同。因



此, 本研究将探讨道德认同对同事“义警”行为与员工道德提升感关系的调节作用。

根据黄玺等(2018)的观点, 道德提升感的产生需经历积极内部归因和上行社会比较两个关键环节。具体来说, 高道德认同的员工道德敏感度更高, 更容易关注到组织偏差行为和不公平现象, 从而觉察到同事“义警”行为的价值与意义。相比之下, 低道德认同的员工道德敏感度较低, 较少关注周遭环境, 对“义警”行为认同度较低, 可能会认为“义警”同事小题大做, 多管闲事。因此, 高道德认同的员工将经历更高的道德提升状态。此外, 有研究发现, 个体受到他人道德行为刺激后, 会进行上行社会比较, 此时如果个体因他人道德品质更高而憧憬仿效, 就会产生道德提升感, 如果感知到威胁, 则可能产生怨恨(Monin, 2007)。对于高道德认同员工而言, 其对道德自我要求更高, 更容易体会到憧憬等积极情感, 从而产生更高水平的道德提升感。由此, 本研究提出以下假设:

**H3: 员工道德认同在同事“义警”行为与员工道德提升感的正向关系中起调节作用。具体而言, 员工道德认同水平越高, 同事“义警”行为对员工道德提升感正向作用越强, 反之越弱。**

结合前文关于道德提升感的中介效应以及员工道德认同的调节效应的论述, 本研究认为员工道德认同还将进一步调节员工道德提升感在同事“义警”行为与员工工作满意度之间的中介效应。即对于道德认同较高的员工而言, 同事“义警”行为通过道德提升感对员工工作满意度影响的间接效应更强; 而对于道德认同较低的员工而言, 同事“义警”行为通过道德提升感对员工工作满意度影响的间接效应更弱。由此, 本研究提出以下假设:

**H4: 员工道德提升感对同事“义警”行为与员工工作满意度之间关系的中介作用受到员工道德认同的调节, 员工道德认同水平越高, 道德提升感对同事“义警”行为-员工工作满意度关系的中介作用就越强。**

### 3. 研究设计

#### 3.1 样本与研究过程

本研究采用网络问卷调查的方法收集企业员工数据, 调查样本主要来自湖北、湖南、四川、江苏等地9家企业的在职员工, 主要覆盖了教育、医药、互联网等行业。这些行业的企业在组织规模、运作水平、成员构成等方面存在较大差异, 能够提供多样化的数据信息, 具有较好的代表性。在问卷发放过程中, 为克服共同方法偏差, 本研究采用程序控制方法: 第一, 在问卷中设置反向计分的题项, 并在问卷的每部分设计中加入对变量进行解释的指导语; 第二, 声明本问卷收集全程匿名, 以减少调查者对研究目的的猜测、怀疑; 第三, 采用多时点策略进行问卷数据收集, 间隔两周分阶段进行收集。在第一阶段正式问卷发放前, 向调查对象详细解释同事“义警”行为的内涵和表现, 并要求其尽可能回忆过去半年内, 与其在工作中存在联系和互动的员工为维护组织公平和秩序而实施的“义警”行为事件。随后, 邀请318名员工参加第一阶段问卷调查, 包括报告同事实施“义警”行为的情况、自身的道德认同水平, 以及性别、年龄、受教育程度等人口统计信息, 本阶段共回收有效问卷303份, 回收率为95.3%。

两周后,按前述流程向提供有效问卷的 303 位员工开展第二阶段问卷调查,由调查对象报告自身的道德提升感以及工作满意度。随后通过问卷上的编号匹配两轮问卷,并对反向计分题项进行处理,在剔除填写不完整、明显规律以及前后矛盾等无效数据后,最终获得有效问卷 271 份,问卷回收率为 89.4%。

在最终的有效样本中,男性占比 46.9% (127 人),女性占比 53.1% (144 人);平均年龄 32.46 岁 ( $SD=10.50$ ),平均工作年限 7.93 年 ( $SD=9.75$ ),82.2% 以上被试是大专学历及以上。

### 3.2 变量测量

本研究所涉及的变量均选用国内外顶级期刊且被实证研究检验过的成熟稳定量表,为保证量表在中国特定情境下的适用性,所有量表都严格遵循翻译-回译程序,保证语义的正确性及完整性。除特殊说明外,量表采用李克特五点计分方式,从 1 表示非常不同意到 5 表示非常同意。

(1) 同事“义警”行为 (CWVB)。改编自 Chen 等 (2022) 开发的量表,由监督和惩罚两维度共 8 个题项进行测量,代表性题项包括“我的同事会提醒其他人严格遵守组织规章制度或工作流程”和“我的同事会花时间和精力纠正其他人的违规行为,以维护工作场所的公平与秩序”。本研究中,该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.93。

(2) 道德认同 (MI)。采用 Aquino 和 Reed (2002) 开发的 10 题项量表,代表性题项为“拥有良好道德品质是我人生很重要的一部分”“我在业余时间做的事情 (如爱好) 证明我有良好道德品质”以及反向计分题项“拥有良好道德品质对我并不重要”等。本研究中,该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.84。

(3) 道德提升感 (ME)。采用 Aquino 等 (2011) 开发的 15 题项量表,由激昂情绪、人性观、成为更好的人的欲望三维度共 15 个题项构成,代表性题项为“我对职场‘义警’的行为感到钦佩”和“职场‘义警’的做法向我展示了如何成为一个更好的人”。本研究中,该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.96。

(4) 工作满意度 (JS)。采用 Pugh (2011) 开发的 3 题项量表,代表性题项为“总的来说,我对我的工作很满意”“总的来说,我喜欢在这里工作”以及反向计分题项“我并不喜欢我的工作”。本研究中,该量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.82。

(5) 控制变量。根据数据的易获得性和参照现有的做法,将被调查对象的性别、年龄、工作年限和受教育程度作为控制变量。

## 4. 数据分析与假设检验

### 4.1 验证性因子分析

由于同事“义警”行为、道德认同、道德提升感均为多维构念,且样本量受限,本研究运用平

衡法对测量题目进行打包处理,旨在减少参数估计偏倚的问题。采用 MPLUS8.3 实施验证性因子分析的结果如表 1 所示,四因子模型的拟合效果 ( $\chi^2/\text{df} = 2.048$ ,  $\text{TLI} = 0.971$ ,  $\text{CFI} = 0.981$ ,  $\text{SRMR} = 0.035$ ,  $\text{RMSEA} = 0.039$ ) 最为理想,且明显优于其他模型。以上分析结果进一步表明各构念之间具有良好的区分效度。

表 1 验证性因子分析结果

模 型	$\chi^2$	df	$\chi^2/\text{df}$	TLI	CFI	SRMR	RMSEA
M0 (五因子模型) (CWVB、MI、ME、JS、CMV)	78.595	28.000	2.807	0.949	0.969	0.088	0.061
M1 (四因子模型) (CWVB、MI、ME、JS)	59.380	29.000	2.048	0.971	0.981	0.035	0.039
M2 (三因子模型) (CWVB+MI、ME、JS)	142.338	32.000	4.448	0.903	0.931	0.070	0.094
M3 (二因子模型) (CWVB+MI+ME、JS)	417.400	34.000	12.276	0.684	0.761	0.123	0.187
M4 (一因子模型) (CWVB+MI+ME+JS)	675.090	35.000	19.288	0.488	0.602	0.161	0.243

注: CWVB 代表同事“义警”行为; MI 代表道德认同; ME 代表道德提升感; JS 代表工作满意度; CMV 代表不可测潜在方法因子; +表示把多个因子合为一个因子。

## 4.2 共同方法偏差检验

本研究采用 Harman 单因子分析法和不可测量潜在方法因子效应控制来评估共同方法偏差严重程度,在 Harman 单因子分析法中,将同事“义警”行为、道德认同、道德提升感、工作满意度的所有测量题项纳入进行因子分析,结果显示特征值大于 1 的因子数大于等于 2 并且首个因子方差解释率为 38.364%,小于 40%的临界值,表明共同方法偏差并不严重。不可测量潜在方法因子效应控制分析结果如表 1 所示,五因子模型中 CFI 等拟合指数未得到显著改善,说明共同方法偏差对分析结论的影响在可接受范围之内。

## 4.3 描述性统计分析

变量的描述性统计与相关性分析见表 2。由表 2 可知,同事“义警”行为与道德提升感 ( $r = 0.415$ ,  $p < 0.01$ ) 和工作满意度 ( $r = 0.311$ ,  $p < 0.01$ ) 均显著正相关,道德认同与工作满意度 ( $r = 0.326$ ,  $p < 0.01$ ) 也显著正相关,这些相关分析结果为后续的假设检验提供了判断基础。

表 2 描述性统计与相关系数（ $n=271$ ）

	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8
1 性别	1.530	0.500								
2 年龄	2.140	1.149	0.031							
3 受教育程度	3.440	0.975	-0.036	-0.353**						
4 工作年限	1.730	1.060	-0.001	0.794**	-0.217**					
5 同事“义警”行为	3.840	0.731	0.011	0.225**	-0.141*	0.185**	(0.934)			
6 道德认同	3.840	0.581	0.098	0.153*	-0.079	0.094	0.415**	(0.837)		
7 道德提升感	3.641	0.684	0.027	0.127*	-0.157**	0.099	0.415**	0.338**	(0.964)	
8 工作满意度	3.609	0.635	0.117	0.221**	-0.108	0.127*	0.311**	0.326**	0.334**	(0.819)

注：\* 代表  $p<0.05$ ，\*\* 代表  $p<0.01$ ，\*\*\* 代表  $p<0.001$ ，双尾，后同。

4.4 假设检验

本研究采用 MPLUS8.3 软件对假设进行检验，结果如表 3 所示。首先检验主效应，即在回归模型中将同事“义警”行为作为自变量，员工工作满意度作为因变量。由表 3 模型 5 可知，控制了所有的控制变量后，同事“义警”行为显著正向影响员工的工作满意度（ $b=0.240$ ， $p<0.001$ ），说明同事“义警”行为可以促进员工的工作满意度，假设 H1 得到支持。

表 3 回归分析结果（ $n=271$ ）

变 量	道德提升感			工作满意度				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
性别	0.021	-0.007	-0.008	0.106	0.134	0.127	0.128	0.116
年龄	0.065*	0.244***	0.166**	0.304**	0.142**	0.157**	0.142**	0.131*
受教育程度	-0.130	-0.068	-0.056	-0.023	-0.002	0.011	0.014	0.018
工作年限	0.020	-0.020	-0.018	-0.119	-0.077	-0.075	-0.078	-0.070
同事“义警”行为		0.316***	0.269***		0.240***		0.156**	0.116
道德认同			0.216**					0.213**
道德提升感						0.289***	0.223***	0.155*
道德认同×同事“义警”行为			0.235***					0.171*
$R^2$	0.031	0.227	0.278	0.067	0.139	0.160	0.186	0.229
$\Delta R^2$		0.196	0.051		0.072	0.021	0.026	0.208



关于道德提升感的中介作用, 本研究根据文献 (Baron & Kenny, 1986) 提出的方法进行检验。检验步骤如下: 第一步, 由模型 2 可知, 在控制其他变量后, 同事“义警”行为对道德提升感具有显著的正向影响 ( $b=0.316, p<0.001$ ); 第二步, 由模型 6 可知, 在控制其他变量后, 道德提升感对员工工作满意度具有显著的正向影响 ( $b=0.289, p<0.001$ ); 第三步, 由模型 5 和模型 7 可知, 将同事“义警”行为和道德提升感同时纳入回归方程预测员工工作满意度时, 道德提升感对员工工作满意度具有显著的正向影响 ( $b=0.223, p<0.001$ ), 而同事“义警”行为对工作满意度的正向影响减弱 ( $b=0.156, p<0.01$ ), 说明道德提升感在同事“义警”行为与工作满意度之间发挥着部分中介作用, 即假设 H2 得到了初步验证。

为了进一步验证中介效应, 本研究采用 Preacher 和 Hayes (2008) 提出的 Bootstrap 分析方法进行检验。结果表明, 同事“义警”行为通过道德提升感对工作满意度的间接影响是显著的 (效应值为 0.084, 标准误为 0.031, 95% 置信区间为  $[0.034, 0.157]$ , 不包含 0), 即道德提升感的中介作用是显著的, 假设 H2 再次得到验证。

关于道德认同的调节效应检验, 由表 3 模型 3 可知, 进行标准化处理后的同事“义警”行为与道德认同的乘积项对员工的道德提升感有显著的正向影响 ( $b=0.235, p<0.001$ ), 假设 H3 得到初步验证。此外, 本研究还绘制了道德认同的调节作用图, 结果如图 2 所示, 简单斜率检验结果表明, 当道德认同较低时, 同事“义警”行为对员工道德提升感的正向影响较弱; 当道德认同较高时, 同事“义警”行为对员工道德提升感的正向影响较强。基于此, 假设 H3 再次得到验证。

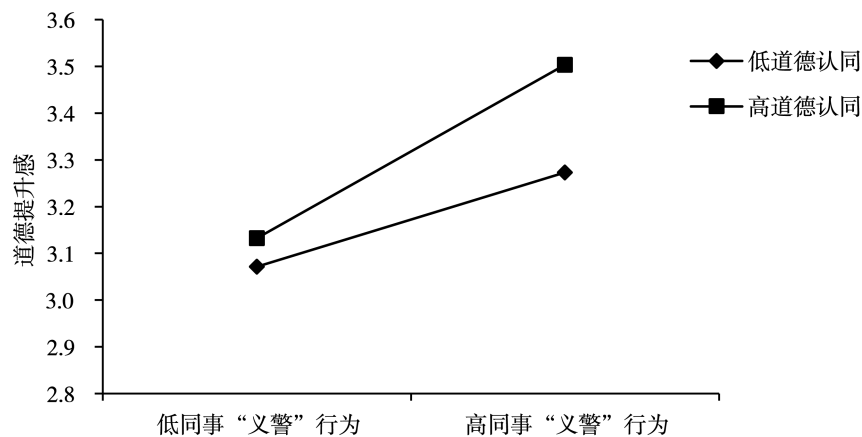


图2 道德认同在同事“义警”行为与道德提升感关系中的调节作用

关于被调节的中介作用检验, 结果如表 4 所示, 当道德认同较高时 ( $M+1SD$ ), 同事“义警”行为通过道德提升感到工作满意度的间接效应值为 0.060, 95% 置信区间为  $[0.012, 0.123]$ , 不包含 0, 显著。而当道德认同较低时 ( $M-1SD$ ), 同事“义警”行为通过道德提升感到工作满意度的间接效应值为 0.032, 95% 置信区间为  $[0.004, 0.095]$ , 不包含 0, 显著。高道德认同和低道德认同时的间接作用的差异显著, 95% 置信区间为  $[0.003, 0.069]$ 。综上, 假设 H4 得到支持。

表 4 被调节的中介 Bootstrap 检验结果（ $n=271$ ，迭代次数=5000）

道德认同	同事“义警”行为→道德提升感→工作满意度		
	效应值	标准误	95%置信区间
高（M+1SD）	0.060	0.028	[0.012, 0.123]
低（M-1SD）	0.032	0.023	[0.004, 0.095]
差异	0.028	0.016	[0.003, 0.069]

5. 结论与讨论

5.1 研究结论

鉴于以往研究更多关注员工工作满意度的积极促进因素，对消极抑制因素的讨论较少，本研究基于情感事件理论，深入探讨了组织环境中同事“义警”行为对员工工作满意度的影响机制。通过问卷调查获取两阶段的样本数据实证分析后发现：同事“义警”行为通过员工道德提升感的中介作用对员工的工作满意度有显著正向影响，员工道德认同在其中起调节作用。具体而言，道德认同水平越高的员工在目睹同事“义警”行为后所产生的道德提升感越强，同时，同事“义警”行为通过激发员工道德提升感对员工工作满意度的间接影响也更显著。

5.2 理论贡献

（1）本研究选取同事“义警”行为作为前因变量，探讨其对员工工作满意度的影响，突破了以往主要关注员工工作满意度的积极促进因素的局限（Alegre et al.，2016；王俊翔，2022）。事实上，关注员工工作满意度消极影响因素的抑制性探讨同样重要，但目前仅有部分学者从理论上提出从外部环境（如降低工作压力和改善工作情境）以及个体自身（如效能感知）进行讨论（Bos et al.，2013；Zhang，2020），并没有选取具体的情境变量加以验证。因此，本研究选取同事“义警”行为作为前因变量，拓展了工作满意度的前置因素。

（2）本研究基于情感事件理论，将道德提升感作为同事“义警”行为与员工工作满意度的中介变量，丰富了同事“义警”行为影响员工工作满意度的情绪机制。以往研究更关注员工的工作体验与心理满足，对道德情绪机制关注较少（Todorova et al.，2014；Carlson et al.，2011），且多集中在讨论情绪耗竭、工作挫败感等消极情绪（陈岩和唐贵瑶，2015；吴松等，2023）。基于此，本研究引入道德提升感作为积极情绪的补充，也为理解员工在工作场所中的情绪反应及后续工作态度变化提供了新的理论依据。

（3）本研究探讨了道德认同在同事“义警”行为对员工道德提升感作用关系中的调节作用，揭

示了同事“义警”行为对员工工作满意度影响的边界条件,有助于深化对同事“义警”行为与员工工作满意度之间关系的理解,并且强调了道德认同水平在影响员工对同事“义警”行为的反应及其后续工作态度中的关键作用,为组织在实践中如何根据员工的道德认同水平更有效地提升工作满意度提供了重要的理论指导。此外,本研究将 Aquino 等(2011)提出的情境因素与道德认同的交互作用模型拓展到了组织伦理情境中,有助于在组织情境下深入拓展道德认同与道德行为之间关系的研究。

### 5.3 实践启示

(1) 组织应重视“义警”行为的积极作用,并鼓励员工支持和参与其中。具体而言,管理者在日常管理中可以增设奖励机制,对勇于干预组织不公、维护组织秩序的“义警”进行表彰和奖励,以鼓励其在组织中持续存在,从而激发更多员工支持“义警”行为。同时,管理者也需意识到,抑制导致员工不满意的消极因素与促进导致员工满意的积极因素同等重要,因此,管理者在制定相应管理措施时应该同时考虑两方面因素,以更好地提升员工工作满意度。

(2) 组织应重视员工道德提升感的刺激因素,采取措施增加员工的道德提升感。具体而言,在日常工作中,管理者应对实施“义警”行为的同事给予及时的肯定与赞扬,认可他们为维护组织秩序所做出的贡献,从而增强旁观者员工的道德感知,激发其道德提升感。同时,管理者还应注重组织内的道德教育和宣传,树立正面道德榜样,引导员工进行积极的上行比较,以进一步促进道德提升感的产生。

(3) 组织在招聘和培养员工时,应将员工的道德认同水平纳入考核。具体而言,在招聘过程中,除了关注应聘者的专业技能和经验外,还应考察其道德价值观和道德行为倾向。对于在职员工,组织可以通过加强道德教育和道德培训,帮助员工提升道德认同水平,从而增强其对同事“义警”行为的认同和支持。此外,组织管理者应做到以身作则,引导员工树立正确的道德观念和行为规范,促进组织内道德氛围与文化的蓬勃发展。

### 5.4 研究局限及未来展望

本研究存在如下局限,希望未来研究进一步完善和深入探讨。

(1) 本研究无法完全排除共同方法偏差对研究结论的影响,未来可采用其他方法进一步检验上述研究结果。尽管本研究采用跨时点收集数据,并进行了共同方法偏差检验,但所有变量均依赖于员工自我报告,因此仍可能存在共同方法偏差。为了更准确地揭示变量间的因果关系,未来可以将实验法和多来源多时点测量问卷调查相结合开展研究,弥补单一研究方法的局限性,提升严谨性,进一步验证本研究的结论。

(2) 除情感路径外,同事“义警”行为与员工工作满意度之间可能还存在其他路径值得讨论。例如认知路径,根据认知评价理论,个体的行为反应会受到其对行为的认知评价的影响(Choi et al., 2010; Poulton et al., 2024)。例如,员工在目睹同事“义警”行为时,可能会综合评估其中的各

种因素,这种认知过程可能对员工的工作态度和行为产生不同的影响。因此,未来研究可以进一步探讨认知机制在同事“义警”行为与员工工作满意度之间的作用,以丰富和完善现有理论。

(3) 本研究主要讨论同事“义警”行为对后续员工工作满意度的积极影响,但同事“义警”行为可能带来的消极影响也不容忽视。虽然本研究结果表明同事“义警”行为会提高员工工作满意度,但有研究已经指出“义警”行为并不总是积极的,也可能带来消极影响(Cardinal et al., 2004; Barker & Cheney, 1994)。例如,由于职场“义警”未得到正式授权,“义警”行为很难保证正当性和合理性,容易受到诟病,对组织造成声誉甚至法律上的影响(DeCelles & Aquino, 2020)。此外,职场“义警”的存在也可能让员工感知到风险和威胁,导致在人际交往中退缩甚至回避职场“义警”(Barker & Cheney, 1994)。基于上述观点,未来研究可以尝试寻找同事“义警”行为产生负面效果的外在情境和内在机制,进一步明确同事“义警”行为发挥作用的边界条件。

## ◎ 参考文献

- [1] 陈岩,唐贵瑶. 向上逢迎行为对员工工作满意度的影响及其作用机制研究 [J]. 预测, 2015, 34 (6).
- [2] 邓棉琳,崔丽娟. 上司人际公平如何影响员工工作结果:有中介的调节效应 [J]. 心理科学, 2016, 39 (3).
- [3] 杜鹏程,姚瑶,杜雪. 包容型领导对员工工作满意度的影响——基于心理所有权的中介效应 [J]. 企业经济, 2017, 36 (8).
- [4] 付博,于桂兰,梁潇杰. 上下级关系实践对员工工作绩效的“双刃剑”效应:一项跨层次分析 [J]. 科研管理, 2019, 40 (8).
- [5] 甘罗娜. 新生代员工工作满意度的影响因素实证研究 [J]. 人力资源管理, 2016 (9).
- [6] 黄玺,梁宏宇,李放,等. 道德提升感:一种提升道德情操的积极道德情绪 [J]. 心理科学进展, 2018, 26 (7).
- [7] 李铭泽,张子欣,张光磊,等. 职场中的“义警”身份:概念、内涵与理论整合 [J]. 中国人力资源开发, 2023, 40 (4).
- [8] 刘朝,夏妮,马超群,等. 变革型领导风格对员工工作满意度影响的实证研究——以组织公平为中介变量 [J]. 湖南大学学报(社会科学版), 2013, 27 (2).
- [9] 刘飞飞,刘铁民. 员工职场偏差行为:文献综述与研究展望 [J]. 科技和产业, 2022, 22 (8).
- [10] 卢嘉,时勘,杨继锋. 工作满意度的评价结构和方法 [J]. 中国人力资源开发, 2001 (1).
- [11] 田立法. 工作满意度的五维外生致因:孰轻孰重? [J]. 外国经济与管理, 2019, 41 (9).
- [12] 王俊翔. 企业中辱虐管理对员工离职倾向的影响关系研究:心理契约违背与工作满意度的中介作用 [D]. 哈尔滨工程大学, 2022.
- [13] 吴松,翁清雄,张越. 领导拒谏如何影响下属? 基于情感事件理论视角 [J]. 管理评论, 2023, 35 (2).

- 
- [14] Alegre, I. , Mas-Machuca, M. , Berbegal-Mirabent, J. Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? [J]. *Journal of Business Research*, 2016, 69 (4).
- [15] Aquino, K. , McFerran, B. , Laven, M. Moral identity and the experience of moral elevation in response to acts of uncommon goodness [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2011, 100 (4).
- [16] Aquino, K. , Reed II, A. The self-importance of moral identity [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002, 83 (6).
- [17] Bandura, A. Social learning theory of aggression [J]. *Journal of Communication*, 1978, 28 (3).
- [18] Baron, R. M. , Kenny, D. A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, 51 (6): 11-73.
- [19] Bitektine, A. , Haack, P. The “macro” and the “micro” of legitimacy: Toward a multilevel theory of the legitimacy process [J]. *Academy of Management Review*, 2015, 40 (1).
- [20] Bos, J. T. , Donders, N. C. , Schouteten, R. L. , et al. Age as a moderator in the relationship between work-related characteristics, job dissatisfaction and need for recovery [J]. *Ergonomics*, 2013, 56 (6).
- [21] Brown, R. B. Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1996, 49 (3).
- [22] Carlson, D. , Kacmar, K. M. , Zivnuska, S. , et al. Work-family enrichment and job performance: A constructive replication of affective events theory [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2011, 16 (3).
- [23] Chen, F. X. , Graso, M. , Aquino, K. , et al. The vigilante identity and organizations [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2022, 170.
- [24] Chen, Z. , Takeuchi, R. , Shum, C. A social information processing perspective of coworker influence on a focal employee [J]. *Organization Science*, 2013, 24 (6).
- [25] Choi, J. N. , Sung, S. Y. , Lee, K. , et al. Balancing cognition and emotion: Innovation implementation as a function of cognitive appraisal and emotional reactions toward innovation [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2011, 32 (1).
- [26] De Cremer, D. , Van Hiel, A. Effects of another person’s fair treatment on one’s own emotions and behaviors: The moderating role of how much the other cares for you [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2006, 100 (2).
- [27] DeCelles, K. A. , Aquino, K. Dark knights: When and why an employee becomes a workplace vigilante [J]. *Academy of Management Review*, 2020, 45 (3).
- [28] Henne, D. , Locke, E. A. Job dissatisfaction: What are the consequences? [J]. *International Journal of Psychology*, 1985, 20 (2).



- 
- [29] Hoppock, R. Job satisfaction [M]. New York: Harper and Brother, 1935.
- [30] Ilies, R. , Scott, B. A. , Judge, T. A. The interactive effects of personal traits and experienced states on intraindividual patterns of citizenship behavior [J]. Academy of Management Journal, 2006, 49 (3).
- [31] Judge, T. A. , Bono, J. E. Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis [J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86 (1).
- [32] Judge, T. A. , Heller, D. , Mount, M. K. Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis [J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87 (3).
- [33] Keyes, C. L. M. , Haidt, J. Flourishing: Positive psychology and the life well-lived [M]. American Psychological Association, 2003.
- [34] Martínez-Martí, M. L. , Hernández-Lloreda, M. J. , Avia, M. D. Appreciation of beauty and excellence: Relationship with personality, prosociality and well-being [J]. Journal of Happiness Studies, 2016, 17.
- [35] Mignonac, K. , Herrbach, O. Linking work events, affective states, and attitudes: An empirical study of managers' emotions [J]. Journal of Business and Psychology, 2004, 19.
- [36] Monin, Benoît. Holier than me? Threatening social comparison in the moral domain [J]. Revue Internationale De Psychologie Sociale, 2007, 20 (1).
- [37] Poulton, E. C. , Lin, S. H. J. , Fatimah, S. , et al. My manager endorsed my coworkers' voice: Understanding observers' positive and negative reactions to managerial endorsement of coworker voice [J]. Journal of Applied Psychology, 2024, 109 (8).
- [38] Pugh, S. D. , Groth, M. , Hennig-Thurau, T. Willing and able to fake emotions: A closer examination of the link between emotional dissonance and employee well-being [J]. Journal of Applied Psychology, 2011, 96 (2).
- [39] Shao, R. , Aquino, K. , Freeman, D. Beyond moral reasoning: A review of moral identity research and its implications for business ethics [J]. Business Ethics Quarterly, 2008, 18 (4).
- [40] Thomson, A. L. , Siegel, J. T. Elevation: A review of scholarship on a moral and other-praising emotion [J]. The Journal of Positive Psychology, 2017, 12 (6).
- [41] Todorova, G. , Bear, J. B. , Weingart, L. R. Can conflict be energizing? A study of task conflict, positive emotions, and job satisfaction [J]. Journal of Applied Psychology, 2014, 99 (3).
- [42] Weiss, H. M. , Cropanzano, R. Affective events theory [J]. Research in Organizational Behavior, 1996, 18 (1).
- [43] Zhang, L. , Fu, M. , Li, D. T. Hong Kong academics' perceived work environment and job dissatisfaction: The mediating role of academic self-efficacy [J]. Journal of Educational Psychology, 2020, 112 (7).

**Nothing Can Be Accomplished Without Norms or Standards: Research on the Mechanism of Coworker Workplace Vigilante Behavior's Impact on Employees' Job Satisfaction**

Li Mingze<sup>1</sup> Dong Chenhao<sup>1</sup> Zhang Guanglei<sup>1</sup> Wan Wei<sup>2</sup>

(1 School of Management, Wuhan University of Technology, Wuhan, 430070;

2 School of International Education, Wuhan University of Technology, Wuhan, 430070)

**Abstract:** The topic of improving job satisfaction has long been a focal point for scholars and managers. However, existing research has primarily focused on factors that contribute to positive influences, such as good leadership styles and coworker relationships, while paying less attention to factors that mitigate negative influences. Based on the affective events theory, this study explores the mechanism by which coworkers' workplace vigilante behavior affects employees' job satisfaction by constructing a moderated mediation model. The study examines the roles of moral identity and moral elevation in this relationship. Analyzing data from a two-stage survey of 271 employees, the results indicate: (1) coworker workplace vigilante behavior positively influences employees' job satisfaction through moral elevation; (2) moral identification positively moderates the relationship between coworker workplace vigilante behavior and moral elevation, indicating that employees with high moral identification experience greater moral elevation when witnessing coworker workplace vigilante behavior; (3) moral identification positively moderates the indirect effect of moral elevation on the relationship between coworker workplace vigilante behavior and employees' job satisfaction, with the strength of this mediating effect increasing as employees' moral identification level rises.

**Key words:** Coworker workplace vigilante behavior; Moral identity; Moral elevation; Job satisfaction

专业主编: 杜旌