

员工正念如何影响不道德亲组织行为： 自我调节理论的视角

卫武, 黎金荣

(武汉大学经济与管理学院, 湖北武汉430072)

摘要: 如何有效规避注重组织利益而忽视伦理规范的不道德亲组织行为成为商业伦理理论与实践领域关注的热点问题。基于自我调节理论视角,以工作投入为中介变量,时间压力为调节变量,通过对343份有效样本数据检验分析,探究在中国组织情境下员工正念对不道德亲组织行为的影响机制。研究表明:正念对不道德亲组织行为存在显著负向影响;工作投入中介了正念对不道德亲组织行为的影响;时间压力不仅负向调节了正念对工作投入的影响,并进一步负向调节了正念通过工作投入对不道德亲组织行为的间接效应,当时间压力越低时,工作投入的中介效应越强。研究结果不仅为不道德亲组织行为的抑制性研究提供了新视角,而且丰富了正念对不道德亲组织行为作用机制研究。

关键词: 正念; 时间压力; 工作投入; 不道德亲组织行为; 自我调节理论

中图分类号: F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2023)05-0005-12

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2023.05.001

How the Employees' Mindfulness Affecting Unethical Pro-organizational Behavior: Perspective of Self-regulation Theory

WEI Wu, LI Jinrong

(School of Economics and Management, Wuhan University, Wuhan 430072, China)

Abstract: How to effectively avoid unethical pro-organizational behaviors that focus on organizational interests while ignoring ethical norms has become a hot issue in the theoretical and practical fields of business ethics. Based on self-regulation theory, with work engagement as mediation variable, time pressure as moderation variable, this study analyzes 343 valid samples to explore the influence mechanism of employee mindfulness on unethical pro-organizational behavior in Chinese organizational context. The study results show that: mindfulness has a significant negative impact on unethical pro-organizational behavior; work engagement mediates the relationship between mindfulness and unethical pro-organizational behavior; time pressure not only negatively moderates the relationship between mindfulness and work engagement, but also negatively moderates the indirect effect of mindfulness on unethical pro-organizational behavior through work engagement. When the time pressure is lower, the mediating effect of work engagement will be stronger. The research results not only provide a new perspective for the inhibition of unethical pro-organizational behavior, but also enrich the research on the mechanism of mindfulness on unethical pro-organizational behavior.

Key words: mindfulness; time pressure; work engagement; unethical pro-organizational behavior; self-regulation theory

收稿日期: 2023-04-03

基金项目: 国家社会科学基金重点项目“众创空间培育机制及发展策略研究”(18AGL006);国家自然科学基金面上项目“新冠肺炎疫情对中小企业生存的影响:机制分析和对策研究”(72073102);国家自然科学基金青年项目“‘时不我待,只争朝夕’:团队时间领导的形成和多层作用机制研究”(72102095)

作者简介: 卫武,男,教授,博士生导师,管理学博士,主要从事组织行为、战略管理和创新创业研究;黎金荣,男,博士研究生,主要从事组织行为、战略管理和创新创业研究。

一、引言

员工为盲目追求高绩效采取提供虚假财务信息、夸大产品价值、泄露消费者隐私等行为具有“利组织性”“不道德”双重属性,受到国内外组织行为学者的广泛关注^[1-2]。与普通不道德行为不同,个体有意开展违背社会价值观、道德准则和法律法规,而有利于组织运转的行为被称为不道德亲组织行为(unethical pro-organizational behavior,以下简称UPB)^[3]。从长期看,UPB对企业利益相关者,例如股东、顾客等,产生广泛深远的损害影响^[3]。然而,UPB是员工有意为之但又不易被公众所识别,那么在组织中,如何合理规避这类“矛盾式”的组织行为成为商业伦理管理研究亟须解决的现实问题。

UPB的研究文献虽较多采用社会认知理论^[4]、社会认同理论、社会交换理论进行理论分析与假设检验^[2],但这些理论尚未从个体特征角度清晰解释员工为什么会产生社会认知、社会认同、社会交换差异从而表现UPB,组织对规避UPB缺乏多维度管理启示参考。由于“利组织性”和“不道德”双重属性的存在,个体实施UPB的过程也是一种自我调节的过程^[5],然而这个视角并未得到足够的重视^[6]。以往关于UPB前因研究集中在组织因素、领导因素、社会因素,而对于员工个体因素关注较少,也鲜有研究从员工个体角度给出合理规避UPB的建议^[7]。在UPB研究主题中,将个体因素作为前因变量可以提供有价值的见解,从而能够从内在深层次了解员工为什么自愿表现UPB^[4]。因此,为弥补上述理论研究缺陷,有效规避UPB,有必要基于自我调节理论新视角,从员工个体层面研究哪些因素会对UPB产生影响。自我调节理论的核心在于明确了个体通过自我判断设置相应的行为标准,并通过正向或负向手段来维持自己的行为,进而达到目标的过程。以往研究表明,正念以其持续的注意力、清醒的觉知有助于减少不道德行为的决策^[8],这说明正念有可能成为应对和预防UPB的有效途径之一。在自我调节理论视角下,正念一个重要的内涵是自我调节能力,能够运用注意力调节自我资源调整道德标准,通过自我观察、自我判断与自我反应三个阶段客观评价UPB的利弊^[8-9],调节自我对UPB的道德认知水平,进而采取符合伦理规范且长远利于组织或团队的行为,从而减少UPB的表现。因此,正念可能对UPB存在抑制性影响机制。从员工个体特征的角度出发,置于中国文化情景,深入剖析并解释正念是如何规避不道德行为的发生,对丰富组织中的正念抑制UPB相关的理论与实证研究具有比较重要的价值^[8]。

正念通过自我调节能力减少在工作场所的负面评价,从而培育更多的注意力、自主性动机及积极情绪,进而帮助员工获得更多的工作投入^[10-11]。工作投入描述员工全身心沉浸于工作乐趣的状态,表现在员工将情感、认知和身体等多方面资源投入积极的工作角色中^[12],能够熟练掌握工作各项要求,设置积极的工作目标(例如以最小的资源投入实现合规合法、利于组织长远发展等目标)而为之努力^[13],并在工作中保持较高的责任感、专注度与警惕力^[12],这些要素是规避不道德行为的重要基础^[12,14]。自我调节本质上是个体主动减少或避免积极工作目标差距的过程^[15]。UPB可以被视为员工在工作投入状态中需要努力减少或避免与积极的工作目标存在差异的行为,其差异包括工作中违反社会核心价值观、道德或法律与合规目标的差异以及为了组织短期利益与长期利益目标的差异^[3,7]。那么,正念给员工带来在工作中更多的投入更能对积极的工作目标保持高度的责任心与专注度,更加清醒警惕UPB对组织带来的长远危害,深入研判从而对UPB做出理性决策,进而更加努力减少或避免在工作中错误表现UPB以及因此导致的资源损失以达到设定的合规且利于组织长远的目标要求^[12]。结合自我调节理论进一步分析,工作投入能够在正念的自我调节状态中驱动员工减少或避免积极的工作目标与实际情况的差距从而抑制UPB^[16-17]。所以,工作投入在正念抑制UPB过程中可能起到中介作用。然而,可以注意到的是,工作投入虽然以自主且积极的目标差距调节减少了员工投入UPB的机会,但研究表明,时间节点通常会遏制这种自主需求的满足^[18-19]。自我调节系统是个体、环境、行为三者交互作用的结果^[20]。正念以注重当下的时间导向与注意力配置为路径产生作用^[21]。时间压力作为重要的组织情景因素,将会对正念对UPB的作用机制造成阻碍,打破正念构筑的促进工作投入减少UPB的自我调节系统。具体而言,员工为应对时间压力将会损耗自我调节资源^[16,22],进而影响正念对伦理行为的自我调节,促进不道德认知与想法的形成,进而诱发UPB。因

此,本研究认为当存在时间压力的时候,正念对UPB的抑制作用可能会动摇,正念与工作投入的关系以及正念通过工作投入影响UPB的间接效应将会被弱化,由此可以进一步推测时间压力可能是正念抑制UPB重要的边界条件。

综上,本研究的研究模型如图1所示,预期贡献主要体现在三方面:第一,基于自我调节理论,响应有关学者提出应更多关注个体差异因素对UPB的影响机制的呼吁^[23],验证了员工正念对UPB具有抑制性作用,丰富UPB前因研究,并帮助企业充分识别具有何种特征的员工更不易表现UPB。第二,基于自我调节理论视角,通过理论假设推导与实证研究挖掘工作投入在正念与UPB之间的中介作用,深入探讨了正念对UPB的作用机理。第三,引入具有组织情景含义的时间压力作为调节变量,明确正念影响工作投入及UPB的边界条件,为企业提供了更利于正念抑制UPB的催化剂。

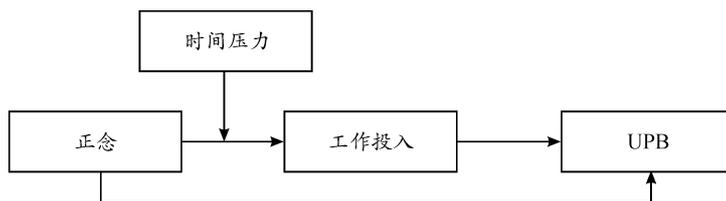


图1 研究模型

二、理论基础与研究假设

(一) 员工正念与UPB

在现代工作场所中,正念作为一种个人特质^[24],描述个体对当前情绪、事件和经历不加以主观判断和认知偏见的过程或状态^[21,24]。具有正念的员工能够有意识地通过觉察(on purpose)、活在当下(in the present moment)及不做判断(non-judgment)^[25]三种方式或要素专注于自身内心体验及外部事物,并以开放接受心态清醒察觉正在从事工作的“什么”“为什么”“如何”等方面内容。UPB是为了组织及成员获得利益而违反社会价值观、道德、法律或行为标准的行为^[3]。员工对UPB的道德决策往往是自动的,缺乏理性且全面评价的意识^[26]。然而,正念的核心产出是对个体、情绪、行为和心理反应的自我调节^[24],暗含正念对UPB具有抑制作用。自我调节理论指出,个体将会系统引导自身思维、情感和行为,其过程包括“自我观察、自我判断、自我反应”三个关键阶段^[20]。结合正念的含义分析,本研究认为,正念所带来的自我调节功能抑制UPB主要在上述三个关键阶段起到较为重要的作用,具体而言:

一是在自我观察阶段,正念能够帮助员工关注当下,以开放心态有意识地察觉内外部事件,而不是局限组织、团队的单一利益,更加清晰意识到自身的身体感觉、思想、情绪等,并对导致UPB的负面影响能够主动察觉,以较高的灵活性阻断为了组织利益而表现不道德行为的冲动或情绪^[21],在面对UPB时能够集中精力保持冷静。因此,具有正念特质的员工能够充分进行自我观察,为运用自我调节输入了客观动态的内外部信息。

二是在自我判断阶段,个体通过正念练习促进形成更高层次的意识,减少自我重要性认知并展示真实自我^[27],有助于形成伦理意图和道德认同^[28],以此构筑道德行为的基础^[12],进而激发了道德自我调节系统。在道德自我调节系统作用下,员工能够冷静思考UPB可能带来的后果。同时,正念还能帮助员工建立并补充个体资源,多余的资源可以用于个体进行道德行为自我调节^[29],以更好地参与到有关道德认知的决策中^[30]。因此,员工通过正念充分了解个体所处的环境后能够运用自我调节功能帮助个体调节自身对UPB的道德标准认知,从而做出符合社会核心价值观、公议良俗和法律等公共道德标准的决策。

三是在自我反应阶段,正念的员工充分察觉UPB发生的可能性,避免诱发UPB外部因素的负面影响^[31],对UPB行为给予高度警惕与敏感,客观、专注地将注意力放在做出相应的符合道德标准的决策上,

将调节或控制自己的认知通过合乎道德准则的方式采取利于组织和团队成员利益的行为^[12],进而减少UPB的发生。为此,本研究提出以下假设:

假设1:正念负向影响UPB。

(二) 工作投入的中介作用

工作投入是个体在工作中表现积极、充实、持久且普遍的情感与认知状态,其核心特征为情感、认知、身体投入^[12]。以往研究结果表明,正念与工作投入具有正相关关系,其中具有代表性的是Leroy等^[10]运用自我决定理论构建正念、真实性功能与工作投入的研究模型,通过六项正念练习的三个时间点收集研究数据,验证了正念一方面增强个体沉浸和专注工作的体验,帮助个体以新颖和更有趣的方式看待工作,从而保持对工作的兴趣、专注和参与;另一方面通过支持个体的真实性功能促进工作投入。总结正念与工作投入相关研究成果,正念通过以下途径影响工作投入:一是正念具有持续的注意力使得员工工作更加专注,即当员工面对内外部刺激,在正念状态下的员工会将注意力转移到自己所观察或设置的目标,从而更好地投入工作中^[24];二是正念表现对当下事件和情绪的清醒觉知,能够激发自我以“重新感知”或“归零”心态认知正在发生的事情,进而培养更多的自主性动机,最终利于提升个体投入工作的内驱力^[21];三是正念所具有的自我调节功能独特优势帮助员工更好地专心工作,具体而言,正念训练能够提升个体的自我调节能力,减少工作场所中挑战性工作事件所带来的负面评价或不良影响,从而激活更多的积极情绪,由此使得个体在工作中更加投入^[11]。

工作投入作为积极的心理状态,并反映个体努力设定、实现积极的工作目标的过程^[13]。基于自我调节理论视角,工作投入的个体往往会主动从减少或避免积极的工作目标差异以保持充实、激情、完整的自我奋斗状态^[12,15]。然而,UPB与员工在工作投入状态设定的积极工作目标存在明显的差异,一是合规差异。UPB背离了广泛接受的社会核心价值观、道德及法律^[3],与员工通过工作投入追求的积极、真实状态存在差异^[12,14];二是组织短期利益与长期利益的差异。UPB虽然短期对组织有利,但长期看会对组织造成负向影响^[3],与员工在工作投入中追求的高度的责任心、完整的组织目标等特征存在差异^[7,12]。因此,本研究认为,UPB可以理解作为一种员工以工作投入方式减少或避免与积极工作目标存在差异的行为。

那么,员工在减少或避免UPB与积极的工作目标差异的过程中,工作投入主要从以下两方面抑制UPB发生:一是以高度专注认知避免在工作中因错误而表现UPB。工作投入促进积极情绪进而调节自我解决方式的认知,对组织价值观与组织整体利益有较为深刻认知,避免了具有短视行为属性的UPB损害组织长期利益^[6],使得员工在实现目标的过程中,可以具有多重路径的选择,基于有限理性的原则,个体能够有效平衡组织利益与道德伦理的关系,最终本着遵循和维护组织规范的出发点,放弃通过不道德行为实现目标的错误决策,选择利于组织且道德的行为,从而减少了对UPB的依赖,因而较少表现出UPB。二是以积极主动的资源调节避免表现UPB而带来的资源损失。工作投入被视为个体充分调动对工作的积极性且能够可持续输出的过程,伴随的是个体对自身生理、认知及情绪等方面的控制与调节^[12]。个体为了表现工作投入需要高度集中注意力,较多地耗费了自我意志与控制资源^[32]。表现UPB的员工可能体验内疚或羞愧的情感,承受被发现的心理负担,也将会消耗一定的个体资源^[3,7]。因此,根据自我调节理论,在自我调节资源有限的情况下^[20],工作投入后的员工难以再调动资源支持自己表现UPB。结合正念与工作投入的逻辑关系,正念促进了工作投入的产生。员工进入了工作投入状态后,以自我调节手段调节有限的自我控制资源及形成清晰正确的认知减少由于无理性意识或习惯性反应带来的UPB^[21]。为此,本研究提出如下假设:

假设2:工作投入在正念与UPB之间起中介作用。

(三) 时间压力的调节作用

本研究已论证了正念通过增加工作投入从而抑制UPB,那么,正念对UPB的抑制效应是否可以持续?如果不能,这种抑制效应在何种情景下可能会降低?员工工作越投入,不可避免由于需及时完成工作任务而面临时间压力(time pressure)问题,因而时间压力有可能是影响正念抑制UPB的重要环境变量。时间压

力作为工作场所中常见的压力形式之一,是个体在工作中缺乏足够的时间完成工作要求所产生的压力^[33]。以往研究表明,时间压力在商业环境中对道德决策具有负面影响^[34]。此外,也有研究指出,时间压力在不同情景下对道德决策的影响是不同的,即一定程度上表明了时间压力在伦理行为中发挥着调节作用。例如,Moberg在对时间压力对道德决策综述时总结了不同时间压力情景下,员工对道德决策的差异^[35]。

自我调节理论指出,个体在设定、实现目标过程中会应对各种负面体验或压力,这些负面体验或压力将对为减少或避免目标差异的自我调节系统造成干扰^[20]。一方面,时间压力是由于工作紧迫性、工作复杂性、工作安排不合理等原因而形成工作时间资源不足的困境^[36-37],被视为一种影响工作目标达成的威胁^[16],将会直接降低员工投入工作的主动性,打击员工努力实现目标的积极性,不会主动在工作中规避表现类似UPB的错误^[38];另一方面,时间压力导致员工产生压力性反应,且加剧损耗个体身体、认知、情绪等资源^[16,37],当个体身体、认知、情绪资源耗尽时,员工不受控制或不恰当行为(例如减少工作责任心)就会产生^[16]。因此,当员工面临较高的时间压力时,员工工作热情下降,为应对时间压力带来的挑战,员工内部调节的资源被消耗,由此打破了正念与工作投入的作用平衡机制,无法再投入足够多的自我调节资源用于工作投入的过程中^[39]。反之,当员工面临较低的时间压力时,会感到工作具有挑战性,精力充沛,具有主动化解时间资源不足因而具有较多可以使用的自我调节资源,使得工作投入状态得以延续^[16]。为此,本研究提出以下假设:

假设3:时间压力对正念与工作投入之间起负向调节作用。

根据上述研究假设推导,工作投入在正念与UPB之间起到中介作用(假设2)。与此同时,正念对工作投入的作用强弱取决于时间压力的大小(假设3),由此可以进一步推导正念通过促进工作投入负向影响UPB,这一间接效应可能会受到时间压力的调节作用。具体而言,在高时间压力情景下,正念通过工作投入抑制UPB的自我调节系统将会受到破坏,由于时间资源高度不足难以避免预设目标与实际情况的差异,由此形成较高的心理负担和紧张感将会损耗员工身体、认知、情绪等资源与自我调节功能^[40],员工工作自主性降低,因而难以主动调节自身注意力聚焦当下思维、体验与行为以符合道德标准,不能清醒觉知UPB可能带来的后果,在运用工作投入减少或避免积极的工作目标差距过程中将会产生有意掩盖、忽视或驳回与组织利益相关的道德行为^[41],进而倾向于违背社会价值观或组织规范,导致员工自我调节机制终止或失败^[30],最终提高了员工的故意表现UPB的程度^[42]。反之,在低时间压力情景下,员工察觉并接受当前经历、事件的正念状态不会受到过多干扰,较低时间资源不足形成的压力有助于提高员工工作自主性,将压力视为挑战性工作并专注解决时间资源不足的问题^[37,43],员工因而在避免UPB与积极的工作目标差异过程中的心理损耗不仅不减少反而还能激发新的身体、认知、情绪等资源^[37],促进员工产生利于工作投入的专注、喜悦等积极情绪体验^[35,44],员工在UPB的道德认知与决策中也具备必要的自我调节功能,避免自身为应对时间压力挑战出现自我调节失败的情况发生^[30],因而会强化正念通过工作投入抑制UPB的间接效应。

因此,结合假设2和假设3提出以下假设:

假设4:正念与UPB之间的工作投入中介模型被时间压力负向调节。

三、研究设计

(一) 样本与数据

本研究通过MBA学生推荐,选择武汉市、广州市、深圳市医药行业的高新技术企业中的科技活动人员(从事医药研究开发及其直接支持人员,例如从事药品检验、专利授权等人员)开展调研。在征得企业负责人的同意后,由企业人力资源部门提供调研名单。本研究随机抽取调研人员,并给予相应的调研编号(仅由研究团队内部掌握)。为了减少同源偏差问题,本研究采取多阶段调查的方法收集研究数据。首先,对目标调研群体发放纸质版问卷,并在企业人力资源部门的支持下回收调查问卷,并根据名单用隐形笔在回收的问卷末页标记相应的问卷编号。其次,在间隔2周后,对上一次调研的群体依次发放第二阶段、第三阶段

的问卷,参照第一阶段方法进行问卷编号标记便于三个阶段问卷进行匹配。本研究第一阶段收集的变量有正念及控制变量,第二阶段收集的变量有时间压力和工作投入,第三阶段收集的变量有UPB。

第一阶段回收问卷528份,剔除无效问卷后得到问卷493份,问卷回收率为93.37%。第二阶段回收问卷485份,剔除无效问卷后得到问卷450份,问卷回收率为92.78%。第三阶段调研回收问卷408份,剔除无效问卷后得到问卷374份,问卷回收率为91.67%。经过第一阶段、第二阶段和第三阶段匹配,删除明显胡乱作答或问卷数据明显存在异常的,最终配对的问卷数据为343份,样本的情况如下:

性别方面,男性占53.94%,女性占46.06%。年龄方面,25岁以下占13.70%,25—30岁占40.23%,31—35岁占32.36%,36—40岁占8.45%,41岁及以上占5.26%。学历方面,高中占1.17%,大专占29.45%,本科占47.81%,硕士及以上占21.57%。工作年限方面,5年以下占32.65%,5—10年占34.99%,11—15年占13.99%,16—20年占7.58%,20年以上占10.79%。

(二) 测量工具

本研究所使用的量表均参考国外成熟的量表。量表先由精通英语的3名企业管理专业博士通过翻译—回译的方式形成中文量表,然后请3名组织行为领域教授修正,并在相应条目增加职场、工作的词语描述使得量表更加适合组织环境使用。正念、UPB使用李克特7点计分法,时间压力、工作投入使用李克特5点计分法,具体量表如下:

1. 正念。该变量测量采用Brown和Ryan^[45]开发的正念注意和感知量表(Mindful Attention and Awareness Scale, MAAS),一共15个条目,均为反向计分方式,其中一条示例条目为“我自动地做工作或任务,不知道自己在做什么”。该量表的Cronbach's α 值为0.926。

2. 时间压力。该变量的测量使用Maruping等^[46]开发的量表,一共4个条目,其中,一条示例条目为“我完成工作任务的时间并不太够”。该量表的Cronbach's α 值为0.853。

3. 工作投入。该变量的测量使用Rich等^[12]开发的量表,分为身体投入、情绪投入、认知投入三个维度,一共18个条目,其中,一条示例条目为“我充满热情地去做我的工作”。该量表的Cronbach's α 值为0.959。

4. UPB。该变量的测量使用Umphress等^[3]开发的量表,一共6个条目,其中,一条示例条目为“如果这么做对我的组织有帮助,我会歪曲事实,以维护组织形象”。该量表的Cronbach's α 值为0.939。

5. 控制变量。本研究考虑正念、工作投入容易受个体积极和消极情绪的影响,因此将个体的积极情绪和消极情绪作为控制变量,且使用Tsai等^[47]开发的量表,积极情绪一共10个条目,其中,一条示例条目为“积极活跃”。消极情绪一共10个条目,其中,一条示例条目为“急躁易怒”。积极情绪和消极情绪量表的Cronbach's α 值分别为0.905、0.902。此外,根据以往研究经验,本研究将年龄、性别、学历、工作年限4个人口统计学变量纳入控制变量范围。

四、数据分析与研究结果

(一) 同源偏差检验

本研究虽然通过不同时间点采集数据,但由于所有量表均为员工个人报告,仍存在同源方法偏差问题。本研究采用Harman单因子检验方法研究中存在的同源偏差问题严重程度进行分析,即将正念、时间压力、工作投入、UPB四个变量所有题项进行未旋转的探索性因子分析。结果显示,特征值大于1的因子有7个,累计变异解释量为71.327%,且第一个公因子方差解释量为33.936%,未超过40%的标准。因此,本研究涉及的同源方法偏差问题并不严重。

(二) 验证性因子分析

为考察变量之间的区分效度,本研究运用Mplus7.0将测量的变量进行验证性因子分析。由于本研究涉及变量的所有条目相对总体样本量较多。本研究采纳Landis等^[48]研究的条目打包法以降低误差,提高

各变量之间共同度。本研究将正念、时间压力、工作投入、UPB 均打包为3个条目,验证性因子分析结果如表1所示。由表1可知,四因子模型的拟合指标优于其他竞争模型($\chi^2/df = 2.311, RMSEA = 0.062, CFI = 0.980, TLI = 0.972, SRMR = 0.038$)。因此,本研究测量的正念、时间压力、工作投入、UPB 具有较好的区分效度。

表1 验证性因子分析

模型	因素	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
四因子模型	MW;TP;JE;UPB	110.940	48	2.311	0.062	0.980	0.972	0.038
三因子模型	MW + TP;JE;UPB	425.890	51	8.351	0.146	0.880	0.845	0.104
三因子模型	MW;TP;JE + UPB	620.537	51	12.167	0.180	0.818	0.764	0.136
两因子模型	MW;TP + JE + UPB	893.383	53	16.856	0.215	0.731	0.665	0.154
两因子模型	MW + TP;JE + UPB	932.683	53	17.598	0.220	0.719	0.650	0.169
单因子模型	MW + TP + JE + UPB	1526.673	54	28.272	0.282	0.529	0.424	0.177

注:MW 表示正念;TP 表示时间压力;JE 表示工作投入;UPB 表示不道德亲组织行为;“+”表示两个变量之间合并。

(三) 描述性统计分析

本研究将测量的变量进行相关性分析,具体结果如表2所示。根据表2,正念与工作投入正相关($r = 0.349, p < 0.01$);正念与时间压力、UPB 负相关($r = -0.485, p < 0.01; r = -0.464, p < 0.01$);工作投入与时间压力、UPB 负相关($r = -0.328, p < 0.01; r = -0.253, p < 0.01$);UPB 与时间压力正相关($r = 0.531, p < 0.01$)。因此,上述描述性统计分析结果初步支持了本研究提出的各项研究假设。

表2 主要变量的相关性分析

变量	Mean	Std.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 年龄	2.513	1.005	1									
2. 性别	1.461	0.499	0.017	1								
3. 学历	3.254	0.950	0.078	0.351**	1							
4. 工作年限	2.289	1.289	0.639**	0.093	0.243**	1						
5. 积极情绪	3.548	0.696	0.009	-0.094	-0.195**	-0.070	0.905					
6. 消极情绪	1.914	0.629	0.026	0.036	-0.017	-0.015	-0.254**	0.902				
7. 正念	4.523	1.116	-0.054	-0.086	-0.335**	-0.153**	0.267**	-0.314**	0.926			
8. 时间压力	3.033	0.879	0.106	0.017	0.084	0.116*	-0.237**	0.270**	-0.485**	0.853		
9. 工作投入	3.924	0.656	0.031	-0.039	-0.189**	-0.033	0.468**	-0.253**	0.349**	-0.328**	0.959	
10. UPB	2.811	1.411	0.046	-0.086	0.164**	0.096	-0.100	0.149**	-0.464**	0.531**	-0.253**	0.939

注:对角线加粗为各变量 Cronbach's α 系数;**表示 $p < 0.01$; *表示 $p < 0.05$ (双尾)。

(四) 假设检验

1. 主效应检验和中介效应分析。本研究采用 SPSS20.0 统计软件和 PROCESS3.5 宏程序检验正念对 UPB 的影响及工作投入的中介效应。本研究将年龄、性别、学历、工作年限、积极情绪、消极情绪作为控制变量,设定置信区间为95%,进行 Bootstrap 抽样5000次,具体结果如表3所示。由表3中的模型5可知,正念对 UPB 的主效应存在显著负向影响($\beta = -0.584, p < 0.001$),由此,假设1得到支持。同时,根据表3中的模型2和模型6,正念对工作投入具有显著正向影响($\beta = 0.124, p < 0.001$),且当工作投入进入模型6后,正念对 UPB 的负向影响程度降低,但依然具有显著性($\beta = -0.548, p < 0.001$),工作投入对 UPB 产生显著负向影响($\beta = -0.290, p < 0.05$)。通过 PROCESS3.5 宏程序进一步分析,正念影响 UPB 的直接效应值为 -0.549 ,标准误差为0.068,置信区间为 $[-0.683, -0.414]$,不包含0,直接效应显著。工作投入在正念与 UPB 之间的间接效应值为 -0.036 ,标准误差为0.020,95% 置信区间为 $[-0.081, -0.003]$,未包含0,间接效应显著。由此,工作投入在正念与 UPB 之间起中介作用,假设2得到支持。

表3 主效应、中介效应与调节效应回归分析

类别	结果变量					
	工作投入			UPB		
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6
年龄	0.043	0.031	0.044	-0.065	-0.009	0.000
性别	0.049	0.045	0.074	-0.415**	-0.399**	-0.386**
学历	-0.082	-0.048	-0.031	0.244*	0.082	0.068
工作年限	-0.022	-0.002	0.001	0.138	0.045	0.044
积极情绪	0.399***	0.365***	0.319***	-0.119	0.041	0.147
消极情绪	-0.154**	-0.094	-0.060	0.314	0.030	0.003
正念		0.124***	0.100**		-0.584***	-0.548***
时间压力			-0.101*			
正念 × 时间压力			-0.082**			
工作投入						-0.290*
F	18.456***	18.971***	17.456***	3.671**	14.634***	13.708***
R ²	0.248	0.284	0.321	0.062	0.234	0.247
ΔR ²	0.234	0.269	0.302	0.045	0.218	0.229

注：***表示 $p < 0.001$ ；**表示 $p < 0.01$ ；*表示 $p < 0.05$ (双尾)。

2. 调节效应分析。本研究使用 PROCESS 宏程序分析时间压力的调节作用,具体结果如表3所示。根据表3中的模型3,正念与时间压力中心化后的交乘项对 UPB 具有显著的负向影响($\beta = -0.082, p < 0.01$),标准误差为0.026,95%置信区间为 $[-0.135, -0.031]$,未包括0。同时,本研究对时间压力的均值加减一个标准差,分别代表“高程度时间压力”与“低程度时间压力”,计算简单斜率。图2显示,当员工时间压力处于较高水平时,正念对工作投入的正向作用被削弱;而当员工时间压力处于较低水平时,正念对工作投入的正向作用被强化。由此,假设3得到支持。

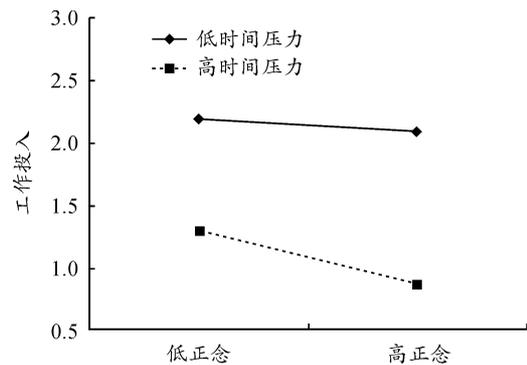


图2 时间压力在正念与工作投入之间的调节作用

3. 有调节的中介效应检验。为了检验不同程度的时间压力下,员工正念通过工作投入影响 UPB 的间接效应,本研究采用 PROCESS 宏程序,设定置信区间为95%,进行 Bootstrap 抽样5000次,对被调节的中介效应进行检验。结果如表4所示,当员工感知时间压力低时,员工正念通过工作投入影响 UPB 的间接效应显著(间接效应 = -0.048,标准误差为0.025,95%置信区间为 $[-0.104, -0.005]$,未包含0)。当员工感知时间压力高时,员工正念通过工作投入影响 UPB 的间接效应不显著(间接效应 = -0.006,标准误差为0.016,95%置信区间为 $[-0.041, 0.026]$,包含0)。这说明当员工处于低时间压力情景时,正念通过工作投入影响 UPB 的间接效应显著受到时间压力调节作用。此外,时间压力高低组间接效应差值也显著(间接效应 = 0.024,标准误差为0.014,95%置信区间为 $[0.002, 0.056]$,未包含0)。由此,假设4获得支持。

表4 被调节的中介效应分析结果

调节变量	路径:正念→工作投入→UPB		
	效应值	SE	95%置信区间
时间压力			
高(+1SD)	-0.006	0.016	$[-0.041, 0.026]$
低(-1SD)	-0.048	0.025	$[-0.104, -0.05]$
差异值	0.024	0.014	$[0.002, 0.056]$

五、结论与讨论

(一) 研究结论

本研究以自我调节为理论视角,基于中国组织情景,探究正念对UPB的作用机制,主要得到以下研究结论:(1)正念对UPB产生负向影响,即正念对UPB具有抑制性作用;(2)工作投入在正念与UPB的负向关系中起中介作用,即正念促进工作投入进而抑制了UPB的产生;(3)时间压力在正念与工作投入的正向关系间起负向调节作用,即低时间压力将会加强正念对工作投入的促进性作用;(4)时间压力在正念通过工作投入影响UPB的间接效应中发挥负向调节作用,即当员工面临较低时间压力时,正念通过工作投入负向影响UPB的间接效应更显著;而当员工面临较高时间压力时,正念通过工作投入负向影响UPB的间接效应不显著。这些结论为拓展组织中正念的管理价值以及抑制UPB提供了理论与实践参考。

(二) 理论意义

首先,本研究运用自我调节理论的新视角探究正念对UPB的抑制性机制,较为全面展现个体运用正念调节、抑制UPB的动态过程。以往有关UPB研究聚焦社会认知理论、社会认同理论、社会交换理论等视角,从实施UPB个体自身角度影响UPB内在变化过程缺乏具体解释,尚未运用自我调节理论视角来推导正念、工作投入、时间压力与UPB之间的作用关系。自我调节理论指出,自我调节是激活个体道德标准的关键资源^[20],个体的道德标准并不是一成不变的,具有“不道德”属性的UPB与道德标准密切相关。个体在评估组织利益与道德行为两个决策时,存在调节道德标准的过程,建立道德重于组织利益的认知,进而减少工作场所中的UPB。由此说明,自我调节理论可成为规避UPB的重要理论支撑。本研究运用自我调节理论解释了正念如何以及何时抑制UPB的机制,将UPB视为一种与积极的工作目标存在差异的行为,阐述了UPB在正念自我调节中的动态特性,反映了个体具有较大的应对UPB主观能动性,为UPB抑制性机制研究提供新视角。

其次,丰富了UPB的前因变量研究。UPB相关研究文献指出组织因素、领导因素、社会因素将作为UPB重要影响因素,而对于个体因素表现在马基雅维利主义^[49]、心理授权^[3]、组织承诺^[50]等因素,较少将正念作为UPB的前因变量来进行研究。事实上,正念能够加强个体自我调节能力,以持续的注意力与更加清醒的觉知产生更多的心理弹性,减少自动或习惯的意识,从而减少不道德行为^[51]。本研究关注并验证个体之间的正念特质差异对UPB的抑制性作用,丰富了正念在组织中的理论研究,并延展了UPB抑制性因素研究。

再次,发现了工作投入在正念与UPB之间起着中介作用。一些研究成果表明,道德推脱、道德辩护、组织认同、员工感知到的社会交换在UPB前因变量与UPB之间发挥中介作用^[5]。与其他研究文献相比,本研究引入工作投入这一积极情绪状态变量,揭示了正念通过工作投入从而减少UPB的作用机制,打开了正念与UPB作用关系的“黑箱”,丰富了正念对UPB作用机制理论探讨,并细化了规避UPB的知觉与态度变量理论研究。

最后,本研究关注了影响UPB的组织情景因素:时间压力。时间压力作为影响员工行为的重要组织情景因素,随着工作节奏的加快,在工作场所中越来越普遍存在。以往研究发现时间压力能够帮助员工获得学习成长,能够促进员工积极的职场行为,例如员工创新等^[52],然而,本研究进一步区分时间压力高低情景,发现了时间压力在正念与工作投入以及正念通过工作投入抑制UPB的间接效应发挥负向调节作用,尤其是在低时间压力情况下,时间压力对UPB反而起到了抑制性作用,在一定程度上丰富了时间压力的挑战—阻碍模型^[43],印证并延展了以往研究指出的“时间压力对员工心理与行为存在促进和损耗双刃效应”结论^[22]。同时,在以往关于UPB研究成果中,有学者基于情绪认知评价理论研究了绩效压力对UPB具有正向影响^[53],尚未关注到时间压力与UPB的关系。本研究创新性将时间压力作为调节变量进行研究,丰富了正念作用于工作投入与UPB的边界条件。

(三) 实践启示

首先,组织在管理 UPB 问题时应重视员工正念特质识别与训练,将正念特质与 UPB 抑制管理有机结合起来,并纳入员工选拔任用与能力培训体系,甄选具有正念特质的员工,并积极创造条件帮助员工培育正念。在员工选拔任用方面,组织可将正念特质作为员工测评的维度之一,选拔员工职级越高,正念特质测评应越详细,以此保障中高层管理者群体的正念特质,为规避 UPB 提供坚实的基础。在能力培训方面,组织的人力资源管理或工会部门可重点面向管理者及员工可引入正念训练课程,并注重在管理实践中培养员工调配注意力并养成良好的正念习惯,例如利用工作碎片化时间写工作总结、写工作日记、上班前开展正念练习等,从而多措并举宣传并践行正念对修身的重要价值,实现正念与组织文化有机融合,有效从个体意识与能力层面规避 UPB 的发生。

其次,组织应树立个体幸福感和意义为导向的“伦理人”理念,从而构建“有意义的管理”全新管理模式^[54],树立激发员工工作投入抑制 UPB 的意识,帮助员工投入工作并寻找工作的意义与乐趣,例如,营造良好的工作支持性氛围、明确个人工作职责与目标、完善绩效与薪酬挂钩机制等措施,全方位激发员工工作热情,提升员工工作专注度,充分运用员工积极的工作状态抑制 UPB 的发生。

最后,组织应建立员工时间压力管理机制以有效减少职场中的 UPB。组织要注重合理减少员工工作相关的时间压力,关注时间压力对 UPB 的催化作用,尤其对于科研工作者,要给予员工更多的工作自主权与时间,根据工作任务重要性与紧迫程度,结合个体能力特点评估进行任务分配,对紧急任务给予必要的组织支持。同时,组织应注重员工抗压能力、时间管理能力等软实力培训,改善员工时间管理方式,帮助员工有效应对时间压力带来的挑战。

(四) 不足与展望

首先,根据 Chong 等^[55]研究,时间压力分为挑战性时间压力和阻碍性时间压力,本研究对于调节变量时间压力没有从作用因素不同进行区分,在后续研究中,可以进一步区分不同因素导致的时间压力对正念与 UPB 之间的调节作用。其次,本研究以个体层面研究 UPB 抑制机制,拓展 UPB 研究层次可以启发学者们更加关注 UPB 在其他层面的具体作用路径。因此,后续可以借助本研究所运用的自我调节理论探究团队层面、组织层面 UPB 的促进或抑制机制。再次,本研究虽然发现了以时间压力为边界条件,正念通过工作投入影响 UPB 的被调节中介作用机制,但以往研究表明,UPB 的影响因素还有组织因素、领导因素、社会因素等,下一步可以结合其他维度因素,探索正念对 UPB 的其他作用机制。最后,研究样本局限于武汉、广州、深圳三大城市的医药行业企业,对于其他行业以及其他国家或城市没有涉及,为了进一步验证研究结论,后续可以通过增加行业、地域等维度扩大样本调研范围。

参考文献:

- [1] LAWRENCE E R, KACMAR K M. Exploring the impact of job insecurity on employees' unethical behavior[J]. *Business Ethics Quarterly*, 2017, 27(1): 39-70.
- [2] 王晓辰,高欣洁,郭攀博. 亲组织不道德行为的多层次模型[J]. *心理科学进展*, 2018(6): 1111-1120.
- [3] UMPHRESS E E, BINGHAM J B, MITCHELL M S. Unethical behavior in the name of the company: the moderating effect of organizational identification and positive reciprocity beliefs on unethical pro-organizational behavior[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95(4): 769-780.
- [4] WAN M, ZIVNUSKA S, VALLE M. Examining mindfulness and its relationship to unethical behaviors[J]. *Management Research Review*, 2020, 43(12): 1477-1497.
- [5] 潘静洲,唐子阳,王弋川,等. 非道德亲组织行为的成因及其影响[J]. *天津大学学报(社会科学版)*, 2019(5): 436-445.
- [6] 程昱,林英晖. 动机视角下的亲组织不道德行为[J]. *心理科学进展*, 2019(6): 1111-1122.
- [7] 杜兰英,段天格,李铭泽. 不道德亲组织行为研究述评与展望[J]. *中国人力资源开发*, 2016(7): 50-57.
- [8] QIU J X J, ROONEY D. Addressing unintended ethical challenges of workplace mindfulness: a four-stage mindfulness development model[J]. *Journal of Business Ethics*, 2019, 157(3): 715-730.

- [9] BANDURA A. Self-efficacy: the exercise of control[M]. New York: Freeman, 1997: 246-297.
- [10] LEROY H, ANSEEL F, DIMITROVA N G, et al. Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: a growth modeling approach[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2013, 82(3): 238-247.
- [11] 张静, 宋继文, 郑晓明, 等. 基于调节性中介模型的领导与下属特质正念对工作投入的影响研究[J]. *管理学报*, 2018, 15(11): 1629-1637.
- [12] RICH B L, LEPINE J A, CRAWFORD E R. Job engagement: antecedents and effects on job performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2010, 53(3): 617-635.
- [13] XU X, DU D, JOHNSON R E, et al. Justice change matters: approach and avoidance mechanisms underlying the regulation of justice over time[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2022, 107(7): 1070-1093.
- [14] KAHN W A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work[J]. *Academy of Management Journal*, 1990, 33(4): 692-724.
- [15] PURANIK H, KOOPMAN J, VOUGH H C. Excuse me, do you have a minute? An exploration of the dark-and bright-side effects of daily work interruptions for employee well-being[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2021, 106(12): 1-18.
- [16] MITCHELL M S, GREENBAUM R L, VOGEL R M, et al. Can you handle the pressure? The effect of performance pressure on stress appraisals, self-regulation, and behavior[J]. *Academy of Management Journal*, 2019, 62(2): 531-552.
- [17] 刘智强, 许玉平, 许建伟, 等. 创新期望差距与团队突破性创新: 自我调节理论视角[J]. *心理学报*, 2023(2): 272-285.
- [18] DECI E L, RYAN R M. The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior[J]. *Psychological Inquiry*, 2000, 11(4): 227-268.
- [19] VAN DEN BROECK A, VANSTEENKISTE M, DE WITTE H, et al. Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: construction and initial validation of the work-related basic need satisfaction scale[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, 83(4): 981-1002.
- [20] BANDURA A. Social foundations of thought and action: a social cognitive theory[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986: 169-185.
- [21] BROWN K W, RYAN R M, CRESWELL J D. Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects[J]. *Psychological Inquiry*, 2007, 18(4): 211-237.
- [22] 李爱梅, 颜亮, 王笑天, 等. 时间压力的双刃效应及其作用机制[J]. *心理科学进展*, 2015(9): 1627-1636.
- [23] LEE A, SCHWARZ G, NEWMAN A, et al. Investigating when and why psychological entitlement predicts unethical pro-organizational behavior[J]. *Journal of Business Ethics*, 2019, 154(1): 109-126.
- [24] GLOMB T M, DUFFY M K, BONO J E, et al. Mindfulness at work[J]. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 2011, 30: 115-157.
- [25] KABAT-ZINN J. Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future[J]. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 2003, 10(2): 144-156.
- [26] CHARTRAND T L, BARGH J A. Nonconscious motivations: their activation, operation, and consequences[M]//TESSER A, STAPEL D A, WOOD J V. Self and motivation: emerging psychological perspectives. Washington, DC: American Psychological Association, 2002: 13-41.
- [27] RUEDY N E, SCHWEITZER M E. In the moment: the effect of mindfulness on ethical decision making[J]. *Journal of Business Ethics*, 2010, 95(1): 73-87.
- [28] KONG D T. The pathway to unethical pro-organizational behavior: organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness[J]. *Personality and Individual Differences*, 2016, 93: 86-91.
- [29] ZIVNUSKA S, KACMAR K M, FERGUSON M, et al. Mindfulness at work: resource accumulation, well-being, and attitudes[J]. *Career Development International*, 2016, 21(2): 106-124.
- [30] 倪丹, 郑晓明. 辱虐管理对道德推脱的影响: 基于自我调节理论[J]. *科学学与科学技术管理*, 2018(7): 144-159.
- [31] LIU S, XIN H, SHEN L, et al. The influence of individual and team mindfulness on work engagement[J]. *Frontiers in Psychology*, 2020. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.02928.
- [32] KANFER R. Motivation theory and industrial and organizational psychology[M]//DUNNETTE M D, HOUGH L M. Handbook of industrial and organizational psychology. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1990: 75-170.
- [33] SZOLLOS A. Toward a psychology of chronic time pressure: conceptual and methodological review[J]. *Time & Society*, 2009,

- 18(2/3):332-350.
- [34] SWEENEY B, ARNOLD D, PIERCE B. The impact of perceived ethical culture of the firm and demographic variables on auditors' ethical evaluation and intention to act decisions[J]. *Journal of Business Ethics*, 2010, 93(4):531-551.
- [35] MOBERG D J. Time pressure and ethical decision-making: the case for moral readiness[J]. *Business and Professional Ethics Journal*, 2000, 19(2):41-67.
- [36] YOUNG D L, GOODIE A S, HALL D B, et al. Decision making under time pressure, modeled in a prospect theory framework[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2012, 118(2):179-188.
- [37] 姚柱, 罗瑾琰. 时间压力对知识隐藏的影响研究: 动机与情绪的双路径[J]. *管理评论*, 2022, 34(8):180-191.
- [38] URBACH T, WEIGELT O. Time pressure and proactive work behaviour: a week-level study on intraindividual fluctuations and reciprocal relationships[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2019, 92(4):931-952.
- [39] LEE S H, JEONG D Y. Job insecurity and turnover intention: organizational commitment as mediator[J]. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2017, 45(4):529-536.
- [40] 杜林致, 陈雨欣. 时间压力促进还是抑制员工主动工作行为? 认知评价的中介作用和时间管理技能的调节作用[J]. *中国人力资源开发*, 2023(4):6-20.
- [41] MISHRA M, GHOSH K, SHARMA D. Unethical pro-organizational behavior: a systematic review and future research agenda[J]. *Journal of Business Ethics*, 2022, 179(1):63-87.
- [42] 王亚婷, 王詠. 明知故犯? 故意不道德行为的影响因素和心理过程[J]. *心理科学*, 2018(2):371-377.
- [43] LEPINE M A, ZHANG Y, CRAWFORD E R, et al. Turning their pain to gain: charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance[J]. *Academy of Management Journal*, 2016, 59(3):1036-1059.
- [44] ZACHER H, JIMMIESON N L, BORDIA P. Time pressure and coworker support mediate the curvilinear relationship between age and occupational well-being[J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2014, 19(4):462-475.
- [45] BROWN K W, RYAN R M. The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003, 84(4):822-848.
- [46] MARUPING L M, VENKATESH V, THATCHER S M B, et al. Folding under pressure or rising to the occasion? Perceived time pressure and the moderating role of team temporal leadership[J]. *Academy of Management Journal*, 2015, 58(5):1313-1333.
- [47] TSAI W C, CHI N W, GRANDEY A A, et al. Positive group affective tone and team creativity: negative group affective tone and team trust as boundary conditions[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2012, 33(5):638-656.
- [48] LANDIS R S, BEAL D J, TESLUK P E. A comparison of approaches to forming composite measures in structural equation models[J]. *Organizational Research Methods*, 2000, 3(2):186-207.
- [49] CASTILLE C M, BUCKNER J E, THOROUGHGOOD C N. Prosocial citizens without a moral compass? Examining the relationship between Machiavellianism and unethical pro-organizational behavior [J]. *Journal of Business Ethics*, 2018, 149(4):919-930.
- [50] MATHERNE C F, LITCHFIELD S R. Investigating the relationship between affective commitment and unethical pro-organizational behaviors: the role of moral identity[J]. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 2012, 9(5):35-46.
- [51] LONG E C, CHRISTIAN M S. Mindfulness buffers retaliatory responses to injustice: a regulatory approach [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(5):1409-1422.
- [52] 王佳燕, 蓝媛美, 李超平. 二元工作压力与员工创新关系的元分析[J]. *心理科学进展*, 2022(4):761-780.
- [53] 李志成, 王震, 祝振兵, 等. 基于情绪认知评价的员工绩效压力对亲组织非伦理行为的影响研究[J]. *管理学报*, 2018, 15(3):358-365.
- [54] 陈劲, 魏巍. 有意义的管理——以幸福和意义为核心的中国特色管理范式[J]. *清华管理评论*, 2022(4):46-53.
- [55] CHONG D S F, VAN EERDE W, CHAI K H, et al. A double-edged sword: the effects of challenge and hindrance time pressure on new product development teams [J]. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 2010, 58(1):71-86.

