

Money Profiles and Unethical Activity: An Investigation of the Money Ethic Endorsement of Managerial Staffs in China

Linzhi Du¹, Thomas Li-Ping Tang²

¹Department of Social Psychology, Nankai University, Tianjin, China, 300071

²Department of Management and Marketing, Middle Tennessee State University, Murfreesboro, USA

Email: lzdu06@nankai.edu.cn, ttang@mtsu.edu

Abstract: With two questionnaires named Money Ethics Scale and Unethical Activity Context Questionnaire, which are designed by ourselves, this study investigates randomly 204 managerial staffs, to analyze their money profiles, and the relation between money profiles and unethical activity. The results show that there are 8 factors of MES (Good, Evil, Make Money, Budget Money, Success, Respect, Intrinsic, Motivator) and four money attitude profiles (Achieving Money Worshiper, Careless Money Admirer, Apathetic Money Handler, and Money Repeller) in Chinese Managerial Staffs; Money Repeller has least possibility to involve unethical activity than Careless Money Admirer, Achieving Money Worshiper and Apathetic Money Handler.

Keywords: Managerial Staffs; Money Profiles; Unethical Activity

管理人员金钱心理特征与不道德工作行为关系实证研究

杜林致¹, Thomas Li-Ping Tang²

¹南开大学社会心理学系, 天津, 中国, 300071

²Department of Management and Marketing, Middle Tennessee State University, Murfreesboro, USA

Email: lzdu06@nankai.edu.cn, ttang@mtsu.edu

摘要: 采用《金钱心理问卷》、《不道德工作行为情境问卷》, 随机抽取 305 名企业管理人员, 调查分析他们的金钱心理成分、类型及其特征, 以及不同金钱心理类型人在不道德工作行为可能性上的差异性。研究发现, 中国管理人员金钱心理可以分为九成分(好, 坏, 成功, 自主, 公平, 激励, 预算, 挣钱, 捐款)四类型(金钱崇拜者、金钱不满者、金钱排斥者和金钱冷漠者); 不同金钱心理类型在不道德工作行为上有显著差异, 表现为: 金钱排斥者比金钱不满者、金钱崇拜者、金钱冷漠者有更低的从事不道德工作行为的可能性。

关键词: 企业管理人员; 金钱心理; 不道德工作行为

1 引言

企业伦理是经济学、管理学、社会学等学科研究久盛不衰的课题, 也是关系到社会大众切身利益的永恒话题。调查表明, 在人们最关心的 10 项人力资源项目中, 伦理被排到第五位^[1]; 理想 CEO 的最重要的人格是强烈的个人伦理道德意识^[2]。近年来国内外接连出现的一系列有关企业管理层伦理道德问题(如美国安然公司做假帐事件^[3]、中国伊利股份包括董事长郑

资助信息: 教育部人文社科规划基金项目(06JA840010)。

俊怀在内的 5 名高层管理人员涉嫌挪用资金案件^[4]案件等), 使人们对于企业经营管理人员的道德诚信问题尤为关注。

企业管理人员不道德伦理行为的原因多种多样, 但归结到一点, 不道德行为往往直接源于对金钱贪得无厌的追求。无疑, 绝大多数人都希望成为富翁^[5], 但对于金钱贪婪者而言, 他们总感到自己的收入远远不能满足其需求。他们越有钱, 越想拥有更多的钱, 他们永远嫉妒更有钱的人^[6]。他们与更富有的人之间不断

比较,会产生严重的不公平感,而这种不公平感会促使他们以“公平的名义”去非法敛财^[7,8]。研究发现,贪恋钱财的瑞士公共部门的员工,更可能对其职业道德标准加以妥协^[9];贪婪钱财的马来西亚基督徒,面对不道德的行为更加以谴责^[10];当要求人们在食物加工过程中找出虫子并以此为据加以奖赏时,一些“聪明人”会提前从家里拿虫子来偷偷放入待加工的食物中^[11]。金钱是一种权力的象征,金钱贪婪者们无法抵御和控制其金钱欲望,他们会非法利用其权力和职务便利为个人或小集团去攫取钱财^[12]。研究发现,香港地区管理者中金钱崇拜与不道德行为之间有密切联系,金钱崇拜对不道德行为意向有很好的预测效应^[13]。概言之,金钱贪婪者比非金钱贪婪者有更强的从事不道德行为的意向。

因此,从探讨人们的金钱心理特点入手,分析人们的金钱心理成分、类型及其特点与不道德工作行为之间的相关,以及不同金钱心理类型的人在不道德工作行为上的差异性,就具有独特的理论视角和实践指导意义。本研究以企业管理人员为研究对象,试图探讨企业管理人员的金钱心理特征,及其与工作情境中可能的不道德行为之间的关系,从而为深入认识不道德工作伦理的实质,从一个侧面提供某种理论和实证支持。

2 研究工具和对象

2.1 工具

本研究运用了两个问卷:“金钱心理问卷”和“不道德工作行为情境问卷”,分别说明如下:

2.1.1 金钱心理问卷

该问卷借鉴汤立平(T. L.-P. Tang)教授的金钱心理“三维度四类型说”而设计^[14],原始问卷包含 58 个题目,回答方式是五点量表法:“非常不同意”为 1 分,“不同意”为 2 分,“中立”为 3 分,“同意”为 4 分,“非常同意”为 5 分。对调查数据进行探测性因素分析(采取主成分分析和正交旋转法),得到 8 个因子,保留 29 道题目,结果如表 1 所示。

表 1 中提取的 8 个因子分别是:反映金钱心理情感成分的好、坏,反映金钱心理认知成分的成功、自主、公平、激励,反映金钱心理行为成分的预算、挣钱,8 子共解释总方差的 65.829%。该问卷总体和经因素分析抽取出的 8 个因子的克隆巴赫 α 系数分别为:总体(0.779)、好(0.853)、坏(0.772)、成功(0.869)、激

励(0.67)、自主(0.834)、公平(0.77)、预算(0.821)、挣钱(0.725),可见该问卷具有较好的内部一致性信度。

Table 1. Explore factor analysis about money profiles
表 1. 金钱心理成分因子分析

题目	载荷	题目	载荷	题目	载荷	题目	载荷
A03	0.800	A40	0.876	A17	0.850	A47	0.781
A04	0.792	A39	0.859	A19	0.810	A48	0.705
A02	0.775	A41	0.737	A16	0.793	A50	0.697
A05	0.775	A38	0.619	A20	0.749	A46	0.590
A01	0.716	A43	0.614				
题目	载荷	题目	载荷	题目	载荷	题目	载荷
A08	0.874	A13	0.844	A33	0.825	A27	0.871
A07	0.822	A12	0.805	A32	0.703	A26	0.800
A09	0.739	A14	0.666	A29	0.578		

问卷的效度侧重于对结构效度的考察。心理测量学认为,各分量表分与总量表分的相关超过了各分量表之间的相关是结构效度的一种检验方法。计算金钱心理 8 个因子之间及其因子与总分之间的相关系数,结果见表 2。

Table 2. The relation between money profiles and their total score
表 2. 金钱心理因子之间及其因子与总分的相关

	好	坏	成功	自主	公平	预算	挣钱	激励
好	1							
坏	-0.108	1						
成功	0.322	0.028	1					
自主	0.275	0.069	0.45	1				
公平	0.305	0.007	0.334	0.159	1			
预算	0.131	0.072	0.016	0.035	0.166	1		
挣钱	0.21	-0.01	0.092	0.201	0.236	0.253	1	
激励	0.064	-0.19	0.115	0.188	-0.019	-0.013	0.12	1
总分	0.53	0.297	0.616	0.61	0.594	0.422	0.502	0.304

从表 2 可知,8 个因子各因素分与总分的相关都超过了各因素分之间的相关,可见该问卷具有较好的结构效度。

2.1.2 不道德工作行为情境问卷

参考国外相关研究成果^[13-15],本研究自编 15 个题目,主要从源于个体自身价值体系的日常行为、源于组织任务和角色压力的行为、源于组织文化氛围的行为、源于社会习俗观念的从众行为、工作职务带来的机会行为等方面,假设不同的工作情境来考察管理人员的不道德工作行为的可能性。问卷的回答方式是 5 点量表法,从“1”到“5”分别代表“非常不同意”到“非常同意”。对调查数据进行因素分析,结果如表 3 所示。

表 3 中的 5 个因子分别是:题目 1、2、3、4 反映由工作或职务机会所引发的不道德行为(简称“工作机

Table 3. Explore factor analysis about unethical activity context questionnaire
表 3. 不道德工作情景问卷因子分析

因子 1		因子 2		因子 3		因子 4		因子 5	
项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷
1	0.799	5	0.882	8	0.883	10	0.867	13	-0.866
2	0.743	6	0.829	9	0.871	11	0.857	14	-0.794
3	0.722	7	0.734			12	0.597	15	-0.469
4	0.605								

会”); 题目 5、6、7 反映的是组织氛围对不道德行为的影响(简称“组织氛围”); 题目 8、9 反映职务角色身份诱发的不道德行为(简称“角色”); 题目 10、11、12 反映基于社会习俗的不道德从众行为(简称“从众”); 题目 13、14、15 反映源于个体价值观的不道德工作行为(简称“个体价值观”), 上述 5 个因子共解释总方差的 69.45%。该结果很好地拟合了问卷编制时的结构因子设想, 说明问卷有很好的结构效度。该问卷总体和 5 个因子的克隆巴赫 α 系数分别为: 总体(0.76)、工作机会(0.76)、组织氛围(0.76)、角色(0.74)、从众(0.78)、个体价值观(0.77), 可见该问卷具有较好的内部一致性信度。

2.2 研究对象

本研究调查样本随机取自天津市 20 家不同行业、不同性质的公司管理人员, 每家企业发放问卷 16 份,

共发放问卷 320 份。为了考察被试回答的真实性, 调查问卷中包含了 15 道 MMPI 测谎题目, 对回收的 305 份问卷进行测谎分析, 剔除 MMPI 测谎分值大于 8 分的问卷 59 份, 保留有效问卷 246 份, 有效回收率 76.8%。调查样本中, 男性 121 人, 占比 52.2%, 女性 111 人, 占比 49.8%; 30 岁以下的 164 人, 占比 71.6%, 30 岁以上的 65 人, 占比 28.4%; 专科及以下的 111 人, 占比 45.7%, 专科以上的 132 人, 占比 54.3%; 服务业 74 人, 占比 40.9%, 制造业 107 人, 占比 59.1%; 国营企业的 98 人, 占比 52.7%, 私营企业的 38 人, 占比 20.4%, 合资和独资企业的 50 人, 占比 26.9%。

3 研究结果与分析

本研究所有数据采用社会科学统计软件包 SPSS10.0 在计算机上统计处理, 使用的统计方法包括: 因素分析, 聚类分析, 判别分析, 方差分析等。

3.1 管理人员金钱心理因素及其类型分析

本研究运用快速聚类方法, 对抽取出的 8 个金钱心理因子进行聚类, 经过多次探测, 分出 4 种类型, 根据每一类型的共同特征分别命名为: 金钱冷漠者、金钱崇拜者、金钱排斥者、金钱不满者; 然后再进行判别分析, 得到各类型的平均数、标准差, 结果如表 4 所示。

Table 4. Mean and standard deviations of subjects' money profiles
表 4. 员工金钱心理因素的平均数、标准差

变量	类型 1		类型 2		类型 3		类型 4		排序
	金钱不满者		金钱冷漠者		金钱排斥者		金钱崇拜者		
$n = 243$	69		74		47		53		
%	28.4		30.45		19.34		21.81		
好	4.1(0.55)		3.85(0.58)		3.31(0.78)		4.38(0.45)		4 > 1 > 2 > 3
坏	4.09(0.62)		2.58(0.62)		4.09(0.54)		2.71(0.62)		1, 3 > 4 > 2
成功	3.22(0.59)		2.34(0.58)		1.91(0.57)		3.09(0.84)		1 > 4 > 2 > 3
自主	3.39(0.78)		2.61(0.64)		2.37(0.48)		3.41(0.78)		4 > 1 > 2 > 3
公平	3.46(0.91)		2.66(0.78)		2.66(0.76)		4.01(0.54)		4 > 1 > 2, 3
激励	1.92(0.73)		1.85(0.69)		1.74(0.70)		2.04(0.75)		4 > 1 > 2 > 3
预算	3.33(0.75)		3.10(0.84)		3.53(0.73)		3.92(0.62)		4 > 3 > 1 > 2
挣钱	3.89(0.54)		3.62(0.62)		3.72(0.69)		4.29(0.53)		4 > 1 > 3 > 2

注: 表中括号外的数据为平均数, 括号内的数据为标准差。

根据表 4 的结果, 对这四种金钱心理类型人的基本特征归纳如下:

类型 1: 金钱不满者, 占被调查样本的 28.4%, 其金钱心理的因子特征是: 坏、成功因素上分数最高, 好、自主、公平、挣钱、激励因素上分数较高, 预算因素上分数较低。可见, 他们对金钱抱着较为矛盾的

态度, 一方面他们认为金钱是好东西, 把金钱视为获得自主、取得成功的手段, 金钱对他们有较大的激励作用, 所以他们会积极挣钱, 另一方面他们又感到金钱带有恶的烙印, 在情感上并不认同金钱, 他们相对也不会精打细算花钱。

类型 2: 金钱冷漠者, 在被调查样本中占 30.45%,

其在金钱因子上的特征是：坏、挣钱、预算因素上分数最低，好、成功、自主、公平、激励因素上分数较低。可见，他们对金钱抱着比较消极的态度，既不认为金钱是好的，但也不把金钱看成是坏的；他们不把金钱视为成功的标志和获得尊重的手段，金钱对他们的动力作用最低；他们不怎么去努力挣钱，花钱时也不太精打细算。

类型 3：金钱排斥者，占被调查样本的 19.34%，其金钱心理的因子特征是：坏因素分数最高，好、成功、自主、公平、激励因素分数最低，挣钱因素分数较低。可见，他们对金钱抱着最为消极的否定态度，认为金钱是万恶之源，不把金钱视为获得尊重的手段，金钱对他们没有激励作用，他们不会努力去挣钱。

类型 4：金钱崇拜者，占被调查样本的 21.81%，其金钱心理的因子特征是：好、自主、公平、激励、挣钱、预算因素分数最高，成功因素分数较高，坏因素分数较低。可见，他们对金钱抱着积极地肯定态度，认为金钱是好的，金钱是取得自主、获得公平的手段，也是成功的标志和动力的源泉，金钱由此对他们有显著的激励作用；他们努力挣钱，花钱也会精打细算。

3.2 不同金钱心理类型的人在非道德工作行为可能性上的差异性

在对四种不同金钱心理类型的人进行区分后，采用单因素方差分析的方法，进一步考察他们发生非道德行为可能性上的差异，结果如表 5 所示：

由表 5 可知，四种金钱心理类型的人发生非道德行为可能性上具有显著差异，其中金钱不满者发生非道德工作行为的可能性最大，而金钱排斥者发生非道德工作行为的可能性最小。经验后比较(LSD)，金钱排斥者(M3)显著低于其余三种类型的人($M3 - M1 = -1.226, p = 0.001$ ； $M3 - M2 = -1.013, p = 0.004$ ； $M3 - M4 = -1.004, p = 0.008$)。

4 讨论

不同的人有不同的金钱心理，他们因为金钱态度而面对非道德工作情境时的处理方式也有所差异。对人们的金钱态度的分类，可以进一步深化我们对其工作态度和行为的认识。本研究运用 8 个因素(好、坏、成功、自主、公平、激励、预算、挣钱)的金钱心理问卷，区分出了企业管理人员中四种金钱类型的人：金钱冷漠者，金钱不满者，金钱崇拜者，金钱排斥者，这四种类型与以往的研究结果相似^[15-19]。

Table 5. The different on unethical activity among money profiles (F-test)

表 5. 不同金钱心理类型的人在非道德行为上的差异(F 检验)

金钱心理类型	N	M	SD	F	P	验后比较
金钱不满者(M1)	68	5.588	1.895	4.53	0.000	M3 < M1
金钱冷漠者(M2)	72	5.375	1.795			M3 < M2
金钱排斥者(M3)	47	4.362	1.810			M3 < M4
金钱崇拜者(M4)	52	5.234	1.910			

通过考察不同金钱类型的人在非道德工作行为总分上的差异，本研究发现，金钱排斥者显著低于其余三种类型的人。从研究可知，金钱排斥者完全否定金钱的积极方面，认为金钱是恶的，因此金钱对他们并不是一种激励力量，而只是一种保健因素，他们具有较高的成就回避性、较低的工作投入感和竞争性，不容易受到金钱的驱使，因此，金钱排斥者发生非道德行为的可能性最小。

研究发现，金钱不满者发生非道德工作行为的可能性最大。对金钱不满者而言，一方面他们把金钱视为获得尊重、取得成功的手段，他们积极挣钱，精打细算地花钱，金钱对他们具有很大驱动力；另一方面，他们又感到金钱带有恶的烙印，从情感上对金钱有排斥感，所以他们更主要的是把金钱作为一种手段来使用的，由此他们更可能利用工作之便，采取假公济私、以公谋私等非道德手段，为个人谋私利。根据汤立平(T. L.-P. Tang)教授的研究，金钱不满者往往是比较年轻、工作经验较少、收入低、工作和生活满意度低的人。他们崇拜金钱，但是没有钱，低收入和高金钱期望之间的巨大反差，造成了他们巨大的心理压力。这类型人的工作行为有两种可能性：一方面，他们会为了获得更多的钱而忘我的工作，超负荷地承担过多的工作任务；另一方面，由于他们对金钱的极度饥渴，加之他们不认可金钱的公平性，很可能导致他们不择手段地捞取钱财的非法行为。对于管理者而言，金钱不满者是最容易用金钱激励、工作积极性最高的员工，但是必须注意防范他们利用职权不择手段地为个人牟利的非道德甚至非法行为。

致 谢

感谢教育部人文社科规划基金对本研究的资金支持；感谢天津市滨海新区保税区 20 多家企业对本研究问卷调查中提供的大力支持。

References (参考文献)

[1] Laabs, J. Being future human resources concerns. Personnel

- Journal, 1996, 75(1): 28.
- [2] DeRond, M. Business ethics, where do we stand? Toward a new inquiry. *Management Decision*, 1996, 32(4): 4-58.
- [3] Hao Yongzhong, & Zhang Zhang. The die of An'ran [M]. Peking: China CITIC Press, 2002(Ch).
郝永忠, 章彰. 安然之死[M]. 北京: 中信出版社, 2002.
- [4] Ten of the biggest scandals of quoted company in 2004 [N]. *Securities Daily*, 2005-01-03(Ch).
2004年上市公司十大丑闻[N]. 证券日报, 2005-01-03.
- [5] Gino, F., & Pierce, L. The abundant effect: Unethical behavior in the presence of wealth. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2009, 109(2): 142-155.
- [6] Nickerson, J.A., & Zenger, T.R. Envy, comparison costs, and economic theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 2008, 29(13): 1429-1449.
- [7] Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2001, 86(2): 278-321.
- [8] Simons, T., & Roberson, Q. Why managers should care about fairness: The effects of aggregate justice perceptions on organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(3): 432-443.
- [9] Gbadamosi, G., & Joubert, P. Money ethic, moral conduct and work related attitudes: Field study from the public sector in Swaziland. *Journal of Management Development*, 2005, 24(8): 754-763.
- [10] Wong, H.M. Religiousness, love of money, and ethical attitudes of Malaysian evangelical Christians in business. *Journal of Business Ethics*, 2008, 81(1): 169-191.
- [11] Milkovich, G.T., Newman, J.M., & Gerhart, B. *Compensation* (10th ed.). Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill, 2011.
- [12] Ashforth, B.E., Gioia, D.A., Robinson, S.L., & Treviño, L.K. Introduction to special topic forum: Re-viewing organizational corruption. *Academy of Management Review*, 2008, 33(3): 670-684.
- [13] Tang, T.L.P., & Chiu, R.K. Income, money ethic, pay satisfaction, commitment, and unethical behavior: Is the love of money the root of evil for Hong Kong managers? *Journal of Business Ethics*, 2003, 46(1): 13-30.
- [14] Tang, T.L.P. The development of a short money ethic scale: attitudes toward money and pay satisfaction revisited. *Personality and Individual Differences*, 1995, 19(6): 809-817.
- [15] Tang, T.L.P., Tang, T.L.N., & Homaifar, B.Y. Income, the love of money, pay comparison, and pay satisfaction: Race and gender as moderators. *Journal of Managerial Psychology*, 2006, 21(5): 476-491.
- [16] Tang, T.L.P., & Chen, Y.J. Intelligence vs. wisdom: The love of money, Machiavellianism, and unethical behavior across college major and gender. *Journal of Business Ethics*, 2008, 82(1): 1-26.
- [17] Tang, T.L.P. Money, the meaning of money, management, spirituality, and religion. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 2010, 7(2): 173-189.
- [18] Du Linzhi, Yue Guo'an, & Tang T. L.-P. A study about the relation between money profile and self-value of university students in China [J]. *Psychological Science*, 2003, 6(5): 915-916(Ch).
杜林致, 乐国安, Tang T. L.-P. 中国大学生金钱心理特征及其与自我价值关系研究[J]. *心理科学*, 2003, 6(5): 915-916.
- [19] Du Linzhi, & Yue Guo'an. An empirical study of relationship between government staff s' money profiles and their unethical activities [J]. *Journal of Northwest Normal University (Social Sciences)*, 2010, 47(1): 90-94(Ch).
杜林致, 乐国安. 公务员金钱心理特征与不道德工作行为关系实证研究[J]. *西北师大学报: 社会科学版*, 2010, 47(1): 90-94.