

中国情境下的 员工建言行为影响因素研究

井 辉/著



中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

本书出版获得国家自然科学基金（NSFC）——河南人才培养联合基金（U1404704）及河南省高等学校青年骨干教师（2015GGJS-165）与河南省高校科技创新人才支持计划（人文社科类）（2017-cxrc-026）的支持

中国情境下的员工建言行为 影响因素研究

井 辉 著

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

中国情境下的员工建言行为影响因素研究 / 井辉著.
—北京: 经济科学出版社, 2017. 9
ISBN 978 - 7 - 5141 - 8395 - 5

I. ①中… II. ①井… III. ①企业管理 - 人事管理 -
研究 - 中国 IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 216069 号

责任编辑: 白留杰 刘殿和
责任校对: 隗立娜
责任印制: 李 鹏

中国情境下的员工建言行为影响因素研究

井 辉 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

教材分社电话: 010 - 88191355 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮箱: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京密兴印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 14.5 印张 210000 字

2017 年 9 月第 1 版 2017 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 8395 - 5 定价: 45.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191510)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

序

随着经济全球化和现代科学技术的飞速发展，现代企业组织正面临着日益复杂多变的外部环境带来的巨大挑战。如互联网技术正在和已经改变了众多行业习以为常的传统商业模式，人工智能也必将对企业组织所熟悉的生产运营方式产生巨大的冲击。如何在市场竞争中生存下来并得到发展，形成自身的可持续竞争优势，已成为众多企业组织都在考虑的一个关键问题。来自实务界的专家们也逐渐认识到，应对市场竞争挑战的最有效的手段就是充分发挥组织内部人力资源的积极性和能动性，通过提升员工的组织经营管理参与度来增强企业的市场变化应对和创新能力。作为组织中的关键资源，员工除了做好本职工作之外，更重要的是能否切实参与到企业组织的经营管理过程中来，并对企业组织在发展中存在的各种问题进行积极的建言献策，即是能否真正发挥其角色外的建言行为。

与此同时，越来越多的理论研究也发现，员工建言确实在竞争优势塑造的过程中发挥着重要作用。但实际上，员工建言是一种较为复杂、模糊的个体不确定行为，而且影响因素很多，既有组织外部的因素，还有组织内部的因素，也有员工个体特征等方面的因素。已有文献对领导层面的因素关注相对较多，如变革型领导、授权型领导、家长式领导、威权领导等对员工建言行为的影响，还有许多学者考察了员工个体特征的影响，如人口统计学特征、大五人格特质、组织自尊等的影响，但尤其缺乏从组织、领导和个体三个层面综合考察员工建言行为影响因素的研究。基于此，本书在对员工建言行为现有研究成果进行梳理总结的基础上，引入建言效能感、心理安全感和上下级关系三个中介变量，分别从组织支持感（组织层面）、包容性领导和感知的领导距离（领导层面）、情绪智力和政治技能

(个体层面)三个层面的因素,分析其对员工建言行为的影响机制,并运用中国情境下的问卷调查数据进行统计检验,以期能够为促进中国情境下的员工建言行为提供一定的理论支持。

全书共由八章组成。第一章,绪论。主要阐述研究的背景与意义,明确研究的内容与框架,指出遵循的研究思路和采用的研究方法,概括介绍研究的理论基础。第二章,员工建言行为的相关研究综述。主要从员工建言行为的概念与发展、员工建言行为的构成内容与测量方式、员工建言行为的前因与结果等方面进行总结,为后续章节的研究奠定基础。第三章,组织支持感对员工建言行为的影响:建言效能感的中介效应。主要考察员工所感知的组织支持对其建言行为的影响,并引入建言效能感作为中介变量,运用中国情境下的问卷调查数据检验组织层面的组织支持因素对员工建言行为的影响机制。第四章,包容性领导对员工建言行为的影响:心理安全感的中介效应。主要考察包容性领导对员工建言行为的影响,并引入心理安全感作为中介变量,运用中国情境下的问卷调查数据检验领导层面的包容性领导因素对员工建言行为的影响机制。第五章,领导距离对员工建言行为的影响:心理安全感的中介效应。主要考察员工所感知的领导距离对员工建言行为的影响,并引入心理安全感作为中介变量,运用中国情境下的问卷调查数据检验领导层面的领导距离因素对员工建言行为的影响机制。第六章,情绪智力对员工建言行为的影响:上下级关系的中介效应。主要考察情绪智力对员工建言行为的影响,并引入上下级关系作为中介变量,运用中国情境下的问卷调查数据检验个体层面的情绪智力因素对员工建言行为的影响机制。第七章,政治技能对员工建言行为的影响:上下级关系的中介效应。主要考察政治技能对员工建言行为的影响,并引入上下级关系作为中介变量,运用中国情境下的问卷调查数据检验个体层面的政治技能因素对员工建言行为的影响机制。第八章,结论与展望。结合研究结果,对全书内容进行总结,指出研究存在的不足及今后可能的研究方向。

井 辉

2017年8月1日于郑州大学

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 研究背景与意义	(1)
第二节 研究内容与框架	(5)
第三节 研究思路与方法	(8)
第四节 研究的理论基础	(11)
第二章 员工建言行为的相关研究综述	(23)
第一节 员工建言行为的概念与发展	(23)
第二节 员工建言行为的构成与测量	(28)
第三节 员工建言行为的前因与结果	(31)
第三章 组织支持感对员工建言行为的影响：建言 效能感的中介效应	(43)
第一节 引 言	(43)
第二节 相关研究文献回顾与假设提出	(44)
第三节 研究设计	(59)
第四节 统计分析	(62)
第五节 结论与讨论	(71)
第四章 包容性领导对员工建言行为的影响：心理 安全感中介效应	(72)
第一节 引 言	(72)

第二节	相关研究文献回顾与假设提出	(73)
第三节	研究设计	(87)
第四节	统计分析	(90)
第五节	结论与讨论	(100)

第五章 领导距离对员工建言行为的影响：心理

安全感的中介效应	(102)
----------------	---------

第一节	引 言	(102)
第二节	相关研究文献回顾与假设提出	(103)
第三节	研究设计	(117)
第四节	统计分析	(120)
第五节	结论与讨论	(127)

第六章 情绪智力对员工建言行为的影响：上下级

关系的中介效应	(128)
---------------	---------

第一节	引 言	(128)
第二节	相关研究文献回顾与假设提出	(129)
第三节	研究设计	(148)
第四节	统计分析	(151)
第五节	讨论与结论	(161)

第七章 政治技能对员工建言行为的影响：上下级

关系的中介效应	(162)
---------------	---------

第一节	引 言	(162)
第二节	相关研究文献回顾与假设提出	(163)
第三节	研究设计	(176)
第四节	统计分析	(178)
第五节	讨论与结论	(190)

第八章 结论与展望	(191)
参考文献	(195)
后记	(222)

第一章 绪 论

第一节 研究背景与意义

一、研究背景

21 世纪以来，现代科学技术的飞速发展，以及经济全球化进程的日趋加剧，在给企业组织带来大量发展机遇的同时，也大大增加了企业经营的不确定性，企业组织只有不断提升自身的环境应变和创新能力，才能在复杂多变化的市场中保持持续的竞争优势。在应对变化的过程中，过去的组织管理实践通常强调领导和管理者的作用，领导和管理层是决策者，员工是执行者。然而随着社会不断发展，组织面临的外部环境日趋复杂多变，要求组织具有一定的经营灵活性和市场适应性，才能保持长期的健康稳定发展。在此情况下，仅仅依靠管理层的能力是远远不够的，必须让员工参与到组织的经营管理决策活动中来，因此如何激发员工的积极性和能动性、使其更好地利用自己的智慧为企业发展贡献力量就显得尤为重要。

人力资源作为企业组织核心竞争力形成和可持续竞争优势打造的主要资源，多年来受到了理论界和实务界的广泛关注。然而传统的人力资源管理理论和实践大都从规范员工的本职角色和工作出发，构建与之对应的管理体系，通过影响人力资源个体的工作行为和态度，提升其工作能力，达到组织绩效改进的目的。但实际上，员工具有独立思考的典型特性，对其角色内行为（in-role behavior）的管理至多保证员工能够出色地完成本职工作，而在应对技术发展和环境变化带来的不确定性面前，往往难以让员工

发挥出应有的潜能。换言之,组织中员工的价值不仅仅体现在他们的工作表现与劳动能力上(角色内行为),还体现在提出具有创新性与建设性的观点与想法上(角色外行为, extra-role behavior),这些观点与想法对组织灵活性、创新性和适应性的形成甚为关键。

Van Dyne 等(1995)曾指出,建言(voice behavior)作为员工角色外行为的一种,是员工为改善工作环境而提出建设性意见的沟通行为。Morrison 和 Milliken(2000)也指出,建言行为是一种以变革和提升为导向的角色外行为,是组织创新和变革过程中的重要元素,往往是创新过程的第一步,对组织的健康发展非常重要。其他许多研究也发现无论是对组织隐患的消除建议、创新挑战的倡导推动,还是对组织充分汲取员工的智慧与才能、全方位地了解周边环境和迅速正确地处理突发事件等,建言都扮演着不可或缺的角色。LePine 和 Van Dyne(1998)指出,在组织运营与发展过程中,仅仅依靠高层领导的能力并不足以保证组织的持续创新和发展,还必须依赖组织的员工,鼓励员工为组织的发展建言献策,主动贡献自己的知识与技能,员工主动提出的建设性意见是组织创新的源泉。Ashford 等(1998)也指出,员工建言能够促进工作的持续改进。Burris(2012)还指出,只有通过员工对组织经营中各个环节问题的献计献策,集思广益,持续改进产品、流程和服务,才能确保组织的基业长青。其他许多研究也已表明,建言无论是对员工层面的工作绩效,还是组织层面的经营绩效都有着积极的影响。

然而现实中,许多企业组织的员工在面对组织发展的关键问题时,通常会选择隐瞒自己的真实想法,往往选择保持沉默,尤其是在中国情境下,传统文化强调和谐、忠诚,且受中庸思想的影响,沉默一直与谦虚、稳重等美德紧密联系在一起,建言这种打破组织平静的挑战组织现状的行为在尊重权威、权力距离大、注重集体主义的中国传统文化环境下很有可能被当成对上级权威的挑战、对群体和谐的破坏,从而造成员工内心的不安全感,最终抑制建言行为的发生。如此一来,缺少建言的组织就会不能及时发现问题从而错过最佳改进时机,而且当组织内的大部分雇员都不愿意建言时,管理者也可能没有意识到稍纵即逝的机遇,从而错过了发展契

机。Morrison 和 Milliken (2000) 曾指出, 如果员工在面对组织事务时保持沉默, 则将会对组织产生消极甚至是破坏性的影响。正是基于这样的担忧, 越来越多的企业组织开始通过制度设计、渠道改造等方法来激励员工的建言行为。与此同时, 学术界也开始从组织行为学、心理学、经济学等角度来解析研究这种组织现象。

现有文献中, 国外学术界对建言行为的研究已经取得了较为丰硕的成果, 分别从员工个体特征、组织情境、领导行为等视角探讨和检验了其对于员工建言行为的影响, 并产生了一系列重要和有价值的研究结论, 也为中国情境下的员工建言问题的研究提供了丰富的理论文献和参考依据。但毋庸置疑的是, 由于受制度和文化差异等因素的影响, 中国情境下的员工建言行为为影响因素的作用机制必然与国外, 尤其是西方的情境存在一定的差异, 而目前国内学者对建言行为影响因素问题的研究大多沿袭西方的概念和模式, 并未在其基础上有大的突破和重要的创新。与此同时, 在组织管理实践中, 员工是建言行为发生的主体, 究竟哪些因素会促进员工敢于建言、乐于建言? 目前还需要进行更为综合全面的研究, 尤其需要对中国情境下的员工建言行为的影响因素进行全方位的探讨。

二、研究意义

综观国内外研究文献, 现有对建言行为的研究主要集中在三个方面: 一是建言行为本身结构问题的研究, 学者们分别从动机、对象或方式等角度对建言进行了不同维度的划分, 如 Van Dyne 和 Le Pine (1998)、Van Dyne 等 (2003)、Liu 等 (2010)、段锦云和凌斌 (2011)、Liang 等 (2008, 2012) 的研究, 而且随着研究的不断深入, 这方面的成果已经相对较为成熟, 并基本上形成了较为一致的观点; 二是建言行为影响效果的研究, 如梁建和唐京 (2009)、Ng 和 Feldman (2012), 结果大都发现员工建言对员工工作结果和组织绩效等有较为显著的积极影响; 三是建言行为为影响因素的研究, 围绕这一问题, 学者们又主要从个体 (Tangirala & Ramanujam, 2008; 魏昕和张志学, 2010)、领导 (Detert & Burris, 2007;

Liu et al. , 2010; 李锐等, 2009) 和组织 (Morrison et al. , 2011) 三个层面分别展开了广泛的探讨, 并取得了较为丰硕的成果和富有意义的研究结论。

总体而言, 上述三方面的研究中, 又以建言行为影响因素问题的探讨最多, 且大多是分析某一层面因素对建言行为的影响, 如组织层面的组织公平 (Dyne et al. , 2003; Takeuchi et al. , 2012)、建言氛围 (Morrison et al. , 2011) 和组织支持 (Milliken et al. , 2003; 戚玉觉和杨东涛, 2016) 等因素对建言行为的影响, 领导层面的变革型领导 (Liu & Liao, 2013; 段锦云和黄彩云, 2014)、真实领导 (Hsiung, 2012; 刘生敏和廖建桥, 2016)、伦理领导 (Walumbwa & Schaubroeck, 2009)、授权型领导 (Yoon, 2012)、家长式领导 (段锦云, 2012)、参与式领导 (向常春和龙立荣, 2013)、道德领导 (梁建, 2014)、服务型领导 (朱玥和王晓辰, 2015)、威权领导 (周建涛和廖建桥, 2012) 等因素对员工建言行为也都具有较强的解释力, 个体层面的人格特征 (LePine & Van Dyne, 2001; 段锦云等, 2007; Nikolaou et al. , 2008)、人口统计学特征 (LePine & Van Dyne, 1998; Detert & Burris, 2007)、心理特征 (Premeaux & Bedeian, 2003; Avery, 2003; Pundt et al. , 2010) 等因素对员工建言也有较为显著的影响。

但需要指出的是, 上述有关员工建言行为影响因素问题的研究, 大多是从组织、领导或个体某一角度出发, 考察某一个或某一类因素对员工建言行为影响, 而缺乏把三个层面的因素综合起来考察其对员工建言行为的影响的研究, 尤其是在中国情境下的组织中, 员工建言可能会受多种因素的影响, 如中国情境下既要强调对上级、对权威的尊重, 还要保持组织的和谐稳定发展, 更要强调“关系”和沟通技巧, 建言并不仅仅是考虑把所发现的问题表达出来那么简单的事情。基于此, 本书在考虑组织层面因素 (组织支持感)、领导层面因素 (包容性领导和员工感知的领导距离) 和员工个体层面因素 (情绪智力和政治技能) 的基础上, 引入建言效能感、心理安全感和上下级关系质量等中介变量因素, 结合社会交换和社会认知等理论, 分析员工建言行为的影响因素及影响机制, 并运用中国情境下的问卷调查数据, 通过统计分析的方法, 考察中国情境下组织、领导和员工个

体三个层面因对员工建言行为产生影响的内在机制。这一研究既是对员工建言行为相关理论的继承和发展,又能够为促进中国情境下的员工建言提供相应的理论支持,具有较为明显的理论和实践意义。

第二节 研究内容与框架

一、研究内容

近些年来,尽管关于建言行为形成机制的研究数量庞大,但一方面结果显得极为零散,另一方面关于建言行为的认知形成机制的研究比较缺乏(Chiaburu et al., 2008; 段锦云和张倩, 2012)。Kish-Gephart 等(2009)也指出,从社会学习和认知的视角来研究沉默的形成,这对减少员工沉默,促进员工建言具有重要的理论和现实意义。基于此,本书的研究内容主要体现为如下三个方面。

第一,对员工建言的相关理论和研究成果进行概括和总结。员工建言与否,既取决于个体内部因素,还取决于外部情境因素,前者是驱动力,后者是助推器。通过对来自社会学、心理学等领域若干经典理论的概括,有助于理解员工为什么建言或保持沉默,或员工会在什么情况下积极建言或保持沉默。换言之,这些经典理论有助于理解组织、领导和个体因素是通过什么机制或途径来影响员工的建言行为的。此外,自20世纪50年代建言这一概念被提出以来,经过几十年的发展,已形成了众多的研究成果,对这些研究成果的总结分析,有助于搞清楚有关建言行为研究的发展脉络、现状和存在的不足,从而为本书研究工作的顺利开展奠定理论基础。

第二,探讨组织支持感、包容性领导和领导距离、情绪智力和政治技能等因素对员工建言行为的影响机制。社会交换理论指出,个体任何行为的发生,都可以归结为行为者为得到某种利益的前期投入或得利后的回报。因此可以认为,如果员工所感知到的组织支持感越强、领导越具有包

容性、与领导的距离越小、上下级关系质量越高,其越容易表现出积极的工作态度和行为,并引发更加积极的建言行为。同样,社会认知理论也指出,任何组织中的个体、个体的行为和个体所处的环境是相互影响、相互依赖的,他们共同决定了个体行为的选择。因此可以认为,员工在工作中,会对建言结果进行预估判断,以此作为是否建言的依据,建言效能感、心理安全感、情绪智力和政治技能高的员工,会认为自己有能力提出有利于组织和个人的想法或建议,就会表现出更加积极的建言行为。

第三,运用问卷调查数据,检验中国情境下的员工建言行为影响因素的作用机制。由于制度与文化方面的差异,西方情境下的员工可能更易于在平等开放的情境下与主管或上级进行有效的沟通;而中国情境下,由于强调和谐、避免冲突、尊重权威、维护关系、保留面子等文化传统的存在,组织、领导和个体等层面的因素对员工建言行为的影响机制必然会有所不同。因此,需要对基于西方文化背景产生和发展而来的相关理论假设关系,进行实证性的统计分析,论证中国情境下的员工建言行为影响因素和内在机制,以便为促进中国情境下的员工建言行为的发展提供理论支持。

具体而言,本书的内容共分为如下八章。

第一章,绪论。介绍了研究的背景和意义,指出了研究的基本内容和总体框架,明确了研究所遵循的基本思路及所采用的研究方法,并对研究中所涉及的相关理论基础进行了总结分析。

第二章,员工建言行为的相关研究综述。从员工建言行为概念的产生与发展、员工建言行为的结构及测量、员工建言行为的前因与结果三个方面,对建言行为研究的发展脉络、员工建言行为的概念和结构及测量等问题进行了梳理,进一步理清了员工建言行为的前因和结果等问题的研究进展,为本研究的开展奠定了基础。

第三章,组织支持感对员工建言行为的影响:建言效能感的中介效应。在对组织支持感和员工建言效能感的相关研究文献进行回顾的基础上,结合社会认知和社会交换理论,提出了组织支持感、建言效能感与员工建言行为之间的假设关系,并运用问卷调查数据对理论假设关系进行了

统计意义上的实证检验。

第四章，包容性领导对员工建言行为的影响：心理安全感的中介效用。在对包容性领导和员工心理安全感的相关研究文献进行回顾的基础上，结合社会认知和社会交换理论，提出了包容性领导、心理安全感与员工建言行为之间的假设关系，并运用问卷调查数据对理论假设关系进行了统计意义上的实证检验。

第五章，领导距离对员工建言行为的影响：心理安全感的中介作用。在对领导距离和员工心理安全感的相关研究文献进行回顾的基础上，结合社会认知和社会交换理论，提出了感知的领导距离、员工心理安全感与员工建言行为之间的假设关系，并运用问卷调查数据对理论假设关系进行了统计意义上的实证检验。

第六章，情绪智力对员工建言行为的影响：上下级关系的中介效应。在对情绪智力和上下级关系的相关研究文献进行回顾的基础上，结合社会认知和社会交换理论，提出了情绪智力、上下级关系与员工建言行为之间的假设关系，并运用问卷调查数据对理论假设关系进行了统计意义上的实证检验。

第七章，政治技能对员工建言行为的影响：上下级关系的中介效应。在对政治技能和上下级关系的相关研究文献进行回顾的基础上，结合社会认知和社会交换理论，提出了政治技能、上下级关系与员工建言行为之间的假设关系，并运用问卷调查数据对理论假设关系进行了统计意义上的实证检验。

第八章，总结与展望。对研究进行总结概括，指出研究的创新性工作及存在的不足，并对今后仍需深入开展的问题进行了展望。

二、研究框架

根据前述内容，研究框架如图 1-1 所示。

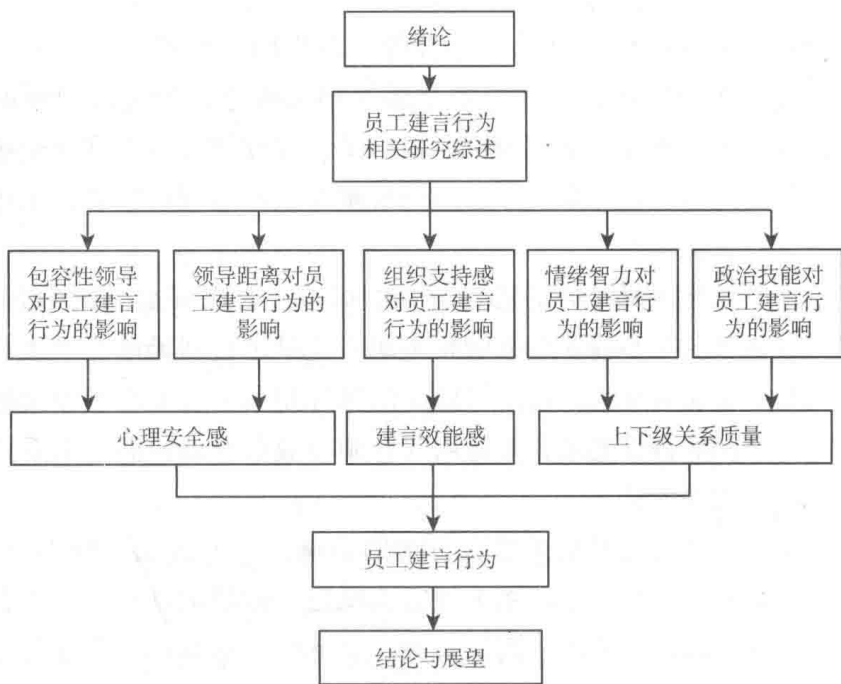


图 1-1 研究框架

第三节 研究思路与方法

一、研究思路

如前所述,在现有文献中有关员工建言行为影响因素的研究基本上都是从组织、领导、员工个体的某一个角度进行分析的,缺乏综合性的研究,更缺乏中国情境下的综合研究。组织情境、领导行为、员工个体特征基本上概括了员工建言行为的大部分影响因素,因此本书结合社会认知和社会交换理论,从组织支持感(组织因素)、包容性领导和领导距离(领导因素)、情绪智力与政治技能(员工个体因素)三个层面展开研究,具体思路如下。

首先,从组织情境层面探讨组织支持感对员工建言行为的影响机制。根据社会交换理论,组织与员工的雇用关系本质上也是一种社会交换关系。员工用自身的人力资本与组织交换获得劳动报酬就产生了雇用关系,因而,组织给予员工的越多,员工也将付出越多来回报组织。组织支持感被定义为员工感知到的组织对其贡献的评价、对其幸福的支持。因此,当员工感受到的组织支持感越强,员工更愿意为组织付出,也更容易引起员工有益于组织目标实现的行为,如建言行为。而建言效能感则是指员工有能力并且愿意实施建言行为,并从建言行为中收到良好效果的信念,它一方面会受员工个人因素的影响,另一方面还会受组织环境的影响。当员工感受到的组织支持感越强时,其建言效能感也将越强,从而更有信心实施建言行为;反之,员工对提出有益于组织的意见和建议更缺乏信心,从而更倾向于保持沉默。最后运用中国情境下的问卷调查数据对这一假设关系进行统计检验。

其次,从领导层面探讨包容性领导和领导距离对员工建言行为的影响机制。社会交换理论认为,人际关系本质上是一种交换关系,这种交换关系不仅存在于个人与组织之间,更多的是存在于个人与个人之间。员工和领导作为建言行为的主体和客体,二者关系中,领导处于优势地位,领导的作风与行为直接影响员工的行为表现。积极开放的领导能够为员工营造一个更加开放、包容的环境,使员工产生积极的工作情绪。换言之,包容性领导强调以人为本、平等对待、体谅员工,通常能够以开放的胸怀容纳员工的过错与不足,给予员工工作上的支持与帮助,鼓励员工表达自己的观点,而员工也不必担心自己的建言会触犯领导威严,有足够的心理安全感向领导建言,以作为对包容性领导的回报。同样,如果员工感知到的领导距离越低,则其向领导建言的压力将会越小,也会导致更加积极的建言行为。此外,基于社会认知理论可知,领导成员关系中,如果员工能够感受到更强的领导包容性和更低的领导距离,则会有更强的心理安全感,进而越容易产生建言行为。最后运用中国情境下的问卷调查数据对这一假设关系进行统计检验。

最后,从员工层面探讨情绪智力和政治技能对员工建言行为的影响机