

国家自然科学基金资助项目 (71472129、71002047)

四川大学中央高校基本科研业务费研究专项项目 (skqx201503) 资助

ZHONGGUO ZUZHI YUANGONG
JIANYAN XINGWEI YANJIU

中国组织员工 建言行为研究

周 浩 著



四川大学出版社



· 作者简介 ·

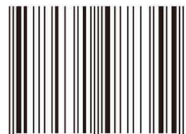
周浩，男，1980年出生，四川宣汉人，现任四川大学商学院副教授、硕士生导师。周浩2009年毕业于华中科技大学管理学院，获管理学博士学位，2012—2013年在Portland State University任访问学者。周浩的主要研究领域为组织行为学与人力资源管理，主持了两项国家自然科学基金项目，在国内外高水平学术期刊发表论文40余篇，多次获得“四川大学青年骨干教师”称号。周浩致力于将管理理论运用于实践中，曾为国内数十家企业提供管理咨询服务，帮助企业解决工作分析、组织结构、薪酬设计、绩效考核、胜任力模型、人才培养、管理沟通等问题。

联系方式: zhouhao@scu.edu.cn

中国组织员工 建言行为研究

ZHONGGUO ZUZHI YUANGONG
JIANYAN XINGWEI YANJIU

ISBN 978-7-5614-8835-5



9 787561 488355 >

定价: 28.00元

目 录

第一部分 绪论

第 1 章 本书概论	(3)
1.1 研究背景	(3)
1.2 研究目的和意义	(6)
第 2 章 建言行为研究综述	(10)
2.1 建言行为的研究起源：EVLN 模型	(10)
2.2 建言行为的概念与内涵	(11)
2.3 建言行为的结构	(12)
2.4 建言行为的测量	(14)
2.5 建言行为影响因素	(15)
2.6 建言行为影响效果	(21)

第二部分 建言行为的实证研究

第 3 章 变革型领导对下属建言行为的影响	(25)
3.1 问题的提出	(25)
3.2 相关文献回顾	(28)
3.3 研究假设	(44)
3.4 研究方法	(50)
3.5 研究结果	(53)
3.6 讨论	(58)

3.7 小结	(62)
第4章 伦理领导与建言行为：团队目标优先和影响力的作用	(63)
4.1 问题的提出	(63)
4.2 伦理领导研究回顾	(65)
4.3 研究假设	(72)
4.4 研究方法	(76)
4.5 研究结果	(78)
4.6 讨论	(84)
4.7 小结	(88)
第5章 家长式领导对下属建言上司的影响：基于关系的视角	(89)
5.1 问题的提出	(89)
5.2 家长式领导研究回顾	(91)
5.3 研究假设	(101)
5.4 研究方法	(106)
5.5 研究结果	(108)
5.6 讨论	(113)
5.7 小结	(116)
第6章 工作不安全感对建言行为的影响：自我效能感的调节作用	(117)
6.1 问题的提出	(117)
6.2 工作不安全感的回顾	(118)
6.3 研究假设	(125)
6.4 研究方法	(129)
6.5 研究结果	(131)
6.6 讨论	(135)
6.7 小结	(139)

第 7 章 互动公平感对建言上司的影响：心理压力与传统性的作用	(140)
7.1 问题的提出	(140)
7.2 组织公平感研究回顾	(142)
7.3 研究假设	(158)
7.4 研究方法	(163)
7.5 研究结果	(165)
7.6 讨论	(170)
7.7 小结	(173)

第三部分 建言行为的理论展望

第 8 章 建言行为结构的再分析：基于动机的视角	(177)
8.1 建言结构文献回顾	(179)
8.2 动机视角下的三维建言结构	(181)
8.3 建言行为的两阶段发生机制	(182)
8.4 研究展望	(187)
8.5 小结	(188)
第 9 章 信任与建言：双通道模型	(189)
9.1 信任研究回顾	(190)
9.2 理论模型与假设	(196)
9.3 创新点与小结	(201)
第 10 章 建言之后：管理者纳谏行为刍议	(203)
10.1 问题的提出	(203)
10.2 建议采择研究回顾	(204)
10.3 建议采择与纳谏行为的区别与联系	(216)
10.4 从建言行为到纳谏行为	(216)
10.5 小结	(220)

第四部分 总结与管理对策

第 11 章 总结与展望	(223)
11.1 本书的主要结论	(223)
11.2 未来研究方向	(226)
第 12 章 管理对策与建议	(229)
12.1 培训管理者	(229)
12.2 营造积极的建言氛围	(230)
12.3 建立渠道和激励机制, 引导员工积极建言	(232)
12.4 提升员工建言的自信心	(233)
参考文献	(235)
致 谢	(273)

第一部分 绪论

第1章 本书概论

面对快速变化的市场和日益激烈的竞争环境，为了获得持久的竞争力，组织需要在方方面面持续改进，从而更具灵活性、创新性和适应性。为了实现这个目标，组织希望员工能够积极主动地为组织提供意见和建议，贡献自己的聪明才智，而不是仅仅完成自己分内的工作（Morrison & Phelps, 1999）。员工的建言行为能够为组织提供创新思想的来源，有利于提升和保持组织竞争力，得到越来越多学者的关注。

组织希望员工更多地建言，现实的情况却是员工大多不愿意坦诚自己的想法（Van Dyne, Cummings & McLean Parks, 1995）。这种现象在中国组织中同样非常普遍。明明认识到组织中存在某方面的潜在问题，而且知道如果解决该问题将有利于组织的发展，员工却选择了沉默（何轩，2009）。员工的惜谏使得组织失去了持续改进的原动力，逐渐丧失了竞争优势，是当前我国企业人力资源管理所面对的难题之一。因此，非常有必要开展关于中国组织员工建言行为的研究。

1.1 研究背景

将近四十年的改革开放，中国社会发生了翻天覆地的变化。从宏观来讲，我国经济的发展模型正由之前的粗放型转变为内涵型，经济的增速也渐趋稳健，处于关键的换挡调速期。从微观来

讲，我国企业的发展模式也由之前的拼规模转变为拼效率，越来越重视从企业内部挖掘潜力，真正开始实践管理出效益、精细化管理。激发员工的建言行为是挖掘员工潜力的重要手段，然而沉默往往是员工的第一选择。因此，要想提高组织竞争力，必须想方设法让员工建言。本书的研究背景主要有以下三个方面。

1.1.1 创新驱动背景下组织管理的现实需要

哲学的观点认为这个世界唯一不变的是一直在变，体现在管理领域就是创新引领发展。当下，人人都在谈创新，那何为创新呢？有人认为创新是技术、理念的重大突破，比如转基因、航空航天等。诚然，这些都是创新，但并非创新的全部。对于绝大多数组织而言，前面提到的创新其实和自己没有直接的关系，既不可能投入资源做这样的创新，也不可能直接服务于自己的客户。我们姑且将其称为基础创新。一般而言，这些创新项目是由国家调动整个社会的资源自上而下推动的。

对一般的组织而言，创新则更接“地气”，比如工艺流程的些许改进，服务过程的些许优化。这些创新虽然微小，但可以更高效地生产、更有效地服务，从而更直接地为组织创造价值。对于组织而言，这些源源不断的微小创新组合、汇集产生的是其在市场上的持续竞争力。那么，对组织而言，这些微小创新从何而来呢？显然，仅靠组织管理者去观察和思考这些问题是不够的，管理者毕竟精力有限。更有效的方法是发动每个员工都贡献出自己的智慧，进行所谓的全员创新。对于员工而言，他们对自己的工作不但“熟能生巧”，更清楚可以如何改进从而做得更好，甚至能够为同事、上级提出改进意见。组织创新、变革来源于员工大胆地提出自己的意见和想法。因此，在创新驱动的大背景下，如何让自己的员工更多地建言是组织管理的现实需要。

1.1.2 国内外管理领域的热门议题

由于员工的建言行为与创新、变革、持续改进紧密联系，国内外学界对建言行为的研究热情持续升温。图1-1和图1-2分别呈现了国际和国内近年来关于建言行为的研究成果数量。以2014年的美国管理学年会（AOM annual meeting）为例，以建言行为为主题的论文就达到39篇，专题讨论8个。

越来越多的研究者发现，只有充分激发员工的主动参与，组织才能具有持续发展的动力。员工参与最基本的表现是角色内的工作行为（比如认真履行职责），但这并不足以推动组织的持续改进。员工对自己的工作以及相关运作最为熟悉，对哪里存在问题以及如何改进或多或少都有自己的想法，管理者希望员工将自己的想法贡献出来，从而为组织注入持续发展的动力。

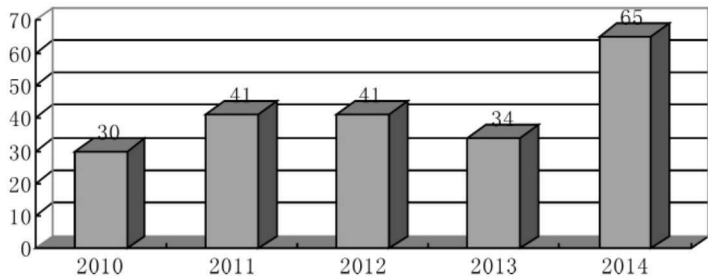


图1-1 国外近年建言行为研究成果数量（数据来源：EBSCO数据库）

建言行为同样是目前国内管理学界的热门议题。中国的传统文化对于建言行为存在矛盾的指引。一方面，我们强调“谨言慎行”“祸从口出”“明哲保身”，对建言行为持一种消极的态度。另一方面，我们又强调“知无不言”，似乎对建言行为是鼓励和支持的。因此，在中国文化背景之下，建言行为更加复杂，需要更多的研究来深入探讨。总之，无论是国外还是国内，建言行为