

感知到组织支持就会建言吗?

——一个被调节的中介模型

□ 窦吉芳 江 静 杨百寅 王 坦

[摘要] 通过分析 244 对员工-领导配对数据,本文从资源保存理论与社会交换理论角度进行研究,发现责任认知对员工感知的组织支持与其建言行为间存在正向的传导机制,工作资源充足性能够调节责任认知与员工建言行为之间的正向关系。通过被调节的中介技术,发现责任认知对组织支持感与员工建言行为间的中介效应受到工作资源充足性的影响。组织提供的工作资源越充足,责任认知对上述关系的间接作用就越强。文章构建了影响员工建言行为的主客观阐释机制,研究结果丰富了建言行为的理论。

[关键词] 组织支持感;建言行为;责任认知;资源保存理论;工作资源充足性

[中图分类号] F272.92 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1006-5024(2021)02-0113-11

[DOI] 10.13529/j.cnki.enterprise.economy.2021.02.012

[基金项目] 国家自然科学基金项目“让建言更多含金量:员工建言质量的内涵、测量与前因机制研究”(项目编号:71802008);国家自然科学基金项目“突破性技术创新的形成机理:基于认知视角的多层次纵向研究”(项目编号:71872096)

[作者简介] 窦吉芳,清华大学五道口金融学院博士后,管理学博士,研究方向为组织行为、领导力发展、行为金融;

(北京 100083)

江 静,北京第二外国语学院旅游科学学院副教授,管理学博士,研究方向为领导力与组织管理;(北京 100024)

杨百寅,清华大学经济管理学院教授,博士生导师,研究方向为领导力与组织管理,创造力与组织创新;

(北京 100084)

王 坦,中国兵器工业集团有限公司综合管理部中级经济师,硕士,研究方向为企业管理,金融科技。(北京 100821)

Abstract: Through the analysis of 244 employee-leadership matching data, from the perspectives of resource preservation theory and social exchange theory, this paper believes that there is a positive transmission mechanism of responsibility cognition between employee perceived organizational support and constructive behavior, and work resource sufficiency can regulate the positive relationship between responsibility cognition and employee voice behavior. Through the regulated intermediary technology, it is found that the intermediary effect of responsibility cognition on organizational support and employee voice behavior is affected by work resource sufficiency. The more abundant the working resources provided by the organization, the stronger the indirect effect of responsibility cognition on the above relationship. This paper constructs the subjective and objective interpretation mechanism that affects the employee voice behavior, and the research results enrich the theory of voice behavior.

Keywords: perceived organizational support; voice behavior; responsibility cognition; resource conservation theory; work resource sufficiency

一、引言

员工在组织中建言行为的情况一定程度上能够影响到组织的生存与发展^{[1][29]}。自 Hirschman^[1]提出建言行为以来,学者们在这一领域做了大量的研究。综合来看,现有的研究主要集中在三个方面,一是从个体因素(个人的特质、动机、态度、认知等)探讨了什么样的员工更敢于建言或愿意建言^[2-3];二是从情景因素(领导风格、上下级领导关系、建言氛围、制度环境等)探讨了如何鼓励员工多建言^[4-5];三是高层情境与低层因素的交互或跨层次分析,探讨了如何才能让员工敢建言、多建言^[6]。上述研究有效加强了对建言行为的理论认识,同时也帮助大家更好地了解建言行为的触发和影响因素。

然而,现有的研究都忽略了“资源”这一核心要素对员工建言行为的影响。Ng 与Feldman^[7]在 2012 年的文章中对影响员工建言的因素进行了回顾,发现当员工面对来自工作、社交以及组织方面的资源威胁时会产生压力,进而减少自身的建言行为,并从资源保存与资源获取的视角对员工建言行为进行了梳理与归纳。但涉及的研究仅探讨了资源视角下压力与建言行为的负向关系,并没有解决如何提供以及提供何种资源才能够促进员工的建言行为的问题。同时,梁建等学者^[2]将组织中的建言行为分为促进性和抑制性两类,前者强调提高组织效率、推动组织发展,后者强调防止不利于组织的事情发生。“资源”对员工两种建言行为的影响机制到底是怎样的,现有文献也没有进行有效解释。另外,建言行为与所受资源之间的关系并非静态^[7],二者之间可能存在的边界条件也有待进一步的探讨与分析。基于以上研究不足,本文尝试从资源保存理论(COR)的视角出发,探讨主观资源感知与客观资源占有对员工建言行为的影响。

员工所获取资源的多寡在一定程度上取决于员工主观的感知。员工的组织支持感知体现了员工所感受到的组织对自己贡献及对自己幸福的重视程度^[8],它是一种主观上对组织资源的感知,会受到多种因素的影响。基于 COR 理论,员工感知到的组织支持越强烈,员工越会认为自己占有充足的资源,并被企业重视。在此情况下,员工会更愿意向企业建言献策^[10]。而回顾目前的文献,少有文献对员工感知到的组织支持与员工建言行为之间的关系进行系统性探讨,导致对于组织支持和员工建言行为的关系并没有进一步的文献研究支持。Tucker 等学者^[9]的研究,也仅仅从社会交换的视角,探讨了员工组织支持感知对安全建言的影响,并没有对过程机制进行阐述。本研究认为,有必要从员工主观感知的视角进一步研究员工的建言行为。因此,本研究第一个目的是检验员工组织感知与促进性建言和抑制性建言的关系。

同时,根据 COR 理论,当员工感觉自身占有了充足的资源时,会认为自己更受组织重视^[10]。根据社会互惠的原则,员工会以高度责任感回报组织^[8]。因此,员工的责任认知能够中介员工组织感知与建言行为的关系。回顾已有研究,却没有研究从“主观资源感知(认知)——心理责任机制(心理)——建言行为(行为)”这条主线进行探索,尤其是对于心理机制探讨存在一定的不足。本研究认为,员工的心理机制能够解释员工感知资源充足性以后建言行为的产生。因此,本研究的第二目的是探讨员工组织感知对促进性建言和抑制性建言影响的中介机制。

此外,员工所获取的资源支持还来源于客观资源的占有。建言是一种角色外行为,具有三个特征:风险性、自由决定性(discretionary)、以挑战现状为目的^[11]。根据 COR 理论,当员工工作中获取的资源越充足时,越能强化其心理安全感。当员工心理安全感越强时,对于高度责任认知的员工而言,越敢于挑战权威,表达自己的意见和想法^[10]。本研究认为工作资源充足性会强化责任认知与建言行为的关系,并间接强化员工组织支持感知通过责任认知对员工建言行为的间接影响。因此,本研究的第三个目的是检验工作资源充足性的边界作用。

具体而言,本文首先依托资源保存理论,从“主观资源感知(认知)——心理责任机制(心理)——建言行为(行为)”这一路径,对主客观资源充足性如何影响员工的促进性建言与抑制性建言行为进行了探讨,为员工建言行为的研究提供新颖视角;其次,本研究探讨了客观资源获取充足性的边界作用,并从主观与客观的

双重角度出发,对被调节的中介作用进行检验,进一步丰富了员工建言行为的相关文献。研究结果将有利于加强学术界和实践领域对于组织建言行为的认识,并进一步丰富员工建言行为相关文献的探索,从而更好地推动建言行为的发展。

二、文献回顾与理论假设

(一)感知组织支持与员工的建言行为

资源保存理论是由Hobfoll^[12]提出,阐述资源在个体和社会环境之间的交互效应对个体的影响。员工感知到组织的支持后,会根据组织给予他们的支持来判断组织对自己的重视程度^{[10][21]}。当个体获得了高的心理需求时,会对组织形成强烈的责任,激发在组织中任务的完成^[16];而感知到资源支持缺失或者有缺失的威胁时,个体压力升高进而减少建言行为^[7]。

通过对建言行为的文献回顾发现,目前Morrison^[11]在2011年对建言行为的定义为学术界所认可,他通过整合之前对员工建言行为的解释^[15],认为建言行为是“为了提高组织或单位的运作效率,对工作有关的一系列问题自由地表达自己的想法、建议、担忧或者意见等的一种社会行为”。

对建言行为的分类,基于不同的研究内容,学者们也进行了一系列研究。其中梁建等学者^[2]基于中国数据下提出的促进性建言与抑制性建言,进一步清晰了员工建言行为的内涵与外延。个体总是倾向于占有与寻找资源^[11],促进性建言行为是提出组织发展有利的建议,基于资源保存理论的分析我们可以发现,员工感知到的重视程度越高,获得的支持及资源就会越多,在组织中的归属感便越高^{[10][13-14]},面对可能有益于组织发展或者可能危害组织良好运行的意见与建议,越会强化个体在组织中的意见表达。所以,感知到的组织支持感越高,相应地在组织的促进性建言就会越多;而对于抑制性建言行为来讲实际上是一种存在风险的行为^[26-27],员工往往更加谨慎,会根据建言的环境而作出不同的选择。员工建言前需要对潜在风险有一定的感知与判断^[19]。当员工感受到了组织的支持以后,资源的增多使得员工对组织的态度以及心理安全感都会升高,在此效应的影响下,促使其产生回报行为,及时指出对组织有潜在威胁的问题,防止不利于组织的事情发生。所以,员工感知到的组织支持感越高,越能增多对于组织中抑制性建言的表达。

基于以上分析,我们提出以下假设:

H1a:员工感知到的组织支持对促进性建言有显著的正向影响;

H1b:员工感知到的组织支持对抑制性建言有显著的正向影响。

(二)员工责任认知的中介作用

Rhoades与Eisenberger^[15]通过对70多个关于员工组织支持感研究的元分析发现,当员工感知到组织的支持后,会产生影响员工行为的心理反应,这其中对于员工责任认知的促进是较为明显的。员工的责任认知侧重于描述员工个人对所负责工作或任务的关心与承担程度^[17]。责任认知越高的人,越会产生更强的内部动机,对组织有高的责任感^[25],更加关注工作的质量与进展^[18]。当员工受到组织的支持或帮助时,基于互惠的机制,员工会倾向于产生帮助组织达成目标的责任感;组织对员工的关心、支持与尊重,会促使员工形成对组织的认同感,促使员工把组织的事情当作分内之事来对待^[16]。所以根据以上逻辑,员工感知到组织支持之后,倾向于对组织有更强的责任心。

当员工对组织产生责任心时,员工会觉得自己有义务去说出或者作出对组织有益的建议或者表达自身对组织现有状况的忧虑。促进性建言更多的是为提高企业效率与现状而提出的新建议、新方法,具备积极的创新倾向^[2]。所以,当员工对组织产生的责任心越高,面对有利于组织发展的新想法和新思路,员工会觉得自己有义务去说出或者作出对组织有益的建议。这种促进性的建议往往也会使自己获益,如获得更高的绩效评价^[19],相对来讲风险会低一些。对于抑制性建言来讲,它主要强调的是员工能够指出那些阻碍或者危害组织发展的问题而提出自己的想法与建议^[2],员工选择这一行为需要较强的前提与基础^[28]。人们的行为受到社

会范式与行为准则的指导与约束^[2]。所以,即使可能会面临风险与成本,高责任认知情况下的员工也会觉得自己有促进组织健康发展的义务,依然会选择说出组织中存在的不足或者隐患^[28]。根据 COR 理论,当员工感知到自己获得的资源充足时会有受重视的感觉^[10],而受重实感能够促进员工提高在组织中的责任心和忠诚度^[8],进而更愿意回报组织,作出自己的贡献,即认知进一步转化为心理机制而后对行为产生影响。

基于以上分析,我们提出以下假设:

H2a:员工的责任认知中介组织支持感与促进性建言的关系;

H2b:员工的责任认知中介组织支持感与抑制性建言的关系。

(三)工作资源充足性作为调节变量

工作资源指的是那些对工作或者组织有用的诸如资金、材料、设备以及信息等优势^[27]。已有研究证明,工作资源越充足,对创新越有利,越能够增强人们的心理安全,也越有利于人们完成相应的工作与任务^[28]。员工建言行为作为一种角色外行为,它的产生必然是在满足了角色内的任务能够完成的条件之下的^{[24][28]}。具体来看,如果员工的工作资源得到充分满足的时候,能够激发其对于工作的责任心^[10],更有可能去做本职工作之外的行为^[27];而当员工认为自己本职工作的任务都得不到充分的满足,即使员工的责任心再强,因为缺少一定的激励^[26],他们也根本没有精力与时间放眼大局^[7],产生的抱怨或者建议也必然会与自己工作本身相关,而较低可能是公司发展过程中的机会与方向。所以,员工自身的本职工作有充足的资源保证,是员工最终提出对公司有益的建设性意见或者抑制性意见的基本条件,能够影响员工对于公司的角色外行为。

基于以上分析,我们提出以下假设:

H3a:工作资源充足性调节了员工的责任认知与促进性建言的关系。工作资源越充足,越能够促进员工的促进性建言;

H3b:工作资源充足性调节了员工的责任认知与抑制性建言的关系。工作资源越充足,越能够促进员工的抑制性建言。

结合以上分析,我们进一步探讨整个建言过程中被调节的中介模式。具体而言,员工的责任认知能够传到组织支持感与员工建言行为之间的关系,但是这种传导效果同时也取决于客观条件下员工自身工作资源的充足性。当员工具备越充足的工作资源时,越有时间与精力注意到自身本职工作之外的公司发展^[6],此时,具备高度责任认知的员工会越容易对公司的发展与现状提出自己的建议与想法;然而,当员工自身的工作资源都不足的情况之下,即使员工具备高度的责任认知,由于自身精力与视野的限制^[26],也只会提出与自己工作密切相关的建议或者抱怨,而不会将目光放在企业发展的的问题之上,此时,组织对员工的支持相应地就不会通过员工的责任认知来传导,进而影响员工对组织的建言行为。

基于以上分析,我们提出以下被调节的中介作用假设:

H4a:工作资源充足性间接调节责任认知对组织支持感与员工促进性建言行为之间的中介关系。工作资源越充足,责任认知对上述关系的间接调节作用越强,反之则越弱;

H4b:工作资源充足性间接调节责任认知对组织支持感与员工抑制性建言行为之间的中介关系。工作资源越充足,责任认知对上述关系的间接调节作用越强,反之则越弱。

图 1 阐述了本研究的理论假设模型。

三、研究设计

(一)数据收集与样本

文中涉及的样本来自于中国江苏南通一家著名的建筑公司。通过与该公司的负责人进行详细的沟通,问卷调查工作取得支持。公司在随后的会议中强调了对此次调研的配合与支持,并请人力资源部门推进问卷发放地配合工作。在进行数据收集之前,人力资源部门提供了被调研人员的名单,随后,我们利用公司的

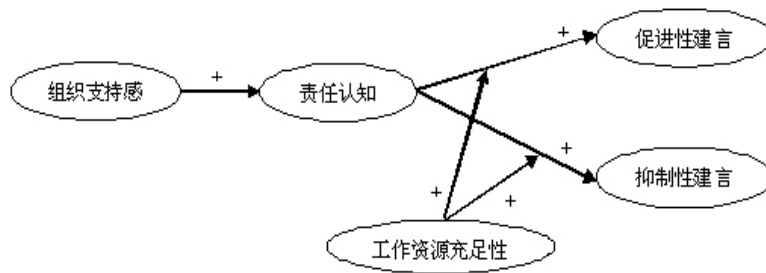


图1 理论假设模型

内网系统,以电子邮件的方式邀请相关人员参与测评,所有被调研人员均被保证整个过程及数据的保密性,并同时明确指出,调研结果仅供学术研究使用,不会与绩效薪酬等任何内容挂钩,请被调研人员放心填写。

为避免同源偏差,问卷分为员工版本与领导版本两个部分,采取非同源配对的方式展开。在问卷发放之前,我们对所有问卷进行了配对编码,保证回收的问卷能够正确匹配。其中,组织支持感、责任认知与工作资源充足性及员工个人特征等相关信息由员工本人填写,而员工的促进性建言与抑制性建言以及主管个人特征等信息由员工的直接主管填写。

整个样本回收工作持续了3个月,最终共收集了244对(488份)有效配对数据。此次调研中,员工的平均年龄为39.00(SD=10.56)岁,其中74.4%的员工为男性。员工的平均工龄为8.32年,学历水平集中在大学本科学历(47.5%)与大专学历(37.3%)。领导的平均年龄47.33(SD=7.08)岁,平均工龄17.85(SD=11.76)年。领导中有90.16%为男性,55.51%具备本科及以上学历水平。

(二)变量测量

为了保证整个调研过程数据的信度与效度,研究中涉及的变量均采用经过检验且信度和效度良好的成熟量表。量表严格按照回译的方法^[20]。所有的条目采用6级(1表示“非常不同意”,2表示“不同意”,3表示“不太同意”,4表示“有点同意”,5表示“同意”,6表示“非常同意”)Likert量表。数据运行方面,研究运用M-plus7.0与STATA12.0软件对数据进行分析处理。

1.组织支持感

我们采用Eisenberger, Cummings和Amemeli等学者^[10]在1997年开发的8条目量表测量员工的组织支持感。事例条目比如“公司很尊重我的目标和价值观”,此变量测试的Cronbach's α 为0.74。

2.责任认知

我们采用Eisenberger, Armeli和Rexwinkel等学者^[8]在2001年开发的5条目量表对员工的责任认知进行测量。其中例题比如“我感到有义务提出建设性建议来帮助组织实现目标”,此变量测试的Cronbach's α 为0.86。

3.工作资源充足性

我们采用Amabile, Conti和Coon等学者^[19]在1996使用的6条目量表测量工作资源充足性。事例题目如“我工作的预算基本上是充足的”,此变量测试的Cronbach's α 为0.92。

4.员工建言行为

我们采用Liang, Farh和Farh^[2]在2012年开发的10个条目的量表测量员工的促进性建言行为与抑制性建言行为。其中前5个题目为促进性建言行为,比如“该员工主动提出帮助企业达成目标的合理化建议”等;另外5个题目为抑制性建言行为,比如“该员工敢于对企业中影响工作效率的现象发表意见,不怕使人难堪”等。促进性建言行为和抑制性建言行为的Cronbach's α 分别为0.93与0.90。

5.控制变量

我们在分析过程中控制了可能影响模型结果的变量,比如员工的性别、学历等个人特征。已有研究发现,

员工的权力距离倾向会影响员工在组织中的行为^[30],所以具体数据处理过程中,研究还对权力距离进行了控制。研究中涉及的所有变量除了性别外其他变量均为连续的。

四、数据分析与结果

(一)变量的验证性因子分析

为了保证模型涉及的关键变量,即员工的组织支持感、责任认知、工作资源充足性以及建言行为的区分效度,我们首先利用 M-plus7 进行了验证性因子分析(CFA)检验。本文对模型进行五因子、四因子一直到单因子模型对比,结果显示,五因子模型拟合度($\chi^2/df = 2.17$, RMSEA = 0.08, CFI = 0.88, SRMR = 0.06)相对较好,这一模型要显著地优于其他因子模型的拟合优度(见表 1),表明模型的测量具有较好的区分效度。

表 1 模型验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	CFI	SRMR	RMSEA
基准模型	797.245	367		0.876	0.062	0.080
四因子	1039.957	371	242.712	0.808	0.076	0.099
三因子	1100.896	374	60.939	0.791	0.103	0.078
二因子	1424.140	376	323.244	0.699	0.108	0.123
单因子	2631.820	377	1207.68	0.352	0.214	0.180

(二)变量的描述性统计分析

表 2 描述了涉及变量的平均值、标准差、Cronbach 系数以及变量之间的简单相关关系。从表中我们可以看出,员工的组织支持感与责任认知间的关系正向相关($r=0.44$, $p<0.01$),员工的组织支持感与促进性建言行为($r=0.15$, $p<0.05$)和与抑制性建言行为($r=0.15$, $p<0.05$)均显著正向相关,假设 1a 与假设 1b 得到初步验证。

表 2 描述性统计与简单相关关系

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.年龄	39.00	10.56										
2.性别	1.25	0.44	-0.33**									
3.学历	2.45	0.74	-0.45**	0.28**								
4.工作年限	8.32	8.97	0.60**	-0.20**	-0.21**							
5.权力距离	2.97	1.00	0.05	-0.05	-0.17**	0.12†						
6.组织支持感	4.67	0.54	0.08	-0.15*	0.05	0.01	0.04	(0.74)				
7.责任认知	5.21	0.73	0.13*	0.02	0.02	0.08	0.09	0.44**	(0.86)			
8.工作资源充足性	4.98	0.84	0.08	0.06	0.09	0.03	-0.12†	0.52**	0.38**	(0.92)		
9.促进性建言	4.86	0.73	0.03	-0.00	0.22**	0.08	-0.13*	0.15*	0.16*	0.05	(0.93)	
10.抑制性建言	4.80	0.69	0.05	0.00	0.08	0.03	-0.08	0.15*	0.13*	0.08	0.76**	(0.90)

注: N=244; 性别中 1=男, 2=女; 学历中 1=高中/中专/职专, 2=大专, 3=本科, 4=研究生及以上; †p<0.1, *p<0.05, **p<0.01。

(三)假设检验

我们采用多元线性回归分析的方法对本文假设进行检验。表 3 显示了员工的责任认知、员工建言行为的分步回归结果。控制变量在每个分步回归检验中都作为第一步进行放入。在随后的步骤中,根据模型的需要,加入控制变量、自变量以及中介变量和交互项变量,观察对假设结果的影响。从表中我们可以看出,员工

的组织支持感与员工的促进性建言($\beta=0.18$; $p<0.05$)和抑制性建言($\beta=0.19$; $p<0.05$)显著正向相关,所以假设1a与1b均得到了验证。对于促进性建言来讲,当加入假设的中介变量(即责任认知)以后,组织支持感与促进性建言行为之间显著正向相关的关系消失($\beta=0.11$; n.s.),责任认知与促进性建言($\beta=0.13$; $p=0.06$)在0.06的水平下显著;对于抑制性建言来讲,当加入中介变量责任认知以后,组织支持感与抑制性建言间的显著关系虽然明显减弱($\beta=0.15$; $p=0.09$),但是责任认知与抑制性建言的关系($\beta=0.08$; n.s.)并不显著,所以本研究假设2a得到数据的支持,而假设2b没有得到数据支持。

表3 模型假设检验结果分析

变量	促进性建言				抑制性建言行为			
	步骤1	步骤2	步骤3	步骤4	步骤1	步骤2	步骤3	步骤4
性别	-0.08	-0.04	-0.05	-0.04	-0.02	0.02	0.02	0.01
学历	0.23**	0.22**	0.22**	0.24**	0.07	0.06	0.06	0.09
工作年限	0.01*	0.01*	0.01†	0.01†	0.00	0.00	0.00	0.00
权力距离	-0.08†	-0.08†	-0.09†	-0.09†	-0.05	-0.06	-0.06	-0.05
组织支持感		0.18*	0.11			0.19*	0.15†	
责任认知			0.12†	0.22**			0.08	0.17*
工作资源充足性				-0.02				0.05
责任认知 * 工作资源充足性				0.09*				0.14**
R ²	0.08	0.09	0.10	0.12	0.01	0.04	0.04	0.06
ΔR ²		0.01*	0.01†	0.02†		0.03*	0.00	0.01**
F	5.06**	4.63**	4.37**	4.47**	0.97	2.08†	1.86†	2.29*

注: N=244, † $p<0.1$, * $p<0.05$, ** $p<0.01$ 。

工作资源充足性对员工的责任认知与建言行为之间的调节关系同样得到了数据支持。从表中可以看出,工作资源充足性显著调节员工的责任认知与促进性建言行为($\beta=0.09$; $p<0.05$)及抑制性建言行为($\beta=0.14$; $p<0.01$),所以假设3a和假设3b得到了验证。图2和图3分别显示了工作资源充足性对员工责任认知与促进性建言行为和抑制性建言行为的显著调节作用,其中图2中两线的斜率分别为0.20 ($t=2.85$; $p<0.01$)和0.09 ($t=1.95$; n.s.),图3中两线的斜率分别为0.19 ($t=2.83$; $p<0.01$)和0.02 ($t=0.42$; n.s.),进一步强化了假设3中的调节作用。

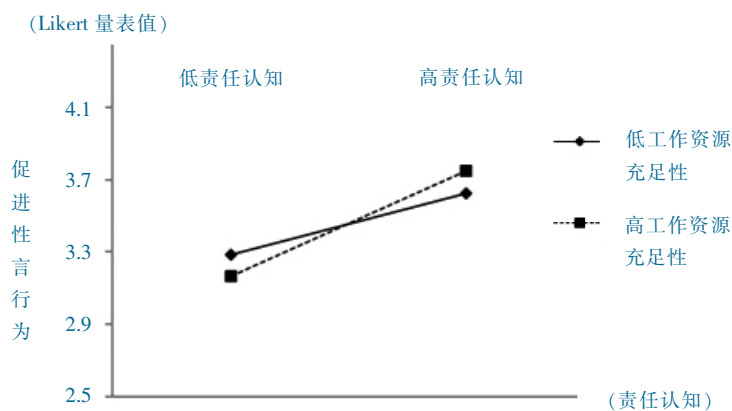


图2 工作资源充足性对责任认知与促进性建言行为间的调节作用

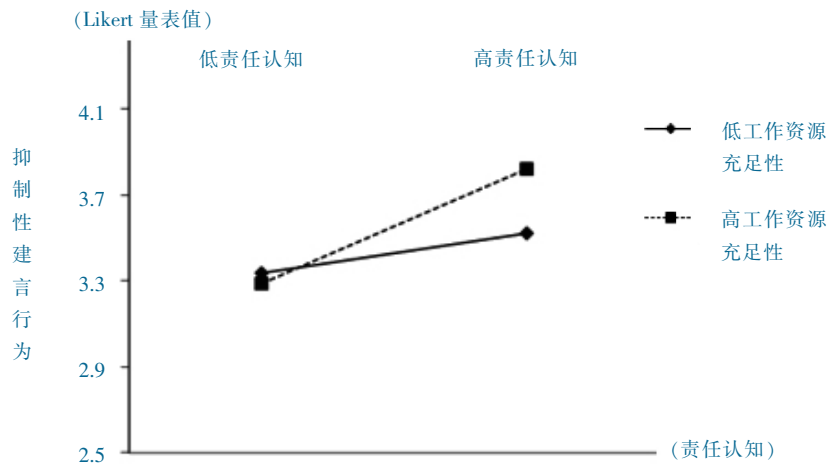


图3 工作资源充足性对责任认知与抑制性建言行为间的调节作用

表4 被调节的中介效应结果分析(Bootstrap)

工作资源充足性水平	促进性建言行为			抑制性建言行为		
	间接效应	SE	p	间接效应	SE	p
-1SD	0.07	0.04	0.10	0.01	0.04	0.75
均值	0.10	0.05	0.03	0.07	0.04	0.08
+1SD	0.13	0.06	0.03	0.14	0.06	0.02

注:表中结果在标准化情境,Bootstrap n=5000。

为了检验假设4中提及的被调节的中介效应,我们遵从Preacher, Rucke以及Hayes^[22]在2007年提出的方法,采用刀切(Bootstrap)方法来检验中介路径的显著性。从表4的结果可以看出,在Bootstrap抽样5000次运行条件下,当工作资源在均值($r=0.10, p=0.03$)以及均值之上($r=0.13, p=0.03$)时,员工的组织支持感经由责任认知与员工的促进性建言行为之间的间接关系是显著的,而在均值之下($r=0.07, n.s.$)并不显著,说明假设4a得到了验证。对于抑制性建言行为来讲,只有当工作资源在均值之上($r=0.14, p=0.02$)时,员工的组织支持感经由责任认知与员工的抑制性建言行为之间的间接关系才是显著的,均值($r=0.07, n.s.$)及低于均值($r=0.01, n.s.$)的情况下均不显著,说明假设4b得到了验证。结果也可以进一步说明抑制性建言行为比促进性建言行为更加敏感,受到的限制条件要更高一些。

五、讨论与分析

本文从资源保存理论的视角,深入探讨主、客观资源对员工促进性建言和抑制性建言的影响机制。研究结果验证了本文的假设,员工对组织的支持感知能够正向影响员工促进性建言与抑制性建言,员工的责任认知能够解释员工对组织的支持感知与员工促进性建言和抑制性建言之间关系的逻辑机制。另外本研究从COR理论的角度发现了工作资源充足性对于责任认知与员工促进性建言和抑制性建言之间关系的正向调节作用,并间接强化了员工对组织的支持感知通过责任认知对促进性建言和抑制性建言的间接影响。该研究结论具有重要的理论和实践意义。

(一)理论意义

1.丰富了员工建言行为的理论。依托COR理论,从主、客观资源探讨了对员工促进性建言与抑制性建言的影响机制,是对当前建言行为研究的有效深化。尽管Ng与Feldman等学者的研究^[7]开启了从资源的视角

研究员工建言行为的先河,但“什么样的资源有利于员工建言?‘资源’对促进性建言与抑制性建言的影响机制是否相同?主、客观资源在员工建言行为中扮演的角色是什么?”等一系列问题,Ng与Feldman的研究^[7]以及现有文献都没有解答。本研究基于COR理论,将主观资源——员工对组织的支持感知,以及客观资源——工作资源充足性统一到一个研究框架中,探讨对员工促进性建言以及抑制性建言的影响,丰富和发展了员工建言行为的理论,有利于拓宽建言行为理论提交的理论边界。

2.对主观资源影响员工建言行为的路径做出了有效阐释。本研究通过构建“主观资源感知(认知)——心理责任机制(心理)——建言行为(行为)”这一路径深入解析了从主观资源到建言行为的过程机制,打开了以资源感知到建言行为的黑箱。尽管文献大多从心理机制探讨了领导力对员工建言行为的影响^[8],但是员工对资源的主观认知如何诱发员工的心理机制,进而影响员工的建言行为,现有文献并没有得到有效解释。本研究发现责任认知能够解释员工的组织支持感与促进性建言之间的影响机制,即员工感知到组织的支持后,会加深自己对组织的责任心,倾向于表达组织发展过程中的问题与不足。这一研究结论拓展了现有建言行为过程研究机制。

3.检测了员工建言行为的影响边界。本研究检验了客观资源——工作资源的充足性的边界调节作用,进一步拓展了员工建言行为的研究视角。建言作为一种角色外行为,建言行为受到很多因素的限制与影响^{[24][28]}。研究结论显示,宽的资源条件也是影响员工组织行为的重要因素,能强化具有责任认知的员工提出有利于企业发展的真知灼见,同时也积极警示危害和妨碍企业发展的的问题。我们的研究还验证了工作资源的充足性的间接调节效应,即当工作资源相对较高时,责任认知对组织支持感与员工建言行为之间的中介关系更加明显,这进一步证明了客观资源支持对主观资源支持的影响以及外在支持对心理机制的影响。在组织中,公司除了对员工进行情感的关怀之外,也一定不能忽略员工本职工作中的客观资源与条件的需求,只有从内外两方面都照顾到员工的需求与发展,才能够真正让员工对组织忠诚,作出有利于组织发展的事情。

(二)实践意义

1.优化工作模式,重视员工关怀。对于组织来讲,寄希望于员工提出组织运行过程中潜在的问题比提出有益于公司发展的建议的困难较大,但是员工在一线往往更能够看到组织运行过程中的问题。想要让员工对组织有较强的责任心,能够指出妨碍组织发展的问题,尤其需要在日常的工作中以更多的支持,这些支持既包含基本的客观工作资源的支持,也包含着对于员工在心理上的关心与情感上的关怀,内外资源的支持下促进员工提升在组织中的责任感,更好地发现组织在运行过程中存在的问题。

2.提高员工对组织关怀的感知程度。组织运作过程中,不仅要给予员工以各种关怀,还应该尽量让组织的关怀不仅被员工感知到,进一步内化成为对组织的忠诚与责任,让员工与公司站在一致的发展路径上来,以更高的责任心促进组织的发展。只有这样才能让员工真正关心公司的发展,并为公司的发展建言献策。

3.为员工提供必要的工作基础支持。“仓廩实而知礼节,衣食足而知荣辱”,当员工自身职责范围之内的任务都无法完成或者得不到满足,员工很难有时间和精力关注组织或者整个公司的发展,所以为员工提供必要的资源与工作条件是员工不受制于自身工作职责范围而关注整个组织发展的一个很重要的条件。客观资源的充足性能够为公司员工提供好的工作基础支持,更好地促使员工关心公司在发展过程中的不足与可能的创新点,进一步促进组织或者公司更好地前进。

(三)研究局限与未来发展

本文也存在一定的不足之处。首先,本文所有变量的收集都是在同一时点,没有进行多时段数据收集,导致对于变量间的因果逻辑并没有办法进一步检验,不能很好地解释潜在的因果联系。未来的研究,有必要进行纵向研究,甚至是在实验室环境下进行操作,进一步观察变量之间的逻辑关联,从而更好地发现其中的因果联系。

其次,对于工作资源充足性还有待于进一步的细化。本文中运用Amabile, Conti以及Coon等学者^[10]使用的量表进行测量,此处的工作资源充足性偏向于针对创新行为,虽然Zhou和George^[23]在2001年指出,创新

其实是建言的一种表达形式,我们的数据也支持了所提出的假设,在未来的研究中,还是有必要针对工作资源进行进一步的定义与梳理,开发出适用于一般情况之下的量表,从而让整体的工作资源充足性变量建立在更一般的基础上展开。

最后,本文涉及的量表除了因变量员工建言行为是从中国情境下获取的数据,其他量表均来自西方文献,虽然 α 系数满足了文章检测的要求,但是并不一定能够准确的估计中国员工在这一问题上的态度或者行为。在未来的研究中,我们有必要尝试着将更多地变量开发转移到中国情境之下,为真正解决中国企业或者组织面临的问题而努力。

参考文献:

- [1]Hirschman A. O.. Exit, Voice, and Loyalty:Responses To Decline in Firms, Organizations, and States[M].Cambridge, MA: Harvard University Press, 1970.
- [2]Liang J, Farh C. I., Farh J. L.. Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two-Wave Examination[J]. Academy of Management Journal, 2012, 55(1): 71-92.
- [3]Jiang J., Ang G., Yang B.. Employees' Critical Thinking, Leaders' Inspirational Motivation and Voice Behavior: The Mediating Role of Voice Efficacy[J].Journal of Personnel Psychology, 2018, 17(1): 33- 41.
- [4]Chen A. S. Y., Hou Y. H.. The Effects of Ethical Leadership, Voice Behavior and Climates for Innovation on Creativity: A Moderated Mediation Examination[J].The Leadership Quarterly, 2016, 27(1): 1-13.
- [5]Zhang Y., Huai M. Y., Xie Y. H.. Paternalistic Leadership and Employee Voice in China: A Dual Process Model[J].The Leadership Quarterly, 2015, 26(1): 25-36.
- [6]段锦云,曾恺,阎寒.服务型领导影响员工建言的双重机制研究[J].应用心理学,2017,(3):210-219.
- [7]Ng T. W., Feldman D. C.. Employee Voice Behavior: A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Framework [J]. Journal of Organizational Behavior, 2012, 33(2): 216-234.
- [8]Eisenberger R., Armeli S., Rexwinkel B.. Reciprocation of Perceived Organizational Support[J].ournal of Applied Psychology, 2001, 86(1): 42-51.
- [9]Tucker S., Chmiel N., Turner N., Hershcovis M. S., Stride C. B.. Perceived Organizational Support for Safety and Employee Safety Voice: The Mediating Role of Coworker Support for Safety. J. Occup[J].Health Psychol. 2008, 13(4): 319-330.
- [10]Eisenberger R., Huntington R., Hutchison. Perceived Organizational Support[J].Journal of Applied Psychology, 1986, 71(31): 500-507.
- [11]Morrison E. W.. Employee Voice Behavior: Integration and Directions for Future Research[J].The Academy of Management Annals, 2011, 5(1): 373-412.
- [12]Hobfoll S. E.. Conservation of Resources:A New Attempt at Conceptualizing Stress[J].American Psychologist, 1989, 44(3): 513-524.
- [13]Ashford S. J., Rothbard N. P., Piderit S. K.. Out on a Limb: The Role of Context and Impression Management in Selling Gender-Equity Issues[J].Administrative Science Quarterly, 1998, 43(1): 23-57.
- [14]Morrison E. W., Milliken F. J.. Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in A Pluralistic World[J].Academy of Management Review, 2000, 25(4): 706-725.
- [15]Rhoades L., Eisenberger R.. Perceived Organizational Support:A Review of the Literature[J].Journal of Applied Psychology, 2002, 87(4):698-714.
- [16]Hackman J. R., Oldham G. R.. Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory[J].Organizational Behavior and Human Performance, 1976, 16(2): 250-279.
- [17]Fuller J. B., Marler L. E., Hester K.. Promoting Felt Responsibility for Constructive Change and Proactive Behavior: Explor-

- ing Aspects of an Elaborated Model of Work Design[J].Journal of Organizational Behavior, 2006, 27(8): 1089-1120.
- [18]Thompson J. A.. Proactive Personality and Job Performance:A Social Capital Perspective[J]Journal of Applied Psychology, 2005, 90(5): 1011-1017.
- [19]Amabile T. M., Conti R., Coon H.. Assessing the Work Environment for Creativity[J].Academy of Management Journal, 1996, 39(5): 1154-1184.
- [20]Brislin R. W., Lonner W. J., Thorndike R. M.. Cross-Cultural Research Methods[M].New York: J. Wiley, 1973.
- [21]Eisenberger R., Cummings J., Aemeli S.. Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction[J].Journal of Applied Psychology, 1997, 82(5): 812-820.
- [22]Preacher K. J., Rucker D. D., Hayes A. F.. Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions [J].Multivariate Behavioral Research, 2007, 42(1): 185-227.
- [23]Zhou J., George J. M.. When Job Dissatisfaction Leads to Creativity:Encouraging the Expression of Voice[J].Academy of Management Journal, 2001, 44(4): 682-696.
- [24]Wayne S. J., Shore L. M., Liden R. C.. Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective[J].Academy of Management Journal, 1997, 40(1):82-111.
- [25]汪林,储小平,黄嘉欣,等.与高层领导的关系对经理人“谏言”的影响机制——来自本土家族企业的经验证据[J].管理世界, 2010, (5):108-117.
- [26]陈龙,刘宝巍,张莉,等.谦逊型领导对建言行为的影响——一个被调节的中介模型[J].科学学与科学技术管理, 2018, (7): 117-132.
- [27]张继良,许庆华.工作要求—资源模型(JD-R)应用研究[J].生产力研究, 2009, (2):71-72.
- [28]Morrison E. W.. Employee Voice and Silence[J].Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2014, 1(1):173-197.
- [29]LePine J A, Van Dyne L.. Predicting Voice Behavior in Work Groups[J].Journal of Applied Psychology, 1998, 83(6):853-868.
- [30]Moorman R H, Blakely G L, Niehoff B P.. Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?[J].Academy of Management Journal, 1998, 41(3):351-357.

[责任编辑:方平]