

DOI 编码: 10.3969/j.issn.1672-884x.2015.05.009

预防性建言背景下领导-下属交换关系和员工主动性对防御沉默的影响

郑晓涛¹ 郑兴山² 刘春济¹

(1. 上海师范大学商学院; 2. 上海交通大学安泰经济与管理学院)

摘要:通过设定一个虚拟的员工可能针对上级提出预防性建言的背景,考察了此背景下领导-下属交换关系和员工主动性对员工对上级防御沉默的影响。研究结果表明,领导-下属交换关系会显著降低防御沉默;员工主动性对防御沉默的影响不显著;员工主动性会调节领导-下属交换关系和防御沉默之间的关系。此外,当员工主动性较高时,领导-下属交换关系和防御沉默的负向关系更强。研究结论丰富了员工建言和员工沉默的相关理论,也有利于企业采取针对性措施降低员工对上级的防御沉默。

关键词:领导-下属交换关系;主动性;防御沉默

中图法分类号: C93 文献标志码: A 文章编号: 1672-884X(2015)05-0695-07

Leader-Member Exchange and Employee Proactive Personality's Effect on Defensive Silence to Supervisor in the Background of Prohibitive Voice

ZHENG Xiaotao¹ ZHENG Xingshan² LIU Chunji¹

(1. Shanghai Normal University, Shanghai, China; 2. Shanghai Jiaotong University, Shanghai, China)

Abstract: This study created a scenario that employee intended to provide a prohibitive voice to his (or her) supervisor, and examined the leader-member exchange and employee proactive personality's effect on employee's defensive silence to supervisor. The results indicated that leader-member exchange has negative effect on defensive silence, and proactive personality has no effect on defensive silence. Proactive personality moderates the relationship between leader-member exchange and defensive silence such that when proactive personality is high, leader-member exchange cause lower defensive silence than when proactive personality is low. The results extend the related employee voice and silence theory, and also encourage the organization to reduce the employee defensive silence with effective measures.

Key words: leader-member exchange; proactive personality; defensive silence

1 研究背景

在当前技术、市场快速变化、竞争日趋激烈的商业环境下,员工建言对于组织提高适应性和灵活性显得尤为重要。但很多时候,由于种种原因,员工常常放弃建言而选择沉默。员工的沉默行为一方面降低了组织的决策质量和创新绩效^[1];另一方面,也会给员工带来心理紧张和工作倦怠等负面效应^[2]。鉴于此,员工的沉默行为日益得到学者以及管理实践者的关注。

现实中,沉默是一个基于复杂动机的复杂

行为。例如,PINDER 等^[3]认为,员工沉默行为包括默许沉默和防御沉默两类。郑晓涛等^[4]则以中国本土企业员工为样本,补充了漠视沉默。需要指出的是,现有员工沉默行为的研究存在一些不足:①各个维度的员工沉默行为由于动因不同,影响因素可能并不相同^[5],因此,应考虑针对某一维度的员工沉默行为进行专门研究。②大多考察员工在一段时间内(如半年或1年)发生沉默行为的频率或程度,却很少考察员工在某个特定情境下发生沉默行为的倾向性。③员工希望建言的内容会影响员工的沉默

行为。例如,根据建言内容是否涉及到对现有工作状态的“批评”,就可以分为促进性建言和预防性建言两种^[6],而现有行为研究常常忽略对员工希望建言内容的考察。^④并未明确沉默行为对象或希望建言的对象(如管理层、同事等)。员工针对不同对象产生沉默行为的影响因素和影响结果可能不尽相同。由此,本研究聚焦在特定的员工沉默行为——防御沉默;明确沉默的对象——上级;并且锁定员工希望建言的内容——预防性建言,以此考察该背景下的领导-下属交换关系(leader-member exchange, LMX)和员工主动性是否会影响员工对上级的防御性沉默,并且员工主动性是否会调节 LMX 和防御沉默之间的关系。

2 文献回顾和研究假设

LIANG 等^[6]的研究表明,员工建言可以分为促进性建言和预防性建言两类。前者是为提高企业效率而提出新观点和新方法;后者则是就组织中阻碍效率的问题(如不恰当的工作程序、规定和规范等)提出预防性的观点和措施。员工预防性建言不可避免地会涉及到相关决策者或责任人,无论是直接或间接,虽然其目的在于改进企业或部门的低效行为,但由于“良药苦口”、“忠言逆耳”,短期内往往会对员工利益带来较大的负面影响^[7],从而迫使员工选择保守的防御沉默。所谓防御沉默,是指员工为了因避免发表意见而产生人际隔阂,从而主动地选择沉默以进行自我保护^[4]。

建言行为常常被认为是组织公民行为(organizational citizenship behavior, OCB)的一种类型(如文献^[8]的研究)。OCB 往往不在员工岗位职责之内,不被正式激励系统所识别,不履行或没履行好也不会遭受惩罚^[9]。ORGAN^[8]认为,OCB 的产生是基于社会交换^[10]以及互惠原则^[11],只有当员工认为上级给予自己较好的待遇时,才会被激励去从事组织公民行为。此外,研究者还常用 LMX 来概括上级和下属的交换关系质量。LMX 指发生在领导与下属之间的,不超出雇佣合同要求的低质量的经济性交换关系,以及超出了雇佣合同要求的基于信任、忠诚和责任的社会性交换关系^[12]。

基于社会交换的互惠原则^[11],当员工与上级的社会交换关系质量较高时,意味着上级将该员工作为“内部人”看待,并给予更多的信任、尊重和关照,从而帮助员工有效应对工作中的难题并顺利完成本职工作^[13]。为了保持交换的

平衡,员工自然也有“义务”重视和维护上级的利益,当发现部门或组织中存在有碍工作效率管理的问题时,也能减少沉默、积极建言^[14]。更进一步,高质量的 LMX 意味着员工对上级保有较高的信任水平,那么员工会预期到自己的风险承担行为(即预防性建言)并不一定会招致上级的反感和报复,从而给自己的利益带来负向影响^[15]。此外,当员工和上级信任度较高时,上级会知道员工“逆耳”的建言是站在上级立场上的善意直言,因此,也会倾听和接受,而不会觉得尴尬或感觉自身权威受到挑战^[16]。此外,高质量 LMX 下的员工会产生内部人身份的认知,并察觉到上级给予他们更高的期望^[17],因此,会主动承担正式角色之外的更多的责任,并能将集体利益置于个人短期利益之上(如预防性建言可能有利于集体利益,但可能被上级报复从而伤害员工利益)^[18]。由此,提出以下假设:

假设 1 在预防性建言背景下,LMX 负向影响员工对上级的防御沉默。

BATEMAN 等^[19]最早提出主动性这一概念,认为主动性是个体的一种相对稳定的个性倾向。高主动性的个体会采取积极行为以影响周遭环境,包括证实机会(或问题)、开展研究、采取行动等;相反,低主动性个体不善于发现机会(或问题),并且只会被动适应环境或被周围环境所影响^[19]。由此,考虑到建言本身就意味着员工主动提出建设性的意见以改善周遭环境^[20],因此,主动性高的员工更有可能发现组织或部门存在的问题,也愿意积极采取行为(如建言)去解决问题。更进一步,主动性被认为包含责任感和外向性的因素^[21],因此,主动性高的员工也往往具有较高的自我效能^[22]。一般而言,终止上级错误行为的预防性建言需要员工较强的责任感,对自己的工作能力有信心,以及保持足够高的乐观精神去面对领导可能给予的负面反馈行为。由此,对于主动性较高的员工,当在工作中遇到上级不恰当的工作行为时,更有可能甘愿冒令上级不快的风险,大胆建言。由此,提出以下假设:

假设 2 在预防性建言背景下,员工主动性负向影响员工对上级的防御沉默。

以往研究已经发现主动性人格对于重要的结果变量(如人际冲突、心理压力、工作满意度等)具有调节效应^[23,24]。由此,本研究也同样考察员工主动性是否也可以作为调节变量,以调节 LMX 和防御沉默之间的关系。本研究认

为,对于主动性高的员工,如果其与上级的关系质量也较高,则越有可能提出“逆耳忠言”,而非保持防御沉默;相反,对于主动性较低的员工,如果其与上级的社会关系一般,则越可能小心谨慎,保护自己,即防御沉默的可能性也最高。由此,提出以下假设:

假设 3 在预防性建言背景下,员工主动性在 LMX 与防御沉默之间起调节作用。当员工主动性较高时,会提高 LMX 质量,员工对上级的防御沉默会比主动性较低时得到更快地下降。

3 研究对象与方法

3.1 研究方式

本研究共发放问卷 250 份,回收 232 份,剔除填答不完整的问卷,共得到有效问卷 202 份,问卷有效率为 80.8%。其中,性别方面,男性占 46.53%,女性占 53.47%;年龄方面,25 岁以下占 28.71%、26~35 岁占 52.48%、35 岁以上占 18.81%;工作年限方面,5 年及以下占 43.56%、5 年以上占 56.43%;当前企业服务年限方面,1 年及以下占 16.83%,1~5 年占 49.50%,5 年以上占 33.66%;部门规模方面,6 人及以下占 15.84%,6~15 人占 22.77%,15 人以上占 61.39%;企业类别方面,国有企业的占 30.69%,集体企业的占 8.91%,民营企业的占 32.67%,三资企业的占 27.72%。

鉴于他评和现场观察可能带来的意思歪曲和数据难以记录,因此,通过员工自我报告方法对员工沉默行为进行测量更容易,且信效度也更高^[24]。考虑到本研究中所有自变量(LMX 和主动性)和因变量(防御沉默)全部为被调查者自我报告,可能会带来较严重的共同方法偏差。由此,本研究参考 PODSAKOFF 等^[25]的研究,在问卷编制时采用匿名、明确答案无对错之分、尽可能地使用清晰明确的用语以及反向用语突破思维定势的预先控制方法,以减少共同方法偏差问题。

3.2 变量测量

本研究的测量量表全部采用 Likert 5 点计分,1~5 表示从“非常不同意”到“非常同意”。此外,本研究参考文献[6]的研究,对预防性建言背景进行设计,并将预防性建言背景体现于沉默问卷前的指导语^①中。

(1) **防御沉默** 该变量的测量采用郑晓涛等^[4]开发的 3 个维度的员工沉默行为量表中的防御沉默维度子量表,并特别将原量表中的沉

默对象修订为上级,共 3 个题项,如“可能影响同上级的人际关系,还是不提为好”等。该量表的 Cronbach's α 为 0.93。

(2) **LMX** 该变量的测量采用 DUNEGAN 等^[26]等开发的问卷,共 5 个题项,如“我与上级之间的关系非常有效”等。该量表的 Cronbach's α 值为 0.71。

(3) **主动性** 该变量的测量借鉴 BATEMAN 等^[19]开发的员工主动性量表,共 4 个题项,如“无论在哪里,我都是建设性变革的强大推动者”等。该量表的 Cronbach's α 值为 0.71^②。

为了验证本研究所涉及变量的聚合和区分效度,对 3 个变量共 12 个题项运用正交旋转的主成份分析方法进行探索性因素分析。在分析之前,首先进行 Bartlett 球形检验和取样适当性检验。Bartlett 球形检验值为 906.96,显著性水平小于 0.001,说明矩阵不可能为单位矩阵。取样适当性 KMO 度量为 0.744,可认为本研究所取数据进行因素分析是可行的。探索性因素分析的具体结果见表 1。由表 1 可知,本研究中 3 个变量的区分较好,且所有题项都聚于对应的因子上。尽管所有题项在对应因子的载荷都很高,但有个别题项的共同度偏低(如“LMX2”和“员工主动性 4”),因此,增加了验证性因素分析进一步检查相关变量的聚合和区分效度。

表 1 探索性因子分析结果

项目	F ₁	F ₂	F ₃	共同度
防御沉默 1	0.93			0.88
防御沉默 2	0.93			0.87
防御沉默 3	0.94			0.89
LMX1		0.78		0.64
LMX2		0.52		0.30
LMX3		0.75		0.61
LMX4		0.71		0.58
LMX5		0.52		0.35
员工主动性 1			0.66	0.46
员工主动性 2			0.72	0.54
员工主动性 3			0.81	0.66
员工主动性 4			0.52	0.43
特征值	3.29	2.44	1.47	
方差解释量/%	27.38	20.32	12.25	
累计解释方差量/%	59.95			

① 限于篇幅,有关内容暂略,有兴趣的读者可与笔者联系。

② 考虑到 BATEMAN 等^[19]开发的“员工主动性”问卷较长(原问卷共有 17 个题项),本研究对该问卷题项进行了选择,在 BATEMAN 等的研究中,题项需在论文报告的 3 个样本中的因子载荷都较高,因此,本研究选择的 4 个题项的因子载荷在 0.56~0.68 之间。由于译成中文后量表仍具有较高的表面效度,笔者认为,本研究选择的 4 个题项符合主动性的构念。量表 4 个题项的内部一致性信度(0.7)、探索性因素分析结果(见表 1),以及验证性因素分析结果(见表 2)都符合心理测量学的基本要求。

验证性因子分析的内容主要是检验探索性分析中两个共同度偏低的自变量(LMX 和员工主动性)是否拟合较好,以及本研究提出的三因素模型是否得到数据的支持(见表 2)。由表 2 可知,LMX 和员工主动性的拟合较好。另外,笔者进行了三因素模型和单因素模型的比较,结果也表明三因素模型的拟合性更好。探索性和验证性因子分析的总体结果说明本研究涉及到的 3 个变量具有良好的聚合、区分效度,的确代表了 3 个不同构念。

表 2 区分效度的验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	CFI	AGFI	RMSEA
LMX	3.16	5	0.63	—	1.00	0.98	0.000
员工主动性	1.69	2	0.85	—	1.00	0.98	0.000
单因素模型 (LMX)	398.77	54	7.39	—	0.60	0.55	0.178
+ 员工主动性 + 防御沉默							
三因素模型 (LMX、员工主动性、防御沉默)	112.33	51	2.30	286.44 **	0.93	0.87	0.077
注: * 表示 $p < 0.01$, 下同。							

本研究同时采用 Harman 单因子检验法考察共同方法偏差。其做法是将所有测量变量放在一起进行未旋转的因子分析,如果只析出一个因子或第一个因子解释了绝大部分的变异,即可判定存在严重的共同方法偏差^[27]。本研究依此方法进行操作,结果显示特征值大于 1 的条件下共析出 3 个因子,第一个因子方差解释量为 27.38%,不足总体方差总解释量(59.95%)的一半。这说明共同方法偏差在本研究中并未造成严重的问题。

4 研究结果

4.1 相关变量的描述性统计分析和相关分析

相关变量的描述性统计分析和相关分析的具体结果见表 3。由表 3 可知,LMX 与防御沉默显著负相关 ($r = -0.17, p < 0.05$); 员工主动性与防御沉默的关系不显著 ($r = -0.09, p > 0.05$), 员工主动性与 LMX 显著正相关 ($r = 0.35, p < 0.01$)。这些结果为本研究的相关假设提供了初步支持。

表 3 相关变量的描述性统计分析和相关分析

	M	S. D.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别	1.52	0.50	—								
2. 年龄	1.92	0.68	-0.12	—							
3. 工作年限	2.53	0.56	-0.14	0.68 **	—						
4. 本公司服务年限	2.15	0.69	-0.26 **	0.53 **	0.61 **	—					
5. 部门规模	2.47	0.75	-0.06	0.20 **	0.23 **	0.26 **	—				
6. 企业类别	2.61	1.20	0.02	0.11	0.13	0.06	-0.06	—			
7. 防御沉默	2.80	0.91	0.09	0.02	-0.10	0.01	-0.04	-0.16 *	(0.93)		
8. LMX	3.49	0.68	-0.04	0.16 *	0.19 **	0.07	0.18 *	-0.11	-0.17 *	(0.71)	
9. 员工主动性	3.39	0.61	-0.13	0.29 **	0.13	0.14	0.12	0.04	-0.09	0.35 ** (0.70)	

注: * 表示 $p < 0.05$, 下同; 括号内的数值为 Cronbach's α 系数。

4.2 LMX 和员工主动性对员工防御沉默的影响

本研究以防御沉默为因变量进行分层回归分析。具体如下:①以所选择的控制变量(如性别、年龄、工作经验、本公司服务年限、部门规模、企业性质等)为自变量进入模型。②加入 LMX 和员工主动性为自变量。③加入 LMX 和员工主动性的交互项为自变量。其中,交互项根据文献[28]的建议,为避免自变量与交互项产生的共线性问题,先将自变量(LMX 和员工主动性)进行中心化处理,再相乘得到交互项。具体结果见表 4。

由表 4 可知,当人口变量得到控制的情况下,LMX 和员工主动性为自变量的模型 2 显著 ($F = 2.39, p < 0.05$), 因变量(防御沉默)的方差解释量增加了 0.028;且 LMX 负向影响防御沉默 ($\beta = -0.25, p < 0.05$);而员工主动性对防御沉默的影响不显著 ($\beta = -0.06, p >$

0.05)。当 LMX 和主动性的交互项作为自变量进入模型 3 后,模型显著 ($F = 2.55, p < 0.01$), 因变量(防御沉默)的方差解释量增加了 0.013;且 LMX 负向影响防御沉默 ($\beta = -0.23, p < 0.05$)。由此,假设 1 得到支持。员工主动性对防御沉默的影响不显著 ($\beta = -0.05, p > 0.05$)。由此,假设 2 没有得到支持。LMX 和员工主动性的交互项负向影响防御沉默 ($\beta = -0.33, p < 0.05$)。由此,假设 3 得到支持。

为了进一步确认员工主动性对于 LMX 和防御沉默之间关系的调节效应形态是否和假设一致,根据文献[28]的研究,将自变量标准化后重新计算模型 3,并取标准化后的 LMX 和员工主动性的交互项均值加减一个标准差代入该方程,并进行绘图(见图 1)。由图 1 可知,当员工主动性低时,LMX 和防御沉默的负向关系较弱,此时标准化斜率为 -0.021 ($t = -0.210$,

$p > 0.05$), 表明当 LMX 提高时, 防御沉默并未得到较快下降; 当员工主动性较高时, LMX 和防御沉默的负向关系较强, 此时标准化斜率为 -0.295 ($t = -2.950$, $p < 0.01$), 表明当 LMX 提高时, 防御沉默下降较快。由此, 假设 3 再次得到支持。

由于本研究中自变量具有适度相关性, 为考察回归分析中的多重共线性影响, 故增加了 VIF 诊断, 发现所有模型的自变量 VIF 值在 $1.09 \sim 2.30$ 之间, 小于临界值 $10^{[29]}$, 这说明本研究回归方程的多重共线性问题并不严重。

表 4 LMX 和员工主动性对员工防御沉默的影响

类别	防御沉默		
	模型 1	模型 2	模型 3
constant	3.09 ***	2.93 ***	3.02 ***
性别	0.17	0.15	0.14
年龄	0.21	0.25	0.24
本企业服务年限	-0.34 *	-0.29	-0.28
年限	0.13	0.10	0.10
部门规模	-0.03	0.01	-0.01
企业类别	-0.12 *	-0.14 *	-0.14 **
LMX		-0.25 *	-0.23 *
员工主动性		-0.06	-0.05
LMX×员工主动性			-0.33 *
R ²	0.06	0.09	0.11
Adj-R ²	0.03	0.05	0.07
F	1.86	2.39 *	2.55 **
ΔR ²	0.03	0.03	0.01

注: * * * 表示 $p < 0.001$ 。

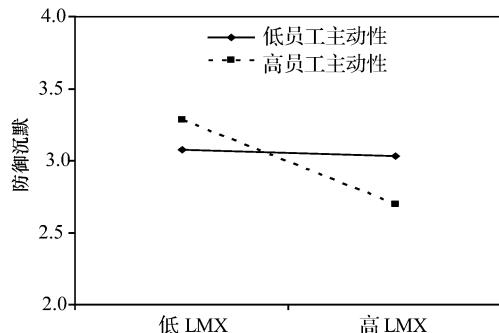


图 1 员工主动性调节效应的简单斜率检验

5 讨论与分析

针对以往员工沉默行为研究存在的不足, 本研究设定了一个虚拟的员工可能针对上级提出预防性建言的背景, 考察 LMX 和主动性对员工防御沉默的影响。研究结果表明, LMX 会显著降低员工对上级的防御沉默; 员工主动性对防御沉默的影响不显著; LMX 和员工主动性交互项显著影响防御沉默, 并且当员工主动性较高时, LMX 和防御沉默的负向关系更强, 这意味着 LMX 的质量提高时, 会促使防御沉默下降较快。

在 LMX 对员工防御沉默的影响方面, 研究表明, LMX 会显著降低员工对上级的防御沉默。以往研究(如文献[30])也发现 LMX 会正向影响一般性员工建言行为。当然, 也有一些研究(如文献[5])发现 LMX 对防御沉默并没有显著影响, 但上述研究都是未明确建言对象或建言内容的一般性建言和沉默, 而本研究则是针对特定对象的特定维度沉默(即员工对上级的防御沉默), 并强调了员工希望建言的内容——预防性建言。鉴于此, 后续研究可以进一步深入和扩展, 从而对这些研究的结论进行更多地比较和印证。基于本研究的结论, 在管理实践中上级可以通过给员工授权、给予他们更多的挑战和高质量的职业发展机会等来显著提高 LMX 水平^[31], 进而降低员工对上级的防御沉默。

在员工主动性对防御沉默影响方面, 研究表明, 主动性对防御沉默并没有显著影响。以往研究发现员工主动性高可能会提高一般性的建言。例如, XIE 等^[32]的研究发现, 主动性会正向影响一般性的建言行为。本研究表明, 当建言内容涉及到对上级做法或部门现状有批评性意见时, 即便主动性高的员工也会“三思而行”。后继研究可以比较建言内容的不同(如促进性建言和预防性建言)是否会影响员工主动性与员工沉默行为的关系。另外, 本研究还发现, 员工主动性会调节 LMX 和防御沉默之间的关系, 当员工主动性高时, LMX 对员工沉默行为的负面影响更大, 该结论和研究预期保持一致。鉴于此, 在管理实践中, 组织应将主动性人格作为员工素质模型的重要变量之一, 并在员工招聘、培训、绩效管理等环节中加以运用, 这样可以积极强化 LMX 降低员工防御沉默的效果。

本研究也存在以下局限性: ①只是将员工可能提出预防性建言作为研究背景, 并隐含不同的建言内容可能会对员工沉默行为存在不同的影响。后续研究应考虑将建言内容做为研究的关键前因变量, 分析员工希望建言的不同内容是否会在不同情境变量(如在 LMX 和员工主动性)作用下对员工沉默行为施加不同的影响。②只考察了员工打算向上级建言时发生的防御沉默。后续研究可开展针对其他维度(如漠视沉默和默许沉默)以及不同沉默对象(如向组织和向同事)的专门研究。③员工防御沉默除了受员工个体层面变量的影响外, 还会受团队层面变量以及组织层面变量的影响。后续针对防御沉默的研究可考虑将团队和组织层面的文化变量纳入其中, 建立一个跨层次的整合模

型。④虚拟情境的研究方法常常被批评缺少“保真度”，但是以往很多研究同时使用虚拟情境和实际发生的方法搜集数据，并未发现研究结果存在显著差异^[33]。后续研究可以考虑搜集员工实际发生的数据以验证本研究的相关结论。⑤研究数据均为员工自我汇报，尽管已采取措施降低共同方法偏差的影响，且研究结果表明共同方法偏差并不严重，但后续研究应考虑多源数据的搜集以加大对研究结论的印证。

参 考 文 献

- [1] 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
- [2] ELLIOT A J, DEVINE P G. On the Motivational Nature of Cognitive Dissonance: Dissonance as Psychological Discomfort [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1994, 67(3): 382~394
- [3] PINDER G G, HARLOS H P. Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice [M]//FERRIS G R. Research in Personnel and Human Resource Management. Greenwich: JAI Press, 2001: 331~369
- [4] 郑晓涛, 柯江林, 石金涛, 等. 中国背景下员工沉默的测量以及信任对其的影响 [J]. 心理学报, 2008, 40(2): 219~227
- [5] 郑晓涛, 郑兴山. 三种社会交换关系对不同维度员工沉默的影响 [J]. 华东经济管理, 2013, 27(10): 130~136
- [6] LIANG J, FARH C I C, FARH J L. Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two Wave Examination [J]. Academy of Management Journal, 2012, 55(1): 71~92
- [7] 李锐, 凌文辁, 柳士顺. 传统价值观、上下属关系与员工沉默行为 [J]. 管理世界, 2012(3): 127~140
- [8] ORGAN D W. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome [M]. Lexington: Lexington Books, 1988
- [9] VAN DYNE L, LEPINE JA. Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence and Construct and Predictive Validity [J], Academy of Management Journal, 1998, 41(1): 108~119
- [10] BLAU P. Exchange and Power in Social Life [M]. Wiley: New York, 1964
- [11] GOULDER A W. The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement [J]. American Sociological Review, 1960, 25(2): 161~178
- [12] LIDEN R C, GRAEN G B. Generalizability of the Vertical Dyad Linkage Model of Leadership [J]. Academy of Management Journal, 1980, 23(3): 451~465
- [13] RHOADES L, EISENBERGER R. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature [J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(4): 698~715
- [14] 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): 82~112
- [15] JEHN K A, SHAH P P. Interpersonal Relationships and Task Performance: An Examination of Mediating Processes in Friendship and Acquaintance Groups [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1997, 72(4): 775~790
- [16] EHTIYAR R, YANARDAĞ M. Organizational Silence: A Survey on Employees Working in a Chain Hotel [J]. Tourism and Hospitality Management, 2008, 14(1): 51~68
- [17] LIDEN R C, SPARROW R T, WAYNE S J. Leader-Member Exchange Theory: The Past and Potential for the Future [M]// FERRIS G R. Research in Personnel and Human Resources Management. Greenwich: JAI Press, 1997: 47~119
- [18] GRAEN G B, UHL-BIEN M. Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective [J]. Leadership Quarterly, 1995, 6(2): 219~247
- [19] BATEMAN T S, CRANT J M. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates [J]. Journal of Organizational Behavior, 1993, 14: 103~118
- [20] LEPINE J A, VAN DYNE L. Predicting Voice Behavior in Work Groups [J]. Journal of Applied Psychology, 1998, 83(6): 853~868
- [21] CRANT J M. The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance among Real Estate Agents [J]. Journal of Applied Psychology, 1995, 80(4): 532~537
- [22] SEIBERT S E, CRANT J M, KRAIMER M L. Proactive Personality and Career Success [J]. Journal of Applied Psychology, 1999, 84(3): 416~427
- [23] CHUNG-YAN G A, BUTLER A M. Proactive Personality in the Context of Job Complexity [J]. Canadian Journal of Behavioral Science, 2011, 43(4): 279~286
- [24] 郑晓涛, 石金涛, 郑兴山. 员工沉默的研究综述 [J]. 经济管理, 2009, 31(3): 173~179
- [25] PODSAKOFF P M, ORGAN D W. Self-Report in Organizational Research: Problems and Prospects [J]. Journal of Management, 1986, 12(4): 531~544

- [26] DUNEGAN K J, DUCHON D, UHL-BIEN M. Examining the Link between Leader-Member Exchange and Subordinate Performance: The Role of Task Analyzability and Variety as Moderators [J]. Journal of Management, 1992, 18(1): 59~76
- [27] 周浩, 龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法[J]. 心理科学与进展, 2004, 12(6): 942~950
- [28] AIKEN L S, WEST S G. Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions [M]. Thousand Oaks: Sage, 1991
- [29] NETER J, KUTNER M H, NACHTSHEIM C J, et al. Applied Linear Regression Models [M]. Chicago: Irwin, 1998
- [30] VAN DYNE L, KAMDAR D, JOIREMAN J. In-Role Perceptions Buffer the Negative Impact of Low LMX on Helping and Enhance the Positive Impact of High LMX on Voice [J]. Journal of Applied Psychology, 2008, 93(6): 1 195~1 207
- [31] BAUER T N, GREEN S G. Development of Lead-
- er-Member Exchange: A Longitudinal Test [J]. Academy of Management Journal, 1996, 39 (6): 1 538~1 567
- [32] XIE J, CHU X P, ZHANG J C, et al. Proactive Personality and Voice Behavior: The Influence of Voice Self-Efficacy and Delegation [J]. Social Behavior and Personality, 2014, 42(7): 1 191~1 200
- [33] FEDOR D B, DAVIS W D, MASLYN J M, et al. Performance Improvement Efforts in Response to Negative Feedback: The Roles of Source Power and Recipient Self-Esteem [J]. Journal of Management, 2001, 27(1): 79~97

(编辑 郭恺)

通讯作者: 郑兴山(1966~),男,江西万年人。上海交通大学(上海市 200052)安泰经济与管理学院副教授,博士。研究方向为人力资源管理、组织行为学。E-mail: zhengxs@sjtu.edu.cn

第4届中国人力资源管理论坛会议通知

为加强国内外人力资源管理和组织行为研究领域学者间的沟通与合作,建设高水平学术交流平台,大力推进中国管理研究进程,现由中国管理现代化研究会人力资源管理与组织行为专业委员会,联合国内知名高校和有影响力学术期刊,共同举办第4届中国人力资源管理论坛,现将有关事宜通知如下:

会议时间: 2015年11月28~29日

会议地点: 华南理工大学工商管理学院

主办单位: 中国管理现代化研究会人力资源管理与组织行为专业委员会; 华南理工大学工商管理学院; 南京大学管理学院; 华中科技大学管理学院

发起单位: 《管理学报》杂志社

支持单位: 国家自然科学基金委员会管理科学部

承办单位: 华南理工大学工商管理学院

会议主席: 赵曙明教授

会议主题: 新常态下中国人力资源管理的创新与实践

会议议题(包含但不限于): ①组织创新、组织学习与组织变革; ②互联网发展对人力资源管理的影响与挑战; ③人力资源管理与和谐劳动关系; ④战略人力资源管理; ⑤企业伦理与企业社会责任; ⑥中国情境下的领导力研究; ⑦工作场所的偏差行为与职场负向管理; ⑧新生代员工的激励方式创新; ⑨新常态经济背景下中国传统文化与本土人力资源管理理论和模式; ⑩中国企业的人力资源管理和组织行为实践(案例)

征稿日程: 论文提交截止日期为2015年10月15日。会后将由论坛学术委员会甄选优秀论文,推荐至《管理学报》等学术期刊发表。

会议投稿: 华南理工大学工商管理学院(联系人:沈涛) 电话:020-87113229 E-mail:hrmforum@126.com

管理学报杂志社(联系人:郭恺) 电话:027-87542154 E-mail:gllxmeeting@foxmail.com

第4届中国人力资源管理论坛学术委员会

主 席: 赵曙明(南京大学商学院名誉院长)

执行主席: 朱桂龙(华南理工大学工商管理学院院长)

秘 书 长: 刘善仕(华南理工大学工商管理学院副院长)

委 员(以姓氏拼音字母为序):

曹大友	晁 罂	陈春花	陈国权	陈维政	崔 勋	杜鹏程	顾琴轩	胡君辰	井润田
李锡元	李燕萍	廖建桥	刘 洪	刘 军	刘 昱	龙立荣	罗瑾琏	欧阳桃花	彭纪生
时 勘	孙海法	唐宁玉	王 辉	王重鸣	武立东	颜爱民	杨百寅	杨 斌	杨东涛
姚小涛	姚艳虹	于桂兰	袁庆宏	曾湘泉	章 凯	张 莉	张一弛	张正堂	张志学
赵希男	周祖城								