

• 经济与管理 •

相对剥夺感如何影响员工建言行为

——核心自我评价与心理契约违背的作用

聂顺婷¹ 梁振东^{2*}

1. 闽南师范大学教育科学学院 福建漳州 363000; 2. 闽南师范大学商学院 福建漳州 363000

摘要:基于相对剥夺感理论、资源保存理论和人格特质等视角,探讨了建言行为的影响因素,构建了相对剥夺感、核心自我评价、心理契约违背与建言行为关系间的结构模型。通过相对剥夺感量表、建言行为量表、核心自我评价量表和心理契约违背量表对392名企业员工进行问卷调查,结果发现:相对剥夺感与建言行为呈负相关关系($r = -0.35, p < 0.01$);核心自我评价在相对剥夺感与建言行为间的调节效应显著($\beta = -0.18, p < 0.001$);心理契约违背的中介效应也显著(总效应 $c = -0.28, p < 0.001$, 直接效应 $c' = -0.20, p < 0.01$)。因此,核心自我评价对相对剥夺感与建言行为的关系起到调节作用,心理契约违背起到中介作用。研究结论有助于揭示建言行为的影响因素及内在机制,可为企业管理实践提供理论指导。

关键词:相对剥夺感;建言行为;核心自我评价;心理契约违背

中图分类号:F272.9; C936 文献标志码:A 文章编号:1672-8505(2022)02-0077-13

doi: 10.12189/j.issn.1672-8505.2022.02.009

How Relative Deprivation Affect Employees' Voice Behavior

—The Role of Core Self-evaluation and Psychological Contract Violation

NIE Shun-ting¹ LIANG Zhen-dong^{2*}

1. School of Education Science;

2. School of Business, Minnan Normal University, Zhangzhou, Fujian, 363000, China

Abstract: This paper discusses influencing factors of voice behavior, and constructs a structural model of the relationship between relative deprivation, core self-evaluation, psychological contract violation and voice behavior from the perspective of relative deprivation theory, resource conservation theory and personality traits. It has conducted a survey on 392 employees with scales of relative deprivation, voice behavior, core self-evaluation and psychological contract violation. The results show that significant negative correlation exists between relative deprivation and voice behavior ($r = -0.35, p < 0.01$), core self-evaluation has a significant moderating effect between relative deprivation and voice behavior ($\beta = -0.18, p < 0.001$), and the mediating effect of psychological contract violation is also obvious (total effect $c = -0.28, p < 0.001$, and direct effect ($c' = -0.20, p < 0.01$). Therefore, core self-evaluation plays a moderating role between relative deprivation and voice behavior, and psychological contract violation plays a mediating role. The study

收稿日期:2021-12-09

基金项目:福建省创新战略研究计划项目(2020R0076);福建省中青年教育科研项目(人力资源专项)(JZ180333);2016年度闽南师范大学新世纪优秀人才支持计划项目(MX1604)。

第一作者:聂顺婷,女,硕士研究生,主要从事人力资源管理心理学研究。

*通信作者:梁振东,男,副教授,博士,主要从事组织行为学、员工帮助计划、安全心理学研究。邮箱:lzd9@foxmail.com。

引用格式:聂顺婷,梁振东.相对剥夺感如何影响员工建言行为——核心自我评价与心理契约违背的作用[J].西华大学学报(哲学社会科学版),2022,41(2):77-89.

may be helpful to reveal influencing factors and internal mechanism of voice behavior, which has theoretical guidance for enterprise management practice.

Key words: relative deprivation; voice behavior; core self-evaluation; psychological contract violation

在市场竞争日趋激烈的环境下,企业要推动高质量发展并占据市场竞争优势,不仅需要具有超前眼光的管理者进行战略管理,还需要善于发现问题的执行者建言献策^{[1][2]}。建言行为是一种以改善组织为目的、以变化为导向,具有建设性的言语行为^[3],具体表现为员工主动提出自己的建议或意见以改善其所在团队、部门或组织的现状^[4]。近年来,员工建言行为在企业管理和组织行为学领域广受关注。研究显示建言行为对工作绩效^{[5][6]}、组织创新^[7]具有积极的促进作用。因此,探究建言行为的发生机制,对于制定促进员工的建言行为和保持企业持续健康发展的相关措施具有重要的实践参考意义。

目前已有较多研究从个人因素、组织环境因素等角度探讨了员工建言行为的影响因素。在个人因素中,心理安全感^{[8][9]}、社会交换关系^[10]、权力感^[11]、自我效能感^[12]和积极情绪^{[13][14]}正向影响建言行为;消极情绪^{[14][15]}、心理契约违背^[16]、心理契约破坏^[17]、相对剥夺感^[18]负向影响建言行为。在组织环境因素中,组织认同感^[19]、组织创新氛围^[20]、组织公平氛围^{[21][22]}正向影响建言行为;职场排斥^{[23][24]}、辱虐管理^{[25][26]}负向影响建言行为。

当前学界就建言行为影响因素的研究已取得了一定进展,但还存在一些亟待解决的问题,如关于相对剥夺感影响员工建言行为的作用机制尚不明朗。相对剥夺感是指个体或群体通过与参照个体或群体横向或纵向比较而感知到自身处于劣势地位,从而体验到不满、愤怒等负性情绪的一种主观感受^{[27][28]}。在企业中,员工通常会通过横向或纵向比较来评估自己与他人的地位和获得,当感知到自身的地位或获得处于劣势时,就会产生一种相对剥夺感^[27]。袁凌等^[18]研究发现上下级年龄逆差通过相对剥夺感对员工建言行为产生抑制作用。但是关于相对剥夺感与建言行为之间潜在的中介机制和调节机制尚不清晰,根据自我决定性理论,核心自我评价被认为是一种高阶的人格特质,其能够强化领导成员交换与员工主动创新行为的正相关关系^[29],同时依据资源保存理论,当员工感到自己应得的权利被领导剥夺时,就会产生心理契约违背,进而容易产生情绪耗竭^[30],最终会因个体精神资源不足而减少建言行为发生。鉴于此,本研究引入核心自我评价作为调节变量,纳入心理契约违背作为中介变量,构建一个同时具有调节与中介作用的研究模型,探讨核心自我评价和心理契约违背在相对剥夺感与建言行为之间的潜在调节机制和中介机制,为解释相对剥夺感如何影响建言行为,以及这种影响作用何时会更强提供更有效的数据支持。研究结果有助于揭示相对剥夺感影响员工建言行为的“黑箱子”,进一步丰富建言行为的理论体系,对企业人力资源管理部门制定有效的激励管理制度具有一定的理论参考价值。

一、理论基础与研究假设

(一) 相对剥夺感与建言行为

相对剥夺感是个体通过社会比较认为自身的地位和获得不如他人时所产生的的一种负面感受^[27]。美国社会心理学家 Festinger^[31]认为社会比较是指人们通过和他人比较评价自己的能力和地位,认识到自己的价值和能力,从而对自己作出正确的评价,当人们对自身的地位评价较高时,他们更倾向于表现出积极的工作行为^[32]。李家菊等^[33]研究发现领导成员交换社会比较会影响建言行为的改变,当领导成员交换社会比较判断自己是领导的“他人”时,员工会减少做出有利于组织健康发展的建言行为,反之,领导成员交换社会比较判断自己是领导的“自己人”时,员工建言行为会增加。另外,赵锦哲等^[34]还发现社会比较是个体产生相对剥夺感的重要来源。因此,本研究初步推断社会比较所引起的相对剥夺感会对建言行为产生负面影响。

Liang 等^[8]将建言行为划分为促进性建言行为与抑制性建言行为,前者指员工主动提出新的想法或

建议,以提升组织绩效和改善组织运作的行为,后者指员工能主动提出可能对组织正常运转存在危害的问题,以防止组织运作进一步遭受破坏的行为。袁凌等^[18]研究发现,上下级年龄逆差可通过相对剥夺感间接影响建言行为,从社会比较理论来分析,工龄长的下属通过上下级年龄的比较,会认为工龄短的上级剥夺了自己的岗位晋升机会,因此会产生较强的相对剥夺感,从而减少向上级进行建言献策,即促进性建言行为和抑制性建言行为都会减少。还有研究发现相对剥夺感与公民行为呈显著负相关,相对剥夺感越高,公民行为会越低^[35]。此外,建言行为属于一种组织公民行为^[36],因此,综上所述提出假设1。

H1: 个体相对剥夺感对建言行为产生负向影响。

H1a: 个体相对剥夺感对促进性建言行为产生负向影响。

H1b: 个体相对剥夺感对抑制性建言行为产生负向影响。

(二) 核心自我评价的调节作用

核心自我评价的四个核心特征包括自尊、一般效能感、神经质和控制点^[37],大多数学者主要从核心自我评价的某个核心特征研究其在变量间的调节作用。尹俊等^[38]发现基于组织的自尊会调节内部人身份感知在授权领导行为和组织公民行为的中介作用,马晨等^[39]发现自尊在企业社会责任与工作满意度、情感承诺间起调节作用。对于自我效能感的调节效应,研究显示自我效能感能够调节工作不安全感与员工建言行为之间的关系^[40],创造力自我效能感还能调节工作不安全感^[41]、挑战性压力源^[42]与员工创新之间的关系。另外,神经质对职场负面八卦、组织认同和主动性行为之间的关系也能起到调节作用^[43],神经质水平越低,心理契约破坏导致的工作满意度就越低,从而员工建言行为会进一步减少^[44]。其他研究表明控制点是压力反应的调节因素^[45],控制点能够调节正念对个体日常生活的知觉压力与消极情绪^[46]。因此,整合四个核心特征所得的核心自我评价可能对组织环境因素与个体工作行为之间的关系也具有一定的缓冲作用。

此外,相对剥夺感是社会环境因素相互作用的结果,核心自我评价是个体所特有的一种人格特质。基于自我决定理论,社会环境因素与个人特质交互作用,通过满足个体的心理需要,使外部动机内化为内部动机,进而增强个体的心理健康和积极的工作行为^[47]。可知,相对剥夺感与核心自我评价的交互作用会对员工建言行为产生影响。所以,本研究提出假设2。

H2: 核心自我评价在员工相对剥夺感与建言行为之间具有调节作用,即核心自我评价越高,员工相对剥夺感对建言行为的负向关系越弱。

(三) 心理契约违背的中介作用

心理契约违背是个体知觉到自己受到了组织背叛而产生的一种愤怒情绪^[48]。心理契约违背的产生很大程度上会受到工作环境氛围的影响。相关研究发现,组织的分配公正、程序公正有助于降低员工心理契约违背的感知^{[49][50]};人际信任是心理契约违背的前因变量,当员工对领导的人际信任较低,或者对组织的信任较低时,心理契约违背就更容易产生^{[51][52]}。另外,员工相对剥夺感会影响个体的信任水平。胡安宁等^[53]基于2010年中国综合社会调查研究发现,个体在社会地位与经济地位上所感知的相对剥夺感越低,在公共部门中所产生的一般信任水平会越高。可见,相对剥夺感不仅在一定程度上影响人际信任的建立,还会影响心理契约违背的产生。

最近一项研究发现,当员工感知到组织领导剥夺了自己应有的权利和荣誉,无法获得与组织间的互惠责任的回报时,心理契约违背的产生会较强,进而导致个体损失较多的精神资源而产生情绪耗竭^[30]。根据资源保存理论^[54],个体对资源损失的反应强度大于资源获得的反应强度,当个体意识到资源损失时,就会采取消耗资源较少的行为来达到保存个人资源的目的。换言之,心理契约违背所导致的情绪耗竭会耗费大量的个人精神资源,剩下的精神资源将无法支持员工完成既定的工作任务,从而导致员工会减少建言行为。还有研究也证明了心理契约违背负向影响员工建言行为^[55]。综上,本研究提出假设3。

H3: 心理契约违背在员工相对剥夺感与建言行为之间起中介作用,即员工相对剥夺感通过心理契约违背对建言行为产生负向影响。

二、研究方法

(一) 研究样本

采用方便抽样法,选取漳州、广州、深圳等城市的企业员工进行问卷调查,发放430份问卷,回收有效问卷392份,有效回收率为91.16%。被试主要从事管理、生产运营、技术研发、市场推广等,所涉行业包括制造业(管理技术人员)、互联网、金融、房地产、教育等。被试的分布情况如表1所示。

表1 被试的分布情况

人口统计学变量	类别	人数	百分比/%	人口统计学变量	类别	人数	百分比/%
性别	男	147	37.50	最高学历	高中及中专以下	34	8.60
	女	245	62.50		大专	67	17.10
年龄	25岁及以下	119	30.40		本科	248	63.30
	26~30岁	95	24.20		硕士及以上	43	11.00
	31~35岁	42	10.70	岗位性质	操作岗位	10	2.60
	36~40岁	42	10.70		技术/研发岗位	56	14.30
	41~45岁	44	11.20		销售/采购等业务岗	39	9.90
	46~50岁	20	5.10		管理岗位	107	27.30
	51岁及以上	30	7.70		服务/后勤岗位	61	15.60
工作年限	1年以内	51	13.00		政工(党政工团)	22	5.60
	1~5年	154	39.30		其他	97	24.70
	6~10年	45	11.50	岗位等级	初级及以下	188	48.00
	11~15年	49	12.50		中级	160	40.80
	16~20年	25	6.40		高级	44	11.20
	21年以上	68	17.30				

(二) 研究工具

本研究使用的变量测量工具均是国内外学者广泛使用的成熟量表。量表采用Likert 6点计分,从“非常不符合”到“非常符合”分别计1~6分,被试根据自己的实际情况进行打分,采用的具体量表为相对剥夺感量表、建言行为量表、核心自我评价量表和心理契约违背量表。

相对剥夺感量表:采用耿梦欣^[56]编制的个人相对剥夺感量表。量表包括12个题项,代表题项如“与其他人相比,我对领导对我的态度感到不满”“和公司中与我相似的人相比,我应该拥有的被剥夺了”等。

建言行为量表:采用Liang等^[8]编制的建言行为量表。量表包括10个题项,代表题项如“我主动提出帮助单位达成目标的合理化建议”“我及时劝阻单位内其他员工影响工作效率的不良行为”等。

核心自我评价量表:采用由Judge等^[57]编制,杜建政^[58]修订的核心自我评价量表。量表包括10个题项,含有正向题和反向题,其中,本研究将反向题调整为正向题,代表题项如“总的来说,我对自己感到满意”“我觉得自己对工作有把握”等。

心理契约违背量表:采用Robinson德等^[59]编制的心理契约违背量表。量表包括4个题项,代表题项如“我对公司感到极其愤怒”“公司对我的对待让我感到十分沮丧”等。

(三) 程序及数据处理

通过问卷星对被试进行问卷调查,在施测过程中,要求被试匿名填写问卷,被试认真填完后给予一定的报酬。将收集的数据进行筛选,删除部分存在作答规律的数据。采用 SPSS 25.0 与 AMOS 24.0 进行信度分析、Harman 单因素检验、验证性因子分析、描述性统计分析、相关分析和回归分析。

三、研究结果

(一) 共同方法偏差检验

由于同一数据来源、题项特征、题项语境等因素会造成预测变量与效标变量之间存在人为的共同方法变异,因此本研究采用 Harman 单因素检验和潜在误差变量控制法两种方法检验共同方法偏差的严重性。

1. Harman 单因素检验

对研究变量的所有项目进行探索性因子分析,结果表明 KMO 值为 0.936, Bartlett 球形检验的 χ^2 为 12807.403, $df=903$, $p < 0.001$, 因子未旋转前生成 6 个特征根大于 1 的因子,解释了 66.205% 的方差变异,其中,第一个公因子的方差解释为 36.22%, 小于临界值 40%, 表明研究数据不存在共同方法偏差问题。

2. 潜在误差变量控制法

使用 AMOS 24.0 构建结构方程模型进行检验共同方法偏差效应。构建相对剥夺感、建言行为、核心自我评价和心理契约违背四个潜在变量的测量模型 M1, 四个潜在变量之间设定为自由估计, 运行估计后的模型 M1 拟合指数如表 2 所示。在模型 M1 的基础之上, 构建为有潜在方法变异因子的测量模型 M2, 并设定其中一条路径系数固定负荷为 1, 运行估计后的模型 M2 拟合指数如表 2 所示。结果发现, M1 和 M2 两个模型的拟合指标差异 $\Delta\chi^2 = 15.821$, $\Delta df = 8$, $\alpha' = 0.045015$ 。根据温忠麟等^[60]提出模型比较的临界值标准, $N = 392$, $\alpha' > 0.0005$, 说明有潜在方法变异因子的模型 M2 与原始模型 M1 不存在显著差异; $\chi^2/df < 5$, GFI、CFI、NFI、TLI、IFI 均达到 0.90 以上, RMSEA < 0.08 , RMR < 0.05 , 即两个模型的拟合指数都比较好, 表明测量中不存在显著的共同方法偏差效应。

表 2 M1 和 M2 的模型拟合指数比较

模型	χ^2	df	χ^2/df	GFI	RMSEA	RMR	CFI	NFI	TLI	IFI
M1	29.628	14	2.116	0.981	0.053	0.021	0.993	0.987	0.986	0.993
M2	13.807	6	2.301	0.991	0.058	0.014	0.996	0.994	0.984	0.997

(二) 信效度检验

1. 信度检验

采用 SPSS 25.0 分别对相对剥夺感、建言行为、核心自我评价和心理契约违背量表进行信度检验, 检验结果如表 3 所示。相对剥夺感、建言行为、核心自我评价和心理契约违背的 Cronbach's α 系数均达到 0.90 以上, 表明四个潜变量量表信度都很高, 具有非常高的内部一致性和可靠性。

表 3 研究量表信度检验结果

量表	题项数量	Cronbach's α 系数
相对剥夺感	12	0.910
建言行为	10	0.935
核心自我评价	10	0.923
心理契约违背	4	0.926

2. 效度检验

采用 SPSS 25.0 对相对剥夺感、建言行为、核心自我评价和心理契约违背四个变量进行 KMO 和 Bartlett 球形检验, 评估有效样本数据是否适合做因子分析。结果显示 KMO 值为 0.768, Bartlett 球形检验的 χ^2 为 0.668, $df=6$, $p < 0.001$, 即 $KMO > 0.5$, Bartlett 球形检验达到显著性水平, 表明各变量之间存在相关关系, 调查数据适合做因素分析。

采用 AMOS 24.0 构建结构方程模型对相对剥夺感、建言行为、核心自我评价和心理契约违背四个潜变量进行验证性因子分析, 结果如表 4 所示。在八种因子模型中, 四因子模型的拟合结果优于其他备择模型的拟合结果, $\chi^2/df=2.116$, RMSEA=0.053, GFI=0.981, RMR=0.021, CFI=0.993, NFI=0.987, TLI=0.986, IFI=0.993, 拟合指数均达到临界值以上, 表明四个潜变量具有很好的区分效度。

表 4 验证性因子分析结果(N=392)

模型	χ^2	df	χ^2/df	GFI	RMSEA	RMR	CFI	NFI	TLI	IFI
四因子模型	29.628	14	2.116	0.981	0.053	0.021	0.993	0.987	0.986	0.993
三因子模型 ¹	542.354	17	31.903	0.769	0.281	0.144	0.764	0.760	0.612	0.765
三因子模型 ²	493.371	17	29.022	0.782	0.268	0.118	0.786	0.781	0.648	0.787
三因子模型 ³	244.242	17	14.367	0.870	0.185	0.071	0.898	0.892	0.832	0.899
三因子模型 ⁴	410.892	17	24.170	0.799	0.243	0.156	0.823	0.818	0.709	0.824
二因子模型 ^a	728.760	18	38.356	0.692	0.309	0.143	0.681	0.677	0.531	0.683
二因子模型 ^b	784.899	19	41.310	0.678	0.321	0.175	0.656	0.652	0.493	0.658
单因子模型	977.526	20	48.876	0.608	0.350	0.163	0.570	0.567	0.398	0.572

注: 四因子模型为相对剥夺感、建言行为、核心自我评价、心理契约违背; 三因子模型¹为相对剥夺感、建言行为、核心自我评价+心理契约违背为合并因子; 三因子模型²为相对剥夺感+核心自我评价为合并因子、建言行为、心理契约违背; 三因子模型³为相对剥夺感+心理契约违背为合并因子、建言行为、核心自我评价; 三因子模型⁴为相对剥夺感、建言行为+心理契约违背为合并因子、核心自我评价; 二因子模型^a为相对剥夺感+核心自我评价+心理契约违背为合并因子、建言行为; 二因子模型^b为相对剥夺感+核心自我评价为合并因子、建言行为+心理契约违背为合并因子; 单因子模型为相对剥夺感+建言行为+核心自我评价+心理契约违背为合并因子。

(三) 描述性统计与相关分析

本研究对人口统计学变量和研究变量的均值、标准差、相关性和信度进行统计分析, 结果如表 5 和表 6 所示。结果发现, 除了岗位性质与相对剥夺感、建言行为、核心自我评价和心理契约违背不存在相关关系外, 其他人口统计学变量与相对剥夺感或核心自我评价或心理契约违背或建言行为及其两个维度都存在一定的相关关系; 相对剥夺感与核心自我评价($r = -0.43$, $p < 0.01$)、建言行为($r = -0.35$, $p < 0.01$)、促进性建言($r = -0.32$, $p < 0.01$)、抑制性建言($r = -0.34$, $p < 0.01$)呈中等强度负相关, 与心理契约违背($r = 0.68$, $p < 0.01$)呈强正相关; 核心自我评价与建言行为呈中等强度正相关($r = 0.56$, $p < 0.01$); 心理契约违背与建言行为($r = -0.33$, $p < 0.01$)、核心自我评价($r = -0.36$, $p < 0.01$)呈中等强度负相关。因此, 研究假设 1 得到支持。

表 5 人口统计学变量与研究变量的相关系数(N=392)

变量	相对剥夺感	核心自我评价	心理契约违背	建言行为	促进性建言	抑制性建言
性别	-0.01	-0.18**	-0.03	-0.17**	-0.16**	-0.16**
年龄	-0.20**	0.36**	-0.23**	0.35**	0.32**	0.33**
最高学历	0.15**	-0.15**	0.11*	-0.22**	-0.16**	-0.24**
工作年限	-0.21**	0.35**	-0.21**	0.35**	0.32**	0.32**

续表 5

变量	相对剥夺感	核心自我评价	心理契约违背	建言行为	促进性建言	抑制性建言
岗位性质	0.01	-0.04	-0.05	-0.04	-0.02	-0.05
岗位等级	-0.19**	0.33**	-0.15**	0.28**	0.26**	0.26**

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

表 6 研究变量的平均值、标准差和相关系数 ($N=392$)

变量	M	SD	相对剥夺感	核心自我评价	心理契约违背	建言行为	促进性建言	抑制性建言
相对剥夺感	2.87	0.97	1					
核心自我评价	4.31	0.84	-0.43**	1				
心理契约违背	2.49	1.11	0.68**	-0.36**	1			
建言行为	4.05	0.95	-0.35**	0.56**	-0.33**	1		
促进性建言	4.21	1.04	-0.32**	0.53**	-0.33**	0.93**	1	
抑制性建言	3.89	0.99	-0.34**	0.52**	-0.28**	0.93**	0.74**	1

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

(四) 假设检验

1. 核心自我评价的调节效应检验

本研究采用 SPSS 25.0 进行分层回归分析, 检验核心自我评价的调节效应。根据分析结果发现, 性别、年龄、最高学历、工作年限和岗位等级与研究变量显著相关。为了提高统计检验力, 本研究进行调节模型假设验证时, 将这些变量作为控制变量。第一层纳入性别、年龄、最高学历、工作年限和岗位等级五个控制变量(模型一), 第二层纳入进行中心化后的相对剥夺感和核心自我评价(模型二), 第三层纳入进行中心化后的相对剥夺感、核心自我评价和该两者的交互项(模型三), 结果如表 7 所示。相对剥夺感与核心自我评价的交互项对建言行为的影响显著($\beta = -0.18, p < 0.001$, 且 Bootstrap 的 95%CI = [-0.26, -0.09], 不包含 0), 即核心自我评价在相对剥夺感与建言行为之间具有调节作用, 研究假设 2 得到支持。

表 7 调节效应检验结果

变量		建言行为		
		模型1	模型2	模型3
控制变量	性别	-0.21*	-0.14	-0.13
	年龄	0.06	0.02	0.02
	最高学历	-0.16*	-0.12*	-0.11*
	工作年限	0.06	0.05	0.05
	岗位等级	0.15	0.02	0.03
自变量	相对剥夺感		-0.12**	-0.06
调节变量	核心自我评价		0.48***	0.50***
交互项				-0.18***
R^2		0.16	0.37	0.39
ΔR^2		0.16	0.21	0.03
F		14.55***	31.49***	30.99***

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

为了更清晰地理解核心自我评价的调节效应,采用简单斜率检验核心自我评价与相对剥夺感对建言行为的交互作用,结果见图1显示,低核心自我评价影响相对剥夺感与建言行为的关系不显著(Bootstrap的95%CI = [-0.06, 0.19], 包含0),但高核心自我评价显著影响相对剥夺感与建言行为的负向关系(Bootstrap的95%CI = [-0.29, -0.10], 不包含0)。换言之,相比于低核心自我评价,高核心自我评价会削弱相对剥夺感对建言行为的负向影响,而且无论在高相对剥夺感水平上还是低相对剥夺感水平上,核心自我评价高的员工都比核心自我评价低的员工表现更多的建言行为。

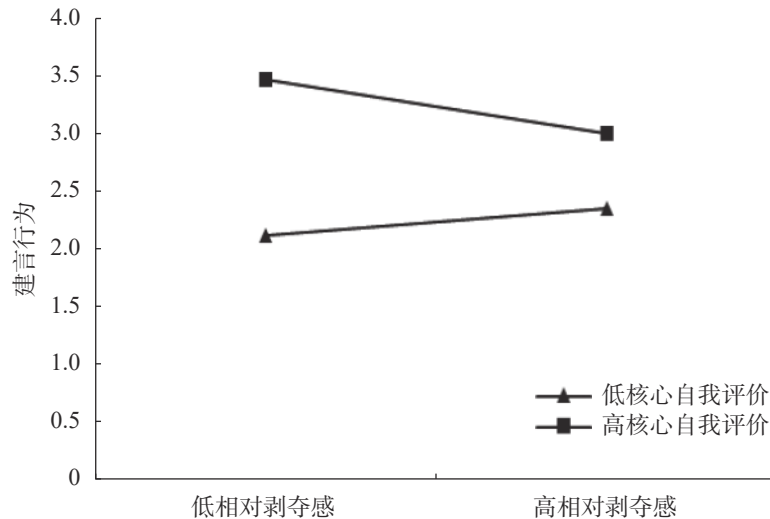


图1 核心自我评价对相对剥夺感与建言行为关系的调节效应

2. 心理契约违背的中介效应检验

参照温忠麟等^[6]提出的中介效应检验流程,本研究采用依次检验回归系数法来检验心理契约违背的中介效应。与调节效应检验一致,将性别、年龄、最高学历、工作年限和岗位等级作为控制变量,中介检验结果如表8所示。相对剥夺感对建言行为的总效应标准化回归系数(c)为-0.28,达到显著水平($t = -6.18, p < 0.001$);相对剥夺感对心理契约违背的标准化回归系数(a)为0.76,达到显著水平($t = 17.31, p < 0.001$);心理契约违背对建言行为的标准化回归系数(b)为-0.11,达到显著水平($t = -2.10, p < 0.05$);在心理契约违背的中介结构模型中,相对剥夺感对建言行为的直接效应标准化回归系数(c')为-0.20,达到显著水平($t = -3.27, p < 0.01$)。由于 $|c| > |c'|$, ab 与 c' 同号,则心理契约违背在相对剥夺感与建言行为之间具有部分中介效应,中介效应占总效应的比例(ab/c)为29.86%。研究假设3得到支持。

表8 中介效应检验结果

变量		模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
		建言行为	建言行为	建言行为	心理契约违背	心理契约违背
控制变量	性别	-0.21*	-0.24**	-0.25**	-0.18	-0.10
	年龄	0.06	0.06	0.05	-0.11	-0.10*
	最高学历	-0.16*	-0.13*	-0.14*	0.05	-0.04
	工作年限	0.06	0.04	0.05	-0.02	0.04
	岗位等级	0.15	0.10	0.11	-0.08	0.05
自变量	相对剥夺感		-0.28***	-0.20**		0.76***
中介变量	心理契约违背			-0.11*		
R^2		0.16	0.24	0.24	0.06	0.47

续表 8

变量	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
	建言行为	建言行为	建言行为	心理契约违背	心理契约违背
ΔR^2	0.16	0.08	0.01	0.06	0.41
F	14.55***	19.67***	17.64***	5.02***	57.36***

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

四、结论与管理启示

(一) 结论

1. 相对剥夺感对建言行为的负向影响

相对剥夺感与建言行为之间存在负相关关系,研究假设 1 得到了验证,该结果与袁凌等^[12]的研究结果基本一致。在职场中,员工获得的薪资待遇、晋升机会不同,工作业绩考核制度不规范,与上级领导和同事的融洽关系不同,再加上员工倾向于向上进行比较,一旦发现自己的某些方面不如他人时,便会产生一种剥夺感。感知到被剥夺的个体可能会以多种方式做出消极反应,包括攻击行为^[62]、网络怠工^[63]、离职倾向^[64]等。相对剥夺感的核心心理过程是社会比较^[65]。根据社会比较理论,当个体与参照对象进行社会比较而感知到自己的地位或获得不如参照对象时,相对剥夺感就会产生^[66]。潘亮等^[67]通过领导与下属进行匹配调查发现,相对的领导—成员交换关系(RLMX)与建言行为具有显著的正相关关系,当员工在组织中通过社会比较感受到自己与领导的关系质量比其他同事与领导的关系质量更低时,他们不会主动向领导进行建言。因此,员工通过社会比较感知到自己的地位处于劣势时,会产生较高的相对剥夺感,导致员工向组织或上级进行建言献策的行为会降低,反之,员工感知到自己的地位处于优势时,相对剥夺感会较弱,员工建言行为就不会受到太大的负面影响。

2. 核心自我评价能够调节相对剥夺感与建言行为的关系

核心自我评价在相对剥夺感与建言行为之间起到调节作用,研究假设 3 得到了验证,该结果与以往的研究结果基本一致^[68],都表明了核心自我评价能够调节心理与行为之间的关系。核心自我评价是自尊、一般效能感、神经质和控制点共同作用的结果^[57],当员工具有较高的核心自我评价时,他们就会更加地自我尊重、自我爱护,拥有更强的自信心去完成工作任务,并能够保持稳定的情绪,努力控制事态的发展。而且,核心自我评价高的员工会有更强的耐受力^[69],在组织中不容易受到外部比较环境的消极影响,当这种员工与同事进行比较而感知到自己的组织地位不如他人时,不会产生明显的相对剥夺感,还是会积极、主动向组织和领导进行建言献策,不断改善组织运营管理模式,提高组织的工作质量和工作效率。对于核心自我评价低的员工来说,他们承受外界压力的能力较弱^[70],对自己能完成某项工作行为的自信程度较低,同时会因自己的劣势地位而产生强烈的相对剥夺感,使得员工做出建言行为的意愿降低。总而言之,核心自我评价能够调节相对剥夺感与建言行为之间的关系,具体表现为在相对剥夺感任何水平下,核心自我评价高的员工比核心自我评价低的员工表现出更多的建言行为。

3. 相对剥夺感通过心理契约违背间接影响建言行为

心理契约违背在相对剥夺感与建言行为之间起到中介作用,研究假设 4 得到了验证,该结果与黎芳婷^[71]研究结果基本一致,都验证了心理契约违背在心理与行为关系之间的中介作用。当员工感到自己在绩效考核方面^[72]、程序或分配或互动方面^[73]受到很大的不公平对待,或在组织中感知到自己应该获得的回报被剥夺时,就会认为组织没有认真履行心理契约中的承诺和责任,从而导致员工更容易产生强烈的愤怒、悲伤等负面情绪。心理契约违背作为一种消极情绪,对员工的工作态度和工作行为都会产生消极的影响。员工与组织之间的互惠交换关系处于失衡状态时,员工工作满意度与组织承诺会大幅度降

低^[74],则员工会采取消极的工作行为以获得双方之间的平衡关系,如减少建言行为。情感事件理论提出了系统的情感作用机制,即消极或积极工作事件会促使个体产生不同的情感反应,而情感反应会进一步作用于个体的工作态度和工作行为^[75]。具体而言,员工通过向上比较或横向比较后,发现自身的地位不如他人,或自己应得的回报没有达到自己的期望时,就会产生较强的相对剥夺感,这种负面的消极情感会带来不满、愤怒、失望等不良情绪体验,最终导致员工为组织提供建设性建议或为组织阻止危害行为发生的主动积极性大大降低。

4. 研究不足与展望

尽管采用统计分析方法控制无关变量的影响,本研究仍然还存在一定的局限性。第一,样本分布区域不够广泛、样本数量也不够大。本研究主要选取漳州、广州、深圳等城市的392名企业员工进行问卷调查,以后的研究需扩大样本区域覆盖范围,增加样本数量以提高研究结论的外部效度;第二,数据同源偏差可能较大。本研究通过参与者自评的方式进行测量所有的研究变量,研究数据均来源于参与者的自评,这可能会造成数据同源偏差,未来的研究可以以领导对下属的建言行为的评价作为建言行为的研究数据,以及采用多时点的横向与纵向交错的研究设计方法,探究相对剥夺感与建言行为等的动态关系。第三,本研究仅从员工层面考察核心自我评价对相对剥夺感与建言行为的关系起调节作用,以及心理契约违背起中介作用,后续研究可从组织、领导与下属或组织一个体等不同的层面进一步验证这些研究变量之间的内在关系,或者可以从其他的视角选择可能存在的调节变量或中介变量来探讨相对剥夺感对建言行为的影响。

(二) 管理启示

1. 重视组织的公平感,降低员工相对剥夺感

社会比较是员工相对剥夺感产生的根源,相对剥夺感是对组织不公正事件评价后产生的一种负面感受^[76],因此,企业需建立组织内公平原则,做到组织分配公平、程序公平和互动公平^[77]。比如要注重员工投入与组织产出的均衡性,保证工作资源、工作任务量、薪酬奖金等方面的合理分配,还要建立公平透明的组织奖惩制度,明确岗位晋升、加薪奖励、纪律处分等评估程序和评价标准,以及要维护好员工关系,提升上下级或同事间在信息传递与反馈上的互动公平性,以降低员工通过纵向比较或横向比较而感知到的相对剥夺感。

2. 建立多样化建言渠道,提高员工建言意愿

企业需加强上下级的沟通,建立有效沟通的建言渠道,其中包括一种正式渠道,如定期的工作会议、意见箱、BBS等,另一种是非正式渠道,如闲谈、便条等,以这种开放的形式加强上下级的交流互动,促进有创新改善意见的员工能够充分表达其想法。同时要对员工的建言及时给予积极反馈,帮助员工从中发现自己的工作价值,推动员工不断地为组织进行建言献策。

3. 关注员工的情绪变化,实施员工帮助计划(EAP)

相对剥夺感会促使员工产生强烈的心理契约违背感知,进而导致员工建言行为明显降低。为了促进员工建言行为,企业管理者要善于观察员工的情绪情感变化,适时调查了解员工相对剥夺感的高低情况。同时对情绪反应过于强烈、暴怒、悲观的员工提供专业的心理咨询,帮助解决员工的各种心理障碍和困扰,并有针对性地为员工制定帮助计划,帮助员工改善消极工作情绪,进而提高工作主动性和积极性,促进建言行为的发生。

4. 合理利用人才测评技术,提高人一岗匹配度

由于核心自我评价作为一种人格特质,且会调节相对剥夺感与建言行为之间的关系,公司在招聘时,可采用人格测试的方法辨别员工的人格特点,然后根据不同的岗位性质,将核心自我评价不同的个体分配到对应的岗位,从招聘源头提高个体一岗位人格特质的匹配度。尤其是对于管理岗的招聘,可优先选

用核心自我评价较高的候选人,这有助于正向影响员工在企业高质量发展中积极主动献策的建言行为。另外,对于企业的新老员工,要定期了解员工的心理素质,针对不同心理素质的员工开展相关的心理素质能力培训或团体辅导活动,同时鼓励员工积极参加各种组织会议并发表意见,使员工保持良好的心理状态去面对各种工作任务,并在本岗位上充分发挥个人能力,实现岗位职能最大化。

参考文献:

- [1] 段锦云,张晨,徐悦.员工建言行为的人口统计特征元分析[J].心理科学进展,2016,24(10):1568-1582.
- [2] 徐悦,段锦云,姚香.领导建言期望对员工建言的影响:角色清晰度的调节作用[J].心理研究,2017,10(6):51-59.
- [3] LEPINE J. A., VAN DYNE L. Predicting voice behavior in work groups[J]. *Journal of applied psychology*, 1998, 83(6): 853-868.
- [4] LEPINE J. A., VAN DYNE L. L. Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability[J]. *Journal of applied psychology*, 2001, 86(2): 326-336.
- [5] NG T W H, 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.
- [6] 李晓玉,高冬东,赵申蓓.仁慈领导对乡镇公务员工作绩效的影响:建言行为和组织支持感的作用[J].心理研究,2016,9(6):52-59.
- [7] RASHEE M A, SHAHZAD K, CONROY C, et al. Exploring the role of employee voice between high-performance work system and organizational innovation in small and medium enterprises[J]. *Journal of small business and enterprise development*, 2017, 24(4): 670-688.
- [8] LIANG J, FARH 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.
- [9] 刘敏,余江龙,黄勇.感知被上级信任如何促进员工建言行为:心理安全感、自我效能感和权力距离的作用[J].中国人力资源开发,2018,35(12):18-27.
- [10] ILIES R, NAHRGANG J D, MORGESON F P. Leader-member exchange and citizenship behaviors: A meta-analysis[J]. *Journal of applied psychology*, 2007, 92(1): 269-277.
- [11] MORRISON E W, SEE K E, PAN C. An approach-inhibition model of employee silence: The joint effects of personal sense of power and target openness[J]. *Personnel psychology*, 2015, 68(3): 547-580.
- [12] 徐悦,段锦云,王雨晨.权力感与进谏:进谏效能感的中介机制研究[J].应用心理学,2018,24(1):62-70+61.
- [13] 康飞,曲庆,张涵.伦理领导、积极情绪与建言行为——下属性别的调节作用[J].软科学,2018,32(6):66-69.
- [14] LIU W, SONG Z, LI X, et al. Why and when leader's affective states influence employee upward voice[J]. *The academy of management journal*, 2017, 60(1): 238-263.
- [15] 傅强,段锦云,田晓明.员工建言行为的情绪机制:一个新的探索视角[J].心理科学进展,2012,20(2):274-282.
- [16] 张敏,赵李晶,赵曙明.人力资源归因对建言行为的影响:心理契约的中介作用[J].经济与管理研究,2020,41(4):120-131.
- [17] 曹科岩,李宗波.心理契约破坏与员工建言行为的关系:领导成员交换的调节作用[J].心理科学,2016,39(3):644-650.
- [18] 袁凌,蒋姗姗,余悦.上下级年龄逆差对下属建言行为的影响——个体相对剥夺感和职业生涯韧性的作用[J].软科学,2020(2):86-91.
- [19] LIU W, ZHU R H, YANG Y K. I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership[J]. *The leadership quarterly*, 2010, 21(1): 189-202.
- [20] CHOI J N. Change-oriented organizational citizenship behavior: Effects of work environment characteristics and intervening psychological processes[J]. *Journal of organizational behavior*, 2007(28): 467-484.
- [21] DETERT J R, BURRIS E R. Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?[J]. *Academy of management journal*, 2007, 50(4): 869-884.
- [22] 方志斌.组织气氛会影响员工建言行为吗?[J].经济管理,2015,37(5):160-170.
- [23] LI C F, TIAN Y Z. Influence of workplace ostracism on employee voice behavior[J]. *American journal of mathematical and management sciences*, 2016, 35(4): 281-296.
- [24] 李霞,唐周丽.职场排斥对培训行业员工建言行为的影响——有调节的中介作用模型[J].心理学探新,2021,41(2):161-168.
- [25] 李姜锦,刘春林.应对羞辱,有计可施?深层调节如何降低羞辱管理对员工建言行为的负面影响[J].心理科学,2021,44(1):111-117.

- [26] 许黎明,赵曙明,张敏.二元工作激情中介作用下的辱虐管理对员工建言行为影响研究[J].*管理学报*,2018,15(10):988-995.
- [27] SMITH H J, PETTIGREW T F, PIPPIN G M, et al. Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review[J]. *Personality and social psychology review*, 2012, 16(3): 203-232.
- [28] 熊猛,叶一舵.相对剥夺感:概念、测量、影响因素及作用[J].*心理科学进展*,2016,24(3):438-453.
- [29] 徐本华,邓传军,武恒岳.领导成员交换与员工主动创新行为:一个被中介的调节模型[J].*管理科学*,2021,34(2):44-55.
- [30] 黄嘉欣,黄亮.非营利机构员工相对剥夺感对情绪耗竭的影响:心理契约违背的中介作用[J].*中国临床心理学杂志*,2018,26(1):155-157+154.
- [31] FESTINGER L A. A theory of social comparison processes[J]. *Human relations*, 1954, 7(2): 117-140.
- [32] 申晨,马静,王明辉.员工地位如何影响其工作态度和行为?权力感知的中介作用和自我监控的调节作用[J].*心理研究*,2021,14(2):138-146.
- [33] 李家菊,贾威.领导成员交换社会比较对建言行为的影响研究[J].*黑龙江生态工程职业学院学报*,2020,33(6):53-55+62.
- [34] 赵锦哲,王莹,李驰宇,等.羞怯对相对剥夺感的影响:偏执和社会比较的中介作用[J].*中国临床心理学杂志*,2019,27(3):591-594.
- [35] GHEORGHU A I, CALLAN M J, SKYLARK W J. Having less, giving less: The effects of unfavorable social comparisons of affluence on people's willingness to act for the benefit of others[J]. *Journal of applied social psychology*, 2021, 51(9): 946-961.
- [36] 陈苗苗,段锦云,田晓明,等.角色压力对组织公民行为的影响研究——基于资源保存理论的视角[J].*东南大学学报(哲学社会科学版)*,2014(S1):42-46.
- [37] JUDGE T A, LOCKE E A, DURHAM C C. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach[J]. *Research in organizational behavior*, 1997(19): 151-188.
- [38] 尹俊,王辉,黄鸣鹏.授权赋能领导行为对员工内部人身份感知的影响:基于组织的自尊的调节作用[J].*心理学报*,2012,44(10):1371-1382.
- [39] 马晨,周祖城.感知的企业社会责任对员工态度的影响:自尊的调节效应[J].*系统管理学报*,2017,26(2):295-303+310.
- [40] 周浩,龙立荣.基于自我效能感调节作用的工作不安全感对建言行为的影响研究[J].*管理学报*,2013,10(11):1604-1610.
- [41] 杨付,张丽华.团队沟通、工作不安全氛围对创新行为的影响:创造力自我效能感的调节作用[J].*心理学报*,2012,44(10):1383-1401.
- [42] 安彦蓉,杨东涛,刘云.化压力为创新:上级发展性反馈与自我效能感的调节作用[J].*科技进步与对策*,2021,38(6):139-146.
- [43] 杜恒波,朱千林,刘春红.职场负面八卦对主动性行为的影响机制研究:一个有调节的中介模型[J].*管理评论*,2019,31(2):190-199.
- [44] 王永跃,朱玥,王铜安.心理契约破裂、工作满意度与建言行为:神经质的调节作用[J].*心理科学*,2013,36(6):1459-1463.
- [45] RODDENBERRY A, RENK K. Locus of control and self-efficacy: Potential mediators of stress, illness, and utilization of health services in college students[J]. *Child psychiatry and human development*, 2010, 41(4): 353-370.
- [46] 徐慰,王玉正,符仲芳.特质正念与控制点调节日常生活中知觉压力对消极情绪的影响[J].*心理科学*,2018(3):749-754.
- [47] 张剑,张建兵,李跃,等.促进工作动机的有效路径:自我决定理论的观点[J].*心理科学进展*,2010,18(5):752-759.
- [48] MORRISON E W, ROBINSON S L. When employees feels betrayed: A model of how psychological contract violations[J]. *The academy of management review*, 1997, 22(1): 226-256.
- [49] 魏峰,李焱,任胜刚.组织公正和心理契约违背对管理者行为的影响[J].*管理科学学报*,2007(6):30-40.
- [50] 王永刚.组织公平、心理契约违背与工作态度——基于“绩效工资”政策背景下高校教师的实证分析[J].*南京理工大学学报(社会科学版)*,2012,25(6):78-85.
- [51] 黄嘉欣,汪林,储小平.人际信任、心理契约违背与组织导向偏差行为——来自家族企业样本的实证证据[J].*南方经济*,2015(5):67-81.
- [52] 赵红丹,彭正龙,梁东.组织信任、雇佣关系与员工知识分享行为[J].*管理科学*,2010,23(6):33-42.
- [53] 胡安宁,周怡.一般信任模式的跨部门差异及其中介机制——基于2010年中国综合社会调查的研究[J].*社会*,2013,33(4):60-82.
- [54] 段锦云,杨静,朱月龙.资源保存理论:内容、理论比较及研究展望[J].*心理研究*,2020,13(1):49-57.
- [55] BURRIS E R, DETERT J R, CHIABURU D C. Quitting before leaving: The mediating effects of psychological attachment and detachment on voice[J]. *Journal of applied psychology*, 2008, 93(4): 912-922.
- [56] 耿梦欣.组织公平感对离职倾向的影响:相对剥夺感和权力距离的作用[D].漳州:闽南师范大学,2019.
- [57] JUDGE T, EREZ A, BONO J E, et al. The core self-evaluations scale: development of a measure[J]. *Personnel psychology*, 2003, 56(2): 303-331.
- [58] 杜建政,张翔,赵燕.核心自我评价:人格倾向研究的新取向[J].*心理科学进展*,2007(1):116-121.

- [59] ROBINSON S L, MORRISON E W. The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study[J]. *Journal of organizational behavior*, 2000, 21(5): 525 – 546.
- [60] 温忠麟, 侯杰泰, 马什赫伯特. 结构方程模型检验: 拟合指数与卡方准则[J]. *心理学报*, 2004(2): 186 – 194.
- [61] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. *心理科学进展*, 2014, 22(5): 731 – 745.
- [62] 宋明华, 刘燊, 朱转, 等. 相对剥夺感影响网络集群攻击行为: 一个有调节的双路径模型[J]. *心理科学*, 2018, 41(6): 1436 – 1442.
- [63] 何伟怡, 陈璐璐. 相对剥夺感对网络怠工的影响——基于情绪耗竭和时间压力的中介调节机制[J/OL]. *南开管理评论*. [2022-02-27]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/12.1288.f.20210331.1432.006.html>.
- [64] 时勘, 崔有波, 万金, 等. 分配公平对员工离职倾向的影响: 相对剥夺感的中介作用[J]. *现代管理科学*, 2015(10): 7 – 9.
- [65] ZHANG S W, WANG E P, CHEN Y W. Relative deprivation based on occupation: An effective predictor of Chinese life satisfaction[J]. *Asian journal of social psychology*, 2011, 14(2): 148 – 158.
- [66] STILES B L, LIU X, KAPLAN H B. Relative deprivation and deviant adaptations: the mediating effects of negative self-feelings[J]. *Journal of research in crime & delinquency*, 2000, 37(1): 64 – 90.
- [67] 潘亮, 杨东涛. 代际视角下相对的领导——成员交换关系对员工建言行为的影响研究[J]. *管理学报*, 2020, 17(4): 518 – 526.
- [68] 于坤, 刘晓燕. 越多安全感, 越少加班?工作安全感与核心自我评价对加班行为的影响[J]. *中国人力资源开发*, 2017(1): 59 – 65 + 90.
- [69] 孙灵希. 职场排斥与创新团队EVLN行为[J]. *财经问题研究*, 2015(10): 125 – 130.
- [70] 袁凌, 肖圆, 李健. 工作场所欺凌如何影响员工犬儒主义?——一个被调节的链式中介模型[J]. *财经论丛*, 2020(8): 93 – 102.
- [71] 黎芳婷. 组织政治知觉对员工创新行为的影响研究——心理契约违背的中介作用[J]. *现代商贸工业*, 2021, 42(25): 112 – 115.
- [72] 陈伟民, 沈怡婷. 绩效考核公平感对新生代员工反生产行为的影响研究[J]. *南京邮电大学学报(社会科学版)*, 2017, 19(1): 55 – 64.
- [73] 金杨华. 基于社会交换的组织公正与心理契约违背关系研究[J]. *商业经济与管理*, 2014(11): 50 – 56.
- [74] 汪林, 储小平. 组织公正、雇佣关系与员工工作态度——基于广东民营企业的经验研究[J]. *南开管理评论*, 2009, 12(4): 62 – 70 + 82.
- [75] WEISS H M, CROPANZANO R. Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work[J]. *Research in organizational behavior*, 1996, 18(3): 1 – 74.
- [76] 万金, 时勘, 崔有波, 等. 组织公正、相对剥夺感与知识共享: 有调节的中介模型[J]. *科技进步与对策*, 2016, 33(14): 129 – 135.
- [77] 洪兆平. 下属公平感的由来、类型及对策[J]. *领导科学*, 2016(18): 36 – 37.

[责任编辑 侯雪婷]