

# 非正式地位能否促进建言行为?

## ——基于地位特征理论的探讨

□ 胡琼晶 杨时羽 秦 昕 王 颂<sup>①</sup>

**摘 要:** 虽然建言行为通常发生在员工与上司之间,但在团队背景下员工是否建言还可能受到其在团队中的地位的影响。基于地位特征理论,本文提出非正式地位对员工建言行为的影响受到地位关心水平的调节,并被建言自我效能感中介。为了检验假设,我们开展了三个不同的研究(两个基于情景故事的实验和一个实地问卷调查)。通过两个不同的基于情景故事的实验(研究一和研究二),我们发现非正式地位对建言行为的影响取决于个人的地位关心水平。具体而言,当地位关心水平较高时,非正式地位显著促进建言行为;当地位关心水平较低时,非正式地位对建言行为无显著影响。研究三通过实地问卷调查验证了研究一和研究二的结论,并进一步发现建言自我效能感中介了非正式地位与地位关心水平对建言行为的交互影响。本研究明确了非正式地位作为建言前因的边界条件和影响机制,从而为组织如何在团队背景下鼓励员工建言行为提供了重要的理论支持与实践启示;同时,本研究也扩展了地位这一重要的研究领域。

**关键词:** 非正式地位; 建言; 地位关心水平; 建言自我效能感

### 一、引 言

在组织行为研究领域中,对建言(voice)行为的探讨由来已久(e.g., Detert & Edmondson, 2011; Hirschman, 1970; Wei et al., 2015)。建言最初被定义为人们为了实现组织的某些变化而表达观点或想法(Hirschman, 1970)。在当今竞争激烈、充满不确定性的商业环境下,工作环境变化的快速性和复杂性要求管理者充分利用员工主动贡献想法和信息(Morrison & Milliken, 2000; Qin et al., 2014; 郑晓涛等, 2015),组织不再能仅仅依赖高层解决一切问题(Detert & Burris, 2007)。因此,与以往相比,

---

<sup>①</sup> 胡琼晶、杨时羽,北京大学光华管理学院;秦昕(通信作者, E-mail: qinsin@hotmail.com),中山大学管理学院;王颂,浙江大学管理学院。感谢国家自然科学基金青年项目(批准号:71502179和71402164)的资助和中美富布赖特(Fulbright)项目的支持。

建言行为的重要性在今天更为凸显。

许多研究者已经为解释和预测组织中的建言行为做了大量的工作 (Morrison, 2014)。以往研究主要将建言行为放在“下属—上司”的二元关系中,更多关注了员工的价值观 (e.g., Wei et al., 2015; 段锦云和凌斌, 2011; 魏昕和张志学, 2010; 吴维库等, 2012)、工作态度 (e.g., Chen & Francesco, 2003)、情绪 (e.g., Kish-Gephart et al., 2009; 傅强等, 2012) 等个体因素,以及领导行为 (e.g., Detert & Burris, 2007; 李锐等, 2009; 梁建, 2014)、领导特征 (e.g., Fast et al., 2014) 等领导因素对员工建言行为的影响。然而,组织中建言的发生不仅只涉及简单的二元关系,而是嵌套在某种社会情境 (social context) 之下——尤其是在团队工作方式得到普遍应用的今天。虽然建言被定义为由下级向上司表达与工作有关的意见、观点的行为,但是团队内其他成员也常常构成建言行为发生的情境的一部分 (Van Dyne & LePine, 1998; 邓今朝, 2010)。建言的内容可能会改变团队整体的现状,因此可能受到来自团队其他成员的支持或反对。鉴于此,人们在特定社会情境下 (在本研究中具体表现为工作团队) 的地位特征可能是影响其建言行为的重要因素。

地位 (status) 反映了个体在群体中的声望、受到的尊敬和影响力 (Anderson et al., 2001)。需要指出的是,在本研究中,我们所探讨的地位是非正式地位,而非建立在组织层级基础上的正式地位。虽然许多工作团队并不会通过正式的团队架构来区隔个体的地位高低,但由于能力、个人特质等的不同,团队成员在互动过程中会逐渐形成非正式的地位差异 (e.g.,

Nemhard & Edmondson, 2006; Anderson et al., 2001)。非正式地位是一种居于社会互动、社会关系之中的认可,得到这种认可能够提高人们对自我价值和影响力的信心,让人们相信自己有能力在组织中产生积极的影响 (Magee & Galinsky, 2008)。已有研究发现非正式地位对个体行为具有重要的预测作用,例如工作绩效 (Bothner et al., 2012; Stuart & Ding, 2006)、知识分享 (胡琼晶和谢小云, 2015) 等。然而,在建言领域,地位的作用尚未得到足够探讨,仅有少量研究表明非正式地位与建言行为具有正相关关系。比如, Janssen 和 Gao (2013) 发现,个体感知到的地位中介了上级响应性 (supervisory responsiveness) 对建言行为的正向影响。该研究为非正式地位的重要性提供了一定的实证证据,但没有充分从理论上剖析非正式地位作为团队工作情境下的重要因素是如何建立与个体行为之间的关系的,并且对非正式地位发挥作用的边界条件和机制缺乏探讨。本研究从地位特征理论出发 (status characteristic theory) (Berger et al., 1977), 尝试从以下几个方面解决这些问题。

首先,我们提出非正式地位是否促进建言行为取决于个体在多大程度上将地位作为重要的自我评价依据和行为指导线索。根据地位特征理论,地位是影响个体在团队中的行为表现的重要因素 (Berger et al., 1977)。地位越高,个体享有的来自团队成员的尊重越多,其意见和想法也会受到更多的重视。然而相比基于明确的层级结构的正式地位 (如职位高低),非正式地位基于的是人们的主观感知 (Luan et al., in press)。因此,我们提出非正式地位是否能够促进建言行为,在很大程度上取决于个体是否

在社会互动中注意自己与他人的地位关系，是否将非正式的地位信息当做重要的自我评价依据，以及是否将地位关系作为指导自己行为的线索。在本文中，我们引入地位关心水平（concern for status）这一重要的个体特征变量，提出非正式地位只能促进高地位关心者的建言行为，而对低地位关心者的建言行为无显著影响。

其次，我们提出非正式地位可能通过提高员工对自身建言能力的信心从而促进其建言行为。地位反映了人们对某一个体可能为团队做出贡献的预期的大小（Berger & Conner, 1969; Berger et al., 1974; Berger et al., 1977）。对于那些享有高地位的个体而言，他们的行为在团队中会得到更多积极正面的评价（Luan et al., in press），更少担心自己受到忽视或拒绝（Bienefeld & Grote, 2014）。不仅如此，他们也往往会获得更多的有形的或无形的资源，能够对团队决策产生更大的影响力（Anderson et al., 2001; Milanovich et al., 1998）。因此对于高地位关心者，非正式地位会让他们有更强的自信心去主动进行一些角色外行为，尤其是那些具有一定人际风险的行为（如建言行为）。针对建言这一特定领域，我们引入建言自我效能感（self-efficacy for voice）作为中介变量，用以解释非正式地位与地位关心水平对建言行为的交互作用。

我们通过三个不同的研究验证相关假设。研究一和研究二分别采用两个基于不同情景故事的实验（scenario-based experiment）检验了地位关心水平对非正式地位与建言行为关系的调节作用。研究三采用实地问卷调查再次验证了两个实验研究的发现，并进一步检验了建言自我效能感在非正式地位与地位关心水平对建言

行为的交互影响中的中介作用。总体而言，本研究聚焦于分析非正式地位对建言行为的预测作用，回应了此前学者对将地位作为建言前因进行探究的呼吁（Morrison, 2014）。我们的研究明确建立并解释了非正式地位与建言行为之间的因果关系、中介机制与边界条件，研究结果为管理和激励组织中的员工建言行为提供了重要实践启示。此外，本研究也丰富了组织情境下的地位研究。

## 二、理论背景与假设提出

### （一）非正式地位与建言行为

地位是影响人们社会活动的决定性因素之一（Hogan & Holland, 2003）。在团队工作的情境下，非正式地位的高低反映了个体作为团队的一员的重要性高低，可获得的资源的多少，以及对团队的影响力大小（Anderson et al., 2001）。在工作团队中，非正式地位可能是员工建言行为的重要前因。建言行为是指员工指出当前工作中存在的问题或提出关于如何改善工作现状的想法和建议。员工建言有助于更好地提高工作效率和决策质量等，因此建言者可能受到领导的赏识（Ng & Feldman, 2012; Whiting et al., 2012）。然而，变化导向的建言行为不只是下属与上司二者之间的互动，建言的结果往往还影响着同事这一重要的利益相关者。比如在人力资源部门，提出一项改变招聘方式的建议会直接影响到其他同事的工作内容和业绩考核。因此在提出建议时，员工不仅需要考虑领导是否会采纳自己的建议，还要考虑其他同事的反应。如果预期同事会支持自己的想法，那么员工会更有信心建言；反之，员工可能会

隐藏自己的想法。由此我们可以推断，在工作团队中，员工与其他同事的非正式地位关系会影响其建言的可能性。

根据地位特征理论，个体的地位特征影响着自己和他人对其能力所持有的信念或评价 (Berger et al., 1972; Berger et al., 1980)。关于地位的研究认为，地位的形成是基于个体为团队做出贡献的潜质和能力 (e.g., Berger et al., 1980; Pettit et al., 2010; Ridgeway & Berger, 1986)。相应地，高地位员工更有可能被他们自己以及团队中的其他人视为值得尊敬的和有价值的；他们能获得领导和同事更多的关注。不仅如此，高地位员工也更有可能占有资源，更能够影响团队决策，并对他人的行为具有一定的控制能力 (Anderson et al., 2001; Bunderson & Reagans, 2011; Milanovich et al., 1998)。具体到建言行为，高地位员工更可能认为自己建言的内容对组织而言是有价值的、有贡献的；同时，由于高地位员工在个人声望和影响力上的优势，相比低地位者而言，他们更倾向于认为自己有能力去改变现状 (Luan et al., in press)。相反，低地位个体的价值和贡献往往会被忽视和低估 (Bunderson & Reagans, 2011)；他们处在易于被边缘化的位置，因此缺乏勇气和信心，不敢于直言胸臆。

## (二) 边界条件：个体地位关心水平的调节作用

尽管少量研究证实了非正式地位对建言行为的促进作用，但我们认为仅仅用非正式地位来预测个体的建言行为可能是不够的。如前所述，本文探讨的地位并非是基于组织层级的正式地位，而是在社会关系、人际互动中形成的某种地位认可。因此，相比于由职权划分的正

式地位，非正式地位对人们行为的影响是非强制性、非外生性的，而在更大程度上受到个体对地位认可的感知能力和重视程度的调节。基于此，我们认为在地位敏感程度这一特质上的个体差异将为非正式地位对建言的作用划定边界条件。

具体而言，本文聚焦于一项与地位直接相关的个体特质因素——人们的地位关心水平。地位是人们追求的重要的社会目标 (Barrick et al., 2002)。虽然总体而言，每个人都关心自己的地位，但这种关心的程度存在着个体差异 (Blader & Chen, 2011)。有些人对社会情境下的地位动态更为敏感，他们更倾向于根据地位调整自己的行为，或者表现出某些特定行为以获得他人对自身地位的肯定 (Flynn et al., 2006)。地位关心水平捕捉了人们在多大程度上倾向于把注意力分配到与地位相关的信息上，它也反映了人们在多大程度上倾向于把地位作为判断决策或者自我评价的参照标准和依据 (胡琼晶和谢小云, 2015)。地位关心水平高的人对于与地位相关的信息更为敏感，他们关心如何确证、保持和提升自己的地位；他们会更加注意自己在团队中的地位，也更倾向于使用有关地位的信息和线索来指导自己的行为 (Blader & Chen, 2011)。反之，地位关心水平低的个体在社会生活中并不十分在意自己与他人的地位关系，无论是否享有威望，他们的自我评价和行为方式都不会有太大差异。

我们认为，相比低地位关心者，高地位关心者更倾向于在自我评价中把地位作为一个核心元素来考虑，他们把自己在组织中的地位作为构筑自我概念的基础，并且更倾向于在行为决策中使用地位作为参考依据。因此，对于地

位关心水平较高的人，他们在团队中的非正式地位会对其建言行为产生明显的促进作用；相反，对于地位关心水平较低的人，非正式地位对其建言行为的影响就会相对较弱。

基于以上理论推断，我们提出如下假设：

**假设 1：地位关心水平正向地调节了非正式地位与员工建言行为之间的关系，具体而言，这一关系当员工地位关心水平较高时会相对较强，而当员工地位关心水平较低时相对较弱。**

### **(三) 内在机制：建言自我效能感的中介效应**

在厘清了非正式地位与建言行为的关系之后，我们将进一步引入建言自我效能感来解释其中的内在机制。建言自我效能感指的是一个员工对自身有效完成建言行为的自我判断和评价，它精准地捕捉了建言行为的动机 (Janssen & Gao, 2013)。建言自我效能感高的员工认为自己具备建言行为所要求的特定专长和技能，因此可以胜任建言者的角色；建言自我效能感低的员工则缺乏信心，不确定自己能否有效建言。我们认为，非正式地位正是通过影响员工的建言自我效能感从而引致建言行为的变化。

建言自我效能感属于建言领域特定 (domain specific) 的自我效能感，它的形成不仅来自个人知识、技能等内部线索，同时也受到任务环境、反馈等外部线索的影响 (Gist & Mitchell, 1992)。当人们对自身的能力和专长或总体自我形象做出评价时，地位作为一种参照点时常被纳入考虑 (Berger et al., 1980; Nem-bhard & Edmondson, 2006)。因此，地位作为人际环境中的一种线索可能为个体建言自我效能感的形成提供重要依据，而地位在多大程度上能够提升或削弱个体的建言自我效能感则还受

到地位关心水平的影响。

对于地位关心水平高的个体而言，他们更在意与其他人相比自己的地位水平如何，并且更可能将地位作为一种自我评价的依据 (Blader & Chen, 2011)。当他们在团队中享有较高的非正式地位时，他们更可能对自身的能力持有正向评价，因此他们也更倾向于认为自己的观点和意见是有价值的，并且对自己建言的结果也会怀有更积极的预期。相反，当他们的非正式地位较低时，由于在地位关系中处于劣势，他们更可能怀疑自己建言的能力，受困于自信的缺乏。在这种情况下，他们一方面倾向于低估自己观点和意见的价值，另一方面担心自己提出的意见会遭到忽视或拒绝，而不能给组织带来期望中的变化。简言之，我们认为对于地位关心水平高的个体而言，高地位能有效促进建言自我效能感，而低地位则会使他们低估自己在建言行为上所具备的能力，从而使他们缺乏建言自我效能感。相反，对于地位关心水平低的个体而言，地位不是他们关心或追求的重要目标，因此是否获得高地位并不会对他们的自我评价产生很大的影响。

综上，我们提出如下假设：

**假设 2：地位关心水平正向调节了非正式地位与建言自我效能感之间的关系，具体而言，这一关系当员工地位关心水平较高时会相对较强，而当员工地位关心水平较低时相对较弱。**

在分析了非正式地位与建言自我效能感的关联以及地位关心水平的调节作用之后，我们进一步考察建言自我效能感是如何中介非正式地位与地位关心水平对建言行为的交互作用的。

建言行为通常被归类为角色外行为 (Van Dyne & LePine, 1998; 段锦云和张倩, 2012)。

但与其他促进合作的角色外行为（例如人际互助）不同的是，建言是一种非服从式的、扰乱现状的行为（non-conformist, disruptive behavior），它对组织的既成状态构成了挑战（Graham & Van Dyne, 2006）。因此，建言行为的动机和其他的角色外行为有所不同（Choi, 2007; Van Dyne et al., 1995）。建言行为要求进言者对自己的才能和专业具备某种信心——相信自己能通过分享观点、表达见解从而有效地识别并解决与工作相关的问题。如果人们不确定自己的观点和意见对于组织而言是否有意义或有价值；或者他们缺乏自信，不认为自己在团队面前有效地表达自己的观点，不认为自己的建言行为能在组织中产生影响力，那么

他们很可能不会参与到建言行为中（Detert & Edmondson, 2011; Qin et al., 2014; 王永跃和段锦云, 2015）。

因此，对于地位关心水平高的个体而言，由于非正式地位的提高能够增强他们的建言自我效能感，所以他们的建言行为也会随之增加；而对于地位关心水平低的个体而言，由于非正式地位对他们的建言自我效能感的提升作用较弱，所以非正式地位进一步对其建言行为产生的影响也较弱。

综上，我们提出如下假设：

**假设 3：建言自我效能感中介非正式地位与地位关心水平对员工建言行为的交互作用。**

图 1 展示的是本研究的理论模型。



图 1 关于非正式地位与建言行为之间关系的理论模型

#### （四）研究概览

本研究采用不同研究设计、不同样本和不同测量的全景式方法（full-cycle approach, Chatman & Flynn, 2005）来检验研究假设。根据地位特征理论，地位的认定可以来自特定性地位特征（specific status characteristic）和扩散性地位特征（diffuse status characteristic）（Berger et al., 1977）。特定性地位特征（例如技能、过往绩效、认知能力等）影响的是人们对其在特定情境中的胜任力的预期；而扩散性地位特征（例如性别、年龄、个性特征等）则可以同时激活对某一个体普遍绩效和特定绩效的预期（Berger & Zelditch, 1985）。在研究一中，我们在大学生样本中采用基于情景故事的实验方法，

用扩散性地位特征（即年级）操作个体的非正式地位，检验假设 1。研究一建立了非正式地位与建言行为之间的因果关系，并明确了地位关心水平在其中的调节作用。但在研究样本代表性（大学生群体）和地位操作（扩散性地位特征）上存在一定局限。在研究二中，我们选取拥有工作经验的非全日制 MBA 样本进行情景实验，用特定性地位特征（即专长）操作个体的非正式地位，进一步验证假设 1，巩固了研究一的发现。研究一和研究二验证了非正式地位与地位关心水平对建言行为的交互作用，具有较高的内部效度，但这两个分研究并未挖掘中介机制，且在外部效度上受到实验研究的方法的限制。为解决以上问题，在研究三中，我们采

用实地问卷调查的方式直接测量个体感知到的非正式地位水平,<sup>①</sup>验证了研究一和研究二的发现,并进一步检验了建言自我效能感的中介效应。综上所述,三个分研究采用基于情景故事的实验与现场实地研究相结合的研究设计保证了本研究的内部效度与外部效度(Chatman & Flynn, 2005),进而为本研究提出的假设提供了强有力的证据。

### 三、研究一:采用扩散性地位特征操作非正式地位的情景实验

#### (一) 方法

##### 1. 样本与实验设计

在研究一中,我们在中国北方一所大学邀请了100名在校学生参与实验。基于情景的实验被广泛地用于组织行为研究中,以帮助建立研究的因果关系(秦昕和鞠冬,2011; Qin et al., 2015)。事前向被试说明所得数据仅用于学术研究,他们的个人信息将得到严格保密。其中,有两份数据由于填答不完全从样本中删除,有效率为98%。实验结束后,主试向被试赠送小礼品以示感谢。

在实验参与者中,女性占51.02%,其平均年龄为20.48岁。我们采用组间设计(between-subject design),向被试随机发放两类实验材料(高地位VS低地位)的其中一种,并请他们按照材料说明依次回答问题。在此研究中,我们以学生社团作为建言行为发生的特定背景。学生社团虽然与现实工作团队有一定区别,但是,

大学生社团与企业、政府等社会组织里的部门或团队有相似的组织结构,学生社团也是大学生群体更熟悉的工作场景,因此,我们认为该情景与当前的研究问题和样本具有较好的匹配性。

#### 2. 情景故事的程序和描述

我们邀请被试仔细阅读文字材料,并想象自己是材料中的主人公“你”。其中,我们首先采用扩散性地位特征来操作地位。具体而言,我们利用年级来表征个体在团队中的非正式地位水平,即年级越高非正式地位越高。

在高地位组,材料描述如下:

“你是某学生社团的社员,该社团规模为15人。你是一名大三的学生,在该社团的社员里你是年级最高的成员,其他成员都是大一大二的学生。”

在低地位组,材料描述如下:

“你是某学生社团的社员,该社团规模为15人。你是一名大一的学生,在该社团的社员里你是年级最低的成员,其他成员都是大二大三的学生。”

在完成地位的操作以后,材料继续描述:

“在最近的社团工作会议中,会长提出要扩招以提高社团的影响力。但是你认为社团更重要的是找到志同道合的人做有意义的事,规模大小并不重要。那么,在接下来的讨论中,你会怎么做?”

在阅读上述材料之后,参与者完成一份问卷并说明本研究中其感兴趣的测量(包含操作检验)。

<sup>①</sup> 在现实工作场所中,由于多种地位特征同时影响个体对地位的感知(Berger et al., 1977),因此,我们直接测量个体感知到的地位,以反映个体的非正式地位水平。

### 3. 测量方法

由于本文中所有量表都来源于英文，我们按照标准双向翻译的步骤将原始量表翻译为中文 (Brislin, 1980)。除非有特殊说明，三个分研究中的所有量表都采用 Likert 五点计分 (1=非常不同意; 5=非常同意)。

(1) 建言行为。我们根据 Van Dyne 和 LePine (1998) 的量表编写了三个条目的测量以符合当前的情景。具体条目为“我会在会中主动提出自己的意见”，“我会向会长直接表达自己的真实观点”，“即使可能遭到其他成员的反对，我依然会积极地表达自己的观点” ( $\alpha=0.77$ )。

(2) 地位关心水平。我们采用 Blader 和 Chen (2011) 的量表测量参与者对地位的地位关心水平。条目如“我很关心与别人相比自己的地位如何”，“我很在意在与他人的互动中我的地位是否受到挑战” ( $\alpha=0.89$ )。

(3) 操作检验。我们改编了 Tangirala 和 Ramanujam (2008) 的地位感知量表对地位的操作进行检验。具体条目包括“我觉得我在社团中很有影响力”，“我觉得其他社团成员会很尊敬我”，“我觉得我在社团中有很高的地位” ( $\alpha=0.83$ )。

## (二) 结果

### 1. 操作检验

我们首先对地位操作进行了检验。方差分

析结果显示，高地位组的地位感知 ( $M=3.41$ ,  $SD=0.80$ ) 显著高于低地位组的地位感知 ( $M=2.82$ ,  $SD=0.72$ )， $F(1, 96)=14.77$ ,  $p<0.001$ 。因此，研究一对非正式地位的操作是成功的。

### 2. 假设检验

我们比较了高低地位组被试在地位关心水平及建言行为上的差异。方差分析结果显示，高地位组 ( $M=3.35$ ,  $SD=0.53$ ) 与低地位组在地位关心水平上无显著差异 ( $M=3.23$ ,  $SD=0.78$ )， $F(1, 96)=0.68$ , n.s., 但是高地位组的建言行为 ( $M=3.78$ ,  $SD=0.70$ ) 显著高于低地位组的建言行为 ( $M=3.44$ ,  $SD=0.73$ )， $F(1, 96)=5.50$ ,  $p<0.05$ 。此外，相关分析结果显示地位关心水平与建言行为无显著关系， $r=0.08$ , n.s.。

我们用一般线性回归分析 (ordinary least-square regression) 进行假设检验。在模型 1 中，我们做非正式地位对建言行为的回归，结果显示非正式地位与建言行为显著正相关 ( $\beta=0.22$ ,  $p<0.05$ )。在模型 2 中，我们进一步加入了地位关心水平及非正式地位与地位关心水平的交互项，结果显示此交互项与建言行为显著正相关 ( $\beta=0.25$ ,  $p<0.05$ ) (见表 1)。我们在图 2 中绘制了这个交互作用。进一步的简单效应分析 (simple slope analysis) 显示，当地位关心水平高时，非正式地位对建言行为有显著的促进作用。

表 1 非正式地位与地位关心水平对建言行为的交互影响 (研究一)

变 量	模型 1	模型 2
非正式地位 (1=高地位, 0=低地位)	0.22*	0.21*
地位关心水平	0.18	0.27*
非正式地位 × 地位关心水平		0.25*
R <sup>2</sup>	0.09	0.14
ΔR <sup>2</sup>		0.05
F	4.41*	5.06**

注: N=98; 报告的是标准化回归系数; \* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$ 。

## 非正式地位能否促进建言行为?

用 ( $b=0.68, t=3.30, p<0.01$ )；当地位关心水平低时，非正式地位对建言行为没有显著影响

( $b=-0.08, t=0.38, n.s.$ )。因此，研究一的结果支持了假设 1。

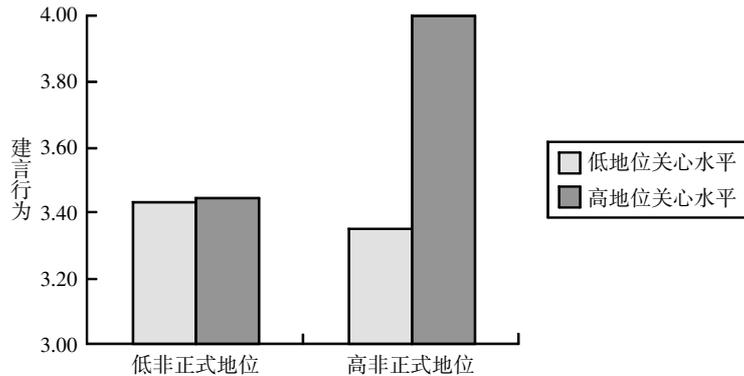


图 2 非正式地位与地位关心水平对建言行为的交互影响 (研究一)

## 四、研究二：采用特定性地位特征操作非正式地位的情景实验

### (一) 方法

研究一利用扩散性地位特征操作非正式地位，并用学生情景、学生样本验证了假设 1。为了弥补研究一在样本上的局限，并加强非正式地位与建言行为关系的验证，研究二将研究一的发现扩展到企业情景，并用特定性地位特征（即专长）操作非正式地位，在拥有实际工作经验的 MBA 样本中进一步验证假设 1。

#### 1. 样本与实验设计

在研究二中，我们在中国南方一所大学的全日制工商管理班级上招募了 104 名被试（数据的有效率为 100%），事前向被试说明所得数据仅用于学术研究，他们的个人信息将得到严格保密。实验完成后，我们向被试赠送小礼物作为感谢。

在所有被试中，女性占 50.00%。被试的平均年龄和平均工作年限分别为 30.11 年和 6.77 年。关于工作职级，33.77%的被试为普通员工，

66.33%为公司管理人员。关于企业的所有制性质，国有企业占 31.17%，民营企业占 36.36%，外资企业占 19.48%，合资企业占 6.49%，政府或事业单位占 2.60%。我们仍采用组间设计，将被试随机分配到高地位组和低地位组，邀请他们按照材料说明依次回答问题。

#### 2. 情景故事的程序和描述

我们请被试仔细阅读文字材料，并想象自己是材料中的主人公“你”。我们利用工作专长操作个体在团队中的非正式地位。

高地位组的被试读到：

“A 公司是一家房地产企业。你是 A 公司人力资源部的一名人事专员。人力资源部共有 5 名员工，S 是你的直接上司。你有专业的人力资源教育背景，毕业后一直从事人力资源管理工作，在该领域积累了丰富的经验，其他同事在日常工作中遇到问题常常会向你请教。”

低地位组的被试读到：

“A 公司是一家房地产企业。你是 A 公司人力资源部的一名人事专员。人力资源部共有 5 名员工，S 是你的直接上司。你并没有专业的人力资源教育背景，近期刚从业务部门调到人

力资源部，目前还处于熟悉工作的阶段，在日常工作中遇到问题你常常会向其他经验丰富的同事请教。”

在完成地位的操作以后，材料继续描述了建言发生的场景：

“今年年初以来，由于A公司项目增长快速，用人部门出现了不同程度的人才紧缺问题。但由于A公司在人才选拔方面要求较为严格，因此许多岗位一直没有物色到合适的人选。在近期的部门工作会议上，部门经理S提出，为了解决人才缺口问题，计划在公司内部开展人才举荐制度，即由内部员工推荐合适的人选到有需求的岗位上，如果举荐成功则对推荐人进行一定的奖励。对此，你持有不同的观点。你认为人力资源部当前应该加大对猎头、求职网站等外部合作的投入。人才举荐制度虽然能够在一定程度上缓解人才紧缺的压力，但一方面该制度的运行效率可能不高，另一方面可能造成公司内部的裙带关系滋生。那么，在接下来的讨论中，你将怎么做？”

在阅读上述材料之后，参与者完成一份问卷并说明本研究中其感兴趣的测量（包含操作检验）。

### 3. 测量方法

(1) 建言行为。我们采用研究一中的三个条目测量建言行为，条目如“我会在讨论中主动提出自己的意见” ( $\alpha=0.71$ )。

(2) 地位关心水平。地位关心水平的测量方式与研究一相同 ( $\alpha=0.86$ )。

(3) 操作检验。我们用研究一中的三个条目测量个体感知到的地位 ( $\alpha=0.80$ )。

## (二) 结果

### 1. 操作检验

我们首先进行地位操作的检验。方差分析结果显示，高地位组的地位感知 ( $M=3.74$ ,  $SD=0.59$ ) 显著高于低地位组的地位感知 ( $M=2.74$ ,  $SD=0.93$ ),  $F(1, 102)=42.89$ ,  $p<0.001$ 。因此，研究二对非正式地位的操作是成功的。

### 2. 假设检验

我们比较了高低地位组被试在地位关心水平及建言行为上的差异。方差分析结果显示，高地位组 ( $M=3.30$ ,  $SD=0.66$ ) 与低地位组在地位关心水平上无显著差异 ( $M=3.39$ ,  $SD=0.51$ ),  $F(1, 96)=0.64$ , n.s., 但是高地位组的建言行为 ( $M=3.82$ ,  $SD=0.71$ ) 显著高于低地位组的建言行为 ( $M=3.48$ ,  $SD=0.63$ ),  $F(1, 96)=6.89$ ,  $p<0.05$ 。此外，相关分析结果显示地位关心水平与建言行为无显著关系,  $r=0.01$ , n.s.。

我们采用一般线性回归分析进行假设检验。在模型1中，我们做非正式地位对建言行为的回归，结果显示非正式地位与建言行为显著正相关 ( $\beta=0.25$ ,  $p<0.05$ )。在模型2中，我们加入了地位关心水平及非正式地位与地位关心水平的交互项，结果显示此交互项与建言行为显著正相关 ( $\beta=0.22$ ,  $p<0.05$ ) (见表2)。我们在图3中绘制了这个交互作用。简单效应分析显示，当地位关心水平高时，非正式地位对建言行为有显著的促进作用 ( $b=0.65$ ,  $t=3.51$ ,  $p<0.001$ )；当地位关心水平低时，非正式地位对建言行为的影响不显著 ( $b=0.03$ ,  $t=0.17$ , n.s.)。因此，假设1在研究二中得到了进一步的证实。

## 非正式地位能否促进建言行为?

表 2 非正式地位与地位关心对建言行为的交互影响 (研究二)

变量	模型 1	模型 2
非正式地位 (1=高地位, 0=低地位)	0.25*	0.25**
地位关心水平	0.03	-0.02
非正式地位 × 地位关心水平		0.22*
R <sup>2</sup>	0.06	0.11
ΔR <sup>2</sup>		0.05
F	3.47*	4.12**

注: N = 104; 报告的是标准化回归系数; \*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001。

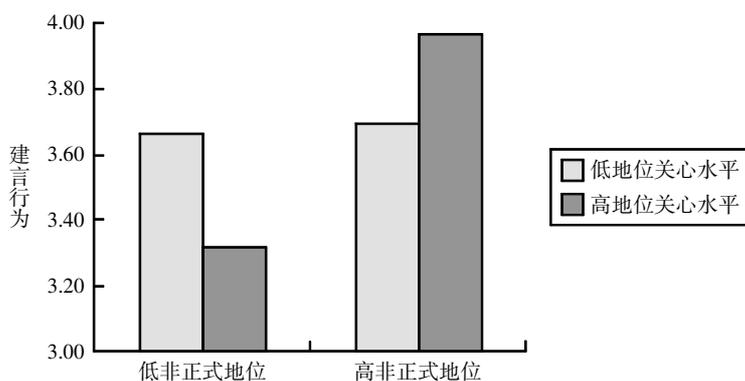


图 3 非正式地位与地位关心水平对建言行为的交互影响 (研究二)

## 五、研究三：实地问卷调查

### (一) 方法

研究一和研究二通过两个不同的基于情景故事的实验,用不同操作方式、不同样本,较好地证实了非正式地位对建言行为的作用受到地位关心水平的调节。但是,研究一和研究二采用的情景实验研究方法在外部效度上存在一定局限,且未能捕捉建言自我效能感的中介作用。为了弥补前两个研究的不足,研究三采用实地问卷调查的方法,再次验证假设 1,并进一步检验假设 2 和假设 3。

#### 1. 样本与步骤

我们在中国大陆的多家公司现场收集了问卷数据,这些公司分别来自房地产业、金融业、IT 业,以及制造业。由于建言行为可以存在于

各种工作情境中,因此我们邀请了不同类型的团队(包括生产团队、研发团队、财务和人力等支持团队)参与我们的调查。总共有 372 对上司(团队领导)与下属(团队成员)受邀参加了我们的调查。值得注意的是,这里的团队成员都是团队中的普通员工,因此正式的职业层级没有明显的差异。在人力资源部门的协助下,我们首先获取了所有被试的姓名,并为每个被试进行了编码,用于与其直接上司的问卷进行匹配。我们提前告知了被试,该问卷是针对工作场所员工行为的调查,我们将对所有信息严格保密。我们让员工汇报自我感知到的地位、建言自我效能感与地位关心水平。每个员工的直接上司汇报其下属的建言行为。多渠道的数据收集方法避免了同方法偏差的问题(Podsakoff et al., 2012)。经过匹配,最终的样本包括 276 对完整可用的问卷,有效率为 74.19%。

在 276 名员工中，女性占 31.52%。样本的平均年龄为 35.03 岁，平均受教育年限为 15.41 年，在当前团队的平均工作年限为 7.15 年。

## 2. 测量方法

(1) 非正式地位。我们采用与研究一和研究二相同的三条目量表 (Tangirala & Ramanujam, 2008) 测量员工感知到的非正式地位水平，条目如“我在团队中很有影响力” ( $\alpha=0.84$ )。

(2) 地位关心水平。我们采用与研究一和研究二相同的量表 (Blader & Chen, 2011) 测量员工的地位关心水平 ( $\alpha=0.87$ )。

(3) 建言自我效能感。我们采用 Janssen 和 Gao (2013) 的三条目量表测量员工的建言自我效能感，条目如“我有足够的技能和经验提出我的观点” ( $\alpha=0.80$ )。

(4) 建言行为。我们采用 Van Dyne 和 LePine (1998) 的六条目量表测量员工的建言行为，条目如“这个员工会针对影响工作团队的问题形成和提出自己的意见”，“这个员工会向我提出建议，并且鼓励其他成员参与那些对团队有影响的事情” ( $\alpha=0.83$ )。

(5) 控制变量。我们首先控制了员工的学历和团队工作年限。学历在很大程度上反映了个体的专业素养，团队工作年限体现了个体的经验积累，在中国情境中，学历和资历可能是影响员工在团队中非正式地位的重要的人口统计学变量。同时，学历和团队工作年限也可能会影响员工的建言行为 (Van Dyne & LePine, 1998)。此外，员工是否愿意建言取决于领导是否对不同的观点和建议持开放的态度 (Detert & Burris, 2007)，因此，我们还控制了员工感受到的上司的管理开放性 (managerial openness)。

我们改编了 Ashford 及其同事 (1998) 开发的三条目量表以测量上司的管理开放性，条目如“当我提出某一问题的时候，我的上司会仔细倾听” ( $\alpha=0.87$ )。

## 3. 分析方法

由于我们的被试嵌入在不同的团队中，因此我们采用层次线性模型 (hierarchical linear model, HLM) 来检验我们的假设 (Bryk & Raudenbush, 1992)。首先，我们估计了两个零模型 (null model) 以验证 HLM 是适合的方法。其次，我们对所有个体层次的变量进行了总平均中心化 (grand-mean centered) 处理以便于结果的解读 (Hofmann & Gavin, 1998; Raudenbush, 1989)。我们将 HLM 与 Muller 及其同事 (2005) 的方法相结合以检验被中介的调节模型 (mediated moderation)。该方法包括三个步骤：第一步：做非正式地位与地位关心水平交互项对建言行为的回归；第二步，做非正式地位与地位关心水平交互项对建言自我效能感的回归；第三步，做非正式地位与地位关心水平交互项、建言自我效能感对建言行为的回归。如果第一步和第二步中非正式地位与地位关心水平交互项系数显著，第三步中建言自我效能感的系数显著且非正式地位与地位关心水平交互项系数不显著或显著性降低，则被中介的调节模型成立。最后，我们采用乘积系数分布法 (distribution of the product coefficients method, Tofighi & MacKinnon, 2011) 检验间接效应。

## (二) 结果

### 1. 区分效度检验

我们首先检验了四个核心变量的区分效度，表 3 呈现了验证性因子分析的结果。我们比较了四因子模型与一个单因子模型、一个二因子

## 非正式地位能否促进建言行为?

模型与两个三因子模型。结果显示四因子模型具有良好的拟合效度 ( $\chi^2 = 465.31$ ,  $df = 200$ ,  $IFI = 0.93$ ,  $CFI = 0.93$ ,  $RMSEA = 0.07$ ), 并且显

著优于其他替代模型, 表明四个核心变量具有良好的区分效度。

表 3 验证性因子分析结果 (研究三)

因子模型	$\chi^2$	df	$\Delta\chi^2$	IFI	CFI	RMSEA
四因子模型	465.31	200		0.93	0.93	0.07
单因子模型	1986.47	209	1521.16***	0.55	0.54	0.18
二因子模型 (合并非正式地位、地位关心水平与建言效能感)	1100.03	207	634.72***	0.77	0.77	0.13
三因子模型 (合并非正式地位与地位关心水平)	822.06	204	356.75***	0.84	0.84	0.11
三因子模型 (合并建言自我效能感与建言行为)	726.33	203	261.02***	0.87	0.87	0.10

注: \*\*\* $p < 0.001$ 。

### 2. 假设检验

表 4 报告了研究三的主要研究变量的均值、标准差以及变量之间的相关系数。在做 HLM 之前, 我们首先估计了两个零模型, 模型估计结果显示建言行为 ( $\gamma_{00} = 0.16$ ,  $p < 0.001$ ) 与建言自我效能感 ( $\gamma_{00} = 0.05$ ,  $p < 0.01$ ) 存在显著的组间差异, 因此采用 HLM 分析研究三的数据是合适的。表 5 呈现了 HLM 的结果。假设 1 提出, 地位关心水平调节非正式地位与员工建言行为之间的关系。如模型 3 所示, 非正式地位与地位关心水平交互项和建言行为显著正相关 ( $b = 0.17$ ,  $p < 0.05$ ), 此结果绘制于图 4 中。简单效应分析进一步发现, 当地位关心水平高时, 非正式地位与建言行为显著正相关 ( $b = 0.15$ ,  $t = 2.08$ ,  $p < 0.05$ ); 当地位关心水平低时, 非正式地位与建言行为的关系不显著 ( $b = -0.05$ ,  $t = -0.65$ , n.s.)。因此, 假设 1 在研究三中得到支持。假设 2 提出, 地位关心水平调节非正式地位与建言自我效能感之前的关系。如模型 7 所示, 非正式地位和地位关心水平交互项与建言自我效能感显著正相关 ( $b = 0.21$ ,  $p < 0.05$ ), 此结果绘制于图 5 中。简单效应分析进一步发现,

当地位关心水平高时, 非正式地位与建言自我效能感显著正相关 ( $b = 0.34$ ,  $t = 4.39$ ,  $p < 0.001$ ): 当地位关心水平低时, 非正式地位与建言自我效能感的关系不显著 ( $b = 0.10$ ,  $t = 1.31$ , n.s.)。因此, 假设 2 在研究三中得到支持。假设 3 提出, 建言自我效能感中介了非正式地位与地位关心水平对建言行为的交互效应。我们遵循 Muller 及其同事 (2005) 的方法检验被中介的调节模型。该方法共有三个检验步骤, 第一步和第二步的结果已经在上文得到了支持。第三步, 我们在模型 3 的基础上加入建言自我效能感到回归方程。如模型 4 所示, 建言自我效能感与建言行为显著正相关 ( $b = 0.12$ ,  $p < 0.01$ ), 然而非正式地位与地位关心水平的交互项变为不显著 ( $\beta = 0.14$ , n.s.)。最后, Rmeditation 检验结果显示估计的间接效应的效应量为 0.03 ( $SE = 0.02$ ), 95% 的置信区间 (95% CI = 0.001, 0.06) 不包含零, 因此间接效应是显著的 (Tofighi & MacKinnon, 2011)。因此, 假设 3 在研究三中得到支持, 即被中介的调节模型成立。

表4 研究变量的均值、标准差以及变量之间的相关系数 (研究三)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6
1. 受教育年限	15.42	2.16						
2. 团队工作年限	7.15	7.44	0.17**					
3. 管理开放性	4.01	0.53	-0.05	-0.13*				
4. 非正式地位	3.65	0.60	0.19**	0.35***	0.18**			
5. 地位关心水平	3.19	0.59	-0.05	-0.07	0.16**	0.21***		
6. 建言自我效能感	3.71	0.60	0.11	0.14*	0.43***	0.36***	0.22***	
7. 建言行为	3.60	0.56	0.14*	0.25***	0.10	0.25***	0.10	0.27***

注: N = 276; \*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001。

表5 建言自我效能感的中介作用 (研究三)

变量	建言行为				建言自我效能感		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
受教育年限	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.02 (0.01)	0.01 (0.01)	0.03 (0.01)	0.02 (0.01)	0.03* (0.01)
团队工作年限	0.01* (0.01)	0.01 (0.01)	0.01* (0.01)	0.01* (0.01)	0.01* (0.00)	0.01 (0.01)	0.01 (0.00)
管理开放性	0.10 (0.05)	0.08 (0.05)	0.09 (0.05)	0.04 (0.06)	0.51*** (0.06)	0.44*** (0.06)	0.44*** (0.06)
非正式地位		0.05 (0.05)	0.05 (0.05)	0.02 (0.06)		0.22*** (0.06)	0.22*** (0.06)
地位关心水平		0.03 (0.05)	-0.00 (0.05)	-0.01 (0.05)		0.13* (0.05)	0.08 (0.06)
非正式地位 × 地位关心水平			0.17* (0.08)	0.14 (0.08)			0.21* (0.09)
建言自我效能感				0.12** (0.05)			
常数项	2.88*** (0.30)	2.94*** (0.31)	2.83*** (0.31)	2.67*** (0.32)	1.12 (0.34)	1.52*** (0.34)	1.42*** (0.34)
N (Level 1)	276	276	276	276	276	276	276
N (Level 2)	67	67	67	67	67	67	67
偏差	369.22	367.44	363.24	258.40	423.26	398.30	392.97

注: 括号里汇报了标准差; 偏差 (deviance) 衡量了模型的拟合度, 偏差越小模型拟合度越高。偏差 = -2 × Log - likelihood; \*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001。

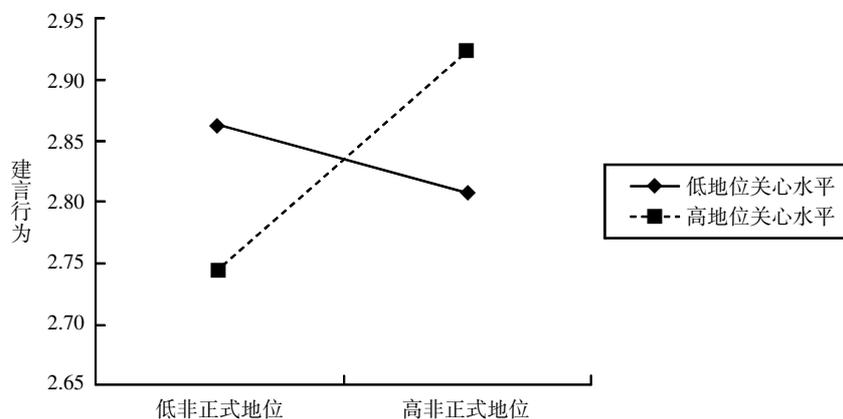


图4 非正式地位与地位关心水平对建言行为的交互影响 (研究三)

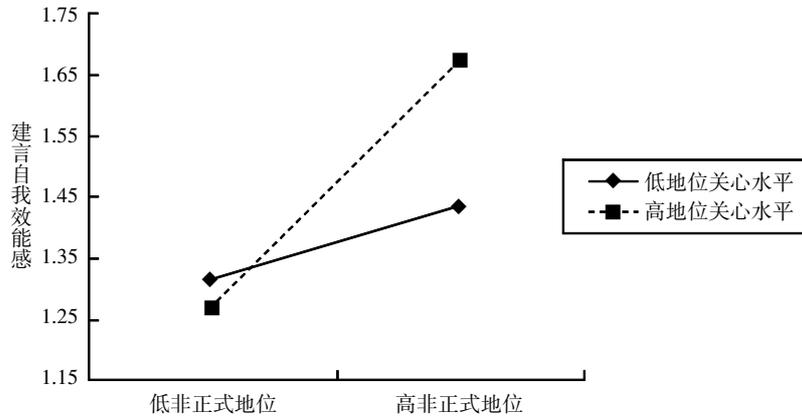


图 5 非正式地位与地位关心水平对建言自我效能感的交互影响 (研究三)

## 六、讨论

### (一) 研究结论

本研究聚焦于团队背景下非正式地位对员工建言行为的影响。基于地位特征理论,我们探讨了非正式地位影响建言行为的边界条件和中介机制。我们通过三个序列研究得到了以下结论:

第一,非正式地位对建言行为的影响取决于员工的地位关心水平。只有当员工地位关心水平高时,非正式地位才会促进建言行为;反之,非正式地位对建言行为没有显著影响。

第二,地位关心水平调节了非正式地位对建言自我效能感的影响。非正式地位能够促进高地位关心者的建言自我效能感,而对低地位关心者的建言自我效能感无影响。第三,建言自我效能感中介了非正式地位与地位关心水平对建言行为的交互效应。

### (二) 理论贡献

本研究主要有以下三方面的理论贡献:

第一,我们提出并验证了非正式地位并不能总是促进建言行为,两者的关系受到个体地

位关心水平的调节。非正式地位与基于职位层级的正式地位不同,它是在团队成员之间形成的一种非强制的、主动的顺从关系。正式地位往往和资源的控制权相挂钩,更多地指向个体的某种给定的、静态的属性;而非正式地位则来自社会互动中他人的尊敬和认可,它居于社会关系之中,更为隐性,也更具可变动性(Hays & Bendersky, 2015)。因此在团队中,非正式地位是否能影响员工的建言行为往往取决于个体对这类“不成文”的地位信息的关注程度。对于高地位关心者,他们对地位信息更加敏感,更可能在建言的过程中考虑自身与其他同事的地位关系。当他们在地位比较中占优势时,他们会从事更多的建言行为;而当处于劣势地位时,他们更可能隐藏自己的想法和意见。对于低地位关心者,与他人的地位关系并不是他们的关注重点,因此非正式地位对他们的建言行为没有显著影响。这一发现响应了 Morrison (2014) 关于探究地位对建言行为影响的呼吁,拓展了已有研究对两者关系的认识。

第二,我们引入建言自我效能感,探明了非正式地位与地位关心水平交互影响建言行为的过程机制。建言通常是变化导向的,其目的

在于改善组织现状。虽然领导可能会对这种主动性行为予以肯定和奖励，但如果员工建言的方式不恰当，或者建言的内容不合理，那么也可能受到领导的负面评价（e.g., Burris, 2012; Seibert et al., 2001），甚至是其他同事的反对。因此，相信自己有能力提出有价值想法或建议、相信自己有能力通过分享观点促成积极的改变，这样的信心是员工建言的重要前因之一。我们的研究验证了建言自我效能感是建言动机不可或缺的一部分。

第三，本文丰富了地位领域的研究。地位是自我形象的重要组成部分，高地位伴随着更多的资源和特权。然而，在组织情境中的地位研究还较为缺乏（Chen et al., 2011）。我们的研究检验了非正式地位与员工建言行为的关系，有助于更好地理解地位如何影响组织中员工的行为。并且，以往有关地位作用的边界条件大多关注的是社会结构的权变（socio-structural contingency），包括地位稳定性（status stability）、地位合法性（status legitimacy）和地位可渗透性（status permeability）（e.g., Ellemers et al., 1988; Ellemers et al., 1990; Verkuyten & Reijerse, 2008）。然而事实上，作为能动的主体，地位享有者的个体特性也是影响地位作用的重要因素。在本研究中，我们发现个体是否将注意力分配到地位相关的信息上并以地位作为重要的目标，成为了非正式地位发挥作用的前提。总体而言，我们的研究丰富了组织情境下对地位的理论探讨。

### （三）实践启示

本研究的发现具有以下重要实践启示。首先，为了鼓励员工建言，上司应该关注员工对地位的需求。在我们的研究中，地位不是指正

式的职位层级，而是来自他人的尊敬。相比于既定的、外生的正式地位，非正式地位的改变具有更大的空间。因此，上司可以采用不同的方式去增强员工感知到的自身的地位。比如，在与下属互动的过程中，上司应当表现出对下属的尊重，或者授权给下属让他们感到被重视和赏识。其次，在本研究中，我们发现不管是特定性地位特征还是扩散性地位特征都能够对建言行为产生一致的影响。事实上，在团队中，不同的地位特征是并存的，只是其重要性程度在不同的情境下会有不同（Bunderson, 2003）。这对于我们的启示是，管理者可以通过激活（activate）特定的地位特征从而鼓励特定员工的建言行为。比如通过强调资历的重要性，上司可以鼓励老员工建言；通过强调女性在特定任务中的优势，上司能够鼓励女性员工建言。再次，上司应当考虑到员工的个体差异，尤其对于那些高地位关心的个体，更应当通过非正式地位的构建去提升他们的建言自我效能感，从而鼓励他们主动发表想法和建议。最后，我们的研究也表明了建言自我效能感这一动机因素的重要性。为了鼓励建言行为，上司应当注重培养员工的建言自我效能感，比如对于员工主动提出建议的行为多给予正面的反馈。

### （四）本研究不足与未来研究方向

尽管本研究在研究设计上有很多优势（如不同的研究方法、不同的样本等；Chatman & Flynn, 2005），但本文也存在一定的局限需要在未来的研究中探讨。

第一，虽然我们指出建言行为不只是下属与上司的二元互动，而往往是发生在团队背景之下，但是我们的研究并没有引入团队层面的变量，而只是将团队作为建言的场景。不同于

其他个体层面的特征和因素，“地位”的理论内涵已经说明它不可能脱离社会情境而独立存在。本文虽然探测了非正式地位与建言的关系，但并未重点突出情境的影响。未来的研究应当在关于建言的研究中更好地整合组织和群体视角，进一步考虑同事的哪些行为或者团队的哪些特征会影响非正式地位的作用。就团队特征而言，例如，团队内部职级结构的层级化或扁平化、团队凝聚力、团队的多元化程度、领导—下属交换关系差异化（Leader-Member Exchange Differentiation, LMXD）、团队成员属性（正式工或临时工）（张志学等，2013）等因素可能影响到个体地位与建言行为之间的关系。不仅如此，未来的研究还可以从团队过程的视角出发，检验建言行为如何影响到团队成员的地位获得和地位保持，或者高（低）地位者的建言行为如何对团队中其他成员产生影响。

第二，我们的研究没有对建言行为的类型做出区分。虽然从理论上，我们认为非正式地位对不同类型的建言行为的影响应当是相似的，但影响强度可能存在差异。比如，相比促进性建言，抑制性建言存在更大的人际风险（Liang et al., 2012），所以可能更加需要非正式地位来促进员工的自信心。未来研究可以区分建言类型，进一步拓展对地位与建言行为关系的理解。

第三，本文在地位特征理论（Berger et al., 1977）的指导下研究团队中非正式地位对建言行为的影响，在对地位的定义上不够精细化。自 Magee 和 Galinsky（2008）对地位与权力做出理论上的区分以后，不少研究已经发现地位与权力在对个体心理状态和行为的影响上存在一定差异（e.g., Blader & Chen, 2012; Dubois et al., 2015）。因此，未来研究可以尝试比较地

位与权力对建言行为影响的差异，或者探究两者的不同构型（地位高低与权力高低的组合）对建言行为的影响，这将有助于人们更好地理解组织中的社会层级是如何影响建言行为的。与此相关的是，虽然我们在研究三中的调查对象都是团队中的基层员工，无明显的职位层级上的差异，但未来研究应该扩大样本的范围，将不同职位层级上的员工纳入调查中。正式职位反映了个体所掌握的资源多少，体现了权力的大小，因此控制职位这一因素能够更好地体现出非正式地位对于员工建言行为的独特作用。

（接受编辑：梁建

收稿日期：2016年3月18日）

### 参考文献

- [1] 邓今朝：《团队成员目标取向与建言行为的关系：一个跨层分析》，《南开管理评论》，2010年第5期。
- [2] 段锦云、凌斌：《中国背景下员工建言行为结构及中庸思维对其的影响》，《心理学报》，2011年第10期。
- [3] 段锦云、张倩：《建言行为的认知影响因素、理论基础及发生机制》，《心理科学进展》，2012年第1期。
- [4] 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》，《心理科学进展》，2012年第2期。
- [5] 胡琼晶、谢小云：《团队成员地位与知识分享行为：基于动机的视角》，《心理学报》，2015年第47期。
- [6] 李锐、凌文铨、柳士顺：《上司不当督导对下属建言行为的影响及其作用机制》，《心理学报》，2009年第12期。
- [7] 梁建：《道德领导与员工建言：一个调节—中介模型的构建与检验》，《心理学报》，2014年第2期。
- [8] 秦昕、鞠冬：《破镜能否重圆？承诺破坏和承诺

恢复对心理契约及高管信任的影响》，《中大管理研究》，2011年第6期。

[9] 王永跃、段锦云：《政治技能如何影响员工建言：关系及绩效的作用》，《管理世界》，2015年第3期。

[10] 魏昕、张志学：《组织中为什么缺乏抑制性进言？》，《管理世界》，2010年第10期。

[11] 吴维库、王未、刘军、吴隆增：《辱虐管理、心理安全感知与员工建言》，《管理学报》，2012年第1期。

[12] 张志学、秦昕、张三保：《中国劳动用工“双轨制”改进了企业生产率吗？——来自30省12314家企业的证据》，《管理世界》，2013年第5期。

[13] 郑晓涛、郑兴山、刘春济：《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》，《管理学报》，2005年第5期。

[14] Anderson, C., John, O. P., Keltner D., & Krings, A. M. 2001. Who attains social status? Effects of personality and physical attractiveness in social groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 116–132.

[15] Ashford, S. J., Rothbard, N. P., Piderit, S. K., and Dutton, J. E. 1998. Out on a limb: The role of context and impression management in selling gender-equity issues. *Administrative Science Quarterly*, 43, 23–57.

[16] Barrick, M. R., Stewart G. L., & Piotrowski, M. 2002. Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representative. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43–51.

[17] Berger, J., Cohen, B. P., & Zelditch, M. 1972. Status characteristics and social interaction. *American Sociological Review*, 37, 241–255.

[18] Berger, J., & Conner, T. L. 1969. Performance expectations and behavior in small groups. *Acta Sociologica*, 12, 186–197.

[19] Berger, J., Fisek, M. H., & Conner, T. 1974. Expectation states theory, In F. Cardoso and C. Saint –

Pierre (Eds.), *Perspective on Sociological Theory*, London: SAGE.

[20] Berger, J., Fisek, M. H., Norman, R. Z. & Zelditch, M. 1977. *Status characteristics and social interaction: An expectation-states approach*, New York: Elsevier.

[21] Berger, J., Rosenholtz, S. J., & Zelditch, M. 1980. Status organizing processes. *Annual Review of Sociology*, 6, 479–508.

[22] Berger, J., & Zelditch, M. 1985. Status, rewards, and influence. *San Francisco, CA: Jossey-Bass*.

[23] Blader, S. L., & Chen, Y. R. 2011. What influences how high-status people respond to lower-status others? Effects of procedural fairness, outcome favorability, and concerns about status. *Organization Science*, 22, 1040–1060.

[24] Bienefeld, N., and Grote, G. 2014. Speaking up in ad hoc multiteam systems: Individual-level effects of psychological safety, status, and leadership within and across teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 930–945.

[25] Blader, S. L., & Chen, Y. R. 2012. Differentiating the effects of status and power: A justice perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 994–1014.

[26] Bothner, M. S., Kim, Y. K., & Smith, E. B. 2012. How does status affect performance? Status as an asset vs. status as a liability in the PGA and Nascar. *Organization Science*, 23, 416–433.

[27] Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W. 1992. *Hierarchical linear models*. Newbury Park, CA: Sage.

[28] Bunderson, J. S. 2003. Recognizing and utilizing expertise in work groups: A status characteristics perspective. *Administrative Science Quarterly*, 48, 557–591.

[29] Bunderson, J. S., & Reagans, R. E. 2011. Power, status, and learning in organizations. *Organization Sci-*

ence, 22, 1182–1194.

[30] Burris, E. 2012. The risks and rewards of speaking up: Managerial responses to employee voice. *Academy of Management Journal*, 55, 851–875.

[31] Chatman, J., & Flynn, F. 2005. Full-cycle micro-organizational behavior research. *Organization Science*, 16, 434–447.

[32] Chen, Y.-R., Peterson, R. S., Phillips, D. J., Podolny J. M., & Ridgeway, C. L. 2011. Introduction to the special issue: Bridging status to the table—attaining, maintaining, and experiencing status in organizations and markets. *Organization Science*, Advance online publication, doi: 10.1287/orsc.1110.0668.

[33] Chen, Z. X., & Francesco, A. M. 2003. The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 490–510.

[34] Choi, J. N. 2007. Change-oriented organizational citizenship behavior: Effects of work environment characteristics and intervening psychological processes. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 467–484.

[35] Detert, J. R., & Burris, E. R. 2007. Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? *Academy of Management Journal*, 50, 869–884.

[36] Detert, J. R., & Edmondson, A. C. 2011. Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. *Academy of Management*, 54, 461–488.

[37] Dubois, D., Rucker, D. D. and Galinsky, A. D. 2015. Social class, power, and selfishness: When and why upper and lower class individuals behave unethically. *Journal of Personality and Social Psychology*, Advance online publication, doi: 10.1037/pspi0000008.

[38] Ellemers, N., van Knippenber, A., de Vries, N. and Wilke, H. 1988. Social identification and permeability of group boundaries. *European Journal of Social Psychology*, 18, 497–513.

[39] Ellemers, N., van Knippenberg, A. and Wilke, H. 1990. The influence of permeability of group boundaries and stability of group status on strategies of individual mobility and social change. *British Journal of Social Psychology*, 29, 233–246.

[40] Fast, N. J., Burris, E. R. and Bartel, C. A. 2014. Managing to stay in the dark: Managerial self-efficacy, ego defensiveness, and the aversion to employee voice. *Academy of Management Journal*, 57, 1013–1034.

[41] Flynn, F. J., Reagans, R. E., Amanatullah, E. T., & Ames, D. R. 2006. Helping one's way to the top: Self-monitors achieve status by helping others and knowing who helps whom. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 1123–1137.

[42] Gist, M. E., & Mitchell, T. R. 1992. Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183–211.

[43] Graham, J. W., & Van Dyne, L. 2006. Gathering information and exercising influence: Two forms of civic virtue organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18, 89–109.

[44] Hays, N. A., & Bendersky, C. 2015. Not all inequity is created equal: Effects of status versus power hierarchies on competition for upward mobility. *Journal of Personality and Social Psychology*, Advance online publication, doi: 10.1037/pspi0000017.

[45] Hirschman, A. O. 1970. *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

[46] Hofmann, D. A., & Gavin, M. B. 1998. Centering decisions in hierarchical linear models: Implications for research in organizations. *Journal of Management*, 24, 623–641.

[47] Hogan, J., & Holland, B. 2003. Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*,

88, 100–112.

[48] Janssen, O., & Gao, L. 2013. Supervisory responsiveness and employee self-perceived status and voice behavior. *Journal of Management*, 20, 1–19.

[49] Kish-Gephart, J. J., Detert, J. R., Trevino, L. K., & Edmondson, A. C. 2009. Silenced by fear: The nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in Organizational Behavior*, 29, 163–193.

[50] Liang, J., Farh, C. I. C., & Farh, J.-L. 2012. Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55, 71–92.

[51] Luan, K., Hu, Q. J. and Xie, X. Y. in press, Status effects on teams, *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of teamwork and collaborative processes*.

[52] Magee, J. C., and Galinsky, A. D. 2008. Social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status. *Academy of Management Annals*, 2, 351–398.

[53] Milanovich, D. M., Driskell, J. E., Stout, R. J., & Salas, F. 1998. Status and cockpit dynamics: A review and empirical study. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 2, 155–167.

[54] Morrison, E. W., and Milliken, F. J. 2000. Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25, 706–725.

[55] Morrison, E. W. 2014. Employee Voice and Silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 173–197.

[56] Muller, D., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. 2005. When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 852–863.

[57] Nembhard, I. M., and Edmondson, A. C. 2006. Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improve-

ment efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 941–966.

[58] Ng, T. W. H., and Feldman, D. C. 2012. Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 216–234.

[59] Pettit, N. C., Yong, K. and Spataro, S. E. 2010. Holding your place: Reactions to the prospect of status gains and losses. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46, 396–401.

[60] Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. 2012. Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539–569.

[61] Qin, X., Drenzo, M. S., Xu, M., and Duan, Y. 2014. When do emotionally exhausted employees speak up? Exploring the potential curvilinear relationship between emotional exhaustion and voice. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1018–1041.

[62] Qin, X., Ren, R., Zhang, Z., and Johnson, R. E., 2015. Fairness heuristics and substitutability effects: Inferring the fairness of outcomes, procedures, and interpersonal treatment when employees lack clear information. *Journal of Applied Psychology*, 100, 749–766.

[63] Raudenbush, S. W. 1989. “Centering” predictors in multilevel analysis: Choices and consequences. *Multilevel Modeling Newsletter*, 1, 10–12.

[64] Ridgeway, C. L., and Berger, J. 1986. Expectations, legitimation, and dominance behavior in task groups. *American Sociological Review*, 51, 603–617.

[65] Seibert, S. E., Kraimer, M. L., and Crant, J. M. 2001. What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845–874.

[66] Stuart, T. E., and Ding, W. W. 2006. When do scientists become entrepreneurs? The social structural

antecedents of commercial activity in the academic life sciences. *American Journal of Sociology*, 112, 97-144.

[67] Tangirala, S., and Ramanujam, R. 2008. Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 61, 37-68.

[68] Tofighi, D., & MacKinnon, D. P. 2011. RMediation: An R package for mediation analysis confidence intervals. *Behavior Research Methods*, 43, 692-700.

[69] Van Dyne, L., Cummings, L. L., and Parks, J. M. 1995. Extra-role behaviors—In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, 17, 215-285.

[70] Van Dyne, L., and LePine, J. A. 1998. Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct

and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41, 108-119.

[71] Verkuyten, M., and Reijerse, A. 2008. Inter-group structure and identity management among ethnic minority and majority groups: The interactive effects of perceived stability, legitimacy, and permeability. *European Journal of Social Psychology*, 38, 106-127.

[72] Wei, X., Zhang, Z. X. and Chen, X. P. 2015. I will speak up if my voice is socially desirable: A moderated mediating process of promotive versus prohibitive voice, *Journal of Applied Psychology*, Advance online publication, doi: org/10.1037/a0039046.

[73] Whiting, S. W., Maynes, T. D., Podsakoff, N. P., and Podsakoff, P. M. 2012. Effects of message, source, and context on evaluations of employee voice behavior. *Journal of Applied Psychology*, 97, 159-182.