

基于优势分析的组织公正对建言行为的影响研究

张晓悻

(河北工业大学马克思主义学院, 天津 300401)

摘要: 现有研究对于组织公正的不同维度对建言行为的影响大小问题结论不一, 原因之一是数据分析的方法存在不足。本文采用优势分析的方法, 通过实证研究探讨了不同类型的组织公正对建言行为的差异化影响。结果发现, 人际公正对建言行为影响最大, 其次是程序公正、分配公正和信息公正。研究结论既能丰富现有组织公正和建言行为领域的研究成果, 也能为管理者在实践中针对性促进员工建言提供决策依据。

关键词: 组织公正; 建言行为; 优势分析

如何激发员工对组织发展建言献策是当前管理者面临的一个重要问题。学术界对此也展开了大量研究, 结果表明, 员工感受的组织公正程度是影响建言行为的主要原因之一。然而, 组织公正是一个包含分配公正、程序公正、人际公正和信息公正的多维度构念 (Colquitt, 2001)。一个组织往往不会同时存在所有高水平的公正类型, 而对于管理者来说, 通常希望抓住问题的关键, 关心究竟哪种公正类型对激发建言行为的作用最大, 从而有针对性地开展相关工作。现有研究对此问题也有过探讨, 但结果却不一致。我们认为导致这种差异的原因在于数据分析的方法。以上两项研究采用的都是回归分析。这种方法具有较强的模型依赖性, 即各自变量对因变量的影响可能在全模型和子模型中得出不同的影响大小关系, 甚至出现影响方向相反的情况 (李超平, 时堪, 2005)。近年来, 有学者开始采用优势分析的方法。这种方法能够有效研究确定回归模型中各自变量之间相对重要性。基于此, 本文将采用优势分析的方法, 深入探讨组织公正不同维度对建言行为影响大小这一问题。结果一方面将丰富现有组织公正和建言行为领域的成果, 另一方面能够为管理者提供实践依据。

一、理论分析与研究假设

组织公正是员工对工作环境中公正程度的感知 (Greenberg, 1987), 具体可以分为分配公正 (分配决策制定和执行的公正情况)、程序公正 (程序执行过程中的人际互动)、人际公正 (程序执行或结果决定中, 上级对待下属是否尊重、礼貌), 以及信息公正 (程序执行或结果决定中, 上级是否给下属提供了应有的信息和解释) (Colquitt, 2001)。

Hirschman (1970) 最早提出了建言行为的概念, 并将其定义为员工对组织不满时为了改变现状而付出的努力。Mowbray (2015) 总结了建言行为的几个特点: 第一, 在行为属性上, 建言行为是一种角色外行为; 第二, 在动机上, 建言的目的是提出具有建设性的建议, 以改变组织现状、提升组织效能; 第三, 在内容上, 建言的内容通常具有挑战性。这几个特点决定了建言具有一定的风险性, 员工在决定是否建言时通常会对工作环境是否安全进行权衡。

社会信息加工理论认为, 个体会根据工作环境提供的线索来理解自己和他人的行为, 并根据所获得的信息调整自己后续的态度和行为 (Salancik & Pfeffer, 1978)。组织公正作为一种工作环境, 会不断传递出建言是否受到组织公正对待的信息, 员工通过这些信息的加工来判断建言环境是否安全, 进而决定是否建言。由于

建言行为本质上是一种沟通交流 (Morrison, 2014), 而人际公正是最强调上下级交流互动的, 基于以上分析提出如下假设:

H1: 组织公正的四个维度里, 人际公正对建言行为的影响最大。

二、研究方法

(一) 研究过程和数据来源

本研究采用问卷调查法收集研究所需数据。研究数据来源于天津市一家大型新能源民营企业。为避免共同方法偏差, 问卷分为 A、B 卷。其中, A 卷由员工自我评价组织公正; B 卷由员工的直接领导对员工的建言行为进行评价。

本次研究共发放员工问卷 342 份, 领导问卷 342 份, 剔除漏答严重、答案一致、编号不匹配等无效问卷, 最终获得匹配成功的有效问卷 320 份。性别方面, 男性 213 人 (62.3%), 女性 129 人 (37.7%); 年龄方面, 员工以新生代员工 [新生代员工, 指出生于 20 世纪 80、90 年后出生的工作者 (侯焯方, 卢福财, 2018)] 为主, 其中 21-30 岁间 252 人 (73.7%), 31-40 岁间 78 人 (22.8%)。学历方面, 大专及以上学历 276 人 (80.7%)。

(二) 测量工具

本研究所用测量工具均为目前国外较为成熟的量表, 根据本研究内容进行了语义转换。组织公正采用 Colquitt (2001) 开发的四维度组织公正量表, 建言行为采用 Van Dyne 和 LePine (1998) 开发的 6 题经典量表。

(三) 数据分析、统计方法

本研究采用优势分析法进行数据分析。优势分析的关键在于计算出当各自变量被加入到不含自变量本身的子模型后所带来的 R^2 的改变量 (可通过 SPSS 的层级回归计算), 即该变量的增值贡献。

三、假设检验

为便于直观描述, 我们将自变量程序公正、分配公正、人际公正和信息公正分别用 X_1 、 X_2 、 X_3 、 X_4 来表示, 将因变量建言行为用 Y 来表示。同时, 在表格中加入行与列的序号 (如表 1 所示)。

本研究采用 SPSS 软件来计算各自变量的增值贡献 (即 R^2), 具体方法为: 首先计算各自变量单独对因变量影响时的 R^2 (即第 3 行第 3-6 列数值); 然后计算每个自变量在加入其他一个自变量时的 R^2 (即第 4-7 行第 3-6 列数值); 接下来计算两个自变量组合时再加入另外一个自变量带来的 R^2 (即第 9-14 行第 3-6 列数值); 再接下来计算三个自变量组合再加入剩下的自变量时带来的 R^2 (即第 16-19 行第 3-6 列数值); 最后计算将四个自变量同时放入回归方程时的 R^2 (即第 21 行第 2 列数值)。

表 1 组织公正不同维度对建言行为的优势分析结果

行列	1	2	3	4	5	6
1	模型中的变量 (X)	R^2	增值贡献 (ΔR^2)			
2			X_1	X_2	X_3	X_4

3	空集或 K=0 时, 平均贡献	0	0.397	0.376	0.477	0.369
4	X ₁	0.397	—	0.025	0.098	0.013
5	X ₂	0.376	0.045	—	0.128	0.036
6	X ₃	0.477	0.018	0.027	—	0.003
7	X ₄	0.369	0.041	0.044	0.112	—
8	K=1 时, 平均贡献	—	0.035	0.032	0.113	0.017
9	X ₁ X ₂	0.421	—	—	0.085	0.005
10	X ₁ X ₃	0.495	—	0.011	—	0.001
11	X ₁ X ₄	0.410	—	0.017	0.087	—
12	X ₂ X ₃	0.505	0.001	—	—	0.001
13	X ₂ X ₄	0.412	0.015	—	0.094	—
14	X ₃ X ₄	0.481	0.016	0.025	—	—
15	K=2 时, 平均贡献	—	0.011	0.018	0.089	0.002
16	X ₁ X ₂ X ₃	0.506	—	—	—	0.004
17	X ₁ X ₂ X ₄	0.427	—	—	0.083	—
18	X ₁ X ₃ X ₄	0.497	—	0.013	—	—
19	X ₂ X ₃ X ₄	0.506	0.004	—	—	—
20	K=3 时, 平均贡献	—	0.004	0.013	0.083	0.004
21	X ₁ X ₂ X ₃ X ₄	0.510	—	—	—	—
22	总平均贡献	—	0.111	0.110	0.191	0.098

通过比较我们发现, X₃完全优势于X₁、X₂、X₄(即在各个模型中, X₃的数值均大于其他三个), X₁和X₂均完全优势于X₄(即在各个模型中, X₁和X₂的数值均大于X₄), 由此说明X₃对Y的影响最大, X₄对Y的影响最小。而X₁和X₂之间不存在完全优势关系。通过比较X₁和X₂的平均贡献, 发现二者也不存在条件优势关系: 当K=0(第3行第3、4列数值)和K=1时(第8行第3、4列数值), X₁的平均贡献大于X₂的平均贡献; 而当K=2(第15行第3、4列数值)和K=3时(第20行第3、4列数值), X₁的平均贡献则小于X₂的平均贡献。因此, 只能通过比较二者的总平均贡献(即第22行第3、4列数值), 发现X₁略大于X₂(第22行第3、4列数值)。综合分析, 我们得出结论: 在对建言行为(Y)的影响上, 自变量的影响大小依次为: 人际公正>程序公正>分配公正>信息公正。因此, H1得到验证。

四、结论与启示

虽然组织内会存在多种组织公正, 但彼此总会存在水平的高低。实际管理中, 领导通常希望解决主要矛盾, 也就是发现哪种组织公正对激发员工建言行为的作用最大, 以便有针对性地开展相关工作。此问题一直吸引着学者们的研究, 但至今大家仍各抒己见, 没有定论。本研究采用了一种全新的方法, 即优势分析, 对此问题再次进行了研究, 结果发现, 人际公正对建言行为的促进作用最大, 其次分别是程序公正、分配公正和信息公正。

在管理实践中, 组织要想促进员工建言, 首要的是从政策上和实践中营造一个公正的环境, 以打消员工因建言而可能受到不公正待遇的顾虑。其中最主要的是要注意在沟通交流中的上下级关系。因为建言会被员工视为一种风险性行为, 所以领导对待下属应体现出尊重、信任和关怀, 这样能拉近领导与员工间的距离, 使员工感到组织的关怀。同时领导要经常与员工进行交流, 及时、

耐心地向员工讲解组织有关分配的规章制度的制定和执行情况, 让员工享有足够的知情权。

参考文献:

- [1] 侯炬方, 卢福财. 新生代工作价值观、内在动机对工作绩效影响—组织文化的调节效应[J]. 管理评论, 2018, 30(4): 157-168.
- [2] 景秀丽. 组织公正对建言行为的影响研究[J]. 财经问题研究, 2016(9): 101-106.
- [3] 李超平, 时堪. 优势分析在组织行为学研究中的应用—组织公平与工作倦怠关系的实证研究[J]. 数理统计与管理, 2005, 24(6): 44-48.
- [4] 谢宝国, 龙立荣. 优势分析方法及其应用[J]. 心理科学, 2006, 29(4): 922-925.
- [5] 陈春峰, 莫水凤. 基层员工组织公平感知对建言行为的影响研究[J]. 海南金融, 2018(01): 75-83.
- [6] Morrison E W. Employee voice and silence[J]. Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., 2014(1): 173-197.
- [7] Mowbray P.K., Wilkinson A., Tse H.H.M. An Integrative Review of Employee Voice: Identifying a Common Conceptualization and Research Agenda[J]. International Journal of Management Reviews, 2015, 17(3): 382-400.

基金项目: 本文是“2020年度河北省社会发展研究课题(编号: 20200303112)”的研究成果。

通信作者: 张晓烽, E-mail: hebutjason@sina.com

作者简介: 张晓烽(1981—), 男, 河北工业大学马克思主义学院教师, 管理学博士研究生, 研究方向: 组织行为; 人力资源管理。