

建言行为与沉默行为关系的知识图谱研究

韩翼, 宗树伟

(中南财经政法大学工商管理学院, 湖北武汉430073)

摘要: 文章采用知识图谱技术,对1970—2020年国外重要期刊中建言与沉默议题文献进行量化研究,梳理了建言与沉默研究的核心主题与关系现状,描绘了建言行为与沉默行为的关系演变过程,总结了该议题的前沿热点与发展趋势。划分出建言与沉默研究的三个发展阶段(萌芽期、成长期、发展期),并发现建言研究与沉默研究在各阶段的增长趋势相对一致,但增速差异明显。结合建言与沉默领域的研究主题,在内容维度上横向分析了建言与沉默的关系,发现两者关系表现出对立中存在独立、对立中包含统一、统一中含有差异的复杂现状。通过对各发展阶段的研究热点进行刻画,在时间维度上纵向分析了建言与沉默的关系,梳理出两者关系的演变过程,总结出其关系实质。运用突现分析技术,总结出沉默行为的深化研究、建言反应与沉默反应研究、跨文化研究、创新研究方法与研究对象等未来研究方向。

关键词: 建言行为; 沉默行为; 知识图谱; 内容维度; 时间维度

中图分类号: F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2021)05-0030-14

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2021.05.003

A Study of Mapping Knowledge Domains on the Relationship between Voice Behavior and Silence Behavior

HAN Yi, ZONG Shuwei

(School of Business Administration, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan 430073, China)

Abstract: By employing the scientific knowledge mapping technique, this paper provided a quantitative study of the literature on the topic of voice behavior and silence behavior in international influential journals from 1970 to 2020. It sorted out the core themes of voice and silence and the current status of their relationship, depicted the evolution of the relationship between voice behavior and silence behavior, and summarized the frontier hotspots and development trends in this field. At first, three international progressing stages (germination period, growth period, evolution period) were categorized, and we found that the growth trends of voice behavior and silence behavior were relatively consistent in all phases, but the growth rates differed significantly. Besides, combined with the international research themes in the field of voice and silence, the voice-silence relationship was analyzed horizontally in the content dimension, and the relationship was found to exhibit a complex status quo of independence in opposition, unity in opposition, and difference in unity. Then, by portraying the research hotspots in each stage, the voice-silence relationship was analyzed longitudinally in the temporal dimension, its evolutionary process was clarified, and its essence was summarized. Finally, with emergent analysis techniques, future research directions such as deepening research of silence behavior, responses to voice or silence, cross-cultural research, innovation in research methods and objects were summarized and proposed.

Key words: voice behavior; silence behavior; knowledge map; content dimension; temporal dimension

收稿日期: 2021-01-18

基金项目: 国家自然科学基金面上项目“领导拒谏研究:构念、认知评估过程与双刃剑效应”(71972181); 国家社会科学基金一般项目“中国文化情景下领导纳谏结构维度及多层次作用机制研究”(14BGL199); 中南财经政法大学研究生科研创新项目“自恋型领导的双刃剑效应研究”(202011005); 教育部人文社会科学研究基金项目“领导对员工谏言反应触发机制研究:基于认知评估的视角”(19XJJC630001)

作者简介: 韩翼,男,教授,博士生导师,管理学博士,主要从事组织行为与人力资源管理研究;宗树伟(通讯作者),男,博士研究生,主要从事组织行为与人力资源管理研究。

一、引言

当前商业环境的易变性、不确定性、复杂性和模糊性(VUCA)要求组织必须重视员工的意见与建议,有效吸取和利用这部分智力资源,以保证企业能快速响应市场变化并保持创新创造活力。已有研究发现,员工的建言行为可以挖掘员工的能动性与创造性,并针对组织中存在的问题提供建设性意见,从而促进组织任务绩效和创新绩效的增长,改善组织的有效性^[1-3]。但在具体的管理实践中,广泛存在员工“知而不言”的现象,沉默行为这剂“慢性毒药”,妨害了组织中上下级的顺畅沟通,破坏了信息在组织内的正常流动,阻碍了企业活力的涌现^[4-5]。于是,促进员工建言与打破员工沉默成为组织行为学领域的重要研究议题。

梳理现有研究可以发现,建言行为与沉默行为两者在发展过程中,双方因在概念上隐含的对立,常被学者们联系在一起。如有学者认为两者如一枚硬币的两面^[6],相互对立,将高水平的建言视为低水平的沉默。但也有部分学者认为沉默的概念有其独特的研究价值,能从另一个剖面考虑员工不建言的情况^[7],如故意隐瞒与缺乏建设性意见,因此将建言与沉默认作两个独立的构念,彼此无直接关系。研究结论的不一致为后续研究增添了诸多困扰,使学者们无法在明确两者关系的基础上开展研究。面对这种困惑,一些定性综述类文章列举了建言行为与沉默行为关系的多种可能性^[7],包括对立、互补、独立,整合了多领域的研究成果以梳理两者的前因、后果以及基本决策过程^[8-9],但这并未打开两者关系的黑箱。同时,后续有学者将建言与沉默同时纳入研究框架,实证检验了同一影响因素对建言与沉默的作用是否存在差异,同样得到了不一致的结论,如员工真实性^[10]对员工建言与员工沉默均存在显著影响,而管理开放性^[11]等因素在促进发声的情况下,不足以克服沉默。

上述情况表明,通过实证研究验证单一变量对建言行为与沉默行为的净效应的方法以及使用定性综述方式对文献进行总结归纳的方法,均不能准确把握两者的联系与区别,进而厘清两者的关系。鉴于此,本文认为应该追根溯源,通过量化综述的方式,确定建言行为与沉默行为的关系现状,明晰建言行为与沉默行为的“前世今生”以及不同时期两者关系的演变,为理顺建言与沉默研究的发展脉络与关系实质提供借鉴。为实现这一研究目的,本文将首先根据两者文献发表量的动态变化,划分出该领域的主要发展阶段,并探寻建言研究与沉默研究在发展趋势与研究进展上的关系特征;随后引入文献计量学中的知识图谱可视化技术,综合运用聚类分析、共现分析技术来确定建言与沉默议题的研究主题以及不同时间段的研究热点,进而分别从内容维度和时间维度对建言行为与沉默行为的关系进行横向分析和纵向分析,识别出建言行为与沉默行为的关系现状与关系演变过程;最后根据突现分析技术,展现建言与沉默领域的前沿热点,总结两者关系的未来研究方向,为后续研究提供借鉴。

二、数据来源及文献发表量分析

借鉴既有研究^[12-13],本文采取以下方式确定样本来源。在 Web of Science 核心合集数据库中,选定 SSCI 为引文索引源,检索发表时间在1970—2020年,且标题中囊括 Employee Voice 或 Speak Up 或 Speak Out 或 Upward Communication 或 Dissent or Issue-Selling 或 Whistleblowing 或 Suggestion of Ideas 或 Employee Silence 或 Silence 或 Organizational Silence 的语种为“English”的外文文献。同时,研究领域选定为 Management, Business 和 Psychology Applied,并筛选会议摘要、书评、通知、随笔等非学术类文章以及与议题无关的学术文章,最终获得学术论文645篇。随后,对文献发表量进行分析。

文献发表量是研究热度的外在显现,一定程度上体现了研究议题的研究进展与研究纵深。对样本期内国外重要期刊中建言行为、沉默行为、建言与沉默行为(同时研究)、相关变量(检举等)的文献发表量进行

描述(见图1),能使我们直观了解建言与沉默研究的发展趋势与研究进展,也能为我们理解建言行为与沉默行为研究成熟度的差异以及后续两者关系的演变提供支撑。图1结果显示:近50年,建言与沉默研究议题经历了低迷、波动增长与爆发增长3个时期,分别对应着萌芽期(1970—1998年)、成长期(1999—2009年)和发展期(2010—2020年)三个阶段,表明这一领域逐步成为学术界的研究热点。

具体而言,1970—1998年期间,学术界对建言与沉默议题的关注度较低,对建言的认知处于初级阶段,每年文献发表量不超过3篇,而沉默研究的文献发表量一直为0,表明对沉默的认识处于孵化阶段,这阻碍了该议题学术研究的推进。1999—2009年期间,随着企业界与学术界的推动,沉默行为研究出现并缓慢增长,建言行为文献发表量波动增长,部分年份突破至9篇。这表明建言与沉默研究受到更多学者关注,研究热度间或暴涨。但是,建言行为与沉默行为的论文发表数量相差较大,反映出两者的研究进度出现了明显差距。在这一阶段,也有部分研究同时探索了建言行为与沉默行为的定义和结构,推动了两者的讨论。同时,检举等相关研究的研究热度也有所提升,与建言/沉默行为研究相得益彰。2010—2020年期间,外部环境的加剧动荡对企业提出了更严峻的挑战,使得实践界和学术界愈加重视员工这一信息获取窗口,文献发表量明显攀升。其中,建言行为文献的年均发文量达到27篇,沉默行为文献的年均发文量为6篇,建言与沉默研究成为管理学界的重要研究领域。同时研究两者的文献数量出现缓慢增长,为我们理解建言行为与沉默行为的共性与个性提供了桥梁。纵观整个样本期,可以发现建言研究与沉默研究的增长趋势相对一致,但增速差异明显。不断扩大的文献发表量差距表明两者的发展成熟度存在显著差异,进而限制了学者对两者关系的纵深探索。

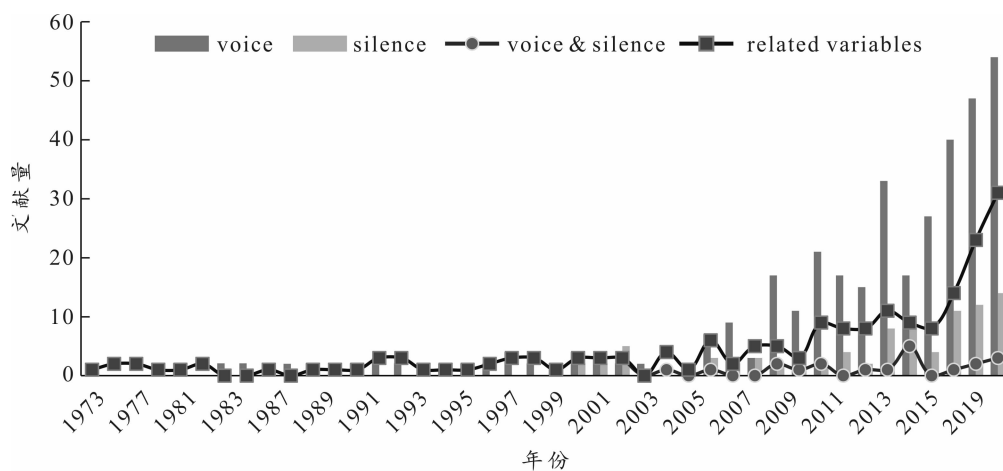


图1 建言与沉默研究文献发表量(1970—2020年)

三、研究主题——内容维度分析

研究主题囊括了议题具体的研究方向,界定了议题的研究边界。对建言行为与沉默行为研究主题的整理,为我们梳理两者关系提供了路径指导以及体系框架支持。因为关键词是文章主题的高度概括和凝练,所以本文利用 CiteSpace 软件,对样本文献的关键词进行共现分析,得到高频关键词(见表1),以及关键词聚类结果(见图2)。通过表1和图2,可以有效识别国外研究在理论知识体系方面的贡献,厘清其内蕴的研究主题与内容体系。经过梳理汇总,发现建言与沉默领域的研究主题主要包括五类,分别为建言与沉默的内涵解读、建言与沉默的表现形式、建言与沉默的生成机制、建言与沉默的影响效应、建言与沉默的管理路径(见表2)。于是,本文以五类研究主题为框架,在归纳各自主题涵盖内容的基础上,从内容维度对建言行为与沉默行为的关系进行横向分析。

表1 建言与沉默研究的高频关键词(1970—2020年)

高频关键词	频次	中心度	高频关键词	频次	中心度
Employee Voice	343	0.08	Cross Level	34	0.04
Performance	152	0.03	Context	33	0.07
Employee Silence	133	0.05	Psychological Safety	32	0.02
Organizational Citizenship Behavior	116	0.08	Whistleblowing	31	0.02
Model	91	0.08	Decision Making	31	0.09
Antecedent	75	0.08	Ethical Leadership	30	0.02
Leadership	59	0.02	Procedural Justice	29	0.04
Speaking	55	0.03	Transformational Leadership	28	0.01
Personality	43	0.03	Trust	27	0.01
Perception	41	0.06	Leader-member Exchange	26	0.05
Commitment	39	0.07	Response	24	0.01
Consequence	39	0.04	Prohibitive Voice	24	0.02
Job Satisfaction	39	0.03	Creativity	23	0.04
Communication	38	0.05	Meta-analysis	22	0.02
Construct	38	0.08	Loyalty	22	0.01
Justice	34	0.08	Abusive Supervision	22	0.07

表2 建言与沉默研究的核心主题(1970—2020年)

主题	聚类	相关变量
A. 建言 & 沉默 内涵解读	#0 Employee Voice #3 Whistleblowing #5 Unethical Behavior #12 Discourse	voice opportunity, voice behavior, organizational silence, organizational citizenship behavior, speaking up, employee silence, whistleblowing determinants, ethical culture, external whistleblowing, ethical decision-making, whistleblowing channels, organizational dissent, online whistleblowing
B. 建言 & 沉默 表现形式	#15 Defensive Silence #25 Prohibitive Voice	promotive voice, acquiescent silence, upward voice, team voice, constructive voice behavior, upward communication, defensive silence, prohibitive voice, direct voice, formal voice mechanisms, trade unions
C. 建言 & 沉默 生成机制	#8 Ego Depletion #10 Moral Identity #14 Voice Efficacy #17 Cognitive Problem-solving Demands #19 Bystander Responses #23 Social Status #26 Risk	ego depletion, emotional conflict, psychological needs, satisfaction, cognitive conflict, cognitive diversity, prosocial motives, impression management motives, moral identity, psychological ownership, psychological safety, psychological empowerment, voice efficacy, emotion, cognitive problem-solving demands, bystander responses, relationship conflict, social status, relationship quality, proactive personality, emotional exhaustion, risk
D. 建言 & 沉默 影响效应	#10 Job Mobility #20 Resilience	organizational performance, voice endorsement, work engagement, organizational commitment, firm innovativeness, creativity, employee turnover, managerial responsiveness, voice resilience, future voice, job satisfaction, performance appraisal, voicer credibility, voice centralization, voicer politeness, voice tactics, voice directness
E. 建言 & 沉默 管理路径	#1 Idiosyncratic Deals #4 Social Media #7 Abusive Supervision #11 Corporate Social Responsibility #13 Procedural Fairness #18 HR Practices #24 Transformational Leadership #29 Job Autonomy	idiosyncratic deals, ethical leadership, LMX, supervisor support, leader humor, twitter, big data, digital platforms, online management responses, abusive supervision, corporate social responsibility, empowering leadership, transformational leadership, moral leadership, procedural fairness, human resource management, HR practices, organizational climate, organizational support, job autonomy, job security, organizational communication ethics, high-performance managerial practices

(一) 建言与沉默的内涵解读

这一主题研究了建言行为与沉默行为的概念界定,并通过与相似概念进行区分,深入挖掘了两种行为

的实质与内涵。具体而言,建言行为经历了“是一种工作不满的反应还是一种角色外行为”的讨论^[14],并与建言机会、感知到的建言机会进行了区分,明确了建言的本质是一种主动的变革导向型的组织公民行为^[1]。同时,借鉴建言行为的研究成果,沉默行为被定义为对组织问题或机会保留观点的现象^[4],这隐含了“沉默是建言的对立面”的假设。但有学者指出,沉默包含员工缺乏想法与主动隐瞒的情形^[15],而建言者也可能刻意隐瞒其他重要事项^[16],揭示了沉默行为与建言行为所传递内容的差异性以及沉默行为的内隐性特征。这表明建言行为与沉默行为的内涵既包含着对立的成分,也包含着各自独特的成分,两者的关系是对立中存在独立。

同时,检举、异议、议题销售这些概念与建言相近,也常被认为其对立面为沉默^[14]。参考相关研究成果,可以为建言与沉默研究提供新的研究契机和研究视角。如,对在线检举渠道^[17]、组织中非伦理行为的沟通^[18-19]、异议的隐形表达方式^[20]等方面的考察,对应着高频关键词“Whistleblowing, Decision Making”等。Teo等^[20]也指出过分注重检举/沉默的二分法,会掩盖探索相关员工行为的重要性。这启示我们应突破建言/沉默二分法的既有观念束缚,进一步发掘建言行为与沉默行为的独特性,以更好地理解两者的关系。

(二) 建言与沉默的表现形式

这一主题研究了不同领域中建言行为与沉默行为的结构划分,探讨了建言与沉默在管理实践中的多种表现形式。在人力资源管理与组织行为学领域,建言与沉默往往建立在共同目标和共同利益驱动下的直接的非正式建言机制上。依据不同的研究方向^[2,21-22],建言行为被划分为“亲社会型-防御型-默认型”(建言动机)、“促进型-抑制型”(建言内容)、“建设型-破坏型-支持性型-防御型”(建言目的),延展了建言行为的研究深度与广度,对应着高频关键词中的“Construct, Prohibitive Voice”等。而学者们也根据沉默行为的动机对其进行结构划分^[21,23-24],主要包括“默许性-防御性-亲社会性”“默许性-无作为性-亲社会性-机会主义性”“防御性-关系性-缺乏自信性-偏差性-无效性-脱离性”三种维度划分思路,反映了学者们对沉默行为深层次动机的不断探索。而在劳资关系与劳动过程领域,学者们关注了结构失衡的权力体系下,雇主与雇员间存在利益分歧的情境,将建言/沉默与正式的制度联系起来,即建言与沉默依托于间接的建言机制。一方面,员工可以通过工会组织、劳动法律和法规、民间社会组织、雇主协会等正式制度渠道直接或间接地表达自身利益诉求(与组织目标可能存在冲突)或索取更高的话语权^[8]。另一方面,出于对抗损害自身利益的人力资源实践的需要,员工会在劳动过程中表现出沉默,刻意扣留可以改善工作或组织结果的信息与想法,将沉默当作一种有意识的抵制权威的行动或者保全自身的合作妥协策略^[25]。

可以看出,建言行为与沉默行为的表现形式揭示出两者包含一致性成分,突出了两者关系的统一性。在人力资源管理与组织行为学领域中,员工和团队基于维护组织共同目标与协调员工-组织利益的动机与目的,进行发声或保持沉默,使得建言行为与沉默行为更多地呈现出“关系性”的统一。在劳资关系与劳动过程领域,员工与团队基于维护个体利益免受侵犯而使用建言与沉默武器,使得两者呈现出“工具性”的统一。

(三) 建言与沉默的生成机制

这一主题研究了组织行为学视角下的员工建言/沉默行为背后所隐含的心理机制(即认知、情绪、动机等驱动路径),囊括了远端的前因变量和近端的前因变量。首先是认知驱动路径。员工进行建言决策时,会搜寻自身所面临的情境信息^[26](组织文化、团队氛围、领导特质等),并结合自身认知^[2](自我效能感、心理授权、心理所有权等,对应高频关键词 Perception, Psychological Safety等)做进一步加工,为下一步的建言有效性与建言安全感评估提供依据,评估结果在较大程度上决定了员工发声的可能性^[21]。同样,受客观情境(建言者的社会地位、旁观者对建言的反应)与主观认知(徒劳感和建言风险)所产生的负面预期的影响,员工会产生沉默行为^[4]。换言之,建言行为与沉默行为的认知驱动路径,其本质是员工对建言后果的成本与收益进行权衡,而后选择适宜的行为。其次是情绪驱动路径。正向情绪状态下的员工更有意愿进行社会互动,与他人建立联结,同时思维也更为活跃,能较大限度地调动自身资源在短时间内权衡利弊,迅速做出恰当的建言举措^[27]。而高强度的负向情绪(如恐惧、愤怒)则会限制员工的关注区域,使视线只聚焦于一隅而趋向极端,导致决策过程短路,容易诱发员工沉默行为^[3,14]。正向的领导风格、员工特质(如道德

认同水平、主动人格)以及情绪调节策略对员工的情绪体验存在显著影响^[3,28],可以激活员工的情绪能力,避免陷入情绪耗竭的境地。最后是动机驱动路径。基于潜在的建言机会以及员工所处情境(组织、团队、领导等多方面),员工自身的多种动机,包括社会性动机^[21]、自利动机^[7](自我保护、印象管理、社会交换等)会得到不同程度的激发,驱动个体产生强烈的义务感(为组织带来建设性变化)或者利己主义心理(确保自身利益不会损失或提升自身社会地位),相应的建言行为或沉默行为便会发生^[29]。同时,三种驱动路径之间并非并行独立的,可能会产生交集或融合,共同作用于员工建言与沉默。值得一提的是,劳资关系视角下的研究探讨了组织边界外的因素,如就业制度、工会集体话语权对建言与沉默决策的影响,为广泛地理解当代人力资源管理中建言和沉默行为情境的多样性提供了帮助^[9]。

从生成机制上看,建言行为与沉默行为同时具有对立的成分与统一的成分,体现出两者对立中包含统一的关系。其中,对立性体现在建言/沉默行为的形成过程中,两者的触发因素互为对立面(如建言安全与建言风险、积极情绪与消极情绪等),统一性体现在两者能归类于同一个生成体系中,可以同时对两者进行研究(如 Knoll 等^[10],Morrison^[14])。而且,这种关系在劳资关系研究领域同样存在^[8]。

(四) 建言与沉默的影响效应

这一主题研究了建言行为与沉默行为实施后,在组织的多个层面(组织、团队、个体)产生的具体后果,显示出建言与沉默的多层次影响效应。学术界存在广泛探讨建设性行为以增强组织“光明面”的倾向(近些年逐步改善),因此学者们对建言结果的讨论更深入,涉及层次也更为宽泛。在个体层次上,学者研究了建言行为对建言者工作绩效评估、工作态度(工作敬业度、组织承诺等)、建言韧性、工作流动(离职),以及领导反应等方面的影响^[30-31],对应着高频关键词中的“Performance, Commitment, Response, Consequence”等。但因为建言行为蕴含的变革性和挑战性会使建言管理者产生差异化的认知(忠诚或威胁),研究结论未达成一致,需要结合更为具体的组织情境进行深入剖析,如建言者的专业性、礼貌性、可信性以及采用的建言策略等内容^[32-33]。在团队层和组织层上,发现建言行为对团队绩效、组织创新、整体离职率等方面存在影响,且其对绩效的影响效应存在异议^[34]。建言行为既能带动团队与组织经验知识的流动,提高任务完成效率,推动绩效实现增长,也给组织内部带来了更多的人际冲突^[34],降低了决策成效。另外,对沉默行为结果变量的探究趋于表层,涉及变量较少,囊括的层次较窄,但结论较为统一。在个体层上,员工沉默会造成员工产生认知失调和工作压力^[35],进而对其信任感、工作满意度和留任意愿产生负面影响。在团队组织层上,沉默行为虽然缓和了团队冲突^[36],但会导致组织决策质量下降。

可以看出,建言行为与沉默行为的影响效应既包括对立的方面,如离职率、团队冲突等,又因各自概念蕴含的独特性,包括各具特色的方面。如,建言对绩效评估的影响,沉默对认知失调的影响。这表现出建言行为与沉默行为既对立又独立的复杂关系,而且这种关系会受到决策方式、领导归因风格等组织情境的影响。此外,领导作为建言管理者,受建言/沉默行为影响的同时,又能反作用于后续的建言与沉默行为。理解这种循环作用路径,有助于探索建言与沉默的转化机制。后续研究应针对此进行深入分析。

(五) 建言与沉默的管理路径

这一主题研究了组织管理建言行为与沉默行为的方法途径,包括宏观的组织变革、中观的领导风格改善以及微观的建言渠道扩张与工作再设计。首先,组织变革包括人力资源管理实践与企业社会责任。前者指的是通过实施以员工为导向的人力资源管理政策(关注员工需求)和高承诺工作系统(强调长期利益与员工发展)来打破沉默与促进发声^[37],后者指的是企业应增强在社会责任方面的投资,积极参与多元化管理、慈善事业等,塑造和谐的集体氛围,增加员工建言的可能性^[38]。其次,领导风格改善包括对辱虐管理等消极领导的减缓以及对变革型领导等积极领导的增强,对应着高频关键词的“Transformational Leadership, Leader-member Exchange, Abusive Supervision”等。具体而言,差异化的管理方式(辱虐管理、领导-成员交换差异等)会加强员工的关系自我损耗,降低领导-成员交换关系质量,导致员工的破坏型建言或沉默行为^[39],组织需要及时干预领导的消极心态调整,减少工作场所中的不当管理。而变革型领导、授权型领导、道德型领导等建设性的领导风格会提升员工的认同感(关系认同、组织认同)和心理安全感,帮助员工克服对建言行为所引

发的潜在冲突或社会成本的恐惧^[40]，从而打破沉默，使得员工愿意向组织提供建设性意见。因此组织应该对领导者进行360度的评估，检测领导者在变革、道德、授权等方面的领导水平，并采取针对性的培训措施或借此甄选出合适的领导者。最后，建言渠道的扩张是指充分利用社交媒体（如 Twitter）和大数据技术，打造数字化建言平台，提高建言活动的便利性，消解员工的建言压力，推动组织建言氛围的形成。工作再设计是指为员工设计个性化协议，满足员工的个性化需求，提升员工的内在工作动机以及对组织的信任，使其将来回报给组织更多的建设性建言行为，帮助组织解决问题或进行创新。但应考虑协议分配的公平性以及潜在的同事反应^[41]，保证个性化协议有效施行。从管理路径上看，管理者在宏观、中观、微观层面均对建言行为与沉默行为采取统一管理，表明沉默行为与建言行为被视为外显方式互异但本质相似的统一体。两者在表现形式与生成机制方面呈现出的内在联系，成为管理者制定系列配套管理措施的突破口与着力点，也揭示出两者对立中包含统一的关系。

由此，本文在内涵解读、表现形式、生成机制、影响效应、管理路径五个层面，对建言行为与沉默行为的关系进行了内容维度分析，发现两者关系表现出对立中存在独立（内涵解读与影响效应）、对立中包含统一（生成机制与管理路径）、统一中含有差异（表现形式）的复杂现状。为厘清建言与沉默两者关系的演变过程，下文将进一步从时间维度进行纵向剖析。

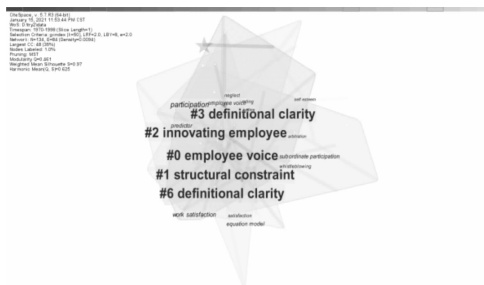


图2 关键词聚类图(1970—2020年)

图3 关键词聚类图(1970—1998年)

四、研究热点的动态演变——时间维度分析

研究热点是某一时间段内学术界对议题的某个剖面重点关注并集中讨论的话题。对不同时间段的建言与沉默议题的研究热点的探索，为我们厘清两者关系的演变提供了理论依据与经验证据。根据上文所划分的发展阶段，结合分时段的关键词聚类图(图3、图5、图6)、演变路径图(图4)以及分时段高频关键词(表3)，本文对不同阶段的国外建言与沉默的研究热点以及建言行为与沉默行为关系的动态演变进行分析，发现研究热点在不同阶段差异显著，而学者对两者关系的认知也随发展阶段的递进愈发完善。

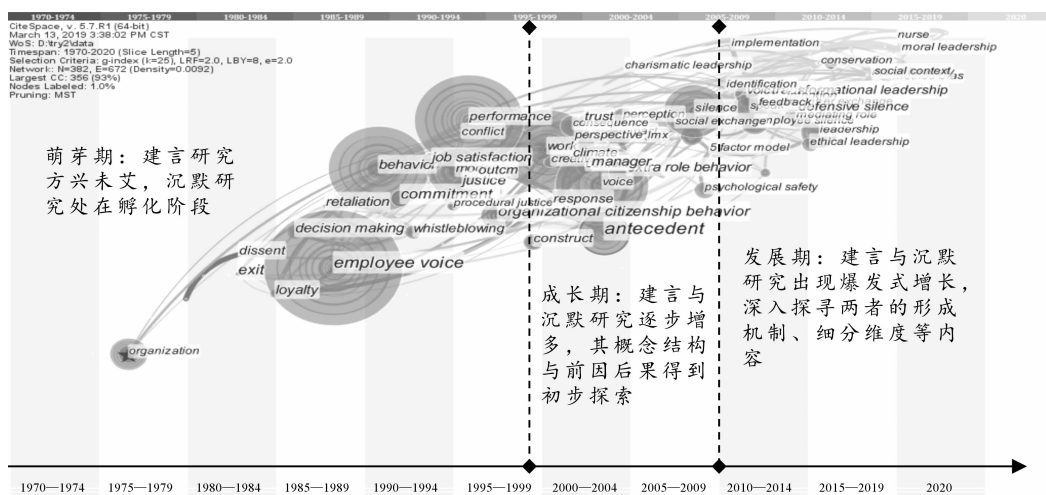


图4 建言与沉默研究的演变路径

(一) 萌芽期(1970—1998年)

萌芽期阶段,建言研究方兴未艾,与检举等其他向上沟通方式并存发展,因此这一阶段的研究热点集中于对不同形式的向上沟通行为的内涵辨析,以及对向上沟通管理实践的探讨。综合表3、图3和图4,可以发现此阶段的研究热点可被分为三类:(1)差异化的员工向上沟通方式研究,包括对概念的讨论和特征的探讨^[42],主要研究对象为员工建言、检举、异议,议题销售等;(2)商业实践中员工向上沟通存在的问题探究以及应对策略讨论,侧重于发现并解决实际问题,如减少向上通信失真的方法^[43]等;(3)组织层面变量对向上沟通的影响,探讨组织应具备哪些特征来帮助员工实现畅所欲言,如“他律性”组织氛围与“自治性”组织气氛^[44]。

在此期间,建言行为与沉默行为的研究均处于新生阶段,彼时学术界尚未明确界定沉默行为的含义。受日常交流用语的影响,人们往往认为沉默意味着没有发声(建言),即两者是非此即彼的两个概念。于是,“建言与沉默是对立的两极”的对立观开始出现。

表3 建言与沉默研究的高频关键词(分时段)

时间段	高频关键词
1970—1998年	Voice, Whistleblowing, Dissent, Upward Communication, Organization, Job Satisfaction
1999—2009年	Creativity, Performance, Personality, Silence, Selling Issue; Ethics, Culture, Context, Mode, Conflict, Exit, Job Satisfaction
2010—2020年	Leadership, Cross level, Prohibitive Voice, Leader-member Exchange, Psychological Safety, Power Distance, Commitment, Perception, Emotion

(二) 成长期(1999—2009年)

通过表3、图4和图5可以看出,在成长期阶段,建言行为成为热点议题,并带动了沉默研究的发展,学术界开始初步探讨建言/沉默行为的概念结构和影响因素,但沉默行为的研究进展落后于建言行为。总体而言,此阶段研究热点被分为四类:(1)建言行为与沉默行为的概念和结构的探讨^[21];(2)建言行为与沉默行为前因变量的探索,检验了员工特质^[45](如创造力)、心理认知^[46](心理依恋、心理契约破裂等),以及领导特质^[47](如道德水平)的影响;(3)对建言行为与沉默行为影响效应的探索,包括绩效评估^[30]、工作满意度^[48]等;(4)其他向上沟通方式的深入研究,包括对检举行为形成过程中情绪影响效应的探讨^[19],以及表达异议时影响因素的考察(如基于组织的自尊^[49]),拓展了建言领域的研究范围。

这一时期的研究帮助学者意识到建言行为与沉默行为存在多种关系的可能性。首先,部分研究支撑了对立观。有研究指出,建言行为与沉默行为对组织造成的结果是相反的。员工的建言和新想法能帮助组织利用机会,发现潜藏问题,促进组织绩效提升^[1,30]。反之,员工沉默降低了决策效率和质量^[5],对组织绩效产生负面影响。而且,两者的动机截然不同。大多数学者认为建言行为的动机是亲社会的^[21],员工希望为组织带来建设性的变化;但是沉默行为的动机是自利的,员工更可能关注自我后果^[4-5]。其次,“两者是独立的两个概念”的独立观应运而生。有学者指出沉默是有意识选择的结果^[21],员工不会始终利用建言机会,而是可能逃避^[7],表明沉默行为与建言行为所传递的内容各具特点。同时,建言行为与沉默行为测量条目的差异也为该观点提供了辅助证据。当被试建言行为得分较低时,我们不能据此判断员工有保留建议的倾向,也有可能是员工缺乏建设性的意见去表达。最后,“两者是统一体”的统一观也在悄然孕育着。Dyne等^[21]学者首次将建言与沉默整合在统一的研究框架中,并基于员工动机,将两者均划分为“默许性-防御性-亲社会性”三种类型。也有学者^[50]强调建言和沉默均可以表现为个人/集体抵抗的形式,这为后续发掘出两者的对立统一关系奠定了基础。

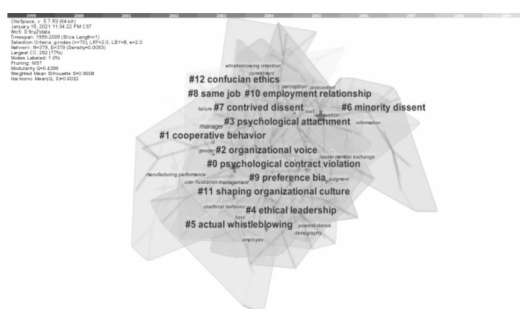


图5 关键词聚类图(1999—2009年)

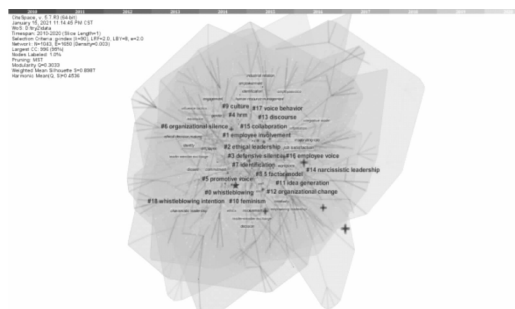


图6 关键词聚类图(2010—2020年)

(三) 发展期(2010—2020年)

进入发展期阶段,研究热点转移到综合运用多种理论解释领导风格对建言与沉默行为的影响、策略性地挖掘建言/沉默细分维度的前因后果、进行跨文化研究等方面,为建言与沉默研究注入了活力。表3、图4和图6显示,发展期的研究被分为四类:(1)对员工建言与员工沉默细分维度(如抑制性建言^[10]、亲社会性沉默^[11])的独特性深入分析,对建言或沉默形成机制的探讨,包括基于心理安全的认知机制^[2],以及基于积极情绪的情绪机制^[26];(2)讨论领导因素对建言和沉默行为的影响机制,如管理者自恋^[51]、辱虐管理^[39];(3)跨文化研究的深入开展,包括选取权力距离、集体主义等跨文化因素^[52],以及对跨国组织样本的定性定量研究^[53];(4)其他形式的向上沟通行为的研究,包括社交媒体的使用^[17]、意见表达内容(社会运动)的拓展^[54],为建言/沉默的发展提供了新的方向。

此样本期的研究内容深化了对建言行为与沉默行为关系的认知,并致使多种关系并存的局面出现。首先,有研究发现同一前因变量对两者的影响是互异的。如员工真实性能够促进员工建言,并抑制员工沉默^[10]。这支持了对立观。而后,一项研究^[16]运用元分析方法证实建言与沉默是相互独立的($M_p = -0.15$),并通过开展实证研究,验证了沉默是一种与心理安全和倦怠密切相关的独立结构(与建言相比)。这成为独立观的支撑证据。再次,有研究发现,建言行为与沉默行为的生成均存在亲社会动机与自利动机。一方面,员工的建言决策可能部分取决于实现自我期望,如自我晋升动机、政治动机和印象管理动机^[3,14],员工会考虑建言如何能潜在地促进自身利益^[29]。另一方面,沉默也存在社会性动机^[7],如保护同事、保证工作流程顺利进行^[11]等。而且, Morrison^[14]指出施加于个体的促进因素强于限制因素时,个体产生建言行为;当激励因素不足以克服抑制因素时,沉默行为会出现。这就导致个体可能会对某些问题发声,而对其他问题隐瞒。这帮助我们理解建言与沉默的统一性。最后,部分学者确认了建言与沉默的多种关系并存的局面^[7,14,16],并通过构建包含两者表现形式、生成机制等方面的研究框架,推动了多种关系趋于整合。

综上,本文纵向梳理了不同时期内国外学者对建言行为与沉默行为关系的探讨,发现两者关系经历了从对立观萌发(萌芽期)到对立观、独立观、统一观接连成型(成长期)再到对立观、独立观、统一观并存且趋向整合(发展期)的演变过程(见图7)。

进一步地,结合在内容维度上的横向分析以及在时间维度上的纵向分析,本文形成了对两者关系实质的看法:建言行为与沉默行为两者处于一种微妙的动态平衡中,对立中存在统一、相关中包含独立,且存在相互转化的可能性。这种转化可能由前端预测因素引起,即多种影响因素的动态变化,会通过认知、情绪、动机三种路径改变员工决策,实现两者转化;也有可能由后端的领导反应引起,即领导对建言/沉默行为的反应,会影响员工未来的建言/沉默行为,推动着两者之间的转化。根据上述研究,总结出建言与沉默的转化机制(见图8)。本文观点拓展了 Morrison^[14]的研究结论。尽管 Morrison^[14]强调了激励因素与抑制因素的强弱对比会影响个体做出沉默或者建言决策,但未考虑影响因素间的动态变化会导致建言行为与沉默行为发生转化,且忽视了领导对建言/沉默行为的反应对员工后续行为选择的影响,而本文突出了两者关系的动态平衡特性以及领导反应在员工行为转变中发挥的作用。

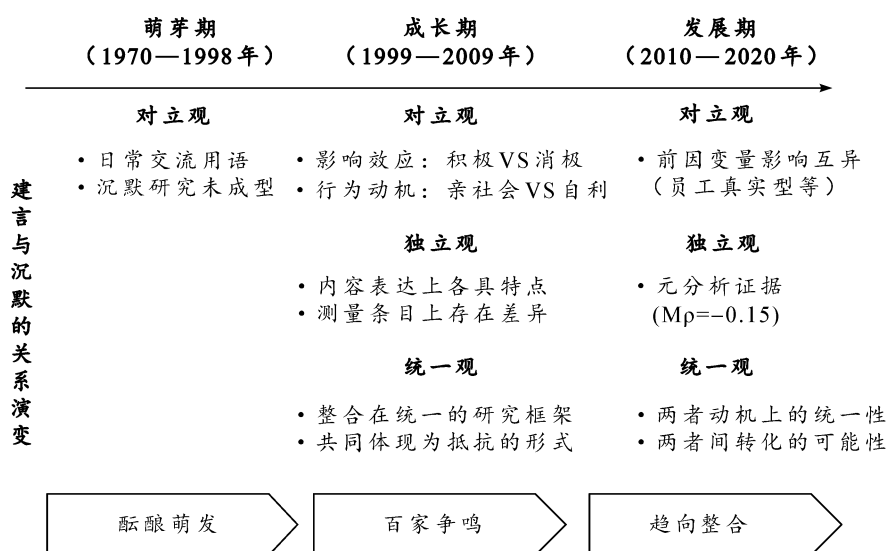


图7 建言与沉默的关系演变

资料来源:作者手工整理

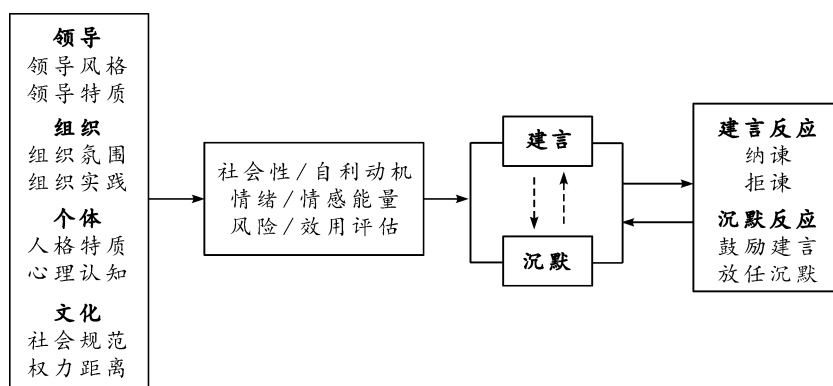


图8 建言与沉默的转化机制

资料来源:作者手工整理

五、前沿热点与未来展望

基于现有的研究成果,我们对建言行为与沉默行为的关系进行了分析梳理,但由于两者间存在较大的发展成熟度差距以及既有研究存在的局限性(以定量研究为主,对领导反应的探讨不足,研究对象单一等),对两者关系的研究评判应在后续研究中进一步优化完善。同时,对前沿热点的解读整理,为我们深入研究两者关系提供了方向性的引导和启发。于是,本文借助突现分析工具挖掘建言与沉默议题的前沿热点,获取了近些年国外重要期刊中建言与沉默研究突现程度最高的12个关键词(见表4),包括 Power Distance, Response, Team 等。Rhee 等^[52], Huang 等^[55], Knoll 和 Redman^[11], Wang 和 Hsieh^[56] 等学者针对这些研究方向开展了一系列研究,表明跨文化研究、建言反应、团队建言与沉默、研究对象创新等成为当前建言与沉默领域的前沿热点。综合考虑既有研究的不足以及前沿热点,本文提出以下未来发展方向:

(一) 沉默行为的深化研究

沉默行为的研究成熟度远低于建言行为,妨碍了我们对双方关系的洞察。一方面,后续研究应强化沉默行为多层次影响效应的考察,包括对同事的建言意愿、团队沉默氛围、组织和谐等。当前对员工沉默结果的认知大多来自理论探讨以及对企业实践的观察,其中的影响机制并未厘清。另一方面,需要加强对沉默

行为的形成机制及其调节机制的研究,包括但不限于考察组织边界外因素的影响,如就业机会、员工权益保障、远程办公^[7,14],探索沉默的形成机制能帮助我们理解沉默成因的复杂性,并为解决组织的“沉默病”提供经验证据。

(二) 建言反应与沉默反应的研究

探讨领导建言反应(纳谏和拒谏)和沉默反应(鼓励建言和放任沉默),对理解建言与沉默的对立统一关系具有重要意义,因为它们可能是实现建言与沉默相互转化的重要路径。已有研究对建言反应的讨论并不充分,没有探明建言反应的形成机制与后续影响,未来研究可以从领导决策时的关注点以及建言反应的多层次影响等方面着手。当前研究中关于领导对沉默行为反应的探索更是缺乏,鲜有实证研究检验其中的作用机制,这对于我们系统理解员工与领导的系列后续行为造成了阻碍。未来研究可以尝试从领导者的动机归因、领导者情绪状态以及领导者的建言期望等角度,探讨领导为何放任沉默或鼓励建言。

(三) 跨文化研究

当前跨国公司与国际合资公司林立,企业对海外市场的参与程度显著提升,项目团队内的跨文化合作愈加频繁,这带动了劳动力在世界范围内不断流动,使得多元化和跨文化研究成为组织行为学领域的重要研究方向。国外已有一些学者针对跨文化情境开展建言/沉默研究,包括考虑集体主义、权力距离、风险规避等常见的跨文化因素^[52],以及对跨国公司样本的考察^[53],但大多浅尝辄止,未厘清跨文化情境对建言与沉默两者关系的影响。未来研究可以考察在不同层次的权力距离或社会通则^[57]下,建言与沉默两者关系是否存在变化,这种关系转变的阈值为何。

(四) 创新研究方法与研究对象

量化研究方法无法突破自身固有局限,难以全面系统地解释日益复杂的管理现象。后续研究可以引入更多新方法,如多案例研究、扎根理论研究、模糊集定性比较分析方法,探索出沉默现象在组织管理实践中的形成根源及影响途径,探寻出破除“沉默病”的系列措施组合,涌现出中国情境下的建言/沉默理论,解答出员工(团队)建言/沉默行为的驱动路径等复杂因果关系问题,为洞察两者关系提供知识积累。同时,可以强化对群体层面的建言/沉默行为的考察,深化对其前因后果的认知能帮助管理者更好地认识建言与沉默的关系,以合理开发运用组织的智力资源。

表4 建言与沉默研究的突现词

突现词	突现强度	开始年份	结束年份
Response	3.887	2010	2016
Power Distance	2.082	2012	2018
Organizational Silence	2.840	2012	2016
Climate	1.984	2014	2016
Work Engagement	3.608	2016	2017
Team	2.217	2016	2017
Quantitative	1.980	2016	2020
Regulatory Focus	3.202	2017	2020
Social Exchange	3.257	2017	2020
Future Research	3.917	2017	2020
Promotive Voice	3.808	2018	2020
Prohibitive Voice	4.615	2018	2020

六、研究结论

通过对1970—2020年商科、管理学、应用心理学领域的国外重要期刊中建言行为与沉默行为文献进行定量分析,本文得出以下四点主要结论:(1)建言研究与沉默研究在发展成熟度上存在显著差异,这限制

了对两者关系的纵深探索。在萌芽期(1970—1998年)、成长期(1999—2009年)和发展期(2010—2020年)三个发展阶段,建言研究与沉默研究的增长趋势相对一致,但增速差异明显,使得沉默行为的研究进展落后于建言行为。(2)从内容维度上看,建言与沉默的关系表现出对立中存在独立、对立中包含统一、统一中含有差异的复杂现状。从时间维度上看,建言与沉默的关系经历了从对立观萌发(萌芽期)到对立观、独立观、统一观接连成型(成长期)再到对立观、独立观、统一观并存且趋向整合(发展期)的演变过程。(3)建言与沉默的关系实质是,两者处于一种微妙的动态平衡中,对立中存在统一、相关中包含独立,且存在相互转化的可能性。(4)沉默行为的深化研究、建言反应与沉默反应研究、跨文化研究、创新研究方法与研究对象等将成为未来研究的方向。

本文同时存在着一些局限性。首先是文献的筛选。本文以商科、管理学和应用心理学领域的SSCI来源期刊的建言与沉默主题文献作为研究样本,尽管保证了数据质量,但在数据覆盖面上仍存在一定不足。其次是出于操作可行性和方法简便性的考虑,本文基于一定阈值选取关键词,这对于展现建言与沉默研究的全貌具有一定的局限性。后续研究可以继续优化数据源的选取和关键词的筛选,运用知识图谱技术进一步分析,并可以尝试运用其他研究方法开展系列研究,以得到更准确的研究结论。

参考文献:

- [1] LEPINE J A, VAN DYNE 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.
- [2] 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.
- [3] GRANT A M. Rocking the boat but keeping it steady: the role of emotion regulation in employee voice[J]. *Academy of Management Journal*, 2013, 56(6): 1703-1723.
- [4] 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.
- [5] PERLOW L, WILLIAMS S. Is silence killing your company? [J]. *IEEE Engineering Management Review*, 2003, 31(4): 18-23.
- [6] BRINSFIELD C T, EDWARDS M S. Handbook of research on employee voice [M]. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2020: 103-120.
- [7] KNOLL M, WEGGE J, UNTERRAINER C, et al. Is our knowledge of voice and silence in organizations growing? Building bridges and (re)discovering opportunities[J]. *German Journal of Human Resource Management*, 2016, 30(3/4): 161-194.
- [8] NECHANSKA E, HUGHES E, DUNDON T. Towards an integration of employee voice and silence[J]. *Human Resource Management Review*, 2020. Doi: 10. 1016/j. hrmr. 2018. 11. 002.
- [9] WILKINSON A, GOLLAN P J, KALFA S, et al. Voices unheard: employee voice in the new century[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2018, 29(5): 711-724.
- [10] KNOLL M, VAN DICK R. Authenticity, employee silence, prohibitive voice, and the moderating effect of organizational identification[J]. *The Journal of Positive Psychology*, 2013, 8(4): 346-360.
- [11] KNOLL M, REDMAN T. Does the presence of voice imply the absence of silence? The necessity to consider employees' affective attachment and job engagement[J]. *Human Resource Management*, 2016, 55(5): 829-844.
- [12] DINH J E, LORD R G, GARDNER W L, et al. Leadership theory and research in the new millennium: current theoretical trends and changing perspectives[J]. *The Leadership Quarterly*, 2014, 25(1): 36-62.
- [13] MEUSER J D, GARDNER W L, DINH J E, et al. A network analysis of leadership theory: the infancy of integration[J]. *Journal of Management*, 2016, 42(5): 1374-1403.
- [14] MORRISON E W. Employee voice and silence[J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2014, 1(1): 173-197.
- [15] DETERT J R, EDMONDSON A C. Implicit voice theories: taken-for-granted rules of self-censorship at work[J]. *Academy of Management Journal*, 2011, 54(3): 461-488.
- [16] SHERF E N, PARKE M R, ISAAKYAN S. Distinguishing voice and silence at work: unique relationships with perceived impact,

- psychological safety, and burnout[J]. *Academy of Management Journal*, 2021, 64(1): 114-148.
- [17] LATAN H, JABBOUR C J C, DE SOUSA JABBOUR A B L. Social media as a form of virtual whistleblowing: empirical evidence for elements of the diamond model[J]. *Journal of Business Ethics*, 2020. Doi:10.1007/s10551-020-04598-y.
- [18] HESS M F, TREVIÑO L K, CHEN A, et al. Beyond silence or compliance: the complexities of reporting a friend for misconduct[J]. *Business Ethics: a European Review*, 2019, 28(4): 546-562.
- [19] ZHANG J, CHIU R, WEI L Q. On whistleblowing judgment and intention: the roles of positive mood and organizational ethical culture[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2009, 24(7): 627-649.
- [20] TEO H, CASPERSZ D. Dissenting discourse: exploring alternatives to the whistleblowing/silence dichotomy[J]. *Journal of Business Ethics*, 2011, 104(2): 237-249.
- [21] DYNE L V, ANG S, BOTERO I C. Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs[J]. *Journal of Management Studies*, 2003, 40(6): 1359-1392.
- [22] MAYNES T D, PODSAKOFF P M. Speaking more broadly: an examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2014, 99(1): 87-112.
- [23] KNOLL M, VAN DICK R. Do I hear the whistle? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates[J]. *Journal of Business Ethics*, 2013, 113(2): 349-362.
- [24] BRINSFIELD C T. Employee silence motives: investigation of dimensionality and development of measures[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2013, 34(5): 671-697.
- [25] MACMAHON J, OSULLIVAN M, MURPHY C, et al. Speaking up or staying silent in bullying situations: the significance of management control[J]. *Industrial Relations Journal*, 2018, 49(5/6): 473-491.
- [26] LIU W, TANGIRALA S, LAM W, et al. How and when peers' positive mood influences employees' voice[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(3): 976-989.
- [27] HSIUNG H H. Authentic leadership and employee voice behavior: a multi-level psychological process[J]. *Journal of Business Ethics*, 2012, 107(3): 349-361.
- [28] LEFEBVRE J P, KRETTENAUER T. Linking moral identity with moral emotions: a meta-analysis[J]. *Review of General Psychology*, 2019, 23(4): 444-457.
- [29] WEISS M, MORRISON E W. Speaking up and moving up: how voice can enhance employees' social status[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2019, 40(1): 5-19.
- [30] WHITING S W, PODSAKOFF P M, PIERCE J R. Effects of task performance, helping, voice, and organizational loyalty on performance appraisal ratings[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(1): 125-139.
- [31] LAM L W, LOI R, CHAN K W, et al. Voice more and stay longer: how ethical leaders influence employee voice and exit intentions[J]. *Business Ethics Quarterly*, 2016, 26(3): 277-300.
- [32] LAM C F, LEE C, SUI Y. Say it as it is: consequences of voice directness, voice politeness, and voicer credibility on voice endorsement[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2019, 104(5): 642-658.
- [33] WHITING S W, MAYNES T D, PODSAKOFF N P, et al. Effects of message, source, and context on evaluations of employee voice behavior[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97(1): 159-182.
- [34] MACKENZIE S B, PODSAKOFF P M, PODSAKOFF N P. Challenge-oriented organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: do challenge-oriented behaviors really have an impact on the organization's bottom line? [J]. *Personnel Psychology*, 2011, 64(3): 559-592.
- [35] DEDAHANOV A T, LEE D, RHEE J, et al. An examination of the associations among cultural dimensions, relational silence and stress[J]. *Personnel Review*, 2016, 45(3): 593-604.
- [36] TJOSVOLD D, SUN H F. Understanding conflict avoidance: relationship, motivations, actions, and consequences[J]. *International Journal of Conflict Management*, 2002, 13(2): 142-164.
- [37] ZHANG J, AKHTAR M N, ZHANG Y, et al. High-commitment work systems and employee voice[J]. *Employee Relations: the International Journal*, 2019, 41(4): 811-827.
- [38] WANG J, ZHANG Z, JIA M. Echoes of corporate social responsibility: how and when does CSR influence employees' promotive and prohibitive voices? [J]. *Journal of Business Ethics*, 2019, 167(2): 253-269.
- [39] WANG C C, HSIEH H H, WANG Y D. Abusive supervision and employee engagement and satisfaction: the mediating role of

- employee silence[J]. *Personnel Review*, 2020, 49(9): 1845–1858.
- [40] LIU W, ZHU R, YANG Y. I warn you because I like you: voice behavior, employee identifications, and transformational leadership[J]. *The Leadership Quarterly*, 2010, 21(1): 189–202.
- [41] MARESCAUX E, DE WINNE S, SELS L. Idiosyncratic deals from a distributive justice perspective: examining co-workers' voice behavior[J]. *Journal of Business Ethics*, 2019, 154(1): 263–281.
- [42] ASHFORD S J, ROTHBARD N P, PIDERIT S K, et al. 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.
- [43] HOUSEL T J. The reduction of upward communication distortion[J]. *The Journal of Business Communication*, 1977, 14(4): 49–65.
- [44] ATHANASSIADES J C. The distortion of upward communication in hierarchical organizations[J]. *Academy of Management Journal*, 1973, 16(2): 207–226.
- [45] RANK J, PACE V L, FRESE M. Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative[J]. *Applied Psychology*, 2004, 53(4): 518–528.
- [46] BURRIS E R, DETERT J R, CHIABURU D S. Quitting before leaving: the mediating effects of psychological attachment and detachment on voice[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(4): 912–922.
- [47] WALUMBWA F O, SCHAUBROECK J. Leader personality traits and employee voice behavior: mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(5): 1275–1286.
- [48] VAKOLA M, BOURADAS D. Antecedents and consequences of organizational silence: an empirical investigation[J]. *Employee Relations*, 2005, 27(5): 441–458.
- [49] PAYNE H J. The role of organization-based self-esteem in employee dissent expression[J]. *Communication Research Reports*, 2007, 24(3): 235–240.
- [50] ACKROYD S, THOMPSON P. *Organizational misbehavior*[M]. London: Sage Publications, 2003: 31.
- [51] WANG H Q, ZHANG G L, DING Z, et al. How supervisor narcissism contributes to employee silence: roles of negative anticipations and leader-member exchange[J]. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 2018, 46(4): 653–666.
- [52] RHEE J, DEDAHANOV A, LEE D. Relationships among power distance, collectivism, punishment, and acquiescent, defensive, or prosocial silence[J]. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 2014, 42(5): 705–720.
- [53] EMELIFEONWU J C, VALK R. Employee voice and silence in multinational corporations in the mobile telecommunications industry in Nigeria[J]. *Employee Relations*, 2019, 41(1): 228–252.
- [54] ALT E, CRAIG J B. Selling issues with solutions: igniting social intrapreneurship in for-profit organizations[J]. *Journal of Management Studies*, 2016, 53(5): 794–820.
- [55] HUANG X, XU E, HUANG L, et al. Nonlinear consequences of promotive and prohibitive voice for managers' responses: the roles of voice frequency and LMX[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2018, 103(10): 1101–1120.
- [56] WANG Y D, HSIEH H H. Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: a cross-level investigation[J]. *Human Relations*, 2013, 66(6): 783–802.
- [57] LEUNG K, BOND M H. Social axioms: a model for social beliefs in multicultural perspective[J]. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2004, 36: 119–197.



(责任编辑 束顺民)