

以眼还眼:职场排斥对沉默行为的影响

陈明艳,郑兴山,张琦

(上海交通大学安泰经济与管理学院,上海200030)

摘要:文章基于社会互动视角,探讨职场排斥与沉默行为的过程机制,在此基础上提出一个调节的中介模型,特别是工作投入和感知凝聚力的中介作用和情绪智力的调节作用。通过213名员工的三阶段时间滞后调查分析,结果显示:职场排斥正向影响沉默行为;工作投入和感知凝聚力在职场排斥与沉默行为关系中发挥中介作用;情绪智力调节职场排斥与工作投入之间的关系,还调节职场排斥和感知凝聚力之间的关系;此外,情绪智力还调节“职场排斥—工作投入—沉默行为”和“职场排斥—感知凝聚力—沉默行为”这两条中介路径。

关键词:社会互动;职场排斥;工作投入;感知凝聚力;情绪智力;沉默行为

中图分类号:F270 **文献标志码:**A **文章编号:**1000-2154(2022)02-0043-13

DOI:10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2022.02.004

An Eye for an Eye: Exploring the Impact of Workplace Exclusion on Silence Behavior from the Social Interaction Perspective

CHEN Mingyan, ZHENG Xingshan, ZHANG Qi

(Antai College of Economics & Management, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai 200030, China)

Abstract: From the perspective of social interaction, this paper discusses the process mechanism of workplace ostracism and silence behavior, and puts forward a mediating model, especially the mediating role of work engagement and perceived cohesion and the moderating role of emotional intelligence. Based on the analysis of three-stage time lag in 213 employees, the results show that workplace ostracism positively affected silence behavior. Work engagement and perceived cohesion had played a mediating role in the relationship between workplace ostracism and silence behavior. Emotional intelligence moderated relationship between workplace ostracism exclusion and work engagement, and also moderated the relationship between workplace ostracism and perceived cohesion. In addition, emotional intelligence also moderated the two intermediary paths of “workplace exclusion-work engagement-silence behavior” and “workplace exclusion-perceived cohesion-silence behavior”.

Key words: social interaction; workplace ostracism; work engagement; perceived cohesion; emotional intelligence; silence behavior

一、引言

《论语·为政》提出“沉默是金”,潜移默化地影响着人们的态度和行为,特别是当人认为自己处于不利或危险之中时,更易三缄其口,导致像“皇帝新装”一样的沉默行为处处可见。研究报告显示,超过85%的

收稿日期:2021-11-22

基金项目:国家自然科学基金项目“生活时间贫穷的构思、影响因素及其双重作用机制:一项跨层次追踪研究”(71972132)

作者简介:陈明艳,女,博士研究生,主要从事组织行为、人力资源管理研究;郑兴山,男,教授,博士生导师,管理学博士,主要从事组织行为、人力资源管理研究;张琦,男,博士研究生,主要从事组织行为、人力资源管理研究。

受访经理和专业人士表示会有意对某些工作问题保持沉默^[1]。沉默行为是故意隐瞒可提出的建议、想法和观点,对于个体和组织极具伤害性^[2],且该伤害会在多次人际互动中螺旋升级。对于个体而言,沉默行为不仅带来身体和心理问题(如,幸福感降低或抑郁^[2]),还会降低对组织贡献的意愿^[3],导致其成为没有灵魂的“机器”^[4],甚至引发离职行为^[5];对于组织而言,沉默行为不仅妨碍信息准确及时地获取和工作中问题快速高效地解决^[6],还会降低创新^[7],更有甚者导致腐败^[8]及事故(如,哥伦比亚航天飞机灾难)^[9]。因此,学术界和组织越来越关注和重视对沉默行为的探讨^[1,10]。沉默行为是一种复杂行为^[11],蕴藏不同的潜在动机机制^[1],因而探究其前因有助于厘清沉默行为的诱发机制,对如何阻断和扭转该过程的理论形成清晰的认识,进而从源头上考察和抑制其在职场中的发生。然而,关于沉默行为的实证探究仍然处于匮乏阶段^[4,12]。

关于沉默行为的前因,研究者主要关注组织(如,组织文化^[13])、领导(如,辱虐管理^[13-14])和个体特征(如,中庸^[15])及态度(如,信任^[16]),却仅有少数研究探讨社会关系对沉默行为的潜在影响。事实上,人际关系对个体的沉默行为起着至关重要的作用^[17],甚至有学者倡导应将沉默置于“关系”中探讨^[18]。职场排斥作为一种消极人际互动行为,释放人际关系不和谐的信号^[19-20],因而诱发沉默行为。虽然沉默具有相同行为反应模式,却蕴藏着不同的潜在动机机制^[1]。因此,有必要对职场排斥和沉默行为之间的潜在机制给予关注和探讨。

鉴于此,本研究基于社会互动视角,构建了职场排斥影响员工沉默行为的中介机制与调节效应模型,揭示其作用机制的“黑箱”和边界条件。社会互动是指个体与组织其他成员间的非正式接触并形成密切的关系,从而促进组织内部潜在资源交换^[21],满足个体工作与情感资源的需求^[22],因而影响个体的态度和行为。基于社会互动,本文将排斥看作一种不良人际关系^[19-20],考察在人际互动中资源的交换,强调个体社交动态的变化。由于职场排斥形成不良人际关系,它阻碍人际互动和交流,缩小社会联结,减少可持有资源及约束对周边环境的理解^[20,23-24],因而触发个体发生一系列遵循特定互动和反馈心理机制的认知、情绪、态度和行为变化。当个体被排斥,感知被隔离在人际互动之外,减少社交机会^[25],因而降低团队的吸引力,扰乱个体的工作投入,继而选择应对行为。具体来说,职场排斥是一种“社交不作为”^[20],展现了消极的人际互动倾向,妨碍互动过程中的交流和沟通,降低资源交换的可能性^[24,26],进而打破工作积极、饱满、持久的满足状态^[27-28],削弱工作认同程度^[29]——低工作投入;排斥意味着在人际交互过程中获得同事的消极回应^[20,30],缩小社会联结,因而削弱个体对特定群体的归属感及该群体身份的士气感^[31],降低个体对团队的整体认同程度^[32]——低感知凝聚力。由此,本研究引入工作投入和感知凝聚力中介变量揭示职场排斥影响沉默行为的“黑箱”。

此外,沉默行为是个体进行的无声抗议,其回应程度和消极影响会受到个体某些特质的影响。情绪智力作为一种自我调节的资源,高情绪智力的个体更容易识别自我与他人的情绪及其蕴含的含义,并把这些信息应用到自我认知和行动的过程中^[33-34],进一步作用在中介机制及后续沉默行为。由此,我们进一步考察情绪智力在职场排斥与两条路径工作投入和感知凝聚力间的调节作用。本研究的理论模型见图1。

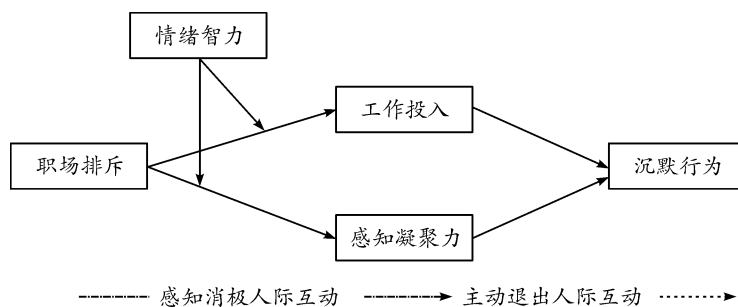


图1 理论模型

二、理论基础与研究假设

社会互动对个体和组织运作都发挥着不可替代的作用。社会互动是指个体与组织其他成员间的非正式接触并形成亲密的关系,从而促进组织内部潜在资源交换^[21],满足个体工作与情感资源的需求^[22]。在人际关系中的任何东西,如具体的(如,商品、服务)或象征性的(如,地位、信息),无形的或有形的资源都可成为社会互动中交易的对象^[24]。个体通过社会互动获得资源,构建个体态度和认知,以及通过创造、促进或减少社会互动的机会塑造个体应对策略。人际关系表明,消极人际互动是令人厌恶的,易激发个体报复的心理^[22,35];在互动中的短暂接触成为人际交往的重要时刻,触发个体心理和生理微妙反应^[22]。

职场排斥作为人际关系的压力源^[36],威胁个体的社会资源^[26],因而触发个体发生一系列遵循特定互动和反馈心理机制的认知、情绪、态度和行为变化。个体选择以沉默应对“冷暴力”,在此过程包括感知到应对两个连续阶段(见图1)。其中,从职场排斥到工作投入和感知凝聚力是对人际关系整体认知和评价,个体对排斥触发的人际互动状态形成整体概念(感知消极人际互动);从工作投入和感知凝聚力到沉默行为是基于前阶段认知而作出理性决策,个体选择应对职场排斥的行为(选择退出人际互动)。

(一) 职场排斥对沉默行为的影响

沉默行为是指员工故意隐瞒信息^[2],而不是由于无意或无话可说导致的交流失败^[37],强调员工主观选择“保留”的结果^[10,18]。沉默行为是员工在工作中故意隐瞒对个人不满与同事冲突^[10]、工作中存在潜在问题^[2]、组织决策及决策异议^[38]和组织违法行为^[39]等问题可提出的建议、想法和观点。

职场排斥是指“员工在职场中感知到被他人排挤或忽视对待”^[30],或“个人或团体不让其他组织成员参与社交活动的行动”^[20]。职场排斥是不分年龄、性别、职业、文化而在职场中普遍存在的社会现象^[30]。排斥通常表现为沉默对待或冷眼旁观^[40],映射不良的人际关系,影响个体的心理和行为反应。元分析表示,职场排斥对员工的态度、行为、绩效和创新各个方面都产生影响^[19,41],如低工作满意度和高离职倾向,高越轨行为,低任务绩效和低创新等。

本研究提出,职场排斥诱发沉默行为。沉默行为是个体根据成本收益效应对潜在风险评估后作出的决策^[42]。职场排斥损害人际关系,增加潜在风险而促进沉默行为的发生。首先,排斥造成人际关系隔离,减低人际互动,进而约束员工对周围环境的理解,增加职场中的不确定性,因而被排斥的员工更可能在工作场所谨言慎行。其次,职场排斥对员工归属感造成威胁,使得员工游离在团队的边缘,进而员工认为建言得不到支持和认同,甚至会被抨击。现有研究表明,当个体相信他人会支持自己的立场时,更有可能建言,而个体认为自己立场得不到支持时,更有可能选择沉默^[1]。综上,被排斥的员工面临着投入与获得不成正比的潜在风险,因而在工作场所中会隐瞒个人不满,工作中潜在隐患、组织决策分歧等问题的建议、想法和观点,他们更可能以眼还眼——用沉默回应排斥。因此,我们提出以下假设:

H1: 职场排斥对沉默行为有显著正向预测作用。

(二) 工作投入的中介作用

工作投入是个体对工作积极、饱满、持久的满足状态^[27-28],对个体幸福与角色内外绩效都有积极影响^[43]。工作投入意味着个体全身心投入工作任务之中^[29,43],包括身体、情感和认知全方位的投入,因而需要充足的资源支持^[44]。因此,投入的先决条件是资源的可用性。

本研究认为,工作投入在职场排斥和沉默行为之间发挥中介作用。首先,排斥是一种“社交不作为”^[20],展现了消极的人际互动倾向,妨碍互动过程中的交流和沟通,降低个体可持有资源,因而对工作投入具有消极的作用。一方面,个体需要调动资源应对排斥。排斥对于个体是一种痛苦经历,引发个体孤独、迟钝、焦虑和孤僻等消极情绪^[30],容易诱发其资源持续消耗,陷入资源的“丧失螺旋”,进而分散有限资源处理工作外事务,因而导致无法专注于工作。同时,职场排斥还向个体象征性地释放无意义或无价值的信号^[45],使得个体质疑自我存在的意义,进而易对自我产生消极评价^[46-47]。消极的自我认知损耗个体心理

资源,降低其工作中的活力水平。另一方面,被排斥的个体处于人际关系隔离状态,无法通过社会互动获得可利用的资源。职场排斥是回避、拒绝和忽视的行为(如,眼神回避或对释放的信号不予理睬)^[20],造成人际关系疏离,阻碍社会互动中有形或无形资源的交换,进而阻断个体获取外部信息和关键资源的可能性。因此,被排斥者处于工作资源匮乏状态,降低投入工作以“回报”组织的意愿,进而削弱持续投入工作的动力。综上,职场排斥损害人际关系,减少人际互动,进而耗费可用资源,因而个体降低工作投入。

其次,职场排斥引发的低工作投入会影响沉默行为。高度工作投入的个体不仅对工作具有强烈的认同感,而且也会在工作场所积极分享个人资源(如,知识或技能)^[48-49],进而提升其自我效能感以及在组织中的参与感^[19],并激发个体持续贡献组织的意愿(如,通过各种渠道贡献观点和建议)。然而,低水平的工作投入降低个体的参与感与存在感,降低工作满意度,进而削弱向组织贡献观点和建议的意愿,反而更多选择沉默。在此情况下,员工在工作中被冷漠对待,诱发对工作的不满,导致削弱员工持续贡献组织的意愿,因而故意隐藏与工作相关的信息。综上,被排斥的个体人际关系隔离,不仅消耗个体现有资源,而且还阻碍在社交互动(如,会议或日常互动)中获得工作资源^[23-24],导致心理资源和工作资源的匮乏,无法全身心投入工作之中,进而削弱社交互动的欲望及资源交易的动机,因而不愿在职场中贡献自己的问题、建议及观点。因此,我们提出:

H2a:工作投入在职场排斥和沉默行为间扮演中介作用。

(三) 感知凝聚力的中介作用

感知凝聚力是个人对特定群体的归属感及该群体身份的士气感^[31-32],综合评价个体对团队认同程度^[32]。研究表明,感知凝聚力是反映人际关系质量的重要因素^[32],个体人际关系越融洽,感知凝聚力越高,同时也更能融入群体之中^[31,50]。

本研究认为,感知凝聚力在职场排斥和沉默行为之间发挥中介作用。首先,排斥意味着在人际交互过程中获得同事的消极回应^[20,30],呈现人际隔离的状态,因而削弱团队对个体的吸引力,影响个体对团队的整体评价,进而降低其感知的凝聚力。在激烈竞争的环境下团队协作尤为重要,这也意味着团队成员需要频繁的交流沟通^[25]。然而排斥阻碍人际互动和交流,缩小社会联结,导致个体社会参与的丧失,使得其被边缘化并增加孤独感^[30,51],进而威胁个体的归属感以及提高其离开团队的欲望。现有研究表明,被排斥的员工相比其他员工来说,当他们有机会选择其他团队的时候,更不愿意继续留在原来的团队中。同时,排斥不利于营造尊重和支持的环境^[24],触发团队成员间的不信任^[52],降低团队成员人际关系的和谐性,因而导致个人感知凝聚力降低。

其次,排斥引发的低感知凝聚力会影响员工沉默行为。高感知凝聚力的员工会认为团队团结温暖,团队成员相互信任及互相理解,坦诚沟通,信息共享^[53-54];群体内部互帮互助,分担工作,共担风险,参与群体决策^[54]。相反,低感知凝聚力的员工处于低质量的人际关系中,群体内的信任度与分歧容纳度不高,无法提供畅所欲言的环境,进而增加建言的风险,因而选择沉默作为自我保护的方式。因此,我们提出:

H2b:感知凝聚力在职场排斥和沉默行为间扮演中介作用。

(四) 情绪智力的调节作用

情绪智力是一种自我调节的能力,具有高情绪智力表示个体对自我与他人的情绪及其蕴含的含义更具有识别能力,并在自我认知和行动的过程中应用获得的信息^[33-34]。情绪智力作为一种自我调节资源,对员工在职场中的事件遭遇(如,是否感知被排斥或排斥的原因)与情绪的平衡有重要影响^[34,55]。

首先,情绪智力帮助被排斥的个体识别面临的社交环境及其传达的信息。排斥具有模糊性,即被排斥的个体并不清楚诱发排斥的原因,甚至不确定是否发生过排斥^[40],因而会反刍^[56],导致个体心理资源的消耗^[57],加剧排斥的消极效应。对于高情绪智力的员工来说,个体能够判断自我是否经历排斥,分析遭遇被排斥的原因,从而避免陷入不自觉反刍的过程,缓解个体认知资源的持续消耗。其次,情绪智力影响被排斥个体的认知评价和行为反应。归属感是人类基本需求之一^[58],会激发被排斥者采取不同行为反应,以平衡自我归属感的需求^[46],摆脱当前面临的困境。对于高情绪智力的员工来说,在面临被排斥时可以寻求多

种方式和渠道来调节情绪,以降低对归属感的需求以及感知的潜在危险,削弱排斥引发的消极效应。因此,我们提出:

H3a: 职场排斥和工作投入的关系强度会受到情绪智力的影响。当个体的情绪智力较低时,职场排斥对工作投入负效应会被增强。

H3b: 职场排斥和感知凝聚力的关系强度会受到情绪智力的影响。当个体的情绪智力较低时,职场排斥对感知凝聚力负效应会被增强。

由前述可知,工作投入和感知凝聚力在职场排斥和沉默行为之间具有中介作用,且情绪智力调节职场排斥与工作投入的关系,调节职场排斥和感知凝聚力间的关系。因此,本研究提出一个被调节的中介模型,即情绪智力也会影响职场排斥和沉默行为的中介效应,因而,我们提出:

H4a: 情绪智力调节职场排斥通过工作投入对沉默行为的间接影响。具体而言,这种间接关系在个体的情绪智力较低时相对较强,在个体情绪智力较高时相对较弱。

H4b: 情绪智力调节职场排斥通过感知凝聚力对沉默行为的间接影响。具体而言,这种间接关系在个体的情绪智力较低时相对较强,在个体情绪智力较高时相对较弱。

三、研究设计

(一) 研究程序和数据收集

本研究样本来自中国某高校的 MBA 项目学员所在的企业。在收集问卷前研究人员告知研究目的,承诺对收集问卷保密,同时承诺研究数据只用于学术研究。这些学员都是自愿参与的,所有的参与者在完成每一轮的问卷调查后会给予8元的报酬。微信是一个强大的传递信息的软件,拥有超过10亿的活跃用户。微信也成为最近研究收集问卷的主要方式之一,因此本研究三轮的问卷都是通过微信发送。此外,对参与者进行了编码,以便匹配三轮数据且提高保密性。

本研究采用三阶段的数据收集方式,每次间隔两个星期。在第一阶段收集职场排斥、情绪智力以及人口统计学变量,在第二阶段收集工作投入和感知凝聚力,在第三阶段收集员工自评的沉默行为。在第一轮发放299份问卷,回收率为87.63%(262份);在第二阶段继续向第一阶段填写完成的员工发放问卷,回收率为87.79%(230份);第三阶段在第二阶段有效问卷基础上继续收集,回收率为92.61%(213份)。在最终213份有效样本中,其中男性占60.6%;员工的平均年龄为33.39岁;样本学历分为大专及以下占17.4%,本科学历占62.3%,硕士学历占20.2%;工作年限1年以下占23.5%,1—3年占30.5%,3—5年占12.7%,5—8年占16.9%,8年及其以上占16.4%;员工职位分布如下,基层普通员工占69.5%,基层管理者占23.9%,中层管理者及以上占6.6%;员工行业分布情况如下:电子信息产业占16.9%,制造业占比34.3%,畜牧业占2.9%,新技术产业占8.4%,互联网与金融占11.7%,服务业占25.8%。

(二) 测量工具

本研究所有变量均采用成熟量表,并采用翻译—回译的方法最终确定研究量表。以下各量表均采用Likert-7点计分(1="完全不同意";7="完全同意")。

职场排斥。本研究采用 Ferris 等^[30]编制的量表测量职场排斥。该量表共10题,如“在公司里,他人常常忽视我”。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.94。

情绪智力。本研究采用 Law 等^[34]编制的量表测量情绪智力。该量表共16题,如“通常我能知道自己会有某些感受的原因”。该量表的 Cronbach's α 系数为0.95。

感知凝聚力。本研究采用 Bollen 和 Hoyle^[32]编制的量表测量感知凝聚力。该量表共计6题,如“我对自己的部门有一种归属感”。该量表的 Cronbach's α 系数为0.96。

工作投入。本研究采用 Schaufeli 等^[28]编制的量表测量工作投入。该量表共计3题,如“我沉浸在工作中”。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.95。

员工沉默。本研究采 Tangirala 和 Ramanujam^[37]编制的量表来测量沉默行为。该量表共计5题,如“尽管我有可以改善单位工作的想法或建议,但我并没有提出来”。该量表的 Cronbach's α 系数为0.93。

控制变量。本研究对性别、年龄、学历、工作年限与岗位等人口统计学进行控制。研究表明,有经验和年长的人熟悉工作环境,他们倾向于建言而不是沉默^[37,59],因而本研究控制了年龄和工作年限。男女对环境的敏感度不同,且学历影响个体的认知,因而对人际关系的认知存在差异,进而影响沉默行为^[2]。此外,由于数据收集来自不同行业,也将行业作为控制变量。

四、实证分析

(一) 共同方法偏差检验

本研究虽然采用三个时间点进行问卷收集,但测量采用自我报告的形式,可能存在共同方法偏差对研究结果产生影响,因此采取以下措施避免同源方法偏差的影响。首先,为保证问卷匿名性和信息保密性,本研究对参与者进行了编码;为保证答卷人放心填写问卷并获得较为真实有效的数据,本研究向答卷人承诺问卷信息仅供本次研究使用。同时,采用 Harman 单因素方法对共同方法偏差进行检验,结果表明,未旋转的第一个因子方差解释率为38.68%,该因子未能解释大部分程度变异(贡献度小于50%);如表1所示,单因子模型 $[\chi^2(90) = 2061.26, p < 0.001; TLI = 0.35, CFI = 0.44, SRMR = 0.17, RMSEA = 0.32]$ 与五因子模型相比显著变差。此外,鉴于 Harman 单因素检验的不灵敏性^[60],本研究还采用控制未测量的潜在方法因子对共同方法偏差进行检验。结果显示,纳入共同方法偏差潜变量后各拟合指标 $[\chi^2(79) = 150.76, p < 0.001; TLI = 0.97, CFI = 0.98, SRMR = 0.02, RMSEA = 0.07]$ 与五因子模型相比,拟合指标($\Delta\chi^2 = 1.21, df = 1, p = 0.27 > 0.05$)未发生显著性变化。因此,本研究数据的共同方法偏差不严重,且在可接受范围之内。

表1 验证性因子分析(CFA)

	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	SRMR	RMSEA
五因子模型	151.97	80	1.90	0.97	0.98	0.02	0.07
四因子模型 ^a	540.01	84	6.43	0.84	0.87	0.07	0.16
四因子模型 ^b	771.33	84	9.18	0.76	0.81	0.12	0.20
三因子模型 ^c	1096.23	87	12.60	0.65	0.71	0.11	0.23
三因子模型 ^d	1236.18	87	14.21	0.61	0.68	0.17	0.25
二因子模型 ^e	1561.20	89	17.54	0.51	0.58	0.14	0.28
单因子模型 ^f	2061.26	90	22.90	0.35	0.44	0.17	0.32

注: $N = 213$;a表示将感知凝聚力和情绪智力合并;b表示将工作投入和情绪智力合并;c表示将感知凝聚力、工作投入和情绪智力合并;d表示将职场排斥、情绪智力和沉默行为合并;e表示将职场排斥、情绪智力、感知凝聚力和工作投入合并;f表示将所有变量合并

(二) 效度检验

本研究在假设检验前,采用 Mplus7.4 进行验证性因子分析,以确保潜在变量具有区分效度。鉴于考量的是测量模型的区分效度而不是构念的相关性^[61],以及样本量较小,因此采用条目打包。与其他模型相比(见表1所示),五因子模型的适配指数最优 $[\chi^2(80) = 151.97, p < 0.001; TLI = 0.97, CFI = 0.98, SRMR = 0.02, RMSEA = 0.07]$ 。

(三) 描述性统计

各变量的均值、标准差和相关系数和显著性水平见表2。结果显示,职场排斥和工作投入、感知凝聚力及沉默行为都显著相关,初步符合本研究的预期。

表2 描述性分析

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 性别	1.39	0.49										
2. 年龄	33.39	6.10	-0.07									
3. 教育	2.03	0.62	-0.06	-0.15*								
4. 任期	2.72	1.42	0.02	0.39**	0.11							
5. 职位	1.38	0.62	-0.10	0.29**	0.10	0.18**						
6. 行业	3.29	1.94	0.08	-0.14*	-0.04	-0.49**	0.04					
7. 职场排斥	1.77	0.69	-0.08	0.19**	-0.16*	0.09	0.00	-0.07				
8. 情绪智力	5.70	0.75	-0.05	0.02	-0.06	-0.10	0.06	0.18**	-0.28**			
9. 感知凝聚力	6.01	0.84	0.05	-0.02	0.09	-0.21**	0.05	0.29**	-0.44**	0.50**		
10. 工作投入	5.73	1.02	0.09	-0.03	0.07	-0.13	0.16*	0.23**	-0.37**	0.26**	0.52**	
11. 沉默行为	2.79	1.27	0.04	0.06	-0.24*	0.04	-0.17*	-0.12	0.34**	-0.40**	-0.43**	-0.40**

注: $N = 213$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

(四) 假设检验

H1提出职场排斥对沉默行为有正向影响,同时 H2a 和2b 进一步提出工作投入和感知凝聚力在上述过程中具有中介作用。如表3的模型10所示,职场排斥对沉默行为有显著正向影响($b = 0.31, p < 0.001$),即假设1得到支持与验证。表3中,职场排斥对工作投入($b = -0.36, p < 0.001$;见模型2)和感知凝聚力($b = -0.42, p < 0.001$;见模型6)都有显著的负向影响;同时,工作投入($b = -0.26, p < 0.01$)和感知凝聚力($b = -0.38, p < 0.01$)对沉默行为有显著负向影响(见模型13)。因此,工作投入和感知凝聚力在职场排斥和沉默行为的关系中扮演中介作用。为进一步检验中介效应,本研究采用 parametric bootstrapping 完成区间估计。结果显示,职场排斥通过工作投入和感知凝聚力影响沉默行为的间接效应值分别为0.13(95% CI[0.04, 0.27]),0.21(95% CI[0.07, 0.40]),即 H2a 和2b 得到支持。

如表3的模型4所示,情绪智力调节职场排斥与工作投入间的关系(交互项系数 $b = 0.18, p < 0.01$)。如图2所示,与高情绪智力相比,低情绪智力增强上述关系。简单斜率显示,当情绪智力高时,职场排斥对工作投入的影响削弱($b = -0.15, n. s.$),当情绪智力低时,职场排斥对工作投入的影响更强($b = -0.49, p < 0.001$),它们之间有显著差异($\Delta b = 0.34, p < 0.05$),即 H4a 得到支持。

如表3的模型8所示,情绪智力调节职场排斥与感知凝聚力间的关系(交互项系数 $b = 0.12, p < 0.05$)。如图3所示,与高情绪智力相比,低情绪智力增强上述关系。简单斜率显示,当情绪智力高时,职场排斥对感知凝聚力的影响削弱($b = -0.08, n. s.$),当情绪智力低时,职场排斥对感知凝聚力的影响更强($b = -0.70, p < 0.001$),它们之间有显著差异($\Delta b = 0.62, p < 0.01$),即 H4b 得到支持。

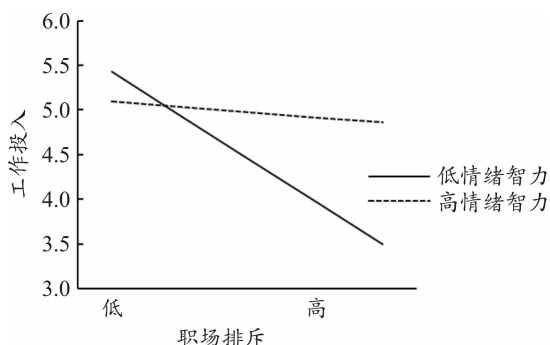


图2 情绪智力对职场排斥和工作投入的调节作用

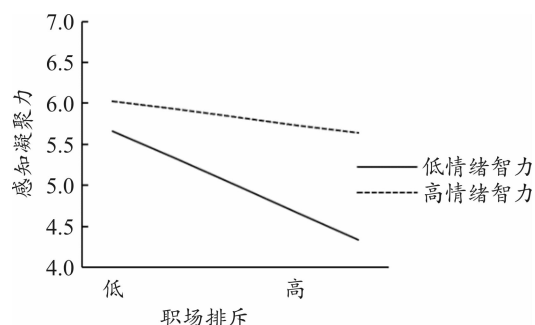


图3 情绪智力对职场排斥和感知凝聚力的调节作用

本研究采用蒙特卡罗方法并构建置信区间检验高/低情绪智力的间接效应。如表3的模型13所示,“职场排斥—工作投入—沉默行为”的路径被调节中介效应显著($b = -0.26, p < 0.01$)。如表4所示,当情绪智力低时,职场排斥通过工作投入对沉默行为有显著影响($b = 0.19, 95\% CI[0.05, 0.34]$)。虽然当情绪智力高时,职场排斥通过工作投入对沉默行为不显著($b = 0.06, 95\% CI[-0.01, 0.18]$),但二者间的差异显著($\Delta b = -0.13, 95\% CI[-0.32, -0.04]$)。即 H5a 得到支持。

如表3的模型13所示,“职场排斥—感知凝聚力—沉默行为”的路径被调节中介效应显著($b = -0.38, p < 0.01$)。如表4所示,当情绪智力低时,职场排斥通过感知凝聚力对沉默行为有显著影响($b = 0.19, 95\% CI[0.06, 0.37]$)。虽然当情绪智力高时,职场排斥通过感知凝聚力对沉默行为不显著($b = 0.02, 95\% CI[-0.04, 0.13]$),但二者间的差异显著($\Delta b = -0.16, 95\% CI[-0.37, -0.04]$)。即 H5b 得到支持。

表3 回归分析

变量	工作投入				感知凝聚力				沉默行为				
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13
性别	0.10	0.07	0.09	0.09	0.05	0.02	0.04	0.04	0.02	0.05	0.07	0.06	0.17
年龄	0.00	0.06	0.04	0.06	0.04	0.11	0.07	0.08	0.06	0.01	0.05	0.05	0.01
教育	0.08	0.03	0.02	0.03	0.12	0.06	0.04	0.05	-0.22*	-0.17**	-0.15*	-0.15*	-0.29*
任期	-0.08	-0.07	-0.05	-0.05	-0.13	-0.12	-0.09	-0.09	0.02	0.01	-0.04	-0.04	-0.04
岗位	0.17*	0.15	0.13*	0.13*	0.04	0.02	-0.02	-0.02	-0.16*	-0.15*	-0.11	-0.11	-0.22
行业	0.18	0.17*	0.11	0.11	0.23**	0.22**	0.11	0.12*	-0.10	-0.09	0.00	0.00	0.01
职场排斥		-0.36***	-0.27***	-0.27***		-0.42***	-0.27***	-0.26***		0.31***	0.13	0.13	0.22
情绪智力			0.29***	0.25***			0.52***	0.50***				-0.05	-0.10
职场排斥 × 情绪智力				0.18**				0.12*					0.27
感知凝聚力											-0.27***	-0.24**	-0.38**
工作投入											-0.20***	-0.19**	-0.26**
常数	4.57***	5.46***	3.29***	4.64***	6.16***	7.23***	3.28***	6.45***	3.05	2.27***	5.27***	5.43***	3.13***
R ²	0.09	0.21	0.28	0.31	0.11	0.28	0.50	0.51	0.10	0.19	0.29	0.30	0.31
ΔR ²	0.09	0.12	0.07	0.03	0.11	0.17	0.22	0.01	0.10	0.09	0.10	0.01	0.01
F	2.45*	4.25***	5.35***	5.87***	2.72**	5.31***	10.32***	10.75***	2.50*	3.86***	5.68***	5.71***	5.86***

注: N = 213, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

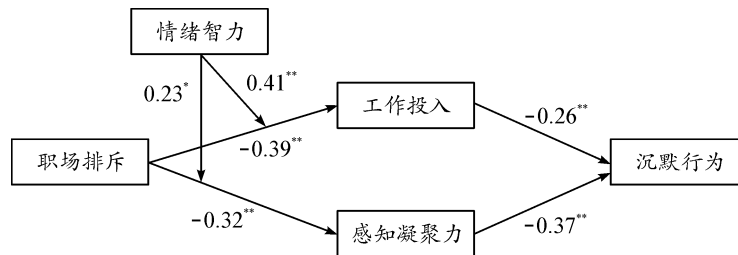
(五) 补充分析

本研究通过结构方程和 bootstrapping 检验支持所有的假设(如图4所示),揭示工作投入和感知凝聚力双路径中介职场排斥和沉默行为间的关系,情绪智力具有调节作用(如表4所示)。为了进一步分析职场排斥引发的感知凝聚力和工作投入对沉默行为的解释效度,本研究进行了补充研究。如表3所示,职场排斥对工作投入解释21%,对感知凝聚力解释28%。同时,本研究采用 Johnson(2000)提出的 epsilon 统计,检验由排斥引发的工作投入和感知凝聚力对沉默行为的相对权重效应。在控制职场排斥和控制变量的情况下,感知凝聚力(67.59%)比工作投入(32.41%)更能解释沉默行为。

表4 有调节的中介效应分析结果

情绪智力	高情绪智力	低情绪智力	差异
职场排斥—工作投入	-0.15 [-0.37, 0.03]	-0.49 ***[-0.71, -0.33]	0.34 *[0.06, 0.65]
职场排斥—感知凝聚力	-0.08 [-0.36, 0.18]	-0.70 ***[-0.97, -0.37]	0.62 **[0.18, 1.01]
间接效应			
职场排斥—工作投入—沉默行为	0.06 [-0.01, 0.18]	0.19 *[0.05, 0.34]	-0.13 *[-0.32, -0.04]
职场排斥—感知凝聚力—沉默行为	0.02 [-0.04, 0.13]	0.19 *[0.06, 0.37]	-0.16 *[-0.37, -0.04]
总效用	0.50 **[0.12, 0.87]	0.38 *[0.02, 0.68]	0.12 [-0.43, 0.62]

注: $N = 213$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$



注: $N = 213$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

图4 基于全模型的路径分析结果

五、结论与讨论

(一) 研究结论

文章基于社会互动,探究了职场排斥对沉默行为的影响,并分析工作投入和感知凝聚力的中介作用及情绪智力的调节作用。本文主要的研究结论如下:首先,职场排斥对沉默行为具有显著的正向影响。职场排斥损害人际关系,导致人际关系隔离,打破受害者投入与获得之间的平衡,提高潜在风险,导致员工畏惧负面结果而选择沉默。其次,工作投入和感知凝聚力在职场排斥与沉默行为的关系中均发挥中介作用。职场是社会互动的平台,而排斥将个体隔离在互动之外,进而降低个体资源的获得及约束对周边环境的理解,因而使得员工缺乏继续投身工作和团队的支撑力,削弱员工对工作投入和感知团队的凝聚力,并采用无声的抗议作为回应。最后,情绪智力调节职场排斥对工作投入的负向影响,也调节工作投入在职场排斥和沉默行为之间的中介效用。当情绪智力较低时,职场排斥对工作投入的直接影响以及职场排斥通过工作投入

对沉默行为的间接效应会增强。情绪智力调节职场排斥对感知凝聚力的负向影响,也调节感知凝聚力在职场排斥和沉默行为之间的中介效用。当情绪智力较低时,职场排斥对感知凝聚力的直接影响以及职场排斥通过感知凝聚力对沉默行为的间接效应会增强。

(二) 理论贡献

第一,文章基于社会互动视角探讨了职场排斥对沉默行为的作用机制和过程,拓展了职场排斥的研究。基于社会互动视角,被排斥的个体根据成本收益效应对人际关系中潜在风险进行评估,认为自我处于投入和获得失衡困境,因而职场排斥对沉默行为产生正向影响。同时,职场排斥导致社会互动的降低,阻碍资源的获得及约束对周边环境的理解,进而形成自我认知,从而影响个体心理状态和行为反应。本研究引入工作投入和感知凝聚力探讨职场排斥对沉默行为正向效应的双路径机制,为打开职场排斥和沉默行为之间的“黑箱”积累一定的证据。

第二,现有研究虽然对职场排斥对员工认同有一定研究,但缺少将员工认同分类进行研究。文章基于社会互动视角,采用工作认同(工作投入)和团队认同(感知凝聚力)作为中介机制,建立职场排斥对沉默行为影响的双路径模型。研究表明,职场排斥对工作认同和感知凝聚力都具有显著负向效用,职场排斥作为一种低质量人际关系,对感知凝聚力的负面效应更强烈。

第三,文章结合自我调节和社会互动视角进行考察,有效扩展了沉默行为的相关研究。不同个体的情绪智力高低不同,当员工的情绪智力比较低时,他们因感知被排斥而对工作投入与感知凝聚力的负面效应增强。因此,本研究进一步验证情绪智力在“职场排斥—工作投入—沉默行为”与“职场排斥—感知凝聚力—沉默行为”双路径作用过程中的边界效用。

(三) 实践意义

本研究的结论对于企业人力资源管理实践具有如下的指导意义:首先,降低职场排斥的发生,促进积极的社交互动。职场排斥损害人际关系,削弱社会互动,导致资源可获得性降低,进而员工选择沉默应对以完成自我保护。因此,组织和管理者应该倡导高质量的人际关系,促进积极的社交互动,杜绝“冷暴力”的出现。

其次,关注员工的心理状态,尤其是工作投入和感知凝聚力。研究发现,职场排斥通过工作投入和感知凝聚力对沉默行为产生正向影响。职场中“皇帝新装”的事件频频发生,不是员工无法看到工作中存在的问题,而是员工隐藏改进和优化的相关信息,进而阻碍组织发展,甚至会导致企业在激烈竞争中失去优势。因此,针对被排斥的员工,管理者应该加强沟通,观察员工对工作和团队的态度,识别沉默后面的心理动机,防止沉默行为的发生。

最后,组织加强员工自我调节能力的培养。研究发现,低情绪智力能够强化职场排斥通过工作投入和感知凝聚力对沉默行为的正向效应。因此,组织在招聘时,应把情绪智力纳入考量标准,以降低员工因感知排斥而产生的消极影响。同时,管理者应该培养和强化员工情绪调节能力,以提升其遭遇“冷暴力”等负性事件的情绪调节能力,进而提高工作投入和组织认同,从而降低沉默行为的发生。组织可以为被排斥的员工提供援助计划,如情绪管理培训和心理咨询,协助员工进行自我调节,削弱消极情绪的负面效应螺旋上升,进而更好地适应组织。

(四) 不足和未来研究展望

本研究尽管对职场排斥和员工沉默的研究都做出了贡献,但存在以下不足:首先,尽管本研究采用三个时间点收集问卷,以减少共同方法偏差导致的不利影响,提高变量间因果关系的推导(职场排斥—感知凝聚力/工作投入—员工沉默)。但本研究所有研究变量采用员工自评方式,无法完全排除共同方法偏差带来的不利影响。此外,职场排斥和情绪智力的交互作用通过工作投入和感知凝聚力两个路径影响员工沉默,但是员工沉默可能会加剧职场排斥。因此,未来研究可采用实验设计验证因果关系。

其次,本研究重点关注同事排斥如何影响员工的态度和行为,但未考虑不同类型的排斥所带来的影响之间的差异。有学者提出不同的加害者(如,同事排斥和主管排斥)对员工的认知和行为的影响效果存在差异^[41]。因此,未来研究可以对同事排斥和主管排斥进行对比分析,深入探究职场排斥对员工的认知和行为的影响,从而清晰认识同事排斥和主管排斥产生的影响效果的差异。

最后,尽管本研究考察了职场排斥对员工沉默的作用机制和边界条件,但未对产生职场排斥的前因展开讨论。现有研究对排斥前因分析有加害者和受害者视角^[41],二者间存在巨大差异。从加害者视角来说,职场排斥是一种行为结果,而从受害者视角来说,职场排斥是一种被忽视的主观感受。因此,从不同视角出发必然导致不同理论模型和机制,未来研究可以此为研究点加以探讨,以丰富职场排斥的研究视角,扩展职场排斥的研究文献。

参考文献:

- [1] MILLIKEN F J, MORRISON E W, HEWLIN P F. An exploratory study of employee silence: issues that employees don't communicate upward and why[J]. *Journal of Management Studies*, 2003, 40(6): 1453-1476.
- [2] 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.
- [3] RYAN K, OESTREICH D K. Driving fear out of the workplace: how to overcome the invisible barriers to quality, productivity, and innovation[J]. *Ornament*, 1991, 3(1): 79-85.
- [4] 何轩. 为何员工知而不言——员工沉默行为的本土化实证研究[J]. *南开管理评论*, 2010(3): 45-52.
- [5] WINGROVE C R, HIRSCHMAN A O. Exit, voice, and loyalty: responses to decline in firms, organizations, and states[M]. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1970: 502.
- [6] SITKIN S B. Learning through failure: the strategy of small losses[J]. *Research in Organizational Behavior*, 1992, 14(3): 231-266.
- [7] UZZI B, LANCASTER R. Relational embeddedness and learning: the case of bank loan managers and their clients[J]. *Management Science*, 2003, 49(4): 383-399.
- [8] ASHFORTH B E, ANAND V. The normalization of corruption in organizations[J]. *Research in Organizational Behavior*, 2003, 25(2): 1-52.
- [9] SCHWARTZ J, WALD M. Report on loss of shuttle focuses on NASA blunders and issues somber warning[N]. *New York Times*, 2003-8-27(1).
- [10] PINDER C C, HARLOS K P. Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice[M]. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 2001: 331-369.
- [11] DYNE L V, ANG S, BOTERO I C. Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs[J]. *Journal of Management Studies*, 2010, 40(6): 1359-1392.
- [12] 郑晓涛,柯江林,石金涛,等. 中国背景下员工沉默的测量以及信任对其的影响[J]. *心理学报*, 2008(2): 219-227.
- [13] 席猛,许勤,仲为国,等. 辱虐管理对下属沉默行为的影响——一个跨层次多特征的调节模型[J]. *南开管理评论*, 2015(3): 132-140.
- [14] 王洪青,彭纪生. 辱虐管理与员工沉默:基于社会认同和代际视角的研究[J]. *商业经济与管理*, 2016(4): 39-47.
- [15] 何轩. 互动公平真的就能治疗“沉默”病吗?——以中庸思维作为调节变量的本土实证研究[J]. *管理世界*, 2009(4): 128-134.
- [16] 时勘,高利苹,黄旭,等. 领导授权行为对员工沉默的影响:信任的调节作用分析[J]. *管理评论*, 2012(10): 94-101.
- [17] BOWEN F, BLACKMON K. Spirals of silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice[J]. *Journal of Management Studies*, 2003, 40(6): 1393-1417.
- [18] 李锐,凌文铨,柳士顺. 传统价值观、上下属关系与员工沉默行为——一项本土文化情境下的实证探索[J]. *管理世界*, 2012(3): 127-140.
- [19] 苏涛,陈春花,陈冰玲,等. 职场排斥的“四宗罪”:中国情境下的一项 Meta 分析[J]. *南开管理评论*, 2021(4): 1-31.

- [20] ROBINSON S L, REILLY J O, WANG W. Invisible at work; an integrated model of workplace ostracism [J]. *Journal of Management*, 2013, 39(1): 203–231.
- [21] SHELDON M E. Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1971, 16(2): 143–150.
- [22] HEAPHY E D, DUTTON J E. Positive social interactions and the human body at work; linking organizations and physiology [J]. *The Academy of Management Review*, 2008, 33(1): 137–162.
- [23] JONES E E, KELLY J R. The psychological costs of knowledge specialization in groups; unique expertise leaves you out of the loop [J]. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 2013, 121(2): 174–182.
- [24] KWAN H K, ZHANG X, LIU J, et al. Workplace ostracism and employee creativity; an integrative approach incorporating pragmatic and engagement roles [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2018, 103(12): 1358–1366.
- [25] WU L, YIM F H, KWAN H K, et al. Coping with workplace ostracism; the roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress [J]. *Journal of Management Studies*, 2012, 49(1): 178–199.
- [26] GREENHAUS J H, POWELL G N. When work and family are allies; a theory of work-family enrichment [J]. *The Academy of Management Review*, 2006, 31(1): 72–92.
- [27] MASLACH C, SCHAUFELI W B, LEITER M P. Job burnout [J]. *Annual Review of Psychology*, 2001, 52(1): 397–422.
- [28] SCHAUFELI W B, WILMAR B, BAKKER, et al. The measurement of work engagement with a short questionnaire; a cross-national study [J]. *Educational & Psychological Measurement*, 2006, 66(4): 701–716.
- [29] SCHAUFELI W B, SALANOVA M, GONZÁLEZ-ROMÁ V, et al. The measurement of engagement and burnout; a two samples confirmatory factor analytic approach [J]. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3(1): 71–92.
- [30] FERRIS D L, BROWN D J, BERRY J W, et al. The development and validation of the workplace ostracism scale [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(6): 1348–1366.
- [31] DION K L. Group cohesion; from “field of forces” to multidimensional construct [J]. *Group Dynamics Theory Research and Practice*, 2001, 5(1): 7–26.
- [32] BOLLEN K A, HOYLE R H. Perceived cohesion; a conceptual and empirical examination [J]. *Social Forces*, 1990, 69(2): 479–504.
- [33] JOSEPH D L, NEWMAN D A. Emotional intelligence; an integrative meta-analysis and cascading model [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95(1): 54–78.
- [34] LAW K S, WONG C S, SONG L J. The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89(3): 483–496.
- [35] CACIOPPO J T, HAWKLEY L C, CRAWFORD L E, et al. Loneliness and health; potential mechanisms [J]. *Psychosomatic Medicine*, 2002, 64(3): 407–417.
- [36] SOMMER K L, WILLIAMS K D, CIAROCCO N J, et al. When silence speaks louder than words; explorations into the intrapsychic and interpersonal consequences of social ostracism [J]. *Basic & Applied Social Psychology*, 2001, 23(4): 225–243.
- [37] TANGIRALA S, RAMANUJAM R. Employee silence on critical work issues; the cross-level effects of procedural justice climate [J]. *Personnel Psychology*, 2010, 61(1): 37–68.
- [38] NEAR J P, MICELI M P. Whistle-blowers in organizations; dissidents or reformers? [J]. *Research in Organizational Behavior*, 1987, 9(4): 321–368.
- [39] DETERT J R, TREVINO L K. Speaking up to higher-ups; how supervisors and skip-level leaders influence employee voice [J]. *Organization Science*, 2010, 21(1): 249–270.
- [40] WILLIAMS K D. Ostracism [J]. *Annual Review of Psychology*, 2007, 58(1): 425–452.
- [41] HOWARD M, COGSWELL J, SMITH M B. The antecedents and outcomes of workplace ostracism; a meta-analysis [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2020, 105(6): 577–596.
- [42] DETERT J R, BURRIS E R. Leadership behavior and employee voice; is the door really open? [J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 54(4): 869–884.

- [43] RICH B L, LEPINE J A, CRAWFORD E R. Job engagement; antecedents and effects on job performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2010, 53(3): 617-635.
- [44] CRAWFORD E R, LEPINE J A, RICH B L. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout; a theoretical extension and meta-analytic test [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95(5): 834-848.
- [45] GREENBERG J, PYSZCZYNSKI T, SOLOMON S, et al. Evidence for terror management theory II: the effects of mortality salience on reactions to those who threaten or bolster the cultural worldview [J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 1990, 58(2): 308-318.
- [46] RICHMAN L S, LEARY M R. Reactions to discrimination, stigmatization, ostracism, and other forms of interpersonal rejection; a multimotive model [J]. *Psychological Review*, 2009, 116(2): 365-383.
- [47] CRAIGHEAD W E, KIMBALL W H, REHAK P J. Mood changes, physiological responses, and self-statements during social rejection imagery [J]. *Journal of Consulting & Clinical Psychology*, 1979, 47(2): 385-396.
- [48] DEMEROUTI E, BAKKER A B, NACHREINER F, et al. The job demands-resources model of burnout [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 499-512.
- [49] ISGETT S F, FREDRICKSON B L. The role of positive emotions in positive psychology. the broaden-and-build theory of positive emotions [J]. *American Psychologist*, 2001, 59(3): 218-226.
- [50] 刘咏梅, 卫旭华, 陈晓红. 情绪智力、冲突管理与感知凝聚力关系研究 [J]. *科研管理*, 2011(2): 88-96.
- [51] THAU S, DERFLER-ROZIN R, PLTESA M, et al. Unethical for the sake of the group: risk of social exclusion and pro-group unethical behavior [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2015, 100(1): 98-113.
- [52] SCOTT K L, ZAGENCZYK T J, SCHIPPERS M, et al. Co-worker exclusion and employee outcomes: an investigation of the moderating roles of perceived organizational and social support [J]. *Journal of Management Studies*, 2014, 51(8): 1235-1256.
- [53] CARRON A V, COLMAN M, WHEELER J, et al. Cohesion and performance in sport: a meta-analysis [J]. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 2010, 24(2): 168-188.
- [54] GULLY S M, DEVINE D J, WHITNEY D J. A meta-analysis of cohesion and performance: effects of level of analysis and task interdependence [J]. *Small Group Research*, 1995, 43(6): 702-725.
- [55] MAYER J D, SALOVEY P. Emotional development and emotional intelligence: educational implications [M]. New York: Basic Books, 1997: 3-34.
- [56] WONG P T, WEINER B. When people ask "why" questions, and the heuristics of attributional search [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1981, 40(4): 650-663.
- [57] NOLEN-HOEKSEMA S. The role of rumination in depressive disorders and mixed anxiety/depressive symptoms [J]. *Journal of Abnormal Psychology*, 2000, 109(3): 504-511.
- [58] BAUMEISTER R F, Leary M R. The need to belong; desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation [J]. *Psychological Bulletin*, 1995, 117(3): 497-529.
- [59] LAM L W, XU A J. Power imbalance and employee silence: the role of abusive leadership, power distance orientation, and perceived organizational politics [J]. *Applied Psychology*, 2019, 68(3): 513-546.
- [60] 汤丹丹, 温忠麟. 共同方法偏差检验: 问题与建议 [J]. *心理科学*, 2020(1): 215-223.
- [61] LITTLE T, RHEMTULLA M, GIBSON K, et al. Why the items versus parcels controversy needn't be one [J]. *Psychological Methods*, 2013, 18(3): 285-300.



(责任编辑 束顺民)