

社会阶层与员工沉默的关系研究：心理安全感的中介作用*

倪明杨**¹ 严章²

(1. 河海大学商学院, 南京 211100; 2. 中国农业银行, 南通 226000)

摘要:为了进一步查找员工沉默现象的起因,进而为组织打破内部面临的沉默局面和促进员工为组织变革与发展建言献策奠定基础,从社会阶层着手,结合心理安全感的作用对员工沉默行为的发生机制进行深入探讨。在问卷调查的基础上,通过对收集到的有效数据进行层次分析验证发现:社会阶层与员工沉默之间呈负相关关系;社会阶层与心理安全感之间为正相关关系;心理安全感与员工沉默之间呈现负相关关系;心理安全感在社会阶层和员工沉默之间起到完全中介作用。在此基础上提出,员工所处的社会阶层通过员工心理安全感抑制员工沉默,组织需对员工的社会阶层特征和心理安全感加以重视。

关键词:社会阶层;员工沉默;心理安全感;中介作用

中图分类号:C936 文献标识码:A doi:10.16507/j.issn.1006-6055.2016.03.039

Researches on Relationship between Social Class and Employee Silence: Mediating Effect of Psychological Safety*

NI Mingyang**¹ YAN Zhang²

(1. Business School of Hohai University, Nanjing 211100; 2. Agriculture Bank of China, Nantong 226000)

Abstract: Researches on the mechanism of employee silence have been carried out on the perspective of social class, combined with psychological safety, in order to further the understanding of employee silence, help organizations break through the embarrassing speechless situations and encourage employees to make suggestions for organizational transformation and development. Questionnaires are used to collect correlated data which are handled with analytic hierarchy process. Results have been shown as follows: employee silence is negatively impacted by social class; psychological safety is positively influenced by social class; employee silence is negatively affected by psychological safety which plays a complete mediating role between social class and employee silence. Conclusion has been made: employee silence is inhibited by social class through psychological safety. Therefore, more attention should be paid to employee's social class and psychological safety by organizations.

Key words: social class; employee silence; psychological safety; mediating effect

1 引言

员工建言可以有效抑制组织内部的违法和不道德行为,指出不公平的待遇或不健全的制度^[1],帮助上级识别存在的问题和改进的机会^[2],进而促进组织公正^[3]、学习和变革^[4]。因此,调动员工积极性,使其为组织建言献策,对组织生存和发展尤为重要。然而,员工在与上级沟通或向组织反映问题时,经常保留自己的观点或过滤自己的真实想法,即保持沉默,这阻碍了组织及时获取真实有效的信息,降

低了组织决策的效能与察觉、改正错误的能力^[5],制约着组织和员工的发展^[6,7]。

心理安全感是一种主观感受,是个体对自己能够在所处环境中自由表达真实的自我,而不用担心个人的地位、自我形象或者职业生涯会受到影响^[8]的判断^[8]。段锦云等^[9]认为,心理安全感能显著影响员工行为,是影响员工建言的重要前置变量之一。Kraus等^[10]指出,社会阶层以收入、学历和职级等标准来衡量,反映个体在社会中的地位差异,是个体的显著特征,对个体行为有重要影响。因而本文结合心理安全感探讨社会阶层与员工沉默的关系。

2 理论与假设

2.1 社会阶层与员工沉默

马斯洛需要层次理论指出,个体在其低一层次

2016-01-25 收稿,2016-03-08 接受,2016-06-25 网络发表

* 国家社会科学基金(15BGL094)资助

** 通讯作者, E-mail:1025708045@qq.com; Tel:15195876072

的需要基本得到满足时才会去追求更高层次的需要,所以不同阶层在同一时刻的需要是不同的。对于拥有丰富资源的高阶层个体而言,生理、安全和情感这类低层次的需要,完全可以借助外部物质资源来满足。因此,高阶层个体追求的更多的是别人的尊重和承认,希望自己的能力得到认可,获得事业上的成功等自我价值的实现。而打破沉默,提出自己的观点,为组织发展做出贡献,进而实现自我价值,这对于高阶层个体而言有着巨大诱惑力。对于低阶层个体而言,资源的匮乏使他们依然停留在低层次的需要,稳定的工作保障与和谐的人际关系是目前迫切需要的。而打破沉默带来的众多负面影响,如破坏与同事和上级的关系、较低的工作评价、更少的晋升机会等^[1],这是低阶层个体所要回避的。Nembhard等^[11]的研究表明,高职业地位个体在发表自己观点时会显得更自由一点,而低职业地位个体倾向于保留自己的观点。总体看来,低阶层个体更害怕越界提出建议或是挑战现有的政策^[12]。

Stephane^[13]指出,不同社会阶层个体对于权威的态度可能是透视员工沉默的一个新视角。高阶层个体拥有比较丰富的资源条件,所处环境比较优越,容易形成较强的自我优越感,在社会生活中不会过多地在意别人脸色,比较有主见,不会唯权威是从;但低阶层个体深受各方面的影响,形成了权威至上的观念,如Kusserow^[14]指出,低阶层个体的父母一再强调顺从和尊重领导的观念。因此,在涉及到组织内部敏感性问题时,低阶层个体不敢挑战领导权威,倾向于保持沉默;而高阶层个体没有过多的顾虑,敢于直接指出问题所在。反过来这也导致了领导在询问下属观点时,总是喜欢询问高社会阶层个体,因为他们认为高社会阶层能给出相关的有价值的建议,而低社会阶层总是含糊其词,不能直切重点^[11]。长此以往,这就形成一个恶性循环,高社会阶层个体能够自由发表自己的观点,而低社会阶层个体变得畏手畏脚,一味保持沉默。

此外,相较于低阶层个体,高阶层个体面临着较少的威胁,拥有更多的资源,且能够对所在的群体及周边个体产生较大的影响,对自己的生活和工作等有着较强的控制感^[15,16],对自己能够成功实施某项计划或行动有着强烈的信念^[17]。Kraus等^[18]也指出,社会阶层影响人们对自己的评价:高社会阶层的个体倾向于给予自己积极的自我评价,对自己的认可度高,对自己掌控局面并取得理想结果的能力充

满信心;低社会阶层个体往往消极评价自己,怀疑自己的能力,对自己缺乏信心。Liang等^[19]认为,个体内心“我有能力做好”的信念或信心的强弱正是其能否完成某项行动或计划的重要前置条件。面对组织中存在的问题,高社会阶层的员工无所顾虑,能够客观地认识和判断,并且对自己的意见与建议会被管理者采纳充满信心,因而会果断地打破沉默、指出问题所在;而低社会阶层员工即使认识到了问题及其原因,因为担心自己的意见或建议不成熟而不被采纳,或者担心被驳斥以至于在同事和上司面前“丢脸”而保持沉默。

综上所述,提出假设1:社会阶层与员工沉默呈负相关。

2.2 社会阶层与心理安全感

吴宗佑等^[20]指出,在研究心理安全感时,性别、年龄、学历和职级通常被设置为控制变量,因为这些变量与员工心理反应似乎有一定程度的关联性。而这些控制变量正是衡量社会阶层的重要因素,所以心理安全感与社会阶层之间也有一定的相关性。崔佳颖^[21]发现,不同社会阶层个体在学历、收入和职级等方面存在的差异造成了“位差效应”。由于“位差效应”的存在,高阶层个体的心理安全感比低阶层个体要高。例如Nembhard等^[11]研究发现,在跨学科医疗保健团队中,内科医生、护士和呼吸治疗师的心理安全感依次递减。换言之,个体的专业地位正向影响其心理安全感^[22]。

Piff等^[23]认为,拥有不同的物质和环境条件决定了个体处于不同的社会阶层。由于拥有丰富的物质资源和舒适的生活环境,掌握能力强,高阶层个体容易形成较高的心理安全感;由于物质资源匮乏,生活中面临的不确定性大大增加,各方面的顾虑随之而来,因而低阶层个体心理安全感较低。

李海东等^[24]认为,人际信任与心理安全感密切相关。领导成员交换理论指出,与领导具有相似性的员工更容易获得领导的信任与支持。高社会阶层员工在经济地位、受教育程度等方面与组织领导具有较高的相似性,往往更容易获得领导关照,因而具有高水平的心理安全感。鲍威^[25]也指出,高社会阶层项目团队的成员占有丰富的资源且敢说敢为,更容易赢得领导的信任和支持,在“圈子文化”中更占优势,因而比低社会阶层的员工有着更高的心理安全感。

综上所述,提出假设2:社会阶层与心理安全感

正相关。

2.3 心理安全感与员工沉默

心理安全感是个体对自己所处环境安全性的感受与判断。换言之,当个体感觉到表露真实的想法会给自己带来消极影响时,即个体感到不安时,会保守地选择沉默。研究表明,心理安全感与知识分享意愿呈正相关,即员工心理安全感高的时候,才愿与同事或组织分享各种知识。但是当员工在分享知识或发表观点时,感知到了风险的存在而且风险对于个体而言是弊大于利,那么员工往往会选择相对安全的反应,即保持沉默^[5]。

Detert等^[1]进一步指出员工保持沉默更多的是由于对工作环境的模糊感知。员工在建言之前会预测自己建言是否安全以及意见是否会被采纳,只有在其感知到周围环境对他建言是安全的,也即其心理安全感高的时候,才会建言,否则其将保持沉默。内隐性建言理论也指出,一些信念随着工作时间的推移而内化于心,这些信念指导员工识别言论中潜在的风险,当涉及到某些话题时,员工内心会自发感知到谈论这个话题可能会带来不利影响,进而回避或缄口不言。

Edmondson^[26]认为员工心理安全感的提升能够促进员工充分表达自我观点,甚至能指出组织的不足。Milliken^[5]发现心理安全感是影响员工沉默的一个重要因素。段锦云和钟建安^[9]也指出,高水平的心理安全感会显著促进员工对团队和组织的确信性与人际安全的感知,是建言的前置因素之一。Li-ang等^[19]和于静静等^[27]的实证研究也表明,心理安全感促进员工建言行为。员工心理安全感高,感知到周围环境对于自己表达意见是自由的、安全的,则更倾向于建言而不是保持沉默;反之,心理安全感低,员工则会三缄其口。李孝应等^[28]和张玮等^[29]通过实证研究确认心理安全感与员工沉默行为负相关。由此可知,心理安全感是员工沉默的前置因素之一,当心理安全感知水平较低时,员工会更倾向于沉默。

综上所述,提出假设3:心理安全感与员工沉默负相关。

2.4 心理安全感的中介作用

物质资源条件会影响个体心理活动,包括他们是谁,他们应该如何对待他人,他们应该做什么。而这些心理活动会进一步影响员工在组织中的认知和

行为^[10]。Stephane^[13]研究指出,高阶层由于拥有丰富的物质资源和舒适的生活环境,能够很好地掌握自己的生活节奏,拥有较强的自信,做事的时候会更有底气,不会畏手畏脚,因为他们知道即使失败,也有足够的资源可以让他们重新来过;对于低阶层个体而言,心理缺乏安全感,因为他们没有失败的资本,所以做事时小心翼翼,力求不犯错。

从心理安全感的前因看,员工是否感觉到心理安全,往往受制于个体特征影响,如教育背景、工资收入和职业地位等;从心理安全感的结果来看,员工的心理安全感对员工的行为有着重大的影响,例如建言、创新等。而且以往关于员工沉默的研究,大多将心理安全感视为组织情境或是领导因素影响下的中介变量。据此可推测,社会阶层通过影响员工的心理安全感进而影响员工的沉默行为。

综上所述,提出假设4:心理安全感在社会阶层和员工沉默之间起中介作用。

3 研究设计

3.1 研究样本

研究样本分布在江苏省内,被调查者以苏南地区部分企业的正式员工为主。本研究现场发放问卷,现场解释和指导填写。现场发放150份问卷,回收143份问卷,其中124份问卷有效,有效率达86.71%。

3.2 变量测量

1)社会阶层:借鉴Adler等^[30]的方法,将个体的学历、职级和收入三个变量的值标准化后进行加权平均处理,所得值作为社会阶层代理变量的值。其中,学历分为:高中/中专、本科/大专、研究生和研究生以上;职级包括:一线员工、基层管理者、中层管理者和高层管理者;收入从2500以下到10000以上分为四类。

2)员工沉默:采用Dyne等^[31]构建的员工沉默测量量表,包含亲社会、防御性和默许性三个维度,每个维度包括5个题项,采用李克特5点计分,从“1表示非常不同意”到“5表示非常同意”。

3)心理安全感:采用Tynan^[32]的量表,评估员工心理安全感。其中前7题为自我心理安全方面,后5题测量他人心理安全方面,采用李克特5点计分,从“1表示非常不同意”到“5表示非常同意”。

4)控制变量:选择性别、年龄和工作时间作为

控制变量,其中采用虚拟变量的形式对类别变量进行编码(如性别,男性记为1,女性记为2)。

3.3 数据分析

使用 SPSS 统计软件进行数据分析,步骤如下:

1) 样本描述;2) 描述性统计分析,同时分析讨论变量间的相关性;3) 多元线性回归和层次分析验证假设。

4 结果分析

4.1 样本描述

被调查者中,男女数量相差不大,年龄段基本集中在 30 岁左右,年龄在 35 岁以下的占到 88%,本科学历的人数最多,占到 41% 左右,其次是研究生学历;工龄以 9~20 年的所占比例最大,为 44%;职级中基层管理人员占比重最大;工资收入分布也比较平均,其中以月工资收入 4500~5999 元的人数最多,占到 25%。样本的具体情况如表 1 所示。

表 1 样本基本情况

	样本特征	样本数	百分比(%)
性别	男	72	58.07
	女	52	41.94
年龄	25 岁及以下	6	4.84
	26 岁至 30 岁	51	41.13
	31 岁至 35 岁	54	43.55
	36 岁至 40 岁	11	8.87
	40 岁以上	2	1.61
从事工作时间	1~3 年	15	12.10
	4~8 年	52	41.94
	9~20 年	54	43.55
	20 年以上	3	2.42
受教育程度	高中/中专及以下	13	10.48
	大专	14	11.29
	本科	51	41.13
	研究生	46	37.10
岗位级别	高层	2	1.61
	中层	39	31.45
	基层管理人员	57	45.97
收入水平	一线员工	26	20.97
	2500 以下	4	3.23
	2500~3499	4	3.23
	3500~4499	22	17.74
	4500~5999	31	25.00
	6000~7999	20	16.13
	8000~9999	17	13.71
	10000 以上	26	20.97

4.2 变量的描述性统计分析

表 2 显示,心理安全感和员工沉默量表 α 系数均高于 0.80,说明量表信度较高。相关性分析结果显示,性别和工作年限对员工沉默影响显著;社会阶层与员工沉默显著负相关,与心理安全感显著正相关;心理安全感与员工沉默显著负相关。

4.3 假设检验

采用层次回归分析法,建立模型对四个假设进行检验。模型一分析社会阶层与对员工沉默的关系;模型二研究社会阶层与心理安全感的关系;模型三讨论心理安全感与员工沉默之间的关系;而模型四则在模型一的基础上,加入了心理安全感这个中介变量,研究各变量间显著性的变化,以此判断心理安全感是否起到中介作用。四个模型的详细数据见表 3。

各模型变量的容忍度均在 0.4 以上,说明四个模型中各变量之间有着较好的独立性,不存在严重的共线性问题。

模型一中,控制性别、年龄和工作年限三个变量,以社会阶层为自变量,员工沉默为因变量的多元线性回归方程整体达到显著水平 ($F = 5.779, p < 0.001$),其中社会阶层对员工沉默的影响系数 $\beta = -0.084$,在 0.01 的水平上显著,所以社会阶层与员工沉默显著负相关,假设 1 得到验证。

模型二中,控制性别、年龄和工作年限三个统计变量,以心理安全感为因变量。通过 $F = 7.535 (p < 0.001)$ 知道方程整体是处于显著水平,又根据社会阶层的系数 $\beta = 0.080 (p < 0.01)$ 知道社会阶层与心理安全感显著正相关,所以假设 2 得到支持。

模型三中,心理安全感的系数 $\beta = -0.568 (p < 0.001)$,可知心理安全感对员工沉默的负向影响是显著的,而且根据 $R^2 = 0.382$ 可知心理安全感对员工沉默的解释度达到 38.2%。因此假设 3 成立。

模型四中,在模型一的基础上,加入心理安全感中介变量后发现,整体模型 $F = 15.859$ 在 0.001 水平上显著,解释力度由原先的 $R^2 = 16.3%$ 上升到 40.2%, $\Delta R^2 = 23.9% (p < 0.001)$,说明心理安全感的加入,使整个模型的解释力度加强,且这种变化是显著的。同时社会阶层的系数 $\beta = -0.084$ 变为 -0.041 ,由原先在 0.01 水平上显著变为不显著,而心理安全感的系数 $\beta = -0.524 (p < 0.001)$ 显著,说明心理安全感在社会阶层和员工沉默之间起到了完全中介作用,假设 4 得到验证。

5 结束语

从社会阶层着手,结合心理安全感的作用对员工沉默行为的发生机制进行了探索,通过对 124 个有效样本的数据的层次分析验证,本研究得出如下结论:

表2 变量描述性统计分析¹⁾

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6
1 性别	1.42	0.49						
2 年龄	31.39	4.15	-0.06					
3 工作年限	2.36	0.73	-0.07	0.71 ³⁾				
4 社会阶层	0.00	2.19	0.14	0.46 ³⁾	0.32 ³⁾			
5 心理安全感	2.80	0.55	-0.13	0.34 ³⁾	0.28 ³⁾	0.36 ³⁾	(0.86) ⁴⁾	
6 员工沉默	3.35	0.52	0.20 ²⁾	-0.16	-0.19 ²⁾	-0.27 ³⁾	-0.60 ³⁾	(0.83) ⁴⁾

1) n=124;2) $p < 0.05$;3) $p < 0.01$;4) 变量的信度系数。

表3 社会阶层与员工沉默:心理安全感的中介作用

模型	模型一	模型二	模型三	模型四
因变量	员工沉默	心理安全感	员工沉默	员工沉默
控制变量	性别	0.301 ²⁾	-0.211 ¹⁾	0.136
	年龄	0.076	0.082	0.073
	工作年限	-0.101	0.063	-0.067
自变量	社会阶层	-0.084 ²⁾	0.080 ²⁾	-0.067
中介变量	心理安全感			-0.568 ³⁾
F 值	5.779 ³⁾	7.535 ³⁾	18.393 ³⁾	15.859 ³⁾
R ²	0.163 ³⁾	0.202 ³⁾	0.382 ³⁾	0.402 ³⁾
adjR ²	0.135	0.175	0.361	0.377
ΔR^2	-	-	-	0.239 ³⁾
ΔF 值	-	-	-	47.205 ³⁾
容忍度	0.433 ~ 0.906	0.433 ~ 0.906	0.479 ~ 0.983	0.430 ~ 0.870

1) $p < 0.05$;2) $p < 0.01$;3) $p < 0.001$ 。

社会阶层对员工沉默有负向影响,即高社会阶层个体更容易打破沉默,而低社会阶层更倾向于保持沉默。生理、安全和情感的需要对高层个体已经不能达到有效的激励作用,提出自己观点、指出组织中存在的问题,将会是他们获得别人认可和尊重、实现自我追求的有效途径;相反,低阶层个体目前集中在低层次的需要上,他们需要稳定的工作保障与和谐的人际关系,因而往往保持沉默。

社会阶层对心理安全感具有正向作用。相较于低社会阶层个体,高社会阶层个体由于自身拥有的丰富物质资源而拥有更好的心理素质和对外界的感知能力。

心理安全感负向作用于员工沉默。Tynan^[32]指出,当个体体验到较高的心理安全感时,员工对行为结果状况的感知将会呈现积极的一面,认为结果是值得信赖的、安全的、可预见的和清晰的,将会表现出较高水平的工作参与和积极的人际互动。反之,如果个体心理安全感较低,他的心理状态将会处于一种消极的状态,引发员工的沉默行为。

心理安全感在社会阶层和员工沉默间起到了完全中介作用。社会阶层的不同,率先影响到员工的心理安全感,不同水平的心理安全感指导员工在内心进行不同的行为预判,最终员工会呈现出不同的沉默状态。

综上,员工所处的社会阶层通过员工心理安全

感反向影响员工沉默。组织需要对社会阶层和员工心理安全感加以重视:把握相同社会阶层的员工,统一管理,减少因不公正待遇等可能出现的矛盾;针对社会阶层的不同,制定相应的激励措施,提高员工心理安全感,鼓励员工打破沉默,积极建言。

下一步研究将扩大研究样本。因为本文的研究样本有限,而且所选取的范围也有限。如果能够在全国范围内发放调查问卷,所得到的社会阶层划分将会具有普遍适用性和权威性。同时在社会阶层测量时,可以再加上主观社会阶层感的测量和个体家庭背景的调查,这样得到的个体社会阶层才会更具代表性。此外,由于很多权威的问卷都来自国外研究,所以在后续的研究中,对于相关变量的测量,可以进行更深入的研究设计和分析,开发出专门针对中国的本土化的问卷,以提高研究结果的权威性。

参考文献

- [1] 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.
- [2] ASHFORD S J, SUTCLIFFE K M, CHRISTIANSON M K. Voice and silence in organizations[M]. // GREENBERG J, EDWARDS M S. *Speaking up and speaking out: the leadership dynamics of voice in organizations*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 2009: 175-201.

- [3] THIBAYT J W, WALKER L. Procedural Justice; A Psychological Analysis[M]. Hillsdale; Erlbaum, 1975.
- [4] HIRSCHMAN A O. Exit, Voice and Loyalty; Responses to Declines in Firms, Organizations and States[M]. Cambridge; Harvard University Press, 1970.
- [5] 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.
- [6] 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): 706-731.
- [7] PINDER C C, HARLOS H P. Employee silence; quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice[J]. Research in Personnel and Human Resource Management, 2001, 20(1): 331-369.
- [8] KAHN W A. Psychology conditions of interpersonal engagement and not engagement at work[J]. Academy of Management Journal, 1990, 33(4): 692-724.
- [9] 段锦云, 钟建安. 进谏行为与组织公民行为关系的研究: 诺莫网络视角[J]. 应用心理学, 2009, 15(3): 263-270.
- [10] KRAUS M W, PIFF P K, KELTNER D. Social class as culture; The convergence of resources and rank in the social realm[J]. Current Directions in Psychological Science, 2011, 20(4): 246-250.
- [11] NEMBHARD I M, EDMONDSON A C. Make it be safe; the effects of Leaders in cluster and profession status on psychological safe and improvement efforts in health care teams[J]. Journal of Organizational Behavior, 2006, 27(7): 941-966.
- [12] HORBERG E J, OVEIS C, KELTNER D, et al. Disgust and the moralization of purity[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2009, 97(6): 963-976.
- [13] STEPHANE C. How social class shapes thoughts and actions in organizations[J]. Research in Organizational Behavior, 2011, 31(1): 43-71.
- [14] KUSSEROW A S. De-homogenizing American individualism; Socializing hard and soft individualism in Manhattan and Queens[J]. Ethos, 1999, 27(2): 210-234.
- [15] LACHMAN M E, WEAVWE S L. The sense of control as a moderator of social class differences in health and well-being[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1998, 74(3): 763-773.
- [16] KRAUS M W, HORBERG E J, GOETZ J L. Social class rank, threat vigilance, and hostile reactivity[J]. Personality and Social Psychology Bulletin, 2011, 37(10): 1376-1388.
- [17] 刘兴哲, 贺雯, 孙亚文. 社会阶层及其心理效应[J]. 心理研究, 2014, 7(3): 3-8.
- [18] KRAUS M W, PARK J W. The undervalued self; social class and self-evaluation[J]. Frontiers in Psychology, 2014, 5(1): 1-9.
- [19] 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.
- [20] 吴宗佑, 郑伯垠. 工作投入、调节他人情绪能力与情绪劳动之交互作用对情绪耗竭的预测效果[J]. 中华心理学期刊, 2006, 48(1): 69-87.
- [21] 崔佳颖. 组织的管理沟通研究[D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2006.
- [22] ROBERTO M A. Lessons from Everest; the interaction of cognitive bias, psychological safety, and system complexity [J]. California Management Review, 2002, 45(1): 136-158.
- [23] PIFF P K, KRAUS M W, COTE S, et al. Having less, giving more: The influence of social class on prosocial behavior[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2010, 99(5): 771-784.
- [24] 李海东, 林志扬. 员工即兴发挥行为的前因变量研究[J]. 江西财经大学学报, 2013, (3): 25-36.
- [25] 鲍威. 项目团队成员的社会阶层对其心理安全感的影响[J]. 项目管理, 2015, 13(2): 83-87.
- [26] EDMONDSON A. Psychology safety and learning behaviors in work teams[J]. Administration Science Quarterly, 1999, 44(2): 350-380.
- [27] 于静静, 蒋守芬, 赵曙明. 冲突管理方式与员工建言行为的关系研究——基于心理安全感和权力距离视角[J]. 华东经济管理, 2015, 29(10): 168-174.
- [28] 李孝应, 魏顺, 顾建平. 组织内社会资本、心理安全感与员工沉默行为关系研究[J]. 商业时代, 2014, 12(3): 93-95.
- [29] 张玮, 张茜. 企业基层员工心理安全感与沉默行为的关系[J]. 经营与管理, 2015, (9): 138-140.
- [30] ADLER N E, EPEL E S, CASTELLAZZO G, et al. Relationship of subjective and objective social status with psychological and physiological functioning; Preliminary data in healthy White women[J]. Health Psychology, 2000, 19(6): 586-592.
- [31] DYNE V L, ANG S, BOTERO I. Conceptualizing employee silence and voice as multidimensional constructs[J]. Journal of Management Studies, 2003, 40(6): 1359-1392.
- [32] TYNAN R. The effect of threat sentiment and face give on dyadic psychology and upward communication[J]. Journal of Applied Social Psychology, 2005, 36(1): 224-248.