

企业数字化转型对员工促进性建言行为的影响研究：一个被调节的中介模型

徐凌灏

上海工程技术大学管理学院，上海

收稿日期：2024年9月20日；录用日期：2024年10月15日；发布日期：2024年11月25日

摘 要

本文通过对国内外企业数字化转型、工作投入、促进性建言行为和组织公平感四个变量相关文献的梳理，提出研究假设并构建理论模型。本文结合问卷调查法和实证分析方法，选取经历数字化转型企业的员工的数据，对企业数字化转型对员工促进性建言行为的影响进行了研究，共收集132份有效问卷。通过对收集到的数据进行描述性统计分析、相关分析、回归分析等方法，从而探讨企业数字化转型、工作投入、促进性建言行为三者之间的作用机制。研究结论得出企业数字化转型对促进性建言行为有显著正向作用；企业数字化转型对工作投入(活力，奉献，专注)有显著正向作用；工作投入(活力，奉献，专注)对促进性建言行为有显著正向作用，并得出企业数字化转型可通过工作投入影响促进性建言行为，以及组织公平感可以显著调节数字化转型和工作投入之间的关系。本研究提出要实施基于企业数字化转型的实践管理，鼓励其以更加饱满的情绪和状态投入工作，对于员工积极向管理者进行促进性建言等行为给予物质和精神激励，营造员工积极进行促进性建言的组织氛围。

关键词

数字化转型，促进性建言行为，工作投入

Research on the Impact of Enterprise Digital Transformation on Employee Promotional Voice Behavior: A Moderated Mediation Model

Linghao Xu

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Sep. 20th, 2024; accepted: Oct. 15th, 2024; published: Nov. 25th, 2024

文章引用：徐凌灏. 企业数字化转型对员工促进性建言行为的影响研究：一个被调节的中介模型[J]. 电子商务评论, 2024, 13(4): 4558-4566. DOI: 10.12677/ec.2024.1341676

Abstract

This article proposes research hypotheses and constructs a theoretical model by reviewing relevant literature on four variables: digital transformation of domestic and foreign enterprises, work engagement, facilitative voice behavior, and organizational fairness. This article combines questionnaire survey and empirical analysis methods to select data from employees of enterprises that have undergone digital transformation, and studies the impact of digital transformation on employees' facilitative suggestion behavior. A total of 132 valid questionnaires were collected. By conducting descriptive statistical analysis, correlation analysis, regression analysis, and other methods on the collected data, this study aims to explore the mechanisms of digital transformation, work engagement, and facilitative suggestion behavior among enterprises. The research conclusion is that digital transformation of enterprises has a significant positive effect on promoting sexual suggestion behavior; The digital transformation of enterprises has a significant positive effect on work engagement (vitality, dedication, focus); Work engagement (vitality, dedication, focus) has a significant positive effect on promoting constructive suggestion behavior, and it is concluded that digital transformation of enterprises can be influenced by work engagement to promote constructive suggestion behavior, and organizational fairness can significantly regulate the relationship between digital transformation and work engagement. This study proposes to implement practical management based on enterprise digital transformation, encouraging employees to engage in work with more full emotions and states, providing material and spiritual incentives for employees to actively provide constructive suggestions to managers, and creating an organizational atmosphere where employees actively provide constructive suggestions.

Keywords

Digital Transformation, Promoting Voice Behavior, Work Engagement

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着数字技术的蓬勃兴起与不断精进，众多行业正经历着前所未有的商业模式革新。在此背景下，企业数字创新能力的培育与提升，已成为其在数字化转型浪潮中立足并持续壮大的核心要素。数字化转型不仅仅是一场技术革命，更是一个深层次的系统性变革，它渗透至企业的每一个角落，触及每一层级的员工，促使工作理念与流程的根本性重构[1]。尤为关键的是，企业员工的态度与参与度，直接关乎数字化转型战略的成败。作为企业的智力资本和创新源泉，这些员工是否愿意拥抱变化，积极投身到数字化转型的实践中，并为其贡献智慧与力量，是转型能否顺利推进并取得预期成效的决定性因素[2]。

数字化转型，也被称为数位转型，是企业将新一代 ICT (信息与通信技术) 技术整合到业务各个领域的过程。它不仅仅是技术层面的革新，它更是企业业务、管理和商业模式的深度变革。通过对 ICT 技术的深入运用，企业能够构建一个全感知、全联接、全场景、全智能的数字世界，进而优化再造物理世界的业务，对传统管理模式、业务模式、商业模式进行创新和重塑，不断提升企业竞争力。同时，数字化转型在全球范围内都在加速推进[3]。

促进性建言是指员工提供新思路和新方法，旨在提高团队或组织整体绩效，它是未来导向的，聚焦

于完成目标[4]。促进性建言不仅能够帮助组织及时发现并解决问题，还能促进知识共享与经验交流，加速创新思维的碰撞与融合，为组织的发展注入源源不断的活力。管理者若能调动员工的主观能动性，针对问题建言献策会有利于组织发展。他们的促进性建议可以为组织带来新的思路和解决方案，推动组织的持续改进和创新发展[5]。目前，促进性建言行为是企业界和学术界广泛关注的一种促进组织发展的角色外行为，而企业数字化转型体现了组织文化环境的交互性，显著影响员工角色外行为，工作投入可作为连接二者之间的纽带。所以本文通过深入了解企业数字化转型与建言行为之间的关系，讨论工作投入作为中介变量、组织公平感作为调节变量的作用路径，并通过问卷的形式对国内员工进行调查研究，以期激发员工的创造力和促进性建言行为，并有针对性地采取相应的管理措施。同时，也可以为组织提供更有效的管理策略，促进组织的创新和发展。

2. 理论与假设

2.1. 企业数字化转型与工作投入关系研究及假设

自我决定理论框架内，个体在清晰理解自身需求及所处环境信息的前提下，展现出强烈的学习与自我提升的内在驱动力，表现为积极主动、充满好奇并自我激励的态度。将该理论视角延伸至企业层面，数字化转型这一变革性举措能够激发组织内部的深层动机机制，启动一系列旨在创新与适应的变革流程[6]。数字化转型所带来的颠覆性变化，强烈呼唤着员工在工作投入上的深刻转变，他们需以更加开放和灵活的心态，投身于新的任务与职责之中[7]。在这样的氛围中，员工之间更加团结互助，共同面对挑战，这种正面的工作环境和人际关系极大地促进了员工工作投入的提升，使得他们能够更加全情地投入到工作中去，即激发工作投入中的三维度“活力，奉献，专注”状态[8]。基于此，本文提出如下假设：

H1：企业数字化转型正向影响员工工作投入。

H1a：企业数字化转型正向影响员工活力。

H1b：企业数字化转型正向影响员工奉献。

H1c：企业数字化转型正向影响员工专注。

2.2. 工作投入与促进性建言行为关系研究及假设

当员工的工作投入程度越高时，员工会把组织当成自己的一种身份的认同，积极完成组织规定的工作任务，当其发现组织中存在问题和风险时，就会出于保护共同利益这个动机努力使其规避风险；当其想到创意对策有利于改善组织整体功能和提高组织绩效时，员工也会愿意说出来，从而让自己的工作开展得更加顺利和有效，因此更加积极地投入工作。在权力下放的组织里，员工会感受到自身所做的工作会得到领导的鼓励与认可，会全身心投入工作，为组织在行业中获得竞争优势积极建言[9]。基于此，本文提出如下假设：

H2：工作投入正向影响促进性建言行为。

H2a：活力正向影响促进性建言。

H2b：奉献正向影响促进性建言。

H2c：专注正向影响促进性建言。

2.3. 工作投入的中介作用及假设

工作投入作为核心驱动力，不仅赋予了员工参与创新活动的必要能力，还为他们通过提出促进性建言来积极助力数字化转型奠定了坚实的心理基础[10]。随着员工工作投入度的提升，他们不仅在工作中展现出更高的专注与热情，这种转变体现在他们更愿意主动表达促进性建言，即那些旨在推动组织进步、

优化流程或提升效率的建议与想法[11]。这些建言行为不仅是员工对数字化转型积极响应的体现,也是他们以实际行动支持组织变革、共创未来的重要途径。此外,促进性建言行为可以提高员工的整体工作绩效,为其带来管理者积极的评价[12]。基于此,本文提出如下假设:

H3: 工作投入在企业数字化转型对促进性建言行为影响的过程起中介作用。

2.4. 组织公平感的调节作用

个体在组织中对于精神激励与物质报酬分配的公平性判断,会深刻影响其心理层面的组织公平感知。过往研究明确指出,当个体感受到较高的组织公平时,他们更加坚信个人的努力将得到应有的回报,这种信念增强了他们对组织的信任与支持,从而正面促进了组织整体绩效的提升[13]。当员工感受到数字化转型过程中伴随着高度的组织公平时,他们获取新知识、适应新要求的内在动力将得到显著增强[14]。基于此,本文提出如下假设:

H4: 组织公平感在企业数字化转型和员工工作投入之间起正向调节作用。

2.5. 理论模型

因此本文构建的理论模型见图 1。

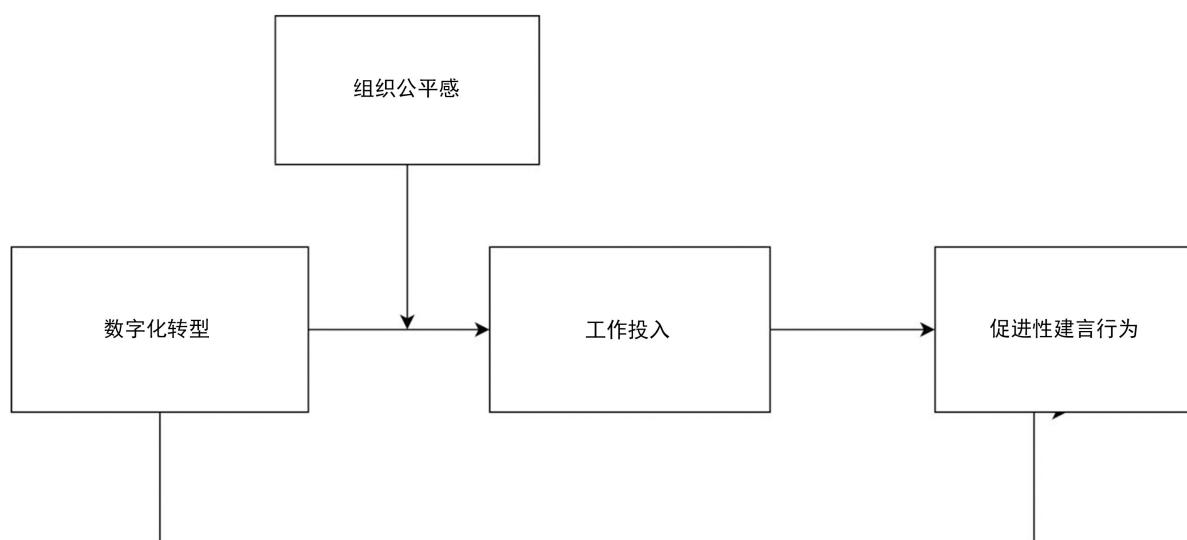


Figure 1. Research theoretical model

图 1. 研究理论模型

3. 研究方法

3.1. 数据收集

本文通过问卷调查收集样本的企业数字化转型、工作投入、促进性建言行为和组织公平感等各变量相关信息,并且信息数据的收集主要以线上问卷调查的方式进行。其中各个变量以及变量的各个维度的测量均采用国内外较为成熟、收到普遍认同并且在相关研究中得到证实的量表。为保证所采用量表的准确性、易于理解性以及目标人群的适配性,本研究对量表内容进行专业翻译并整理成中文版测量量表,使之在中国具体情境下仍然有效。调查结束时,本研究对所获得的问卷进行了过滤和分类,结果见表 1。

本次调研通过问卷调查平台“问卷星”的样本服务进行,并邀请同学、朋友转发到工作群获取样本

数据。本研究问卷主要发放到江苏、海南、广东、上海等地，问卷调查对象为经历了数字化转型的 18 至 50 岁企业员工。调研发放问卷 153 份，无效问卷 21 份，有效问卷 132 份，有效率为 86%。

Table 1. Description of sample distribution characteristics (N = 132)

表 1. 样本分布特征描述(N = 132)

变量	选项	频率	百分比
性别	男	71	53.8%
	女	61	46.2%
工作年限	1 年及以下	28	21.2%
	2 年~5 年	55	41.7%
	5 年~10 年	32	24.2%
	10 年以上	17	12.9%
企业性质	民营企业	52	39.4%
	国企	40	30.3%
	机关或事业单位	14	10.6%
	外企及合资企业	14	10.6%
	其他	12	9.1%
职位层级	普通员工	73	55.3%
	基层管理者(团队负责人)	31	23.5%
	中层管理者(部门负责人)	23	17.4%
	高层管理者	5	3.8%
学历	高中及以下(含中专)	0	0
	大专	59	44.7%
	本科	49	37.1%
	硕士及以上	24	18.2%

3.2. 测量工具

研究所采用的量表均采用李克特五级量表的形式测量,由被调研人根据实际情况进行作答[15]。其中:“非常符合”为 5,“符合”为 4,“一般”为 3,“不符合”为 2,“非常不符合”为 1。

为了衡量员工所体验到的企业数字化转型的感知程度,研究在 Rafferty & Griffin 的转型变化量表上做了部分修订,修订后的量表包含 5 个题项[16]。量表的代表题项为“您在多大程度上经历着大规模的变化”“行业的数字化转型在改变着您所在公司的目标”,本研究中该量表的克隆巴哈系数为 0.83。原始信度为 0.80。

促进性建言行为采用 Liang 等人在中国文化背景下设计的建言行为量表,该量表包含十个题项[17],前 5 个题项用于测量员工促进性建言,该量表原始信度为 0.82。

工作投入采用 Kahn 开发出的工作投入量表(UWES)。该量表将工作投入划分为三个核心维度:活力、奉献和专注,共计包含 17 个题项。经过修订后的 UWES 量表,信度和效度较高,使其在国内的工作投入测量中同样具有高度的可靠性和有效性[18]。

组织公平感采用了 Nichoff & Moorman 的 6 题项量表, 国内相关研究文献证实了该量表具有其本土适用性[19], 量表的代表题项为“我得到的薪资报酬水平是公平的”, 本研究中该量表的克隆巴哈系数为 0.92。

4. 数据分析和研究结果

4.1. 共同方法偏差检验

由于本研究量表变量数据内容来源均为员工自行独立打分, 可能存在共同方法偏差问题。为尽可能降低共同方法偏差, 本研究在问卷设计过程中设计了部分反向题项, 对其进行了一定的控制。同时本研究运用 Harman 单因子检验法[20], 对核心变量的题项进行了探索性因子分析, 结果显示, 在未旋转的状态下, 所有特征根大于 1 的因子的总方差解释量为 60.384%。第一个主成分解释的总方差占比 25.516%, 远远低于 50%的临界标准, 可以表明本研究数据不受共同方法偏差的影响。

4.2. 验证性因子分析

通过使用 Amos26.0 软件将数字化转型、工作投入、促进性建言行为、组织公平感进行因子合并, 来检验四个核心变量之间的区分效度。综合比较原模型(四因子模型)、三因子模型、二因子模型、单因子模型, 发现四因子模型拟合最好(CMIN/DF = 1.662, RMSEA = 0.039, IFI = 0.956, TLI = 0.951, CFI = 0.955)。区分效度检验结果, 如下表 2 所示, 四个核心变量之间具有良好的区分效度, 同时也说明了原模型具有良好的拟合优度。

Table 2. Variable discriminant validity test
表 2. 变量区分效度检验

模型	CMIN/DF	RMSEA	IFI	TLI	CFI
四因子模型(A、B、E、F)	1.662	0.039	0.956	0.951	0.955
三因子模型(A + E、B、F)	2.83	0.065	0.874	0.865	0.873
两因子模型(A + E、B + F)	4.733	0.092	0.742	0.725	0.74
单因子模型(A + B + E + F)	6.015	0.107	0.652	0.631	0.651

注: A 表示数字化转型、B 表示工作投入、E 表示组织公平感、F 表示促进性建言行为, +表示因子合并。

5. 假设检验

5.1. 回归系数差异显著性检验

本研究采用 Cohen 等提出的回归系数的差异显著性检测方法, 将企业数字化转型作为自变量代入到回归模型当中来检验共线性, 检验结果发现, VIF 值均小于 10, 因此变量间基本不存在多重共线性。企业数字化转型对促进性建言的回归分析结果如表 3 所示, 只加入控制变量时, 仅可解释 1%, 而加入企业数字化转型后, 解释力度增加到 9.1%, 且企业数字化转型对促进性建言行为的回归系数值为 0.286 > 0, p 值 < 0.001, 显著, 即员工企业数字化转型正向影响促进性建言行为, 假设 H1 成立。

同时, 企业数字化转型对工作投入的回归系数值为 0.504 大于 0, p 值小于 0.001, 企业数字化转型对其中活力、奉献和专注三个维度的回归系数值分别为 0.51、0.468 和 0.286 均大于 0, 且 p 值均小于 0.001, 这说明假设 H1、H1a、H1b、H1c 均成立。工作投入各维度对促进性建言行为的回归系数值分别为 0.312, 0.205 和 0.488 均大于 0, p 值均小于 0.05, 显著, 即员工工作投入各维度均正向影响促进性建言行为, 假设 H2、H2a, H2b, H2c 成立。

Table 3. Regression analysis of enterprise digital transformation and promoting suggestion behavior
表 3. 企业数字化转型与促进性建言行为回归分析

变量与观测值		模型一		模型二	
		β	t	β	t
控制变量	性别	-0.06	-1.239	-0.049	-1.066
	工作年限	0.029	0.571	0.006	0.118
	出生年份	0.004	0.08	0.007	0.152
	工作职位	0.069	1.399	0.07	1.491
	学历	0.017	0.347	-0.009	-0.199
自变量	数字化转型			0.286***	6.177
模型统计量	R ²	0.01		0.091	
	ΔR^2	0.01		0.08	
	F 值	0.919		7.19***	
	最大 VIF	1.131		1.177	

注：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$ ，***表示 $p < 0.001$ 。

5.2. 工作投入的中介作用检验

本研究借助 PROCESS 插件对中介作用进行回归分析,结果见表 4。研究结果发现,VIF 值均小于 10,因此变量间基本不存在多重共线性。当把中介变量工作投入加入模型二形成模型三后,回归系数增加到了 0.152, F 值为 11.033 ($p < 0.001$),且企业数字化转型的回归系数相较于模型二由 0.286 下降至 0.14 ($p < 0.01$),工作投入的回归系数为 0.289 ($p < 0.001$)。因此,可以认为工作投入在员工企业数字化转型与促进性建言行为中起部分中介作用。此时,间接效应 = 0.146,直接效应 = 0.14,中介效应的效应量为 51.05% (=0.146/0.286)。因此,假设 H3 得到验证。

Table 4. Regression analysis of the mediating effect of work engagement on digital transformation and promoting voice behavior in enterprises

表 4. 工作投入在企业数字化转型与促进性建言行为的中介效应回归分析

变量与观测值		模型一		模型二		模型三	
		β	t	β	t	β	t
控制变量	性别	-0.06	-1.239	-0.049	-1.066	-0.033	-0.743
	工作年限	0.029	0.571	0.006	0.118	0.013	0.264
	出生年份	0.004	0.08	0.007	0.152	-0.002	-0.046
	工作职位	0.069	1.399	0.07	1.491	0.053	1.166
	学历	0.017	0.347	-0.009	-0.199	-0.018	-0.408
自变量	数字化转型			0.286***	6.177	0.14**	2.708
中介变量	工作投入					0.289***	5.576
模型统计量	R ²	0.01		0.091		0.152	
	ΔR^2	0.01		0.08		0.061	
	F 值	0.919		7.19***		11.033***	
	最大 VIF	1.17		1.177		1.365	

注：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$ ，***表示 $p < 0.001$ 。

5.3. 组织公平感的调节效应检验

本研究通过 SPSS27.0 软件对组织公平感在企业数字化转型和工作投入之间的调节效应进行分析，模型处理结果如表 5 所示。从模型三可以看出，回归系数 R 方是增加的且ΔF 值是显著的(p < 0.001)；且企业数字化转型和组织公平感的交互项回归系数 $\beta = 0.212$ ，p < 0.001，显著，说明组织公平感正向调节了企业数字化转型与工作投入之间的关系，假设 H4 得到验证。

Table 5. Regression analysis of the moderating effect of organizational fairness on digital transformation and job engagement
表 5. 组织公平感在数字化转型与工作投入之间的调节效应回归分析

变量与观测值		模型一		模型二		模型三	
		β	t	β	t	β	t
控制变量	性别	-0.074	-1.534	-0.057	-1.431	-0.042	-1.105
	工作年限	0.018	0.349	-0.014	-0.321	-0.013	-0.315
	出生年份	0.027	0.541	0.016	0.387	0.006	0.159
	工作职位	0.056	1.147	0.058	1.452	0.061	1.563
	学历	0.077	1.609	0.037	0.946	0.042	1.103
自变量	数字化转型			0.374***	8.589	0.319***	7.336
调节变量	组织公平感			0.303***	6.995	0.295***	7.032
交互项						0.212***	-5.366
模型统计量	R ²	0.017		0.341		0.382	
	ΔR ²	0.017		0.324		0.041	
	F 值	1.485		31.941***		33.345***	
	ΔF 值	1.485		106.28***		28.789***	

注：*表示 p < 0.05，**表示 p < 0.01，***表示 p < 0.001，交互项为数字化转型*组织公平感。

6. 结论

旨在全面探讨企业数字化转型对促进性建言行为的影响，结合工作投入的中介作用以及组织公平感的调节作用，得出了结论。首先，研究证实企业数字化转型对员工促进性建言行为具有显著的正向作用，这一发现拓展了数字化转型对员工行为影响的理论边界。具体而言，数字化转型不仅改善了组织的技术环境，还提高了员工的工作投入水平，促进了更加积极的工作态度和行为。

从管理启示的角度看，本研究为企业管理者提供了有益的参考。企业应积极推进数字化转型，并重视员工在转型过程中的内部身份感知构建。通过营造公平的组织环境，提供充足的资源支持和精神激励，企业可以激发员工的工作投入，进而促进更多的促进性建言行为[21]。此外，管理者应重视员工的反馈和建议，建立开放、包容的沟通机制，以充分利用员工的智慧和创造力，从而促进员工积极建言献策，为企业发展贡献智慧和力量。

在理论贡献方面，本研究将企业数字化转型、工作投入和促进性建言行为三者纳入同一研究框架，揭示了它们之间的复杂关系。特别是工作投入作为中介变量的发现，为理解员工行为提供了新的视角。同时，组织公平感作为调节变量的引入，进一步丰富了数字化转型影响员工行为的情境因素。

然而，本研究也存在一些不足之处。首先，样本选择可能存在一定的局限性，未来研究可以扩大样本范围，增加不同行业、不同地区的企业样本，以提高研究结果的普适性和可靠性。其次，本研究主要

探讨了企业数字化转型、工作投入、促进性建言行为和组织公平感之间的线性关系,未来可以进一步探索这些变量之间的非线性关系或交互作用,以更全面地揭示它们之间的复杂关系[22]。最后,本研究采用的问卷调查法虽然具有一定的客观性和有效性,但也可能受到被调查者主观因素的影响,未来研究可以考虑结合多种研究方法,如访谈法、实验法等,以提高研究的深度和广度。

参考文献

- [1] Deci, E.L. and Ryan, R.M. (1985) *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer.
- [2] Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2000) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, **55**, 68-78. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68>
- [3] 尹俊, 王辉, 黄鸣鹏. 授权赋能领导行为对员工企业数字化转型的影响: 基于组织的自尊的调节作用[J]. 心理学报, 2012(10): 1371-1382.
- [4] 赵红丹, 汤先萍. 企业数字化转型研究述评[J]. 外国经济与管理, 2015(4): 56-65.
- [5] Lapalme, M., Stamper, C.L., Simard, G. and Tremblay, M. (2009) Bringing the outside in: Can “External” Workers Experience Insider Status? *Journal of Organizational Behavior*, **30**, 919-940. <https://doi.org/10.1002/job.597>
- [6] Hirschman, A.O. (1970) Exit Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States. Harvard University Press.
- [7] 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. <https://doi.org/10.2307/256902>
- [8] 段锦云, 钟建安. 组织中的进谏行为[J]. 心理科学, 2005(1): 69-71.
- [9] Liang, J., Farh, C.I.C. and Farh, J. (2012) Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two-Wave Examination. *Academy of Management Journal*, **55**, 71-92. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0176>
- [10] LePine, J.A. and Van Dyne, L. (1998) Predicting Voice Behavior in Work Groups. *Journal of Applied Psychology*, **83**, 853-868. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.83.6.853>
- [11] Dyne, L.V., Ang, S. and Botero, I.C. (2003) Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, **40**, 1359-1392. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00384>
- [12] 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[J]. 心理学报, 2011, 43(10): 1185-1197.
- [13] 游敏惠, 苗方青, 李忆. 传统价值观真的会抑制员工建言吗——以儒家价值观为基础[J]. 天津大学学报(社会科学版), 2016, 18(6): 487-493.
- [14] 栾贞增, 杨东涛, 詹小慧. 代际视角下工作价值观对建言行为的影响研究[J]. 软科学, 2017, 31(7): 71-75.
- [15] 张跃, 杨旭华, 陈娜. 职业召唤对建言行为的影响机制研究[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(9): 40-50.
- [16] 厉杰, 鲁宁宁, 韩雪. 新员工反馈寻求会促进角色外行为的产生吗? 自我效能与正向框架的作用[J]. 中国人力资源开发, 2019, 36(2): 47-62.
- [17] 李晓玉, 赵申蓓, 高昂, 高冬东. 差序式领导对员工建言行为的影响: 组织承诺与内部人身份认知的多重中介效应[J]. 心理与行为研究, 2019, 17(3): 408-414.
- [18] 段锦云. 中国背景下建言行为研究: 结构形成机制及影响[J]. 心理科学进展, 2011, 19(2): 185-192.
- [19] 凌文铨, 杨海军, 方俐洛. 企业员工的组织公平感[J]. 心理学报, 2006(2): 281-287.
- [20] 陈志霞. 知识员工组织公平感对工作绩效和离职倾向的影响[D]: [博士学位论文]. 武汉: 华中科技大学, 2006.
- [21] 宝贡敏, 刘泉. 感知组织公平感的多维度构思模型研究[J]. 科研管理, 2011, 32(2): 160-168.
- [22] 郭云贵. 中国组织情境下的员工建言行为: 研究述评与未来展望[J]. 中国人力资源开发, 2016(5): 27-33.