

心理资本与建言行为的关系： 变革开放性和组织支持感的作用研究*

王雁飞**¹ 赵 铭¹ 朱 瑜²

(¹华南理工大学工商管理学院, 广州, 510640) (²暨南大学管理学院, 广州, 510632)

摘 要 基于积极心理资本理论和情感事件理论相结合的理论视角, 研究采用两阶段追踪问卷调查方法收集数据, 探讨了心理资本与员工建言行为的关系以及变革开放性和组织支持感在这个过程中作用机制。数据分析结果表明: 员工心理资本显著正向影响建言行为, 变革开放性在心理资本与建言行为之间起着部分中介作用, 组织支持感显著调节心理资本通过变革开放性影响建言行为的间接效应, 在高组织支持感的条件下, 变革开放性在心理资本影响建言行为过程中的中介作用显著, 但是在低组织支持感的条件下, 变革开放性的中介作用不明显。

关键词 心理资本 组织支持感 变革开放性 建言行为

1 引言

在组织应对变革挑战的过程中, 员工建言行为 (voice behavior) 是组织最为关注的角色外行为之一 (Bashshur & Oc, 2015)。员工的建言行为有助于增强组织的智力资本, 为组织带来持久的竞争优势 (Barron, 2015)。但是在具体管理实践中, 无过不及、不走极端和允执其中等传统中庸思维方式使中国企业的建言氛围并不浓厚, 员工的建言意愿也不强烈 (Zhu, Chen, & Qian, 2014)。因此, 探讨员工建言行为的驱动因素与作用机制历来就是理论界与实务界关注的重要问题。尽管学术界已经探讨了个体因素 (Wang, Zhu, & Wang, 2013)、领导因素 (Hsiung, 2012) 和组织环境因素 (Ng & Feldman, 2012) 对员工建言行为的影响, 但是这方面的研究还需要进一步扩展和深化。近年来出现的积极心理资本理论 (positive psychological capital theory) 为建言行为的驱动因素和作用机制研究提供了新的视角。作为积极心理资本理论的重要概念, 心理资本 (psychological capital) 与建言行为的研究还不多, 尽管已经有个别研究探讨了心理资本对个体建言行为的影响作用 (Xie, Chu, Zhang, & Huang, 2014), 但是其中关于作用机制的观点并不一致, 心理资本对建言行为的作用机制和影响效应仍然需要进一步研究。

建言行为从其实质来看是一种变革导向的沟通行为 (Miao & Qian, 2016), 是员工对现状不满以及希望通过自己的努力改善原有的工作模式、方法或流程的一种行为表现 (Ng & Feldman, 2012), 因此建言行为从其本质上来说是一种变革支持或拥护行为 (LePine & van Dyne, 1998)。以往研究更多从认知、交换或人与组织匹配等视角来探讨建言行为的驱动过程 (段锦云, 张倩, 2012; 储小平, 钟雨文, 2015; Liu, Zhu, & Yang, 2010), 但是建言行为产生的过程是否会涉及情绪情感过程, 其中的作用机制如何, 这方面的内容目前还较少有研究涉及。根据情感事件理论 (affective events theory), 个体的行为取决于情感反应, 而情感反应则受到个体的心理品质和外部环境事件的共同影响 (Cropanzano & Dasborough, 2015; Weiss & Beal, 2005)。积极情感“拓展-建构”理论 (broaden-and-build theory) 也认为, 处于积极状态的个体倾向于用积极的心态认识事件, 发现变革等逆境事件的积极意义 (Fredrickson, 2001)。变革开放性 (openness to changes) 是员工对组织正在或即将发生变革活动的接受度和积极期望, 是员工对待组织变革的积极情绪情感状态 (Wanberg & Banas, 2000)。近年来, 随着积极心理学 (positive psychology) 和积极组织行为学 (positive

* 本研究得到国家自然科学基金 (71602075)、广东省自然科学基金项目 (408277493017)、教育部一般人文社会科学青年基金项目 (15YJC630197)、广东软科学项目 (2014A070703021) 和广东省教育科学“十二五”规划项目 (2013JK021) 的资助。

** 通讯作者: 王雁飞。E-mail: wangyf@scut.edu.cn

DOI:10.16719/j.cnki.1671-6981.20170231

organizational behavior)思潮的兴起,这个概念受到了越来越多的重视。因此,本研究将变革开放性纳入本研究框架,采用积极心理资本理论和情感事件理论相结合的视角来探讨建言行为的驱动因素与作用机制。另一方面,情感事件理论特别强调外部环境事件在诱发员工积极情感反应并进一步影响个体行为过程中的独特作用。例如,有研究表明,员工对支持性工作环境下的工作事件的感知会促进个体积极心理状态转变为积极情绪,带来积极的情感反应(Fredrickson, 2001)。因此,本研究纳入组织支持感(perceived organizational support)这个变量,来探讨组织支持感在心理资本驱动建言行为过程中所发挥的调节作用。

以往研究更多单独地从个体认知、领导或组织视角来探讨建言行为的驱动因素与作用机制(Detert & Burris, 2007; Ng & Feldman, 2012),将个体情感和认知因素结合起来探讨它们对建言行为的影响方面的研究还不多。因此,本研究基于积极心理资本理论和情感事件理论从个体认知情感视角,探讨心理资本与企业员工建言行为的关系以及变革开放性和组织支持感在这个过程中的作用机制,在理论上丰富了心理资本研究内容,在实践上则有助于企业正确把握员工心理品质与组织支持关系的平衡,促进企业对员工积极情感的管理,为企业员工建言行为管理提供了新的思路。

2 研究假设

2.1 心理资本与建言行为的关系

建言行为最早由Hirschman于1970年提出,被认为是组织成员为了改进工作或改善组织现状,主动向组织提出建设性意见的角色外的人际沟通行为(Lepine & van Dyne, 1998),从其实质来看是一种变革导向的沟通行为(Miao & Qian, 2016)。作为积极心理资本理论的重要概念,心理资本是个体的积极心理状态(Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)。研究表明,心理资本与诸多个体和组织层面的变量有着密切关系(Avey, Wernsing, & Luthans, 2008; Huang & Luthans, 2015)。积极心理资本理论认为心理资本有助于个体应对环境变化以及变化带来的挑战(Boniwell & Zimbardo, 2015)。个体在面对不满或挑战时积极乐观的心理状态有助于提升其建言行为(Linley & Joseph, 2004)。自信的个体对建言内容的正确性并顺利被组织接受的信心较大(Bénabou

& Tirole, 2005),进而倾向于建言;乐观的个体对企业朝着更好的方向发展具有强烈的期望(Wilson & Darke, 2012);希望水平高的个体会为了实现目标制定具体可行的计划,并且有强大的意志力去克服建言过程中遇到的困难(Snyder, 2002);研究发现,韧性水平高的个体面对建言不被采纳或遭受额外损失的时候能够有效应对和适应(Stallknecht & Brown, 2009),这些积极乐观的心理品质是个体建言行为重要的推动因素,会极大影响个体的建言行为决策。基于以上分析,本研究提出如下假设:

H1: 员工心理资本与建言行为正相关。

2.2 心理资本、变革开放性与建言行为的关系

变革开放性(openness to changes)由Miller等人在1994年首次提出,主要是指员工对组织正在发生或即将发生的变革活动或计划的接受度和对变革结果的积极期望程度,就其性质来说,变革开放性是一种针对组织变革的情绪情感(Wanberg & Banas, 2000)。上世纪90年代前,研究者主要分别基于工作特征模型(job characteristics model)和社会信息加工理论(social information process theory)从员工需求和信息处理的角度来探究员工变革态度的形成机制。Fried和Ferris(1987)实证研究发现员工变革态度的形成机理中既有员工需求的作用又有员工信息处理过程带来的影响。Miller和Johnson提出的变革开放性整合了工作特征与员工需求平衡以及变革结果评估过程,有助于更全面的剖析员工变革态度的影响因素和形成机理。近年来随着积极心理学(positive psychology)和积极组织行为学(positive organizational behavior)思潮的兴起,这个概念受到越来越多的重视。研究发现,变革开放性的影响因素包括自我效能感(van den Heuvel, Demerouti, Bakker, & Schaufeli, 2010)等个体特质,其中Wanberg和Banas(2000)特别强调相比与某类具体的个人特质,高阶的个体特质对变革开放性更具有预测力。积极情感“拓延-建构”理论(broaden-and-build theory)也认为,处于积极心理状态的个体倾向于用积极的心态认识事件,发现变革等逆境事件的积极意义(Fredrickson, 2001)。因此,本研究推测个体心理资本是变革开放性的重要预测变量。

建言行为的实质是一种变革导向的沟通行为(Miao & Qian, 2016),变革开放性体现了个体对组织变革和挑战所持有的积极情感(Wanberg & Banas, 2000),积极乐观的个体通过调节自身情绪,

形成积极的变革情感,并通过建言行为来支持组织变革,因此本研究推测心理资本可能通过变革开放性影响建言行为。根据情感事件理论,个体心理品质通过情感过程影响行为。在变革背景下,高心理资本的个体更倾向于从积极角度评估变革(Avey et al., 2008),进而形成较高的变革开放性,同时变革开放性还体现了个体愿意为变革付出努力以促使变革成功等内涵,因此面对组织变革,高心理资本的个体不仅仅会表现出对变革成效的积极预期,还会表现出实际支持行为(Huang & Luthans, 2015)。Laursen 和 Salter (2006)的研究发现,变革开放性高的个体对变革结果往往持乐观的态度,敢于承担风险积极寻求新信息并且更努力地去完成目标,也愿意分享知识(Park, Song, Lim, & Kim, 2014)。基于以上分析,本研究提出如下假设:

H2: 员工心理资本与变革开放性正相关。

H3: 变革开放性在心理资本与建言行为的关系中起着中介作用。

2.3 组织支持的调节作用

根据情感事件理论的观点,情绪反应包括两个部分:心境和情绪,其中个体的心理品质是影响心境的主要来源,而情绪则容易受外在环境诱因的影响(Cropanzano & Dasborough, 2015)。因此,本研究认为只有在心理资本影响变革开放性的关系中纳入员工对环境诱因感知作为边界条件,才能更全面地解析不同来源影响因素在情绪反应过程中的作用。组织支持感是员工对组织是否重视其贡献以及是否关心其利益的主观感知(Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990)。感知到的组织支持越高,说明组织提供给个体的资源越多(Allen & Shanock, 2013)。根据资源保存理论(conservation of resource theory)的观点,个体是否拥有足够的资源是个体后续行为的关键影响因素,除了个体内在的心理资源外,组织支持也是个体的可以寻求的资源保障(Valentine, Greller, & Richtermeyer, 2006)。Ng 和 Feldman (2012)研究发现,在变革环境带来的压力影响下,资源充足的个体倾向于通过支持变革获取更多的资源,而资源缺乏的个体倾向于沉默或反对

变革来避免资源丢失。因此,在高组织支持感条件下,个体的后续行动具有足够的资源保障,通过支持变革进一步获取更多资源的意愿会强化心理资本对变革开放性的影响;而在低组织支持感条件下,个体迫于资源丢失的压力,心理资本对变革开放性的正向影响效应会弱化(曹霞,瞿皎皎,2014),即感知到的组织支持水平不同,心理资本对变革开放性的影响存在差异。基于以上分析,本研究提出如下假设:

H4: 组织支持感在心理资本与变革开放性之间起着调节作用,即心理资本与变革开放性之间的正相关关系在高组织支持感条件下要比低组织支持感条件下更强。

此外,员工感知到的组织支持水平不同,心理资本通过变革开放性影响建言行为的效应也会存在差异。组织支持感高时,积极的心理品质使得员工对变革具有积极的情感,并愿意为变革成功付出努力,采取诸如建言等积极行为。组织支持感低时,即使员工积极乐观,员工也会出于资源保存的角度考虑,为减少变革等不安定因素的影响,对变革持消极态度,且不会通过建言等实际行动来支持变革。基于以上分析,本研究提出如下假设:

H5: 组织支持感正向调节变革开放性在心理资本与建言行为之间的中介效应,在低组织支持感条件下,变革开放性在心理资本与建言行为关系之间的中介效应较低,在高组织支持感条件下,变革开放性在心理资本与建言行为关系之间的中介效应较高。

根据以上分析,本研究的理论框架见图1。

3 研究方法

3.1 研究过程

本研究采用了两阶段追踪问卷调查方法来获取数据,调查对象均为华南地区企业的员工,严格来说,作者是采用方便取样的方法来选择被试,选择被试的过程如下:(1)在某大学商学院校友录中选择校友,在职MBA和高级培训班学员以及调研或培训过程中接触到的企业员工,通过软件随机选取这些备选被试名单进而确定调查对象;(2)进一步与选择的

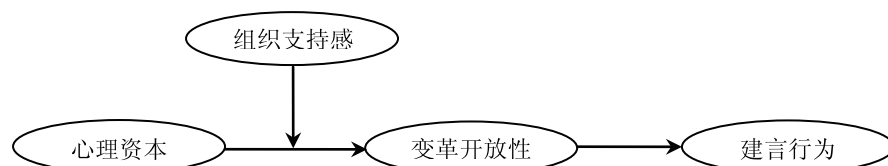


图1 本研究的理论框架

调查对象沟通,在说明调查目的并征得对方同意后,采用现场或邮寄方式发放问卷。整个问卷调查分两次完成,第一次获取了心理资本、组织支持感和变革开放性数据,第二次调查获取了员工建言行为数据,时间间隔为6个月。第一次发放问卷400份,回收有效问卷378份,回收有效率为94.5%。第二

次发放问卷378份,回收有效问卷292份,回收有效率77.2%。

3.2 变量的测量

3.2.1 测量工具

心理资本量表采用Luthans, Youssef和Avolio(2007)开发的四维度量表,包括自信、乐观、希

表1 被试人口统计学情况

变量	类别	人数	百分比(%)	变量	类别	人数	百分比(%)
性别	男	136	46.6	年龄	25岁以下	88	30.6
	女	156	53.4		25~30岁	96	33.4
学历	高中及以下	25	8.6		30~35岁	47	16.4
	大专	57	19.5		35~40岁	21	7.3
	本科	176	60.3		40~50岁	29	10.1
	本科以上	34	11.6		50岁以上	6	2.2
	技术类	40	13.7	职位层级	高层管理人员	16	5.6
	行政职能类	149	51.4		中层管理人员	97	33.8
工作种类	营销类	54	18.6		基层管理人员	120	41.8
	其他	47	15.3		一线操作人员	54	18.8

望和韧性四个维度,如“我喜欢富有挑战性的工作任务”。本研究中该量表的Cronbach's α 值为.90。组织支持感量表采用Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch和Rhoades(2001)开发的单维度量表,如“如果我需要特别帮助,公司愿意给我援助”。本研究中,该量表的Cronbach's α 值为.84。变革开放性量表采用Wanberg和Banas(2000)开发的二维度量表,包括变革接受和积极变革视角两个维度,如“我对公司变革持开放和接纳的态度”。本研究中,该量表的Cronbach's α 值为.79。建言行为量表采用Liang和Farh(2008)的二维度量表,包括抑制性建言行为和促进性建言行为,如“对公司中可能出现的问题,我会进行思考并提出自己的建议”。本研究中,该量表的Cronbach's α 值为.88。以上

量表均采用Likert五点量表评分,从“非常不符合”记1分到“非常符合”记5分。

3.2.2 验证性因素分析竞争模型结果

本研究采用验证性因素分析竞争模型分析法来检验四个核心变量之间的区分效度。从表2中可以看出,与其它三个模型相比,四因子模型与观测数据拟合度最好,且与其它三个模型之间的存在显著差异,说明本研究选取的四个变量之间具有良好的区分效度,同时也说明本研究中的共同方法变异问题得到了较好控制。

4 数据分析与结果

4.1 研究假设的检验

4.1.1 心理资本、变革开放性与建言行为之间的关系

表2 验证性因素分析竞争模型

模型	χ^2	df	$\Delta \chi^2$	χ^2/df	GFI	CFI	TLI	RMR	RMSEA
四因子模型	1426.26	869		1.64	.85	.92	.90	.03	.05
三因子模型	2333.31	992	907.05**	2.35	.77	.82	.79	.03	.07
二因子模型	2333.76	987	907.50**	2.36	.78	.82	.79	.03	.07
单因子模型	2986.6	997	1560.34**	3.00	.70	.73	.69	.05	.08

注:单因子模型:心理资本+变革开放性+组织支持感+建言行为;二因子模型:心理资本+变革开放性+组织支持感、建言行为;三因子模型:心理资本、变革开放性+组织支持感、建言行为;四因子模型:心理资本、变革开放性、组织支持感、建言行为。

系

本研究先检验了各变量之间的相关性。从表3可以看到,心理资本与变革开放性、建言行为,组织支持感与变革开放性,变革开放性与建言行为均呈显著正相关,表明本研究核心变量之间存在着密切关系。

从表4可以看到,心理资本显著正向影响建言行为($M5, \beta = .39, p < .001$), H1得到支持;心理资本显著正向影响变革开放性($M2, \beta = .17, p < .01$), H2得到支持;变革开放性对建言行为的影响达到显著水平($M6, \beta = .43, p < .001$),且心理资本对建言行为的影响依然显著,说明变革开放性在心理资本

表3 各变量的描述性统计、相关分析结果及内部一致性信度系数

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 性别	1.55	.50	—								
2 年龄	2.33	1.36	-.04	—							
3 学历	3.76	.78	-.03	.05	—						
4 工作种类	2.49	1.17	.15**	.11	-.01	—					
5 职位层级	2.73	.82	-.18**	.10	.02	.15**	—				
6 心理资本	3.83	.34	-.03	-.05	-.01	-.04	-.10	.90			
7 组织支持感	3.86	.48	.09	.02	-.02	.03	-.01	.69**	.84		
8 变革开放性	3.67	.40	-.02	.15*	-.02	.04	.02	.18**	.20**	.79	
9 建言行为	3.57	.54	-.01	.19**	-.08	.02	-.19**	.41**	.41**	.49**	.88

注：** $p < .01$ ；* $p < .05$ 。

与建言行为的关系中起部分中介作用，H3 得到支持。

4.1.2 组织支持感在心理资本与变革开放性关系中的调节效应检验

从表 4 中可以看到，心理资本与组织支持感的交互作用项对变革开放性的影响达到显著水平 ($M3$, $\beta = .25, p < .001$)，说明组织支持感在心理资本与变

革开放性的关系中起到正向调节作用，假设 4 得到支持。从调节效应交互作用图（图 2）中可以看出，在高组织支持感条件下，心理资本正向影响变革开放性；在低组织支持感条件下，心理资本负向影响变革开放性，该结果也进一步支持了 H4。

表4 多元回归分析结果

变量	变革开放性			建言行为		
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
性别	-.02	-.02	-.03	.03	.03	.04
年龄	.16*	.15*	.13	.13	.10	.04
学历	.01	.01	.01	-.05	-.05	-.06
工作种类	.08	.08	.05	.07	.07	.03
职位层级	.07	.08	.07	-.14*	-.11	-.15**
心理资本		.17**	.06		.39***	.31***
变革开放性						.43***
组织支持感			.25**			
心理资本*组织支持感			.25***			
ΔR^2	.02	.03	.06	.06	.15	.18
调整 R^2	.01	.03	.09	.04	.19	.37
<i>F</i> 值	1.32	2.56*	4.45***	3.49**	12.25***	25.18***

注：*** $p < .001$ ；** $p < .01$ ；* $p < .05$ 。

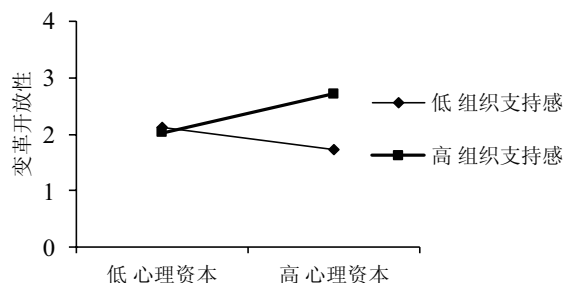


图2 组织支持感在心理资本与变革开放性关系中的调节效应

4.1.3 组织支持感调节变革开放性的中介效应

从表 5 可以看到，在高组织支持感条件下，心理资本通过变革开放性影响建言行为的间接效应显著， $r = .15$ ，95% 置信区间为 $[.01, .28]$ ，但是在低组织支持感条件下，心理资本通过变革开放性影响建

言行为的间接效应不显著， $r = -.06$ ，95% 置信区间为 $[-.19, .05]$ ，高低组之间的差异达到显著水平 ($r = .21, p < .01$)。以上结果说明，组织支持感对变革开放性在心理资本与建言行为关系中的中介作用具有显著地调节作用，即存在调节中介效应，H5 得到支持。

5 分析与讨论

5.1 研究发现

本研究聚焦于建言行为的驱动因素和作用机制研究，探讨了心理资本与员工建言行为的关系以及变革开放性和组织支持感在这个过程中的作用。首先，探讨了心理资本与建言行为的关系。实证结果表明，心理资本对建言行为具有显著的正向

表 5 基于调节路径分析的调节中介效应检验

效应	调节变量	效应量系数	标准误	显著性	95%置信区间	
					下限	上限
直接效应	高组织支持感	.41**	.13	.01	.16	.66
	低组织支持感	.31**	.12	.01	.07	.56
	差异性	.10	.12	.41	-.14	.34
间接效应	高组织支持感	.15*	.07	.03	.01	.28
	低组织支持感	-.06	.06	.10	-.19	.05
	差异性	.21**	.08	.01	.08	.38

注：分组依据为平均数加减一个标准差；注 2：系数差异为高组值减低组值。

影响效应，这与以往的研究结论相类似（Xie et al., 2014）。积极乐观的个体在向组织指出工作中存在问题或者提出发展建议时更加主动，积极的心理品质会使个体在选择是否建言时更倾向于对组织献言献策。其次，本研究在情感事件理论和积极情感“拓延-建构”理论的基础上，探讨了心理资本影响建言行为的路径。结果发现，变革开放性部分中介了心理资本与建言行为的关系，这不仅支持了心理资本对于积极变革情感的预测作用（Avey et al., 2008），也验证了变革开放性对变革导向的个体行为的积极影响（Seppälä, Lipponen, Bardi, & Pirttilä-Backman, 2012）。这一结果也说明，在组织变革背景下，心理资本是通过变革开放性间接影响建言行为的，即较高心理资本的个体拥有积极的变革情感，并愿意为变革成功付出努力，向组织进言献策。进一步研究发现，在高组织支持感条件下，变革开放性在心理资本影响建言行为过程中的中介作用显著，但是在低组织支持感条件下，变革开放性的中介作用不明显。在高组织支持感条件下，个体积极的心理状态会使个体从积极乐观的角度评估组织变革结果，积极心理状态转化为积极的变革情感并促进建言行为（Liu et al., 2015）；在低组织支持感条件下，组织不支持的负面影响会抵消个体心理资本的积极作用，使个体对组织变革结果产生消极预期，不影响或反向影响变革开放性并最终抑制建言行为，以上结果说明积极心理品质与感知的支持性组织环境都是员工积极建言行为不可或缺的条件。

5.2 理论贡献及管理启示

5.2.1 理论贡献

本研究采用积极心理资本理论和情感事件理论相结合的理论视角，探讨心理资本对建言行为的内在作用机制，综合考察了个体心理品质与感知到的组织支持对建言行为的双重影响。研究结论中关于心理资本与组织支持感通过互补作用共同促进员工

建言的发现，进一步支持了个体认知与情感因素的联合作用机制，为个体建言行为驱动因素和作用机制方面的研究提供了新的视角和借鉴；其次，本研究深入探讨了变革开放性的形成机理，梳理了变革开放性在建言行为决策机制中的角色，为积极变革情感方面的研究提供了新的思路。与以往研究不同，本研究着重探讨了建言行为的变革支持及拥护内涵，为当前组织变革背景下的建言行为研究拓展了新的思路。同时，本研究整合并探讨了组织变量、员工积极心理品质、变革情感与建言行为的关系，丰富了心理资本和组织变革管理的理论与研究。

5.2.2 管理启示

本研究发现，心理资本与组织支持感对建言行为的影响是相辅相成的，如果组织一味强调员工的积极乐观，而没有使员工感知到足够的组织支持，可能对员工的建言行为产生消极影响。这个过程中，员工对变革的情绪情感起着关键作用，企业应该关注员工对变革的情绪情感的疏导和管理，特别要加强对组织变革持消极情感的员工的组织支持。企业应该为员工提供足够的支持，使员工对组织产生信任和依赖，才能保证员工对组织的经营与发展献言献策，促进组织变革的成功。

5.3 研究局限及未来研究方向

本研究还存在一些局限和不足之处：（1）尽管本研究采用两阶段的方式来收集数据，但是没有采用严格的纵向或追踪研究范式来收集数据，同时数据均来源于员工自我报告，可能会存在同源方法变异影响本研究结论的准确性。未来研究可以采用纵向研究方法、实验研究法并结合多来源获取数据的方法来收集数据，进一步提高研究结论的准确性；（2）由于人力物力方面的限制，本研究的样本主要来自华南地区，因此本研究结论的外部效度还需要进一步检验。未来研究中可以进一步扩大样本来源和范围，进而提高研究结论的外部效度；（3）

本研究基于心理资本理论和情感事件理论相结合的视角建构研究框架并进行了检验，但是在现实中企业员工建言行为的影响因素众多，驱动机制也非常复杂。因此建言行为的驱动机制可能并非只有认知情绪路径，未来研究可以尝试采用认知 - 动机视角来进行研究。

参考文献

- 曹霞, 瞿皎皎. (2014). 资源保存理论溯源、主要内容探析及启示. *中国人力资源开发*, 15, 75-80.
- 储小平, 钟雨文. (2015). 个人 - 组织匹配视角下的变革型领导与员工建言行为研究. *南方经济*, 4, 61-75.
- 段锦云, 张倩. (2012). 建言行为的认知影响因素、理论基础及发生机制. *心理科学进展*, 20(1), 115-126.
- Allen, D. G., & Shanock, L. R. (2013). Perceived organizational support and embeddedness as key mechanisms connecting socialization tactics to commitment and turnover among new employees. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 350-369.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Barron, K. (2015). A conceptual analysis of cognitive moral development and voice behavior in an organization. *International Journal of Business and Public Administration*, 12(2), 55-65.
- Bashshur, M. R., & Oc, B. (2015). When voice matters: A multilevel review of the impact of voice in organizations. *Journal of Management*, 41(5), 1530-1554.
- Bénabou, R., & Tirole, J. (2005). Self-confidence and personal motivation. In B. Agarwal & A. Vercelli (Eds.), *Psychology, rationality and economic behaviour* (pp. 19-57). UK: Palgrave Macmillan.
- Boniwell, I., & Zimbardo, P. G. (2015). Balancing time perspective in pursuit of optimal functioning. In S. Joseph (Ed.), *Positive psychology in practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life* (pp. 223-236). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc..
- Cropanzano, R., & Dasborough, M. T. (2015). Dynamic models of well-being: Implications of affective events theory for expanding current views on personality and climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 844-847.
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? *Academy of Management Journal*, 50(4), 869-884.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), 287-322.
- Hsiung, H. H. (2012). Authentic leadership and employee voice behavior: A multi-level psychological process. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 349-361.
- Huang, L., & Luthans, F. (2015). Toward better understanding of the learning goal orientation-creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Applied Psychology*, 64(2), 444-472.
- Laursen, K., & Salter, A. (2006). Open for innovation: The role of openness in explaining innovation performance among U.K. manufacturing firms. *Strategic Management Journal*, 27(2), 131-150.
- LePine, J. A., & van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 853-868.
- Liang, J., & Farh, J. L. (2008). Promotive and prohibitive voice behavior in organizations: A two-wave longitudinal examination. *Paper Presented at Third Conference of the International Association for Chinese Management Research, Guangzhou, China*.
- Linley, P. A., & Joseph, S. (2004). Toward a theoretical foundation for positive psychology in practice. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (pp. 713-732). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc..
- Liu, W., Tangirala, S., Lam, W., Chen, Z. G., Jia, R. W. T., & Huang, X. (2015). How and when peers' positive mood influences employees' voice. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 976-989.
- Liu, W., Zhu, R. H., & Yang, Y. K. (2010). I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 189-202.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Miao, C., & Qian, S. S. (2016). Does leadership matter? A multilevel investigation of the moderators for the relationship between openness and change-oriented behavior. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 13(1), 77-89.
- Miller, V. D., Johnson, J. R., & Grau, J. (1994). Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change. *Journal of Applied Communication Research*, 22, 59-80.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 216-234.
- Park, C. H., Song, J. H., Lim, D. H., & Kim, J. W. (2014). The influences of openness to change, knowledge sharing intention and knowledge creation practice on employees' creativity in the Korean public sector context. *Human Resource Development International*, 17(2), 203-221.
- Seppälä, T., Lipponen, J., Bardi, A., & Pirttilä-Backman, A. M. (2012). Change-oriented organizational citizenship behaviour: An interactive product of openness to change values, work unit identification, and sense of power. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 136-155.
- Snyder, C. R. (2002). Target article: Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Stallknecht, D. E., & Brown, J. D. (2009). Tenacity of avian influenza viruses. *Revue Scientifique ET Technique*, 28(1), 59-67.
- Valentine, S., Greller, M. M., & Richtermeier, S. B. (2006). Employee job response as a function of ethical context and perceived organization support. *Journal of Business Research*, 59(5), 582-588.
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In J.

- Houdmont & S. Leka (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice* (pp. 124–150). Oxford, UK: Wiley-Blackwell.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology, 85*(1), 132–142.
- Wang, Y. Y., Zhu, Y., & Wang, T. A. (2013). Psychological contract breach, job satisfaction, and voice behavior: The moderating effect of neuroticism. *Journal of Psychological Science, 36*(6), 1459–1463.
- Weiss, H. M., & Beal, D. J. (2005). Reflections on affective events theory. *Research on Emotion in Organizations, 1*(1), 1–21.
- Wilson, A. E., & Darke, P. R. (2012). The optimistic trust effect: Use of belief in a just world to cope with decision-generated threat. *Journal of Consumer Research, 39*(3), 615–628.
- Xie, J., Chu, X. P., Zhang, J. C., & Huang, J. X. (2014). Proactive personality and voice behavior: The influence of voice self-efficacy and delegation. *Social Behavior and Personality, 42*(7), 1191–1200.
- Zhu, H., Chen, X. L., & Qian, J. X. (2014). Charting the development of social and cultural geography in Mainland China: Voices from the inside. *Social and Cultural Geography, 15*(3), 255–283.

Effect of Psychological Capital on Voice Behavior: The Mediating Role of Openness to Change and the Moderating Role of Perceived Organizational Support

Wang Yanfei¹, Zhao Ming¹, Zhu Yu²

(¹School of Business Administration, South China University of Technology, Guangzhou, 510640)

(²School of Business Administration, Jinan University, Guangzhou, 510632)

Abstract In the context of the drastic changes in the organizational competition, how to motivate employees to participate and exhibit voice behavior in organizational change is the key to successful change. In consideration of driving forces of voice behavior, most of the existing researches discuss the function of individual psychology and perceived organizational support separately, rather than their complementary or alternative role. In addition, under the background of change, the differences of mechanism of voice behavior are still unknown. In view of this, drawing on the theories of conservation of resource theory and perceived organizational support, the study develop a moderated mediation model to investigate the roles of openness to change and perceived organizational support that play in the relationship between psychological capital and voice behavior. We conduct a two-phrase survey on employees of companies located in Guangdong province and collect 292 useful data: psychological capital, perceived organizational support and openness to change in the first survey, and voice behavior in the second survey.

Regression analysis and bootstrap methods are used to test the proposed model. The result of data analysis shows that: (1) Psychological capital significantly and positively affects openness to change ($\beta = .17, p < .01$) and voice behavior ($\beta = .39, p < .001$); (2) Openness to change partially mediates the relationship of psychological capital and voice behavior ($\beta = .43, p < .001$); (3) Perceived organizational support positively moderates the psychological capital - openness to change relationship ($\beta = .25, p < .001$), that is, the higher level of perceived organizational support, the stronger positive relationship of psychological capital and openness to change, on the contrary, the relationship is weaker. Further, we draw an interaction picture to confirm the moderating effect of perceived organizational support on the relationship between psychological capital and openness to change. The mediating effect of openness to change is moderated by perceived organizational support as well.

Overall, in order to better understand voice behavior in organizational change, this study develops a moderated mediation model to examine the complementary relationship of psychological capital and perceived organizational support and the mediation mechanism of openness to change. Theoretical contributions in this study may be included several aspects: (a) By investigating the driving factors of voice behavior in organizational change, our research fills the research gap of employee involvement in organizational change, but also expands the direction of research on voice behavior; (b) By identifying the mediating role of openness to change, our research uncovers the influencing path of psychological capital on voice behavior, and broadens the research of openness to change in China, given little focus on openness to change in China; (c) By examining the moderating role of perceived organizational support, our research offers a more comprehensive view of under what conditions that employees with high psychological capital are more likely to exhibit voice behavior.

Inevitably, this study still has some limitations, such as defects caused by questionnaire and the slightly small sample size and so on. Scholars should try to overcome these problems as much as possible in future studies.

Key words psychological capital, perceived organizational support, openness to change, voice behavior