
新研究揭示员工建言行为心理机制

作者：writer 来源：科学网

本文原地址：<https://www.iikx.com/news/progress/32433.html>

本文仅供学习交流之用，版权归原作者所有，请勿用于商业用途！

新研究揭示员工建言行为心理机制。近日，汕头大学商学院教授林泉团队及其合作者，在员工建言行为研究领域取得重要进展。他们首次从自我决定理论（SDT）的独特视角出发，深入探讨了员工在组织中建言行为对其心理需求满足的影响，特别是区分了促进性建言和抑制性建言的不同效果。相关成果在线发表于《组织行为学杂志》（Journal of Organizational Behavior）。

该研究的创新之处在于从自我决定理论的视角，揭示了建言行为对员工心理需求的满足及其后续行为的积极影响，特别是区分了促进性建言和抑制性建言的不同效果。论文通讯作者林泉对《中国科学报》表示。

该研究指出，尽管过去的文献认为抑制性建言可能带来负面反应，但它仍能通过满足员工的心理需求，促进其真实自我表达和做出更多助人行为。这一发现挑战了传统观点，为理解员工建言行为的内在动机和积极后果提供了新的视角。

当前研究的一个挑战是如何平衡员工建言的潜在风险与其对组织和个人的积极影响。在组织中建言行为，无论是促进性还是抑制性对员工来说都是很普遍的。然而，管理者有时会认为这是对权威的挑战，而通过各种方式进行压制，特别是对抑制性建言。从研究来看，现有的文献更多关注建言行为对受众的影响，少有关注对建言者的影响。

研究团队通过预研究和两项主要研究的经验抽样研究，验证了建言行为与心理需求满足、真实自我表达和助人行为之间的关系。研究发现，促进性建言与建言者的心理需求满足呈正相关，且关系强度大于抑制性建言。同时，促进性建言和抑制性建言都通过心理需求满足间接影响建言者的自我表达和助人行为，但促进性建言的间接效应更强。

该研究历时约6年完成，从论文提交到被《组织行为学杂志》接受发表历时约2年。研究过程中，最大的困难是如何准确测量员工的心理需求满足以及如何短期内捕捉建言行为对心理需求满足的影响。研究团队通过经验抽样方法和严格的统计分析方法，克服了这些困难，更准确地评估了建言行为对心理需求满足的影响。

林泉表示，该研究成果的意义在于为理解员工建言行为的内在动机提供了新的理论依据，揭示了建言行为不仅能改善组织功能，还能满足建言者自身的心理需求。同时，研究成果也为组织管理实践提供了指导，表明组织和管理者应鼓励员工建言，尤其是促进性建言，以提高员工的心理幸福感和组织效能。

该研究还为未来研究提供了新的方向，如探讨建言行为的非亲社会动机对其心理需求满足和后续

行为的影响，以及建言和沉默对员工反应的不同影响等。其应用前景广泛，包括在组织中创造支持建言的环境，鼓励员工表达意见和建议，以增强员工的心理需求满足和工作满意度等。（来源：中国科学报 朱汉斌）

相关论文信息：<https://doi.org/10.1002/job.2868>

作者：林泉等 来源：《组织行为学杂志》

更多 科学进展 请访问 <https://www.iikx.com/news/progress/>

本文版权归原作者所有，请勿用于商业用途，[爱科学iikx.com](http://www.iikx.com)转发