

The Relationship Between Abusive Supervision and Employee Silence: A Meta-analysis

Yuting Lai^{1,a}, Jing Zhu^{1,b} and Hao Jian^{1,c,*}

¹School of Business Administration, Guangdong University of Finance & Economics, Guang Zhou, China

^a2251980806@qq.com, ^b136848832@qq.com, ^crajonhao@163.com

*corresponding author

Keywords: abusive supervision, employee silence, Meta-analysis

Abstract: The relationship between abusive supervision and employee silence is becoming an increasingly hot topic in human resource management. Scholars' researches indicate that the correlation intensity between them is inconsistent and fluctuates. Based on the available literature, this paper examines the relationship between abusive supervision and employee silence with Meta-analysis method. 21 independent sample studies from 18 empirical literature meet the need of Meta-analysis (N=6692). Meta-analytic consequences demonstrate that abusive supervision is positively related to employee silence at a moderate intensity ($r=0.375$). Different measurements make significant difference to the relationship between abusive supervision and employee silence while research level has a salient moderation effect on them. Besides, publication types exert no moderation effect on them so that there is no publication bias problem in our research.

辱虐管理与员工沉默的关系：一项 Meta 分析

赖宇婷^{1,a}, 朱婧^{1,b}, 简浩^{1,c,*}

¹工商管理学院, 广东财经大学, 广州市, 广东省, 中国

^a2251980806@qq.com, ^b136848832@qq.com, ^crajonhao@163.com

*通讯作者

关键词: 辱虐管理, 员工沉默, Meta分析

摘要: 辱虐管理与员工沉默之间的关系正日益成为人力资源管理的热门话题, 而且学者们的研究显示二者相关强度并不一致, 波动较大。本研究在梳理现有文献的基础上运用 Meta 分析技术探究二者间的关系。来源于 18 篇文献的 21 个独立研究样本满足了 Meta 分析的基本标准 (N=6692)。Meta 分析结果显示, 辱虐管理与员工沉默之间存在中等强度的相关关系 ($r=0.375$); 不同测量工具显著调节辱虐管理与员工沉默间的关系; 研究层面对辱虐管理与员工沉默关系的调节作用显著; 出版类型对二者的关系没有调节效应, 本研究不存在出版偏倚问题。

1. 引言

当今时代, 身处变化迅速和竞争激烈的市场环境中, 组织要对环境作出快速响应, 仅仅依靠领导者的智慧处理不断涌现的问题越发举步维艰。组织员工身处前线, 直面客户与市场, 往往比领导者更易觉察组织所存在的不足之处。尽管当前很多组织鼓励员工积极参与, 为组织的发展变革、战略决策建言献策, 但是有调查表明员工倾向保留自我对组织的意见。这种现象被

Milliken 等冠名为员工沉默^[1]。

吴利华指出, 员工沉默行为受到员工个体、群体环境、文化价值观等因素的影响^[2]。作为重要的情境因素, 领导力对员工沉默行为有重要影响。在管理学领域中, 关于领导力 (leadership) 的研究占有重要地位。以往研究在探讨领导有效性时, 大量文献都将领导与积极正面的性质联系起来, 如建设性领导、道德型领导、公仆型领导、谦逊型领导和自我牺牲式领导等。鲜有研究涉及领导的消极负面性质。近些年来, 越来越多的学者开始探究领导者在职场中的破坏行为以及该类行为对组织和个体的负面影响, 形成了领导研究的新视角——破坏型领导 (disruptive leadership)。破坏型领导会表现出辱虐管理、欺凌、暴君行当、毒性领导、出轨等一系列负面领导行为。

作为破坏型领导的典型代表, 自 Tepper 提出“辱虐管理”概念以来^[3], 学者们迅速将目光聚焦于这一“新兴事物”, 有关“辱虐管理”的研究成果层出不穷, 日新月异。梳理现有文献, 学界对“辱虐管理”的研究主要围绕其影响因素与影响结果展开, 着重探讨辱虐管理的成因机制与作用机制, 其中也不乏研究将“辱虐管理”视为中介变量或调节变量进行探讨。这些研究极大拓展了辱虐管理的研究深度。例如, 王震、宋萌在研究员工核心自我评价与员工反规避行为关系^[4], 赵斌、韩盼盼在探讨人-工作匹配与员工创新关系时^[5], 均将辱虐管理视为重要的调节变量。就影响结果而言, 辱虐管理对员工的组织公民行为、工作绩效、工作创造力建言行为等有负向影响; 对员工的离职意愿、家庭冲突、反生产行为、职场偏差行为等均有正向作用。

相较于辱虐管理对其他影响结果的研究, 有关辱虐管理与员工沉默行为的研究起步较晚, 学界尚未有综述性研究总结二者之间的关系。尽管现有研究证实辱虐管理对员工沉默行为有正向影响, 但是不同研究所得出的二者之间的关系强度并不稳定, 波动较大。例如, 胡金萧玉等研究得出二者的相关系数为 0.127 (N=329) ^[6]; 而唐曼祯的研究则显示二者相关关系达到 0.503^[7]。国外也有学者研究得出的相关系数超过 0.58。基于此, 本研究将运用 Meta 分析方法综合探讨辱虐管理与员工沉默之间的关系, 同时探讨在不同边界条件下, 例如不同测量工具、研究层次等对辱虐管理与员工沉默之间关系强度的影响, 以深入了解辱虐管理在员工沉默影响上扮演的角色。

2. 理论与假设

2.1. 概念及测量

(1)辱虐管理。辱虐管理 (abusive supervision) 的定义最早是由 Bennett J. Tepper 提出的^[8]。Tepper 将辱虐管理定义为下属感知到的管理者持续表现出的带有敌意的言语或非言语行为, 但是肢体接触除外^[3]。辱虐管理是一种具有重复性和持续性的负面领导行为。Barnes 等探讨了睡眠不好给领导者带来的暂时性的辱虐行为。将短期性辱虐行为也纳入辱虐管理定义中实质上是对辱虐管理定义的拓展。总体而言, Tepper 对辱虐管理这一定义得到学界普遍的接受和认可^[3]。

辱虐管理是员工对领导辱虐行为的主观感知, 因此测量领导辱虐行为都是通过下属的主观报告完成的。当前, 学界对辱虐管理的测量普遍使用 Tepper 所开发的量表^[3]。该量表最初共有 20 个题项, 在经过 68 名 MBA 学员讨论后最终确定了现行 15 题项的辱虐管理量表。该量表采用 Likert 五点计分法, 代表性的题项包括“我的领导告诉我的想法和感受是愚蠢的”“在别人面前给予我负面评价”等。通过 CFA 分析得到的 15 个题项的因子载荷都超过 0.5, 检验显著, 并且具有较好的效度 (Cronbach $\alpha=0.95$)。辱虐管理量表中文版是由台湾学者吴宗佑引进并修订。Aryee 等人将这一量表用于中国情境下的样本测试, 证实了该中文量表具有很好的信度和效度。Mitchell 和 Ambrose 则在 Tepper 开发量表的基础上进行了精简, 编写了一个包含 5 个题项的量表, 题项主要分为主动辱虐和被动辱虐两类。国内学者严丹在 Tepper 量表的基础上增加了 13 个题项, 开发了新的量表^[9]。

(2)员工沉默。沉默, 在汉语中解释为“一言不发的, 沉寂的, 不说话的”。员工沉默 (employee

silence)的概念由 Morrison 和 Milliken 提出,他们认为组织沉默是一种集体现象,是员工对组织可能存在的问题保留个人的观点的行为^[10]。Pinder & Harlos 认为,员工沉默是指对于当前组织的现状,员工有能力改进却隐藏了对组织环境等方面行为的、认知的或情感的评价^[11]。基于 Pinder & Harlos 的定义, Van Dyne 等指出员工沉默的前提在于员工对事件有所认识而非一无所知^[12]。随着员工沉默的研究不断深入,学者基于不同维度对员工沉默进行了划分,主要包括二维、三维和多维(如表 1)

表 1 员工沉默维度划分

学者	维度
Pinder & Harlos (2001)	防御性沉默、默许性沉默
Van Dyne 等 (2003)	防御性沉默、默许性沉默、亲社会沉默
郑晓涛 (2008)	防御性沉默、默许性沉默、漠视性沉默
杨丰瑞、谢芸潞 (2009)	防御性沉默、默许性沉默、漠视性沉默、道德性沉默
张敏 (2009)	结构性沉默、文化性沉默、制度性沉默
赵春莲 (2010)	组织体制障碍性沉默、个体低自尊性沉默、人际关系恐惧性沉默

梳理国内文献发现,郑晓涛提出的员工沉默三维度模型被国内学者广泛接受^[13],许多专家和学者在研究员工沉默时都会有所参考,如严丹、王洪青等^{[9][14]}。

如何测量员工沉默行为?基于组织背景,目前学界提出了现场观察、自评以及他评三种测量方法。例如,Edmondson 等现场观察了被访者的沉默情况;Huang、Bouradas & Vakola 则设计调查问卷让员工对沉默行为进行自我评价和测量;而 Dyne 则采用他评的方法让员工互评。国内有关员工沉默行为的研究多采用郑晓涛在中国情境下的所开发的量表,包括 3 个维度共 12 个条目^[13]。

2.2. 辱虐管理与员工沉默的关系

在辱虐管理与员工行为的相关研究中,社会交换理论一直扮演着重要角色。Blau 的社会交换理论为辱虐管理与员工沉默行为关系的研究提供了很强的解释力。社会交换理论认为,社会中的每个个体都会与其他个体进行物质或非物质资源的交换。社会交换不同于经济交换,前者建立在互惠原则的基础上,即人们将自己在某种关系中所获得的报酬与所付出的代价保持在一个相对平衡的状态。这种平衡是一种动态的平衡,是一个交换双方满足对方需要的过程。员工为组织辛勤付出,希望从组织获得一定的回馈或嘉奖而不是组织的辱虐或惩罚。领导的辱虐行为是带有敌意的行为,是一种对员工不公平的人际对待。面对组织出现的问题,在互惠原则的基础上,员工会选择采取沉默行为而不是建言行为,以示对领导辱虐行为的回应。Pinder 等也指出,员工在遭遇不公时保持沉默的现象普遍存在^[11]。综上所述,本研究提出以下假设:

H1 辱虐管理正向影响员工的沉默行为。

2.3. 潜在的调节因素

梳理现有研究发现,有关辱虐管理与员工沉默行为的研究结果均存在一定程度上的差异,说明研究过程中存在着某种因素对二者之间的关系有调节效应。一般认为,在 Meta 分析中,潜在的调节变量主要有两大类:(1)测量因素,包括测量方法、测量工具、维度划分等;(2)情境因素,如文化特征、组织特征等。与实证研究不同的是,Meta 分析的调节变量来源于对实证文献的编码。通过对纳入 Meta 分析的 18 篇文献 21 个独立研究进行整理和编码,本研究归纳出以下两种可能影响辱虐管理与员工沉默行为的调节变量。

(1)测量工具。在实证研究中,测量工具的选择是研究者必须认真考虑的问题。不同测量工具有不同的理论基础和测量形式,而且测量工具的长度、信度和效度也不尽相同。通过对满足本研究 Meta 分析标准的文献进行整理后发现,这些研究并非使用单一的辱虐管理和员工沉默测量工具。探讨辱虐管理与员工沉默的关系是否受到不同测量工具的影响,对于在实证研究

中测量工具的选择具有深刻的指导意义。当前学界在测度辱虐管理时普遍使用由 Tepper 于 2000 年开发的量表,但在不同研究中,也有学者使用基于 Tepper 辱虐管理量表所开发的新量表,如 Aryee、Mitchell 和 Ambrose 等。同理,学界在研究员工沉默行为时也会选择不同的测量量表。目前国内有关员工沉默的研究多采用国内学者郑晓涛所开发的量表^[13],但也有研究采用 Van Dyne^[12]等所开发的量表。

H2 辱虐管理量表的差异会影响辱虐管理与员工沉默的关系。

H3 员工沉默量表的差异会调节辱虐管理与员工沉默的关系。

(2)研究层面。传统的组织研究将组织划分成个人、群体与组织层次。梳理现有文献发现,辱虐管理及其结果变量间的关系往往受到不同层次调节变量的影响。个体层面着重研究个体特征的影响,包括个性控制点、马基雅维利主义、自我控制能力、积极归因等^{[9][4]};群体层面则关注团队特征;而组织层面主要探讨来自于组织的情境因素,例如组织文化、心理契约违背、组织氛围、领导成员交换关系等^{[15][16]}。

按照 Tepper 的定义^[3],辱虐管理是下属对上级领导辱虐行为的感知,而这种行为能否被感知到与下属的个体特征息息相关,下属的个体特征会对辱虐管理的作用效果产生重大影响^[17]。不同特征的员工感知到的上级的辱虐管理也互有差异。刘钰倩等认为,员工的人格特质差异会影响员工对辱虐管理的感知。该研究认为,稳定性强的员工在面对辱虐行为时能够快速平复心情,重新投入工作中;而稳定性较弱的员工容易受辱虐行为的影响,最终产生沉默行为^[18]。席猛等指出,具有独立型自我意识的员工在面对辱虐行为时更倾向于保持沉默^[15]。Kiewitz 等的研究发现,当感知到上级的辱虐管理时,具有果敢(assertiveness)的员工,即使在恐惧氛围中也会大胆说出自我的心声,而非选择采取沉默。

员工身处组织之中,员工的行为受到来自于组织情境因素的影响。关于组织情境的本质,学界已经达成共识:组织情境是企业员工所处的工作环境,能够塑造组织成员行为、信念和价值观。组织情境包含的要素纷繁复杂,多种多样。广义上组织氛围、组织气候、组织结构、组织文化、上下级关系等都属于组织情境。不同的组织有不同的氛围。在组织中,特定的组织氛围对组织公民行为、创新行为、组织承诺等具有正向作用,而且对组织中的建言行为、创造力等具有重要影响。Kiewitz 等探讨了组织中的恐惧氛围对辱虐管理与员工防御性沉默关系的调节作用^[16]。

研究表明,作为重要的情境因素,领导成员交换关系或上下级关系是影响辱虐管理与结果变量之间关系的重要因素。例如,严丹指出,在高领导成员交换关系的下,辱虐管理会减少漠视性沉默和默许性沉默,对防御性沉默无影响;而在低领导成员交换关系下,辱虐管理会增加漠视性沉默、默许性沉默和防御性沉默^[9]。冯勇也探讨了上下级关系在辱虐管理与员工沉默之间的调节作用^[19]。根据社会交换理论,在面对领导的辱虐行为时,员工会对该行为作出回应,其更多的是做出针对组织的报复行为,置组织利益于不顾。由于辱虐管理已经破坏了员工的心理安全,员工与领导的心理契约出现违背,造成了事实上的心理隔阂,员工因此选择保持沉默。

无论是个体特征抑或组织情境,都对辱虐管理与员工沉默之间的关系产生重要影响。斯塔格纳指出,无论身处何种情境,人的行为方式都具有稳定性,研究人格特质比研究情境因素更能精准地预测人的行为。综上所述,本研究提出以下假设:

H4 研究层次调节辱虐管理与员工沉默的关系。

3. 研究方法

3.1. Meta 分析方法

本研究将采用 Meta 分析的方法对以上假设进行检验。Meta 分析英文为“Meta-analysis”,国内学者一般翻译为“荟萃分析”“元分析”或“综合分析”。Fisher 提出了“合并 P 值”的思想,在此基础上美国教育心理学家 Glass 率先提出了“Meta-analysis”的概念。他认为,Meta 分析是以

综合已有的发现为目的,对单个研究结果进行综合的统计学分析方法。该方法结合了定量与定性两种方法,以得到普遍性的结论为目的。Meta 分析能够增加统计学检验效能,定量估计研究效应,进而得出全面、量化、可靠的结论。多年以来,Meta 分析一直是循证医学对文献资料进行系统综述的基本方法。近年来,Meta 分析方法被广泛应用于管理科学领域,为管理科学研究提供了新工具。

3.2. 文献来源及其特征

3.2.1. 文献搜索与筛选

文献搜索对象包括中文文献和英文文献。在 Meta 分析中,囊括尽可能多的研究能够提高整合的效度,确保 Meta 分析结论的准确性和可靠性。因此,本研究将通过以下几种途径进行文献的搜集:(1)在 CNKI(中国知网)、维普期刊、万方、PsycFirst、Emerald、EBSCO、PROQUEST、Web of Science、SpringerLink、SAGE、ScienceDirect、JSTOR、ABI/INFORM、Engineering Village 等数据库中进行检索,关键词为“abusive supervision”“employee silence”“organizational silence”“acquiescent silence”“defensive silence”“pro-social silence”“辱虐管理”“辱虐式领导”“苛责式领导”“不当督导”“员工沉默”“组织沉默”“防御性沉默”“冷漠性沉默”“默许性沉默”“亲社会沉默”“沉默行为”“沉默”“缄默”;(2)查看中外一些顶级杂志上的文章,如《Academy of Management Journal》、《Journal of Applied Psychology》、《管理世界》、《南开管理评论》等,搜集网络搜索所遗漏的文章;(3)搜索与主题相关的会议论文、复印资料、学位论文等进行收录。

经过检索,共获得 19 篇文献,其中中文文献 15 篇,英文文献 3 篇,韩文文献 1 篇。文献的筛选参照以下标准进行:(1)研究的被试必须是成年员工,不包括在校大学生样本或者没有工作经验的硕博士生样本,也不包括社区居民;(2)研究必须属于实证研究,剔除非实证研究如综述性研究等;(3)研究必须探索辱虐管理与员工沉默整体或维度之间的相关关系;(4)研究必须提供变量之间的相关系数 r 值,或者能够转换成相关系数的 t 值、 f 值,以及变量的效度等;(5)如果数据有重复,则只采纳最详尽的一版。根据以上标准进行筛选,最终纳入 Meta 分析的文献共 18 篇,其中包括 14 篇中文文献,3 篇英文文献和 1 篇韩文文献。英文文献中有 1 篇包含 2 个独立研究样本,1 篇包含 3 个独立研究样本,18 篇文献共计 21 个独立研究样本。

3.2.2. 文献编码

本研究的编码过程依照 Lipsey & Wilson 推荐的步骤进行,效应值的计算以独立样本为单位,每个独立样本只做一次编码^[20];当文献中存在多个独立样本时,也要相应地进行多次编码。当采用不同测量工具对同一独立样本进行研究时,可能会产生过多的效应值从而使得 Meta 分析结果出现偏差。在这种情况下,只做一次编码,效应值采用平均值。本研究的编码内容包括:(1)研究的外在特征,即作者名称、研究的时间(文章发表的时间)、文章发表的期刊名称、研究的地点;(2)潜在的调节变量,即测量工具、研究层次等;(3)统计量,即样本中变量的相关系数、信度和显著性水平。

为了确保 Meta 分析结果的可信度,本研究将由两位编码者进行编码以保证编码的信度。本研究先由第一作者进行编码,编码完成后第二作者再从满足编码标准的文献中随机选取 10 篇进行独立编码,然后对以上每种编码方式的最终结果进行比较。编码结果显示,除了个别数据存在偏差外,其他数据不存在明显偏差,本研究的编码具有较高的一致性。

3.2.3. 统计分析

目前,能够实现 Meta 分析的软件有以下几种:Review Manager (RevMan)、Comprehensive Meta Analysis (CMA)、Stata、R 软件等。本研究采用 CMA2.0 专业软件对辱虐管理与员工沉默二者之间的关系进行 Meta 分析。CMA 软件具有数据易导入、易计算、输出功能强大等优势。CMA 软件在进行 Meta 分析时使用 r 值作为效应值, r 值是指研究变量的相关系数或者经过平

均化处理的相关系数，在文献中容易获取。此外，该软件在进行 Meta 分析还需要纳入的重要数据包括样本数目 (sample size)、效应方向 (effect direction)、调节变量 (moderator) 等。根据 Lipsey & Wilson 的研究，CMA 软件在执行计算的过程中，会按照以下公式将 r 值转换成相应的 Fisher's Z 分数然后再转换回相关从而呈现结果：

$$\begin{aligned} \text{Fisher's } Z &= 0.5 * \log((1 + \text{Corr}) / (1 - \text{Corr})) \\ \text{Fisher's } ZSE &= 1 / (\text{Sqr}(N - 3)) \\ \text{CorrSE} &= (1 - \text{Corr}^2) * \text{Fisher's } ZSE \end{aligned}$$

运用 CMA2.0 软件进行统计会得到两种分析结果：Fixed Model (固定模型) 和 Random Model (随机模型)。模型的选择取决于异质性分析 (或者同质性分析) 的结果。当检验出的效应值是异质时，适合采用随机模型分析方法。异质性的检验通常采用同质性 Q 值以及 I^2 作为统计量。一般认为，当 $I^2 > 50\%$ 时，选择随机模型进行分析；当 $I^2 < 50\%$ 时，则选择固定模型。

4. Meta 分析结果

4.1. 出版偏倚检验

图 1 是效应值分布情况，横轴是转化过的 Fisher's Z 效应值，纵轴是 Fisher's Z 效应值的标准差。

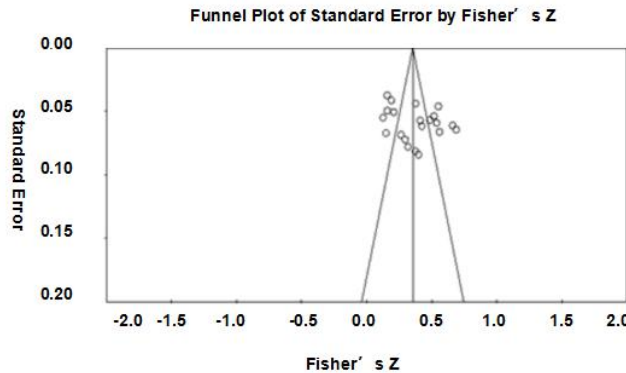


图 1 效应值分布情况

从上图可以看出，大部分研究呈现在漏斗图的顶部，而且聚集于平均效应值的附近。几乎没有研究出现在漏斗图的底部。这表明本 Meta 分析存在出版偏差的可能性很小。表 2 是出版偏倚的检验结果。由表可知未出版文献与出版文献之间的差异并不显著 (组间 $Q=0.832$, $P=0.362$)，本研究不存在出版偏倚问题。

表 2 出版偏倚的检验结果

分组	研究数	样本量	效应值及 95% 置信区间			双尾检验		同质性		
			点估计	下限	上限	Z 值	P 值	Q 值	df(Q)	P 值
未出版	5	1644	0.407	0.290	0.512	6.357	<0.001			
出版	16	5048	0.343	0.259	0.421	7.642	<0.001			
组间								0.832	1	0.362

4.2. 同质性检验

表 3 是同质性检验结果。由表可得 I^2 值为 89.977，表明大约 90% 的观察变异是由于效应值的真实差异造成，而仅有 10% 的观察变异是由随机误差造成的。当 $I^2 > 75\%$ 时，说明异质性强^[21]。Tau-Squared 的值为 0.029，这表示可用于计算权重的研究间变异只有 2.9%。

表 3 同质性检验结果

模型	研究数	异质性				Tau-squared			
		Q 值	df(Q)	P 值	I-squared	Tau-squared	SE	方差	P 值
Random	21	199.534	20	<0.001	89.977	0.029	0.011	0.000	0.169

当效应值是异质时，通常有两种处理方式。第一是删除极端效应值，直至达到同质再进行固定模型分析；第二是采用考虑了研究内和研究间变异的随机模型分析。本研究在整体效应和调节效应检验时都采用随机模型分析方法。

4.3. 主效应检验

表 4 是主效应检验结果。由表可知，辱虐管理与员工沉默行为的相关系数为 0.375，为中等强度的相关，而且检验水平显著 (P<0.001)。H1 得到支持。

表 4 主效应检验结果

模型	研究数	样本量	效应值及 95%置信区间			双尾检验	
			点估计	下限	上限	Z 值	P 值
Random	21	6692	0.375	0.298	0.452	9.543	<0.001

4.4. 调节效应检验

4.4.1. 测量工具

在纳入 Meta 分析的 21 个研究中，有 1 个研究没有报告辱虐管理测量工具的使用，因此在 Meta 分析中予以剔除。表 5 是辱虐管理测量工具调节效应的检验结果。由表可知使用 Tepper 的量表进行测量所得到的结果 (r=0.399) 比使用其他量表测量所得到的结果 (r=0.268) 更优，而且不同量表之间的差异显著 (组间 Q=4.623, P=0.032)，H2 得到支持。

表 5 辱虐管理测量工具的检验结果

分组	研究数	样本量	效应值及 95%置信区间			双尾检验		同质性		
			点估计	下限	上限	Z 值	P 值	Q 值	df(Q)	P 值
T	15	4483	0.399	0.314	0.477	8.516	<0.001			
O	5	1968	0.268	0.180	0.352	5.789	<0.001			
组间								4.623	1	0.032

在国内有关员工沉默的研究中，学者普遍采用郑晓涛所编制的量表，证明该量表具有非常好的信度和效度^[13]。为了检验员工沉默行为测量量表的差异对研究结果产生的影响，本研究对样本来源控制于中国情境下。基于此，共有 15 篇文献被纳入到该项检验中。表 6 是员工沉默测量工具调节效应的检验结果。由表可知使用郑晓涛编制的量表进行测量所得到的结果 (r=0.440) 比使用其他量表测量所得到的结果 (r=0.236) 更优，而且不同量表之间的差异显著 (组间 Q=21.762, P<0.001)，H3 得到支持。

表 6 员工沉默测量工具的检验结果

分组	研究数	样本量	效应值及 95%置信区间			双尾检验		同质性		
			点估计	下限	上限	Z 值	P 值	Q 值	df(Q)	P 值
D	7	2841	0.236	0.164	0.305	6.327	<0.001			
Z	8	2632	0.440	0.388	0.489	14.797	<0.001			
组间								21.762	1	<0.001

4.4.2. 研究层次

根据研究层次差异对研究样本进行编码,共有 9 个样本研究个体特征对辱虐管理与员工沉默之间关系的影响;5 个样本研究组织情境特征对二者关系的调节作用。表 7 是研究层次调节效应的检验结果。由表可知,不同研究层次间差异显著(组间 $Q=16.691, P<0.001$),而且个体特征对辱虐管理与员工沉默之间关系的影响效应($r=0.262$)弱于组织情境特征带来的影响效应($r=0.493$)。H4 得到检验支持。

表 7 研究层次调节效应检验结果

分组	研究数	样本量	效应值及 95%置信区间			双尾检验		同质性		
			点估计	下限	上限	Z 值	P 值	Q 值	df(Q)	P 值
N	9	3250	0.262	0.171	0.353	4.493	<0.001			
Y	5	1413	0.493	0.428	0.558	14.864	<0.001			
组间								16.491	1	<0.001

5. 讨论

5.1. 辱虐管理与员工沉默的关系

本研究运用 Meta 分析方法对 18 篇辱虐管理与员工沉默的文献进行分析,被试者共有 6692 名。研究结果显示,辱虐管理与员工沉默之间呈中度相关($r=0.375$)。这与严丹、王洪青等、刘钰倩等人的研究结果相符^{[9][14][18]}。

5.2. 辱虐管理与员工沉默之间关系的调节作用

研究结果显示,测量工具的差异会显著调节辱虐管理与员工沉默之间的关系。在辱虐管理的研究中,对辱虐管理的测量仍然建议采用 Tepper 所开发的量表^[3]。尤其是在国内研究中,Aryee、刘军等人已经证实了 Tepper 量表具有较高的信度和效度,采用 Tepper 的量表所得到的相关关系($r=0.399$)比采用其他量表所得到的相关关系($r=0.268$)更强。同理,国内学者郑晓涛(2008)所开发的员工沉默量表是国内目前最为成熟的测量量表,研究结果也证实了在国内的研究中采用郑晓涛编制的量表所获得的相关关系($r=0.440$)比使用其他量表所获得的相关关系($r=0.236$)更强。

研究结果表明,研究层次不同会显著调节辱虐管理与员工沉默之间的关系。组织情境特征($r=0.493$)比个体特征($r=0.262$)有更强的调节效应。进一步分析后发现,同时考虑了个体层面与组织层面因素所获得的结果($r=0.426$)与仅考虑组织情境特征所获得的结果($r=0.493$)想近。本研究猜测,个体特征是个体行为的内因,组织情境特征是个体行为的外因,外因通过内因起作用。人的行为产生是一个复杂的过程,在研究组织情境特征对行为的影响时,无法排除人的个体特征在这一过程中的内隐作用,由此可能导致组织情境特征的调节效应被系统放大。进一步分析的结果也一定程度上支持了猜想,但是这个猜想仍有待进一步的研究支持。

最后是出版偏倚问题。无论是通过图 1 的漏斗图抑或是表 11 的出版偏倚检验结果都可以发现本研究不存在出版偏倚问题。纳入本研究 Meta 分析的 18 篇文献中,有 13 篇来源于出版刊物(包括期刊、杂志等),仅有 5 篇来源于硕博士论文等未出版刊物。尽管出版文献与未出版文献探究的辱虐管理与员工沉默关系大小有差异,但是组间的结果并未显著。此外,通过计算失安全系数,也可以证实本研究不存在出版偏倚问题。

6. 研究不足与未来展望

本研究主要有以下几点不足:(1)尽管本研究已经尽量搜集齐全研究文献,但是纳入 Meta 分析的研究仍然偏少;(2)有些文献并未直接报告辱虐管理与员工沉默整体维度间的关系而只报告了辱虐管理与员工沉默分维度间的关系,采用平均化处理的方式获取效应值一定程度影响了结果的准确性;(3)某些调节变量的效应检验样本较少,应该谨慎对待这些调节分

析所得出的结论：（4）国家文化使得不同国家和种族群体在情绪表达以及对不同现象的情绪反应上存在着差异。国家与国家之间的文化差异深刻地影响着人们的行为态度。现有研究已经证实，文化差异的确会对辱虐管理及其结果变量之间关系产生重要影响，如采用 Meta 分析探讨了权力距离对辱虐管理与员工职场偏差行为之间关系的影响^[22]。然而，由于研究样本均来源于东方国家（中国、韩国、菲律宾），缺乏与之比较的西方样本，因此没有能够进一步考察文化差异对辱虐管理与员工沉默调节关系的影响。

在本研究的基础上，在未来的研究中可以：（1）纳入更多探究辱虐管理与员工沉默关系的样本进行 Meta 分析，使结论更加可靠；（2）寻找更多潜在的调节变量进行 Meta 分析，以加深对辱虐管理与员工沉默关系的理解；（3）在西方文化情境下进行辱虐管理与员工沉默的研究，充分考虑文化差异的影响，深化二者关系的理论基础。

7. 结论

本研究通过 Meta 分析检验了辱虐管理与员工沉默之间的关系，研究结果表明，两者之间存在中等强度的正相关关系（ $r=0.375$ ）。辱虐管理与员工沉默之间的关系强度受到测量工具、研究层面等因素的调节。具体而言，不同辱虐管理量表与不同员工沉默量表均对研究结果有重要影响，不同研究层次的变量同样调节辱虐管理与员工沉默之间的关系。本研究在总结现有研究的基础上为辱虐管理与员工沉默的关系提供了更为精准的预测，在承认研究不足的基础上也为未来的研究提供了方向，如可考察不同文化背景下二者之间的关系，从而深化对辱虐管理与员工沉默之间关系的认识。

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] 吴利华. 员工沉默研究综述[J]. 经济论坛, 2016(7):109-111.
- [3] Tepper B J. Consequences of Abusive Supervision[J]. Academy of Management Journal, 2000, 43(2):178-190.
- [4] 王震,宋萌.辱虐管理对下属反馈规避行为的影响:积极归因与工作意义的作用[J].预测, 2015(9):1003-5192.
- [5] 赵斌, 韩盼盼.基于扎根理论的员工主动创新行为双路径产生机制研究[J].管理学报, 2016 (7) : 1003-09.
- [6] 胡金萧玉,汪雅,庞靖涛,楼陈名,王永跃.辱虐型领导对员工沉默行为影响机制的实证研究[J].现代商业,2017(24):182-183.
- [7] 唐曼祯. 不当督导和员工沉默[D].暨南大学,2016.
- [8] Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. Journal of Management, 33(3), 261–289.
- [9] 严丹.辱虐管理一定会导致员工沉默吗?——以领导成员交换作为调节变量的实证研究[J].财经论丛,2012(06):106-110.
- [10]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.
- [11] Pinder C C, Harlos K P. Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice[J]. Research in Personnel & Human Resources Management, 2001, 20:331-369.
- [12] Dyne L V, Ang S, Botero I C. Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs[J]. Journal of Management Studies, 2003, 40(6):1359–1392.
- [13] 郑晓涛,柯江林,石金涛,郑兴山.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(02):219-227.

- [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(04):39-47.
- [15] 席猛,许勤,仲为国,赵曙明. 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, 18(03):132-140+150.
- [16] Kiewitz C, Restubog S L, Shoss M K, et al. Suffering in Silence: Investigating the Role of Fear in the Relationship Between Abusive Supervision and Defensive Silence.[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2016, 101(5):731-742.
- [17] 李爱梅, 华涛, 高文. 辱虐管理研究的“特征-过程-结果”理论框架[J]. *心理科学进展*, 2013, 21(11):1901-1912.
- [18] 刘钰倩. 辱虐管理对员工沉默行为的影响机制研究[D]. 山西财经大学, 2017.
- [19] 冯勇. 破坏型领导、上下级关系和员工沉默行为关系的实证研究[D]. 深圳大学, 2017.
- [20] Lipsey, M. W., & Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.
- [21] Higgins, J. P. T., Thompson, S. G., Deeks, J. J., & Altman, D. G. (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses. *BMJ*, 327(7414), 557–560.
- [22] Park J H, Min Z C, Defrank R S, et al. Abusive Supervision, Psychological Distress, and Silence: The Effects of Gender Dissimilarity Between Supervisors and Subordinates[J]. *Journal of Business Ethics*, 2016:1-18.