

# 组织行为学研究的现状：意义与建议\*

张志学 鞠冬 马力

(北京大学光华管理学院, 北京 100871)

**摘要** 本文对 2008~2011 年这 4 个年度发表在英文和中文组织行为学方面重要学术期刊上的研究进行总结,旨在让国内学者了解现今组织行为学的现状和发展。我们在分析研究内容、研究方法的基础上,就当前中国组织行为学研究提出了一些总结性的看法,包括:研究问题很大程度上追随国际潮流,但缺乏对本土重要问题的关注;研究方法过多地集中于定量的问卷调查法,但缺乏对多种不同方法的应用;研究的分析层次过多地集中在个体层次上,而对多层次的组织和团队管理现象关注不足。为更好地促进组织行为学学科的发展,本文建议:应该注重立足中国的组织和管理现象来挖掘研究问题;采用多种研究方法,特别应鼓励开展定性研究;注重跨层次研究和研究的情境化等。本文通过介绍近年来组织行为领域的全面情况并详细分析其中的若干个例,为如何克服以上不足提供具体的范例和方法。

**关键词** 组织行为学研究;严谨的科学研究;多元研究方法;多层次研究;情境化

**分类号** B849: C93

## 1 引言

科学研究的目的是解释、预测及影响自然或社会现象。要实现这个目的,科学研究必须针对恰当的研究问题、合理地已从已有研究中汲取营养并推进已知知识领域、采用适用的研究方法。当前中国从事组织行为研究的学者多在尽力开展更高层次的学术研究,且大多认可英文期刊在总体上有值得学习的优点。为此,需要对于应该进行什么问题的研究、回答哪些问题、提供什么样的见解、采用哪些研究方法等具有更加明确的认识。

我们从实践与理论两方面回答上述问题。从实践上,当前中国企业经营管理中有哪些亟待解决的组织行为方面的疑难,就应该是这一应用学科的研究重点。比如,中国经济体制改革的不断深化,企业经营更深入地融入世界经济,粗放型的发展难以持续因而必须不断提升企业竞争力,所有这些都使中国企业面临前所未有的挑战,也为组织行为学研究提出了对应的课题。从理论上,分析这一问题的

角度之一便是考察以英文期刊所代表的全球领先的组织行为研究的问题与方法。总的来说,英文期刊代表了全球管理学者的最新成就,其研究问题和研究方法比中文期刊更接近研究的理想状态,对其研究问题和研究方法的了解有助于我们思考中国在该学科上存在的差距。

要对标国际的研究,我们需要了解英文期刊以及考察当前中文期刊所代表的中国组织行为研究现状,以便分析差距何在、如何去接近目标。为此,我们也对应地分析英文一流期刊和中文核心期刊中这些年的研究成果,梳理其规律性的内容。就一项研究而言,问题的选择和研究方法、研究设计、数据分析等技术层面的内容也很重要。学者们需要通过严谨的研究设计提高研究的解释力或可信度。学术界对研究方法的要求日趋严格,学者们的普遍共识是通过严谨的研究设计,力求使研究结论更有说服力和解释力。我们在分析了英文、中文期刊文章中实证研究的研究内容和研究方法后,就具体如何操作上提出我们的看法。

收稿日期: 2013-08-31

\* 国家自然科学基金杰出青年科学基金(70925002)。感谢北京大学光华管理学院组织管理系博士生解蕴慧、李远、秦昕、张宏宇、张翠莲、姚晶晶、黄鸣鹏和卢文静 8 位同学在总结英文期刊文章上给予的帮助。

通讯作者: 张志学, E-mail: zxzhang@gsm.pku.edu.cn

为实现上述目标, 本文通过统计 2008~2011 年发表在英文和中文一流期刊上的组织行为学研究, 来归纳分析缜密的组织行为学研究的范式和优点。具体而言, 我们首先总结了各篇文章的研究内容, 然后概括了它们的研究方法。针对这些总结与比较中反映出来的国内组织行为学研究的不足, 我们提出了提高国内研究水平的几点建议。

## 2 英文和中文期刊上组织行为学研究的研究内容

### 2.1 英文期刊上发表的组织行为学研究内容: 概述

在过去 20 多年中, *Annual Review of Psychology* 曾发表了 3 篇对组织行为学整个学科的研究进行系统的回顾和总结的文章(O'Reilly, 1991; Mowday & Sutton, 1993; Rousseau, 1997)。3 篇文章报告的结果显示, 组织研究内容随着时代的变化而在不断改变。在 1991 年之前的若干年里, 动机(motivation)是微观组织行为中最为广泛的研究内容, 其次是工作态度(work attitude)、工作设计(job design)、离职(turnover)和缺勤(absenteeism), 最后是领导力(leadership)。在 1993 年的回顾中, 作者没有特别统计研究数量最多的内容, 而是强调情境(context)对组织行为研究的重要作用。距离现在最近的 1997 年的回顾文章中, 在彰显组织不断变化的背景下, 作者总结了现有的组织行为学研究如何反应组织在变化, 以及如何更好地应用现有理论解释变化中的组织现象。但是, 这篇文章依然没有统计研究内容。我们认为, 统计近几年的热点研究内容, 让学者们了解如今组织行为学研究的现状是十分必要和有启发意义的。

根据我们研究的需要, 我们在英文期刊中选取了公认的一流管理学(如 *Academy of Management Journal*)、应用心理学和组织行为学(如 *Journal of Organizational Behavior*)学术期刊, 以及具有独特代表性的期刊(如最早从事组织环境下人的行为研究、由 Tavistock Institute 1947 年创刊的 *Human Relations*)和基于欧洲的期刊(如 *Journal of Management Studies*)。特别说明的是, 由于在这些覆盖组织行为学全面内容的期刊所发表的文章中, 领导力的研究为最频繁受到关注的内容(见下文), 我们也把 *Leadership Quarterly* 这本专门的杂志包括在统计范畴内。我们列出了本研究所包括的 12 本期刊 2011 年的影响因子, 以便读者综合了解这

些期刊(见表 1)。在 8 名博士生的帮助下, 我们从这些期刊中找出组织行为学方面的研究进行总结和分析。在 2008~2011 期间, 共有 1821 篇组织行为学研究发表在这些期刊中。针对这些文章, 我们分析出每篇文章的研究内容。

表 1 期刊列表及 2011 年影响因子

期刊名称	影响因子
<i>Academy of Management Review</i>	6.169
<i>Academy of Management Journal</i>	5.608
<i>Journal of Management</i>	4.595
<i>Organization Science</i>	4.338
<i>Journal of Applied Psychology</i>	4.308
<i>Journal of Management Studies</i>	4.255
<i>Administrative Science Quarterly</i>	4.212
<i>Journal of Organizational Behavior</i>	3.854
<i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>	3.129
<i>Personnel Psychology</i>	2.926
<i>Human Relations</i>	1.729
<i>Leadership Quarterly</i>	2.705

我们的统计分为两个阶段, 首先, 由于 *Leadership Quarterly* 中的文章都涉及领导力, 我们先将其排除在外, 统计另外 11 种期刊的研究内容和研究方法。最后, 我们将这 11 种期刊中有关领导力的研究和 *Leadership Quarterly* 中的文章汇总, 单独对领导力这个话题进行总结。

我们通过阅读文章, 对每篇文章的研究内容进行概括。我们依据文章所研究的主要内容(可以是自变量, 也可以是因变量), 概况出每篇文章的主题。图 1 显示了除 *Leadership Quarterly* 以外的 11 种期刊中的文章主题。从 2008 年至 2011 年, 研究内容的文章数量排在前 10 位的依次是领导力(leadership)、团队(team)、公平(justice)、身份和认同(identity & identification)、组织公民行为(organizational citizenship behavior)、创造力(creativity)、工作-生活关系(work-life)、多样性(diversity)、信任(trust)和绩效(performance)。这 10 类话题占全部研究的 32%, 其中领导力最多, 独占 8%。另外, 为了让读者更多地了解其他研究数量较少、但依旧是热点的话题, 我们以有 10 篇以上文章研究过作为标准, 将这些话题列举出来(见图 2)。这些研究话题包括: 创业(entrepreneurship)、CEO、职场例外行为(deviance)、知识(knowledge)、变革(change)、离职(turnover)、冲突(conflict)、决策

(decision making)、情绪(emotion)、压力(stress)、伦理(ethics)、情感(affect)、谈判(negotiation)和权力(power)。

在不包括 *Leadership Quarterly* 的情况下, 领导力仍然是研究数量最多的话题。为此, 我们又进一步对领导力的研究进行了单独的分析, 这次分析包括 *Leadership Quarterly* 这本专门发表领导力研究的杂志。所有 12 本期刊中关于领导力的研究总共有 362 篇, 其中 248 篇出自 *Leadership Quarterly*。我们对这些期刊上发表的领导力的文章又进行细化和归纳, 总结出领导力领域中的研究话题(见图 3)。排在前 10 位的研究话题依次是变革型领导(transformational leadership)、领导成员交换(leader member exchange, LMX)、CEO、领导力发展

(leadership development)、魅力型领导(charismatic leadership)、整合型领导(integrative leadership)、领导有效性(leadership effectiveness)、真诚领导(authentic leadership)、高层管理团队(top management team)以及政治领导(political leadership)。此外, 被 5 篇以上的文章探讨过的话题包括情绪(emotion)、领导力和创新(leadership and innovation)和道德领导(ethical leadership)等。在过去的几十年中, 领导力的研究一直是组织行为领域中最重要话题。其原因或许在于, 领导者是推动企业发展和变革的最主要动因, 而领导力则是保证组织成员适应变化、提高绩效的最重要的素质。由于领导力的本质在于应对变化, 在当今处于复杂动态的环境中, 领导力变得更为关键。

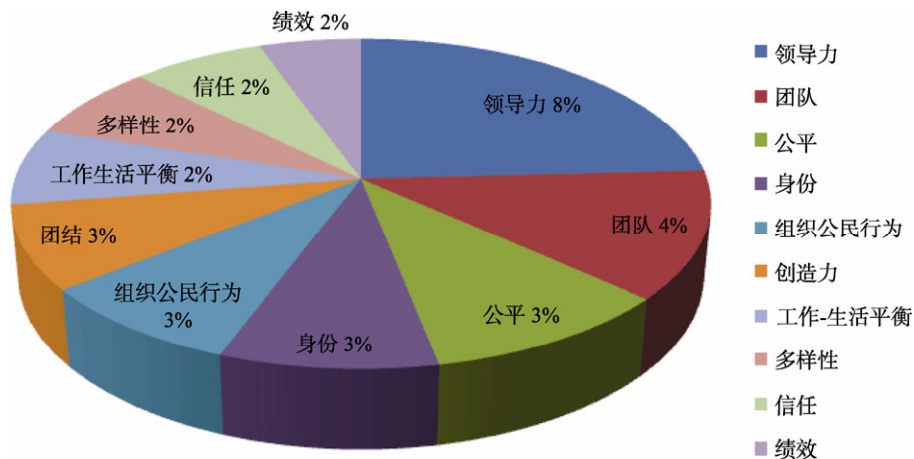


图 1 2008~2011 年各英文期刊上排在前 10 位的研究话题

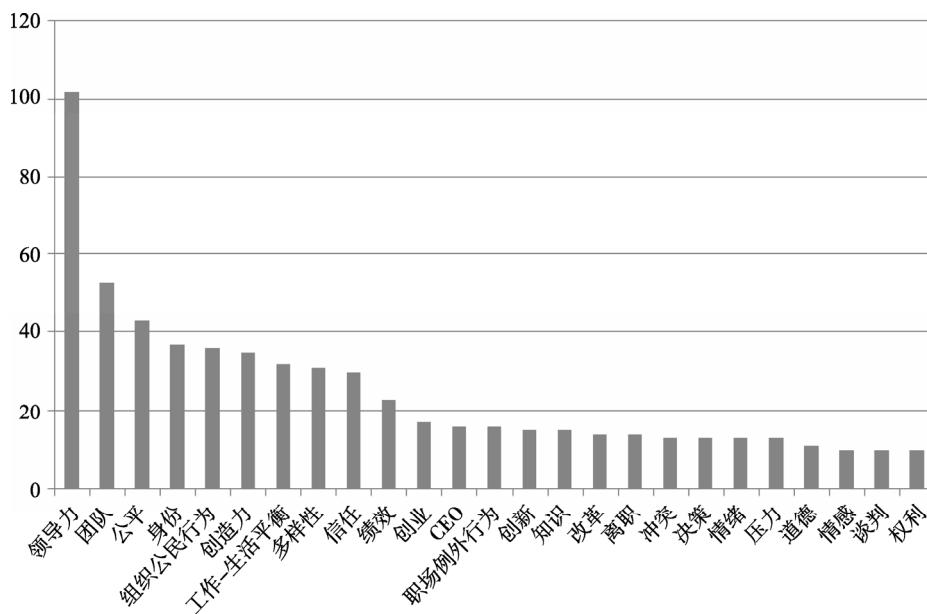


图 2 2008~2011 年在各英文期刊上被 10 篇以上文章研究的话题

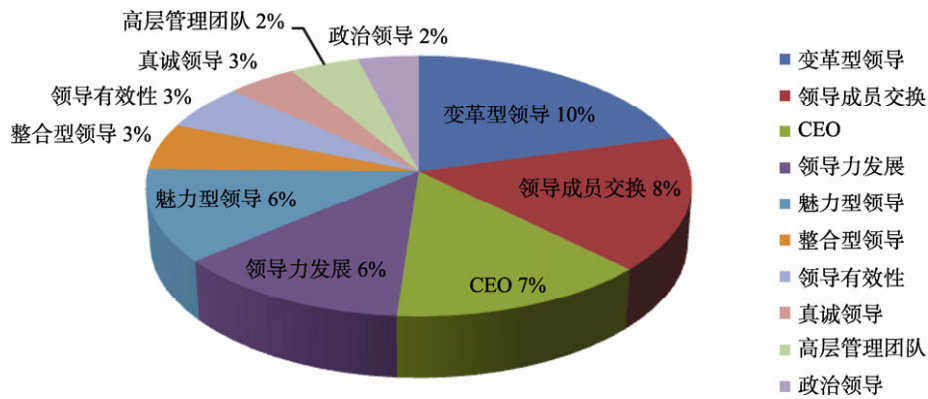


图3 2008~2011年各英文期刊上领导力研究的10大话题

通过这个总结, 学者们既可以了解到国际学者最关心的具体话题, 也可以知晓一流期刊更欢迎什么内容的研究。需要指出的是, 研究这些话题并不意味着就能为组织行为学领域的研究做出新贡献, 因为对研究质量的判断必须是综合的, 研究问题的流行并不意味着在这方面就容易做出高水平研究成果, 也不意味着这方面的研究容易发表。

另外, 我们建议学者们关注 *Academy of Management Review* (AMR) 上的文章。这些文章的研究内容因为比较前沿、数量少, 多数文章所探讨的题目并没有出现在这些图表中。正因为这些研究问题比较新颖, 它们很可能代表着新的、有前景的领域和方向。还有一些学者认为关注文献中没有研究过的变量关系就是有理论贡献的研究, 但事实并不全是这样。对理论的贡献不是增加新的变量, 而是将新变量与以往文献对话, 用严谨的论述补充以往的理论。没有合理的、严谨的理论, 而只是阐明两个变量的相关关系是不具备理论贡献的。这也就是为什么审稿人经常提出的建议是用一个整体的理论框架(overarching theory)来整合文章中的假设, 而不是简单地变量堆砌(张燕, 李海洋, 2008)。

虽然限于本文篇幅, 我们未从实践的角度来深入分析研究话题的选择, 但是近年来已经有众多学者呼吁研究者从实践出发来选择研究题目。在2011年, Jason Colquitt 与 Gerard George 代表当时 *Academy of Management Journal* 的主编们, 就提出了有效选题的5个标准: 具有现实的重要性、从新颖的角度看问题、便于引起学者的好奇心、问题涉及到比较广泛的现实、以及对实践具有可操作的启示意义(Colquitt & George, 2011)。在管理学会(*Academy of Management*)1993年的主席演讲中, Donald Hambrick 就提出这一具有挑战性的问题:

“我们的学会(学界)对现实到底起了什么作用?” (Hambrick, 1994)。他建议管理学者应该进入实践领域(p. 16)。有影响力的理论应该源自于对现象的观察, 而不是企图在文献找到可以填补的空白。为此, 常见的好办法是从现象中获得思路, 再回到文献中找到相关的理论进行比较, 考察现有理论能否有效地解释这些有趣、重要的现实问题(Hambrick, 2005)。一旦无法有效解释, 甚至理论与现实有矛盾, 那么就给后来的研究者提供了绝佳的研究机会。只有如此, 学界才能够推动人们对于客观现实的理解, 帮助更加准确、新颖地看待这个世界。

## 2.2 英文期刊上发表的组织行为学研究内容: 详情

下面我们简要介绍每个话题下具有代表性的文章的核心内容, 并辅之以我们对这方面内容的理解与评论。

**团队。**团队的研究集中于探索提高团队绩效、团队创新和团队效率的前因变量、调节变量和中介变量。除此之外, 其他因变量还包括团队满意度和团队冲突等。团队绩效的前因变量中, 关于团队内部多样性(diversity)的研究最多, 包括年龄、教育水平、性别、种族、任务导向、关系导向、专业性的多样性等。有一篇比较新颖的关于多样性的研究是团队成员在时间应用上的多样性(Mohammed & Nadkarni, 2011)。有趣的研究包括: 领导和下属感知到的组织支持的同质性对团队绩效的影响, 以及基于社会比较的视角, 探讨团队成员对高绩效的团队成员的人际伤害现象(Lam, Van der Vegt, Walter, & Huang, 2011)。

**公平。**公平作为前因变量, 预测的结果变量包括: 绩效、组织承诺和组织公民行为等。该话题中有一些比较新颖的研究。如 Krings (2009)发现交互

公平、程序公平和分配公平对组织内男员工的性骚扰现象有显著影响。有一些学者开始探讨公平的前因, 即什么能够决定公平。Patient 和 Skarlicki (2010) 发现领导与下属在交流时的同情性关注(empathetic concern)与下属感知到的交互公平有正向关系。现有研究认为决定公平感的两大因素是结果和过程, 但是 Cropanzano, Paddock, Rupp, Bagger 和 Baldwin (2008) 根据调节焦点理论, 发现提升焦点(promotion focus)和预防焦点(prevention focus)会与结果和过程交互, 影响感知到的公平。另外, 公平的研究对象分为施与者、接受者和观察者(observer), 但是现有研究忽略了对观察者的研究, O'Reilly 和 Aquino (2011) 的理论文章对此话题进行了挖掘。

身份和认同。这是 2009 和 2010 年研究的热点话题, AMR 上发表了 7 篇相关的研究。研究内容大多是有关组织身份的形成和如何提高员工的组织认同。AMR 上发表的文章都用详实和缜密的理论建立了一些非常有意思的框架。Cooper 和 Thatcher (2010) 提出个体主义的自我概念导向(individualist self-concept orientation)、关系主义的自我概念导向(relationist self-concept orientation)和集体主义的自我概念导向(collectivist self-concept orientation)会产生三类不同的动机, 进而会在组织、团队和同事三种认同间产生差异。

组织公民行为。大量学者研究如何提高员工的组织公民行为(OCB)。在这 4 个年度的研究中, 有一些较新的前因变量, 如个性化的工作契约(Idiosyncratic deals) (Anand, Vidyarthi, Liden, & Rousseau, 2010)。Choi (2009) 特别研究团队层面的 OCB 的前因变量, 发现领导特点、团队构成以及团队成员之间的可信任度(trustworthiness)都有影响。还有研究探讨员工的组织行为公民能为他们带来什么。有一篇元分析(meta analysis)发现, 针对个人/组织的组织公民行为会影响绩效考核、缺勤、离职、组织效率和顾客满意度等(Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009)。Podsakoff, Whiting, Podsakoff 和 Mishra (2011) 关注在选拔员工时, 求职者对于组织公民行为问题的回答对于选拔者感知到的胜任力和综合评价的影响, 发现了正向的关系。此外, Mackenzie, Podsakoff 和 Podsakoff (2011) 首次分析挑战导向的组织公民行为(challenge oriented OCB)和归属导向的组织公民行为的交互作用对任务绩效的影响。

创造力。创造力的研究都是关于其前因变量,

比如工作自主性、学习导向和内在激励等。有一篇研究特别关注服务相关的创造力, 并发现来自顾客信任等能够正向影响这个变量(Madjar & Ortiz-Walters, 2008)。Gebert, Boerner 和 Kearney (2010) 以及 Farh, Lee 和 Farh (2010) 研究了团队层面的因素对团队创造力的影响。另外, 将创造力付诸实践也是一个重要的研究趋势, 因为有了创造性的想法不等于实现其创造性的结果(Baer, 2012)。还有研究探讨创造力的黑暗面, 发现具有创造力的人善于辩解(justify)自己的行为, 因此更容易做不道德的行为(Gino & Ariely, 2012)

家庭工作平衡/冲突。在这一领域的研究中, 探讨如何提升平衡和其对其他结果变量的影响平分秋色。预测家庭工作平衡的变量有工作特征、工作需求、工作资源、工作满意度和家庭工作的边界等; 家庭工作平衡可以预测一些普遍的结果变量, 包括实际的健康、心理契约公平感、职业发展和整个组织的绩效等。

多样性。关于多样性的研究都将其视为前因变量, 预测的结果变量包括负面情绪、整个公司的绩效、组织依赖(organizational attachment)和组织公民行为等。值得一提的是, 有若干篇研究关注组织内的多样性氛围(diversity climate), 即所有员工感知到的组织内的多样性, 并发现其对整个组织的效率有显著影响(Gonzalez & Denisi, 2009)。

信任/可信度。信任作为前因变量, 可以预测的结果变量包括团队绩效、整个组织的绩效和感知到的支持等。可信度(trustworthiness)与信任既相关又不同, 也是个热点话题。2009 年 AMR 上有若干篇关于信任修复(trust repair)的文章。例如, Kim, Dirks 和 Cooper (2009) 认为双方的信任修复要经过 3 个层面: 第一, 失信者是否真的失信; 第二, 如果真的失信, 归因为个人还是情境; 第三, 如果归因为个人, 那么反映出的这种人的不足是可以修正的还是固化不变的。随后, Desmet, de Cremer 和 van Dijk (2011) 对信任修复进行了实证研究, 进一步将故意还是非故意的失信意图从欺骗中分离出来, 并发现单纯的故意失信, 即使不是由欺骗引发的, 也会削弱信任修复效果。另外, 研究结果也表明主动的经济补偿比被动的经济赔偿更能修复信任。

绩效。分析期间的绩效研究集中于探讨影响员工绩效的因素, 主要的因素有个人特质和领导的特征等。少数研究从其他的角度探讨影响绩效的因素, 如 Zyphur, Chaturvedi 和 Arvey (2008) 发现过往绩效

的轨迹与未来绩效有正向关系。另外,基于情绪传染理论(emotional contagion theory),Netemeyer, Maxham 和 Lichtenstein (2010)发现领导的绩效能够影响下属的绩效。

以上研究内容都在领导力范围之外。鉴于领导力是最多篇文章所涉及的内容,所以关于领导力的研究我们进行了更详细的分类。

**变革型领导。**变革型领导被视为员工行为很重要的前因变量,这几年间用它来预测的变量主要是个人绩效、团队绩效和组织公民行为等。Menges, Walter, Vogel 和 Bruch (2011)从整个组织的层面研究变革型领导氛围,并发现其通过正面情感氛围(positive affective climate)中介影响整个公司员工的组织公民行为。Walter 和 Bruch (2010)探讨组织的集权、正规化和组织规模(centralization; formalization; organization size)对变革型领导的影响。另外,还有文章开始探讨变革型领导的形成和下属感知到的变革型领导,这些研究发现,大五人格、道德、领导成长的家庭特点和一些情境因素等对其有显著影响。

**领导 - 成员交换(LMX)。**领导 - 成员交换能够预测大部分组织行为学中的结果变量。比较新颖的研究话题是领导 - 成员交换一致性(LMX congruence/agreement)和领导 - 成员交换的组内差别(LMX differentiation)。关于领导 - 成员交换一致性的元分析发现,领导和下属之间的领导 - 成员交换的相关仅为 0.37(Sin, Nahrgang, & Morgeson, 2009)。若干篇研究也关注这个现象如何形成和其结果。有研究(Ma & Qu, 2010)发现领导的普遍主义价值观(universalist values)能够降低领导成员交换的组内差别(LMX differentiation); 还有研究发现,在公平氛围较低的情况下,这种差别可以降低工作满意度、组织承诺、同事关系,并提高退缩行为(withdrawal behavior)(Erdogan & Bauer, 2010)。

**领导力发展。**领导力培养是组织储备竞争力的重要部分,2008~2011 年间的研究将关注点放在哪些变量可以影响领导力发展,以及领导力发展的结果。例如,Avolio, Avey 和 Quisenberry (2010)研究领导力发展的投资回报率。另外,领导力自我发展(leadership self-development)是比较新颖的话题,分别有一篇理论和实证研究。

**CEO。**关于 CEO 的研究多集中于预测公司层面的结果变量,比较有意思的是研究这个关系的边界变量。例如,Geletkanyc 和 Boyd (2011)研究行业

背景(行业成长、行业集中度和行业多样性)对 CEO 在其他董事会担任职务对公司长远绩效的影响。也有研究关注 CEO 这个群体的领导风格,比如变革型领导和授权型领导的 CEO 对于公司整体绩效的影响等(Fu, Tsui, Liu, & Li, 2010)。

**魅力型领导。**与变革型领导不同,2008~2011 年的研究没有太多关注魅力型领导的结果变量,而是关注其前因变量。Walter 和 Bruch (2009)回顾了以往的文献,并基于情感事件模型(Affective Events Model)建立了魅力型领导的前因变量模型。一项有趣的研究是, Naidoo 和 Lord (2008)发现,领导的演讲魅力能够带来下属积极的情感状态(state positive affect),进而提升下属感知到的魅力型领导。此外,Levay (2010)通过两个案例分析发现魅力型领导阻碍变革的推动,这与以往有些研究发现魅力型领导是变革的促进者的结论是相反的。

**整合型领导。**整合型领导指的是将不同的群体和组织等以半永久的方式整合起来,共同解决复杂的公共难题和获得共同的公共产品(Crosby & Bryson, 2010)。这个话题的研究较新,Leadership Quarterly 在 2010 年有以一期关于这个专门话题的研究。由于当前人类面临很多诸如全球变暖、艾滋病、经济问题以及贫穷等公共问题或挑战,只有将政府、企业、非政府组织、基金会、大学以及社区组织等结合起来才能够有效解决。领导者或管理者怎样才能激励、调动来自不同的组织的参与和努力,这是整合型领导探讨的话题。可见,整合型领导并非传统的组织行为中针对企业领导的话题,而涉及诸如政府和公共事务更大范围的领导行为。这对于中国各个层级的领导者、尤其是政府的领导者如何协调资源和部门,有效解决所面临的诸多社会问题,应当具有重要的借鉴意义。

**领导力有效性。**这个话题的研究大多探讨领导者的一些特点对其领导力的影响。比较有意思的发现是,领导者的声音吸引力可以提高下属感知到的领导力有效性(DeGroot, Aime, Johnson, & Klumper, 2011)。其中的一些研究既有趣也对于管理实践具有启发性。例如,自信是领导者的重要品质之一,不过 Shipman 和 Mumford (2011)的研究发现,过分自信将会导致领导忽视问题和不足,并减弱了领导者制定有效计划的能力。

**真诚领导。**这个话题的理论文章较多。在为数不多的实证文章中,有一篇专门探讨真诚领导影响员工的机制,发现下属对领导的认同和感知到的授

权感是其中重要的影响机制(Walumbwa, Wang, Wang, Schaubroeck, & Avolio, 2010)。这一领域的实证研究有待发展。

高层管理团队(TMT)。高层管理团队的研究中最重要的理论是高阶理论(upper echelons theory)。以往的研究大多探讨 TMT 的人口统计学变量, 最近的趋势是开始研究 TMT 的其他比较深层的特点, 如价值观、行为等(Carmeli & Halevi, 2009)。可想而知, 这要求研究者必须贴近高层管理者才能够做到。

政治领导。政治领导多是探讨以美国总统为代表的政界领导。例如, Eubanks 等人(2010)以历史上的政治领导为样本, 研究领导应对批评的策略所导致的下属的反应。研究者采用历史计量法, 从众多的领导者传记中获得 120 位世界上的政治领导者面对批评及其应对策略, 并考查应对策略对于追随者的反应以及解决批评的影响。研究发现, 合作型和对抗型领导者的应对策略使得他们继续推进既定议程, 也获得了周围人的支持。相反, 回避、转移注意和说教性策略是无效的。这类研究的方法和结论都颇具启发性。

### 2.3 中文期刊上发表的组织行为学研究内容: 概述

我们按照国家自然科学基金委指定的 A 类期刊名目, 逐刊将其中的组织行为学研究挑选出来, 这些期刊包括《管理世界》、《管理科学》、《管理评论》、《科学学研究》、《科学管理》、《南开管理评论》和《中国管理科学》。鉴于《心理学报》发表了大量与组织行为学领域相关的研究, 我们也将这本期刊选入统计的范围。经统计, 自 2008 年至 2011 年, 发表在上述期刊上的组织行为学研究总共有 238

篇。与统计英文期刊的方法一致, 我们总结了每篇文章研究的话题。

中文文章排在前 10 位的研究话题依次是: 领导力、团队、知识、创造力/创新、公平、信任、建言、组织公民行为、工作-生活平衡和离职(见图 4)。这 10 类话题占全部研究的 60%, 其中领导力占 20%。另外, 为了更多地了解其他话题被研究的情况, 我们还将被 3 篇以上文章研究的话题列举出来(见图 5)。这些话题包括职业、情绪智力、绩效、组织承诺和个性。

由于领导力依旧是数量最多的研究话题, 加上为了让读者比较英文和中文领导力的研究状况, 我们更具体地分析了领导力领域的研究内容(见图 6)。排在前 10 位的领导力研究话题依次是: 变革型领导、领导力综合研究、领导-成员交换、高层管理团队、家长式领导、授权型领导、交易型领导、辱虐型领导、领导者的情绪智力和 CEO。

我们还特别统计了《心理学报》上发表的组织行为学的研究话题和研究方法。从 2008 年至 2011 年, 《心理学报》总共发表了 38 篇组织行为学研究报告, 被两篇以上的文章研究的话题依次为: 领导力、绩效、创造力、团队、人格和建言。所采用的研究方法与其他中文文章大体相似。

### 2.4 中文期刊上发表的组织行为学研究内容: 详情

中文期刊的研究内容与英文期刊有相似之处, 但是在变量的选择和理论构建上也有很多不同。这里我们简要地介绍中文期刊各话题的主要内容, 以期发现可以进步的空间和方向。

团队。团队的研究集中在如何提高团队的性能、有效性等问题上。与英文期刊中的文章不同的

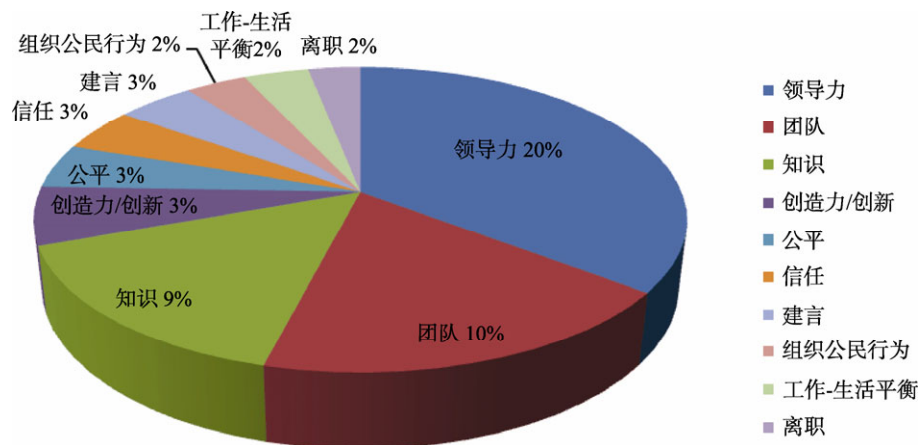


图 4 2008~2011 年各大中文期刊上排在前 10 位的研究话题

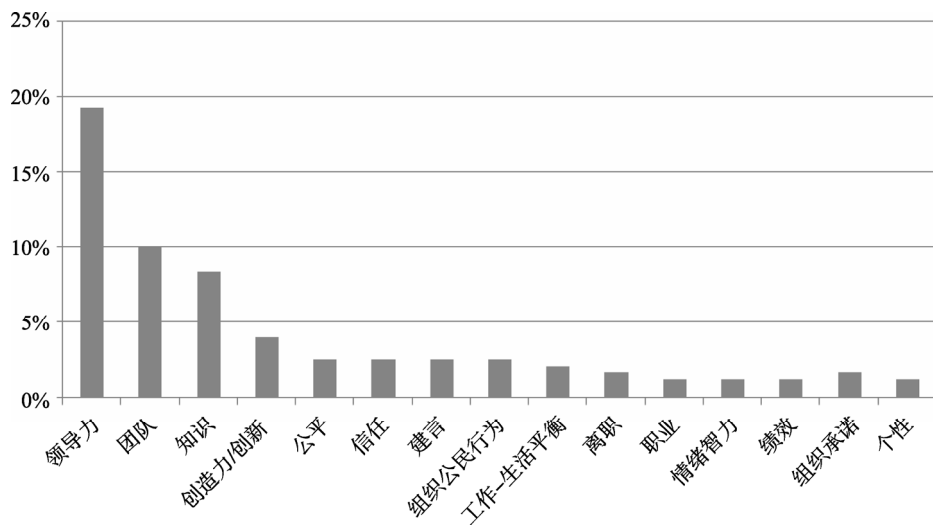


图5 2008~2011年在各大中文期刊上被3篇以上文章研究的话题

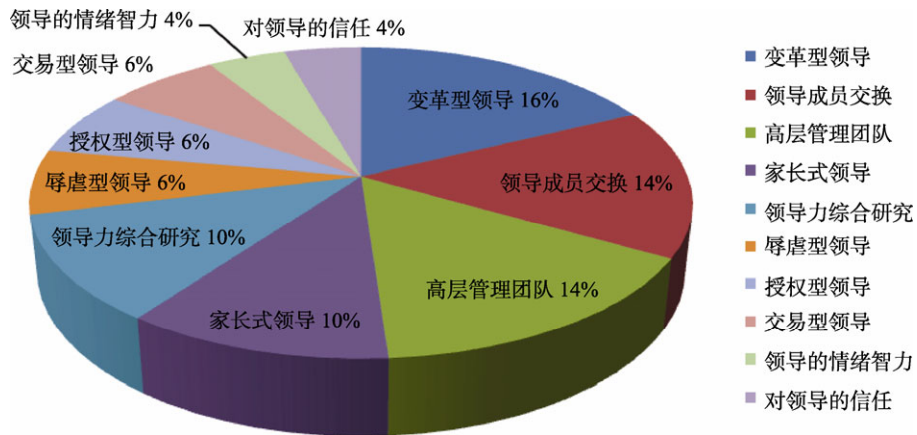


图6 2008~2011年各大中文期刊上领导力研究的话题

是，中文发表的团队研究中关于团队知识共享和团队学习的文章较多，其中主要关于团队的前因变量为交互记忆系统和社会资本。英文期刊的文章着重研究的团队多样性，则在中文期刊中涉及较少，仅有两篇。可能的原因之一是在国际上比较重视组织内不同种族、不同文化之间的团队内部合作，而这一话题在中国却不是显著的组织现象。

知识。知识共享和知识管理是这个话题下重点研究的因变量，其前因变量则包括组织文化、人力资源管理措施等(如：孟坤，熊中楷，代唯良，2010)。

创造力/创新。这类话题的研究集中于如何预测个人或团队的创造力/创新较多研究的变量是创新氛围，研究一致发现创新氛围能够激发员工的创造力/创新(刘云，石金涛，2009)。

公平。与英文期刊文章(如 Patient & Skarlicki, 2010; Cropanzano et al., 2008)不同的是，中文期刊

中没有研究探讨哪些因素影响公平认知的形成，而关于公平的研究全部集中于公平的结果变量。一项有中国特色的研究探讨了中庸思维对互动公平与员工沉默之间关系的调节作用(何轩，2009)。

信任/可信性。此话题全部是研究信任可以导致的结果变量。例如，严进、付琛和郑玫(2011)探讨在中国企业的背景下，内部上下级值得信任的行为(trustworthiness)。与英文期刊不同的是，没有出现研究信任前因或者信任修复的文章。

建言。研究都在探讨如何鼓励员工的建言行为。比较新颖的研究是魏昕和张志学(2010)探讨抑制性建言影响机制，而抑制性建言是在英文期刊上也是非常新的概念。还有一篇有特色的研究区分了顾全大局式的与自我冒进式的建言，并且研究了中庸思维对建言的影响(段锦云，凌斌，2011)。结果发现，中庸思维与顾全大局式建言存在正相关，但与



自我冒进式建言存在负相关。

组织公民行为。研究组织公民行为的文章既有前因的探讨, 又有结果的预测, 这是和英文期刊一致的。有研究探讨了中国情境下员工强制性组织公民行为(compulsory OCB), 发现强制性公民行为与员工周边绩效和组织承诺显著负相关(彭正龙, 赵红丹, 2011)。

工作家庭平衡/冲突。与英文期刊不同的是, 中文的关于此话题的研究, 集中在探讨中国员工的工作家庭平衡的因素构成和如何测量(如李永鑫, 赵娜, 2009)。

离职。关于离职的研究集中在如何预测离职, 包括工作嵌入、入职期望和职业成长(如乐国安, 姚琦, 马华维, 2008)。

与英文期刊一样, 在这些中文期刊上领导力也有最多的选题, 所以我们详细归类这方面的研究。

变革型领导。与英文期刊一致, 中文期刊在这个话题上也集中研究变革型领导的结果变量。但是, 有中国学者探讨在当前西方管理思想潜移默化影响中国企业的情境下, 变革型领导和家长式领导对民营企业绩效的影响的相似性和差别。研究发现, 变革型领导行为主要通过员工的认知信任通过提高组织承诺与上下属沟通, 进而提高企业动态绩效, 而家长型领导行为则更多通过员工的情感信任提高工作满意, 进而提高企业静态绩效(鞠芳辉, 谢子远, 宝贡敏, 2008)。

领导 - 成员交换(LMX)。中文期刊基本都将 LMX 当做前因变量, 仅有一篇研究发现下属在工作之余对主管的私人关系投入能提升 LMX (王忠军, 龙立荣, 刘丽丹, 2011)。

高层管理团队。高层管理团队的研究和国外期刊一样, 基于高阶理论, 着重探讨高管团队的人口统计学变量对企业的影响(如黄越, 杨乃定, 张宸璐, 2011)。目前还没有研究探讨高管团队更深层次的特性(如价值观、性格等)对于企业的影响。有一篇探讨高管团队内部社会资本的理论文章值得借鉴(陈璐, 杨百寅, 井润田, 刘璞, 2009)。

家长式领导。家长式领导虽然在英文期刊上没有重要的分量, 但在中文期刊却是非常热门的话题, 其中可能的原因是家长式领导很有中国特色, 并且在企业的某个发展阶段很需要这种领导风格。例如, 吴春波、曹仰锋和周长辉(2009)通过案例研究发现: 在创业阶段领导者的领导风格以家长式行为为主, 但随着企业从创业到成长成熟阶段的过渡, 家长式

领导行为逐渐减弱, 变革型领导行为逐渐增强, 并成为领导者在企业成长和成熟阶段的主要领导行为。该研究表明, 在中国情境下, 对于创业型企业而言, 家长式的领导方式是必要的。

领导力综合研究。有一些研究话题比较有中国特色而且较为综合, 我们将一些文章归纳到这个话题下。比如, 有关于中庸思维的研究, 这是非常中国化的概念, 在西方相关研究较少。中文期刊上有些文章比较着重中国的文化特色, 其所提出的新的构念并不能与英文文献对应, 难于归纳到现有的某一研究话题下。比如陈建勋、凌媛媛和刘松博(2010)研究的领导的中庸思维对组织两栖导向和组织绩效的显著的正向影响; 李磊、尚玉钊和席西民(2011)研究领导的语言框架对下属工作态度的影响, 研究发现, 领导促进型语言框架更能提高促进型调节焦点的下属的积极的工作态度, 而领导防御型语言框架更能提高防御型调节焦点的下属积极的工作态度。

辱虐型领导。英文期刊虽然也有一些这类研究, 但在中文期刊里这一话题所占比重更高, 相关研究探讨的都是其结果变量。或许, 这是由于中国传统文化的长期积淀(如对权力距离和阶层差序的容忍), 使辱虐管理在中国各类组织中较为常见(吴隆增, 刘军, 刘刚, 2009), 也可能来自组织中的制度建设尚不充分, 给领导者提供了更大的自由裁量空间。

授权型领导。授权型领导多为预测积极的结果变量, 但是有一篇文章探讨领导的哪种特质能够提升领导的授权行为。研究发现, 领导对长期结果的考量和自我牺牲精神对授权行为有正向影响(张文慧, 王辉, 2009)。

交易型领导。中文对于交易型领导的研究基本上是与变革型领导对比, 认为有效的领导者在不同的阶段和场合会采取不同的领导方式。主要的结果变量是交易型领导对员工创新的作用(如魏峰, 袁欣, 邱杨, 2009)。

领导的情绪智力。中文关于领导的情绪智力的结果变量为绩效和组织公民行为等。例如: 唐春勇和潘妍(2010)的研究探讨感知到的领导的情绪智力对组织认同的影响。

领导的信任。中文发表的文章集中于研究中国情境下领导的信任的维度, 如韦慧民和龙立荣(2010)的文章。

### 3 研究设计与方法

针对研究方法, 我们统计了研究类型、一篇文

章中所报告的研究个数、研究的层次、数据来源和数据类型。

### 3.1 英文期刊上发表的组织行为学研究方法

英文期刊文章中,我们将研究类型分为实证研究、理论研究、文献回顾和元分析,在所有文章中,这几类研究所占比重依次为 77%, 14%, 6% 和 3%。就单篇文章所报告的研究数目而言, 81% 的文章仅有 1 个研究, 报告 2 个、3 个、4 个和 5 个研究的文章数量分别占 13%, 4%, 2% 和 0.2%。报告 4 个或 5 个研究的文章基本上都是出自 *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (OBHDP), 因为该期刊大多发表实验研究, 多个实验可以增加研究结论的可靠性。由于同一篇报告中有 1 个或 2 个研究的文章占了 94%, 针对这些文章, 我们又分别统计了每个研究的研究层次、数据来源和数据类型。

研究层次分为个人(66%)、小组/团队(12%)、组织(6%)。通常的跨层研究多数是两个跨层, 包括个人与小组/团队(10%)、个人与组织(3%)、或小组/团队与组织(1%)。3 个跨层的是个人、小组/团队与组织(1%)。跨层的研究也包括一对一的对子(dyadic)研究(2%)。一般来说, 多研究的论文要体现不断递进的逻辑和实证关系, 而研究一往往是明确现象、引出研究问题的最重要的研究, 而后面的实证研究则不断细化这一现象及其机理, 并补充研究一中研究设计上的不足。所以, 我们分别统计了研究一和研究二的研究层次, 结果显示, 个人层次占了绝大多数(81%), 其次是小组/团队层次(7%)。值得注意的是, 研究一中跨层的研究总共有 125 篇, 研究二中跨层的研究共有 20 篇。由此可以说明, 虽然个人层次的研究依旧数量领先, 但是跨层研究已经渐渐形成一种趋势。

数据来源分为课堂问卷(即用本科生、研究生和 MBA 学生样本的问卷调查)、实地问卷调查、实地研究(即同时运用问卷和其他数据收集方法的研究, 如问卷和访谈结合的研究)、实验、档案数据和案例研究。经统计, 实地问卷调查以其廉价、方便、容易实施等特点, 是研究者首选的数据搜集方式, 在研究一和研究二中所占比重分别为 59% 和 51%; 其次是实验, 分别为 15% 和 34%。其他的数据来源为课堂问卷、实地研究、案例研究和档案数据, 在研究一中分别占 8%、7%、6% 和 5%, 在研究二中分别占 10%、4%、2% 和 0%。数据类型分为截面数据和纵向数据。研究一和研究二中的数据基本上都

是截面数据, 分别占 67% 和 76%。

我们按照上述类别, 也统计了表一中的各个期刊中的文章的研究方法, 得到的结果和全部期刊的趋势一致。值得注意的是, *Journal of Applied Psychology* 中研究一基本上都是个人层次的, 表明这本期刊依旧是注重个人心理及行为的研究。OBHDP 发表的文章中, 研究一的类型多为实验设计, 可见其对实验研究的偏倚。另外, 我们也将研究话题为领导力的文章单独放在一起统计其研究方法等内容, 发现的规律也是和所有杂志得出的规律一致, 在此不再赘述。

### 3.2 中文期刊上发表的组织行为学研究方法

统计中文文章所采用的研究方法的方式也和英文期刊一致, 显示的规律也较为一致, 但是研究方法单一, 个体层次和横截面数据的问题更为严重。具体而言, 研究类型最多的是实证研究(占 89%), 每篇文章仅报告一个研究的居多(占 93%), 大多数研究采用问卷收集数据(占 89%), 集中在个体层次(占 61%)且绝大多数为横截面数据(92%)。

## 4 提高中国的组织行为学研究: 行动建议

基于英文和中文期刊上文章的总结和比较, 我们就中国组织行为学研究提出以下行动建议, 并结合比较优秀的研究进行详细介绍。

### 4.1 选题上避免模仿与跟风

以上总结中发现, 中文组织行为学的研究话题和英文期刊既有一些相似之处, 又有一些差别。统计中文研究的结果发现, 国内学者更集中于研究比较成熟的概念。组织随着外部环境的改变而不断变化, 新现象层出不穷, 但是新的研究选题却很少。比较英文和中文学术界研究最多的 10 个话题, 有如下 7 个话题是完全一样的, 即: 领导力、团队、公平、创造力、信任、组织公民行为、工作生活平衡。不同在于, 英文期刊较多地研究了身份、多样性和绩效, 中文期刊则较多地研究了知识、建言和离职。其中, “绩效”方面的研究也被至少 3 篇中文期刊上的文章所探讨。相比之下, 英文期刊中关注的“身份”和“多样性”, 则不是中文期刊所关注的主要话题。同时, 中文期刊中排名前 10 的另外两个话题(“知识”和“离职”)在同一时期至少有 10 篇英文期刊的文章讨论过, 进一步表明国内和国际学者在研究话题上的相似性。

虽然中英文期刊中体现的“热点”话题接近, 但

是热点集中的程度则在中文期刊上更甚,这或许是两类期刊中针对研究话题最主要的差别。总体而言,国内热点话题占全部研究的60%,而英文期刊上的热点话题只占约30%,表明国内的学者更容易“扎堆”、“跟风”去研究热点话题。这种现象对组织行为学研究的发展有利有弊。优点是许多学者共同挖掘某个话题,使该领域的理论和实证更加完善;同时很多学者共同关注的话题可能会引起管理实践者的共鸣,扩大研究问题在实践中的影响力。但是,集中只研究热点话题也有弊端。首先,同一话题下,很多研究有重复,新贡献有限。其次,“跟风”研究会导致创新不足,不能够更多的去探讨那些冷门、却很有意义的现象和话题,这最终可能不利于中国组织行为学的发展。

在中文文献中比较常见“跟风”、追寻热门话题、找实证的空白点等做法,值得本学科的研究者深思。诚然,使用成熟的构念来建构自己的模型、以通行的严谨方法来开展研究设计和统计分析,对于纠正20多年前“随意思考”(armchair thinking)型的管理研究,是有其时代的价值的,甚至可以说,恰恰是当时“模仿”类的做法令管理研究严肃起来、变得正规,构成了与国际学界对话的基础。但是,如果矫枉过正、“模仿”做法的持续时间过长,特别是在中国独特的管理行为都已经在实践上做出特点的时候,中国管理学界在能够与国际学界对话的同时,却丧失了与中国的管理实务界对话的基础,那就造成了“中国管理研究比什么东西都更加美国化”的悲剧(Huang & Bond, 2012a)。要避免研究内容上的追寻热门,需要深入结合现有理论,深入了解中国管理实际,综合运用各种最合适的研究方法,也需要北美以外的研究者建立更高水平的自信(Meyer, 2006)。

#### 4.2 深入结合现有理论来构建新的理论

理论是管理研究的灵魂,而且是期刊主编们最看重的标准。然而,选题以及构建理论的过程中如果没有对现有理论的深入结合,容易使研究流于肤浅。简言之,研究两个或者多个现有文献中尚未联系起来的变量之间的关系,足以构成实证贡献,但是却并不能证明具有理论贡献。高水平的文章往往通过缜密的理论和严谨的研究设计,合理地挑战、拓展了已有的理论,为所研究的领域做出了突出的贡献。具体地,做到重要理论贡献的可能有以下途径。

第一,以全新的角度来解释成熟的现象。虽然

看上去话题已经得到了深入的研究,貌似“陈旧”,但是全新的角度(辅以巧妙的研究设计)依旧能做出有见地的研究,提供崭新的见解。比如,虽然员工满意度和离职倾向的研究长期以来已经开展得很多(Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000; Hom, Caranikas-Walker, Prussia, & Griffeth, 1992; Tett & Meyer, 1993),但是Chen, Ployhart, Thomas, Anderson和Bliese (2011)指出,以往的研究都假设工作满意度和离职倾向的关系是静态的,而忽略了它们之间动态变化的过程,也忽略了工作满意度是如何、为什么、何时影响离职倾向。作者在前景理论(prospect theory)、螺旋理论(theories of spirals)、意义建构理论(sense-making theory)和资源保留理论(conservation of resources theory)的基础之上,建立了动态的工作满意度变化(job satisfaction change)对离职倾向变化(turnover intention change)的影响。这项研究以全新的视角理解工作满意度和离职倾向,扩展了已有相关研究的理论。

第二,用严谨的实证研究并结合新的视角来修正和扩展已有的理论模型。以AMR上的文章为代表的理论文章在进行大量的文献回顾后,建立了很多严谨的理论模型。将这些理论模型实证化是对理论做出贡献的重要途径之一。例如,2009年一些学者在AMR上讨论了信任修复的机理,并建立了若干关于信任修复的模型。将这些理论假设通过严谨的实证设计,验证其实证假设,就是对相关理论的重要贡献。Desmet等人(2011)的研究就是采用这种途径,基于信任修复的理论模型,进一步将失信意图与欺骗分开,并探讨其对信任修复的影响。这样的研究不仅是实证验证以往成熟的理论模型,而是进一步做出理论贡献。

第三,将已有理论应用于新的现象上来延伸已有理论。很多经典理论都是几十年前提出的,未必能始终适应不断变化的环境,所以需要学者们延伸和补充以往的理论。计划行为理论(theory of planned behavior)在30年前就已提出,用来解释决定人们行为的三类心理因素(Ajzen, 1991; Ajzen & Fishbein, 1980)。Liang, Farh和Farh (2012)将这个经典理论应用到建言(voice)的领域,阐述建言也是一种计划行为,并为其找出3个重要的前因变量,包括:感受到的做出建设性改变的义务(felt obligation for constructive change)、心理安全(psychological safety)和基于组织的自尊(organization-based self-esteem)。这3个变量分别对应于计划行动理论

中行为的三类先导因素：心理安全对应于建言的积极态度，感受到的做出建设性改变的义务对应于感知到建言的可接受度，基于组织的自尊对应于行为的可控制度。这样的研究就是将经典的理论延伸至新的组织现象，用新的实证研究补充、延伸经典的理论。

第四，研究新现象，探索此前的未知领域，扩展已有理论。组织行为学中的一些变量是通常作为前因变量的，比如领导风格等，这些变量可以预测很多结果变量。变革型领导能够导致很多积极的组织变量，在我们的总结发现，有一些研究开始探讨这种领导风格的形成，比如大五人格、道德、领导成长的家庭特点和一些情境因素等。另外，很多重要的结果变量也是值得探讨其结果的。以往的研究大多探讨如何提高员工的组织公民行为，但近期很多研究将关注点放在其结果上。比如，近期有一些学者研究组织公民行为的结果变量，并发现其对绩效考核、缺勤、离职、组织效率和顾客满意度等的作用。研究组织公民行为的结果变量的意义是：用实证来量化组织公民行为对组织的积极影响，而不是“臆断”其积极作用；如果任务绩效(task performance)和组织公民行为都能对员工评价有显著作用，有必要知道到底哪些方面最能影响管理者对员工的评价(Podsakoff et al., 2009)。再如，随着全球化，很多商业活动在不同文化间进行，所以跨文化的销售(即，Cultural Sales)成为商业活动中越来越常见的现象，有学者集中这一新的现象，发现个人的动机性文化智力(motivational cultural intelligence)能够提高跨文化销售，同时组织的动机性文化智力和多样性的氛围能够更加促进员工的跨文化销售(Chen, Liu, & Portnoy, 2012)

第五，在新现象研究中挑战已有理论、得出反直觉的结论。反直觉是 Davis (1971)所提出的学术研究“有趣”的最主要标准。当然，只有少数文章能够做到。Bernstein (2012)进入中国南方一家大型制造业企业，采用参与式观察和实地实验的方法，挑战了以往文献关于透明式管理的假设，得出了反直觉的结论。以往研究表明，透明式管理通过提高组织控制而提高产量，因此组织透明化的趋势在世界各地的工厂中流行。但是，本研究的结论是透明度可能降低员工绩效，因为被观察的员工会隐藏他们的创新性或高绩效行为。该研究进一步通过现场实验证明，给员工隐私空间可能提高绩效。

#### 4.3 从其它学科汲取营养来建立理论

在组织行为的研究中，交叉运用管理学科与其

姐妹学科的理论有助于帮助抓住现象的本质，提升研究成果的洞察力和影响力(Zahra & Newey, 2009)。近年来，一些研究将组织行为学与社会学、经济学的概念结合起来，用这些概念解释组织中的现象会发现非常有意思的研究问题。例如，Zhou, Shin, Brass, Choi 和 Zhang (2009)研究社会网络中的弱关系(weak tie)对于员工的组织创造力的作用。社会网络的优势在于增加员工与他人交流，进而获得多种信息和想法；弱势在于会使人们只与熟悉的人交流，限制人们获得网络外信息的机会。弱关系使人们更多地与来自不同网络的人们建立关系，获得非重复的信息(nonredundant information)，因此，弱关系与创造力是倒U型关系，即适当的弱关系数量能够激发员工的创造力。作者们通过分析来自企业的发现，当个体的从众价值观较高时，其弱关系的多少对于个人的创造力没有显著影响；但当个人的从众价值观较低时，弱关系的数量与创造力是倒U型关系。

一些学者也鼓励将组织行为学研究与社会力量(social forces)联系起来，发现研究问题。现今中国人的行为受到悠久的历史 and 当今社会动力的影响，并且这两种影响相互交织，对中国组织行为产生更大的作用。社会力量包括物质主义、快速的经济增长、制度环境和不断变化的家庭结构等(Leung, 2012)。例如，因为计划生育政策，现在的新生代员工都是独生子女，他们与上一辈不同的成长环境和得到过多的宠爱都会影响他们在组织中的行为，这个重要现象却鲜有研究(Leung, 2012)。由此可见，思考组织行为学的研究时，将其他学科的概念和理论加进来，有助于发现很多有意义的研究问题，做出理论与现实相结合的研究。如果思路狭窄、局限于本学科，难于创新。从其它学科“借”理论，更容易做到上面所说的几方面创新：新视角、新应用、反直觉等。

#### 4.4 扎根于现实，从管理实践中选题，将研究“情境化”

研究问题的来源大致有4种：观察现象、对新方法的运用、通过思考或与人交流获得灵感以及阅读文献发现新问题(陈晓萍，徐淑英，樊景立，2012。第38~48页)。基于文献发展研究问题的好处是有充分的理论和实证基础，研究风险(不被同行认可和论文发表的可能性)低，所以目前大部分研究问题都是这种来源。但是，这种研究问题可能会缺乏新意、有“炒冷饭”之嫌(陈晓萍，2008)。这方

面, 很多英文期刊的文章也有明显欠缺, 成为学界领袖大声疾呼的主题。

对中国学者而言, 从现象出发找研究问题可以从一个有趣的、独特的中国情境现象开始(张燕, 李海洋, 2008), 这种方法称为“由内而外”的情境化(Tsui, 2006)。用这种方法找出的研究问题是针对解决中国企业、管理者和员工的现象的。组织行为学中的很多概念和理论大多建立在西方世界的背景下, 但是中西方在动机、认知和行为上存在差异(Huang & Bond, 2012)。在现有的西方的理论框架下, 用中国的样本检验, 不能建立中国情境下的理论, 也不足以解答中国管理者的疑问。解决这个问题的重要手段之一, 就是研究问题要扎根于中国现实。Jia, You 和 Du (2011)将 1981~2010 年发表在国际一流期刊和 *Management and Organization Review* (MOR) 上的符合中国情境化的文章总结归纳, 发现这些研究越中国情景化, 引用率越高。并且, 中国情境化的研究符合 Colquitt 和 Zapata-Phelan (2007)提出的理论-建立-检验模型, 能为整个组织行为学理论体系做出贡献。

情境化的研究分为两类: 嵌入情境研究(context-embedded research)和特定情境研究(context-specific research)(Tsui, 2006)。嵌入情境研究是“利用国家层面的特征(如文化、政治或经济系统)的差别作为先行变量或调节变量来解释不同国家中的组织或个人现象的方差”(徐淑英, 欧怡, 2008)。相同的构念和理论模型在不同的情境下可能会产生差别。例如, 在考察工作的内在激励特性与员工的工作满意度之间关系时, Huang 和 Van De Vliert (2003)采用来自 49 个国家的 10 万多名员工的样本, 发现了国家层次的变量, 如国家财富、社会保障、个体主义或集体主义文化以及权力距离, 对工作特征和工作满意度之间关系具有显著的影响。例如, 在富裕国家里的员工, 其工作满意度受到内在工作特性的影响更大。这一研究将从国家层面的因素引入到个体层面的工作满意度的研究中, 丰富了人们对于内在激励理论的认识。

特定情境研究关注在新情境下的现象, 通常研究一个国家或地区, 要解释的现象和理论当中隐含情境(徐淑英, 欧怡, 2008)。例如, 西方文献中已经确立了变革型领导和交易型领导对于组织和员工的影响, 可是在中国这两种领导类型不足以完全包含中国企业中的一些领导行为。结合具有中国特色的家长式领导, 吴春波等(2009)由案例出发探讨中

国民营企业的领导行为在不同的发展阶段的风格变化。这篇研究表明, 变革型领导、交易型领导和家长式领导都不能单一的解释中国民营企业内部的领导风格。中国是一个高权力距离, 高集体主义和重视长期结果的国家, 从一定程度上决定了中西方在领导风格上的不同。研究也发现, 家长式领导在创业初期、面对巨大生存压力的中国民企是十分必要的, 他们表现出德行、领导权威领导和仁慈领导的主要特点, 帮助企业熬过创业初期的种种挑战。这篇研究就是发掘某一国家的隐含情境特点的现象, 结合中西方的管理理论, 不仅解释了隐含情境特点的现实问题, 还扩展了原有的关于领导力的理论。

情境研究的最高层次是“本土化”研究, 即“使用本土语言和具体本土意义的构念对本土现象进行的科学研究, 旨在检验或建立能够解释并预测特定社会文化环境下的特定现象的理论”(徐淑英, 张志学, 2011)。具体而言, 本土化研究就是在新环境下开发概念, 并且/或者发现特定情境下的某些关系的边界和机制, 并且/或者介绍由特定情境下发展、建立的理论来解释某些关系(Jia, You, & Du, 2012)。在这次总结中文期刊的过程中, 我们发现了一些“本土化”研究。例如, 胡金生和黄希庭(2009)对于中国人特有的行事风格——自谦的研究。作者通过回顾和检索古籍文献, 确定自谦是一种“以阳居阴”的行事风格, 并具有若干功能。作者考察了大学生对自谦的认同度, 发现他们强调自谦的“防御性”、“自我完善”和“提升形象”的功能。

现阶段的中国有很多值得研究者发掘的有现实意义的管理现象。研究者不仅可以利用中国的独特之处检验现有的西方的理论, 还可以根据中国正在发生的事情开展新的研究。中国正经历巨大的政治和经济改革, 制度环境相对复杂, 对企业都有深远的影响。在这种环境下, 企业需要面对和解决的问题是社会所关注的, 也是研究者发展新理论的良好契机。Rousseau (1997)在 *Annual Review of Psychology* 发表的文章中认为, 组织是在不断变化的, 这种变化可能来自外部环境的变化, 也可能来自组织内部的改革, 所以组织行为应该紧跟这种变化, 考虑外部和内部的影响。这种复杂的环境为研究组织的成长、发展和衰弱提供了良好的土壤(Li & Tsui, 2002)。

言而总之, 组织行为学的研究只有通过剖析社会中的现实问题, 才能避免纸上谈兵, 做出有贡献

意义的研究。但是,从现实出发做研究不等于就事论事、只关注现象本身提出方案,这样仅能做出微小的理论贡献。研究者需要做的是将现象中蕴含的问题抽象出来,结合以往的理论及实证研究,建立能够表达现实世界的理论。

#### 4.5 采用适合的研究方法

提高研究的内部和外部效度,以便将研究的结论有信心地应用于其它背景下,才能够给管理者提供借鉴意义。这就需要在研究设计中根据研究问题来设计适合的研究方法,往往需要结合多种研究方法、进行多时点的设计、考察跨层次的变量等。

虽然整体上看中文期刊和英文期刊在采用的研究方法上存在相似性,但在趋势上却有些不同。首先,在每篇文章的研究个数上,英文期刊上包含2个以上研究的文章接近1/5,但是在中文期刊上发表的202篇实证研究报告中,仅有13篇文章报告了两个以上的研究。此外,采用非问卷调查法(包括实地研究)和纵向数据的比例也远远低于英文期刊。英文期刊中研究一采用非问卷调查法(包括实地研究)的文章占全部文章的33%,而中文期刊仅占10%。英文期刊中研究一采用纵向数据的文章占全部文章的33%,而中文期刊仅占8%。这些数据表明,国内的组织行为学研究在研究方法距离英文期刊的水平还有一定差距,还有很大的提升空间。关于多重研究、多重方法以及纵向数据对于组织行为研究的重要性,我们将在下面的部分进行讨论。

相比较英文期刊上的文章,中文期刊的研究方法更加单一。大量地采用问卷方式搜集数据,和过多地考虑个体层次的变量,仅仅是延续了长久以来的研究范式,突破性很小。组织行为研究的目的在于揭示组织现象的规律,并为现象的发生提供令人信服的解释,从而为改善企业中的个体或群体行为提供有效的策略。因此提高研究的内部效度和外部效度,进而提高组织行为研究的解释力特别重要,这也是学者们共同的目标(Baldrige, Floyd, & Markóczy, 2004; Priem & Rosenstein, 2000)。达到这个目标,可以采用多种研究方法和跨层次研究。

第一,多种研究方法结合,取长补短,提高一篇文章的说服力。任何一种研究方法都具有其长处和短处,采用多元研究方法论(multiple methodologies),取长补短,强化研究结果的坚韧度(robustness)。“方法上的杂交”(triangulation)就是将多种方法相结合,不同的方法可以为同一现象提供不同角度的支持(McGrath, 1982),采用多种研究

策略、多个收集数据的场景、以及多种数据来源,从而提高研究结论的稳健性和研究结果的普遍性(generalizability)。多元研究方法论对提高组织行为研究的解释力有很强的作用。Scandura和Williams(2000)总结和比较1985~1987年和1995~1997年发表在*Academy of Management Journal*, *Administrative Science Quarterly*和*Journal of Management*上的文章所采用研究方法后指出,管理领域的研究需要更多地采用“方法上的杂交”来设计研究,从而提高研究结论的说服力、平衡研究的内部效度、外部效度、构念效度和统计结论效度。

这里举出若干研究来说明多元方法的运用。Grant, Dutton和Rosso(2008)发现了雇员支持计划(employee support program)通过促进员工给予他人支持(giving support)、进而提高其组织承诺的机制。作者访谈了多位经理发现,当员工在员工支持项目的指导下给予他人支持时,他们会对自己进行亲社会性解读(prosocial sensemaking),提高了关心他人的程度,进而加强自己的亲社会性身份;进而将这种积极的身份的形成归功于组织带给他们的机会,从而提升了对组织的情感承诺。在组织层面,员工会认为组织有亲社会性身份,为深处这种在乎员工或具有人性化的组织感到自豪,最终也加强了情感承诺。在定性分析的基础上,作者们通过搜集的定量数据,验证了上述两种机制。再如,Chen, Yao和Kotha(2009)综合运用定性、实验和问卷的研究来探讨创业者热情(entrepreneurial passion)对吸引风险投资者的作用。作者将“创业者激情分为“激情(passion)”和“充分准备(preparedness)”两个情感和认知方面的维度,并用定性的研究方法开发出相应的量表。文章假设“激情”和“充分准备”将会正向影响风险投资者的投资意向。进而,作者在研究一中用实验的研究方法检验假设。研究二中利用问卷调查,在某所大学年度商业计划竞赛中,检验校外投资者是否愿意向基金申请者提供资助。两个研究均发现“充分准备”对投资意向有显著正向影响,而“激情”却对其无影响。这种结合多种研究方法于同一研究问题上的做法,显然有助于提高研究结论的说服力,对本学科的贡献也更大。

除了问卷调查之外,越来越多的研究结合了档案数据、实验研究和案例研究等。例如, Judge和Hurst(2008)运用大规模的“全国青年追踪调查”(National Longitudinal Surveys of Youth)数据,研究核心自我评价(core self-evaluations)与工作满意、收

入和职业地位在职业生涯初期的差别及其轨迹变化。结果表明,核心自我评价高的人有较高的初期工作满意度、收入和职业地位,随后这3个变量也会提高得更快。“全国青年追踪调查”是美国劳工部下属的劳工统计局授权和实施的针对美国青年的大规模调查,包括12000青年人从1979年到2008年的数据。这类大规模数据能够增强研究结论的可靠性和普遍性。

很多组织行为研究者来自心理学背景,他们除了采用所擅长的实验法外,还结合了其他方法。例如,在研究领导的外倾性与员工的主动性对团队绩效的影响时,Grant, Gino 和 Hofmann (2011)推测,外倾性高的领导认为主动性(proactivity)高的员工会带来威胁和干扰,所以当员工是被动的时,领导的外倾性与团队绩效呈正向关系;而当员工是主动的时候,领导的外倾性与团队绩效呈负相关关系。他们采用实地问卷调查法和实验室实验两个研究验证了这一假设,保证了研究的外部效度和内部效度。

案例研究不仅能把握现象的丰富性(richness)(Weick, 2007),还可以充分而详实地描述现象(郑伯坝,黄敏萍,2008)。例如,Battilana 和 Dorado (2010)研究混合型组织(hybrid organization)如何建立和维持混合性的特点。他们考查了两个案例企业的人员选拔措施和社会化措施对组织发展的影响,总结出学徒式(apprenticeship)和整合式(integration)两类混合化方法。通过细致的案例研究,作者发现不同的混合化措施能够导致员工减少外在的制度环境的影响并建立共同的身份。

在定量研究的基础上,还可以通过定性研究解释假设的机制。Tsui, Zhang, Wang, Xin 和 Wu (2006)在探讨 CEO 领导行为和企业文化的关系时,先运用定量研究验证假设,又从定量研究中找出具有代表性的样本,进行访谈研究。通过定量的问卷数据,发现 CEO 领导行为和企业文化在有些企业中的存在联结的关系,即领导和文化都强或都弱;然而,在有些企业中却出现分离(decoupling)的现象,也就是说,领导强文化弱或者领导弱文化强。作者从产生联结的样本中选取2家企业,又在出现分离的样本中选取4家企业,访谈企业中的经理和员工。访谈揭示了一些个人和情境因素会影响 CEO 建立、改变和实施企业文化,一些制度因素也会影响企业文化,这些都是导致 CEO 领导行为和企业文化分离的因素。通过定量研究将复杂的现象量化,用数

据展示变量间的关系,再运用定性数据挖掘现象的本质,为量化的结果提供充分的论据。

总之,单一的方法和单一的研究存在不足,可能会限制研究结论的解释力和可推广性。为了提高研究的内部效度和外部效度,研究者应采用其他方法或开展多个研究去探讨变量之间的关系,采用多重方法、开展多个研究,最终得出的结论可以相互验证,从而增加研究的可信度和说服力。

第二,通过纵向时序设计来检验因果关系,提供比相关关系更高水平的信息量。很多组织行为研究由于采用横截面数据而无法揭示因果关系,为此研究者越来越多地开展纵向研究(longitudinal research)或多时点研究设计。例如,Wu, Tsui 和 Kinicki (2010)用3个时点的数据研究团队内领导差别化对待下属(leadership differentiation)对团队效果的影响。作者在时点一收集了领导报告的团队绩效、团队大小、团队类型、工作互依性和个人的人口统计学变量,员工则报告了领导行为、团队认同和人口统计学变量。在1个月之后收集了员工报告的自我效能、团队效能和领导认同。距离第二个时点1个月,收集了领导报告的团队绩效和员工报告的衡量团队质量(group viability)的数据。通过这3个时点收集的数据,作者避免了同源误差且建立了因果关系。

第三,针对管理情境跨层次现实,构建多层模型来增强研究的解释力。跨层次研究与情境化研究紧密相关,采用多层次线性回归的方法(Hierarchical Linear Model)将情境化的理论方法化。跨层次研究主张将宏观与微观相结合。结合宏观和微观的研究能够比较全面地把握个人、情境以及二者的交互作用对于现象的影响。近年来,组织行为学的研究者越来越重视跨层次研究。例如,Liu 和 Batt (2010)同时研究个体、团队和组织层次的变量对员工个人绩效的影响,以及团队和组织层次的变量对个体层次关系的调节作用。个体层次的变量是来自主管的教练(supervisor coaching),团队层次的变量是团队管理实践,组织层次的变量是技术过程(technological process)。结果表明,员工的个人绩效同时受到3个层次的变量的影响,主管的教练使员工的绩效轨迹不断上升,而这个关系同时受到了团队层次的变量(团队工作分配和激励措施)和组织层次变量(技术自动化和技术变化)的影响。

国内外过去4年的研究中大多数都是考察和检验个体层次的变量,这沿袭了传统的工业组织心理

学的研究范式。Roberts, Hulin 和 Rousseau (1978) 研究离职率发现, 组织和国家层次的变量可解释大约 70% 的离职率的方差, 而个体层次的态度变量解释大约 15%~20% 的方差。因此, 仅仅考察个人层面的心理学变量, 往往无法充分地解释组织中的行为现象。传统的组织行为学植根于心理学, 基本的假设是人们的认知和行为都是受到普遍的心理过程的驱动(e.g., Weiner, 2003)。但是, 将组织行为学研究框定在心理化的个体层次, 忽略公司和社会层面因素对于个体认知和行为的作用会降低研究的解释力。用团队层面、公司层面、行业层面和国家层面的变量解释个体层面的方差是既有理论意义, 又有现实意义的(张志学, 2010)。

正如我们在情境化研究中提到的, 越来越多的研究者意识到, 把组织行为学研究放到大环境下, 不仅有理论贡献, 更是对现实世界有深远的意义(Leung, 2012)。文化、历史、哲学传统、社会制度这些社会学变量, 都是影响中国人心理和行为的重要因素(Huang & Bond, 2012b)。事实上, 很多国内外学者已经意识到这个问题, 比如, 以 Hofstede 为代表的学者历来研究国家文化对组织内员工的行为的影响。组织行为学的研究不能停留在个体层次, 而应当考察个体层面之外的其他组织情境因素以及社会文化因素对于组织中的个体或群体行为的影响。

本文通过总结和统计 2008~2011 年间发表在英文和中文重要期刊上组织行为学的研究, 向同行展示了发表在这些一流期刊上的研究内容和研究方法, 帮助同行们了解如何到达缜密的科学研究的目的。在对比中国与英文期刊上发表的组织行为学研究的基础上, 我们总结出如何做出高水平组织行为学研究的几点建议。我们希望这些建议能够帮助同行们做出更高水平的研究。

### 参 考 文 献

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Anand, S., Vidyarthi, P. R., Liden, R. C., & Rousseau, D. M. (2010). Good citizens in poor-quality relationships: Idiosyncratic deals as a substitute for relationship quality. *Academy of Management Journal*, 53, 970-988.
- Avolio, B. J., Avey, J. B., & Quisenberry, D. (2010). Estimating return on leadership development investment. *The Leadership Quarterly*, 21, 633-644.
- Baer, M. (2012). Putting creativity to work: The implementation of creative ideas in organizations. *Academy of Management Journal*, 55, 1102-1119.
- Baldrige, D. C., Floyd, S. W., & Markóczy, L. (2004). Are managers from mars and academicians from venus? Toward an understanding of the relationship between academic quality and practical relevance. *Strategic Management Journal*, 25, 1063-1074.
- Battilana, J., & Dorado, S. (2010). Building sustainable hybrid organizations: The case of commercial microfinance organizations. *Academy of Management Journal*, 53, 1419-1440.
- Bernstein, E. S. (2012). The transparency paradox: A role for privacy in organizational learning and operational control. *Administrative Science Quarterly*, 57, 181-216.
- Carmeli, A., & Halevi, M. Y. (2009). How top management team behavioral integration and behavioral complexity enable organizational ambidexterity: The moderating role of contextual ambidexterity. *The Leadership Quarterly*, 20, 207-218.
- Chen, G., Ployhart, R. E., Thomas, H. C., Anderson, N., & Bliese, P. D. (2011). The power of momentum: a new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions. *Academy of Management Journal*, 54, 159-181.
- Chen, J. X., Ling, Y. Y., & Liu, S. B. (2010). Study on the relationship between top leaders' golden-mean thinking and organizational performance: Mechanism and contingency. *Nankai Business Review*, 13, 132-141.
- [陈建勋, 凌媛媛, 刘松博. (2010). 领导者中庸思维与组织绩效: 作用机制与情境条件研究. *南开管理评论*, 13, 132-141.]
- Chen, L., Yang, B. Y., Jing, R. T., & Liu, P. (2009). TMT internal social capital, conflict and decision effects: A literature review and theoretic framework. *Nankai Business Review*, 12, 42-50.
- [陈璐, 杨百寅, 井润田, 刘璞. (2009). 高层管理团队内部社会资本, 团队冲突和决策效果的关系——研究综述与理论分析框架. *南开管理评论*, 12, 42-50.]
- Chen, X. P. (2008). Research question. In X. P. Chen, A. S. Tsui, & J. L. Farh (Eds.), *Empirical research methods in organization and management studies* (pp. 13-34). Beijing, China: Peking University Press.
- [陈晓萍. (2008). 研究的起点: 提问. 见: 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立 (编), *组织与管理研究的实证方法* (pp. 13-34). 北京: 北京大学出版社.]
- Chen, X. P., Liu, D., & Portnoy, R. (2012). A multilevel investigation of motivational cultural intelligence, organizational diversity climate, and cultural sales: Evidence from the U.S. real estate firms. *Journal of Applied Psychology*, 76, 93-106.
- Chen, X. P., Tsui, A., & Farh, J. L. (2012). *Empirical methods in organization and management research* (2nd ed.). Beijing, China: Peking University Press.
- [陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. (2012). *组织与管理研究的实证方法* (第 2 版). 北京: 北京大学出版社.]
- Chen, X. P., Yao, X., & Kotha, S. (2009). Entrepreneur passion and preparedness in business plan presentations: A persuasion analysis of venture capitalists' funding decisions. *Academy of Management Journal*, 52, 199-214.
- Choi, J. N. (2009). Collective Dynamics of citizenship behaviour: What group characteristics promote group-level



- helping? *Journal of Management Studies*, 46, 1396–1420.
- Colquitt, J. A., & George, G. (2011). From the editors: Publishing in AMJ--Part 1: Topic choice. *Academy of Management Journal*, 54, 432–435.
- Colquitt, J. A., & Zapata-Phelan, C. P. (2007). Trends in theory building and theory testing: A five-decade study of the Academy of Management Journal. *Academy of Management Journal*, 50, 1281–1303.
- Cooper, D., & Thatcher, S. M. B. (2010). Identification in organizations: The role of self-concept orientations and identification motives. *Academy of Management Review*, 35, 516–538.
- Cropanzano, R., Paddock, L., Rupp, D. E., Bagger, J., & Baldwin, A. (2008). How regulatory focus impacts the process-by-outcome interaction for perceived fairness and emotions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 105, 36–51.
- Crosby, B. C., & Bryson, J. M. (2010). Integrative leadership and the creation and maintenance of cross-sector collaborations. *The Leadership Quarterly*, 21, 211–230.
- Davis, M. S. (1971). That's interesting!: Towards a phenomenology of sociology and a sociology of phenomenology. *Philosophy of the Social Sciences*, 1, 309–344.
- DeGroot, T., Aime, F., Johnson, S. G., & Klumper, D. (2011). Does talking the talk help walking the walk? An examination of the effect of vocal attractiveness in leader effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 22, 680–689.
- Desmet, P. T. M., Cremer, D. D., & Dijk, E. V. (2011). In money we trust? The use of financial compensations to repair trust in the aftermath of distributive harm. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114, 75–86.
- Duan, J. Y., & Ling, B. (2011). A Chinese indigenous study of the construct of employee voice behavior and the influence of Zhongyong on it. *Acta Psychologica Sinica*, 43, 1185–1197.
- [段锦云, 凌斌. (2011). 中国背景下员工建言行为结构及中庸思维对其的影响. *心理学报*, 43(10), 1185–1197.]
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2010). Differentiated leader-member exchanges: The buffering role of justice climate. *Journal of Applied Psychology*, 95, 1104–1120.
- Eubanks, D. L., Antes, A. L., Friedrich, T. L., Caughron, J. J., Blackwell, L. V., Bedell-Avers, K. E., & Mumford, M. D. (2010). Criticism and outstanding leadership: An evaluation of leader reactions and critical outcomes. *The Leadership Quarterly*, 21, 365–388.
- Farh, J. L., Lee, C., & Farh, C. I. C. (2010). Task conflict and team creativity: A question of how much and when. *Journal of Applied Psychology*, 95, 1173–1180.
- Fu, P. P., Tsui, A. S., Liu, J., & Li, L. (2010). Pursuit of whose happiness? Executive leaders' transformational behaviors and personal values. *Administrative Science Quarterly*, 55, 222–254.
- Gebert, D., Boerner, S., & Kearney, E. (2010). Fostering team innovation: Why is it important to combine opposing action strategies? *Organization Science*, 21, 593–608.
- Geletkanycz, M. A., & Boyd, B. K. (2011). CEO outside directorships and firm performance: A reconciliation of agency and embeddedness views. *Academy of Management Journal*, 54, 335–352.
- Gino, F., & Ariely, D. (2012). The dark side of creativity: Original thinkers can be more dishonest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 445–459.
- Gonzalez, J. A., & Denisi, A. S. (2009). Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 21–40.
- Grant, A. M., Dutton, J. E., & Rosso, B. D. (2008). Giving commitment: Employee support programs and the prosocial sensemaking process. *Academy of Management Journal*, 51, 898–918.
- Grant, A. M., Gino, F., & Hofmann, D. A. (2011). Reversing the extraverted leadership advantage: The role of employee proactivity. *Academy of Management Journal*, 54, 528–550.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463–488.
- Hambrick, D. C. (1994). What if the academy actually mattered? *Academy of Management Review*, 19, 11–16.
- Hambrick, D. C. (2005). Upper echelons theory: Origins, twists and turns, and lessons learned. In K. G. Smith, & M. A. Hitt (Eds.), *Great minds in management: The process of theory development* (109–127). New York: Oxford University Press.
- He, X. (2009). Can interactional justice solve the silence problem? *Management World*, (4), 128–134.
- [何轩. (2009). 互动公平真的就能治疗“沉默”病吗?——以中庸思维作为调节变量的本土实证研究. *管理世界*, (4), 128–134.]
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., & Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 890–909.
- Hu, J. S., & Huang, X. T. (2009). Preliminary study on self-modesty: One significant behavioral style of Chinese. *Acta Psychologica Sinica*, 41, 842–852.
- [胡金生, 黄希庭. (2009). 自谦: 中国人一种重要的行事风格初探. *心理学报*, 41, 842–852.]
- Huang, X., & Bond, M. (2012a). There is nothing more American than research on Chinese organizational behavior: Into a More Culturally Sensitive Future. In X. Huang, & M. Bond (Eds.), *Handbook of Chinese Organizational Behavior: Integrating theory, research and practice*. Cheltenham: Edward-Elgar.
- Huang, X., & Bond, M. (2012b). Why we need this edited book now! In X. Huang, & M. Bond (Eds.), *Handbook of Chinese Organizational Behavior: Integrating theory, research and practice*. Cheltenham: Edward-Elgar.
- Huang, X., & van De Vliert, E. (2003). Where intrinsic job satisfaction fails to work: National moderators of intrinsic motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 159–179.
- Huang, Y., Yang, N. D., & Zhang, C. L. (2011). Influence of the top management team heterogeneity and the firm performance——focus on ownership concentration. *Management Review*, 23, 120–125.
- [黄越, 杨乃定, 张宸璐. (2011). 高层管理团队异质性对企业绩效的影响研究——以股权集中度为调节变量. *管理评论*, 23, 120–125.]
- Jia, L., You, S. Y., & Du, Y. Z. (2012). Chinese context and theoretical contributions to management and organization

- research: A three-decade review. *Management and Organization Review*, 8, 173–209.
- Ju, F. H., Xie, Z. Y., & Bao, G. M. (2008). Western countries and China: A comparative study on the effects of the patriarchal leadership and the reformist leadership on the achievements made by private enterprises. *Management World*, (5), 85–101.
- [鞠芳辉, 谢子远, 宝贡献. (2008). 西方与本土: 变革型, 家长型领导行为对民营企业绩效影响的比较研究. *管理世界*, (5), 85–101.]
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93, 849–863.
- Kim, P. H., Dirks, K. T., & Cooper, C. D. (2009). The repair of trust: A dynamic bilateral perspective and multilevel conceptualization. *Academy of Management Review*, 34, 401–422.
- Krings, F., & Facchin, S. (2009). Organizational justice and men's likelihood to sexually harass: The moderating role of sexism and personality. *Journal of Applied Psychology*, 94, 501–510.
- Lam, C. K., van der Vegt, G. S., Walter, F., & Huang, X. (2011). Harming high performers: A social comparison perspective on interpersonal harming in work teams. *Journal of Applied Psychology*, 96, 588–601.
- Le, G. A., Yao, Q., & Ma, H. W. (2008). The relationship between pre-entry expectations and employees' turnover: An examination of met-expectation hypothesis in Chinese firms' context. *Nankai Business Review*, (3), 89–95.
- [乐国安, 姚琦, 马华维. (2008). 入职期望与员工离职的关系——期望落差假设在中国情境下的验证. *南开管理评论*, (3), 89–95.]
- Leung, K. (2012). Theorizing about Chinese organizational behavior: the role of cultural and social forces. In X. Huang, & M. H. Bond (Eds.), *Handbook of Chinese Organizational Behavior: Integrating theory, research and practice* (pp. 13–28). Cheltenham: Edward-Elgar.
- Levey, C. (2010). Charismatic leadership in resistance to change. *The Leadership Quarterly*, 21, 127–143.
- Li, J. T., & Tsui, A. S. (2002). A citation analysis of management and organization research in the Chinese context: 1984–1999. *Asia Pacific Journal of Management*, 19, 87–107.
- Li, L., Shang, Y. F., & Xi, Y. M. (2011). Leader's linguistic framing, follower's chronic regulatory focus and followers' work attitude. *Journal of Management Science*, 24, 21–30.
- [李磊, 尚玉钊, 席西民. (2011). 领导语言框架, 下属特质调节焦点与下属工作态度. *管理科学*, 24, 21–30.]
- Li, Y. X., & Zhao, N. (2009). Structure and measurement of work-family support and its moderation effect. *Acta Psychologica Sinica*, 41, 863–874.
- [李永鑫, 赵娜. (2009). 工作-家庭支持的结构与测量及其调节作用. *心理学报*, 41, 863–874.]
- Liang, J., Farh, C. I. C., & Farh, J.-L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55, 71–92.
- Liu, X., & Batt, R. (2010). How supervisors influence performance: A multilevel study of coaching and group management in technology-mediated services. *Personnel Psychology*, 63, 265–298.
- Liu, Y., & Shi, J. T. (2009). A study on the relationship between the effects of the organizational innovative climate and those of motivational preference, on employees' innovative behavior. *Management Review*, (10), 88–101, 114.
- [刘云, 石金涛. (2009). 组织创新气氛与激励偏好对员工创新行为的交互效应研究. *管理世界*, (10), 88–101, 114.]
- Ma, L., & Qu, Q. (2010). Differentiation in leader-member exchange: A hierarchical linear modeling approach. *The Leadership Quarterly*, 21, 733–744.
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Podsakoff, N. P. (2011). Challenge-oriented organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: Do challenge-oriented behaviors really have an impact on the organization's bottom line? *Personnel Psychology*, 64, 559–592.
- Madjar, N., & Ortiz-Walters, R. (2008). Customers as contributors and reliable evaluators of creativity in the service industry. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 949–966.
- McGrath, J. E. (1982). Dilemmatics: The study of research choices and dilemmas. In J. E. McGrath, J. Martin, & R. A. Kulka (Eds.), *Judgment calls in research: 69102*. Newbury Park, CA: Sage.
- Meng, K., Xiong, Z. K., & Dai, W. L. (2010). A case study on the relationship between the knowledge management and the organizational performance. *Management World*, (5), 182–183.
- [孟坤, 熊中楷, 代唯良. (2010). 知识管理与组织绩效关系的实证研究——基于组织文化的视角. *管理世界*, (5), 182–183.]
- Menges, J. I., Walter, F., Vogel, B., & Bruch, H. (2011). Transformational leadership climate: Performance linkages, mechanisms, and boundary conditions at the organizational level. *The Leadership Quarterly*, 22, 893–909.
- Meyer, K. E. (2006). Asian management research needs more self-confidence. *Asia Pacific Journal of Management*, 23, 119–137.
- Mohammed, S., & Nadkarni, S. (2011). Temporal diversity and team performance: The moderating role of team temporal leadership. *Academy of Management Journal*, 54, 489–508.
- Mowday, R., & Sutton, R. I. (1993). Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational contexts. *Annual Review of Psychology*, 44, 195–229.
- Naidoo, L. J., & Lord, R. G. (2008). Speech imagery and perceptions of charisma: The mediating role of positive affect. *The Leadership Quarterly*, 19, 283–296.
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G., & Lichtenstein, D. R. (2010). Store manager performance and satisfaction: effects on store employee performance and satisfaction, store customer satisfaction, and store customer spending growth. *Journal of Applied Psychology*, 95, 530–545.
- O'Reilly, C. (1991). Organizational behavior: Where we have been, where we're going. *Annual Review of Psychology*, 42, 427–458.
- O'Reilly, J., & Aquino, K. (2011). A model of third parties' morally motivated responses to mistreatment in organizations. *Academy of Management Review*, 36, 526–543.
- Patient, D. L., & Skarlicki, D. P. (2010). Increasing interpersonal and informational justice when communicating negative news: The role of the manager's empathic concern and moral development. *Journal of*

- Management*, 36, 555–578.
- Peng, Z. L., & Zhao, H. D. (2011). Does organization citizenship behavior really benefit to organization: Study on the compulsory citizenship behavior in China. *Nankai Business Review*, 14, 17–27.
- [彭正龙, 赵红丹. (2011). 组织公民行为真的对组织有利吗——中国情境下的强制性公民行为研究. *南开管理评论*, 14, 17–27.]
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational- level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta- analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94, 122–141.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Mishra, P. (2011). Effects of organizational citizenship behaviors on selection decisions in employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 96, 310–326.
- Priem, R. L., & Rosenstein, J. (2000). Is organization theory obvious to practitioners? A test of one established theory. *Organization Science*, 11, 509–524.
- Roberts, K. H., Hulin, C. L., & Rousseau, D. M. (1978). *Developing an interdisciplinary science of organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rousseau, D. M. (1997). Organizational behavior in the new organizational era. *Annual Review of Psychology*, 48, 515–546.
- Scandura T. A., & Williams, E. A. (2000). Research methodology in management: current practices, trends, and implications for future research. *Academy of Management Journal*, 43, 1248–1264.
- Shipman, A. S., & Mumford, M. D. (2011). When confidence is detrimental: Influence of overconfidence on leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 22, 649–665.
- Sin, H. P., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2009). Understanding why they don't see eye to eye: An examination of leader-member exchange (LMX) agreement. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1048–1057.
- Tang, C. Y., & Pan, Y. (2010). The impact of emotional intelligence and organizational identification on organizational citizenship behavior: A multilevel analysis. *Nankai Business Review*, 13(4), 115–124.
- [唐春勇, 潘妍. (2010). 领导情绪智力对员工组织认同、组织公民行为影响的跨层分析. *南开管理评论*, 13(4), 115–124.]
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turn-over: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
- Tsui, A. S. (2006). Contextualization in Chinese management research. *Management and Organization Review*, 2, 1–13.
- Tsui, A. S., & Ou, Y. (2008). The scientific process and research design. In X. P. Chen, A. S. Tsui, & J. L. Farh (Eds.), *Empirical research methods in organization and management studies* (pp. 13–34). Beijing, China: Peking University Press.
- [徐淑英, 欧怡. (2008). 科学过程与研究设计. 见: 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立 (编), *组织与管理研究的实证方法* (pp. 13–34). 北京: 北京大学出版社.]
- Tsui, A. S., & Zhang, Z. X. (2011). Management and building theory: The strategies of research on Chinese native management. *Journal of Chongqing University (Social Science Edition)*, 17, 1–7.
- [徐淑英, 张志学. (2011). 管理问题与理论建立: 开展中国本土管理研究的策略. *重庆大学学报(社会科学版)*, 17, 1–7.]
- Tsui, A. S., Zhang, Z. X., Wang, H., Xin, K. R., & Wu, J. B. (2006). Unpacking the relationship between CEO leadership behavior and organizational culture. *Leadership Quarterly*, 17, 113–137.
- Walter, F., & Bruch, H. (2009). An affective events model of charismatic leadership behavior: A review, theoretical integration, and research agenda. *Journal of Management*, 35, 1428–1452.
- Walter, F., & Bruch, H. (2010). Structural impacts on the occurrence and effectiveness of transformational leadership: An empirical study at the organizational level of analysis. *The Leadership Quarterly*, 21, 765–782.
- Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B. J. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21, 901–914.
- Wang, Z. J., Long, L. R., & Liu, L. D. (2011). Operation mechanism and effects of supervisor-subordinate Guanxi in Chinese organizations. *Acta Psychologica Sinica*, 43, 798–809.
- [王忠军, 龙立荣, 刘丽丹. (2011). 组织中主管-下属关系的运作机制与效果. *心理学报*, 43, 798–809.]
- Wei, F., Yuan, X., & Di, Y. (2009). Effects of transactional leadership, psychological empowerment and empowerment climate on subordinates' creative performance: A cross-level study. *Management World*, (4), 135–142.
- [魏峰, 袁欣, 邱杨. (2009). 交易型领导、团队授权氛围和心理授权影响下属创新绩效的跨层次研究. *管理世界*, (4), 135–142.]
- Wei, H. M., & Long, L. R. (2010). Empirical research on structure and differential effects of managerial trustworthy behavior within Chinese context. *Journal of Management Sciences*, 23, 23–32.
- [韦慧民, 龙立荣. (2010). 中国背景下管理者可信行为的结构及差异效应. *管理科学*, 23, 23–32.]
- Wei, X., & Zhang, Z. X. (2010). The mechanism of reluctance to express prohibitive voices in organizations. *Management World*, (10), 99–109.
- [魏昕, 张志学. (2010). 组织中为什么缺乏抑制性进言? *管理世界*, (10), 99–109.]
- Weick, K. E. (2007). The generative properties of richness. *Academy of Management Journal*, 50, 14–19.
- Weiner, I. B. (2003). *Handbook of Psychology*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Wu, C. B., Cao, Y. F., & Zhou, C. H. (2009). A case study on the evolution of leadership style in the growth of enterprises. *Management World*, (2), 123–137.
- [吴春波, 曹仰锋, 周长辉. (2009). 企业发展过程中的领导风格演变: 案例研究. *管理世界*, (2), 123–137.]
- Wu, J. B., Tsui, A. S., & Kinicki, A. J. (2010). Consequences of differentiated leadership in groups. *Academy of Management Journal*, 53, 90–106.
- Wu, L. Z., Liu, J., & Liu, G. (2009). Abusive supervision and employee performance: Mechanisms of traditionality and trust. *Acta Psychologica Sinica*, 41, 510–518.
- [吴隆增, 刘军, 刘刚. (2009). 辱虐管理与员工表现: 传统性与信任的作用. *心理学报*, 41, 510–518.]

- Yan, J., Fu, C., & Zheng, M. (2011). Research on trustworthy behavior in Chinese organizations. *Management Review*, 23, 99–106.
- [严进, 付琛, 郑玫. (2011). 组织中上下级值得信任的行为研究. *管理评论*, 23, 99–106.]
- Zahra, S. A., & Newey, L. R. (2009). Maximizing the impact of organization science: theory Building at the intersection of disciplines and/or fields. *Journal of Management Studies*, 46, 1059–1075.
- Zhang, W. H., & Wang, H. (2009). The consideration of long-term consequences, the behavior of the spirit of self-sacrifice and the behavior of leaders' empowerment: The moderating effect of the uncertainty of environment. *Management World*, (6), 115–123.
- [张文慧, 王辉. (2009). 长期结果考量, 自我牺牲精神与领导授权赋能行为: 环境不确定性的调节作用. *管理世界*, (6), 115–123.]
- Zhang, Y., & Li, H. Y. (2008). The challenge for publishing Chinese management research. In X. P. Chen, A. S. Tsui, & J. L. Farh (Eds.), *Empirical research methods in organization and management studies* (pp. 13–34). Beijing, China: Peking University Press.
- [张燕, 李海洋. (2008). 发表中国管理研究论文的挑战. 见 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立 (编), *组织与管理研究的实证方法* (pp. 13–34). 北京: 北京大学出版社.]
- Zhang, Z. X. (2010). The contextualization and multilevel issues in research of organizational psychology. *Acta Psychologica Sinica*, 42, 10–21.
- [张志学. (2010). 组织心理学研究的情境化及多层次理论. *心理学报*, 42, 10–21.]
- Zheng, B. X., & Huang, M. P. (2008). Case studies in field research. In X. P. Chen, A. S. Tsui, & J. L. Farh (Eds.), *Empirical research methods in organization and management studies* (pp. 199–226). Beijing, China: Peking University Press.
- [郑伯坝, 黄敏萍. (2008). 实地研究中的案例研究. 见 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立 (编), *组织与管理研究的实证方法* (pp. 199–226). 北京: 北京大学出版社.]
- Zhou, J., Shin, S. J., Brass, D. J., Choi, J., & Zhang, Z. X. (2009). Social networks, personal values, and creativity: Evidence for curvilinear and interaction effects. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1544–1552.
- Zyphur, M. J., Chaturvedi, S., & Arvey, R. D. (2008). Job performance over time is a function of latent trajectories and previous performance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 217–224.

## Organizational Behavior Research in 2008 ~ 2011: A Brief Review and Future Direction for Chinese Research

ZHANG Zhixue; JU Dong; MA Li

(Guanghua School of Management, Peking University, Beijing 100871, China)

### Abstract

This paper summarizes organizational behavior research papers published in top tier English and Chinese journals in 2008 ~ 2011 by identifying the main research topics and research methods. We summarize the fields by computing and reviewing the research topics, main content in each topic, and research methods. Several noticeable findings emerge from our review: 1. The most widely studied topics in English and Chinese journals are similar, they include leadership, team, justice, creativity, trust, OCB and work-life balance. 2. Compared to English journals, Chinese journals are more focused on the “most widely studied” topics. 3. Papers published in the English journals are more likely to have multiple studies, to use multiple research methods, and to conduct cross-level studies than those published in Chinese journals.

We suggest that Chinese scholars in organizational behavior can enhance the quality of their research by doing the following. 1. Choose research questions that are closely related to management phenomena in practice; 2. Do not simply follow the “trendy” topics and Western research paradigms; 3. Build new theories based on a thorough understanding of existing theories; 4. Apply multi-disciplinary approaches in theory building, and 5. Use multiple methods in design and capture the multilevel nature of management questions. We hope our paper will help improve the quality of organizational behavior research in China.

**Key words** organizational behavior research; rigorous scientific research; multiple research methods; multilevel research; contextualization