

專題

組織行為的回顧與前瞻：個人層次

鄭伯壘 主編

自從霍桑研究 (Hawthorne Studies) 發現工作動機與社會互動是決定組織內工作績效的重要因素之後, 組織行為知識的創造與累積就一日千里, 成長十分快速: 不但由工業心理學中分支出來, 蔚然成林, 成為重要的一門學科; 而且其所探討的組織更涵蓋了企業、政府、醫院、軍隊、學校、社團等種種不同類型的組織。相較於西方, 雖然台灣組織行為研究的歷史並不久遠, 但也已屆而立之年, 需要作評論性的翔實檢討, 以指明過去研究較無爭議的發現、以及可能的缺失與不足之處, 期能在前人的研究基礎上, 開展更壯闊的未來。

目前, 這項檢討已經有了初步的成果, 值得拋磚引玉, 激發更多有價值的 research。在本期的專題中, 將先就個人層次的組織行為加以討論, 下期再續刊群體與組織層次的組織行為議題。本期專題共刊載六篇評論性論文, 除了第一篇〈台灣的組織行為研究: 過去、現在、及未來〉簡要地回顧了台灣過去三十年之組織行為研究的軌跡之外, 其餘五篇論文均處理個人層次的重要的組織行為重要議題, 包括工作動機、士氣、情緒與感受、工作態度 (含組織忠誠、組織承諾、及組織公民行為)、及工作價值觀。

第一篇文章首先勾勒出位於就處於學術邊陲地區的台灣而言, 組織行為研究者慣用的研究取向涵蓋了移植、比較、本土、委託、及實用等五大取向, 除了委託與實用型研究涉及知識的推廣與應用之外, 其餘三大取向是台灣組織行為研究者常用的知識創造方式, 並反映了舶來 (客位) 與本土 (主位) 兩大研究路線。

一般而言, 研究累積較少的議題, 大多採用舶來或客位的研究方式, 詳細地分析了此議題在西方發展的源起、歷程、及現狀, 再指出台灣的可能研究方向與因應之道; 至於在西方討論較多的議題, 則已有較多本土化的觀點, 甚至走出與西方截然不同的方向。在五篇論文中, 除了組織情緒與士氣的研究, 屬



於研究累積較少的議題，西方也在起步階段，較欠缺本土觀點以外，其餘各主題都多少反映了本土的關懷。例如，工作動機的論文指明了關係需求與面子需求在華人組織的重要性，並由此建構出本土工作動機的思考架構；組織忠誠的論文則明示：本土建構與西方構念的發展採用不同的理路，前者較著重對主管私忠的強調，後者則著重於組織公忠的討論；前者著重義務性的忠誠，後者則強調工具性的忠誠；前者同時兼顧忠誠之態度與行為的探討，後者則是態度（組織承諾）與行為（組織公民行為）分別發展。至於工作價值觀的論文，則談及了華人傳統價值觀對當代工作者績效的影響，也討論了華人特有之「擬家庭化」工作價值觀的形成與跨代傳遞的問題。這些成果顯示：台灣的組織行為研究者已經能夠顧及華人的文化傳統，並建構出具本土契合性或文化契合性的構念，雖然距離實質性理論的創見仍為時過早，但假以時日，應有所成。（撰稿人：鄭伯壘，台灣大學心理系教授）