

專題

組織行為的回顧與前瞻：群體與組織層次

鄭伯壘 主編

延續上期「組織行為的回顧與前瞻：個人層次」專題，本期將著重於群體與組織層次的分析。在本期的五篇論文中，除了一篇以西方組織行為的省思為鑑之外，其餘四篇論文都與台灣的組織行為研究有關，其中有兩篇是屬於群體層次，另兩篇則為組織層次。前兩篇探討的主題分別為組織領導以及組織內的衝突與衝突管理；後兩篇的主題則為組織文化與組織認定。在此四大主題當中，台灣學者探討最多的應屬組織領導，累積的研究數量達一千篇以上；其次為組織文化，應該有上百篇研究。然而，組織內衝突的論文並不多，至於組織認定則是嶄新的議題，尚未有太多的研究。

組織領導是台灣組織行為研究者最具有代表性的研究課題，不但從西方主導的客位研究途徑中破繭而出，而且開創了一條與西方走向全然不同的陽光大道。因此，黃敏萍教授以〈台灣之組織領導研究：從客位到主位之研究途徑〉為題，分析台灣 1977 年至 2002 年之組織領導研究的軌跡，並提出後續的研究建議。其主要結論是：第一，以總數而言，客位研究仍居台灣領導研究的多數，研究議題以權變觀點居多，進行個人層次分析，焦點鎖定在領導者身上，而反映出台灣的客位領導研究以西方為師，亦步亦趨的特色。不幸的是，這類研究的確是落後西方甚多。其次，主位的本土化研究途徑在 1991 年後快速崛起，並與客位研究分庭抗禮，其主要成果展現在家長式領導與差序式領導的研究上，不但對華人領導有所洞察，而且對全球領導知識亦有所增益。

在〈組織內衝突與衝突管理研究之回顧與前瞻〉一文中，鄭弘岳教授檢討了西方與台灣近二十年來的組織內衝突研究。他提綱挈領地指出：西方過去的研究大多採取對偶層次的分析，以論述衝突雙方發生衝突的原因、類型、過程、及解決方法。他也強調西方的研究軸線大多採取主管觀點，較少提及員工與社會觀點；立場大體上是站在後邏輯實證論的觀點，進行科學性的探討，至於後現代主義或其他觀點則較少採用。文中亦強調西方組織內衝突研究的發展，實際上是兼採歸納與演繹兩種方式，緊扣質性與量化兩類研究取徑，而獲致了良好的成果。相形之下，台灣的組織內衝突研究不但數量不多，而且品質平平。不過，難能可貴的是已有少數研究者開始進行華人文化與組織內衝突的本土化探討，假以時日，應該有所成就。

在台灣，組織文化的探討也是極為熱門的議題，累積的研究成果亦頗為可觀。郭建志教授在此主題中，首先釐清組織文化的意義，討論文化與組織的關係；接著探討組織文化的形成、傳承及變遷，最後則省思了多重文化的概念、主位研究的可能、文化效能的測量、以及研究方法的突破等，以進一步剖析組織文化研究的深化途徑。此外，文中亦隱示了台灣的研究者對組織文化與效能、領導者與組織文化、及集團企業與組織文化等文化與組織關係的主題著墨較多，其他主題則乏人問津。至於探討的對象，則遍及企業組織、醫療機構、學校、及政府機關。

在概念上，組織認定似乎與組織文化相近，但此議題不但在西方學界逐漸萌芽，而且有蔚然成林之勢。所謂組織認定是指組織成員對於組織核心特徵的集體看法，此特徵通常具有清晰可辨且穩定持久的特質。一般來說，組織文化強調組織的信念與價值觀，而組織認定則重視由信念或價值衍生而來的象徵。徐瑋伶小姐與鄭伯璦教授在〈組織認定與企業倫理效益〉一文中，除了針對西方的組織認定研究提出評論之外，也釐清了組織認定與組織文化、企業形象間的分別。同時，也討論了組織認定在華人文化脈絡下的意義，並點出台灣或華人社會進行此類研究時可能的方向。

以上四篇論文都涉及台灣研究者在各組織行為議題上的探討，期能突破「學術邊陲」的困境；劉世南教授的論文則在 Heath 與 Sitkin (2001) 等人的基礎上，論述組織行為研究應該有新的路線，以免流於「邊陲學術」的命運。Journal of Organizational Behavior 與 Administrative Science Quarterly 等重要組織行為期刊曾對組織行為研究趨勢進行反思，在此基礎上，劉教授又導入了最近討論頗為熱烈之中間典範 (meso paradigm, 即整合微觀與巨觀取徑的研究取向) 的研究途徑，而提出多層組織理論的建構原則與實踐策略，以作為掌握新研究趨勢 (中間典範) 與執行新研究議題 (組織化任務) 的參考。最後，並篤定地指出台灣的組織行為研究必須順應未來全球化趨勢、強化本地研究環境優勢，以免淪為學術邊陲地區。

至此，我們已經討論了組織行為各層次的研究議題，包括個人層次中的動機、士氣、忠誠、情緒、及價值；群體層次中的領導與衝突，以及組織層次中的組織文化與組織認定。因此，本專題的使命應該已算完成。最後，我得感謝參加本專題撰稿的所有學術工作者，由於他(她)們的努力，我們才能站在前人的肩膀上登高遠望，思考我們未來的出路。我也要感謝去年參加「組織行為在台灣：三十年回顧與展望」學術研討會的所有嘉賓，他(她)們的踴躍發言，讓本專題的論文生色不少；我更要感謝論文評審人，由於他(她)們「知無不言，言無不盡」的嚴謹態度，才使得本專題論文的品質能夠獲得保證。期望在此專題之後，台灣或華人社會的組織行為研究能有一個更壯闊的未來。(撰稿人：鄭伯璦，台灣大學心理系教授)