

華人組織行為研究的方向

鄭伯壘

拜讀四篇回應文之後，發現這些回應文多少都涉及了學術邊陲社會之組織行為研究的方向與策略的問題。關於這方面的問題，已有不少學者提及，我也是攀驥附尾，做了一些思考，並曾以「華人組織行為研究的方向與策略」為題，先後在元智大學企業管理學系、中原大學心理學系、浙江大學心理學系、及國科會管理學門（一）所舉辦的討論會中演講，可惜尚未寫就成論文，否則就可以直接以此文來回應四位教授的真知灼見。由於截稿日子在即，在這裡，我只做簡要地討論，希望能夠切中要旨，至於其他細節的部份則有待時間充裕後再加以補足。另外，關於華人組織行為研究的策略與行動方案，鍾昆原教授已有極為精闢而詳細的說明，我們所欠缺的其實只剩下付諸行動而已，因此，我亦不再贅述。

我認為邊陲社會的組織行為研究，可以依照是否將文化因素納入考慮，區分為兩大類，一類為文化中立（culture-free），一類為文化殊異（culture-specific）。前者並不考慮文化因素的效果，所著重的是共相；後者則將文化納入考慮，著重的則是殊相。究竟社會科學是以共相為先，抑或殊相為重，則是見仁見智的問題，並常常引發學者的激辯。此種爭論在學術發展史上迭有所聞，但卻公說公有理，婆說婆有理，並未獲得具體的結論。所以我認為千萬不要過渡沈溺在此種爭論之中，而忘了進行各自的研究。也許互相辯詰的雙方，彼此能夠具有一絲絲的同情理解，才是較為健康的態度。就如許多物理學者的強調：一旦一門學科定於一尊，而且能夠回答所有問題時，則將是該學科的研究終結之日。因此，我不認為需要浪費太多唇舌於何者為優何者為劣的爭辯之上，雙方只要各盡所能、各取所需即可。

在文化中立（culture-free）的類別之下，我又分出移植型與深化型的研究。移植型的研究是指直接將西方的研究議題、研究方法、研究結果照單全收的研究方式。在這裡我不擬批評此種研究的優缺點，只是指出做為此類型代表的台灣之碩博士論文針對領導的研究已達一千篇以上，但真正有重要發現的論文卻是屈指可數，迥異於歐美的博士論文常常是創新的來源。深化型的研究是指在西方的研究基礎之上，找出重要的問題（issue），再加以回答，這也是一般自然科學研究服膺的原則：真理無國界，只有在既定的科學軌道上行進，就能解決前人未能解決的問題。這方面的研究，對深化組織行為的構念，或解決全球共同面對的問題可

能是極有幫助的，而且研究結果亦容易發表於西方的主流期刊上。高尚仁教授說：「西方主流組織行為學者不會主動；直接或刻意影響非主流學者的研究興趣與題材」，這也許言之成理，但我們可不能忽略了當西方學者掌握了重要期刊的編輯權力時，就大大影響了組織行為研究的走向。具國外主流期刊投稿經驗的人，大多不會忘記被問及「為什麼是華人受試者（why Chinese?）」的突兀感覺。這也是前 *Academy of Management Journal* 主編徐淑英（Anne Tsui）教授另外籌辦以華人管理為主之期刊的主要理由。

在文化殊異（culture-specific）的類別下，我又區分為兩大類，一類為跨文化比較（cross-cultural）研究，一類為本土研究。對大多數學者而言，這兩大類研究應該都已耳熟能詳，因此，我不打算對定義或作法多做描述，有興趣的讀者不妨參考亞洲社會心理學會 1999 年於台北中央研究院舉辦之研討會的主題論文。這些論文對跨文化心理學、文化心理學、及本土心理學都已有鞭辟入裡的分析、論述及比較。在這裡我要指出的是，這兩類研究路線究竟孰優孰劣，也是一個吸引目光的熱烈辯論議題。從 Wundt（1888）與 Skinner（1938）到 Sheweder（1991）與 Triandis（1995），爭辯已接近一世紀，但仍然各擅勝場，未有共識。既然如此，一個華人的組織行為研究者應該如何自處呢？基本上，我並不反對有人去做跨文化比較研究，何況反對也沒有用。理由是跨文化比較研究對受升等宰制的年輕學者而言，實在是充滿了無比的吸引力，研究成果不但極易為西方主流期刊所接受，而且在 SSCI 是檢驗學術成果之唯一標準的原則之下，更是一種難以抗拒或無從禁止的研究潮流。然而，我要提醒的是，這種吸引力對組織學術的發展而言，將是極為致命的。一方面使得我們陷於知其然而不知其所然的困境當中，一方面也侷限了華人學者的思考眼界，而無法跳脫西方既有的格局。於是華人社會本身許多更為重要、更有意義的現象或議題將被忽略。這種忽略當然是極為嚴重的，因為本土議題不但對瞭解華人組織行為十分重要，而且對全球的知識累積也可能具有莫大的貢獻。王二平教授引愛因斯坦的名言強調：「發現問題有時比解決問題更為重要」，實在是一針見血的結論。

最後，依循 Morris 等教授（Morris, Leung, Ames & Lickel, 1999）的建議，主位的本土研究與客位的跨文化比較研究必須加以整合，因此，我又提出了另一種研究類型，即整合主位與客位路線的整合型研究。此種研究的目的，是透過華人與西方構念的比較，同時尋找普同與殊異的構念，以建構世界級的組織行為知識體系。在此過程中，除了可以提升理論構念的文化豐富性之外，亦可以進行本土構念的全球化。因此，我十分同意高尚仁教授的主張：將本土性之研究成果推向具普世價值的組織行為是十分值得嘗試的方向；我亦贊同劉世南教授所強調：

區域研究的發展終究還是要回歸國際學術或全球學術體系，可惜具體作法仍未有定論，不過，楊國樞（1997）教授所提的本土跨文化比較途徑（indigenous cross-cultural approach）可能是一個可行的方式。這種途徑是透過廣為招納代表各文化的研究者，先針對某一共同現象進行各自的本土化研究，俟累積相當成果之後，再進行跨文化間的對話，以逐漸建構出該現象的普世理論。顯然地，這是一項鉅大的學術工程，必須投注相當大的心力，方能有所成就。

記得徐淑英教授來台訪問時，楊國樞教授與我三人在台北遠東大飯店談論本土化研究的本質，楊國樞教授再三強調：邊陲社會下的學術研究一定要具有虬髯客的精神。意思是說，北美心理學或組織行為的研究就像唐太宗李世民一樣，當然具有王者的氣象；但地處邊陲的我們，也不應妄自菲薄，而應該向虬髯客學習，以創造出一番轟轟烈烈的學術事業—且讓我們發揮虬髯客精神，共同回應此一呼籲吧！（2003年11月24日收件，作者為台灣大學心理學系教授；《組織行為的回顧與前瞻》專題主編）

參考文獻

- 王叢桂（1993）：〈三個世代大學畢業工作者的價值觀〉。《本土心理學研究》（台灣），2期，206-250。
- 王叢桂（1993）：〈性別角色信念、家庭承諾、工作承諾與工作價值之關係〉。《本土心理學研究》（台灣），11期，59-89。
- 余安邦（1990）：〈成就動機的建構效度研究〉。台灣大學心理學研究所，博士論文。
- 余安邦（1993）：〈社會取向成就動機與個我取向成就動機不同嗎？從動機與行為的關係加以探討〉。《中研院民族研究所集刊》（台灣），76期，197-224。
- 余安邦、楊國樞（1987）：〈社會取向成就動機與個我取向成就動機不同嗎？概念分析與實徵研究〉。《中研院民族研究所集刊》（台灣），64期，51-98。
- 余安邦、楊國樞（1991）：〈成就動機本土化的省思〉。楊中芳、高尚仁（主編）：《中國人、中國心—人格與社會篇》。台北：遠流出版公司。
- 洪瑞斌（1998）：《工作價值觀概念與測量工具之發展》。輔仁大學應用心理研究所，碩士論文。
- 陳銘宗（1994）：《工作價值觀及其形成歷程之探討》。輔仁大學應用心理研究所，碩士論文。
- 黃秉德（1997）：〈台灣勞資倫理關係之社會文化脈絡初探〉。《中山管理評論》（台灣），5卷，1期，23-47。
- 黃秉德（2000）：〈華人傳統價值觀與組織行為之關係：以台灣資訊電子業研發人員為例〉。《本土心理學研究》（台灣），14期，115-153。

- 黃秉德 (2001) : 〈華人傳統價值觀與組織行為之關係：以台灣資訊電子業研發人員為例〉。
《本土心理學研究》(台灣), 14 期, 115-153。
- 楊國樞 (1992) : 〈中國人的社會取向：社會互動的觀點〉。見楊國樞、余安邦 (編) : 《中國人的心理與行為—理念及方法篇》。台北：桂冠圖書公司。
- 楊國樞 (1995) : 〈家族化歷程、泛家族主義及組織管理〉。見鄭伯壘 (編) : 《台灣與大陸的企業文化及人力資源管理研討會論文集》。台北：信義文化基金會。
- 楊國樞 (1997) : 〈心理學研究的本土契合性及其相關問題〉。《本土心理學研究》(台灣), 8 期, 75-120。
- 鄭伯壘 (1991) : 〈家族主義與領導行為〉。見楊中芳、高尚仁 (編) : 《中國人、中國心—人格與社會篇》。台北：遠流。
- 鄭伯壘、周麗芳與樊景立 (2001) : 〈家長式領導：三元模式的建構與測量〉。《本土心理學研究》(台灣), 14 期, 3-64。
- 鄭伯壘、姜定宇、鄭弘岳 (2003) : 《組織行為研究在臺灣：三十年回顧與展望》。台北：桂冠圖書公司。
- Beck (1998) . *Was ist globalisierung*. 孫治本譯 (1999) : 《全球化危機》。台北：台灣商務印書館。
- Berger, C. J., Olson, C. A. & Boudreau, J.W. (1983) . Effects of unions on job satisfaction: The role of work-related values and perceived rewards. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 289-324.
- Bond, M.H. & Hofstede, G (1989). The cash value of Confucian values. *Human Systems Management*, 8, 195-200.
- Cascio, W.F. (1998) . *Applied Psychology in Human Resource Management* (5th ed.) . Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall. Castells, M. (2000) . *The rise of the network society*. Free Press. 夏鑄九等譯 (2000) : 《網絡社會之崛起》。台北：唐山出版社。
- Chen, H.C. & Tzeng, O.J.L.(eds) (1992). *Language processing in Chinese*. Amsterdam: North-Holland.
- Chen, L. (1982). Topological structure in visual perception. *Science*, 218, 699-700.
- Chinese Culture Connection. (1987). The Chinese values and the search for culture-free dimensions of culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 15. 417-433.
- Hofstede, G. (1984) *Culture's consequences: International differences in work-related behaviour*. Abridged edition. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Hofstede, G. (1980) . *Culture's consequence: International differences in work related values* . Beverly Hills: Sage.
- Hong, Y.Y., Chiu, C.Y. & Kung, T. M.(1997). Bringing culture out in front: effects of cultural meaning system activation on social cognition. In Leung, K., Kim, U., Yamaguchi, S. & Kashima, Y. (eds). *Progress in Asian social psychology*. Vol.1. Singapore: John Wiley. 139-150.
- Joyce, W., Nohria, N., Roberson, B. (2003). *What really works: The 4+2 formula for sustained*

business success. New York: Harper Business.

Kahn, H. (1979). *World economic development: 1979 and beyond*. Boulder, CO: Westview Press.

Kao, H.S.R., Leong, C.K. & Gao, D.G. (eds.) (2002). *Cognitive neuroscience studies of the Chinese language*. Hong Kong: Hong Kong University Press.

Kim, U. (1997) Asian collectivism: an indigenous approach. In Kao, H.S.R. & Sinha, D. (eds). *Asian perspectives on psychology*. New Delhi: Sage Publications, 147-165.

Ling, W.Q. & Fang, L.L. (1995). Theories of leadership and Chinese culture: the formulation of the CPM model on leadership behaviour and a Chinese implicit theory on leadership traits. In Kao, H.S.R., Sinha, D. & Ng, S. H. (eds.) *Effective organizations and social values*. New Delhi: Sage Publications. 256-268.

Liou, S. N. (2003). Adaptive response model of organizational behavior during organization change. Paper presented at the VII European Congress of Psychology, Vienna.

Liou, S. N., & Cheng, C. P. (2002). On the form of decision weight function. Paper presented at Annual Meeting of Society for Judgment and Decision Making, Kansas City.

Liou, S. N., & Hsu, Y. G. (2002). Predictors and consequences of managerial coping with organizational change. Paper presented at the XXV International Congress of Applied Psychology, Singapore.

Liou, S. N., & Kao, Y. C. (2002). Psychological interpretation of decision weight function. Paper presented at Annual Meeting of Society for Judgment and Decision Making, Kansas City.

Lo, T. H., Liou, S. N., and Yuan, B. (forcoming). Organization innovation and entrepreneurship: The role of the national laboratories in promoting industrial development. *International Journal of Technology Management*.

Morris, M. W., Leung, K., Ames, D., & Lickel, B. (1999). Views from inside and outside: Integrating emic and etic insights about culture and justice judgment. *Academy of Management Review*, 24(4), 781-796.

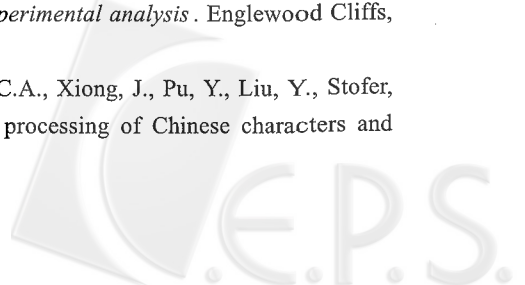
Sheweder, P. A. (1991). *Thinking through cultures: Expeditions in cultural psychology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Sinha, D., Kao, H.S.H. & Wilpert, B.(eds.) (1999) Introduction: the emergence of indigenization. In Kao, H.S.R., Sinha, D. & Wilpert, B. (eds.) *Management and cultural values: The indigenization of organizations in Asia*, New Delhi: Sage Publications. 19-28.

Sinha, J.B.P. (ed.) (2000). *Managing Cultural Diversity for Productivity -The Asian Ways*. Tokyo: Asian Productivity Organization.

Skinner, B. F. (1938). *The behavior of organisms: An experimental analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Tan, L. H., Spinks, J.A., Gao, J.H., Liu, H.L., Perfetti, C.A., Xiong, J., Pu, Y., Liu, Y., Stofer, K.A. & Fox, P.T. (2000). Brain activation in the processing of Chinese characters and



- words: a functional MRI study. *Human Brain Mapping*, 10, 27-39.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, Co: Westview Press.
- Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D. & Shi, K. (2001) .Job loss and the experience of unemployment: International research and perspectives. In Anderson, N. ,Ones, D. S., Sinangil, H. K. & Viswesvaran(Eds), *Handbook of industrial, work and organizational psychology (Vol.2)*. London: Sage.
- Wang, J., Inhoff, A. W. & Chen, H.C.(eds.) (1999). *Reading Chinese script: A cognitive analysis*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Weber, M. (1930) . *The Protestant Ethic and the spirit of capitalism* . New York: Scribner.于曉、陳維綱譯 (1991) : 《新教倫理與資本主義精神》。台北：唐山。
- Westwood, R.I. (1992). Culture, cultural differences, and organizational behaviour In. Westwood, R. I. (ed), *Organizational behaviour: Southeast Asian perspectives*. Hong Kong: Longman. 27-62.
- Wundt, W. (1888). Uber Ziele und Wege der Volkerpsychologie. *Philosophische Studien*, 4.
- Yu, W.Z. (1995) Chinese motivation theory and application in China: An overview. In Kao, H.S.R., Sinha, D. & Ng, S.H. (eds.). *Effective organization and social values*. New Delhi: Sage Publications, 117 -134.