

組織行為研究的方向與理路：疑問與解答

鄭伯壘、黃敏萍、鄭弘岳、郭建志

自 1990 年以來，社會科學界上演了許多路線之爭的戲碼。從文化之爭、典範之爭，到視域之爭、全球化與地方化之爭，人人都像瞎子摸象一樣，為自己所摸到的象體辯解一番；也順便批評一下對方的偏頗。一時百花齊放，百鳥爭鳴，好不熱鬧。可惜好景不常，在時序進入千禧年之後，所有的爭論都已經取得共識，紛紛擾擾的景象也逐漸平息，於是爭論的戲碼再也吸引不了研究者的目光，曲終人散，只留下些許的回憶。

本來，我們以為理該如此，不是所有的爭論都已經有答案了嗎？接著下來，該做的不是每個人都可以依照自己的信仰，發揮自己的行動力，把自己的研究園地開墾出來嗎？然而，在拜讀了《應用心理研究》組織行為專集的幾篇回應文之後，我們很驚訝地發現，且又很不情願地宣布我們錯了，原來落幕的是西方的組織行為學界，而非台灣—台灣的組織行為學界仍然還在上演路線之爭的老戲碼。雖然了無新意，但卻是鼓聲隆隆，鑼聲正響，不但吸引不少研究者的駐足圍觀，而且戲臺上的主角們還滔滔不絕，陶醉在真理屬於我這一方的論辯當中。雖然演出者熱情可感，但我們必須強調，這些辯論幾乎都已經有了結論，不需再浪費唇舌，該是下台一鞠躬，做結辯、謝幕的時刻了，以免歹戲拖棚。

仔細拜讀各篇回應文，可以瞭解每位評論者所提的問題大致還是圍繞在微觀與巨觀、量化與質化、現代與後現代、文化普同與文化殊異、跨文化與本土化（或客位與主位）、全球化與地方化等爭論上，而有典範（如量化與質化、現代與後現代）、視域（如微觀與巨觀）、及文化（文化普同與文化殊異、本土化與跨文化、及全球化與地方化）等基本觀點的不同。在典範之爭方面，究竟量化與質化、現代與後現代、邏輯實證主義與自然主義、客觀與主觀、傳統與批判孰優孰劣的問題，西方早在 1980 年代即開始激辯，而在管理學界或組織行為學界則又以 Pfeffer 與 Perrow 的爭論最為出名（鄭伯壘，1995）。Pfeffer 是史丹福大學教授，曾於美國管理學會 1992 年會上發表主題演講，指出：組織研究由於典範歧見頗大，以致雞同鴨講，各說各話，而無法發展成像經濟學、政治學、及心理學一樣的成熟學科，不但知識累積不易，而且爭取研究資源亦因為內部擺不平，而變得極為困難。他因此建議，組織研究的典範應該朝向邏輯實證主義的一方靠攏，而非像後現代主義般的發散與不聚焦（Pfeffer，1993）。此言一出，馬上引來同是組織社會學者的耶魯大學教授 Perrow 之大聲撻伐。他抨擊 Pfeffer 頂著傑出學者的光環，卻摔了一大跤，要有人去把他扶

起來。他的論點是：組織研究以前也有清楚的典範，且顯然是自然科學取向的。然而，不但相關的論文、專書的質量不高⁽¹⁾，而且對組織成員所建構的意義世界，也欠缺應有的瞭解 (Perrow, 1994)。因此，他主張組織研究不但不能向科學典範靠攏，反而必須朝著後現代的新典範前進。

雖然這樣的爭論在當時頗為熱烈，然而當大家瞭解典範的好壞是見仁見智的問題，相當難以論斷時，爭論就逐漸平息了。理由是各個典範都會採取對其有利的觀點，為自己的主張進行辯護。因此，典範的評價通常會犯了 Hume (1957) 所說的「是/應該」的謬誤 (is/ought error)。意即主張未來「應該」採用某種典範的理由，「是」因為現在沒有採用該典範。然而，除非伴隨該典範而來的缺點非常明顯，同時轉移典範之後，確實能夠避免該項缺點，方有轉換典範的必要；否則，光是宣稱某一典範下的研究做的不夠好，並不足以否定該典範存在的價值，也不足以證明另一種典範的研究就可以做的比較好、或探討比較深入。因此，研究者只要對自己所採用之典範的特點與限制有清楚的自覺，即可採用自己偏愛的典範進行組織研究，並可對組織行為知識做出貢獻。

比較糟糕的是，研究者不依照自己的典範去做研究，卻老愛袖手旁觀指著其他典範幹活的人那裡不對、那裡出錯，不但欠缺同情的理解，也提不出更好的解決辦法，以致陷入一種犬儒主義式之「冷諷科學」的窮酸境地，而無法對組織學術的發展有所貢獻。換言之，如果後現代、質化、自然主義、或建構主義的觀點十分重要，我們就得趕快去做研究，深化此種研究作法，並交出高品質的研究成果。事實上，每一種觀點都各有其極為獨特且細緻的作法，研究者都必須花不少時間去深入瞭解，熟悉研究作法，才能取得研究資格，探討亟需回答的問題，並有所發現。如果不此之圖，而只停留在紙上談兵的階段，則所建造的空中樓閣是經不起評論、或難以進行評論的。尤有進者，如果成果貧乏，卻又要指控別人刻意忽視，這恐怕不是十分健康的心態。

就視域之微觀與巨觀的爭論而言，涉及到心理學與社會學研究提問 (inquiry) 旨趣不同的問題，心理學強調個人之心理狀態與歷程的研究；而社會學則著重於社會關係之基本法則的探討。以組織行為的研究而言，前者反映的是心理特質論的觀點 (dispositional perspective)，從個人的心理原則來解釋組織行為 (如青年創造時代)；後者則反映結構論的觀點 (structural perspective)，強調結構、環境、及文化對組織行為的型塑 (如時代考驗青年)。過去，這兩大基本觀點的組織行為研究各自擁有自己的研究旨趣⁽²⁾，也各自開創了一片天地。一般而言，微觀組織行為受制於心理學的傳統，重視個人與群體的層面；而巨觀組織行為則受制於社會學的傳統，重視組織與環境的層面。近年來，微觀組織行為學者試圖透過心理法則來說明巨觀組織行為；而巨觀組織行為學者也想透過結構觀點來解釋微觀組織行為。雖然過去兩大傳統，各做各的，很少對話⁽³⁾。不過，自 1991 年以來，此兩大傳統已經開始接觸，

並希望由此加以統合。典型的例子是 *Journal of Management* 在 Ricky Griffin (1991) 的安排下，邀請了兩大領域頂尖學者的 Pfeffer (代表巨觀組織行為學界) 與 Staw (代表微觀組織行為學界) 成立論壇，互相對話，以整合此兩大研究傳統。其主要結論就如 Pfeffer (1991) 所指出的，雖然環境或組織條件可能限制了組織行為或人類活動，但並不意味著這些條件能夠比個人的心理特性解釋得更多。此外，Staw (1991; 1993) 亦強調透過心理理論亦可以有效地解釋組織的集體行動，例如，雖然環境的條件可能很重要，但選擇何種策略，則是人的決定；人所決定的策略也會導致環境的改變。他並提出巨觀組織心理學 (macro organizational psychology) 的概念，來描述微觀之個人或群體行為的研究成果，如何用來解釋巨觀的組織現象或集體行動。因此，這兩大傳統是可以互切互磋、互助互補，並且相輔相成的。雖然這兩大傳統最終是否能整合在一起，尚言之過早，不過跨兩種視域的研究應該會越來越多。透過彼此互相攻錯，察覺自己的盲點，也許會促使組織行為研究朝著更開放、更具包容性的方向邁進。

就文化之爭而言，這也是一個老生常談的問題，究竟組織或管理法則是否能夠不受文化 (或情境)⁽⁴⁾ 的影響，而能放諸四海皆準呢？持文化 (或情境) 普同論觀點的人認為，當然是放諸四海皆準的。這些人與法則包括費堯 (Fayol, 1916) 的十四大管理原則、Gulick (1937) 的 POSDCORB (即 planning、organizing、staffing、directing、coordination、reporting、budging)、及全球化論者所主張的：在全球競爭的壓力之下，技術發展層次、市場多元化、大量生產等才是主導競爭力的重要因素，而不受文化的影響 (Porter, 1985)。而且在全球化與科技突飛猛進的趨勢下，不同的文化偏好與社會價值的距離將逐漸縮短，而導致主要的組織變項與管理作風的逐漸聚合，而有很大的相似性 (Hickson *et al.*, 1979)。

相反地，文化殊異論者則主張組織與管理是一種組織與環境互動下的社會建構 (social construct)，環境會因所處的地區、國家、或文化而異。因此，各地區勢必依照自己的國情與文化特色，發展適合自己的管理法則與組織方式。至於所淬煉出來的管理法則或組織方式，在移植到其他地區時，也需做進一步的檢證，以免橘逾淮為枳。顯然地，這個論點也獲得了許多研究者的支持，而各國或各文化 (或情境) 間確實也存在著管理目標、管理價值、及管理假設 (assumption) 的差異。持這種看法之最著名且最具影響力的研究，當非 Hofstede (1980) 莫屬。另外，全球化的興起，也不意味著文化趨向同質與合流，反而是朝著相反之文化殊異與文化分歧的方向行進 (Huntington, 1997)，而導致多元文化主義的興起。此種文化爭論在 1990 年達到高潮，隨後也獲得共識，弭平紛爭。辯論的雙方認為：文化 (或情境) 是否造成影響，端視組織與管理性質而定，有些管理內容或功能較容易受文化 (或情境) 的影響，有些則較難。例如，技術、製程、工程、成本等項目受文化 (或情境) 的影響較小；但是員工的行為模式、組織管理原則、及企業文化則影響較大 (Aiken &

Bacharach, 1979)。因此，組織行為研究應先釐清分析層次與行為內容：在微觀層次或員工行為、群體行為、及企業文化上，宜強調文化（或情境）的殊異性；而在產業或巨觀層次、以及技術、工程、成本上，則需重視文化（或情境）的普同性。

解決了文化殊異與文化普同之研究方向的爭論之後，仍存有研究策略爭論的問題，即文化（或情境）研究究竟採用本土化策略好呢？還是採用跨文化策略為佳？前者代表的是文化人類學的傳統；後者則反映了跨文化心理學的取徑。採本土化策略者認為跨文化策略無法彰顯當地之組織行為的本土特色，也不瞭解文化（或情境）差異導致行為差異的真正理由；但採跨文化策略者則認為本土化可能流於學術孤立主義，而且也無法探求具文化普同性的組織行為法則。當然，此一爭論（或稱之為主、客位之爭）亦存有久遠的歷史，但在 Morris, Leung, Ames, 及 Lickel (1999) 提出整合研究策略後，亦逐漸消弭。主要的結論是，本土化策略將文化（或情境）視為最重要的影響要素，適合於組織行為構念發展或理論形成的階段，也適用於瞭解本土組織行為；跨文化策略追求不受文化影響的組織行為通則，較適合於構念發展成熟、或檢驗假說的階段，以及對優勢理論的驗證；至於整合性策略則在兼顧文化普同性與殊異性的狀況下，尋求不同文化（或情境）下所發展之構念間的對話，而適用於發展更高層次與世界級的理論，或指認只適用於本地之組織行為法則（鄭伯壘，2004）。因此，文化之爭到二十世紀末也差不多休兵了。

總結上述分析，組織行為研究已經呈現了多元格局的面貌，有的向科學傾斜，有的向人文學傾斜；有的偏向當地族群的主體性，有的偏向人類組織的共通性；有的重視厚實的描述，有的重視簡約的定律。不管方法為何、角度為何，都各有其視野，也各有其盲點；有所得，亦有所偏。顯然地，這是一個百花齊放的時代，我們期望的是每一朵盛開的好花，都能豔麗動人，清芬揚遠。誠如劉述先（1996）所說的：「現代往後現代的方向走去，好的是權威解體，可以容許新的可能性生長出來；壞的是漫無歸止、缺少焦距。」因此，大家紛紛嚷嚷，吵來吵去，也是正常的現象。不過，我們可不能忘記：「多辯解，少實踐；多運動，少落實；多批評，少理解；多強迫，少包容」，並不見得是健康的態度，何況組織仍然有組織自己的使命；組織行為也有組織行為自己的生命。也許，我們已經解放過多，討論過頭了，接下來應該是下總結的時候了：華山論劍已經結束，請各大門派各自下山勤練武藝！（2004年3月3日收件，作者鄭伯壘為台灣大學心理學系教授；《組織行為的回顧與前瞻：群體與組織層次》專題主編，黃敏萍為元智大學企業管理學系副教授，鄭弘岳為玄奘大學宗教學研究所助理教授，郭建志為中原大學心理學系助理教授，四人皆為該專題論文作者）

註釋

- (1) 這又涉及科學太多或科學太少、嚴謹度高或嚴謹度低的問題。
- (2) 後者就如陳東升教授引述 Scott 等人或制度論與生態論的主張，對結構論之觀點做了詳細的說明；前者則可以引劉述先（1996）教授的話，來描述心理特質論的觀點，並與結構論做個對照：「人是一富於創造性的存有，不斷有內在的要求，超越自己、家庭、社會、國家、文化乃至世界的疆界，而嚮往超絕、無窮。」用簡單的比喻說，「經濟景氣時，人人賺錢；經濟不景氣時，人人虧本」，這是結構論的觀點；「經濟景氣時，有人虧本；經濟不景氣時，有人賺錢」，則是心理特質論的觀點。
- (3) 所以才有「社會」心理學與社會「心理」學之分，兩者所著重的焦點是不一樣的。
- (4) 跨地域之間的差異，除了文化的不同之外，還有制度、法令等情境的不同。

參考文獻

- 余伯泉（1990）。《論世俗的形式主義》。台灣大學心理學研究所博士論文。
- 吳思華（1999）。〈台灣積體電路產業的動態網絡〉。張笠雲（主編）：《網絡台灣：企業的人情關係與經濟理性》。台北：遠流。
- 李志鴻（1995）。《工作倦怠的理解與詮釋：從故事出發的初步探討》，輔仁大學應用心理學研究所碩士論文。
- 李英明（1986）。《哈伯瑪斯》。台灣：東大。
- 李慕華、林宗鴻（1996）譯，Paul M. Muchinsky 著。《工商心理學概論》。台北：五南。
- 沈清松（1993）。〈從現代到後現代〉。《哲學雜誌》（台灣），4 期，4-25。
- 唐小兵（1989）譯，詹明信（Fredric Jameson）著。《後現代主義與文化理論》。台北：志合文化。
- 康自立、蘇國楨、張菽萱、許世卿（2001），我國技職院校主管領導行為量表之發展，《人力資源管理學報》（台灣），1 卷，2 期，43-57。
- 黃進興（1992）譯，韋伯著（Max Weber）。〈歷史解釋的邏輯〉。《當代雜誌》（台灣），70 期，32-47。
- 黃瑞琪（2000）。《現代與後現代》。台北：巨流。
- 楊國樞（1993）。〈中國人的社會取向：社會互動觀點〉。楊國樞、余安邦（主編）：《中國人、中國心—理論與方法篇（一九九二）》。台北：桂冠圖書公司。
- 賈士蘅（1996）譯，凱斯·詹金斯（Keith Jenkins）著。《歷史的再思考》。台北：麥

田。

- 劉世南 (2003):〈組織行為再定義與新典範：西方的回顧與展望〉。《應用心理研究》(台灣), 20 期, 139-180。
- 劉自荃 (1996) 譯, 蓮達·赫哲仁 (Linda Hutcheon) 著。《後現代主義的政治學》。板橋：駱駝。(The politics postmodernism)
- 劉述先 (1996):〈從哲學觀點看文化心理學的進路〉。《本土心理學研究》(台灣), 6 期, 203-211。
- 劉魁 (1998)。《後現代科學觀》。台北：揚智。
- 鄭伯壘 (1995):〈一位組織研究者的自覺與自省：理念定位與應用實踐〉。《本土心理學研究》, (台灣) 3 期, 258-274。
- 鄭伯壘 (2004):〈華人組織行為研究的方向與策略〉。《華人本土組織行為研究的方向與策略研討會論文集》, D1-1~D1-24。
- 賴志超、鄭伯壘、陳欽雨 (2001)。台灣企業員工組織認同的來源及其效益。《人力資源管理學報》(台灣), 1 卷, 1 期, 27-51。
- Aiken, M., & Bacharach, S. B. (1979). Culture and organizational structure and process: A comparative study of local government administrative bureaucracies in the Walloon and Flemish regions of Belgium. In C. J. Lammers, & D. J. Hickson (Eds.), *Organizations alike and unlike*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Albert, S., B. E. Ashforth, & J. E. Dutton (eds.) (2000). Organizational identity and identification. *Academy of Management Review*, 25, Special Issue.
- Allmendinger, J., & Hackman, J. R. (1996). Organizations in changing environments: The case of the East German symphony orchestras. *Administrative Science Quarterly*, 41, 337-369.
- Brass, D. J., & House, R. J. (in press). The meso perspective: Reflections and trends. In W. Joyce (Ed.), *Perspectives on organization science*.
- Barney, J. B. (1992) Integrating organizational behavior and strategy formulation research: A resource based analysis. In P. Shrivastava, A. Huff and J. Dutton (Eds.), *Advances in strategic management (Vol. 8)*. Greenwich, CT: JAI Press, 39-61.
- Bouchikhi, Hamid and Kimberly, John R. (2003) Escaping the Identity Trap. *MIT Sloan Management Review*, 44, (3) 20-26.
- Clegg, S.R.(1990). *Modern organizations: Organization studies in the postmodern world*. London: Sage Publisher.
- Cooper, H. (1998). The structure of knowledge synthesis: A taxonomy of literature review. *Knowledge in Society*, 1, 104-126.
- Crick, F. (1995). *The Astonishing Hypothesis: The scientific search for the soul*. NY:

Simon & Schuster.

- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48, 147-160.
- Fayol, H. (1916). *General and industrial management*. London: Pitman.
- Fiol, C. Marlene (2001) Revisiting an identity-based view of sustainable competitive advantage. *Journal of Management*, 27, 6, 691-670.
- Gergen, K.J.& Gergen, M.M.(1986). Narrative form and the construction of psychological science., In T.R. Sarbin (ed.), *Narrative Psychology*. New York: Praeger, of Greenwood.
- Gergen, K.J.(1973). Social psychology as history, *Journal of personality and social psychology*, 26 (2) , 309-320.
- Graen, G. B., & Wakabayashi, M. (1994). Cross-cultural leadership making: Bridging American and Japanese diversity for team advantage. In H.C. Triandis & M.D. Dunette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 4, 2nd ed, pp. 415-446). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Grant, R. M. (2002). *Contemporary strategy analysis: Concepts, techniques, applications*. Oxford, UK: Blackwell.
- Griffin, R. W. (1991). Integrative perspectives on organizations. *Journal of Management*, 17(4), 787.
- Gulick, L. H. (1937). Notes on the theory of organization. In L. H. Gulick, & F. Urwick (Eds.), *Papers on the science of administration*. New York: Institute of Public Administration, Columbia University.
- Hagedoorn, M., Van Yperen, N.W., Van de Vliert, E., & Buunk, B.P. (1999) Employees' reactions to problematic events: A circumplex structure of five categories of responses, and the role of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 309-321.
- Hannan, M. & Freeman, J. H. (1977). The population ecology of organizations *American Journal of Sociology*, 82, 929-964.
- Haslam, S. A. (2001). *Psychology in organizations: The social identity approach*. London: Sage.
- Haslam, S. A., Postmes, T. & Ellmers, N. (2003). More than a metaphor: Organizational identity makes organizational life possible. *British Journal of Management*, 14, 357-369.

- Heath, C. & Sitkin, S.B. (2001). Big-B versus Big-O: What is organizational about organizational behavior? *Journal of Organizational Behavior*, 22, 43-58.
- Heath, C., & Sitkin, S. B. (2001). Big-B versus Big-O: What is organizational about organizational behavior? *Journal of Organizational Behavior*, 22, 43-58.
- Hickson, D. J., McMiller, C. J., Azumi, K., & Horvath, D. (1979). Grounds for comparative organizational theory: Quicksands or hard core? In C. J. Lammers, & D. J. Hickson (Eds.), *Organizations alike and unlike*. London: Routledge & Keegan Paul.
- Hofstede, G. (1980). *Culture consequence: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- House, R., Rousseau, K. M., & Thomas-Hunt, M. (1995). The meso paradigm: A framework for integration of micro and macro organizational. In L. L. Cummings & B. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 17, 71-114). Greenwich, CT: JAI Press.
- Hui, C., & Graen, G. (1997). Guanxi and professional leadership in contemporary Sino-American joint ventures in mainland China. *Leadership Quarterly*, 8(4), 451-465.
- Hume, D. (1957). *An inquiry concerning human understanding*. New York: Liberal Arts Press.
- Huntington, S. P. (1997). *The clash of civilizations and the remarking of world order*. New York: Simon & Schuster.
- Hwang, K. K. (2002). Chinese relationalism: Theoretical construction and methodological considerations. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 30(2), 155-178.
- Ilgen, D. R., & Klein, H. J. (1989). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 40, 327-351.
- Khadra, B. (1990). The prophetic-caliph model of leadership: An empirical study. *International Studies of Management and Organization*, 20(3), 37-51.
- Liou, S. N. (劉世南) (2004). Organizational innovation of national research institute. Paper will present at Portland International Conference for Management of Engineering and Technology, Korea.
- March, J. G. (1996). Continuity and change in theories of organizational action. *Administrative Science Quarterly*, 41, 278-287.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). "Institutional organizations: Formal structure as myth and ceremony." *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.

- Meyer, J. W. & Scott, R. (1983) (ed.). *Organizational environments: Ritual and rationality*, Beverly Hills, CA: Sage.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., Lampel, J. (2003). *Strategy safari: A guide tour through the wilds of strategic management*. Simon & Schuster Inc.
- Misumi, J., & Peterson, M. F. (1985). The performance-maintenance (PM) theory of leadership: Review of a Japanese research program. *Administrative Science Quarterly*, 30, 196-223.
- Mitchell, T. R. (1979). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 30, 243-281.
- 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.
- Musterberg, H.(1913). *Psychology and industrial efficiency*. Boston: Houghton Mifflin.
- O'Reilly, C. A. (1990). Organizational behavior: Where we've been, where we're going. *Annual Review of Psychology*, 42, 427-458.
- Perrow, C. (1994). Dialogue. *Academy of Management Review*, 19, 191-194.
- Pfeffer, J. (1991). Organization theory and structural perspectives on management. *Journal of Management*, 17(4), 789-803.
- Pfeffer, J. (1993). Barriers to the advance of organizational science: Paradigm development as a dependent variable. *Academy of Management Review*, 18, 599-620.
- Porter, L. W. (1996). Forth years of organization studies: Reflections from a micro perspective. *Administrative Science Quarterly*, 41, 262-269.
- Porter, M. (1985). *Competitive advantage*. New York: Free Press.
- Price, T. L. (2003). The ethics of authentic transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 14(1), 67-82.
- Redding, S. G. (1990). *The spirit of Chinese Capitalism*. Berlin: Walter de Gruyter & Co.
- Schein, E. H. (1996). Culture: The missing concept in organizational studies. *Administrative Science Quarterly*, 41, 229-240.
- Scott, W. R.(1992). *Organizations: Rational, natural, and open systems* (3rd ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Selznick, P. (1996). Institutionalism "old" and "new". *Administrative Science Quarterly*, 41, 270-277.
- Sinha, J. B. P. (1997). A cultural perspective on organizational behavior in India. In P. C. Earley & M. Erez (Eds.), *New perspectives on international industrial /*

- organizational psychology* (pp. 53-74). San Francisco: New Lexington Press.
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35, 627-666.
- Staw, B. M. (1991). Dressing up like an organization: When psychological theories can explain organizational action. *Journal of Management*, 17(4), 805-819.
- Staw, B. M., & Sutton, R. I. (1993). Macro organizational psychology. In K. Murnigh an (ed.), *Social psychology in organization: Advances in theory and research*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Stimpert, J. L., L. T. Gustafson and Y. Sarason (1998). Organizational identity within the strategic management conversation. In: D. A. Whetten and P. C. Godfrey (eds), *Identity in organizations, building theory through conversations*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Taylor, F.W.(1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper and Row.
- van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3 (4), pp.265-283.
- Whetten, D. A., Lewin, D., & Michel, L. J. (1992). *Towards an integrated model of organizational identity and member commitment*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Las Vegas.
- Wilson, E. O. (1998). *Consilience: The Unity of Knowledge*. NY: Knopf.
- Zald, M. N. (1996). More fragmentation? Unfinished business in linking the social sciences and the humanities. *Administrative Science Quarterly*, 41, 251-261.