

• 主编特邀(Editor-In-Chief Invited) •

编者按:

本期主编特邀的文章着重介绍了当代组织行为学和领导学研究领域的进展。文章报告了学者对于国内外重要期刊上发表的研究报告所进行的统计分析,从中了解国内外学者研究的现状。同时,文章介绍了目前理论和方法的前沿动态,并从众多的研究中梳理出一些最有影响力的研究。文章最后指出中国学者未来的研究方向。张志学、施俊琦和刘军三位都具有心理学的研究背景,目前都在国内大学的商学院从事组织行为和领导行为领域的研究和教学。他们近年来在诸如 *Academy of Management Journal*, *Administrative Science Quarterly*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of International Business Studies* 等国际顶级期刊以及诸如 *Journal of Management*, *Journal of Management Studies*, *Journal of Organizational Behavior*, *Leadership Quarterly*, *Management and Organization Review* 等有国际影响力的期刊上发表组织行为或领导行为的文章 30 余篇。张志学于 2009 年,施俊琦和刘军于 2014 年获得国家自然科学基金杰出青年基金的资助。

(责任编辑:李纾)

组织行为与领导力研究的进展与前沿*

张志学¹ 施俊琦² 刘 军³

(¹ 北京大学光华管理学院, 北京 100871) (² 中山大学岭南学院, 广州 510275)

(³ 中国人民大学商学院, 北京 100872)

摘 要 本文首先简要介绍了组织行为和领导力的研究特色和该领域国内外的研究现状。从中可以看出,在过去的 10 多年中,中国学者在该领域中进步快速,并蕴含巨大的潜力。随后,比较了国际和国内学术界的研究话题和采用的方法,指出国内目前研究存在的问题。文章的第三部分介绍了当今组织行为和领导力领域在理论、方法和研究范式上的创新。针对当前中国经济和社会发展的现状,文章指出了学者可以重点关注的领域。学者可以借鉴学术界已有的理论和方法,选择恰当的角度对这些问题进行深入而系统的探索。为此,本文第三部分还介绍了几项近年来具有重大影响的研究,旨在启发学者关注中国社会的重要现象,敏锐地发现适合本学科研究的问题,并以严谨且有创造力的方式去开展研究,进而对国际学术界做出贡献。

关键词 组织行为学; 领导力; 研究话题; 研究方法; 中外研究对比; 研究进展; 理论创新; 有影响力的研究
分类号 B849:C91

组织行为和领导力是国内外学界研究非常活跃的领域,同时也是心理学研究者与工商界交叉最广和最深的领域。无论国外还是国内,商学院和心理学系都有大量学者在这两个领域中耕耘。

随着组织内外环境的变化,也随着学术界在理论和方法上的发展,组织行为和领导行为领域出现了新的动向和进展。本文首先介绍该领域的研究现状,之后对于中外学术界的发展现状进行比较。随后,文章报告了该领域近年来出现的创新动向。本文最后介绍了几项有代表性的研究,旨在启迪学界同仁在中国的沃土上从事既严谨又具备现实关联性的研究。

收稿日期: 2016-01-12

* 国家自然科学基金项目(71372023)。

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

1 研究特色和现状

实践表明,领导、员工和群体行为对于提升工作效率及构建员工与组织间的良好关系异常重要,组织行为学和领导学也得到了中国管理学者的重视。组织行为学和领导学是研究组织情境下个体和群体的行为现象的学科,用以解释、预测与管理组织中各主体的行为。在国外很多商学院,二者是分不开的。在组织中,人的行为不仅表现为个体行为,同时,个体还会以群体成员、组织成员的身份行事。组织行为学和领导学以研究个体行为为基础,进而探究群体行为、组织行为的规律。这些特点决定了组织行为学和领导学具有学科综合性与交叉性,作为一门研究人的学科,组织行为学和领导学与心理学、社会学、人类学及经济学等密切相关。特别是在现今的互联网盛行及经济全球化时代,伴随着人口红利的消失,不仅出现了像“新生代员工”、“农民工”及“知识员工”等具有新特点的管理对象,而且人与人之间的联结方式更加复杂多样,这些为组织行为学及领导力的研究提出了新的挑战。为了更好地解释组织行为和领导力,理论上需要借鉴其它学科的知识。经济学揭示个体行为的经济动因或理性标准,而心理学刻画了行为背后的心理机制,人类学描述不同国家与组织中人们的价值观、态度及行为的差异,社会学则解释了人与群体与社会的关系,这些学科为合理解释人在特定情境下的行为奠定了基础。因此,在分析人的行为背后,既要考察其“经济人”特性,又要考察其“社会人”甚至“管理人”的特点。

领导力作为组织行为学中较为重要的一支,关注的是领导行为及领导效能,一般探究领导对于下属心理、态度及行为的影响。近几十年,学者依次从领导者特质、行为及权变的视角探讨了领导力。从交易型领导、变革型领导、魅力型领导、道德型领导到真诚领导(authentic leadership)、整合型领导(integrative leadership)、共享领导(sharing leadership)再到领导成员交换关系、权变理论等的发展,关于领导力的研究从未停止,显示领导对于企业战略方向、企业发展及员工工作效率、效能极具重要性。面对复杂多变的环境,企业需要领导者发挥领导效能,带领员工适应变化、提升绩效并实现员工与组织的双赢。领导力

的研究通常涉及多学科,具有较强的学科交叉性。与领导直接相联系的就是权力与政治,不同领导者对于权力的渴望与诉求不同,因而在组织这个“政治竞技场”中考察领导效能离不开借鉴政治学的知识。同时,领导的组织内与组织外关系对于发挥员工、团队创造力及提升组织绩效有重大帮助,有关社会学的理论或方法(社会网络或社会资本等)可以引用进来。从心理学的角度讲,领导者发挥领导力的关键之一是赢得下属的认同,下属在与领导的互动中,感受到了公平、积极情绪,就会产生更多的工作投入。另外,近来的研究表明,领导力与生物、神经学科的也有着千丝万缕的联系,这为领导力研究提供了更加客观的理论基础。

为了揭示近年来组织行为和领导力的研究的发展,我们追踪国际国内著名学术期刊发表的文章来分析研究的发展现况。从2009年1月到2014年6月间,发表在外文一流学术期刊(包括*Academy of Management Journal*、*Academy of Management Review*、*Administrative Science Quarterly*、*Human Relations*、*Journal of Applied Psychology*、*Journal of Management Studies*等15种期刊)及国际学术会议(Academy of Management Annual Meeting 及 International Association for Chinese Management Research, IACMR)上有关组织行为(不包括领导力)方面的研究有2548篇,其中中国学者参与发表293篇(有61篇作者全是学者)。从世界范围来看,按文章主题出现的次数进行排名,近5年国际学术期刊发表中关于组织行为的研究热点主要集中在个体动力机制(包括个体动机、情绪、自尊及激励等,共886篇)、员工主动性行为(包括组织公民行为、建言行为等,共579篇)、组织氛围(包括组织公平、组织情绪及文化等,共420篇)、工作团队(包括团队构成、合作机制等,共333篇)及个体认同机制(含道德认同等,共276篇)等领域。还有一些研究领域如恶性组织行为(包括辱虐管理、不文明行为、职场排斥等,共253篇)也有不少学者涉及。中国学者在国际期刊及学术会议上发表文章所处的领域与国际主流大致类似,但有所不同,前5名依次是个体动力机制、员工主动性行为、组织氛围、恶性组织行为与工作团队。同时,关于领导力的研究(排除负向领导,如辱虐管理等,出现在恶性组织

行为)有 903 篇,中国学者参与发表文章 126 篇(全为中国作者的文章有 26 篇)。按文章主题出现的次数进行排名,5 年来国际学术研究中关于领导力的研究热点主要集中在领导成员交换关系、变革型领导、CEO 与高管团队、领导有效性及授权领导等细分领域,而国内关于领导力研究的发表文章主题主要集中在变革型领导、领导成员交换关系、授权领导、家长式领导(paternalistic leadership)及 CEO 与高管团队等。相对组织行为各细分领域来说,国内学者在领导力方面的研究成果要更为丰富。

在国内期刊中,我们考察了国家自然科学基金委指定的重点期刊,包括《心理学报》、《管理世界》等 11 种中文期刊及 IACMR 中文主题会议,从 2009 年 1 月到 2014 年 6 月间,通过统计,我们发现有关组织行为(不包括领导力)方面的研究有 630 篇。按文章主题出现的次数进行排名,近 5 年国内学术研究中关于组织行为的研究热点主要集中在个体的动力机制(164 篇)、组织中的学习与变革(133 篇)、组织氛围(119 篇)、员工的主动性行为(112 篇)及工作团队(72 篇)等。同时,关于恶性组织行为的相对也较多,共 63 篇。另外,在国内学术期刊的发表中,关于领导力的研究(排除负向领导,如辱虐管理等,出现在恶性组织行为里)有 169 篇,按文章主题出现的次数进行排名,近 5 年来中国学术期刊发表关于领导力的研究热点主要集中在变革型领导、家长式领导、CEO 与高管团队、领导成员交换关系及辱虐领导等。国内期刊发表基本与国际潮流一致,但相对来说,国内学者研究恶性组织行为(包括辱虐管理等)较多。这可能是由于中国组织情境下领导、下属权力位置极不平等,领导在权力实施过程中容易出现辱虐管理或诱发下属的恶性组织行为。同时,国内关于组织学习与变革的研究较多,这从侧面反映了在经济转型下中国组织所面临的复杂环境,进而说明了领导学科与组织行为学解决现实需求的重要性。

总体来看,国内组织行为和领导力的发展取得了不俗的进展,中国学者开始在 *Academy of Management Journal*、*Academy of Management Review*、*Administrative Science Quarterly*、*Journal of Applied Psychology* 及 *Organization Science* 等国际顶级期刊上发表文章。在此期间,国家自然

科学基金资助的杰青、优青基金获得者张志学、施俊琦、刘军、梁建、张燕等学者,在国际顶级期刊上频发论文。虽然国内学者的研究大多是跟风国际学术潮流,尚缺乏独立自主的创新研究或本土特色研究,但国内组织行为和领导力的学术氛围呈现一片欣欣向荣的态势。

2 国内外研究的进展与比较

为了对比国内和国外的学术研究进展,我们选择了中外期刊在 2008~2011 期间发表的文章进行分析。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(如 *Journal of Applied Psychology*)和组织行为学(如 *Journal of Organizational Behavior*)等学术期刊,以及在组织行为或领导力领域具有独特性的期刊(如最早从事组织环境下人的行为研究、由 Tavistock Institute 在 1947 年创刊的 *Human Relations*)和欧洲学者公认的一流期刊(如 *Journal of Management Studies*)。由于领导力的研究是最受到关注的内容,我们把 *Leadership Quarterly* 这本专业期刊包括在统计范畴内。在中文期刊中,我们将国家自然科学基金委指定的 A 类期刊中发表的组织行为和领导力研究挑选出来。这些期刊包括《管理世界》、《管理科学》、《管理评论》、《科学学研究》、《科研管理》、《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和领导力领域的研究,我们也将这本期刊选入统计的范围。在最终分析的文章中,包括 1821 篇英文和 238 篇中文文章。我们归纳分析研究话题、研究内容和研究方法等,并对中英文论文在这几个方面做了比较。

张志学、鞠冬和马力(2014)报告了分析的结果,从中可以透视中外学者在组织行为和领导力方面的研究进展。尽管国内外学术界在此后的几年发生了一些变化,在本文的第三部分也会有所阐述。不过就研究的话题以及采用的方法的总体趋势而言,并没有发生实质性的变化。

2.1 研究话题的比较

我们依据文章所研究的主要内容概况出每篇文章的主题。英文文章的研究话题排在前 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)、

但其研究问题的视角值得关注。

功能型领导理论(Functional Leadership Theory)。功能型领导理论认为,领导的作用是保证被领导的个人或团队能够完成任务,因此领导行为涉及监控下属的状态,发现下属在当前任务状态下行为的不足并予以完善。Morgeson, DeRue 和 Karam (2010)将该理论引入到团队研究中,将团队领导力定义为,为提高团队效率而满足团队需求的过程。Morgeson 等人(2010)根据所处位置和正式性对团队领导力做出区分。领导力的位置维度表示领导是团队内部成员还是团队外部人士;正式性维度则表明,领导对团队绩效所负的责任是组织规定的(正式的)还是无直接责任(非正式的)。这就产生了4类团队领导力:内部正式型领导是团队内部有正式任命的领导,即团队领导或项目经理;外部正式型领导是正式指定的非团队内部成员担任的领导,被称为团队赞助者、教练或顾问;内部非正式型领导表示领导职责分布在团队中,或团队中存在自发形成的非正式领导;外部非正式领导则是致力于达成团队关键需求的外部个体,包括团队导师、执行协调员等。

Morgeson 等人(2010)从相关文献中总结精炼出了15个维度的团队领导力功能。在团队策划任务和任务过渡阶段有7个功能维度,包括组建团队、确定愿景、建立预期和目标、规划任务、训练队员、解释任务要求、提供反馈;在团队任务执行阶段有8个维度,包括监控团队状态、管理团队和外界的关系、挑战团队、直接参与任务的完成、解决问题、提供资源、鼓励团队成员自我管理、提供人际支持系统。

多团队系统中的领导力(Leadership in Multi-team System)。随着当今社会所要求任务的复杂性逐渐增加,以及逐渐激烈的竞争,多团队系统在许多组织中都有出现,并且其形成经常是为了应对灾难等需要协调多方力量的紧急性事件。这些任务通常都极富挑战性,需要许多之前并不相识的、掌握多种技能的、处于不同领域的团队间进行合作协调来完成任务。与零散地将几个团队相加不同,多团队系统要求团队网络至少有一个共同的目标,并且团队间是互相依赖的。多团队的背景要求领导这一角色在高于个体、单一团队水平,但又低于组织水平的单元内发挥协调作用,促进任务的完成。这些需要管理的单元经常还会

跨越不同的组织机构。

多团队系统是研究领导力的一种重要组织背景。一是因为多团队系统涉及了组织内部的复杂互动,与以往对领导力的研究较多关注组织顶层领导采取的策略或团队经理与直接下属间的互动不同,多团队系统的领导在指导其直接团队下属之外,还需要保持和与之有重要关系的团队及该团队领导间的互动和沟通联系。二是多团队系统的任务通常都是非常规性、充满挑战、极富动态的,对团队的绩效要求较高,如果任务完成失败,后果也将很严重。但目前对多团队系统领导力这一领域的研究还较为缺乏,Zaccaro, Marks 和 DeChurch (2012)的回顾表明,多团队系统中领导力的最优结构分布目前还没有统一的答案,但促进多团队系统中各组成团队之间的相互融合,是多团队系统领导力的一个关键性功能。要最优化多团队系统的绩效,就需要一种能够有效连接不同团队,改变团队的自我利益和互相竞争导向,促进团队间合作和协调的领导力。Lanaj, Hollenbeck, Ilgen, Barnes 和 Hormon (2013)发现,集中的领导结构(centralized)比分散的(decentralized)的结构更利于多团队系统的任务表现。

共享领导力的网络结构(Network Perspective on Shared Leadership)。对共享领导力结构的研究的创新体现在借鉴网络理论和方法来研究这一现象。DeChurch 等人提出了一系列新的在多团队系统中共享领导力结构的量化指标。这种方法在描述团体中领导力模式的同时,还可以对这种领导结构模式的前因变量及结果变量进行推测和检验。Contractor, DeChurch, Carson, Carter 和 Keegan (2012)等归纳出共享领导力,或集体型领导(collective leadership)的3个主要特征。第一个是集体型领导的形式,共享领导力情况下团队中的多个个体都会扮演领导的角色,因此需要考察领导力分布的集中度和领导关系的方向。第二个是领导关系的多重性(multiplexity),集体型领导包含多种不同的功能或角色。第三个是集体型领导的动态,在集体型领导中多个个体会扮演多种角色,而这种关系多重性还会随着时间发生改变,因此在研究中还需要加入时间这个因素。他们使用网络分析法将集体型领导的3个关键维度——成员集中性、角色多重性以及时间稳定性——进行了模型表示,描述出团队中的哪个个体在哪个

时间扮演了何种角色。同时,他们还发展了使用社会网络分析方法对集体型领导进行研究的具体步骤。

3.2 方法与范式的创新

近几年主要的研究方法创新体现在出现了整合的多层模型分析方法。Preacher, Zyphur 和 Zhang (2010)提出多层模型中介关系的估计应该抛弃零散检验的方法,而应该将模型中所有的关系整合在一组方程中进行估计,从而提供更准确的点估计值。在对中介效应的置信区间进行估计时,应该采用基于 bootstrapping 思路的方法,以解决中介效应分布违反正态分布假设时可能出现的问题。传统上检验两水平嵌套型数据中介效应使用的多层模型(MLM)范式有多种缺陷。首先,MLM 范式在处理多水平数据的中介效应时,将组间效应和组内效应合并在一起不加区分。然而,所有涉及到二层变量的中介关系其实都只有组间成分的效应需要考虑,混合了组间和组内效应的斜率就会产生一定程度的偏差,进而导致得到的中介效应也有偏差。以往研究在水平 1 中使用经过组均值化的预测变量和该变量的组均值来区分出组间和组内效应,但把组均值作为预测变量在每个组的潜在表现会带来对组间效应估计的偏差,尤其是在组内相关较小时这种偏差会更明显。此外,传统的 MLM 模型只能用于一个变量影响与其同水平或低水平变量的“向下的”因果链,对于“自下而上”型的中介关系无法进行检验。因此,以往对此的检验都要使用两步、聚合或解聚的分析方法,即先使用最小二乘回归法得出自变量 X 到中介变量 M 的效应成分 a,再使用 MLM 得到 M 到因变量 Y 的效应成分 b,两者相乘才能得到间接效应的值。这种方法不能同时估计多个系数,在模型较为复杂时缺点会更加突出。

针对上述问题,学者们提出多层结构方程模型(MSEM)的方法,将水平 1 变量的组水平成分以潜变量的形式区分出来,并且不需要结果变量是水平 1 变量,也不需要两步的分析方法。使用 MSEM,还可以将体系中的任意变量指定为潜变量,并且其在模型拟合度的解释上也更有实际意义。

Baldwin 和 Fellingham (2013)的研究关注了多水平模型中小样本或复杂结构型数据的统计推断问题。传统上使用(限制性)最大似然法对这种复杂的多水平数据进行检验时,为保证对固定效应的

推断结果是正确的,对标准误和自由度经常需要进行校正。但这种校正方法并不能解决对方差/协方差成分以及组内相关性估计的偏差问题。另一种校正方法是贝叶斯方法,能够对固定效应以及方差/协方差系数都进行精准的推测。Baldwin 和 Fellingham (2013)在一种部分分组的干预研究(partial-clustered intervention study)情境下,对比了似然校正法和贝叶斯方法的优势及不足。结果表明,二者在检验固定效应时,在偏差、效力、覆盖率上的表现都是同等优异的。而在类别方差上的表现则有明显差别,使用贝叶斯分析法,如果选择了一个合适的先验值,由于其估计的收缩性,得到的方差估计结果更为有效,相较于似然法与群体方差值更为接近,这种优势在样本量较小时会更加突出。因此,使用贝叶斯分析方法对部分分组的水平数据进行处理是更为可靠的。但应注意,尤其是在样本量较小时,应慎重选取合适的先验值。

此外,计算模型的研究范式已经被更多的研究者提出应该应用到微观组织行为的研究中。其中 Vancouver 和他的合作者报告了一些计算模型范式的研究例子。Vancouver 的研究主要采用的是系统动力学的范式(system dynamics)。Kozlowski 和合作者也给出了基于主体建模(agent-based modeling)的例子。

2010 年, Vancouver 和他的合作者(Vancouver, Tamanini, & Yoder, 2010; Vancouver, Weinhardt, & Schmidt, 2010)指出,近年来组织和管理科学领域的研究开始越来越多地采用长时研究的范式,这种范式的不足在于内部效度不够理想,并且也难以区分对相同过程的不同理论解释效力的大小。他们提出采用动态计算模型的范式,对解释关键变量(或构念)是如何随时间变化相互影响的理论进行数学规范化。这种数学设定后的理论能够被模拟出来,从而检验系统内的变量是如何从给定的初始值开始变化的。Vancouver 等通过几个例子说明,将动态计算模型应用于组织科学中的动态、复杂性现象,能够在改善理论和研究结果间的关系上发挥多种作用。

Kozlowski, Chao, Grand, Braun 和 Kuljanin (2013)提出,多水平理论的研究中缺少了对从个体心理特征、个体间接触等简单低水平开始、而在高水平发生聚合展现出的自下而上关系的定量

研究。他们引入了计算模型或称为基于主体的模拟方法,发展了一种能够将这种自下而上的聚合型现象展开为一个动态过程进行检验的、更为直接、具动态性和时间敏感的定量研究方法。计算模型能够对理论机制进行精准正式的数学规范,并只需通过几个必要的规则来模拟有待研究的现象,能够在建立理论和开展虚拟实验上发挥多种作用。传统对这一现象的研究都采用了定性或非直接性定量方法,因而,如果在研究这种多水平聚合型现象的动态过程中引入计算模型的研究范式,将会带来很大的优势。

3.3 具有影响力的研究

除了以上所介绍当今组织行为及领导学在理论、方法和研究范式上的创新之外,我们特别介绍近年来本领域内有卓越影响力的研究,这些研究者立足行为研究的范式、以跨学科的视野和方法,关注重大的社会现象并开展严谨的科学研究。他们的研究既有重要的理论创新,同时对于实践产生了影响。这些研究启发中国学者,要关注中国社会在发展过程中发生的重大问题,从中敏锐地发现适合本学科研究的问题,并以严谨且有创造力的方式去开展研究,这样就有可能对于国际学术界做出贡献,并且对于中国的社会发展产生真正的影响。这里根据研究发表时间的先后呈现出来。

3.3.1 构建社会公平

Norton 和 Ariely (2011)采用了巧妙的方法来确定理想化的“财富不均水平”:让美国人构建一个他们认为的合理的财富分配模式。作者对美国 47 个州的超过 1 亿的美国人进行了线上调查。在任务一中,作者生成了三个饼状图,第一个图描述了社会财富在 5 个层级平均分配的状态,第二个图反映了美国的财富分配状态(分配很不均衡),第三个图则描述了瑞典的财富分配状态(有些许不均)。统计结果显示 47% 的美国人选择愿意加入了图三所描绘的社会,43% 的美国人选择了图一,百分之 10% 的美国人选择了图二。在任务二中,作者让参加者估计美国实际的财富分配状况,以及他们喜欢的理想的财富分配形式。研究结果发现,美国人大大低估了美国实际的财富不均程度,认为前 20% 的人占有的财富为 59%,大大低于实际的 84%。并且,在不同人群之间人们对财富分配的方式有较高的共识。不同的人群(即使是最富

有的人)都希望更平均的财富分配方式,同时人们(即使是最贫穷的人)也都希望有一些不均的存在。

3.3.2 透明管理的悖论

透明管理一直被认为是促进组织学习和作业控制,从而提高生产效率的有效途径。然而 Bernstein (2012)提出了“透明悖论”,认为维持工人的可见性可能反而会降低他们的工作绩效。作者以位于中国南方的一家手机生产厂为研究场景,通过参与观察和现场实验检验了透明组织设计对工人生产率和组织绩效的影响。

在研究一中,作者让三个本科生作为普通工人进入了工厂流水生产线上,进行为期一个月的嵌入式观察。根据观察,对所在组装流水线的问卷调查,和对若干工人的深度离职访谈,研究者发现在透明管理的模式下,操作工人会向管理者隐藏他们创新性的技术,从而避免承担向他人解释的成本或避免因与他人做法不同而带来的麻烦。在研究二中,作者进行了现场试验,同时安排了二位本科生在实验组进行嵌入式观察。在 16 条流水线(32 个流水线班组)中随机抽取了 2 条流水线(4 个流水线班组)作为实验组。实验组的两条流水线周围挂上了帘子,从而操控生产的隐私度。结果显示,装上帘子的 4 个流水线班组在第一周后其每小时无缺陷产出提高了 10%到 15%,并在未来 5 个月内持续领先另外 28 个生产组。嵌入式观察的提供了增加隐私度后有效促进了生产组的绩效提升的原因。研究有效证实了,即使是中等程度地提高团队水平的隐私都能够持续和显著地提高生产线的绩效水平;隐私对于支持正向的生产偏离行为、避免注意力分散和持续改进有着重要的作用。

3.3.3 文化对创造力的影响

Chua, Roth 和 Lemoine (2015)建立了一个新的理论模型来理解在全球背景下文化对创造力的影响。作者推论,创新投入(engagement)和创新成功受到创新者和受众所在国家的文化松紧程度(cultural tightness, 一个国家在多大程度上被描述为是有很强的社会规范和很低的对越轨行为的容忍度)以及两个国家的文化距离的影响。

作者利用来自全球在线创造力众包平台的现场数据检验其理论假设。该平台会将客户提出的创造力商业问题发布给来自 160 多个国家的注册成员,并以比赛的形式选出最终的获胜者。作者

获取了2010年1月到2011年12月期间的99场比赛信息,以及该期间的用户信息,作为数据分析的原始材料。结果显示,来自紧文化国家的个体相比来自松文化国家的个体更难以参与国外的创造性任务,也更难以在任务中取得成功;这一效应随着创新者和受众所在的两个国家之间的文化距离的增大而增强。此外,来自紧文化国家的个体更不容易接受外国的创造性想法。然而,与当前理论预测相反的是,作者发现在个体参与其所在国家的或者与其文化相近的国家的项目时,文化松紧程度反而能够增加他们的创新投入度以及创新成功的可能性。

更进一步,作者随机抽取了5场以法国为市场环境的比赛,从各个比赛中随机抽取了10件到12件未得奖作品,并请市场专家分析这些作品失败的原因。现场访谈的结果基本支持了作者的观点,即有用性和新颖性的文化匹配对于全球化背景下的创新成功具有重要的意义。该研究展现了在全球范围内文化规范对创造力的作用。

3.4 中国学者未来的方向

首先,在理论发展方面,学者将组织行为和领导力的研究议题逐步深入,推进了诸如领导效能、个体、团队与组织创造力与创新、个体有意工作行为(purposeful work behavior)及跨文化等主题的发展。就领导力研究而言,为了让研究更加贴近当下复杂多变、知识驱动的经济环境,有些学者提出复杂领导理论(complexity leadership)。该理论认为,领导力产生于复杂的系统,该系统中动态且不可预见的因素发生交互作用,进而产生一系列结果变量(包括知识扩散、学习及创新等),因而,需以复杂动态系统视角来研究领导力。这些领导力的研究深化了我们对领导效能的理解,但未来仍需更多的探索性研究来加深我们对领导力适用情境的认识。中国现有的领导力研究存在两大不足,一是大部分研究专注验证西方学者发展的理论,二是在研究中忽视普遍中国的特殊情境。为此,有学者呼吁今后中国的领导力研究应当考察宏观的社会环境对于领导力的塑造,或者对于领导力与组织结果变量的调节。同时,由于中国年轻员工在价值观和行为方式上与以往的中国人相比出现了变化,学者也应当考察对于这类员工的有效领导方式(Zhang, Chen, Chen, & Ang, 2014)。

在组织行为领域,学者们在个体、团队创造

力与创新等领域取得许多令人欣喜的新发现,并探索出了更多的个体因素与情境因素,包括个体创造力自我效能、奖励制度、网络结构及领导的垂滴效应(trickle-down effect)等。当然,这类研究比较零散,未来需要更整合的视角。另外,跨文化的研究在领导学、组织行为学的应用也日趋深入,随着动态文化理论的提出,中国式的跨文化研究收获了许多特色的创新成果。值得一提的是,2013年,中国学者参与在 *Academy of Management Review* 上发表文章并提出个体有意工作行为理论,解释了个体行为的动力机制。该理论认为个体的有意工作行为被个体特质、工作特征及感知意义所共同决定。这个理论提供了个体在组织情境中行为的分析框架,值得未来去探索。为了推动中国组织行为学的发展,研究者既要避免单纯的模仿和跟风式的研究,也要避免没有依据的创新,应该从相关的科学中吸收营养,并在研究中体现出中国的情境特征(张志学等, 2014)。其次,从研究的方法、范式方面,学者们应该逐步采用更多元、前沿的方法论或研究范式来探索研究问题。例如,综合运用多类型(包括文献回顾、实证研究、元分析及理论研究等)、多研究、多方法(如同时应用扎根理论等质性研究及统计分析等定量研究)、多样本、多层级(跨个体、团队或组织层面)的研究范式。同时,采用基于手机等通讯工具的经验抽样(experience sampling)的研究方法加快了领导学与组织行为学的进一步发展。此外,其它学科的方法,如语言学中的话语分析、社会学的社会网络分析、心理学中的实验设计及人类学中的民族志等,也可被借鉴,用以多角度考察组织中主体行为。就研究角度或范式而言,在考察领导力与组织行为的过程中,学者的关注点由过去以领导、关系为中心,转变为越来越以员工为中心,而且,相信未来的学者会注重研究的动态性,提倡自下而上的理论构建。

最后,在研究选题方面,中国学者应紧随社会时代脚步,关注社会组织中的重要现象,敏锐地发现适合本学科研究的问题。例如,在信息科技高速发展、世界经济一体化的条件下,人们的工作与沟通交流方式都有了根本性转变;不少企业开始了大企业团队化的组织变革。因此,关注互联网经济中组织和个体行为的特点与效率,关注虚拟工作团队以及远程合作模式,关注信息资

源分散流动情景中的领导力形成等,便成为未来组织行为与领导科学的必然趋势。另外,中国经济发展进入换挡期,组织发展也面临新的棘手问题,例如人口红利消失,新生代员工的生活及工作价值观与他们的“前辈们”都有较大不同,组织中也出现了一批娴熟而倦怠的工作者,技术高超而内心冷漠的工作者,生活殷实而内心贫穷的工作者。因此,从深层意义去探讨工作的动力机制问题,可以从更本质的角度去激发和引导人类建立更加终极,更加高尚的生活和工作追求,这也是组织行为科学应该关注的基础性问题。还有,在跨界创新越来越成为企业竞争优势来源的今天,学者们更应该关注并研究企业组织的创新模式、知识管理,以及知识型员工创造力来源等。最后,我们也应意识到,中国组织管理学者已逐步具备在顶级学术期刊发表的能力,而且这一群体规模正在快速扩张,因此中国学者向人类管理知识库形成重要贡献,成为不可逆转的潮流。正所谓本土的才是世界的,中国学者应以本土‘人文’思想为基础,融入了西方‘科学’思维,融合东方人情管理法则与西方企业法则的管理理论,发展出有中国特色的管理理论,形成对西方以科学和效用为导向的管理理论的创新与贡献。

组织行为和领导行为的研究既具有交叉学科的性质,同时又特别强调研究成果的实践意义。这就意味着,包括心理学研究者在内的多个学科的学者,都可以立足本学科的理论视角、发挥本学科的方法优势,去探讨组织中的现象以及领导行为的规律。同时,要确保研究发现对于现象的解释力、甚至启迪实践界对于问题的解决,研究者需要贴近现象、走进研究现场,在深入了解现象之后做出科学的概念化和理论化。这对于研究者而言既具有很大的挑战性,同时也充满了机遇。中国在经济转型升级过程中,有很多值得发掘的组织 and 领导力现象。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管理事实开展新的研究。在经历巨大变革的过程中,中国的制度环境相对复杂,对企业的运营和能力建设都有较高的要求。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。组织行为和领导力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,立足现实做研究不等于就事论事、只关注现象本身或者针对提出解决方案,这样仅能做出微小的理论贡献。研究者需要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。希望本文报告国内外的研究现状和国际上的研究动态,能够有助于中国学者开展更高水平的研究。

参考文献

- 张志学, 鞠冬, 马力. (2014). 组织行为学研究的现状: 意义与建议. *心理学报*, 46, 265–284.
- Baldwin, S. A., & Fellingham, G. W. (2013). Bayesian methods for the analysis of small sample multilevel data with a complex variance structure. *Psychological Methods*, 18, 151–164.
- Bernstein, E. S. (2012). The transparency paradox: A role for privacy in organizational learning and operational control. *Administration Science Quarterly*, 57, 181–216.
- Chua, R. Y. J., Roth, Y., & Lemoine, J.-F. (2015). The impact of culture on creativity: How cultural tightness and cultural distance affect global innovation crowdsourcing work. *Administrative Science Quarterly*, 60, 189–227.
- Contractor, N. S., DeChurch, L. A., Carson, J., Carter, D. R., & Keegan, B. (2012). The topology of collective leadership. *The Leadership Quarterly*, 23, 994–1011.
- Kozlowski, S. W. J., Chao, G. T., Grand, J. A., Braun, M. T., & Kuljanin, G. (2013). Advancing multilevel research design: Capturing the dynamics of emergence. *Organizational Research Methods*, 16, 581–615.
- Lanaj, K., Hollenbeck, J. R., Ilgen, D. R., Barnes, C. M., & Hormon, S. J. (2013). The double-edged sword of decentralized planning in multiteam systems. *Academy of Management Journal*, 56, 735–757.
- Morgeson, F. P., DeRue, D. S., & Karam, E. P. (2010). Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes. *Journal of Management*, 36, 5–39.
- Norton, M. I., & Ariely, D. (2011). Building a better America – One wealth quintile at a time. *Perspectives on Psychological Science*, 6, 9–12.
- Preacher, K. J., Zyphur, M. J., & Zhang, Z. (2010). A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation. *Psychological Methods*, 15, 209–233.
- Vancouver, J. B., Tamanini, K. B., & Yoder, R. J. (2010). Using dynamic computational models to reconnect theory and research: Socialization by the proactive newcomer as example. *Journal of Management*, 36, 764–793.
- Vancouver, J. B., Weinhardt, J. M., & Schmidt, A. M. (2010).

- A formal, computational theory of multiple-goal pursuit: Integrating goal-choice and goal-striving processes. *Journal of Applied Psychology*, 95, 985–1008.
- Zaccaro, S. J., Marks, M. A., & DeChurch, L. (Eds.). (2012). *Multiteam systems: An organization form for dynamic and complex environments*. New York: Routledge.
- Zhang, Z. X., Chen, Z. X., Chen, Y. R., & Ang, S. (2014). Business leadership in the Chinese context: Trends, findings, and implications. *Management and Organization Review*, 10, 199–221.

Advances and frontiers in research of organizational behavior and leadership

ZHANG Zhi-Xue¹; SHI Junqi²; LIU Jun³

(¹ Guanghua School of Management, Peking University, Beijing 100871, China) (² Lingnan College, Sun Yat-Sen University, Guangzhou 510275, China) (³ School of Business, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

Abstract: This paper first describes the characteristics of organizational behavior and leadership research, and delineates the status quo of Chinese and international research. We can see that Chinese scholars have made fast progress in this field in the past decade and have tremendous potentials. Second, after comparing Chinese and oversea researchers in studied topics and methods, we point out the shortcomings of the current Chinese research. The third section of the paper presents the innovations of the organizational behavior and leadership research in theory, method and paradigm. Scholars are encouraged to focus on the phenomena relevant to Chinese economic and social development, to identify the research questions that are relevant to this field, and to conduct research in rigorous and creative ways. To achieve this goal, Chinese scholars need to learn from the existing theories and methods, and choose appropriate perspectives to examine the identified questions. In order to inspire Chinese scholars to investigate the important phenomena in the Chinese context, and therefore to contribute to the international academy, the third section also introduces several recent studies with high impacts. The paper concludes with the future research directions in the field of organizational behavior and leadership.

Key words: organizational behavior; leadership; research topics; research methods; comparisons; research advances; theoretical innovation; high-impact research