

组织心理学研究的情境化及多层次理论*

张志学

(北京大学光华管理学院, 北京 100871)

摘要 由于组织具有明确的目标和特定的任务,组织心理与一般情境中人的心理有所区别。由于组织情境下的心理与行为受到个体、群体、组织甚至社会几个层次上的多种因素的影响,组织心理研究者所建立理论要揭示这些情境变量与所研究的现象之间的联系。本文首先介绍了近年来组织研究中的情境化趋势,举例说明情境化对于理论发展的贡献。随后,本文阐述了组织心理学研究中的理论层次问题,强调界定构念和理论层次的必要性,并说明界定理论层次背后的逻辑。文章以群体层次的研究为例,说明形成群体层次构念的方法以及测量群体层次构念时需要注意的问题。鉴于组织中个体层次的因变量会受到个体和更高层次变量的共同影响,文章在最后部分介绍了组织心理学研究中的多层次理论。本文以近年来发表的组织心理学研究报告为例,说明研究的情境化以及建立多层次理论的方法。

关键词 组织心理; 情境化; 群体水平的构念; 多层次理论

分类号 B841; B849:C93

1 引言

人在组织中的态度和行为受到个体、群体、组织甚至社会多个层次的众多因素的影响,这使得当今组织心理学研究在建立理论中开始注重考察情境因素对于因变量的作用并探讨多层次变量对于因变量的解释力。

学术研究的目的是为了建立理论。理论是对于揭示现象的若干概念之间在特定条件下所存在的的关系的一种陈述,其功能在于通过简要的关系表述让人们理解纷繁复杂的现象及其发生的脉络和原因。好的理论必需能够将最相关的概念以符合逻辑的方式组织在一起,清晰地表达出这些概念之间的关系,帮助人们了解现象是怎样发生的,在什么条件下发生以及为什么会发生(陈昭全, 张志学, 2008)。

理论表明的是现象之间的关系,而在实证的研究中需要对于现象进行表征。科学概念或者构念(construct)是用来表达现象的。但是构念是抽象的,

不像自然界的很多客观现象那样可以看得见、摸得着。例如,组织公民行为在现实世界中是不存在的,只是学者为了从事研究而建立起来的。为了搜集数据表示某个构念,研究者需要将构念操作化成为可以观察、可以衡量的指标,并让作答者对于这些指标进行评定。建立量表的目的正在于此。

正如许多学者所指出的(如陈昭全, 张志学, 2008; Bacharach, 1989; Sutton & Staw, 1995; Weick, 1995; Whetten, 1989), 仅仅提供一个描述性的概念框架和类型并提供相关的调查数据,不能构成一个理论。在组织心理学领域中,有些研究者往往在报告中只给出一个概念和与概念有关的调查结果。例如,某篇文章报告一个新的分类来区分不同类型的领导行为并且建立了一个领导行为的测量,还报告了一个新的对于不同的企业文化进行区分的方法,也建立了测量企业文化的问卷。这两个孤立的领导行为和企业文化构念以及所建立的测量这两个构念的问卷都不足以构成一个理论。然而,如果研究者提出领导行为和企业文化之间具有怎样的关系,

收稿日期: 2008-12-04

* 国家自然科学基金资助(70572019, 70872002)。感谢马力、邱静为本文提供的宝贵建议,感谢韩玉兰、董韫韬、魏昕等为本文的写作提供的帮助。

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

并解释为什么二者会有这种关系,还探讨这种关系对于企业的管理实践以及绩效发生影响,一个有关领导行为与企业文化的理论便产生了。例如, Tsui, Zhang, Wang, Xin 和 Wu (2006)根据领导者在冒险性、建立关系、关心员工、描述愿景以及监控运营五个方面的表现将领导能力分为强和弱两种,又根据企业在员工导向、关注客户、注重创新、系统管理与控制和社会责任五个方面再次将企业文化分为强和弱两种。作者们并没有停留在对领导和文化的概念进行界定并建立测量工具或者分类上,而是揭示出在具有很强惯性的企业(如国有企业)中,领导的强弱和文化的强弱更可能不匹配,并进一步通过对那些不匹配的企业内的有关人士进行深入访问揭示领导与文化不匹配的机理。这就是一个理论,并对以往关于领导与文化关系的观点做出了新的贡献。

组织心理学者建立量表应当服务于理论的建构,也就是说,建立量表是手段而不是目的。在建立量表的过程中,研究者不仅要检验量表的信度和效度,更需要报告量表测量的构念与其它构念的关系,从而建立该构念的逻辑关系网络(nomological network)。如果不能做到这些,就无法证明量表所测量的构念对于现象的解释力,后人也不会采用这个量表从事进一步的研究。所以,研究者在建构量表时,要阐述所测量的构念背后的理论脉络,论证以往研究没有涉及到这个构念,或者已有的构念或已有的测量没有抓住在中国情境下的某些重要特性。接下来可以向人们报告该构念的大致定义,让他们列举与概念有关的行为事例或者指标来建立项目库。如果所研究的构念具有文化普遍性,也可以从以往的类似测量中选择一些题目。建立项目库后,研究者不仅要获得数据来验证其信度和效度,而且还要证明这个量表比已有量表具有更强的解释力。

所以,仅仅发展一个量表并不是在建立一个理论。好的研究报告往往是通过发展量表为进一步建立某个理论服务。Farh, Earley 和 Chen (1997)关于台湾组织公民行为(OCB)的研究是一个好的范例。他们首先用现有文献中的定义对组织公民行为做出界定,进而通过对台湾老板和雇员的开放式调查,确定与定义相匹配的工作行为。经过归纳分析和因素分析,他们发现所开发的 OCB 量表中的“认同公司”、“对同事的利他主义”和“责任性”等与西方已有量表中的维度相同,但却没有发现西方量表中的“运动精神”和“礼貌”维度,还发现了以往 OCB 量

表中缺乏的维度,如“人际和谐”和“保护公司资源”等。作者结合中国文化的特点解释了这些结果。另一个范例是 Chen, Tsui 和 Farh (2002)建立的对上司忠诚量表的研究。已有研究希望通过组织承诺这个概念来解释员工的一些结果变量(如绩效和组织公民行为),然而,研究者发现以往文献表明这二者的关系并不强。以往学者提出“对上司的承诺”这个概念,认为它包括认同上级和内化上级的价值观两个成分。但 Chen 等认为,中国传统文化特别强调社会角色以及人们在社会关系中应当履行的义务,下属觉得有义务忠于上级。中国员工对上司的忠诚要比西方这个概念的内涵更为广泛。研究者让员工报告一些能够描述忠于上级的句子,据此建立了项目库。对于搜集到的数据进行因素分析,发现中国员工对上级的忠诚包括五个维度:对上级做奉献、为上级做出额外的努力、依恋上级、认同上级和内化上级的价值观。也就是说,研究者建立的量表比西方的量表多出了三个维度。在建立了忠诚上级量表后,研究者通过另外一个研究证明忠诚上级比组织承诺能够更加有效地预测员工的业绩和组织公民行为。

由于建立理论如此重要,而且组织心理学研究中的变量会存在多种层次,组织心理学研究者一方面开始区分个体、群体甚至组织层次上的构念,并界定所建立的理论的层次;另一方面,研究者开始将情境因素建构到理论当中,即将理论进行情境化;再者,学者们开始建立多层次的理论,考查个体和群体层次的变量对于个体的态度和行为的影响。本文下面的部分将介绍这些进展。

2 影响组织心理的多层次因素

组织心理学研究主要探讨在组织情境中个体或者群体的行为特征、过程及其作用后果。影响组织成员的心理和行为的因素不仅众多,而且分属于不同的层次。传统的心理学研究更多地关注个体的心理或行为,往往通过去情境化(decontextualization)的方式阻隔或控制个体之外的很多情境变量的作用。然而,心理学研究的这种范式可能有碍于建立组织情境下的理论。事实上,组织包含多个子系统,而且这些子系统可能彼此镶嵌,一个层次的现象会受到其它层次的因素的影响。如果研究者忽视不同层次因素的作用,既会削弱理论的解释力,又会降低研究结果的外部效度。

组织成员往往镶嵌在特定的部门、工作群体或小组或者工作团队当中,后者又存在于组织当中,

3 组织心理学理论的情境化

正是由于组织特性以及组织中的人的行为会受到社会和文化因素的影响,越来越多的学者意识到,管理领域中的已有研究在其它社会背景下并不一定具有普遍的适用性。尤其是组织心理学的研究基本上是基于美国的,无法为美国之外的理论发展做出贡献。Cheng(1994)指出,将美国的研究简单地复制到其他国家不是产生普遍知识的有效方法,学者应当从事考虑到情境因素的研究(context-embedded research),即把组织所在国家的社会、文化、法律和经济因素作为预测变量,探讨它们对于组织特征这些因变量的影响。在西方的研究范式占统治地位的情况下,考虑到具体情境的研究对建立有价值的全球管理知识体系至关重要,尤其在社会文化、经济体系等方面与欧美地区大相径庭的中国开展管理研究,更应当考虑当地的情境因素(Tsui, 2004; 徐淑英, 张志学, 2006)。

西方学者也开始呼吁组织研究者应当首先将注意力聚焦在观察和解释某些特殊或具体情境下的行为,然后再从中寻找跨情境的行为规律(如 Robert, Hulin, & Rousseau, 1978)。只有揭示与现象关联的周围环境对于组织现象的作用,才能够阐明所研究的现象(Cappelli & Sherer, 1991),因为情境界定并影响了组织行为的意义、组织行为的发生以及变量之间的关系(John, 2006)。对于情境保持敏感的理念使得学者们更加意识到理论的情境或时间边界,导致了组织行为理论中的情境化(contextualization)潮流(Rousseau & Fried, 2001)。这种情境化使得研究者提出的理论更加全面、精确、深入,也使得研究者能够更好地评估理论的适用性,也最大可能地保证了理论的外在效度。Li 和 Tsui (2002)回顾了从 1984 年到 1999 年发表在 20 种国际顶级学术期刊上的关于华人地区组织与管理研究的 226 篇文章,他们发现,绝大多数有影响的研究都将情境因素作为自变量或调节变量置于所建构的理论建构当中。

近来国际顶级学术期刊要求研究者考虑影响其结果的组织条件、时间约束甚至组织的外部条件,并将这些条件内置到理论的建构中去(Bamberger, 2008; John, 2006)。在研究某个现象时,要找到影响现象的外部因素(上层因素)或对镶嵌于该现象之中且影响该现象的因素(下层因素),考查这些不同层级的因素对于所关注的变量以及变量之间关系的影响(Bamberger, 2008)。

组织心理学研究的情境化方式之一,是将国家特征(如文化或经济等变量)作为自变量来预测组织和个人水平的现象。如 Leung 和 Bond (1984)发现,中国人对于内群体和外群体成员所采用的分配方式有较大差异。如果合作者是自己的朋友就平均分配,如果合作者是陌生人就更倾向于采用按劳分配的原则。相反,美国人则对内外群体成员都倾向于采用按劳分配的法则。另外一个研究则通过考虑到中美企业的目标偏好的不同来建立富有洞察力的理论。集体主义者更加偏好平等的奖励分配,而个体主义者则更加喜欢公正的奖励分配。由于中国人是集体主义者,因此,当对平等分配奖金的体系进行改革时,他们可能会抵制。然而,根据目标理论,当组织以生产为目标时,人们更偏好基于贡献的分配方法;而当组织的目标是员工发展和凝聚力时,人们更偏好平等的分配。Chen 及其同事(Chen, 1995; He, Chen, & Zhang, 2004)认为在中国的企业改革中,经济目标更加优先。Chen (1995)发现,同美国员工相比,中国员工表达出更强烈的经济/绩效导向并更加偏好差异性的奖赏分配。随后的研究表明,由于企业改革已经涉及到所有制的问题,生产目标的优先性会在所有制改革与中国人偏好差异性的奖赏分配之间起中介作用(He 等, 2004)。这些结果表明,在组织情境下,组织目标的作用要比笼统的文化价值更大。此外,也可以将国家特征(如个体主义的文化价值观)当作调节变量,通过引入国家层次上的特征来考察自变量与因变量关系的改变,实现研究的情境化。无论将国家特征因素作为理论模型中的主效应或调节变量,都使得研究具有“对情境敏感的”(context-sensitive)的特性,从而丰富了已有的理论。

组织心理学研究的情境化方式之二是找出某个重要的组织特性,然后以这种特性将组织进行分类,发现以往的理论只在某种特性的组织中适用。例如,结构洞理论认为,那些将两个或以上相互没有联系的人联结在一起的中介者具有多的社会资本,而社会资本使中介者获得更多的信息和机会。Xiao 和 Tsui(2007)认为在集体主义文化中,结构洞并不能够使得个人具有更多的社会资本。尤其在高承诺的组织中,通过控制信息来获得个人好处的做法会受到组织内部规范的约束和惩罚,此外,结构洞的好处应该被其更多人分享而非让结构洞的占有者独享。因此,中介者无法获得信息和控制的两个好处。Xiao 和 Tsui (2007)的研究表明,结构洞对

于员工的生涯发展不仅没有好处,反而是有害的。

中国学者还可以通过另外一种情境化的方式从事组织心理学研究。西方很多组织心理学理论是建立在西方人的个体主义价值观的基础之上的,而中西方人的价值观差异很大。另一方面,中国经过近三十年的改革开放后,人们的价值观出现了很大的变化。在这种情况下,研究者可以通过考查在赞成某种价值观上程度不同的个体对于组织现象的不同反应,来丰富以往的理论。例如,西方理论指出,员工感受到的组织支持(POS)与他们的工作结果变量(包括如情感承诺、工作业绩以及组织公民行为等)呈正向关系。Farh, Hackett 和 Liang (2007)认为,上述理论是基于社会交换的观点而建立的,其背后的假定在于员工接受在员工-雇主之间存在的互报关系。当人们之间的社会及权力差距较小时,他们对于制约彼此之间关系的条款、规则和期望进行协商和谈判,建立起个人化的关系。然而,对于那些具有高权力距离倾向的中国员工而言,他们倾向于顺从、尊重和忠于权威或上级,并认为这是应尽的义务。基于这些推理, Farh 等指出,比起个人对权力距离的认同比较强的员工,对于那些对权力距离认同较低的员工来说, POS 与结果变量之间的关系更强。而且,个人的传统性——即赞成儒家伦理中所规定的层级性关系的程度——的高低也会影响到 POS 与结果变量之间的关系。那些高传统性的人在工作中觉得有义务履行权威对自己的期望,而不太考虑权威对待自己的方式和态度。所以比起高传统性的人来说,低传统性的员工感受到的组织支持与他们的工作结果变量之间的关系更强。他们从企业搜集的数据完全支持了上述假设。随后, Xie, Schaubroeck 和 Lam (2008)发现,个人的传统性会调节个人对于工作的控制感与心理健康之间的关系。也就是说,个人对于工作的控制感与心理健康之间的关系对于那些低传统性的人来说比那些高传统性的人更强。他们还发现个人的控制感可以减少工作要求对于员工健康的负面影响,而个人控制感的这种调节作用在低传统性的员工身上发生,在高传统性的员工那里这种调节效应不存在。

4 界定构念和理论的层次

情境化的理念也体现在,组织内部的很多现象都会受到不同层面的因素的影响。换句话说,在研究特定层面的现象时,组织中其他层面的因素也会构成了所研究现象的“情境”,从而对其发生作用。

本文后面几个部分将讨论与此相关的问题。

由于组织是多层次的,组织心理学研究中的任何构念都代表个体、群体甚至组织三个层次当中的某个层次的现象,而有些构念可以是个体层次也可以是群体层次的。例如,在研究群体领导与团队绩效之间的关系时,研究者可以认为同一个群体内部的各个成员对于领导的行为或者风格的知觉是一致的,从而建立一个群体层次的领导构念。但是,有些理论(如领导-成员交换理论)则认为,群体内部的每个成员与领导者的交往有所区别,各个成员对于领导者的行为或者风格具有不同的知觉,不存在一个群体层次上的领导概念。所以,研究者要界定所涉及的构念以及建立的理论属于哪个层次,并保证构念或理论、测量以及分析的层次保持一致。一旦理论、测量和分析的层次不一致,所获得的结果只反映了测量或者统计分析层面而非理论要揭示的现象,从而得到误导性的结论。理论的层次涉及研究者的理论描述或者解释的对象是在个体、群体还是组织层面,这直接影响到研究结论的外部效度。测量层次是指数据来源于个体(如自我报告)还是群体(如群体中成员的数量、群体的构成或者群体的工作氛围)。统计分析的层次则涉及在统计处理时是否需要对数据进行转换。为此,在组织心理学中,研究者应当明确界定所提出的理论在哪个层次,研究结论推广到哪个层次才是合理的(Rousseau, 1985)。

由于组织中的个体都隶属于某个群体或者团队而非完全独立的个体,对于个体在某个或某些特性上的认识会影响到理论的建构。Klein, Dansereau 和 Hall (1994)指出,组织心理学研究者在建构一个理论时自觉不自觉地会假定群体中的个体在某些特性上是同质的(homogeneous)、独立的(independence)或者异质的(heterogeneous)。在明确理论的层次后,研究者也假定理论所涉及的构念之间的关系是由群体之间的差异造成的,还是由于彼此独立的个体之间的差别造成的,或者还可能是因群体内部的差异造成的。

如果将理论界定在个体层次上,研究者就假定群体成员在所研究的特性上是彼此独立的、不会受到所在群体以及群体中的其他成员的影响。在建立两个特性之间的关系时,研究者会认为个体之间在某个特性上的差异导致了个体之间在另外一个特性上的差别。例如,在探讨个体感受到的组织支持与其对于组织的承诺之间的关系时,研究者假定组

织成员对于组织所提供的支持的感受是独特的，不会受到其他成员的影响。

如果将理论界定在群体层次上，就需要假定群体成员在所研究的特性上大致是相似的、从而可以被看成一个整体。在这种情况下，研究者不对个体感兴趣，而是用某个特性描述一个群体。有些群体的特性(如群体的规模)是客观的，但对于那些不太客观的特性，研究者需要利用个体的知觉反应数据，然后将个体的数据加总形成群体层次的数据。这样做的前提是要证明群体内部的各个成员在这个特性上显示高度的一致性(James, 1982)。例如，如果研究团队的交互记忆系统(transactive memory system, TMS)与团队绩效之间的关系，而交互记忆系统是通过让团队中的每个成员进行作答的。研究者就需要考察同一个工作团队内部的各个成员在交互记忆系统量表上的评定是否具有较高的一致性(张志学等, 2006)。换句话说，研究者假定不同团队之间在交互记忆系统上的差别导致了不同团队在业绩上的差别。这个理论是群体层次上的，尽管群体的交互记忆系统来自个体成员的数据，但研究者假定同一个团队中的各个成员对团队交互记忆系统的知觉是相同的。

还有一种理论既不界定在个体层次上也不界定在群体层次上，而是在群体中的个体层次上。这类理论关注个体在某种特性上与群体在这个特性上的平均水平之间的相对值对于某个结果的影响。这类理论被称为蛙池效应(frog-pond effect)、群体内效应(within-group effects)和部分效应(parts effects)(见 Klein 等, 1994)。

对于个体特性的假定不同(同质、异质或者独立的)，所讨论的构念的意义以及它们之间的关系的性质就有所区别，进而引发出不同的解释机理和不同的数据收集和分析技术。研究者要清楚地界定理论的层次以及个体在所研究的构念上是同质的、独立的还是异质的。不仅如此，研究者还要清楚地界定理论当中的概念对于所研究的样本来说是同质的、独立的还是异质的，而且需要说明持这种假定的理由。例如，群体通过吸引和选择的过程使得群体中的成员越来越相似，或者组织的社会化过程以及成员共同的经历等也可能使得成员在某些特性上变得同质化。相反，每个人独特的工作和生活经验、成员之间缺乏互动等都会导致他们在某些特性上是独特的。最后，组织内部要求上级强行将下属进行区分、在所研究的构念上存在零和的特点、

对比效应以及社会比较机制等都会使得小组内部成员具有异质性。

不同的理论层次要求研究者采用不同的方法去收集数据。如果理论所要解释的是个体层次的现象，搜集数据时就同绝大多数心理学研究一样，通过某个测量去获得每个成员独特的数据并且确保个体之间在这个特性上有足够的变异。如果理论关注的是群体内部的异质性，研究者就需要测量个体在群体中的相对位置并确保群体内部的变异。例如，研究者可以选择多个小组，让了解情况的专家以迫选或者排序的方法对每个小组内每个成员在所研究的概念上的表现进行评估。如果理论关注的是群体中的同质现象，就需要获得群体层次的数据。由于这种情况在研究中非常普遍，我们在下面的几个部分重点讨论这个问题。

5 群体层次的构念形成及其测量

过去二十多年组织心理学研究者越来越注重考查群体层次的现象(见 Kozlowski & Ilgen, 2006)。群体的有些现象与个体相似，例如个体感受的授权(empowerment)与整个群体感受到的授权相似(Chen, Kirkman, Kanfer, & Allen, 2007)。但有些现象是专门针对群体而不是个体的。例如，虽然个体的授权感与团队授权感有相似性，但 Chen 等(2007)发现团队层次的领导氛围显著地影响团队授权感，可是当将团队成员评定的领导-成员交换关系加总平均后，这个变量并不能显著地预测团队的授权。这表明有些团队现象是不能够用个体成员的知觉加总来解释的。再如，团队的交互记忆系统描述的是团队作为一个整体的单位对于信息或者任务进行加工和执行。在建构一个与团队交互记忆系统有关的理论时，研究者所关注的是团队层面上各个变量之间的关系(Zhang, Hempel, Han, & Tjstvold, 2007)。

当群体中的多个成员对于某种现象具有共同的感受时，就形成了一种共享的知觉。这种共享的知觉来源于个体，但又独立于个体，并影响群体或者个体层面上的现象。过去研究者探讨个体知觉的氛围对于个体的某个特性的影响，自变量和因变量都是个体层次的。但是近年来组织心理学者将个体成员在某个方面形成的集体氛围(climate)作为一个独立的群体层面上的构念，来考察其对于群体或个人结果变量的影响。例如：团队支持创新的氛围对于团队总体的创新程度、创新产生的新颖性以及创

新产品数量的影响(Anderson & West, 1998); 团队或组织的安全氛围对于安全行为以及实际事故率的影响(Hofmann & Stetzer, 1996; Zohar & Luria, 2005); 授权氛围对于团队业绩的影响(Siebert, Silver, & Randolph, 2004), 领导氛围对于团队业绩的影响(Chen 等, 2007), 组织的程序公平氛围对于员工的组织承诺的作用(Yang, Mossholder, & Peng, 2007), 组织的服务氛围对于员工服务质量的影响(Liao & Chuang, 2007; Schneider, White, & Paul, 1998), 9·11 事件发生后, 代表纽约救火队员在单位内影响决策程度的控制氛围以及主管支持氛围对于他们在事件发生后的焦虑和压力的作用(Bacharach & Bamberger, 2007)。上述列举的研究中的大部分由于同时涉及个体和群体等不同层次的变量, 便成为了跨层次(cross-level)的研究。本文后面将对此进行介绍。

5.1 群体水平的构念及其形成方式

Klein 和 Kozlowski (2000)将群体层次的概念分为三种: 全局性群体特征、共享性群体特征和构造性群体特征。全局性群体特征的概念是客观且容易观察到的, 如群体的职能或者构成。这种数据不需要从群体成员中搜集, 一个对群体比较了解的人即可以提供信息。共享性群体特征来源于群体成员具有共同的经验、态度、知觉、价值观、认知以及行为。诸如群体凝聚力、群体规范、群体氛围、群体心智模型、团队交互记忆系统等都属于这类的概念。研究者需要解释为什么群体成员会在某些方面具有共性。测量共享的群体特性时, 可以从个体成员那里获得数据, 并评估这些数据在多大程度上是相似的。如前所述, 如果成员在该特性上是同质的, 就可以将个体的数据加总成为群体水平的数据来表示群体层次的构念。如果个体成员缺乏一致性, 就表明数据所代表的构念缺乏足够的理论或构念效度(James, 1982; Klein 等, 1994; Kozlowski & Hatrup, 1992)。以群体凝聚力为例, 只有研究者确信群体内部成员对于群体的凝聚力具有相同的感受时, 才可以将各个成员的心理反应加总形成群体的凝聚力。相反, 如果个体成员的知觉和感受彼此不同, 研究者就不能够认为存在统一的群体凝聚力。构造性群体特征是指群体内部成员在经验、态度、知觉、价值观、认知以及行为等方面的排列、形态或者变化性, 这类特性包括群体的人际网络、团队的人格组合以及团队年龄的差异性等。已有的研究者发现这些群体特征对于群体绩效或者其他

后果会产生影响。要测量构造性群体特征, 研究者同样需要从个体成员那里获得数据, 但研究者不需要证明群体内部成员的一致性。

将个体水平的构念转变为群体层次的构念有五种模式(Chan, 1998)。第一种是加法模式(additive models), 群体层次的构念来源于对个体层次构念的直接加总平均。采用这种模式的研究者在理论上不关心个体层次内的差异。如果研究者认为个体层次内部的一致性很重要, 就需要采用第二种直接一致模式(direct consensus models)。该模式目前在组织心理学研究中建构群体水平和组织水平的构念时被普遍采用。研究者需要用后面将要介绍的一些统计指标表明个体层次内部具有一致性, 证明将个体的数据加总平均形成群体构念的做法是合理的。个体层次的特性可以是个体对某种现象的知觉反应, 还可以是个体认知能力、认知风格、人格、态度或行为等变量。研究者不仅要保证个体在这些特性上具有足够的一致性, 而且要确保形成的群体水平的构念具有足够的变异, 以便能够检验群体水平的构念之间的联系。

形成群体水平构念的第三种模式是参照转移一致模式(referent-shift consensus models), 采用该模式形成群体构念的方法与直接一致模式很相似, 在确保个体层次内部的一致性后对数据加总形成群体层次的构念。不同之处在于, 个体所回答的量表中的问题不再像原来那样表述为“我...”而是“我感觉我们小组...”, 即将个体对于小组的其他成员的感知作为加总形成高层级构念的元素。例如交互记忆系统中的一些题目就是问每个团队成员对于团队的想法, 例如“我们团队中的每名成员都具有与任务有关的某方面的知识”、“一起工作时我们团队协调得很好”。当测量的构念反应了团队或者组织层面的现象时, 将量表题目中的参考对象变化为团队或者组织, 让个体成员报告他们对于整个团队或者组织在某个特性上的知觉, 会使得加总数据更加能够反应研究者所要探讨的群体层次的现象。如果研究探讨的是整个团队的效能(team efficacy), 仅仅将团队成员在自我效能量表上的回答加总所形成的数据不能够代表团队作为一个整体解决问题的能力, 所以, 与其让每个成员回答“我相信我能够完成这个任务”, 还不如让他们回答“我相信我们团队能够完成这个任务”这类的题目。实证研究表明, 将问题表述对象描述为群体而非个体会增加群体内部的同质性以及群体之间的变异(Klein, Conn,

Smith, & Sorra, 2001)。因此, 根据参照转移一致模式, 如果理论所要描述的是群体层次的现象, 最好将问卷中的问题指涉为整个群体而不是个体。

第四类建立群体水平构念的方法是离散模式 (dispersion models), 即将组内的一致性或者离散程度当做一个构念。离散代表群体内部的个体在某种特征上的变异程度, 这种特征可以操作化为群体层次的构念。例如, 如果研究者关心群体成员对于群体氛围知觉上的一致性对于团队绩效的影响, 就可以建立“氛围强度”(climate strength)这一构念, 将个体在群体氛围知觉上的离散程度作为测量氛围强度的指标(Chan, 1998)。当然, 利用离散程度建立构念的前提在于个体层级的数据在组内分布上不能够呈现多峰形性, 否则说明组内在某个特性上具有不同的小组, 这些小组内部具有高一致性但彼此之间差异很大。在这种情形下, 用离散程度来表示的群体层次的构念没有实际意义。

形成群体水平构念的第五种方法被称为过程模式(process models), 它是将低层级的过程构念转换成高层级的过程构念。这种模式首先界定低层级的过程, 阐明关键的参数以及它们之间的关系。随后建构高层级的过程并找出关键的高层级参数及其之间的关系。高层级的参数及其关系与低层级的参数及其关系是相似的。Chan(1998)引用关于安全氛围的研究说明这种模式。研究者揭示组织中的个体对安全氛围的知觉由缺乏组内一致性到后来具有高度的组内一致性这个过程, 建构出组织形成安全氛围的过程。为此, 研究者首先描述个体起初对于安全实践的认识完全不同, 渐渐地变得相互关联, 最后发展到具有共同安全知觉。这是一个逐渐整合的过程。研究者将组织安全氛围也界定为类似的整合过程。小组内部的一致性被当作安全氛围强度的指标, 而组织氛围形成的整合过程可以被看作是安全氛围强度的变化。从原来个体层面的心理氛围到更高层面的组织氛围的形成, 这里先是离散模式, 后是过程模式。

5.2 将个体层次的构念转化为群体层次的构念的统计方法

既然理论关注的是群体层次, 就需要将群体在所研究的概念上当作一个单位, 并尽量保证研究样本中的群体之间有足够的变异。为此, 研究者需要获得很多群体的数据, 而每个群体在所研究的概念上只有一个分数。对于群体现象进行描述时, 某些概念(如群体规模或者群体的发展阶段)仅仅针对群

体而非个体, 但有些概念既可以是个体层次的也可能是群体层次的。例如群体氛围可以是个体成员对于群体氛围的知觉, 每个成员的知觉有所不同。在数据搜集时可以让个体成员对于某个群体氛围量表进行作答即可。研究者也可以假定同一个群体只有一种氛围, 它对于群体中的每个成员发生相似的影响。研究者既可以让某位对群体比较了解的人(如群体的管理者)回答一份群体氛围量表, 也可以让群体中的每个成员回答一份群体氛围的量表, 然后将这些个体的回答加总形成一个群体氛围的分数。

将个体层次的数据加总形成代表群体水平的构念的数据时, 需要检查同一群体内部的个体成员的回答是否一致。解决这个问题的方法有两大类。第一类是检验同一个群体内部每位个体成员的一致性, 第二类是评估群体内部成员的一致性与群体内和群体间变异的比值。第一类方法以计算 r_{wg} 统计量为代表(James, Demaree, & Wolf, 1984)。 r_{wg} 测量的是团队内个体在所研究的特性上的一致程度, 它代表群体内的成员在某个群体层次的测量上的变异程度。 r_{wg} 是根据群体内部成员在某个变量上的变异与一个期望变异之间的比值计算而得的。如果组内变异远远地小于因偶然性造成的变异, 那么 r_{wg} 就表明可以将个体层次的数据进行加总形成相应的群体层次的数据。 r_{wg} 的值通常介于 0 至 1 之间, 但如果组内变异超过期望变异, 这个值也可能是负数或者大于 1(对于多个项目的测量而言)。一般认为当 r_{wg} 的均值大于或等于 .70 时, 就表明团队成员的一致程度是可以接受的。通常研究者报告各变量的 r_{wg} 的均值、以及 r_{wg} 分别大于或等于 .70、.80 和 .90 的累积百分数, 这样可以较全面地反映群体成员的回答是否足够地一致, 从而可以加总为反映其团队的一个总分(如, 张志学等, 2006)。

期望变异通常被看为变异是均匀分布的。如果作答者的反应是完全随机的, 量表上的每个等级被接受的概率是相等的, 因此将变异当做均匀分布没有问题。可是人的心理反应往往并不是完全随机的, 一旦个体的回答呈偏态分布, 基于均匀分布而估计出的 r_{wg} 值通常会高估了群体内成员的一致性程度。所以, 当个体在某个特性上的数据分布是偏态分布时, 需要重新估计 r_{wg} 值(如 Zhang 等, 2007)。此外, 为了更进一步检验个体数据是否适合加总形成群体的构念, Bliese(2000)提出采用随机群体再取样的方法。这个方法的原理在于, 不管数据的群体结构, 随机地形成多个假群体, 根据假群体的反应

分布来估计出期望变异。这种方法可以计算出 r_{wg} 值的显著性,从而进一步提供数据加总的依据。 r_{wg} 值虽然可以表示群体内部的一致性,但并不能表达群体之间的不一致性。所以,研究者提出另外的方法来弥补其不足。这就是下面说到的证明可以将个体数据转化为群体层次数据的第二类方法。

第二类方法包括方差分析、对于 η^2 平方值 (η^2 -squared, η^2) 的估计,还包括 ICC(1)、ICC(2) 和 WABA(within analysis between analysis)等。 η^2 平方值是通过一元方差分析来获得的,它表示在某个测量上个体水平的方差被该测量在更高水平上方差所解释的程度。例如, η^2 平方值为.32 表示个体层次方差的 32%来自每个个体所在的团队,即该测量 32%的方差是团队之间的,68%的方差是团队内部的。组间方差与组内方差之比越大, η^2 平方值就越大。所以, η^2 平方值代表某项测量在整个样本中分析单位内部与分析单位之间的方差的比较。如果分析单位在某个测量上的均值变化很大(分析单位之间的变异),或者单位内部非常同质化(分析单位内部的变异),都会使得 η^2 平方值在统计上是显著的。F 检验可以表明 η^2 平方值的显著程度,不过其显著程度受到样本量的影响,个体样本量越大, η^2 平方值就越可能在统计上是显著的。此外,由于在回归分析或者方差分析中自变量的数量越多,所解释的变异越多(即 η^2 平方值),因此当每个组内的人数比较小(少于 25)时, η^2 平方值就会高估组间的差异。

ICC 是组内相关系数(intraclass correlation coefficient)的简称。ICC(1)是根据一元方差分析的结果计算出来的,与 η^2 平方值的意思相同,表示单位(如小组)解释总方差的比例。它还可以表示一个评定者的评定能够代表组内其他评定者的程度。ICC(1)越大,评定者之间越相似(James,1982)。与 η^2 平方值不同的是,ICC(1)不会因小组内人数多少而有所变化。当每个群体内的人数大于 25 时, η^2 平方值与 ICC(1)对于组间变异的估计差不多;而当每个群体内的人数小于 25 时,ICC(1)对于组间变异的估计要比 η^2 平方值小得多。ICC(2)表示样本中小组均值的可靠程度,它是采用 Spearman-Brown 公式,将 ICC(1)结合小组规模大小进行调整得来的。群体规模越大,ICC(2)也越大。所以,ICC(2)的意思是,小组内部的人数较多,根据每位个体成员的平均分数而得到的小组均值就更可靠。通常大于.70 是可以接受的。

WABA 就是组内组间分析,它在 η^2 平方值的

基础上得到单位内和单位间的变异估计值。同 η^2 平方值、ICC(1)和 ICC(2)一样,WABA 可以显示单位内具有足够的一致性而单位间具有足够的变异,证明可以将个体数据加总形成单位层次上的一个共享的概念。WABA 它还可以表明单位内部成员在某个测量上具有足够的变异而单位之间具有足够的异质性,从而证明可以将该测量变成一个蛙池变量。WABA 还可以表明在某个测量上单位内部和单位之间都有变异,从而将该测量当做个体水平上的变量。当研究者采用前述几个指标来证明数据加总时,忽视了单位内部的较大变异对于单位间变异的影响,但 WABA 则将单位内的变异当做蛙池变量的条件。WABA 的另一个独特之处在于,它既可以通过 F 检验来提供统计上的显著性,又通过 E 检验来评估实践上的重要性。E 检验提供一个几何图形表示单位间和单位内变异之比。实践重要性的最严格标准是单位间变异至少是.75,稍微宽松些的标准是整个变量的 η^2 平方值要达到.50。最后,WABA 不仅能够检验数据是否适合加总,而且能够整体地评估在哪个层次上对变量之间关系进行分析最为合适。研究者可以用 WABA 来检验单位内与单位间变异的程度以及样本中的所有变量的协方差(见 Klein & Kozlowski, 2000)。

6 建构多层次的理论的不同模式

组织研究同时涉及到不同层次的实体(Rousseau, 1985)。在组织情境中,个体的态度、行为或者业绩既会受到个人特性(如性格特点、工作技能、动机水平等)的影响又会受到群体特性(如群体成员的技能搭配、群体氛围等)或者组织特性(如奖赏机制、领导风格、企业文化等)的影响。过去学者虽然在建构理论时也有类似的观点,但在验证理论时只选择同一个层次的自变量和因变量进行研究。例如,测量个体的组织承诺和个人的绩效,考查二者之间的关系。如果在几个部门或者几家企业选择样本时,采用控制变量来解决因部门或者企业的不同而给因变量造成的影响。这样做实际上忽视了群体或者组织层次的特性对于因变量的影响。采用多层次分析方法可以比较准确地估计不同层次的因素以及它们之间的交互作用对于因变量的影响。

当理论所涉及的自变量和因变量处于不同水平时,需要运用多层次的技术。诸如 HLM 等统计技术(Bryk & Raudenbush, 1992)使得多层次的理论

和研究在组织心理学(见于海波, 方俐洛, 凌文铨, 2004; 廖卉, 庄瑗嘉, 2008)和教育心理学(张雷, 雷雳, 郭伯良, 2003)中越来越盛行。以下介绍当今组织心理学研究中常见的四类不同的多层次理论。

第一类是一致的多层次模型, 是指自变量与因变量之间的关系在个体层次、群体层次甚至组织层次都是一样的。例如, Chen 等人(2007)建立了一个“领导-心理授权-绩效”模型, 认为领导行为会影响到人们在心理上产生被授权的感觉, 后者增加工作绩效。他们指出, 这个模型在个体层次和团队层次上都是成立的。在个体层次上, 他们证明领导者-成员交换关系(LMX)影响到个体的心理授权感, 进而导致个体更高的业绩; 在群体层次上, 他们发现群体中的领导氛围使得整个群体产生更高的心理授权感, 进而导致群体做出更高的业绩。尽管他们对于领导的定义在团队层次和个人层次上略有差别, 但这个研究证明领导-心理授权和业绩三者之间的关系在个体层次和群体层次上都是成立的。

另外三种多层次理论涉及不同层次变量之间的关系, 又被称为跨层次理论(Klein & Kozlowski, 2000)。第一种是跨层次直接效应模型, 即较高层次的构念(团队的氛围)直接影响到较低层次的构念(个体成员的绩效)。例如, 员工对于企业如何公平地对待自己的工作小组会形成一种共同的知觉, 这被称为程序公平氛围。Yang 等人(2007)发现, 工作小组的程序公平氛围会影响到员工个人的组织承诺和组织公民行为。跨层次直接效应模型还可以有混合决定因素(mixed-determinant)模型和混合效果(mixed-effect)模型两类(Kozlowski & Klein, 2000)。前者表示多个层次的自变量(如组织文化和小组支持创新的氛围)同时影响到某个层次的因变量(个人的创新行为)。混合效果模型则表示某个层次的自变量会影响到多个层次的因变量, 如组织实施的创新战略既会影响到工作群体如何处理与其他群体存在的冲突, 又会影响到个体成员与别人处理冲突的方式。

第二种是跨层次调节作用模型, 它涉及用两个层次的变量之间的交互作用去预测某个较低层次的结果变量。例如, Liao 和 Chuang (2007)发现, 从事服务业的员工个人感知到的转型式领导(个人层次)与员工所在工作单位注重服务的氛围(群体层次)两个因素共同影响到员工的服务业绩(个人层次)。换句话说, 员工个人感知到的转型式领导(个人层次)对员工的服务业绩的影响在员工所在工作单位更加注重服务的氛围(群体层次)的情况下更大。这

种模型的另外一种变式就是群体层次的变量在两个层次变量之间的关系当中起调节作用。例如, Yang 等(2007)发现群体的权力距离(群体层次)调节了程序公平氛围(群体层次)与员工的组织承诺和组织公民行为(个体层次)之间的关系。

第三种被称为蛙池模型, 是指用成员在团队中的相对位置来预测个人层次的结果变量。这种模型所解释的现象有些类似于池塘中的青蛙, 同一个青蛙在大池塘中显得很渺小, 而在小池塘中则显得很大。这种模型有两个特征: 第一, 自变量对于因变量的作用取决于情境。个体在因变量上的得分不仅取决于其在自变量上的得分, 而且还受到个体在该自变量上的得分与群体中其他成员得分均值的相对大小。第二, 根据某种方法对个体进行比较和排序, 从而预测因变量。该模型假定个体既不是同质的也不是彼此不同的, 而是认为群体内部的成员在某个特性上是不同的, 而群体对于这个特性又是重要的。例如, 领导成员交换理论认为, 领导者根据下属的相对业绩将他们区分为内群体和外群体。在一个下属群体中, 某个员工的绩效相对较高而成为内群体, 而在另外一个下属群体中, 这名员工的业绩可能是较低的而成为外群体成员。也就是说, 在群体中的相对业绩而不是个人的绝对业绩决定了员工属于内群体还是外群体。

总之, 本文通过分析影响组织心理和行为的多层次变量, 揭示在组织心理学研究中注重情境的重要性和建立多层次理论的必要性。与以往研究注重个体层面的自变量和因变量不同, 当今的组织心理研究不仅探讨群体层次的现象, 而且还注重考查个体和群体两个不同层次的因素对于个体水平的因变量的作用。中国的学者在了解这个趋势后, 通过学习并掌握相关的新技术和新方法, 设计出多层次的研究。伴随中国社会的快速发展, 企业表现出比西方企业更加多元和更加动态的特征, 一旦研究者将中国企业的多层次独特情境特征纳入到研究中来, 所建立的理论将会对于世界组织心理学界做出重要而且独特的贡献。

参 考 文 献

- Anderson, N., & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 235-258.
- Bacharach, S. B. (1989). Organizational Theories: Some criteria for evaluation. *Academy of Management Review*, 14, 496-515.
- Bacharach, S. B., & Bamberger, P. A. (2007). 9/11 and New

- York City firefighters' post hoc unit support and control climates: A context theory of the consequences of involvement in traumatic work-related events. *Academy of Management Journal*, 50, 849–868.
- Bamberger, P. (2008). Beyond contextualization: Using context theories to narrow the micro-macro gap in management research. *Academy of Management Journal*, 51, 839–846.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.
- Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis. In K. J. Klein, S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations* (pp. 349–381). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bryk, A. S., & Raudenbush, S. W. (1992). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods*. Newbury Park: CA: Sage.
- Cappelli, P., & Sherer, P. D. (1991). The missing role of context in OB: The need for a meso-level approach. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, vol. 13, 55–110. Greenwich, CT: JAI Press.
- Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83, 234–246.
- Chang, L., Lei, L., & Guo, B. L. (2003). *Applied multilevel data analysis*. Beijing: Educational Science Publishing House.
- [张雷, 雷雳, 郭伯良. (2003). *多层线性模型应用*. 北京: 教育科学出版社.]
- Chen, C. C. (1995). New trends in rewards allocation preferences: A Sino-US comparison. *Academy of Management Journal*, 38, 408–428.
- Chen, C. C., & Zhang, Z. X. (2008). Theory building in management research. In Chen, X.P., Tsui, A. S., & Farh, J. L. (Eds.), *Empirical methods in organization and management research* (pp. 60–84). Beijing: Peking University Press.
- [陈昭全, 张志学. (2008). 管理研究中的理论建构. 见 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立 (主编). *组织与管理研究的实证方法* (pp.60–84).北京: 北京大学出版社.]
- Chen, G., Kirkman, B. L., Kanfer, R., & Allen, D. (2007). A multilevel study of leadership, empowerment, and performance in teams. *Journal of Applied Psychology*, 92, 331–346.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., & Farh, J. L. (2002). Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 339–356.
- Cheng, J. L. C. (1994). On the concept of universal knowledge in organization science: Implications for cross-national research. *Management Science*, 40, 162–168.
- Farh, J. L., Earley, P. C., & Lin, S. C. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organization citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 42, 421–444.
- Farh, J. L., Hackett, R. D., & Liang, J. (2007). Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support-employee outcome relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionality. *Academy of Management Journal*, 50, 715–729.
- He, W., Chen, C. C., & Zhang, L. H. (2004). Rewards allocation preferences of Chinese employees in the new millennium: Effects of ownership reform, collectivism, and goal priority. *Organization Science*, 15, 221–231.
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49, 307–339.
- James, L. R. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 219–229.
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology*, 69, 85–98.
- John, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review*, 31, 396–408.
- Klein, K. J., Conn, A. B., Smith, D. B., & Sorra, J. S. (2001). Is everyone in agreement? An exploration of within-group agreement in employee perceptions of the work environment. *Journal of Applied Psychology*, 86, 3–16.
- Klein, K. J., Dansereau, F., & Hall, R. J. (1994). Levels issues in theory development, data collection, and analysis. *Academy of Management Journal*, 19, 195–229.
- Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. J. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods*, 3, 211–236.
- Kozlowski, S. W. J., & Hattrup, K. (1992). A disagreement about within-group agreement: Disentangling issues of consistency versus consensus. *Journal of Applied Psychology*, 77, 161–167.
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7, 77–124.
- Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 3–90). San Francisco: Jossey-Bass.
- Leung, K., & Bond, M. H. (1984). The impact of cultural collectivism on reward allocation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 793–804.
- Li, J. T., & Tsui, A. S. (2002). A citation analysis of management and organization research in the Chinese context: 1984 to 1999. *Asia Pacific Journal of Management*, 19, 87–107.
- Liao, H., & Chuang, A. (2007). Transforming service employees and climate: A multilevel, multisource examination of transformational leadership in building long-term service relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1006–1019.
- Liao, H., & Chuang, A. (2007). The development and methods of multilevel models. In Chen, X.P., Tsui, A. S., & Farh, J. L. (Eds.), *Empirical methods in organization and management research* (pp. 60–84). Beijing: Peking University Press.
- [廖卉, 庄瑗嘉. (2008). 多层次理论模型的建立及研究方法. 见 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立 (主编). *组织与管理研究的实证方法* (pp.332–357). 北京: 北京大学出版社.]
- Mischel, W. (2004). Toward an integrative science of the person. *Annual Review of Psychology*, 55, 1–22.
- Moyniham, L. M., & Peterson, R. S. 2001. A contingent configuration approach to understanding the role of

- personality in organizational groups. In R. I. Sutton & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, vol. 23. pp.327–378. Greenwich, CT: JAI Press.
- Robert, K. K., Hulin, C. L., & Rousseau, D. M. (1978). *Developing an interdisciplinary science of organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rousseau, D. (1985). Issues of level in organizational research: Multilevel and cross-level perspectives. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, vol. 7, pp.1–37. Greenwich, CT: JAI Press.
- Rousseau, D. M., & Fried, Y. (2001). Location, location, location: Contextualizing organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 1–13.
- Schneider, B., White, S. S., & Paul, M. C. (1998). Linking service climate and customer perceptions of service quality: Test of a causal model. *Journal of Applied Psychology*, 83, 150–163.
- Siebert, S. E., Silver, S. R., & Randolph, W. A. (2004). Taking empowerment to the next level: A multiple-level model of empowerment, performance, and satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47, 332–349.
- Sutton, R. I., & Staw, B. M. (1995). What theory is not? *Administrative Science Quarterly*, 40, 371–384.
- Tsui, A.S. (2004). Contributing to global management knowledge: A case for high quality indigenous research. *Asia Pacific Journal of Management*, 21, 491–513.
- Tsui, A., Zhang, Z. X., Wang, H., Xin, K. R., & Wu, J. B. (2006). Unpacking the relationship between CEO leadership behavior and organizational culture. *Leadership Quarterly*, 17, 113–137.
- Weick, K. E. (1995). What theory is not, theorizing is. *Administrative Science Quarterly*, 40, 385–390.
- Whetten, D. A. (1989). What constitutes a theoretical contribution? *Academy of Management Review*, 14, 490–495.
- Xiao, Z., & Tsui, A. S. (2007). When brokers may not work: The culture contingency of social capital in Chinese high-tech firms. *Administrative Science Quarterly*, 52, 1–31.
- Xie, J. L., Schaubroeck, J., & Lam, S. S. K. (2008). Theories of job stress and the role of traditional values: A longitudinal study in China. *Journal of Applied Psychology*, 93, 831–848.
- Yang, J., Mossholder, K. W., Peng, T. K. (2007). Procedural justice climate and group power distance: An examination of cross-level interaction effects. *Journal of Applied Psychology*, 92, 681–692.
- Yu, H., Fang, L., Ling, W. (2004). Issues on multilevel research of organizations. *Advances in Psychological Sciences*, 12, 462–471.
- [于海波, 方俐洛, 凌文铨. (2004). 组织研究中的多层面问题. *心理科学进展*, 12, 462–471.]
- Zhang, Z. X., Hempel, P. H., Han, Y. L., & Qiu, J. (2006). Transactive memory system in work teams from high technology firms and its consequences. *Acta Psychologica Sinica*, 38, 271–280.
- [张志学, Paul Hempel, 韩玉兰, 邱静. (2006). 高技术工作团队的交互记忆系统及其效果. *心理学报*, 38, 271–280.]
- Zhang, Z. X., Hempel, P. H., Han, Y. L., & Tjvold, D. (2007). Transactive memory system links work team characteristics to performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1722–1730.
- Zohar, D., & Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90, 616–628.

The Contextualization and Multilevel Issues in Research of Organizational Psychology

Zhi-Xue ZHANG

(Guanghua School of Management, Peking University, Beijing 100871, China)

Abstract

As organizations have clear goals and specific tasks, the psychology in organizations is different from that in general social context. The psychology and behavior in organizational contexts are affected by multiple factors at the levels of the individual, group, organization, and even society, organizational psychology scholars need to identify the relationships between these contextual variables and the targeted phenomena. This paper starts with the trend of contextualization in organizational research, and examples are used to illustrate the contribution of contextualization to theory building. Then, the multilevel issues in organizational psychology research are addressed, with an emphasis on the necessity of defining the level of constructs and theories. The underlying rationale of defining the level of theories is explained. Taking the research at the group level as the example, the paper addresses the methods of developing the group level constructs and the questions regarding measuring the group level constructs. Given that dependent variables at the individual level may be influenced by independent variables at both individual and higher levels, the paper describes multilevel theory in organizational psychology research. Recent organizational psychology studies published in top journals are cited to illustrate how to contextualize research and how to develop multilevel theories.

Key words organizational psychology; contextualization; constructs at the group level; multilevel theories