

“十二五”国家重点图书出版规划项目



中国社会科学院创新工程学术出版资助项目

总主编：金 碚



经济管理学科前沿研究报告系列丛书

THE FRONTIER
RESEARCH REPORT ON
DISCIPLINE OF
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

肖 霞 主 编

组织行为学学科 前沿研究报告



经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

“十二五”国家重点图书出版规划项目



中国社会科学院创新工程学术出版资助项目

总主编：金 碚



经济管理学科前沿研究报告系列丛书

THE FRONTIER
RESEARCH REPORT ON
DISCIPLINE OF
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

肖 霞 主 编

组织行为学学科 前沿研究报告



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

组织行为学学科前沿研究报告/肖霞主编. —北京: 经济管理出版社, 2013.3
ISBN 978-7-5096-2329-9

I. ①组… II. ①肖… III. ①组织行为学—研究报告—2010 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 036918 号

组稿编辑: 张 艳

责任编辑: 张 艳 杨 雪

责任印制: 杨国强

责任校对: 陈 颖



出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 北京银祥印刷厂

经 销: 新华书店

开 本: 787mm×1092mm/16

印 张: 15.5

字 数: 348 千字

版 次: 2013 年 7 月第 1 版 2013 年 7 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-2329-9

定 价: 69.00 元

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

《经济管理学科前沿研究报告》

专家委员会

主 任：李京文

副主任：金 碚 黄群慧 黄速建

专家委员会委员（按姓氏笔划排序）：

方开泰	王方华	王立彦	王重鸣	毛程连	包 政	史 丹	左美云
石 勘	刘 怡	刘 勇	刘伟强	刘秉链	刘金全	刘曼红	刘湘丽
吕 政	吕 铁	孙玉栋	孙建敏	朱 玲	何 瑛	宋 常	张 晓
张文杰	张世贤	张玉立	张屹山	张晓山	张康之	李 平	李 周
李 晓	李子奈	李小北	李仁君	李京文	李国平	李春瑜	李海峥
李海舰	李维安	杜莹芬	杨 杜	杨世伟	杨冠琼	杨春河	杨瑞龙
汪 平	汪同三	沈志渔	沈满洪	肖慈方	芮明杰	辛 暖	陈 耀
陈传明	陈国权	陈国清	周小虎	周文斌	周治忍	周晓明	林国强
罗仲伟	郑海航	金 碚	洪银兴	荆林波	贺 强	赵顺龙	赵景华
赵曙明	项保华	夏杰长	席酉民	徐二明	徐向艺	徐宏玲	徐晋涛
涂 平	秦荣生	袁 卫	郭国庆	高 闯	符国群	黄泰岩	黄速建
黄群慧	曾湘泉	程 伟	韩文科	赖德胜	雷 达	廖元和	蔡 昉
潘家华	魏一明	魏后凯					

《经济管理学科前沿研究报告》

编辑委员会

总主编：金 碚

副总主编：高 闯 徐二明

编辑委员会委员（按姓氏笔划排序）：

于亢亢	王 钦	王伟光	王京安	王国成	王默凡	史 丹	史小红
叶明确	刘 飞	刘文革	刘兴国	刘建丽	孙久文	孙若梅	朱 彤
朱 晶	许月明	何 瑛	吴东梅	宋 华	张世贤	张永军	张延群
李 枫	李小北	李俊峰	李禹桥	杨世伟	杨志勇	杨明辉	杨冠琼
杨春河	杨德林	沈志渔	肖 霞	陈宋生	周小虎	周应恒	周晓明
罗少东	金 准	贺 俊	赵占波	赵顺龙	钟甫宁	唐 镛	夏杰长
徐二明	郭燕青	高 闯	康 鹏	操建华			

序 言

为了落实中国社会科学院哲学社会科学创新工程的实施，加快建设哲学社会科学创新体系，实现中国社会科学院成为马克思主义的坚强阵地、党中央国务院的思想库和智囊团、哲学社会科学的最高殿堂的定位要求，提升中国社会科学院在国际、国内哲学社会科学领域的话语权和影响力，加快中国社会科学院哲学社会科学学科建设，推进哲学社会科学的繁荣发展具有重大意义。

旨在准确把握经济和管理学科前沿发展状况，评估各学科发展近况，及时跟踪国内外学科发展的最新动态，准确把握学科前沿，引领学科发展方向，积极推进学科建设，特组织院内外专家研究撰写《经济管理学科前沿研究报告》。本系列报告的研究和出版得到了国家新闻出版广播电影电视总局的支持和肯定，特将本系列报告丛书列为“十二五”国家重点图书出版项目。

《经济管理学科前沿研究报告》包括经济学和管理学两大学科。经济学包括能源经济学、旅游经济学、服务经济学、农业经济学、国际经济合作、世界经济、资源与环境经济学、区域经济学、财政学、金融学、产业经济学、国际贸易学、劳动经济学、数量经济学、统计学。管理学包括管理学、创新管理学、战略管理学、技术管理与技术创新、公司治理学、会计（审计）学、财务管理学、市场营销学、人力资源管理学、组织行为学、企业信息管理学、公共政策与政府管理、物流供应链管理、创业与中小企业管理、管理科学与工程。

《经济管理学科前沿研究报告》依托中国社会科学院独特的学术地位和超前的研究优势，撰写出具有一流水准的哲学社会科学前沿报告，致力于体现以下特点：

（1）前沿性。本系列报告要体现国内外学科发展的最新前沿动态，包括各学术领域内的最新理论观点和方法、热点问题及重大理论创新。

（2）系统性。本系列报告将囊括学科发展的所有范畴和领域。一方面，学科覆盖具有全面性，包括不同学科的科研成果、理论发展、科研队伍的建设，以及某学科发展过程中具有的优势和存在的问题。另一方面，就各学科而言，还将涉及该学科下的各个二级学科，既包括学科的传统范畴，也包括新兴领域。

（3）权威性。本系列报告将由各个学科内长期从事理论研究的专家、学者主编，组织本领域内一流的专家、学者进行撰写，无疑将是各学科内的权威学术研究。

（4）资料性。本系列报告不仅系统总结和评价了每年各个学科的发展历程，还提炼了各学科学术发展进程中的重大问题、重大事件及重要学术成果，因此具有工具书式的资料



性，为哲学社会科学研究的发展奠定了新的基础。

《经济管理学科前沿研究报告》全面体现了经济、管理学科及其分支学科国内外的状况、最新动态、重要理论观点、前沿问题、热点问题等。该系列报告包括经济学和管理学一级学科和二级学科，其中经济学科 15 个，管理学科 15 个。将按年度撰写出版 30 个学科前沿报告，成为系统研究的年度连续出版物。这项工作虽然是学术研究的一项基础工作，但意义十分重大。要想做好这项工作，需要大量的组织、协调、研究工作，更需要专家学者付出大量的时间和艰苦的努力，在此，特向参与本研究的院内外专家、学者和参与出版工作的同仁表示由衷的敬意和感谢。相信在大家的齐心努力下，将会进一步推动中国对经济学和管理学学科建设的研究，同时，也希望本报告的连续出版将推动我国经济和管理学科研究水平有较大提高。

金 碚

2013 年 3 月

前 言

在竞争日益激烈的今天，组织环境发生了巨大的变化，组织管理面临着前所未有的压力，全球化、网络化、信息化、扁平化等这些组织特点，表现在组织管理的各个层面，为组织行为管理带来了重大变革。管理劳动力多元化、应对员工高流动率与低忠诚度、调动员工工作积极性、管理跨文化沟通与冲突、平衡工作—家庭关系、激发组织变革等都成为组织管理者在新形势下所面临的新课题。任何一个管理者如果不具有管理的基础知识和管理技能，就不能融合团队的力量有效地发挥组织的效能，就无法在竞争中取得成功。组织行为学是管理发展过程中形成的以心理学、社会学、人类学、政治学等多学科为基础的独立的应用科学。它以各类组织中人的心理与行为特点和规律为研究对象，探讨个体、群体和组织三个层面的因素如何影响个人及其所在组织的行为，目的是使管理者能够根据人的行为规律，创设健康的工作氛围，发挥人的积极性和创造性，以实现组织的目标和提高人的满意度。通过系统学习，可以培养管理者科学的思维方式和掌握客观的研究行为的方法，避免直觉经验式或主观片面式的行为分析。

本书针对组织行为管理领域的新问题，在长期研究过程中不断总结组织行为学研究的最新动态，汇聚了国内外学者的大量研究成果。对学术前沿的追踪，尤其是对国内外组织行为研究最具有代表性和影响力的理论进行分析，能够更好地帮助使用者开拓视野，准确把握组织行为学学科发展状况。

书中难免存在不妥与疏漏之处，恳请同行和广大读者予以批评指正。

编 者

2013年4月

目 录

第一章 2010 年组织行为学科研究综述	001
第一节 国内研究综述	001
第二节 国外研究综述	016
第二章 2010 年组织行为学科期刊论文精选	027
第一节 中文期刊论文精选	027
第二节 英文期刊论文精选	148
第三章 2010 年组织行为学科出版图书精选	165
第一节 中文图书精选	165
第二节 英文图书精选	186
第四章 2010 年组织行为学科大事记	219
第五章 2010 年组织行为学科文献索引	225
第一节 中文文献索引	225
第二节 英文文献索引	233
后 记	237

第一章 2010 年组织行为学科研究综述

组织行为学是研究组织中人的行为与心理规律的一门科学。它是行为科学的一个分支，随着社会的发展，尤其是企业组织的发展，组织行为学越来越受到人们的重视。组织行为学综合运用了心理学、社会学、文化人类学、生理学、生物学，还有经济学、政治学等学科有关人的行为的知识与理论，来研究一定组织中的人的行为规律。众所周知，市场经济的一个重要特征是竞争，而竞争归根结底是人的竞争，是人的素质的竞争，换句话说就是人的心理活动和行为的竞争。现代企业管理的一个显著特点是“以人中心”的管理。随着社会文明的进步，人的作用显得日益重要，组织行为学作为一门重要的学科，其研究与发展一直备受重视，在学科领域积累了丰富的经验，取得了许多理论上的突破。本书通过对国内外知名专业期刊 2010 年度组织行为学科研究性文章进行分析，总结 2010 年度学科发展状况、最新动态、重要理论观点、前沿问题和热点问题。本书的研究综述主要分为两大部分，一是国内研究综述；二是国外研究综述。

第一节 国内研究综述

2010 年度国内发表在各类期刊涉及组织行为学科的研究成果近 150 篇，涉猎范围广泛，但主要研究依然包括个体、群体、组织三个层次的内容。随着社会的发展，经济全球化的日益显现，企业实践也逐渐发生了变化：女性在工作中的地位紧追男性，使得家庭与工作的平衡成为组织行为学界所面临的重要问题；年龄、文化、国度的多样化成为近年来企业员工组成性质的必然发展趋势，也成为当今组织领导要接受的挑战之一。不同阶段、不同时期的学术研究所针对的对象在不断变化，研究方法需要逐步改变，理论的研究因此具有各方面的重大意义。就 2010 年度的研究成果而言，我们选取其中发表在权威及核心期刊的 60 篇进行评述，对涉及组织行为学的重点内容——个体行为、领导、团队、创新等方面，分析 2010 年度中国内学者研究的热点内容和主要研究成果。

（一）领导领域的研究

斯蒂芬·P.罗宾斯在其《组织行为学》一书中将“领导”界定为一种能够影响一个群体实现愿景或目标的能力。为了最大限度地实现有效性，组织需要有能力的领导，需要领导



者对常规进行挑战,创造有关未来的愿景,并激励组织成员实现愿景。领导对组织成员的行为、心理、绩效及组织整体绩效的影响是深远的,因此,学者们对“领导”的研究从未中断过,特质理论、行为理论、权变理论等都是不同社会背景、不同发展时期的研究成果。

2010年国内的研究中,“领导”依然是大家关注的重点,学者们从不同的角度,从领导者的情绪智力、支持行为、变革型领导等各个方面进行了剖析,分析了这些因素与员工行为、绩效的关系以及对员工与组织关系的影响。此类文章共涉及17余篇,包括“领导情绪智力对员工组织的认同、组织公民行为影响的跨层分析”、“领导风格对群体决策过程及结果的影响”、“领导支持行为促进员工创造力的机理研究”等。

1. 特质研究

20世纪20、30年代有关领导的研究主要关注于领导者的特质,也就是那些能够把领导者从非领导者中区分出来的个性特点,这些研究旨在分离出一种或几种领导者具备而非领导者不具备的特质,人们对各种各样的特质进行研究,如体型、外貌、社会阶层、情绪稳定性、说话流畅性、社会交往能力等,但研究结果并不乐观,仅仅依靠特质并不能充分解释有效的领导。

2010年度中,“领导情绪智力对员工组织认同、组织公民行为影响的跨层分析”及“领导者中庸思维与组织绩效—作用机制与情境条件研究”两篇文章从领导特质理论的角度进行了分析,探讨领导情绪智力及中庸思维对组织的影响。

西南交通大学唐春勇、潘妍从不同层次上讨论了领导者情绪智力对员工组织认同、组织公民行为的影响,同时分析了领导情绪智力对组织公民行为的影响机制。通过调查发现,领导感知自我情绪智力跨层调节员工感知领导情绪智力与组织公民行为、组织认同之间的关系。在单层模型与多层模型中,组织认同都是员工感知领导情绪智力与组织公民行为之间的完全中介变量。当员工感知领导情绪智力大到某一范围时,领导感知自我情绪智力正向调节员工感知领导情绪智力与组织公民行为之间的关系;而当员工感知领导情绪智力低于某一范围时,领导感知自我情绪智力反而负向调节这一关系。该文的结论认为,领导通过情绪智力将积极的情绪传染给其直属员工,并影响其下属的工作态度和行为,这也是企业管理者所寻找的物质激励之外的另一种对于员工的有效激励手段^①。

陈建勋、凌媛媛、刘松博等人以高层领导者的中庸思维为自变量,在对其概念进行归纳和界定的基础上,从理论上论证了其对于组织绩效的影响作用,以及组织两栖导向在其中所起到的中介作用和不同情境条件下组织两栖导向对组织绩效影响程度的变化,并运用中国企业层面的数据对所提出的假设进行了验证。其研究结果显示,高层领导者的中庸思维对组织两栖导向和组织绩效具有显著的正向影响,组织两栖导向在中庸思维与组织绩效之间起着部分中介作用。员工间的联结性与部门间的相依性在两栖导向与组织绩效之间起着协同调节作用,两栖导向、员工间相依性和部门间联结性的三维交互对组织绩效产生正向影响。研究结果表明,企业高层领导者不仅要通过多方思考、和谐性和整合性的中庸思

^① 唐春勇,潘妍等.领导情绪智力对员工组织认同、组织公民行为影响的跨层分析[J].南开管理评,2010,13(4).



维来提高组织绩效,而且要通过建立组织的利用和探索的两栖导向以及建立员工间的联结性和部门间的相依性这两种组织协调机制,提高组织利用现有资源和开发新机会的能力,从而提高组织绩效^①。

以上两项研究与以往的特质理论研究不同之处在于:第一,研究不再局限于对领导特质的分离,寻找成为领导所需具有的特殊特质组合,而是将领导特质与现代组织行为所探讨的组织公民行为等相结合,探讨两者的关系;第二,采用实证的数据分析,引入中间变量,分析领导特质与组织绩效之间的关系。如组织两栖导向在领导中庸思维与组织绩效之间所起到的中介作用,更具体地展现中庸思维对组织绩效如何产生影响。

2. 行为研究

从20世纪40年代末到60年代中期,有关领导的研究集中在探讨领导者偏好的行为风格上。行为理论学派认为领导者素质是通过后天学习和培训培养的,该理论的学派主要有艾奥瓦大学的研究、俄亥俄州立大学的研究、密歇根大学的研究及管理方格理论:艾奥瓦大学的研究将领导的行为维度分为民主性风格、独裁型风格和放任型风格;俄亥俄州立大学的研究将领导行为维度分为关怀维度和定规维度;密歇根大学的研究将领导的行为维度分为员工导向和生产导向;管理方格理论则将领导的行为维度分为关心人和关心生产,且每一维度分为九级标度。

2010年度中涉及领导行为理论的研究包括“领导支持行为促进员工创造力的机理研究”,“上司支持感知对下属建言行为的影响极其作用机制”等。

浙江大学王端旭、洪雁等人以我国各类企业181名员工为样本,将内部动机和心理投入作为中介变量,构建并验证了领导支持行为与员工创造力的关系。他们做出以下七个假设,并分别得到验证:①领导支持行为与员工创造力之间存在正相关关系;②领导支持行为与员工内部动机之间存在正相关关系;③员工内部动机与创造力之间存在正相关关系;④内部动机对领导支持行为与员工创造力的关系起中介作用;⑤领导支持行为与员工心理投入之间存在正相关关系;⑥员工心理投入与创造力之间存在正相关关系;⑦心理投入对领导支持行为与员工创造力的关系起中介作用。即此实证结果表明,领导支持行为对员工创造力有显著正效应,内部动机和心理投入在领导支持行为与员工创造力关系中发挥中介作用^②。

著名学者凌文轻、方俐洛等人也对领导支持进行了研究,采用问卷调查法,以珠三角地区企业组织的员工为研究对象,考察员工的上司支持感知对其建言行为的影响效应与作用机制。其研究结果表明,上司支持感对下属的促进性建言和抑制性建言均具有显著的正向影响,组织心理所有权在上司支持感与促进性建言之间起部分中介作用,上司信任和组织心理所有权在上司支持感知与抑制性建言之间起完全中介作用^③。

① 陈建勋,凌媛媛,刘松博等.领导者中庸思维与组织绩效:作用机制与情境条件研究[J].南开管理评论,2010,13(2).

② 王端旭,洪雁等.领导支持行为促进员工创造力的机理研究[J].南开管理评论,2010,13(4).

③ 李锐,凌文轻,方俐洛等.上次支持感知对下属建言行为的影响及其作用机制[J].中国软科学,2010(4).



3. 权变研究

虽然特质理论和行为理论在判断有效和无效的领导者方面很重要,但这并不是对领导的最终研究,在行为理论之后,人们逐渐发现,适用于不同组织、不同性质的工作及对象的固定领导风格、类型或行为方式是不存在的,组织的管理应根据组织所处的内部和外部条件随机应变,即领导的有效性依赖于情境因素。主要的权变理论包括费德勒模型、赫塞和布兰查德的情境领导理论、领导者参与模型及路径—目标模型等。但2010年国内学者对权变理论的发展性研究很少,而更关注当今时代背景下的新领导理论——领袖魅力型领导和变革型领导。

4. 变革型领导

变革型领导学派认为领导特质理论、行为理论、权变理论等早期领导理论都是针对交易型领导的研究,即这些领导者通过澄清工作角色与任务要求,来指导并激励下属向着既定目标的方向前进,而变革型领导者鼓励下属为了组织利益而超越自身利益,并对下属产生超乎寻常的深远影响,变革型领导相比单一的交易型做法,可以使下属产生更高的努力水平和绩效水平,但最好的领导者应该同时具有交易型和变革型的特点。

吴琼、施建军等人通过“在变革中领导——变革型领导理论综述”一文阐述了变革型领导理论近年来的发展,在回顾国外变革型领导研究的基础上,对变革型领导的定义、维度、测量以及作用机制进行了综合评述,并在分析国外研究的基础上,着重结合我国学者针对中国文化背景下的变革型领导研究,构建了分析变革型领导理论的系统视角,即必须从变革型领导个体层面、变革型领导与下属群体关系层面、变革型领导与环境的组织层面三个层次完整地理解变革型领导理论的深刻内涵^①。

浙江大学褚超孚等人则根据变革型领导理论,针对科研团队的绩效,探讨了其中的影响机制。文中运用实证研究方法,构建了关系模型,模型中团队领导行为是前因变量,团队动力氛围(共享愿景、归属承诺、人际信任、工作授权、功能性冲突)和团队行为特征(团队凝聚力、有效沟通、冲突管理)为中介变量,团队工作结果为结果变量。模型由三条因果主线构成:①变革型领导的理想感召力行为可以激发科研团队的共享愿景和归属承诺,进而促进团队内聚力的提高,最终提升团队绩效;②变革型领导的个性关怀可以激发科研团队的人际信任和工作授权,进而促进团队有效沟通;③变革型领导的智力激发可以激发科研团队的功能性冲突,此冲突越多,越有可能提高冲突管理能力,最终提高团队绩效^②。

王端旭、武朝艳等人则在“变革型领导与团队交互记忆系统:团队信任和团队反思的中介作用”的文章中论述了不同知识和专长的团队成员之间的合作与协调对团队绩效的重要性及交互记忆系统能够整合成员的分布式专长以解决团队知识协作问题,并结合变革型领导理论,重点分析了变革型领导对团队交互记忆系统的影响及其内在作用机制。其研究

① 吴琼,施建军等.在变革中领导:变革型领导理论评述[J].南京社会科学,2010(2).

② 褚超孚.基于变革型领导理论的科研团队绩效影响机制模型[J].浙江大学学报(人文社会科学版),2010(3).



结果表明：变革型领导对团队交互记忆系统的专长、可信和协调维度都具有显著的正向影响；变革型领导通过团队信任和团队反思的双重中介机制影响团队交互记忆系统的专长、可信和协调维度^①。

5. 魅力型领导

虽然魅力型领导理论提出较早，但西方学者在该领域的大量实证研究是从 20 世纪 90 年代开始的，这些实证研究包括三个方面的内容：魅力型领导的影响因素、结构维度及其对结果变量的影响。该理论超越了早期特质理论的范畴，包括了领导特质、领导行为、影响过程及情境变量，有融合行为理论和权变理论的特点。魅力型领导者被视为组织的变革者，通过改造其追随者以实现其理想化目标。近年来，随着经济全球化的发展，竞争日趋激烈，企业组织迫切需要魅力型领导者的改革和创新精神，因此魅力型领导理论受到了研究者的重视。

董临萍、吴冰、黄维德等人根据魅力型领导理论，对我国文化背景下的企业进行了实证研究，分析魅力型领导风格与员工工作态度、群体绩效之间的关系，其结果表明，魅力型领导风格对群体绩效和群体成员的工作态度会产生积极的影响力；但是魅力型领导风格不同的行为维度对于群体绩效和群体成员的工作态度的影响存在差异；群体成员的工作态度显著影响魅力型领导与群体绩效之间的关系，员工积极的工作态度有助于魅力型领导风格在群体层面有效性的充分发挥，导致更高的群体绩效^②。

领导魅力并不普遍适用，它的有效性还与组织的所在的文化背景、情境因素等相关。因此，西方理论能否适用于我国的企业组织，以及该理论的作用机制是我国学者需要探讨的问题。“中国企业魅力型领导风格、员工工作态度与群体绩效的实证研究”一文以我国企业为研究背景，探讨魅力型领导理论的应用，并引入员工工作态度作为中间变量，具有一定的现实意义，但此研究也局限在选取了为数不多的样本，以及较少类型的企业作为研究对象，我国学者还可以进一步对此进行探索，进行更加深入的探讨。

6. 价值型领导

在知识经济环境下，以豪斯教授为代表的学者对 20 世纪 70 年代以后的领导学理论和实验进行了高度的综合，90 年代初提出了以价值为基础的领导学理论。基于价值的领导管理是相对于制度管理而言的，该理论认为：领导者与其下属之间是以价值观为基础的关系。领导者通过明确的表达愿景，向组织和工作注入价值观，使它们与跟随者所持有的价值观和情感产生共鸣，从而唤醒跟随者对集体和集体愿景的认同，实现跟随者自我功效和自我价值的提高。

此类文章中，西安交通大学的韩平、菅东元、甘立林论述了领导价值观与员工信任的关系。他们采用 Schwartz 价值观量表，即将价值观类型划分为两个维度：第一个维度是自

^① 王端旭，武朝艳等. 变革型领导与团队交互记忆系统：团队信任和团队反思的中介作用 [J]. 浙江大学学报（人文社会科学版），2010（10）。

^② 董临萍，吴冰，黄维德等. 中国领导魅力型领导风格、员工工作态度与群体绩效的实证研究 [J]. 管理学报 2010，7（10）。



我增强和自我超越维度,自我增强的价值观强调追求自我的利益,而自我超越的价值观则关注他人的福祉和利益;另一个维度是对变革开放性和保守的维度,对变革的开放性强调独立思考、独立行为以及对新经历的感觉和想法,保守则强调自我约束、秩序以及对变革的限制。作者分别以“领导者价值观与下属上向信任的关系研究”和“组织中领导者价值观与员工信任关系的实证研究”为题,对二者的关系进行了论证,并得出以下结论:①领导者自我超越和自我增强的价值观与下属对领导者的信任显著相关,并且自我超越的价值观与情感信任和认知信任都有显著的正相关关系,而自我增强的价值观与情感信任负相关;②领导者自我超越的价值观、自我增强的价值观、保守的价值观和对变革开放性的价值观分别与人际关系模型、理想目标模型、内部流程模型和开放系统模型的领导行为有显著的相关关系;③人际关系模型的领导行为与下属对领导者的情感信任和认知信任都积极相关,理想目标模型的领导行为与下属对领导者的认知信任存在显著的正相关关系,其他领导行为与下属对领导者的信任之间不存在显著的相关关系,人际关系模型的领导行为在领导者自我超越的价值观和下属对领导者的情感信任和认知信任之间都具有中介效应^{①②}。

(二) 个体行为与态度研究

组织行为学主要关注两大领域:其一,组织行为学研究个体行为,包括态度、人格、认知、学习、激励等课题;其二,组织行为学关注群体行为,包括群体规范、角色、团队建设、领导和冲突等课题。在针对个体的研究中,学者们已经识别了六种重要的行为:员工生产率、全勤率、离职率、组织公民行为、工作满意度和工作场所不当行为;而态度由三种成分构成:认知成分、情感成分和行为成分,管理者并不需要对员工所持有的每种态度都感兴趣,他们只对与工作有关的态度感兴趣,最重要的三种态度是工作满意度、工作参与和组织承诺。

1. 组织公民行为研究

组织公民行为是一种员工自由决定的行为,不包括在员工的正式工作要求当中,但它无疑会促进组织的有效性,它是一种有利于组织的角色外行为,由一系列非正式的合作行为所构成,既不为正式角色所强调,也不为正式劳动合同所要求。正如张永军等人对组织公民行为研究的综述^③,从 Smith 等(1983)最早将组织公民行为划分为顺从和利他行为的二维结构,到 Organ(1988)构建的组织行为五维模型,Williams 和 Anderson(1991)将组织公民行为划分为组织指向行为和人际指向行为两种,到 Goleman 和 Borman(2000)通过聚类分析,将 27 种组织公民行为分为人际公民绩效、组织公民绩效和工作/任务绩效三类,学者对此课题的研究一直在发展。2010 年度中涉及此类课题的文章包括“绩效评价对组织公民行为的影响——组织承诺的中介作用”,“员工社会化、组织认同与组织公民行为——基于中国科技制造企业的实证研究”,“职场排斥与员工组织公民行为——组织认

① 韩平,菅东元,甘立林等.领导者价值观与下属上向信任的关系研究[J].西安交通大学学报(社会科学版),2010,30(6).

② 韩平,菅东元,甘立林等.组织中领导者价值观与员工信任关系的实证研究[J].华东经济管理,2010,24(9).

③ 张永军,廖建桥,赵军等.国外组织公民行为与反生产行为关系研究述评[J].外国经济与管理,2010(5).



同与集体主义倾向的作用”等。

李海、张勉、杨百寅等人构建了一个结构方程模型，探讨了组织承诺在绩效评价和组织公民行为关系之间的中介作用。研究结果显示，绩效评价对组织公民行为产生正向影响，而组织承诺对绩效评价和组织公民行为之间的关系具有中介作用；组织承诺的中介作用在绩效评价的不同层面上有所区别：对绩效评价系统与组织公民行为的关系，具有完全中介作用；对绩效评价程序与组织公民行为的关系，具有部分中介作用^①。

葛建华、苏雪梅选取了组织社会化中的历史、语言、价值观和目标社会化三项内容，考察它们对组织公民行为的影响及其机制，尤其是组织认同在其中的中介作用。层级回归、结构方程建模分析的结果表明，历史、语言、价值观和目标社会化正向影响组织公民行为，组织认同在语言、价值观和目标社会化与组织公民行为的关系中起完全中介作用，在历史社会化与组织公民行为的关系中起部分中介作用^②。

吴隆增、刘军、许浚等人同样以组织认同作为中介变量，但其研究以社会认同理论和文化价值观为基础，探讨组织认同和集体主义倾向在职场排斥对员工组织公民行为的影响中所起到的中介作用及调节作用。其研究结果表明：职场排斥破坏了员工与组织之间的休戚与共的情感联系，动摇了员工对组织的认同，继而降低了其组织公民行为；同时，职场排斥对员工组织认同的影响强度因员工的集体主义倾向的高低而异，员工的集体主义倾向越强，职场排斥对员工组织认同的伤害越大^③。

2. 组织承诺研究

美国社会学家 Becker 最早提出这一概念，强调经济依赖，Buchanan 则强调感情依赖，社会学家 Wiener 研究认为组织承诺是一种内化的行为规范，这些都属于单因素论。Mayer 与 Allen 提出了承诺的两维理论，包括继续承诺和感情承诺，并在后期由 Mayer 等人将其完善为包括规范承诺在内的三因素理论。国内主要集中在余凯成与凌文铨等学者的研究。其中以凌文铨等人的五因素模型最为典型，这五因素分为心理因子包括感情承诺、规范承诺和理想承诺，经济因子包括经济承诺和机会承诺。组织承诺被定义为员工对于特定组织及其目标的认同并且希望保持组织成员身份的程度。组织承诺与缺勤率和离职率之间的关系，一直是学者们研究的课题。

从个人与企业文化匹配的角度出发，常亚平等人通过组织承诺的中介作用，构建了个人、企业文化匹配通过组织承诺影响工作绩效的模型，从文化匹配的角度提出了改进工作绩效的建议，进而为提高组织绩效提供参考^④。

① 李海，张勉，杨百寅等. 绩效评价对组织公民行为的影响 [J]. 组织承诺的中介作用，2010 (1).

② 葛建华，苏雪梅等. 员工社会化、组织认同与组织公民行为——基于中国科技制造企业的实证研究 [J]. 南开管理评论，2010，13 (1).

③ 吴隆增，刘军，许浚等. 职场排斥与员工组织公民行为：组织认同与集体主义倾向的作用 [J]. 南开管理评论，2010，13 (3).

④ 常亚平，郑宇，朱东红，阎俊等. 企业员工文化匹配、组织承诺和工作绩效的关系研究 [J]. 管理学报，2010，7 (3).



从工作、家庭平衡的角度出发,朱农飞、周路路等人基于社会交换和角色累积理论,探讨了工作—家庭文化、工作—家庭增益、组织承诺和离职倾向之间的关系,提出了工作—家庭增益作为工作—家庭文化的三维度(上级支持、时间要求、职业顾虑)和组织承诺、离职倾向之间中介关系的理论模型,并通过南京、苏州、上海、北京的674名员工的样本进行了实证检验。研究结果表明,工作—家庭文化的上级支持和职业顾虑维度与组织承诺呈正向关系,工作—家庭文化三个维度与离职意向均显著相关;而时间要求和组织承诺之间并未显示显著的负相关关系。工作—家庭文化的各个维度与工作—家庭增益的关系都是显著的,这也与以往的研究结论相一致。工作—家庭增益有利于提高员工的组织承诺,降低离职意向。工作—家庭增益在上级支持和组织承诺之间、时间要求和离职意向之间存在着部分中介作用,在职业顾虑和组织承诺、离职意向之间存在着完全中介作用,在时间要求与组织承诺之间、上级支持与离职意向之间的中介作用没有得到实证支持^①。

由承诺引申出的“主管承诺”也受到了学者的关注,主管承诺与组织承诺是不能相互替代的,一个人很愿意留在某个组织,但他可能不愿意在某位主管下工作;反之亦然。因此,单国旗等人以我国文化为背景,就主管承诺对员工表现的影响进行了研究,探讨了我国企业员工主管承诺的四因素结构模型对员工工作绩效、工作满意度和离职意向的影响效果,以及主管的个人品德对主管承诺与员工态度行为的调节作用。结果显示:第一,主管承诺对员工工作绩效和工作满意度有显著的正向影响,对离职意向有显著的负向影响;第二,主管品德对主管承诺与工作绩效、工作满意度和离职意向之间的关系均具有调节作用^②。

组织承诺与离职意向之间的关系一直备受关注,组织承诺也经常作为离职关系模型的中介变量,如翁清雄、席西民等人对职业成长与离职倾向的关系进行了分析和验证,其中就以职业承诺与感知机会作为调节因素。研究中构建了职业成长对离职倾向的关系模型,识别了职业成长与离职倾向关系中的两个重要调节变量,即职业承诺和感知机会。通过对9个城市961名企业员工的调查,采用回归分析处理数据,研究结果表明:职业成长对离职倾向具有很好的预测作用,职业成长四个因素对离职倾向均存在显著的影响;职业目标进展与职业能力发展交互作用于离职倾向;职业承诺越高的员工,他们对自身的职业能力发展、晋升速度越加关注,更可能会因为职业能力发展受限和晋升速度缓慢而产生高的离职倾向;随着员工感知机会的增加,职业成长对离职倾向的预测作用逐渐增强^③。

3. 心理契约研究

如王利华在其“心理契约与和谐劳动关系的构建”一文中所述,心理契约作为一座无形的桥梁架设在企业与员工之间,在企业劳动关系中起到了不可估量的作用,对企业的人力资源管理具有重要的指导意义。心理契约是存在于员工与企业之间的隐性契约,其核心在于员工的满意度^④。

① 朱农飞,周路路等.工作—家庭文化、组织承诺与离职倾向的关系研究[J].南京社会科学,2010(6).

② 单国旗.主管承诺对员工表现的影响研究[J].江西社会科学,2010(6).

③ 翁清雄,席西民等.职业成长与离职倾向:职业承诺与感知机会的调节[J].南开管理评论,2010,13(2).

④ 王利华.心理契约与和谐劳动关系的构建[J].江西社会科学,2010(6).