

◎ 黄炽森 著

组织行为和人力资源 研究方法入门



中国财政经济出版社

◎ 黄炽森 著

组织行为和人力资源 研究方法入门



中国财政经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织行为和人力资源研究方法入门/黄炽森著. —北京: 中国财政经济出版社, 2006. 1

ISBN 7-5005-8882-8

I. 组… II. 黄… III. ①组织行为学—研究方法入门②劳动力资源—资源管理—研究方法 IV. ①C936-3 ②F241-3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 161248 号

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.com.cn>

E-mail: ckfz@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100036

发行处电话: 88190406 财经书店电话: 64033436

北京九州迅驰传媒文化有限公司承制 各地新华书店经销

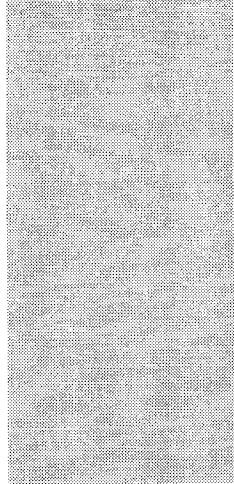
880 × 1230 毫米 32 开 10 印张 242 000 字

2006 年 3 月第 1 版 2006 年 3 月北京第 1 次印刷

定价: 30.00 元

ISBN 7-5005-8882-8/F · 7727

(图书出现印装问题, 本社负责调换)



本书系

中山大学企业管理重点学科、
9852 工程“产业与区域发展”研究基地
资助成果

献给
小思老师

出版说明

本书主要针对刚入门的年青研究生，希望尽量能做到深入浅出，使读者可以真的开始尝试设计及执行研究计划。

全书共十二章，第一和第二章先把组织行为及人力资源管理学(Organizational Behavior and Human Resource Management; OBHR)的大致范畴介绍。第三章讨论科学的本质，主要论述科学理论的意义和在科学研究中的核心地位。第四章以尽量避免纯数学的方式来介绍几个最重要的统计概念。第五章讨论的是把概念量化以进行科学研究时的课题。第八到第十章介绍了三个在组织行为及人力资源管理学的科学研究中，最被广为应用的研究方法：实验及相关设计(Experimental and Related Designs)、回归分析(Regression Analysis)和结构方程模型(Structural Equation Model)。第十一章介绍两类针对特定研究问题的研究方法，即牵涉跨层次(例如个人及企业两个层次)概念的理论及综合不同研究对于两个概念间关系的计量方法。最后的第十二章总结了作者从事组织行为及人力资源管理学研究的经验，提出了一些研究人员在设计及进行研究时应注意的建议。

本书更附有真实的数据及软件的指令，供读者练习操作技巧之用。

黄炽森教授简介

黄炽森先生现任教于香港中文大学管理学系,为该系之教授,兼中山大学管理学院客座教授。1999~2005年任香港考试局企业管理学科委员会主席,1998~2005年任亚洲管理学会司库。在美国普渡大学之组织行为及人力资源管理学系取得博士学位(1989年)。直至2004年,黄教授在国际学术杂志、学术会议及专书中已发表关于管理及教育的著作百余篇。主要的研究题目包括情绪智能、职业兴趣、外资企业在中国本土化其人力资源、工作设计、教师培训及晋升制度、组织行为及人力资源管理的研究方法等等。其2002年以中国企业的劳资信任为题的论文更被有超过四十年历史的Anbar数据库(Emerald Management Review)评为当年全球发表的二万多篇与管理有关的论文中最优秀的五十篇之一;黄教授为多份主要学术期刊的编辑委员,包括Academy of Management Journal, Journal of International Business, Journal of Organizational and Occupational Psychology, Journal of World Business, 及Journal of Asia Pacific Management。除了私营企业外,黄教授亦曾为联合国、世界银行、中国及香港政府的不同单位撰写政策建议及顾问报告。

前 言

本书是献给小思老师（卢玮銮教授）的。报读香港中文大学本科课程时，我填报的第一志愿是中文系，但没有被录取，反而被我不太了解的管理系录取了。大学一年级时，小思老师是我必修“大一国文”科的导师。大学毕业前，我决定以教育和学术工作为自己以后的事业。当时我认真地考虑应否在研究院时转回去主修中文，因为文学才是我最喜欢的，最大的心愿是当个“文艺青年”。当时我告诉小思老师自己的考虑，她跟我这样说：“专修中文而关心中国文化的人很多，多你一个不算多，少你一个也不算少。但是，专修一门现代学科而又能真正关心中国文化的人就很少了，你既然有机会，为什么不去做这样的一个人呢？”就是这样，我到了美国普渡大学（Purdue University）的研究院读“组织行为及人力资源管理学”的博士课程，毕业后回香港中文大学任教到现在。

岁月匆匆，虽然一直都有在自己的专业学科中从事研究工作，但每次想起小思老师当年的话，总觉得很惭愧。随着年华老去，“文艺青年”浪漫的梦已成历史。读管理研究院，希望用自己的专长为中国做一点事的心愿，除了偶然与内地的管理人员和同行接触时，或提供一些信息、或参与一些短期的培训，算是为他们提供了一些协助外，面对内地较缺乏“组织行为及人力资源管理学”的研究方法训练的困难，总没有机会为中国的年青同行和研究生多做一点事。随着自己曾参与牵涉不同研究方法的工作愈多，便愈为未能有系统地和他们分享而惭愧。

2004年10月广州中山大学管理学院李新春院长到访香港中文大学，我便请求他邀请我在2005年的春季，到中山大学作一系

列关于“组织行为及人力资源管理学”研究方法的讲座。虽然近年内地已开始有一些这方面的专书，但似乎都较专门和艰深，所以我的构想是针对年青的、刚入门的研究生，希望尽量能做到深入浅出，但又能使他们可以真的开始尝试设计及执行研究计划。此外，也希望能把讲座的内容整理出版，这样就算我个人不可能定期举行讲座，也可使未来的研究生得到相关的信息，或者，如果内地的同行认为适合，也可用作教授相关科目的参考数据。

李院长和他的同事办事非常爽快，这些讲座真的在2005年春季落实了，这本教材也要完成了。除了李院长及他的同事外，在这里一定要感谢出席讲座的广州中山大学的老老师和同学，尤其是每次都接送我到广州东火车站及负责校正这本教材的张东民同学，在他们的身上，我看到未来本学科在中国发展的希望。

由于我过去在香港中文大学没有正式负责研究方法的科目，很感谢一直和我合作不少研究计划的罗胜强教授，把他的投影片及相关资料毫无保留地给我参考，使我可以完成这一系列的讲座。

除了小思老师外，我也一定要感谢我统计调查方面的启蒙老师：陈缙扬老师，不单是因为在专门知识上的原因，而是我非常幸运地，能遇到两位“新亚精神”最具体的代表。他们对生命的承担感和严谨的生活态度，相当程度上使我觉得对自己的言行和中国文化有不可推卸的责任。

最后，2004年10月发生的一些事情，使之后的这大半年成为我人生中最难过的时期。除了要感谢叶翠凤和周立基两位朋友尽量抽时间陪伴我外，在这期间接触到曾上过我课的学生，尤其是彭彧、周敏皓、谢佳桦、施冬妮、洪玫、熊子弦、刘伟军、李启豪、陈惠敏...等等都各自在他们的人生路上努力，也使我不得不继续往前走，在这里也要记下对他们的谢意。

黄炽森

目 录

导 言	1
第一章 人力资源管理的内容简介	12
第二章 组织行为学主要内容及研究上的例子	25
第三章 科学方法与管理学	41
第四章 统计在管理研究上的应用	61
第五章 测量的基本概念及理论	90
第六章 建立测量尺度的例子——情绪智能	111
第七章 建立测量尺度的例子 ——“关系”及“职业兴趣”	147
第八章 实验设计的例子	171
第九章 回归分析的例子	195
第十章 结构方程模型的例子	225
第十一章 “多层线性模型”和“聚合分析”的例子	262
第十二章 研究设计及撰写报告的一些建议	279

导 言

本书原来是我在广州中山大学针对一年级的研究生设计的一系列义务讲座,由于他们的本科背景不一定与组织行为及人力资源管理学 (Organizational Behavior and Human Resource Management; OBHR) 有关,因此第一和第二章先介绍这个学科的大致范畴。除了这个目的外,我的目的是使同学们开始超越本科时以认识已知的管理学知识为主的训练,更进一步开始问这些知识是如何得来的、如何以抽象概念(例如个人的性格、管理的措施与企业生产力)及它们间的关系来帮助我们对管理现象和问题的理解。

第三章是非常重要的一章,要从事组织行为及人力资源管理学的科学研究,我们必须掌握科学的本质,尤其是科学理论的意义和在科学研究中的核心地位,及科学研究的逻辑是先有理论,然后以实证方法加以验证和改良。如果能了解这个逻辑,便可在第四章中明白统计学中统计测试(Hypothesis Testing)正是基于同一逻辑的。在第四章中,我尝试介绍对以后各章了解有需要的几个统计概念,但原则是尽量避免用纯数学的方式来加以说明。这几个概念分别是:分布及变量、样本与母体、统计数的样本分布(Sampling Distribution of Statistic)、信赖区间(Confidence Interval)、及统计测试。这些都是从事组织行为及人力资源管理学的科学研究时极重要的统计概念,必须要清晰掌握。此外,在本章的附录中我也提供了计算机软件的初步操作指令,练习中也提供了真实的数据,可作实际的操作尝试。

第五章讨论的是把概念量化以进行科学研究时的课题,对组织行为及人力资源管理学的科学研究尤其重要,而其中的“因子

分析法”也是很多分析方法的基础。在练习中也提供了真实的数据和计算机软件指令,可作实际的操作尝试。由于其重要性,我在第六和第七章中分别较详细地介绍了几个实质的例子,如果真能掌握,对其他研究方法也就较容易理解。

从第八到第十章我介绍了三个在组织行为及人力资源管理学的科学研究中,最被广为应用的研究方法:实验及相关设计(Experimental and Related Designs)、回归分析(Regression Analysis)和结构方程模型(Structural Equation Model)。我的目的是介绍其原理及运用计算机软件的初步操作技巧,在这三章的附录中我也提供了计算机软件的初步操作指令,练习中也提供了真实的数据,可作实际的操作尝试。

第十一章我介绍了两类针对特定研究问题的研究方法,第一类是牵涉跨层次(例如个人及企业两个层次)概念的理论,这在组织行为及人力资源管理学也是时常遇到的。第二类牵涉综合不同研究对于两个概念间关系的计量方法,藉以作出最准确的结论。这两个方法都有专书介绍应用时操作的细则,所以我主要是介绍它们的原理,并各以一篇论文为例,目的是让同学以后最少能看得懂应用这两个方法的研究报告,及正确判断在面对何种研究问题时应运用这些方法。

最后,在第十二章,我总结了一些对组织行为及人力资源管理学研究的经验,提出了一些研究人员在设计及进行研究时应注意的建议,希望有助于增加研究结果的可信性,作为我个人过去研究经验和这本入门教材的总结。

由于个人的学识和经验有限,有几点关于这本书的情形是要先说明的。

第一,很多材料是英文的,我不把它们译成中文,一方面因资源所限,另一方面也希望同学除了能看中文的论文外,也能习惯看英文的研究报告,这样对了解学科知识的发展会有一定程度的帮助。

第二,我采用的投影片是用繁体字的,这是源于我个人对中国文化的感情。我总认为中国采用简体字是因为当时国家的教育水平落后,要在较短时间内减少文盲,把我们原来优美的文字简化是无可厚非的做法,但这应该只是我们民族复兴的过程中采取的权宜手法,到我们的教育水平没有问题时,较优美的繁体字便不是一个问题了。所以,我相信重新采用繁体字很可能是中国人对民族复兴的成果,有一定信心时的一个象征。当然,这本教材的投影片是为了内地同行的方便而提供的,各位可随意修正以适合使用。

第三,我采用的论文大部分都已在学术期刊或专书中发表,小部分没有发表的已附在光盘中。如果在找寻这些材料上有困难,也可与我联络,看是否能提供协助。

第四,由于个人的学识、经验和时间有限,一些统计方法(例如 discriminant analysis、conjoint analysis、logit model、canonical correlation 及 time series analysis 等等)都没有讨论,不过,通过掌握这本教材的入门概念和计算机操作技巧,相信同学在有需要时,可从正式的多变量(multivariate)课本和统计科目中学到。我也盼望未来在内地,会有从事组织行为及人力资源管理学的同行,用类似我在这本教材的方式把这些统计方法逐一介绍,让未来的研究生容易掌握和运用。

最后,这本书难免有粗疏和错漏的地方,希望各位能原谅。

要学习组织行为及人力资源管理学的研究方法,有系统地了解本学科的范畴、统计的知识及不同研究方法的原理和技巧是很重要的。但是这不能排除另一方面的基本功夫:透过阅读大量别人的研究报告,除了从中增加对不同研究题目,方法和技巧的掌握外,还可了解这门学科在撰写报告时的规范和要求,这也是很重要的。因此,除了本书的数据外,请同学跟着以下的建议,从第三章起,仔细阅读各论文及完成相关的练习。

第一章:人力资源管理的内容简介

请略为翻阅本科或工商管理硕士（MBA）课程关于人力资源管理标准教科书。

第二章：组织行为学主要内容及研究上的例子

请略为翻阅本科或工商管理硕士（MBA）课程关于组织行为学的标准教科书。

第三章：科学方法与管理学

Martin, J., Knopoff & Beckman, C. (1998). An alternative to bureaucratic impersonality and emotional labor: Bounded emotionality at The Body Shop. Administrative Science Quarterly, 43, 429-469.

Wong, C.S., & Law, K.S. (1999). Managing localization of human resources in the PRC: A practical model. Journal of World Business, 34 (1), 26-40.

Yan, A., Zhu, G., & Hall, D.T. (2002). International assignments for career building: A model of agency relationship and psychological contracts. Academy of Management Review, 27 (3), 373-391.

第四章：统计在管理研究上的应用

Wong, C.S., Wong, P.M., & Law, K.S. (2005). The interaction effect of emotional intelligence and emotional labor on job satisfaction: A test of Holland's classification of occupations. In Härtel, C. E. J., Zerbe, W. J. & Ashkanasy, N. M. (Eds.), Emotions in Organizational Behavior, pp.235-250. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

练习：用 SPSS 来分析上文的资料：

(1) 问卷在 Example (SPSS-Questionnaire).doc 的 Word 档案中；

(2) SPSS 的指令在 Example (SPSS-Command-File).sps 档案中。

第五章：测量（Measurement）的基本概念及理论

练习：用 LISREL 来做确认性因子分析（Confirmatory Factor Analysis; CFA）：LISREL 的指令及数据在 CFA.LS8 的 LISREL 档案中。

重温练习：SPSS 指令档案 Example（SPSS-Command-File）.sps 中的探索性因子分析（Exploratory Factor Analysis; EFA）。

第六章：建立测量尺度的例子——情绪智能

Law, K.S., Wong, C.S., & Song, L.J. 2004. The construct validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. Journal of Applied Psychology, 89 (3) : 483-496.

Wong, C.S., & Law, K.S. (2002) . The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. The Leadership Quarterly, 13, 243-274.

Wong, C.S., Law, K.S., & Wong, P.M. (2004) . Development and validation of a forced choice emotional intelligence for Chinese respondents in Hong Kong. Asia Pacific Journal of Management, 21 (4) : 535-559.

Wong, C.S., Wong, P.M., & Law, K.S. (2004) . Evidence on the practical utility of Wong's emotional intelligence scale in Chinese societies. Paper presented at the Fourth Asia Academy of Management Conference (4th AAOM) , Shanghai, China, December 16-18.

第七章：建立测量尺度的例子——“关系”及“职业兴趣”

Law, K.S., Wong, C.S., Leong, F. (2001). The cultural validity of Holland's model and its implications on human resource management: The case of Hong Kong. The International Journal of Human Resource Management, 12 (3) : 1-13.

Law, K.S., Wong, C.S., Wang, D., & Wang, L. (2000). Effect of supervisor-subordinate guanxi on supervisory decisions in China: An empirical investigation. The International Journal of Human Resource Management, 11 (4) : 751-765.

Wong, C.S., Tinsley, C., Law, K.S., & Mobley, W.H. (2003). Development and validation of a multidimensional measure of guanxi. Journal of Psychology in Chinese Societies, 4 (1) : 43-69.

Wong, C.S., Wong, P.M. (2001). Vocational orientations for secondary students in Hong Kong. Educational Research Journal, 16 (1) : 13-29.

Wong, C.S., & Wong, P.M. (2002). Validation of the measurement scale and the vocational orientation model developed in Hong Kong. Educational Research Journal, 17 (2) : 235-252.

Wong, C.S., & Wong, P.M. (2004). Validation of the measurement scale and the vocational orientation model in four Chinese societies. Paper presented at the Fourth Asia Academy of Management Conference (4thAAOM), Shanghai, China, December 16-18.

第八章：实验设计的例子 (Experimental Design Examples)

Allen, T.D., & Rush, M.C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. Journal of Applied Psychology, 83 (2) , 247-260.

Law, K.S., Mobley, W.H., & Wong, C.S. (2002). Impression management and faking in biodata scores among Chinese job seekers. Asia Pacific Journal of Management, 19, 541-556.

Wong, C.S. (1991). Language bias of bilingual evaluators in job evaluation: An exploratory experiment in Hong Kong. Journal of Southeast Asia Business, 7 (3) , 72-78.

Wong, C.S. & Schoorman, F.D. (1994). Effects of irrelevant information on performance appraisals: An exploratory experiment of American and Hong Kong business majors. Chinese Journal of Psychology, 36 (2), 107-119.

Wong, P.M., & Wong, C.S. (2003). The evaluation of a teacher training programme in school management: The case of Hong Kong. Educational Management and Administration, 31 (4): 385-401.

练习：用 SPSS 的指令档案 MANOVA.sps 尝试分析以下文章的主要资料（注：在此档案中我们因 missing data 没有包括 20 个参与实验者的数据，所以得到的结果与下文报告会有小许分别）：

Wong, C.S. (1995). Differences in evaluating information during performance appraisals: Implications for Taiwan and Hong Kong business. Proceedings of Sixth International Conference on Multinational Enterprise. Taiwan: Chinese Culture University Association of International Business Studies, p. 427-446.

第九章：回归分析的例子 (Regression Examples)

Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51 (6), 1173-1182.

Judd, C.M. & Kenny, D.A. (1981). Process analysis: Estimating mediation in treatment evaluations. Evaluation Research, 5, 602-619.

Law, K.S., & Wong, C.S. (1998). Relative importance of referents on pay satisfaction: A review and test of a new policy capturing approach. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 71, 47-60.