

這種轉變在未來將導致個人性文化與集體性文化明顯走向融會的道路上。這個趨勢對變遷中的組織行為研究，正提供了國內組織行為學界一個千載難逢，深具創新思維的研究機會。

針對上述，可以歸納為下列幾點作一總結：

1.基礎心理層面的研究，在社會認知或文化認知兩方面的動向，值得我們注意及吸取，因為其結果可為組織行為學術提供深層意義及理論。

2.跨文化、比較性研究：值得我們重視比較普遍性的學術意義。西方學者如 Bond & Hofstede (Chinese Culture Connection, 1987) 對華人價值觀文化精神的研究與推廣是一個成功例子，他們從特殊性中尋找普遍性原理。

3.補足性研究：從本土性到在跨文化組織行為學術研究，能在基礎上使我們可以強化、深化主流組織行為學術的內涵，提供新意及新理，使我們的研究不會脫離整體心理學術的進程，並能有所作為。

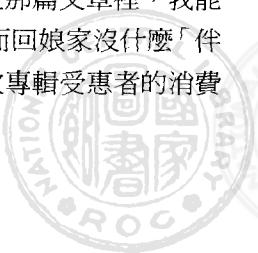
4.社會、文化變遷對組織行為的影響，傳統價值觀變遷下的組織行為，會使我們需要調適我們在概念及理論上的重建工作。

5.我們的組織行為研究，希望能更朝向國際視野、並向當代整體心理學術的道路邁進，使得本土性成果更具普世性意義。(2003年10月23日收件，作者為中央大學人力資源管理研究所教授、香港大學心理學榮休講座教授)

決策與行動：策略性學術發展

劉世南

劉召集人交代我為上一期專題「組織行為的回顧與前瞻：個人層次」作對話與回應，我當時一口答應，因為像我在心理系「十二年一貫」養成的「純品」，學成就被「應用」到勞工關係學界，胡馬依北風，越鳥朝南枝，自然只要能夠與心理學研究社群扯上一點關係，我就緊抓不放，聊解鄉愁。但構思一下回應內容卻近鄉情怯，發覺自己無力再作評論性的回應，原因是我已經在本期寫了一篇〈組織行為再定義與新典範：西方的回顧與展望〉，其中主要內容在於整理由西方組織行為學界的回顧與展望，以反芻台灣組織行為研究的發展。在那篇文章裡，我能對話的都回應了，所以實在腹笥甚窘，擠不出怎樣的新意。然而回娘家沒什麼「伴手」，倒也藉機會吐吐心事，我想以一個讀者的心得，或是這次專輯受惠者的消費意見，談談從該專刊中的收獲與期待。



本期專輯之前先在去年的 11 月舉辦名為「組織行爲在台灣：三十年回顧與展望」的研討會，當天討論不但熱絡，我深信亦是台灣組織行爲研究發展史上重要的一次會議。我記得去參加的時候，心理系一位同仁開玩笑說那個研討會是為了替鄭伯（台大鄭伯壠教授）暖壽的，我去參加是不是鄭家班底？當然，我對組織行爲的知識，大都是當時在台大心理研究所時上鄭伯的課學來的，雖然到目前為止也只有我自己說我是鄭家班的。記得這學期初我用《組織行爲研究在臺灣：三十年回顧與展望》的專書（鄭伯壠、姜定宇、鄭弘岳，2003）在課堂上討論時，有一研究生笑著說：「如果把鄭伯壠教授和他弟子所作的研究刪除，那台灣三十年來的組織行爲研究將去了一大半」；撇開台灣學界酸笑話的語法，雖然台灣的組織行爲研究社群中尚有其他優秀研究者，然而由鄭伯壠老師「家長領導」的鄭家班，自有其不可取代的貢獻及地位。感謝這些辛苦用心的前輩，相信經由這次的研討會與專刊，組織行爲的研究社群將更能凝聚與更有方向，而鄭家班的「家族事業」，將轉型為跨領域的學術網絡。

整個專刊（包括上期個人層次與本期的組織層次）具體整理國內研究的回顧，確實幫助在組織行爲的教學。然而，這些未來展望的實踐者就是我們自己，所以，我想以一個受命領旨者的角色來談一些實踐行動上的心得；在接受前人的回顧與展望的啓發之後，我們這些實際參與的研究者，以一個個案經歷來表達一些基層心聲，藉以引起更多的對話、更多先進的領導。楊國樞先生對台灣社會科學發展的箴言中，其中指出「慎選重點課題，加強團隊研究」；「致力科際研究，追求創新契機」，以及「立足本土研究，擴展國際意義」。我將對應上述策略，以下列三個主題來談新進者在台灣從事組織行爲研究的困境：(1) 國際化的障礙；(2) 團隊研究的成軍；(3) 有待提升的研究能力。

國際化的障礙

「組織行爲在台灣」，這樣的標題可能引出分歧的界定。「在台灣」意指在台灣進行研究之「地域性」（住在台灣及發表在台灣），還是指華人社會的「文化集合」，有沒有存在「組織行爲在新加坡」或「組織行爲在密西根大學」？我想若是突顯在台灣從事組織研究的研究者及其研究成果而言，那麼那些「住在台灣以外」從事關於台灣組織行爲研究，以及「住在台灣」發表在國外期刊的研究算不算？我認為儘管台灣的組織行爲是指華人社會的脈絡，而本土化亦指回歸根植華人社會之組織行爲的獨特性，但是區域研究的發展終究還是要回歸國際學術活動；不論在台灣的組織行爲如何生根台灣本土性的研究，在不同發展階段與研究類型（移

植、比較、本土）都應積極與國際組織行爲研究社群交流，無論同是華人社會的研究社群，或是以西方主流的研究社群；不論本地化或全球化、整合西方化與本土化，以及學術理論與實務經驗，國內的研究者亟須去開闢與國際學術社群之互動的能力與機制。從國際研討會的參與、論文成果國際期刊的發表，到研究的交流與合作，都需要有國際視野與參與。

記得去年在「國際應用心理學會議」(International Congress of Applied Psychology) 上，我在發表論文之際 (Liou & Hsu , 2002)，黃光國老師走到我面前，他說「你單獨一隻孤鳥躲在這邊，是沒有人會注意到你的」，他提到台灣的研究社群，如果沒有以形成一主題以團隊呈現（例如包下整個 symposium，並邀其他國家研究者加入），是得不到國際上重視的，而交流的層次亦僅限於「保持連絡」之點的接觸。另外，去年參加在 Kansas 舉辦的「判斷與決策學會年會」(Society of Judgment & Decision Making) (Liou & Cheng , 2002 ; Liou & Kao , 2002)，我就深深地體驗到與會中同是研究決策機率模型的研究者（例如 Chicago 大學 George Wu 與 Amos Tversky 最後弟子 Craig Fox ），他們彼此間高密度的交流，並身兼不同主流期刊的主編，而彼此的研究生也都在雙方的實驗室實質地參與與互通。當時處於群鷹齊舞下的孤鳥心情，誠如奈波爾 (V. S. Naipaul , 2001 諾貝爾文學獎得主) 在《抵達之謎》(*The Enigma of Arrival*) 一書中所言：「離開我的島嶼，意味無家可歸、飄盪與永遠的渴慕」。

今年七月底，我到維也納參加「歐洲心理學會」(European Psychology Conference) (Liou , 2003)，該大會主題 : 「 Networking: Psychology in dialogue with related disciplines 」，即是強調跨領域的交流，這種整合企圖明顯地表現在大會主題：災難心理學 (Disaster psychology) 的展開。大會由「國際關鍵事件壓力組織」 (International Critical Incident Stress Foundation , ICISF) 主席 Mitchell Jeffrey 教授以「 A comprehensive approach to disaster psychology in the modern world 」為題，談災難心理學的整合取向，突顯心理學的功能如何在災難的預防、緊急處理與後續照料上，與其他領域與功能配合。由其他的議題亦可看出來自不同國家（不僅限於歐洲）的學者，大力提倡跨領域及國界的災難事件處理機制，從傳統的健康心理學出走，結合不同領域並強調國際性的連結，以共同形成災難防制與因應的聯絡網。國內有許多優秀的臨床心理學家，也針對九二一大地震作了系統性的研究；在今年的心理學會年會，也開闢了以 SARS 事件為主的公共安全風險知覺的專題。但很可惜的，像此次的歐洲心理學年會，並沒有其它台灣的學者參與，我回中正大學碰到心理系的翁嘉英教授，就拼命地向她抱怨，直到她十分後悔沒有去為止。

這些可能只是個人經驗的野人獻曝，或是見識不足的蜀犬吠日，但我想台灣國際地位的邊陲性是整個國家的處境，在科技、經濟、政治都有同樣的困境，所以如果要突破邊陲的困境，而在國際上佔有一席之地，我們需要也渴望有個領導者來帶領。誠如楊國樞先生所指之「立足本土研究，擴展國際意義」。

團隊研究的成軍

就如在國際化的議題裡，如何「慎選重要課題，加強團隊研究」，是振興組織行為在台灣之研究能量的主要機制。而綜觀國內研究社群，尤其是心理學界的組織行為，我們欣見鄭家班所形成的研究體系及研究成果，將可視為標竿團隊與群聚的協力組織，但目前要塑成團隊的合作，無論是跨階層的微觀與巨觀取向的合作，或是來自於不同領域的科際整合，我們缺乏一個形成研究團隊的機制。或許像卓越計畫這樣的菁英策略，的確可以擁護出幾個代表性的研究，然而對於新生代的研究人力，值得打造的就是誘發重要研究議題的合作規劃，以及跨領域交流的機制與平台。像我服務的勞工研究所，有心理、社會、經濟、政治及管理的同事，其完整性儼然就是一個社會科學院，然而缺乏大家所共識議題的凝聚，與有使命的領導編隊，以及激勵合作的誘因機制，學者們彼此研究的瞭解與關切僅止於清淡優雅，激不起革命的熱情。

有待提升的研究能力

鄭伯壠教授在展望時指出，未來的環境及趨勢下，台灣組織行為研究的重要議題之一為「以關係主義建構華人社會組織之組織化任務」，而西方組織行為學界亦建議跨層次的組織理論與典範，是未來組織行為研究所要發展的理論。我們可看出，鄭伯壠教授強調台灣的組織行為，在學術的邊陲下必須掌握處理獨特議題（社會關係取向及中國熱趨勢）之獨特能力（華人社會本土化）的優勢，而西方在探討組織行為的未來發展亦強調必須發展處理獨特議題（組織化任務）之獨特能力（中間典範）；兩者發展策略相似，前者是地方研究社群突圍「學術的邊陲」，後者是整合性領域避免淪為「邊陲的學術」。然而，過去組織行為研究為何無法發展出自己獨特的議題與理論，可能不僅是不清楚自己的獨特議題或方向，而是缺乏研究的能量，亦即是處理跨層組織化任務之研究的難度。同樣地，未來在台灣組織行為研究其獨特的議題若界定於以社會關係為取向的研究，則台灣組織行為的研究者，處理該議題的優勢（核心能力）在那裡？不論台灣與西方，兩者都強

調處理只有我們有獨特能力去從事的獨特議題，方是避免學術邊陲或邊陲學術的策略。然而，雙方都忽略如何建制我們的獨特能力。所以對於台灣新生一代的組織行爲研究環境與人力而言，非常需要的是積極發展台灣組織行爲的研究能量，尤其是本土化研究的方法、主位與客位交流之研究典範，如何以社會關係取向之跨層研究以探討組織化的任務。關於如何增強及建制台灣組織行爲研究「地方優勢」的觀點，我在〈組織行爲再定義與新典範〉一文中，嘗試以發展地方創新能力與區域優勢的觀念，就實踐鄭文以及西方學者的提醒，整理台灣未來組織行爲發展有待建設的實踐條件，期待關心台灣研究發展的先進，能繼之打造育成環境。

十分巧合的是，我同時在工業技術研究院進行創新前瞻技術發展 (Innovative leading technology development) 的評估研究 (Lo, Liou, & Yuan, forthcoming)，經濟部委託工研院進行創新前瞻技術的發展，主要是鑑於過去台灣的產業技術，都是以國際已發展成熟之技術引進再作下游的應用，但由於國際科技趨勢的疾變，民間研發能力的提升，因此，國家科技政策開始強調創新前瞻技術的研發，擺脫過去技術追隨者 (me-too technology) 的發展策略，而設定發展國際前瞻性技術的目標。這樣的反省與前述學術領域發展不謀而合，同是台灣為闖出新機的研究策略。而其策略行動就是以工研院此一國家技術研發機構作為基盤，擴大與外界的學研合作，尤其是國外重要實驗室的交流與進駐，並且積極建構促進創新研究的研究環境與組織設計，以增加其創新前瞻研發的能量。所以個人認為台灣組織行爲的發展，在認清當前趨勢下的一些優勢，我們更應積極思考如何建制國內組織行爲研究能量的引進與研究條件的育成。

最後，謹期待再有更多次相似的研討會與專刊，尤其在「組織行爲之本土化與國際化的行動策略」，或是「組織行爲在台灣之組織」，談一談研究團隊的塑成與促進機制，以及「規劃台灣組織行爲研究能力之育成」。組織行爲在台灣，在插下旗竿之後，更需要細心耕耘所佔領的領域，期待組織行爲研究的策略行動能出現領導者再次引航。(2003年10月29日收件，作者為中正大學勞工關係學系副教授)

