

编者按:“方法契合”是实现高质量组织与管理研究的必要因素,那么如何根据研究目的与理论现状选择适宜的研究方法呢?本期的译文来自2007年Academy of Management Review第32卷第4期“理论与方法的交互作用”专题讨论,该专题共包括7篇文章,从多个角度探讨了与研究过程相关的方法问题。作为系列文章之一,本文深入地阐述了在实地研究过程中如何实现研究方法与研究目的的匹配,文章所提出的权变框架对于实地研究实践颇有裨益,特编发译文以飨读者。

管理学实地研究的方法契合*

Amy C. Edmondson Stacy E. McManus

李文静 王晓莉(译)

摘要:研究方法的契合是组织研究领域开展高质量实地研究的一个至关重要的内在特征,但这一问题在管理学研究中却没有得到应有的关注。所谓契合,指的是研究项目中各要素之间具备内部一致性——包括研究问题、前期工作、研究设计以及理论贡献。本文提出一个权变框架,将现有文献与研究设计加以联系,以解决如何在—篇论文中实现定性数据和定量数据相结合的问题,并且探讨了该框架对于实地研究领域新人培养之神益。

为了推进管理理论的提升,越来越多的学者致力于采用研究真实人物、真实问题及真实组织的实地研究方法。尽管实地研究中那些潜在的内在关联性让人振奋,但研究的过程却往往纷繁复杂且效率低下,常常被逻辑障碍及意外事件所干扰。研究者需要处理所选现场的复杂关系,应对样本选择和数据收集的各种约束条件,还时常遇到研究计划实施中发生各种变化的情况。由于上述因素的影响,研究设计的逻辑及其对特定理论预期贡献的实现很有可能模糊不清或在实地研究过程中发生路径的改变。与实验研究相比,实地研究中包含对已发布数据进行分析、计算机模拟以及使搜集数据的类型与某一特定研究项目的理论贡献相契合等内容,这些内容都是动态而又具有挑战性的过程。

本文提出了一种与提升研究方法契合程度相关的框架,作为判断高质量实地研究的重要标准。在此,研究方法的契合被视为研究项目中各要素之间的内部一致性(参见表1:实地研究项目中的四项关键要素)。尽管顶尖学术期刊上关于实地研究的文章大多具备很高的研究方法契

合度,但如何实现却绝非易事。除了如何测算定性数据与研究现象之间的匹配程度没有得到较好地理解之外(Barley, 1990; Bouchard, 1976; Eisenhardt, 1989a),文章所可能做出的理论贡献类型如何与实地研究类型相匹配也不是十分明确。特别是实地研究中最常用的定性与定量数据的组合方法,也尚未得到充分认识,而这正是本文所关注的核心问题。

本文将管理领域中的实地研究定义为建立在真实组织原始数据——定性或定量——搜集基础上的系统研究方法。文章并非对所有的管理研究类型进行归纳,而是旨在为那些以现场采集数据为核心的研究项目的设计与开展提供指导。本文提出的框架将前期理论研究与研究问题、数据采集、分析、类型以及理论贡献相关联——各要素如表1所示。在整合良好的实地研究中,这些关键要素之间保持一致并且相得益彰。

该框架并不是要求那些从事实地研究的优秀学者们改变其当前的工作方式。事实上,那些经验丰富的研究者们所用的方法恰恰与我们的观点不谋而合。而组织研究领域的新学者以及那些熟练掌握实验方法和善于建立模型但却刚刚涉足实地研究的优秀学者们,应该能够从我们对提升研究方法契合度的各种互动关系的细致探讨中有所收获。

本文的基本目标是要为那些新涉足实地研究领域的研究者们提供一种指导,以开发其结合理论与方法的能力并锻炼之。鉴于这种能力的一个重要方面是对缺乏研究方法契合时所容易出现问题的预知和探究,所以本文对此类问题进行了讨论和分类。文章的第二个目标在于指出实地研究中的方法契合是通过反复学习的过程而实现的,反馈、反思以及修订是该过程中极具价值的思维倾向与活动。文章还探讨了该观点对指导和培养实地研究的初学者有何裨益。作为开始,文章在下一部分中梳理了大量的研究方法文献,并对与本文观点相关的资料加以阐述。

一、背景

(一)研究方法契合的前期成果

研究方法契合的观念在组织研究中根深蒂固(Bouchard, 1976; Campbell, Daft & Hulin, 1982; Lee, Mitchell & Sablinsky, 1999; McGrath, 1964)。McGrath在多年前即提出,前期成果的状况是选择适宜研究方法的决定因素之一。

表1 实地研究项目中的四项关键要素

要素	描述
研究问题	<ul style="list-style-type: none"> ● 选择一项研究 ● 将主题限定在一个有意义且可操作的范围内 ● 从理论意义和实际意义的角度描述问题所在 ● 提出可行的研究计划——即问题能够被解答
前期成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 文献的状况 ● 与该研究主题有关的现有定性及定量研究论文 ● 有助于识别未解问题、未探索领域、相关概念及观点分歧领域的文献
研究设计	<ul style="list-style-type: none"> ● 收集数据的类型 ● 数据收集工具及流程 ● 计划采取的分析形式 ● 选择并确定收集数据的观测地点
理论贡献	<ul style="list-style-type: none"> ● 研究成果对理论发展的贡献 ● 质疑传统思维、挑战先前假说、将原有各类研究成果整合成为新的模型、或者精炼对理解某一现象的新观点 ● 研究者所提出的研究发现对实践领域的启示

*译者注:原文Methodological Fit in Management Field Research刊于Academy of Management Review,32 (4),pp.1155~1179, 2007。感谢美国管理学会(Academy of Management)授予中文版权。

完整的研究模式序列包括实地研究到实证建模、实验室实验及计算机模拟,而他认为实地研究适合于激发对新理论观点的探索性研究以及评估现有理论能否在真实世界中得到支持的交叉检验。相应地,不以现场调研为基础的研究模式则适合于理论的提升与推进。但 McGrath 并没有深入分析实地研究模式中的具体方法,这在当时的背景下情有可原。

随后,关注诸如访谈、问卷及观察等研究技巧的学者 Bouchard 提出:“一项好研究的关键不在于选对方法,而在于问对问题并选择最有效的方法回答该问题”(1976: 402)。其他学者则对单一方法的片面性提出了警示——即“擅长使用锤子的人倾向于将所有的东西都看作钉子”(如 Campbell et al., 1982)。然而,所有的研究者都因偏好使用自己擅长的研究方法而受到质疑,为此,我们应提醒自己,所有的工具都不是万能的。此时,如何为某一既定问题选择合适的方法——特别是在实地研究中——尚未受到关注。

近来, Lee 等人(1999: 163)从“自然情境”入手应对研究中的挑战,阐明有效开展组织及职业研究的定性研究战略。通过使用范例,说明了定性数据对于理论产生、优化甚至检验都有帮助,并能够“引发(其他研究者)寻找拓展其见解及研究的机会”并帮助他们“从这些丰富而集中的经验中学习并避免方向错误”(1999: 161)。关于定性工作对组织研究者的益处的倡导,为本文的研究奠定了基础。本文旨在辨析纯定性、纯定量及混合型研究设计,并归纳出一种包含全部实地研究方法的模型框架。与先前的研究相比,我们提出的分类模式为实地研究的方法选择提供了更为细致的分析。

最近的研究中,对定性及定量方法在同一项研究设计中结合的合理性进行了讨论。讨论中的主要观点包括考察同一现象的定性及定量方法是否具备研究哲学的一致性,其范式能否在同一项研究中合理地进行整合(如 Greene, Caracelli & Graham, 1989; Morgan & Smircich, 1980; Sale, Lohfeld & Brazil, 2002; Yauch & Steudel, 2003)。Yauch 和 Steudel(2003)对有关该主题的新近观点进行了概要评述,与其观点一致,我们认为两种方法可以实现成功结合,特别是当研究目标为实施三角测量法^①以提高新量表的效度并/或在相对较新的领域中发掘对定量结果所隐含的内在机理进行深入理解。本文通过探讨在混合研究策略及其他方法选择决策中现有理论和文献状况的影响作用,以及研究项目各要素之间如何实现匹配和一体化,从而对有关混合型研究方法的前期成果加以补充。

(二)理解实地研究中契合度问题的不同来源

本文所提及的观点在其他一些文献中也有所涉及。业界对实地研究方法教学的兴趣长盛不衰,进而激发了过去十年中该领域中涌现的丰富笔记资料、不断反思以及模型重建。在这个不断反思的过程中,我们首先整理了发表在顶级期刊上关于实地研究的高质量论文,并选择其中部分文章作为说明和解释本文框架的范例。其次,我们将自身从事实地研究的经验加以总结,包括失误、反馈以及进一步的改善。再次,本文第一作者为学术期刊审阅了大量实地研究方面的文稿,该经历使其对研究方法契合的实现和缺失的判断有独到的洞察力^②。与阅读公开发表的优秀文章相比,审阅文稿能够更好地了解研究过程。并且,评审者能

够有机会看到其他匿名评审人对同一文稿的评价意见——进而形成在学术判断上的非正式统一。前期研究成果、研究问题与方法之间的不匹配是文章被拒绝或退修的原因之一,该现象恰恰有助于本文框架的建立;专业评审人在该问题上的一致性观点更强化了我们在该问题上的信心。

但这种一致性并未得到明确的解释。浏览一下目前 AMJ (Academy of Management Journal) 和 ASQ (Administrative Science Quarterly) 的论文评审表即可看出,各项要素被孤立地加以强调——如“技术上的合理性”——而对要素之间匹配的评价则没有一个正式的标准。研究者往往对某种方法驾轻就熟,但该方法却不是解决所研究问题的有效方法。对于实地研究而言,在数据收集过程中经常出现意想不到的情况。研究者所接洽的企业往往基于自身的角度提供数据,可这些数据不一定符合初始研究问题的需要。例如,问卷发放时可能因为仅考虑地点的便利性而限制了研究者理论目标的实现。类似的,咨询项目所获取的访谈数据在进行研究分析的时候,可能注重了不一定适合纯粹定性研究的理论内容。实地研究中的这种机会主义倾向并不是其内生缺陷,但在不加考虑地把为某一目的而收集的数据用作他途时则可能会加剧研究方法与研究问题不契合的情况。

评审工作的经历使人深刻体会到,在对实地研究中方法契合缺失的辨识上,于人易、于己难。这一点更加激励我们提出一种规范的框架以帮助研究者在研究过程中尽早发现方法契合问题,而不必等到外部评审阶段。

通过上述资料数据,我们归纳形成了文本所阐述的框架模型,并在几位作者反复探讨以及采纳来自于同事和评审人建议的基础上进行了多次修改。我们对方法契合的探讨主要侧重于现有理论的状况如何影响实地研究项目中其他要素的构建。为了更加清晰地例示和比较各种方法,我们将所探讨的研究项目主题限定于同一个领域——组织中的工作团队。

在下一部分中我们所要论证的是,方法契合的实现取决于研究项目设计及实施时相关理论的既有状况。之所以把前期理论的状况作为实现实地研究方法契合的起始点,是因为它为新的研究提供了一个既定的研究前提:这是一个研究者无法控制的要素(即,理论发展现状无法为了匹配目前的研究项目而改变)。

二、管理研究中开展实地研究的一个权变框架

(一)前期理论的发展状况

本文将管理研究中的理论视为一个从初级阶段到成熟阶段的连续变化区间。所谓成熟理论,是指在众多学者的努力下经历长期发展而不断优化、进而形成完备框架及模型的理论,其主要观点得到广泛认同,并且不断得到积累和丰富。相反,所谓初级阶段的理论则是指尚处于对“怎么样”及“为什么”等初级问题给出试探性答案阶段的理论,常常只是提出现象之间的新联系。中级阶段的理论,介于成熟与初级阶段之间,提出对现象的临时性解释,构建新的框架并提出其与已有理论框架之间的关联。尽管中级理论阶段的研究问题在开始提出可验证假设这一点上与成熟理论阶段的研究问题相似,但其理论框架仍处于实验性阶段,这一点与处于初级理论阶段的研究问题相似。

对与上述连续区间的最好理解,可能是将其作为一种原型可演化的社会建构。因此,判断某一潜在研究问题的

理论发展程度并非易事^③。本文用连续的区间而不是清晰的阶段进行划分,正是考虑到此分类并非显而易见或无可争议,对某一研究问题相关前期成果状况的探讨仍存在其他可能。简言之,我们的目标是帮助实地研究者更加明确和系统地思考方法契合问题,通过组织研究文献中的范例来探讨如何根据现有理论的状况做出方法选择的决策。

(二)与前期成果建立合理的联系

在某一特定的实地研究中,表1所示的四项要素都受到与该研究相关的前期文献发展状况的影响。一般地,对某一领域了解得越少,研究问题就越具有开放性,因此,所需要的方法就应该能够使得所搜集的现场数据有力促成研究者对现象的理解(如Barley, 1990)。相反,对于一个已经深入研究过的问题,研究者能够运用前期文献来界定关键自变量、因变量及控制变量,对现象背后隐藏的一般机制加以解释。对前期成果的有效利用,使得新研究能够优化某一领域的现有知识。例如,识别影响文献中某一因果关系的调节变量或中介变量。优化前期成果则需要开展能够优化该领域现有知识的新研究,如引入影响现有文献中因果关系的调节变量或中介变量。最后,当理论处于发展的中级阶段时——其本质上是一个过渡阶段——新研究能够在验证假说的同时对基于定性数据的意外发现保持一种包容性。对研究要素间匹配模式的概要说明如表2所示。

本文从成熟理论阶段入手对理论与方法的匹配进行深入探讨。之所以如此,是因为成熟理论符合研究方法的传统模式,因而能够作为与其他两种类型进行比较的基础。下文以工作团队这一主题的相关研究为例,说明对于一个宽泛议题下的某一特定研究问题,其前期成果的状况会在成熟阶段与初级阶段之间变化。

(三)理论发展成熟阶段的研究

成熟理论中包含各种严谨的模型,这些模型在多种背景下对相关问题的细致研究中得到论证。理论的成熟激发了研究的进一步优化,实现了相关理论的不断丰富。此类研究往往精致、复杂且逻辑严密,其研究价值在开始阶段即得到其他研究者的认可。所研究的问题侧重于详细阐述、深入解释或对现有理论的某些方面提出质疑。比如,研究者可能在一个新的背景中验证理论,识别或明确理论的边界,检验中介机制或为现有成果提出新的支持或反对证据。

待检验的假设往往是在前期成果的基础上通过逻辑推理提出的。研究者们通过对文献的梳理发现新的研究需求,进而提出他们将要检验的假设与之前研究的逻辑关系。这种检验假设的方法就是通过构建函数关系考察已有建构(及变量)之间的关系(X的增加引发Y的增加;Mohr, 1982)。尽管最引人瞩目的理论检验往往是实验性的(如,Campbell & Stanley, 1963),但实地研究学者们通常无法很好地控制那些随机地跨越不同领域的自变量。因此,研究问题及研究设计便需利用与逻辑推理相一致的交

表2 实地研究中方法契合的3种类型

前期理论或研究的状况	初级阶段	中级阶段	成熟阶段
研究问题	关于所感兴趣问题的开放式探索。	新概念与现有建构之间的假定关系。	与既有建构相关的具体问题和/或假设。
数据收集的类型	定性的、原始开放性数据,需要解释其含义。	混合型的(定性及定量数据兼有)数据。	定量数据;重点关注有意义的范围或总量内的数据度量。
数据收集的方法举例	访谈;观察法;从与所感兴趣问题相关的实地研究场所获取文献或其他资料。	访谈;观察法;调研;从与所感兴趣问题相关的实地研究场所获取资料。	调研;经过系统编码和量化的有计划访谈或观察;从实地研究场所获取测量重要建构范围或数量的数据。
建构与测量	通常为全新建构,极少正式测量。	通常为一个或多个新建构及/或新测量。	通常为已有建构及测量。
数据分析的目标	模型构建。	初步或探索性地对新命题和/或新建构进行检验。	规范的假设检验。
数据分析的方法	主要为通过对建构的证据进行编码进而实施内容分析。	内容分析,探索性统计分析及初步检验。	统计推断;标准统计分析。
理论贡献	一个启发性的理论,往往是对该研究所提出的观点或观点集合进行深入研究的引导。	一个暂时性的理论,通常是对此前分散的研究成果进行的整合。	一个支持性的理论,可能是为现有理论增加新特性、新机制或新边界。

互分析(如,一个人的性别可能预测其工资水平,而相反的逻辑则是荒谬的)。这类研究十分依赖统计分析及推理以支持新的理论命题^④。

在已发表的文章中,有很多优秀的样本可以成为成熟理论研究中方法契合的范例。Stewart与Barrick(2000)在团队有效性方面的研究就是最近具有代表性的成果之一。研究者提出了两个问题:其一,团队结构与团队绩效之间的关系是否为任务类型的函数;其二,团队内部过程对结构—绩效关系是否有调节作用。第一个问题所引发的相关命题是关于结构输入与绩效输出之间关系的调节变量(很明显,与行为型团队任务相比,当团队任务为概念型时,团队内的相互依赖与绩效之间的关系更为紧密)。启发这些假设的是先前大量关于团队结构要素(如相互依赖性)与团队有效性之间关系研究中相互矛盾的发现与结论。这些矛盾说明存在某种调节因素,所以研究者考察了团队结构与有效性之间关系的差异是否由任务类型的差异所致。第二个问题所表达的,是一个先前文献中从未验证过的假说——团队结构等输入因素会影响团队过程,进而影响团队有效性(McGrath(1984)的输入—过程—输出模型)——对团队过程作为团队内部相互依赖性与绩效之间中介变量进行细致验证。

从这两个问题出发,研究者提出了九个假设,其使用的建构都在前期文献中有详尽阐述。比如,Stewart和Barrick并不需要思考如何划分团队任务的类型,通过文献回顾,他们认同了将团队任务区分为概念型和行为型两种。同理,前期成果中也明确了概念型团队任务与行为型团队任务的区分,并且阐明了结构与团队有效性(相互依赖性)及团队自我领导之间具有很强的相关性。Stewart和Barrick只需继续这一研究路径,深入探讨这种相关性出现的具体条件是什么即可。

研究者使用了跨组织的研究设计,搜集了3个企业中的45个制造团队的定量调查数据。鉴于研究中的建构本身已经得到了很好的理解,因此这种方法是适宜的。无须质疑的是,各项建构的有效测量方法都在已有文献中得到说明,定量数据的作用仅在于对假设进行检验。数据分析首先进行统计检验,旨在探明从个体到团队层面分析所得到的数据集是否合理^⑤,而标准信度分析则能够确认测量方法的聚合效度和区别效度。之后再对假设进行回归

表3 理论发展成熟阶段研究的相似点

要素	Steward 和 Barrick(2000)	Wageman(2001)	Chen 和 Klimoski(2003)
研究问题的性质	检验理论导向的假说,即团队结构与团队绩效之间关系的变化是任务类型的函数;团队内部过程对结构—绩效关系具有调节作用。	检验理论导向的假说,即团队领导人的指导与团队设计对自我管理团队有效性的影响。	检验理论导向的假说,即激励及人际交往过程中的个体差异对知识型工作的项目团队新成员的角色绩效有预测作用。
数据收集的主要方法	通过调研方法获取关于团队过程、任务类型及其他团队有效性研究文献中已有建构的定量测量量表。	对团队成员进行采访,将所获定性数据进行系统编码以提炼出关于领导人指导、团队设计及其他团队有效性研究文献中已有建构的定量测量量表。	通过调研方法获取关于授权、角色绩效及其他团队有效性研究文献中已有建构的定量测量量表;为已有建构开发了两种测量方法以适应对既定样本的评价。
数据分析	统计检验:团队一致性检验(ICGs),相关分析及回归分析。	统计检验:相关分析及回归分析。	统计检验:团队一致性检验(ICGs),分层回归分析及结构方程建模。
研究贡献	一个精确的模型:团队过程在团队结构对团队有效性的影响中起中介作用;任务类型对团队结构和团队有效性的关系具调节作用。	一个精确的模型:团队设计对团队有效性的影响比团队领导人的指导更加显著;设计与指导的配合对团队有效性有积极影响。	一个精确的模型:自我效能感与自我期望通过激励过程影响团队新成员的角色绩效;而先前的经验与其他成员的期望则通过人际关系过程影响团队新成员的角色绩效。

分析,使用最小二乘法检验假设中变量的线性关系——高水平的团队绩效对应的团队内相互依赖性水平有高有低,反之,低水平的团队绩效则对应团队内部依赖性的中间水平^⑥。数据分析还包括对调节变量和中介变量的检验^⑦。

该文的贡献在于,对提高团队有效性的因素进行了更加具体和准确的阐释,说明了任务类型作为调节变量的作用并对过程中介变量进行了检验。作者提出,运用团队的“输入—过程—输出”模型能够更好地解释内部依赖性与绩效之间的关系,特别是在团队任务类型为概念型时;而在行动型团队任务情况下,该模型的解释力则较差。将团队任务类型作为限制性条件之一有助于优化团队有效性理论。最后,该研究显示团队过程对团队结构与团队有效性的关系有中介作用,这为其前期研究成果中所提出的假设提供了实证证明。

在理论成熟阶段的研究领域中,具备定量数据支持的精确模型是高效实地研究的特征,上述研究范例证明了这一点。其他的团队研究方面的范例还有 Wageman (2001) 以及 Chen 和 Klimoski (2003) 所做的研究。表3对比了这3项研究的主要共同点,从而以工作团队为例对成熟理论研究中实现方法契合的基本特征进行了概括。

表3中的示例并不是要说明以一种完全开放的态度来检视已被明确界定的理论边界是无益的。在后面部分中,我们将说明研究者如何能够——在既定条件下——通过使用定性或混合方法对已有关系或机制做出更好的理解。下面,让我们转而关注理论发展初级阶段适用于解释现象的探索性研究方法。

(四)理论发展初级阶段的研究

前述连续区间的另一端是初级阶段的理论——其论题只有极少或完全没有前期理论。此类论题只有少量研究或正式理论,甚或是世界上新近出现的现象(如“虚拟”或地域分散型工作团队)。有助于归纳性理论构建的研究问题类型包括对问题显露过程的理解、洞察新型或反常的现象、探究相互矛盾的事物以及解释意外事件的出现。对此类问题的研究兴趣,可能来自于实地调查中的意外发现、对现有文献中假说或常识问题的质疑以及对目前理论中矛盾问题的辨识。与理论成熟阶段的研究在已有文献中探求新知相比,此类研究问题更加开放和自由。在理论发展的初级阶段或理论发展尚不成熟的研究中,研究者对于数据所蕴含的意义并不了解,因此会避免对变量之间的

关系加以臆断。

鉴于知之甚少,所以关于现象的丰富、详细并具有启发性的数据即显得非常重要。访谈、观察、开放式问题以及纵向调研等都是适合于这种情况的开放性研究方法。对实地研究所得的结果持开放态度有助于确保研究者在研究过程中识别并调查关键变量。数据收集可以借助完备的人种志研究^⑧,也可使用相对简单的对组织中相关人员进行访谈的方法。

研究者经常使用扎根理论的方法将数据与现有及预期的

新理论相联系(Glaser & Strauss, 1967)。此类研究不遵循“构建假设、收集数据、分析数据”这一连续过程,而是反复地进行数据收集和数据分析。完备的分析有助于揭示那些重复出现进而需要进一步探索的命题与论点。通过这样的迭代过程,可以明晰理论分类并可据此进行下一步数据收集的设计(Eisenhardt, 1989a; Glaser & Strauss, 1967)。在分析的过程中,将定性数据组织为有关体验与感受的连贯性表述并揭示其意义的过程是分析工作的重要环节。

理论发展初级阶段的研究工作需要强烈的学习倾向以及适应性,以把握从数据中所归纳出的要点。优秀的文章所呈现的是一篇厚实且文字优美的故事,清晰地阐释引人入胜的实地研究数据。因此,此类研究的主要贡献在于揭示现象背后的理论启示,进而为深入研究奠定基础。

下面,我们选择 Barker (1993) 关于工作团队的一篇文章作为理论发展初级阶段研究中方法契合的范例进行说明。Barker 所要探究的是:在缺乏正式控制系统的制造领域,个体如何应对从官僚型组织到自我管理团队的转换。之前的研究认为,组织经历了从简单控制(如直接、独裁)发展到技术控制(如生产线)再到官僚控制(如科层制)的演进,每种新的控制模式都需要克服前一种类型所存在的问题。

对官僚控制系统存在的缺陷已达成共识,如无穷尽的“繁文缛节”使其在完成简单任务时往往“化简为繁”。Weber (1958) 将该系统的规则、纪律以及严谨的结构体系称为“铁笼”,它们将员工禁锢于无情的管理之中。为了克服高度发达的官僚组织令人窒息的控制性质,企业尝试实行自我管理团队以促使员工对自己的工作进行更好的识别、授权、自主及自我控制。新型团队建立在协同性控制的基础上,即团队成员共同工作以实现行动模式的协调。然而,现有正式理论和研究中几乎没有关于此过程的内容。Barker 的研究问题因而聚焦于协同性控制的性质、其在某一组织中的发展过程以及与官僚控制系统相比是否更接近个人自由的实现。

这个研究问题非常适合对一个小型制造企业新近成立的自我管理团队进行深入定性研究。Barker 致力于此,从而获取了一定时间段内的个体数据,并据此提出了对团队如何应对自我管理中人际关系挑战的解释。其数据收集历经两年,其中包括:为期六个月的每周半日工厂参观;与制造工人及其他员工的非正式谈话及访谈;对

团队工作、会议与非正式互动的大量观察。除这些一手数据外,还辅之以公司的文件和问卷调查。最后,Barker对一个团队进行了为期4个月的密切跟踪调查。

在现场调研的过程中,Barker采用了数据分析的迭代过程:将自己对情况及事件的理解记录下来,提出新的问题以设计后续的数据收集过程。由于该研究旨在探索新型自我管理团队与传统官僚体系之间在控制策略上的差异,所以Barker在搜集新数据的同时从中导出了与控制相关的命题。他使用了基于价值观控制的前期研究成果中(Giddens,1984;Tompkins & Cheney,1985)的“敏感化概念”(Jorgensen,1989)作为其研究的指导思想。他的研究说明了敏感化概念如何能够引导问题并界定关键命题,从而成为理论发展初级阶段研究的有价值工具。此外,Barker还指出,就那些研究过程中随机出现的构想与不具备企业及团队相关知识的同事进行交流,也是一种重要的反馈方法^⑨。

正如上述研究所示,当研究者无法像在理论成熟阶段那样预知研究的关键过程与建构时,从所收集数据中发现的命题和议题即成为研究的向导,因而必须对它们保持开放的态度。数据收集与分析的迭代过程需要研究者具备调适能力,即追踪有前景的线索并且摒弃无意义的研究路线。遵循这样的研究过程,Barker最终说明了对于员工而言向自我管理团队的转换是如何从一个具有挑战性和吸引人的过程退化为压力重重、令人恐惧且具禁锢作用的“铁箱”的。他解释了团队中的协同性控制如何实现与科层制官僚体系同等、甚至更严格的控制水平。Barker对过程的描述引人入胜,与之前晦涩的建构相比,令人对理论的认识眼前一亮。

除Barker的研究之外,表4还列举了另外两项研究设计对理论发展初级阶段的方法契合加以示例。引发这些实地研究的问题都是探索性的,其研究设计旨在发现新的理论或命题。Gersick(1988)探讨了临时项目团队的演化过程,Maznevski与Chudoba(2000)研究的则是地域分散的工业技术团队如何实现有效互动并获得理想产出。在这两项研究中,与题目相关的现有理论要么与观察到的过程相矛盾(Gersick,1988),要么不足以导出与研究问题相关的可验证性假设(Maznevski & Chudoba,2000)。包括Barker在内的每位研究者都选择了通过开放式访谈问题、会议观察及回顾档案资料的方法搜集定性数据。

几乎所有数据都是遵循时间序列进行搜集的,而研究者为此所花费的时间长短不一,短则围绕单一团队跟踪7

天(Gersick,1988)、长则持续2年在现场进行实地研究(Barker,1993)。

这些文章中所提出或阐述的构建——间断式平衡、协同控制及时间节律——将在后续研究中得以深化。正是通过数据(或案例)对模式的重现以及研究个体对过程层次与阶段相似点的强化,现有的过程模型才得到支持。上述各项研究并未得出结论性的结果,而是提出启发性理论探讨以激发并鼓励对这一有意义现象的进一步研究。

(五)理论发展中阶段的研究

理论发展中阶段的研究从前期成果中汲取资料——往往是散落于各类文献中的片段内容——以提出新的建构和/或假定的理论关系。依循与前期假定理论相吻合的数据,最终的文章可能提出有价值的新方法。此类研究经常将定性定量数据加以综合,从而通过三角测量法提高新方法的外部效度和建构效度(Jick,1979)。对定性定量数据的深入分析能够提高研究者对现象所做解释较之于其他解释的可信度。

引发理论发展中阶段研究的原因之一,是对成熟研究领域既有理论或建构的再探索,进而挑战或修订前期成果。如Edmondson(1999)将组织学习研究(隐形信仰妨碍学习)与团队有效性理论(团队结构差异影响绩效)紧密结合,进而提出了一种关于团队学习的假想解释模型,其核心是团队的人际关系氛围差异如何影响团队学习与绩效。

推动中级阶段理论发展的研究问题包括对前期成果所支持命题假设的初步检验(如Edmondson,1999),也包含旨在提出理论命题的深入集中探究(如Eisenhardt,1989b)。后者可能要进行初步的定量分析以强化从定性数据归纳出的命题中所蕴含的逻辑推理。在一项研究中可能会同时使用变量理论(X的增加导致Y的增加)和过程理论(某一现象如何运行、过程如何显现)描述模型,然而高质量的文章往往倾向于侧重使用其中一种方法(Mohr,1982)。正如前文所述,定量方法适宜于理论发展成熟阶段的研究而定性方法则符合理论发展初级阶段研究的需要,理论发展中阶段的研究则需要两者的有机结合,以论证假定的理论模型。定性数据的整合有助于细致地解释现象,而定量的数据则能对变量关系进行初步检验,因而两者的恰当结合可使研究兼具深入性和严谨性(如Jick,1979;Yauch & Steudel,2003)。与此同时,要实现定性数据与定量数据的有效整合是非常困难的(如Greece et al.,1989),这其中也面临着丧失每种方法自身优势的风险。

在理论发展中阶段的研究中成功实现方法契合的研究案例越来越多,但在数量上还是无法与前两种类型相比。延续之前的团队研究主题,我们选择Edmondson(1999)的研究作为该类型的范例。该研究提出了一个新的建构,团队心理安全,并研究其对团队学习与绩效的影响。此论题建立在两个各自成熟而又彼此独立的理论观点基础上——团队有效性及组织学习——包含了8项关于促进或妨碍团队学习与绩效的因素的

表4 理论发展初级阶段研究的相似点

要素	Gersick(1988)	Barker(1993)	Maznevski 和 Chudoba(2000)
研究问题的性质	探索临时项目团队如何随时间而发展以及其发展转变是如何引起的。	探索自我管理团队的控制是如何出现的,团队成员的经验体会及其与官僚控制系统的差异。	探索全球性虚拟团队有效运作的因素及过程。
数据收集的主要方法	通过观察所有小组会议以及对半数研究样本进行访谈获取关于小组任务战略、行动、变化以及任务完成的定性数据;纵向数据采集(为期7天到6个月不等)。	通过观察、谈话以及深度访谈获取关于团队互动及控制系统形成的定性数据;纵向数据采集(为期2年多)。	通过会议观察、半结构化及非结构化访谈、沟通日志、问卷及公司文件检索获取关于团队互动方法、时间安排及沟通内容的定性数据;纵向数据采集(为期21个月)。
数据分析	迭代的,探索性的内容分析。	迭代的,探索性的内容分析。	迭代的,探索性的内容分析。
研究贡献	一个重要的新建构——间断式平衡——以及一个关于临时项目团队生命周期的启发性模型。	一个新建构——协同性控制——以及一个关于团队如何将价值观转换为规范进而成为具有约束性、限制性、无形性制度的启发性模型。	一个关于虚拟团队如何管理其社会互动的启发性模型以及对合理安排团队成员见面的时间节律以创造有效产出的强调。

理论述评

假设。其研究设计结合了定性与定量数据,为下面所述的研究工作提供了明确的理论基础:“对组织学习的研究大多依赖于定性方法,虽然能够对认知及人际关系过程进行详尽阐述但却不能实现严谨的假设检验……另一方面,尽管许多有关团队的研究包含大量的样本与定量数据,但却缺乏对有关学习行为前因后果的审视……我认为,只有同时使用定量和定性方法将团队中的学习行为、团队结构与共同价值观结合起来研究,才能更好地理解团队中的学习行为。”(Edmondson, 1999: 351)

Edmondson的数据采集于一家团队工作与集体学习都十分显著且具有内在差异的公司。这种差异对于说明心理安全是否预示团队绩效这一研究问题非常重要;公司中团队与学习活动的显著性则有助于确保受访者关注本研究问题并且能够提供认真、详细的经验汇报。该研究分为3个阶段。首先是对8个团队的观察和访谈,进而开发出新的调查问卷以补充完善既有的团队测量量表,同时加深研究者对商业环境中心理安全与团队学习过程的理解。在研究过程的第二阶段,团队调查涉及公司53个团队的496名成员^⑨。除此之外还有一个针对团队内部顾客的调查以提供团队学习行为和绩效的有关数据,调查对象为每一团队的2~3名内部顾客。为了提高定量测量量表的可信度,研究者也从其他来源收集了数据。例如,由一名对研究假设一无所知的研究助理从那些对一个或多个团队有所了解的管理者那里收集结构化的访谈数据,用以建立四个团队设计变量的独立的定量测量量表^⑩以减少常见的方法偏误。最后,该研究使用了极端案例对比技术对学习水平高和学习水平低的团队进行了比较,以理解他们的区别何在,以及这些区别如何与绩效相关联。

标准统计分析被用于分析定量数据^⑪,分析结果基本支持了研究假设。定性数据补充解释了定量分析结果——清晰地阐释了那些团队是如何一起工作的,从而丰富了研究结果。上述对比使团队中发生在“数字背后”的事得到进一步的细化。该研究的结果使我们对团队效能的理解从对团队结构的重视扩展到对诸如团队心理安全等人际因素的考虑。

本文所列举的理论发展中阶段方法契合的其他例子还包括 Eisenhardt (1989b) 和 Allmendinger 与 Hackman (1996) 的研究,表5总结了此类情况下方法契合的基本特性。这些研究中对于定性方法和定量方法的混合运用体现为两种基本方式。一种方式是用定量数据对定性研究

加以补充,从而使研究者能够识别预料之外的变量关系、检视其对定性数据的阐释、增强汇总两类数据时所依据的定性研究结论的可信度(如 Eisenhardt, 1989b)。另一种方式是以定性数据补充定量检验,以便更充分地解释变量间的统计关系,尤其是确保所提出的理论构成对现象的有效分析而非测量的人为结果。这种方式也为所提出的新建构提供了理论基础,并使其能够被深入理解(如 Edmondson, 1999)。总之,多元研究策略使研究者能够以定量数据检验变量之间的联系并以定性数据阐明无效建构以及变量之间的各种关系(Yauch & Steudel, 2003)。

理论发展的中级阶段揭示了管理理论如何从初期阶段发展至成熟阶段。长期以来,学者们都提倡通过归纳性的理论创造过程和演绎性的理论检验之间的循环,来提出和建立有用的理论(如 Cialdini, 1980; Fine & Elsbach, 2000; Weick, 1979)。正如我们所例示的,组织研究中的理论极少稳步地从初级阶段向成熟阶段发展,而是表现为大量的一致性和分歧并存的零散研究。一些研究立足于现有理论以更为精准地阐述和说明各种模型(如 Stewart & Barrick, 2000),而其他一些研究则利用现有理论来激发对全新研究方向的探索(如 Barker, 1993)。因而理论发展中阶段所描述的是这样一个状态:即现有理论足以用于提出一些正式假设,但却不足以仅仅基于数字或在不充分把握现象的情况下提出假设(如 Edmondson, 1999)。总之,理论发展中阶段的研究所提出的是一种临时性模型,这些模型阐明的既有变量导向的,也有过程导向的。通过运用定性数据和定量数据,此类研究可以辨析关键过程变量、提出新建构、重新概念化解释性框架、以及辨析变量之间的新关系。

(六)平均趋势和偏离对角线的情况

在前文提出的模式中,特定领域的理论和研究发展的成熟完备程度对该领域的实地研究设计有着极强的影响作用。我们运用一系列基于企业一手数据所撰写的论文来说明在理论发展的连续区间内,研究方法的运用方式是如何变化的。为了便于进行集中比较并且避免多个因素的同时变化,我们所选择的都是有关团队研究的论文。总而言之,在理论发展的成熟阶段,存在大量精确的定量研究设计;在理论发展的中级阶段,理论的提出和建立得益于对定量数据和定性数据的综合运用以实现双重研究目的;而理论发展的初级阶段则涉及到通过定性数据来探索各种现象。这些实地研究的典型类型可用图1所示的对角线区域表示。

现有理论的发展状况、研究问题和研究设计之间的一致性有助于一个新的实地研究得出令人信服的新结论,从而对该领域的理论发展做出贡献。而正如前文所例示的那样,这种贡献的特征因相关研究在图1所示对角线区域的位置而有所不同:

表5 理论发展中阶段研究的相似点

要素	Eisenhardt (1989b)	Allmendinger 和 Hackman (1996)	Edmondson (1999)
研究问题的性质	提出可验证的关于不同变量如何与战略决策速度相联系的研究命题;探索企业如何有效地进行快速决策。	在对环境变化前后进行对比的情况下评定制管弦乐队的特征;探索有效区分适应性群体与其他群体的因素。	对有关团队结构和团队信任如何影响团队学习和绩效的理论驱动型假设进行初步验证;探索团队中的心理安全和学习行为如何关联。
数据收集的主要方法	以直接观察、访谈记录收集有关快速变化环境中决策制定的定性数据;也收集来自于档案和行业报告的二手数据以及有关企业绩效的定量数据。	有关管弦乐队所处环境和发展历程的定性数据来源于档案和访谈;定量数据的获得主要通过使用已有量表进行群体调查,并辅以访谈和观察,以辨析此类非常规群体情景下变量之间的关系。	通过访谈记录来获得定性数据,之后又通过移情方式设计调查问卷来收集定量数据,上述两类数据构成分析的主要基础;此外,通过收集新的定性数据来补充解释定量关系。
数据分析	对定性数据进行内容分析;进行案例间的情节配对比较;前述提到的作为定性数据支撑的定量分析。	对定性数据进行内容分析;运用统计分析来辨析各种理论相关的变量在不同种类、不同情景下的管弦乐队之间的差异。	为了设计调查问卷而对定性数据进行内容分析;用统计分析进行初步检验;以定量分析做进一步阐释。
研究贡献	提出了相互关联的研究命题和有关企业如何做出快速决策的临时性模型。	建立了一个临时权变框架,用以说明现有理论模型何时以及为何有助于理解群体如何应对环境变化。	将新的建构整合到一个源于成熟理论模型的临时性模型中,并对理论视角重新整合。

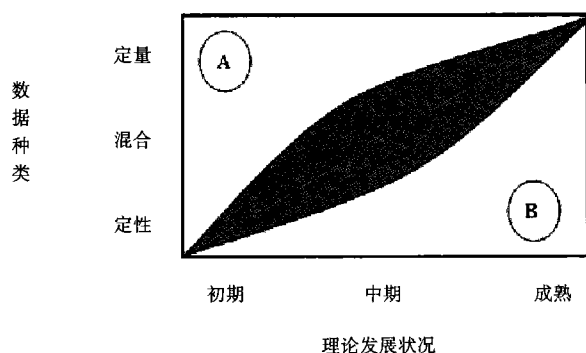


图1 方法匹配的居中趋势

从有待于进一步研究的探索性理论到能产生新建构或能将各种现有研究成果加以整合的被部分支持的过渡性理论,再到能够使某一特定研究领域现有理论模型更为明确的完备理论。

这些规则地分布于对角线区域的典型分类呈现出有效实地研究中的一种居中趋势,但绝不意味着这种趋势就是严格不变的规则。首先,对角线区域的椭圆形状本身就体现了研究设计的灵活性。如前所述,处于中级发展阶段的理论可以主要基于定性数据,辅之以尽可能少的定量数据解释研究背景;也可以依赖大量的定量数据,仅仅以补充性的定性数据来说明某些机制。其次,在对某方面的研究成果有所了解的情况下,当研究由宽泛到具体地重新界定研究重点时,会产生偏离对角线区域的情况。例如,在关于自我管理团队的研究中,Barker(1993)所研究的问题并非“何种因素使自我管理型团队更为有效”,而是“来自于自我管理的社会压力如何产生以及团队成员如何应对这种压力”。因此,尽管有关自我管理型工作团队的研究已经发展得很成熟,但Barker仍然运用定性数据,通过对现实中的工作团队进行唤起式案例描述来提出令人信服的新理论。这个例子中的方法契合通过对研究重点的高度具体化和检视一个理论发展完全不成熟的研究领域来实现,而其位于偏离对角线区域的初始位置。

Perlow(1999)关于人们在工作中如何利用时间的民族志调查是说明此类情况的另一个例子。在认真仔细地研究了有关工作/生活平衡和时间管理方面相对成熟的理论体系之后,Perlow发现了一些与人们日常生活中所面临的时间限制有关的待研究的问题。于是,她着手研究人们在现实工作中如何利用时间、为何以某种方式利用时间、以及他们利用时间的方式对于其个人和团队是否有效。她对财富500强企业的17位软件开发工程师进行了定性研究,其结果表明:工作中断的模式会在增加工作时间的同时极大地限制个体和群体的生产率。该研究的第二阶段包括一个强制性的“安静时间”小实验,旨在改进降低生产率的时间管理模式,而生产率在研究人员离开之后、旧的习惯恢复之前的确有短暂的改善。基于上述研究结果,Perlow指出,有必要运用“时间社会学”来识别工作中社会和世俗情景因素之间的相互依存关系。总之,Perlow的研究开始于对理论较为成熟的研究领域的探讨,中途转而探索一个重要的现象——个体之间时间管理的交互作用,并提出了该领域中亟待进一步探讨的新理论。

上述两个例子在理论上位于成熟理论的起始位置和

定性数据的交汇处,在图1中用B标注。我们接下来讨论一下相反的情况,即理论发展初级阶段和定量数据的交汇处,图1中用A标注,这类情形比前述情形更加难以判断。例如,收集大量数据用以检验统计关系的研究策略会面临发现偶然显著性的风险,这种风险仅仅是因为存在大量的潜在关系(Rosenthal & Rosnow, 1975)。并且,由于组织实地研究的数据收集较为费时费力且常常受到一定的干扰,因此,数据收集需要深思熟虑和周密计划。由上述分析可知,图1中对角线下方的空间可能意味着对理论研究做出创造性贡献的机会,而对角线上方的空间则不会产生有意义的实地研究成果。

最后,由于可能产生预期之外的研究发现,所以必须重新审视对研究类型的初始判断。例如,某个研究项目最初位于图1所示的右上角位置,但在发现了某些值得进一步探索的出人意料的定量研究结果之后,该项目位置即下移到图1的中间区域。一项在最初阶段属于成熟理论阶段的研究项目很好地说明了这种位置变化,该项目以医疗差错率作为因变量来研究护理团队的效能(Edmondson, 1996)。在惊讶地发现团队效能和团队领导对成员的指导与可觉察的医疗差错率相关度较高而不是较低之后,研究者们开始猜想可能是不同的沟通方式导致这一意料之外的结果。为了验证这一可能性,由一名对定量数据和新研究假设一无所知的研究助理研究了每一个团队是如何作为一个社会系统来工作的。此项补充研究所提供的定性数据有力地证实了人际互动方式是导致前述意外结果的隐藏变量,而这一起初被界定为理论发展成熟阶段的研究设计也因此被重新界定为理论发展中级阶段的混合型研究设计。

三、讨论

我们认为,方法契合对进行严密而令人信服的实地研究具有促进作用。本文详细描述了实地研究中方法契合的各种典型类别,其中,现有理论发展状况的3个层面(初级阶段、成熟阶段和中级阶段)分别与三类研究方法(定性方法、定量方法和混合型方法)相对应。我们所提出的并非一个毫无弹性的规则集合,而是一个探索性的阐释性框架,该框架建立于方法论规则和涵盖其他领域的指导方针基础之上,旨在清楚地描述嵌入到有效实地研究中的公认原则(如Bouchard, 1976; Lee et al., 1999; McGrath, 1964)。

对因缺乏方法契合而产生的问题,一部分可以通过对论文的重构或对定性数据的重新分析来解决;另一些则可能需要重新进行数据的收集或重新进行研究设计。本文提出的框架——包括对角线区域和偏离对角线的区域,旨在帮助研究人员(和论文评阅人)确定哪些研究位于对角线区域,何时及如何开展和重新开展一个研究项目并以一种令人信服的方式呈现其研究结果。当研究人员有意识地就某个广为人知的研究议题开启一个新的探索性研究领域,进而需要得到一个与某种已有现象存在联系的新议题时(例如,自我管理型团队中的协同性控制),就会产生偏离对角线区域的情况。但更为常见的是,那些偏离对角线区域的研究人员并不知道他们正经历着这种偏离——这部分地归咎于实地研究数据的复杂性——因而可能会面临一些问题。

(一)由于缺乏方法契合而导致的问题

我们认为,对于上述3个层面的现有文献发展水平而言,运用任何一种替代性方法(即偏离对角线的情况)都会产生削弱研究产出有效性的问题。表6总结了六类问题

理论述评

表6 方法契合度低时所面临的问题

与研究问题有关的现有理论的发展状况	数据收集和分析	所面临的问题	结果
理论发展成熟阶段:大量的相关文献,有较为完备的各种建构和经过检验的各种量表。	仅使用定性数据和方法。	做无用功:即研究结果有可能被证明是显而易见的或已经广为人知的。	难以有效地将研究建立于现有文献基础之上,从而无法促进所研究领域的理论发展。
	定量数据和方法与定性数据和方法的综合应用。	证据不均衡:运用定性数据作为证据,从而导致在增加论文长度的同时未能增强文章的说服力。	
理论发展中高级阶段:一个或多个系列的相关研究,有一些不够完备的建构和量表。	仅使用定量数据和方法。	实证测量量表不稳定:新的建构和量表缺乏信度和外部效度,并且无法与已有量表进行对比。	研究结果缺乏足够的说服力,因而降低了对现有理论的贡献度和对该领域其他研究人员的影响力。
	仅使用定性数据和方法。	机会损失:由于对新理论缺乏有效的具说服力的支持而削弱论文的贡献。	
理论发展初级阶段:有很少或根本没有与研究问题相关的涉及建构和过程的前期研究成果。	仅使用定性数据和方法。	“蓄意调查”:刻意证实由于发现新建构与量表之间偶然存在的显著联系而导致研究结果遭受质疑。	研究过程中无法进行统计推断,从而使其研究方法难以令人信服。
	定量数据和方法与定性数据和方法的综合应用。	定量测量量表与所研究现象的关联性不确定:当前的建构可能会为后续研究提供新的量表,但运用同样的数据进行统计检验却显示该建构有问题。	

以及由此带来的3种主要后果。

理论发展成熟阶段缺乏方法契合导致的两类问题。当与研究问题相关的现有成果(例如,影响团队效能的因素)已经得出了一些强有力的研究结论时,单纯依赖定性数据的研究会面临一种风险:即重新揭示那些与其所提出的“新理论”相关的已知因素——即所谓“重新发明车轮”,做无用功的问题。例如,运用大量定性数据来发现两个高绩效团队和两个低绩效团队之间的显著区别,研究人员会辨析出诸如目标明确性、群体运作过程、团队构成的合理性或团队资源的充分性等因素(如Hackman,1987)。简而言之,经过系统分析的数据对于相同的问题会给出相同的答案。鉴于对分析过程所投入的时间和研究中其他的沉没成本,研究人员可能会感觉到某种压力,从而对其研究成果的创新性或贡献言过其实。对这种情况的另一种可能处理方式是通过对数据进行分析来研究完全不同的问题(例如,转而研究团队成员如何应付自我管理和相互控制所带来的压力;Barker,1993)。

在第二类方法不契合的情况下,以成熟理论体系为基础,把定性研究和定量研究整合在一篇论文中会面临“证据不均衡状态”的问题。首先,把定性分析的解釋性特性与统计检验并列在一起会强调两类数据的不同功能。具体而言,定性数据可以用于解释和揭示过程,但却无法像定量数据那样很好地用于验证或证明假设或命题。其次,这种定性方法和定量方法的结合只会增加论文长度而不会增强研究结论的说服力。如果研究假设根植于现有文献并且已被充分地讨论,定量量表和检验应该为研究构想提供充分而有力的支持。某些情况下,在论文中加入一个或多个具体事例可以有助于读者了解某一特定的背景或有助于说明某一研究发现,但它们通常不足以作为支持研究结论的正式证据^⑨。总之,来源于实地调研的大篇幅定性报告无益于强化那些旨在提出和检验与已知建构相关联的研究假设的研究项目的说服力。

值得庆幸的是,这一问题有个简单的解决途径:即在研究过程中,将定量数据作为研究证据,而仅仅在必要时运用定性数据介绍或讨论研究背景。为了说明这一过程,在一篇基于成熟理论的论文中,作者提出,隐性知识会增加团队之间学习曲线的差异性(Edmondson, Winslow,

Bohmer & Pisano, 2003),这篇论文首先在美国管理学年会上被宣讲,之后又被投到《决策科学》杂志,投稿论文中混合使用了定量分析和定性分析作为研究证据。该论文检验了理论驱动型假设——在外科手术团队中,知识的类型会修正经验和学习行为发生率之间的关系并且团队的稳定性会提高团队效率。为了对团队和知识研究领域文献所提出的已有建构的定量量表进行补充,论文作者也提供了定性的访谈数据。评阅人认为论文因其中所包括的定性数据不甚清晰,因此将论文退回。作者起初将评阅人的这种反应归结于缺乏开放和包容的态度,因而很不情愿

地把定性数据从研究结果中删除,仅仅在讨论部分保留了一两个具体事例以说明团队学习所面临挑战的特性。尽管是作者不情愿的修改,但基于评阅人反馈意见的这种修改还是大大提高了论文的清晰程度,实际上,有关隐性知识与学习曲线的现有研究成果已经非常成熟和完善,因而阐明理论运行机制的那些具体事例并不是必须的。当然,如果论文评阅人能够使用方法契合的语言来表述为何定性数据无法加强对论文结论的支持,那么也许可以避免论文作者之前对其评阅意见的不愉快。

此类情况的挑战在于,在当时特定的理论发展状况下,怎样才能意识到定性数据——复杂、有趣且微妙,无法作为支持结论的证据。因此,在理论发展成熟的领域,当把定性数据作为支持结论的证据时,研究人员会遇到一系列问题,并且正如表6中所显示的那样,这些问题会削弱其研究成果的潜在贡献。简而言之,理论发展的成熟是由具说服力的定量研究所推动的。

理论发展初级阶段缺乏方法契合导致的两类问题。在与研究问题相关的理论缺乏或很少的情况下,研究人员若试图仅收集定量数据来支持所提出的理论或建构则会面临一些问题。首先,定量研究的测量量表与所研究现象之间的关系模糊不清几乎是必然会出现的情况。测量量表可以抓住当前建构的基本思想,但后续的分析则会由于更多地与量表而非与所研究的现象本身相关,从而无益于研究人员从实地情景中获得真实信息。其他研究成果(如Nunnally & Bernstein, 1994)已全面地阐释过测量效度和信度的问题。此处,我们只是强调,当对所研究的现象缺乏充分了解时,建立具有可接受的外部效度或信度的量表是很困难的。

在理论发展初级阶段使用定量测量量表所带来的另一个问题是,即便是有着最佳研究初衷的调查人员也会不自觉地刻意寻找那些支持研究假设的证据。任何偶然出现的反映变量之间关系的统计显著性都会被夸大作为支持当前理论的证据。并且,由于存在上述测量方面的问题,所以很难清晰地阐明所观察到的统计关系或统计结果的真实含义。在致力于对潜在的偶然联系进行深入研究之前,研究人员需要在广泛了解所研究现象的基础上,以一种开放的心态来反复审视新构想的建立过程。

同样地,在通过对新领域的充分调查以证实量表的相

关要素之前运用定量测量量表时,混合型的方法也会产生“(定量)测量量表不稳定”的问题。定量量表所代表的先验理论支持部分地排除了得出其他结论的可能性,限制了对新研究领域的探索过程(Van Maanen, 1988)。然而,在理论发展初级阶段的背景下,即使在不同的研究阶段分别使用定性数据和定量数据,同一研究中最初的探索性的定性研究也不会产生一个以上的有待检验的新变量——哪怕是基础变量。因而统计检验也不会像预期的那样为研究人员提供足够的信息。在此情况下,定量检验呈现出的某种精确性假象反而会产生误导。例如,多年前,本文的第一作者曾投稿过一篇论文,文中综合运用定性数据和定量数据来解释团队如何应对学习新技术的挑战。其中运用的定量测量量表既缺乏技术上的有效性(新提出且不合理),又与研究所追求的探索团队过程的目标相矛盾。在剔除定量分析之后,论文的重点被很好地集中于对团队学习过程的理解,从而使该论文得到极大的完善。

在阐述一个新问题时,研究人员收集定性数据——正如他们通常做的那样,这种带有机会主义色彩的数据使他们能够自如地发掘在访谈或观察过程中出现的新洞见。由研究设计导致的路径依赖就是一个例子。例如,随着研究过程中不断出现新的研究问题,一系列的访谈问题(或受访者)被重复确定,而如前所述,数据分析和数据收集也因此产生重复和交叠。这种情况有助于形成新洞见和新理论,但即使以最宽松的标准来衡量,它仍然排除了有意义的统计推断所要求的系统性抽样和对量表的连贯使用。因此,在处于理论发展初级阶段的研究领域,包含定性数据在内的混合型研究设计无法克服由使用定量数据所带来的问题。

上述两类方法契合问题部分地源于:在理论发展初级阶段背景下,很难运用与统计推断所得基本假设有效匹配的量表和定量分析。尽管在定量的实地研究过程中,组织领域的研究人员允许抽样误差并接受不够完美的测量量表,但是,由于使用滚雪球抽样和/或有意识地使用不太稳定的问项和技术来收集数据,从而导致研究设计完全不符合科学研究的基本要求,这样反而会产生误用这些有效工具的情况。如前所述,当缺乏对研究议题或研究问题的了解时,在有用的定量测量量表能够提供参考信息之前,必须在研究初期探索和揭示可能出现的新问题。这样,基于所积累的前期定性成果,后续研究才能更好地对现有理论构想进行初步的统计检验。

理论发展中级阶段缺乏方法契合所导致的两类问题。最后,当与研究问题有关的理论发展介于不成熟和成熟之间,例如一个新的建构看似可以解释研究人员所关注的结果,此时,仅仅运用定量数据或仅仅运用定性数据都会出现问题。在前一种情况下,新开发的用以体现新建构的测量量表会因为应用时没有定性的例证和证据而缺乏可靠性。例如,当团队心理安全建构被提出时(Edmondson, 1999),团队间人际互动习惯的差异这一定性证据对于建立该建构的外部效度以及阐明该建构与新量表之间的关系至关重要。如果缺乏此类数据,新的调查量表则缺乏足够的支持以表明其能够充分体现新建构,并且更容易因为常见的方法偏误而受到批评。因此,在处于理论发展中级阶段的研究领域,综合运用新量表和已有量表但缺乏定性数据支持的研究会面临“实证测量量表不稳定”的窘境。

相反,在处于理论发展中级阶段的研究领域,纯粹的定性研究则会产生因缺乏对假设的基本统计支持而导致的“机会损失”。尽管与基于成熟理论所提出的假设相比,在理论发展中级阶段所提出的假设可能面临许多问题,但要对他们进行进一步探讨,则应该对其进行初步检验。如果不能很好地利用这样的机会,研究成果会比其他类型的成果缺乏说服力。

(二)对组织研究方法现有成果的补充

对于组织研究人员而言,已经有大量比较成熟的文献阐述了进行数据收集和数据分析的规则及指导方针(如 Cohen & Cohen, 1983; Miles & Huberman, 1994; Pedhazur, 1982; Rosenthal & Rosnow, 1975; Tabachnick & Fidell, 1989),在持续增长的大量文献中,学者们(如 Eisenhardt, 1989b; Glaser & Strauss, 1967; Lee et al., 1999; Miles & Huberman, 1994)详尽阐述了通过定性研究来丰富组织研究领域成果的合理性,并且许多学者都赞同定性研究是非常有价值——即使不是唯一有价值——的方法(Morgan & Smircich, 1980)。其他学者则对在同一研究中综合应用定性研究方法和定量研究方法的合理性提出质疑(如 Sale et al., 2002; Yauch & Steudel, 2003)。尽管很多学者已经认识到实现研究方法与研究问题相契合的重要性(Bouchard, 1976; Campbell et al., 1982; Lee et al., 1999; McGrath, 1964),但尚未明确提出有助于研究人员在实地研究中对种类繁多的数据来源做出选择的指导原则——已有研究成果中,仅有一部分较好地实现了研究方法与研究问题的契合。

我们为现有文献增加了一个框架,以推动实地研究中的研究方法契合,该框架特别强调混合型研究设计及其使用条件。我们的目标是,帮助研究人员更为系统和清晰地思考他们的方法选择,以产生能够推动理论和实践发展的高质量的研究成果。我们也希望本文所提出的框架可以有助于论文评阅人和编辑们评价实地研究方面的投稿论文。我们猜测应该不会有人拒绝这种帮助。

例如,当我们重新审视本文的原稿时,我们不断地被提醒:在现实的实地研究中,要实现方法契合是多么地具有挑战性。首先,一位研究生,他正在运用定性研究方法撰写主题属于理论发展不成熟领域的毕业论文,曾经在其发言中提出一系列由推演得出的变量,并用T检验进行对比,以支持新理论。由于受定量数据表面确定性的诱导,这位年轻的研究人员将统计检验视为比对研究主体进行深入分析更为有力的提出变量的途径。也许这是一种缺乏研究经验而导致的认识误区。但是,此后不长时间,一位处于职业生涯中期、具备定量研究专业知识的研究人员被要求对一篇撰写得非常完美的定性研究论文做出反馈——该论文阐述的是一个成熟的理论问题。由于沉醉于其丰富的定性数据,作者没有意识到,其论文中研究发现部分的核心复制了许多相关文献中早已为人所知的研究结论。甚至存在这样的情况:一位资深的研究人员就其在一个不为人知的、高度非常规情景下进行调查数据收集的计划做了演讲——而这一计划的产生仅仅是受一个调查地点的调查需求驱动。

(三)方法契合的过程

正如其他学者所强调过的(如 Fine & Elsbach, 2000),从归纳性的理论提出到演绎性的理论检验,这种周而复始的过程推动着我们对组织现象的理解向前发展。这种发

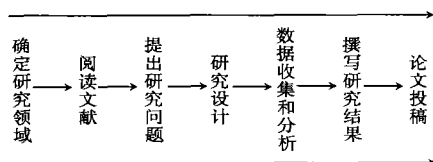


图2 实地研究流程的传统观点

展很少表现为如图2所示的那种令人容易接受的线性发展过程,即开始于文献综述,然后发展到研究问题的提出、数据的收集和分析,圆满地结束于研究成果的发表。我们把实地研究过程概念化为一个包括许多循环往复步骤的过程,更为主要的是,我们强调,方法契合是通过学习过程来实现的。

尽管我们的第一手材料仅限于本文中所描述的那些研究实例,但从这些材料中我们可以得到一个结论:即方法契合的实现是一个需要对研究设计进行多次反馈和修改的迭代过程。基于(并非偶然)有关如何撰写以发表为目的的论文的文献,我们把实现方法契合的过程描述为一个漏斗形模型(Wheelwright & Clark, 1992)。这一漏斗形状象征着在项目研究初期存在相对较大的研究方法选择余地,但随着时间的推移和研究过程的推进,这种选择余地逐渐变小。在收集某一类具体数据之前,对研究方法的选择几乎是没有限制的,但在后续的在某一个点上,反馈意见对于研究成果的完善所发挥的作用将微乎其微——研究过程再也不似开始那般简单了。图3具体描绘了这一模型。

方法契合的实现过程必须开始于——或者在某些情况下重新开始于——对现有文献发展情况有一定程度的了解。最为理想的情况是,研究人员对于一个或多个系列研究文献的主要研究脉络有很好的理解,然后再提出研究问题。通过这种方式提出的研究问题会大幅度缩小研究设计备选方案的范围。通过这种方式,一项研究设计(研究背景,数据类型,抽样,分析)便有逻辑地遵循并阐述某

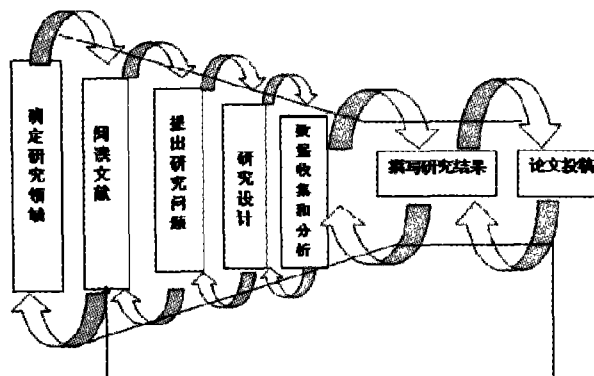


图3 作为一种循环迭代式学习过程的实地研究

些问题,而这些问题是研究人员和那些同一研究领域关注同一议题的人们所感兴趣的。简而言之,即研究人员愿意就相关议题和问题与同行展开一种对话——尽管这种对话方式进程缓慢且比较生硬。这种对话主要通过论文这一我们所从事研究的书面产品来进行。

正如图3所示,随着各种研究决策的做出,对研究方法的选择不断减少。由于数据的收集缩小了后续决策的范围,因此,在研究过程的前3个阶段(即模型中较宽的循环箭头所示的部分)花费足够的时间进行反复推敲是十分重要的。当研究问题越来越具体,对研究设计的初步设想也逐渐成型,并被进一步完善和详细说明。研究设计的选择广泛涉及到所收集数据的类型和数据收集工具(例如,观察,访谈,问卷调查)。随着研究人员努力克服其研究项目的理想模式与研究可行性之间矛盾的过程,研究设计也会不断地被完善和发展。认真考虑如何操作、探索或检验不同的研究问题会使我们认识到,哪些研究问题或研究假设需要不断地被打磨、检视,或者放弃。

正如对可选择的研究设计方案加以考虑可能会带来对研究问题的重构那样,数据收集过程中的经历也可能表明,研究设计需要被修正。例如,致力于证明某个新建构有效性并理解其如何运行(一种过程导向)的工作要通过定性方法来操作。在具体的调查过程中(例如,通过访谈或观察),所得的信息可能会显示,某个新建构以某种看似可预测的方式与该研究领域其他更为成熟的变量相联系(例如,绩效)。这可能会使研究人员建立新建构的量表并运用其他相关建构的原有量表来收集定量数据,以对变量型的研究假设进行试探性调查。

纷繁复杂的实地研究实践中,在研究人员形成有关如何使用数据的清晰想法之前,可能会出现多种数据收集的可能性。而在其他情况下,最初的研究设计可能临时中断或被其他不可控的环境变化所干扰。此时,研究人员必须重新回到图3中漏斗的前部,也许回到文献整理环节,再寻找研究的方向,或者决定(是否)重新收集具不同性质的数据以加深对不同现象的理解(如Meyer, 1982, 该文为研究人员把握灵活性的绝佳实例)。

一旦完成了数据收集,研究人员就要有效地运用与数据的特征和数量相匹配的数据分析方法进行数据处理^⑨。将数据分析的结果见诸于文字可能会引发研究人员对其他问题的思考,或者会提示其进一步探索数据分析过程中出现的其他结果。最后,正如每一位有过投稿经历的作者所知道的,在论文发表之前,研究人员会经历有多次循环往复的学习过程。即使被拒稿的文章也会附有评阅人的评论和修改建议,这些建议可以为该论文的修改和再次投稿至其他杂志提供参考。以下情况并不罕见:即评阅人建议作者重新对文献进行阅读和梳理以根据现有理论更好地完善其研究假设或研究问题,或者更好地完善论文中对研究结果的讨论部分。如果把这些意见和建议视为对学习过程的一种投入,而不是破坏性的批评,研究人员便可以提高其研究质量。

在前文提到过的理论发展状况的连续区间上,研究过程以某种可预期的方式发生着变化。在理论发展比较成熟的领域,概念化工作集中发生于研究过程的初期:消化文献,提出具说服力的研究假设和模型。在集中收集数据之前,研究人员需要确定其核心的研究假设是否合理以及是否会被证实。这要求大量集中的概念性工作以认真地提出想法,从其他研究人员那里获得大量反馈,以及在数据收集前细化预先的判断。一旦成百上千的问卷被发放出去,风险就比较大并且数据即不可更改。相反,在理论发展不成熟阶段,概念化的工作集中发生于研究项目进程的后期,即数据收集过程中或数据收集完成后,通常是一种归纳性的过程来寻求解释数据的模式。此时,有可能会需要收集更多的数据以深入分析所遇到的异常现象。因此,在这两种极端情况下,要提高研究项目的有效性,就需要不断地学习,但集中的理论建构工作在时间顺序上会有区别。然而,对于所有致力于从事实地研究的人而言,在寻求研究方法契合的过程中,具有学习导向的心态和对批评性反馈意见的包容和接受是一项非常关键的优点。

(四)对实地研究新手的培养

注重实地研究方法契合的另一层含义是:那些在其职业生涯发展过程中致力于探索不同类型研究问题的研究人员必须掌握多种研究方法。那些实地研究新手需要对定量方法和定性方法都有所了解,并且,他们不仅需要学习和掌握特定的研究技术和技巧,而且还要对每一种技术的最佳适用条件有一个基本认识。通过这种方式,研究人员能够建立一个便于在研究中使用的更大的“工具箱”,以拓展其能够有效解决的问题类型,并由此对所研究的领域做出贡献。尽管不是每一位研究人员都要成为一名精通各种研究方法的复合型方法论学家,但比较现实的目标是让学生对多种研究方法有充分的了解,从而使其能够很好地与那些所精通的研究方法与他们自身所掌握的技能 and 偏好互补的学者进行有效合作。

本文提出的想法对于方法论教育的另一个启示是:有必要清楚而详尽地向学生教授方法契合的概念。我们在此提供几种有关如何实施的建议。首先,可以通过剖析范例来教授实地研究新手如何实现方法契合,正如本文所使用的方式。可以把基于同一研究议题(如团队)或研究方法(如混合型研究方法)的一系列研究范例放在一起以帮助学生明确真正的实地研究项目中所展现的各种议题以及如何权衡各种方法的利弊并做出选择。通过这种方式,学生能够明确辨析范例中研究决策或方法选择的优势与劣势,提出可能的研究工作改进建议,并且充分理解研究人员如何选择有效方法并使其相得益彰。

其次,可以让学生撰写研究计划书,这些计划书要包括有关表1所示的实地研究各要素的基本想法,然后由教授或同行对其进行评价。通过这种方式,学生能够获得有关其研究计划各要素之间是否具有逻辑一致性的反馈意见。由于发现他人的研究成果在方法契合方面的差距要比发现自己的差距更为容易,所以这种反馈意见非常宝贵。撰写研究计划使学生能够深入了解其感兴趣的研究领域,同时使他们得以仔细观察并左右一个研究项目的开展过程。这种学习过程要求形成一种心理安全的氛围以使学生愿意承担分享研究设计早期成果的人际风险。群体对话在让学生共同思考研究想法、提出问题、相互评价各自在研究方法契合方面的决策、辨析潜在困难等方面尤其有益。对研究方法契合的关注补充了其他学者所提出的有关设计并完善研究问题的各种策略(Campbell et al., 1982)。

第三种途径是让学生参与教授所从事研究的计划和执行,以增强其对研究早期及整个研究过程中推理、决策和权衡的认识。这种深度参与要求教授付出大量的时间和极大的耐性,以“学徒制”方式进行有效的实践性学习。

第四,具体而明确的思考训练可以帮助学生认真思考实地研究中的方法契合问题。例如,某位教授可以提出一个研究问题,然后要求他或她的学生来决定如何对该问题进行完善以使其具有可操作性。在这一过程中,可以要求学生辨析一项研究在现有文献处于自成熟到不成熟的不同发展阶段时有何不同。

总之,我们提出的框架对于培养实地研究新手的启示包括:必须掌握多种研究方法;运用范例(或具有代表性的关于方法契合的论文)作为教学案例,从中归纳出一般原则;通过直接参与研究过程而积累经验;以及开展具有建设性的对话来讨论有关补充训练的可能性,这种训练涉及

特定方法论工具和技术。因此,我们认为,在向学生传授研究方法契合的思想时,实践远比讲授更有效。在可能的情况下,方法契合应该由学生去“揭示”,而不是单纯地向他们进行阐述。这种亲自去发现所带来的满足感使教学活动的效果更加有力和持久。

(五)局限和适用范围

第一点也是最重要的一点,本文所提出的观点是专门针对实地研究的,因此把管理学学术研究的许多重要领域排除在外。还有非常重要的一点需要指出,即我们构建理论框架的数据来源主要是有关团队的微观和中观组织行为的研究成果,因为这是我们最为了解的领域——我们常常阅读这一方面的文献,评阅这一方面的论文,从事这一方面的研究。尽管这有助于我们缩小对可处理数据的调查范围,但也使我们在此提出的框架有可能需要进行修正才能应用于管理学研究的其他领域。

第二,方法契合所带来的一个重要局限是要求研究人员善于应变,能够运用多种研究方法。本文的目的在于明确地讨论方法契合以帮助研究人员在通过实地研究的交互式、非线性过程来从事研究工作时做出更为合理的决策。但我们发现,许多管理学学者(如果不是绝对大多数的话)对于他们所熟悉和惯用的研究方法有着强烈的偏好。鉴于此,本文所提出的权变方式对于他们而言似乎并不总是必需和可行的。因而当研究问题对这种基于权变模式的灵活性有要求时,学者们便需与其他的研究者开展合作,这些研究者所掌握的技巧和对方法的偏好与他们不同但却互补。

第三,我们所提出的框架并没有进一步具体而精确地说明如何选择与研究问题相匹配的研究方法,例如,在特定的场景下应该选择何种访谈风格或对于特定类型的数据而言,哪一种统计检验更为适用。我们没有阐述用于收集和分析定性数据和定量数据或用于抽样的具体技术,这些内容在其他的文献中已经被很详尽地阐述过(如Cohen & Cohen, 1983; Cook & Campbell, 1979; Eisenhardt, 1989b; Glaser & Strauss, 1967; Keppel, 1991; Miles & Huberman, 1994; Nunnally & Bernstein, 1994; Tabachnick & Fidell, 1989)。

四、结论

本文将管理学实地研究的核心要素纳入一个独立框架中,为讨论和促进方法契合提供了沟通语言和工具。我们运用了当代有关团队的研究成果展示了理论发展的连续区间及其在方法论方面的贡献。我们并不是要强调某一种方法必然比其他方法好,而是旨在阐明,对研究方法的选择会加强或削弱对某一特定研究问题的阐释能力。在建立新研究框架的过程中,我们以现代的视角重新透视了旧有的研究成果,发现在管理学理论发展各阶段,实地研究对于理论的形成越来越重要。

我们揭示了研究过程中如何通过研究方法和理论发展状况之间的逻辑匹配来实现研究方法与研究问题的契合。当某一研究领域的理论随着研究者共识的增加而日益成熟时,其对该领域的重要贡献通常体现为细致而具体的模型和对这些模型进行的定量检验。相反,如果现有的组织研究文献中缺乏对某一现象的探讨,则探索性的定性研究不失为一种富有成效的研究策略。对于理论发展的中级阶段而言,综合运用定性方法和定量方法对两类数据进行分析可以建立新的建构并且有力地证明变量之间的新关系。

虽然本文强调方法契合是高质量实地研究的关键要

理论述评

素,但这种契合却并不是唯一要素。需要注意的是,每个研究要素的质量对于研究而言都至关重要,这些研究要素包括对相关文献的回顾和梳理、有效的数据收集和分析技术。我们只是认为,这种方法契合是重要的,但却有可能被那些繁忙而有经验的研究者们所忽略,从而无法发现那些导致其研究目的和研究方法之间不一致的大问题。本文所讨论的范例阐明了在不同的实地研究背景下如何实现实地研究要素之间的契合。我们希望以这种方式来提醒其他研究人员:在致力于各种组织现象和管理实践做出研究贡献时要注意考虑研究方法的契合问题。

(作者单位: Amy C. Edmondson, Stacy E. McManus, Harvard Business School, Monitor Executive Development; 译者: 李文静、王晓莉, 东北财经大学工商管理学院; 责任编辑: 蒋东生)

注释

①三角测量法是通过同时对同一现象采取不同研究方法进而判断方法之间收敛性的研究程序。详情参见Jick(1979)的相关研究。

②这些评审经验是本文框架内容的重要组成部分,然而评审过程的机密性要求使得这些案例不能被用作研究样本。后文中所示例的不良契合及改进,是基于我们自己的实地研究计划而提炼的二手数据。

③特别感谢匿名评审人为我们指出这一问题以及 Terry Mitchell 对于如何表述此观点给予我们的建议。为了获取评价人在分类方法上的一致性观点,我们为 14 项研究问题准备了简短说明且每项问题之前都有一段关于该问题前期研究成果的摘要。这 14 个案例中既包含本文中提到的文章,也有其他一些实地研究项目。之后,我们请求四位组织研究者根据我们所提出的理论状况的 3 种类型进行分类。分类结果与我们预先分类结果相一致的总平均值为 86%,且 14 个问题中的 7 个达到 100% 的准确和一致;评价人之间的总一致性也达到 86%。

④解释团队有效性方面的研究极力倡导为一致性解释模型提供统计支持的大量实证研究,因而特别符合这一类型。如 Hachman (1987) 的研究,支持基础模型的多重实证研究(如 Campion, Medsker & Higgs, 1993; Cohen & Ledford, 1994; Goodman, Devadas & Hughson, 1988; Wageman, 2001)。

⑤通常有两个统计指标被用来判定将个体层面的反应聚合为团队层面的数据是否合理,即组内相关系数或称 ICC (James, 1982) 和 R_w (James, Demaree & Wolf, 1984)。也有人使用埃塔平方 (R^2) 统计值 (Georgopoulos, 1986)。

⑥检测曲线关系的分层回归分析法首先对因变量进行回归,然后引入平方后的自变量。第二个方程中如出现方差的显著增加(即 R^2 方值的显著增加),则支持曲线关系存在。

⑦参见 Baron 和 Kenny (1986) 关于调节变量与中介变量处理的详细研究。其他关于判定统计检验适宜性的有价值文献包括 Cohen 与 Cohen (1983), Klein 与 Kozlowski (2000), Pedhazur (1982) 以及 Tabachnick 与 Fidell (1989) 的研究。

⑧人种志研究是“对文化(或文化的某一既定侧面)所作的书面陈述”(Van Maanen, 1988: 1),不仅包含文化的内部运作模式,也涵盖文化所依存的背景以及文化与其背景之间的相互影响关系(参见 Denzin & Lincoln, 2000)。组织人种学则是使用深入的定性实地研究方法对企业文化或企业中的群体进行研究。

⑨参见 Adler 与 Adler (1987) 关于研究项目局外人反馈的价值探讨。

⑩对第一阶段定性数据的分析包括整理和分析实地调查记录 and 访谈记录以辨析该研究所关注的变量,评估各个团队在这些变量上的差异,并通过移情设计来完成新调查量表的开发 (Alderfer & Brown, 1972)。

⑪4 个团队设计变量分别是:目标表述的清晰程度,团队任务间的独立程度,团队构成的合理程度,以及每一团队所处环境的适宜程度。

⑫这些分析包括内部一致性信度检验,区别效度(如 Campbell & Fiske, 1959),群体层面变量 (Kenny & LaVoie, 1985),回归分析和

一般线性模型分析。

⑬为了更好地理解为什么这是一种常见情况,让我们回顾一下前述提到过的综合运用定性数据和定量数据来提出和支持某种新理论的 3 种基本研究设计:(1)首先进行探索性研究,即通过访谈和观察来指导后续定量研究抽样和测量的开展;(2)然后收集定性数据以更好地理解——通常会有出乎意料的发现——定量研究结果;或者(3)同时收集两类数据以形成“证据三角”。当研究人员能够基于现有文献且遵循新的逻辑清楚地提出好的研究假设并能够以定量分析支持它们时,这 3 种混合型研究路径都会产生风险。在第一种情况下,初步的实地访谈或实地观察可能有助于形成调查问卷的问项,但对于辨析或提出新的架构却通常不是必须的,因而在提出和支持理论的过程中并不会发挥重要的作用。在第二种情况下(后续研究收集定性数据),具体的案例可以说明理论的有效性,但却无法提供建构之间存在相互关系的证据,因为定性数据是由受到偏误影响的观察者所进行的一种具有偏差的抽样。在第三种情况下(同时收集两类数据),混合运用两种方法对于使不同来源的数据形成针对新量表的证据三角非常有效,但是,对于已知的量表而言,证据三角是不必要的。如果把定性数据作为研究结果加以呈现而不是作为研究背景或说明性材料,这 3 种情况都会面临同样的问题:即定性数据会显得冗赘且可能损害定量分析的清晰程度。

⑭如前所述,我们推荐了许多可供选择的数据分析方法。例如, Miles 和 Huberman (1994) 有关定性数据分析的文章, Tabachnick 和 Fidell (1989) 有关定量数据多元分析的具体操作方面的文章,感兴趣的读者可以参阅之。

参考文献

- (1) Adler, P. A. and P. Adler, 1987, *Membership Roles in Field Research*, Beverly Hills, CA: Sage.
- (2) Alderfer, C. P. and D. L. Brown, 1972, “Designing an ‘Empathic Questionnaire’ for Organizational Research”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 56, pp.456-468.
- (3) Allmendinger, J. and J. R. Hackman, 1996, “Organizations in Changing Environments: The Case of East German Symphony Orchestras”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, pp.337-369.
- (4) Barker, J. R., 1993, “Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-managing Teams”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 38, pp.408-437.
- (5) Barley, S. R., 1990, “Images of Imaging: Notes on Doing Longitudinal Field Work”, *Organization Science*, Vol.1, pp.220-247.
- (6) Baron, R. M. and D. A. Kenny, 1986, “The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, pp.1173-1183.
- (7) Bouchard, T. J., Jr., 1976, “Field Research Methods: Interviewing, Questionnaires, Participant Observation, Systematic Observation, Unobtrusive Measures”, In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational psychology*, pp.363-413, Chicago: Rand McNally.
- (8) Campbell, D. T. and D. W. Fiske, 1959, “Convergent and Discriminant Validation by The Multitrait-multimethod Matrix”, *Psychological Bulletin*, Vol. 56, pp.81-105.
- (9) Campbell, D. T. and J. C. Stanley, 1963, *Experimental and Quasi-experimental Designs for Research*, Boston: Houghton Mifflin.
- (10) Campbell, J. P. and R. L. Daft, C. L. Hulin, 1982, *What To Study: Generating and Developing Research Questions*, Beverly Hills, CA: Sage.
- (11) Campion, M. A., G. J. Medsker and A. C. Higgs, 1993, “Relations Between Work Group Characteristics and Effectiveness: Implications for Designing Effective Work Groups”, *Personnel Psychology*, Vol.46, pp.823-850.
- (12) Chen, G. and R. J. Klimoski, 2003, “The Impact of Expectations on New Comer Performance in Teams as Mediated by Work Characteristics, Social Exchanges and Empowerment”, *Academy of Management Journal*, Vol. 46, pp.591-607.
- (13) Cialdini, R. B., 1980, “Full-cycle Social Psychology”, *Applied Social Psychology Annual*, Vol.1, pp.21-47.
- (14) Cohen, J. and P. Cohen, 1983, *Applied Multiple Regression/*

Correlation Analysis for the Behavioral Sciences, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

(15) Cohen, S. G. and G. E. Ledford, 1994, "The Effectiveness of Self-managing Teams: A Quasi-experiment", *Human Relations*, Vol.47, pp.13~43.

(16) Cook, T. D. and D. T. Campbell, 1979, *Quasi-experimentation: Design and Analysis Issues for Field Settings*, Boston: Houghton Mifflin.

(17) Denzin, N. K. and Y. S. Lincoln, (Eds.), 2000, *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks, CA: Sage.

(18) Edmondson, A. C., 1996, "Learning from Mistakes Is Easier Said than Done: Group and Organizational Influences on the Detection and Correction of Human Error", *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol.32, pp.5~28.

(19) Edmondson, A., 1999, "Psychological Safety and Learning Behavior in work Teams", *Administrative Science Quarterly*, Vol.44, pp.350~383.

(20) Edmondson, A. C., R. M. Bohmer and G. P. Pisano, 2001, "Disrupted Routines: Team Learning and New Technology Implementation in Hospitals", *Administrative Science Quarterly*, Vol.46, pp.685~716.

(21) Edmondson, A. C., A. Winslow, R. Bohmer and G. Pisano, 2003, "Learning How and Learning What: Effects of Tacit and Codified Knowledge on Performance Improvement Following Technology Adoption", *Decision Sciences*, Vol.34, pp.197~223.

(22) Eisenhardt, K. M., 1989a, "Building Theories from Case Study Research", *Academy of Management Review*, Vol. 14, pp.532~550.

(23) Eisenhardt, K. M., 1989b, "Making Fast Strategic Decisions in High Velocity Environments", *Academy of Management Journal*, Vol. 32, pp.543~576.

(24) Fine, G. A. and K. D. Elsbach, 2000, "Ethnography and Experiment in Social Psychological Theory Building: Tactics For Integrating Qualitative Field Data with Quantitative Lab Data", *Journal of Experimental and Social Psychology*, Vol.36, pp.51~76.

(25) Georgopoulos, G. S., 1986, *Organizational Structure, Problem Solving and Effectiveness*, San Francisco: Jossey-Bass.

(26) Gersick, C. J. G., 1988, "Time and Transition in Work Teams: Toward A New Model of Group Development", *Academy of Management Journal*, Vol.31, pp.9~41.

(27) Giddens, A., 1984, *The Constitution of Society: Outline of The Theory of Structuration*, Berkeley: University of California Press.

(28) Glaser, B. G. and A. L. Strauss, 1967, *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, New York: Aldine.

(29) Goodman, P., S. Devadas and T. L. Hughson, 1988, "Groups and Productivity: Analyzing the Effectiveness of Self-managing Teams", In J. P. Campbell and R. J. Campbell (Eds.), *Productivity in Organizations*, pp.295~327, San Francisco: Jossey-Bass.

(30) Greene, J. C., V. J. Caracelli and W. F. Graham, 1989, "Toward A Conceptual Framework for Mixed-method Evaluation Design", *Educational Evaluation and Policy Analysis*, Vol.11, pp.255~274.

(31) Hackman, J. R., 1987, "The Design of Work Teams", In J. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*, pp.315~342, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

(32) James, L. R., 1982, "Aggregation Bias in Estimates of Perceptual Agreement", *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, pp.219~229.

(33) James, L. R., R. G. Demaree and G. Wolf, 1984, "Estimating Within-group Interrater Reliability With and Without Response Bias", *Journal of Applied Psychology*, Vol.69, pp.85~98.

(34) Jick, T. D., 1979, "Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation in Action", *Administrative Science Quarterly*, Vol.24, pp.602~611.

(35) Jorgensen, D. L., 1989, *Participant Observation: A Methodology for Human Studies*, Newbury Park, CA: Sage.

(36) Kenny, D. A. and L. La Voie, 1985, "Separating in Dividual and Group Effects", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.48, pp.339~348.

(37) Keppel, G., 1991, "Design and Analysis: A Researcher's Handbook", Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

(38) Klein, K. J. and S. W. J. Kozlowski, 2000, *Multi-level Theory, Research and Methods in Organizations: Foundations, Extensions and New Directions*, San Francisco: Jossey-Bass.

(39) Lee, T. W., T. R. Mitchell and C. J. Sablinski, 1999, "Qualitative Research in Organizational and Vocational Psychology: 1979~1999", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.55, pp.161~187.

(40) Maznevski, M. L. and K. M. Chudoba, 2000, "Bridging Space over Time: Global Virtual Team Dynamics and Effectiveness", *Organization Science*, Vol.11, pp. 473~492.

(41) McGrath, J. E., 1964, "Toward a 'Theory of Method' for Research on Organizations", in W. W. Cooper, H. J. Leavitt and M. W. Shelly, II (Eds.), *New Perspectives in Organization Research*, pp.533~547, New York: Wiley.

(42) McGrath, J. E., 1984, *Group Interaction and Performance*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

(43) Meyer, A. D., 1982, "Adapting to Environmental Jolts", *Administrative Science Quarterly*, Vol.27, pp.513~537.

(44) Miles, M. B. and A. M. Huberman, 1994, *Qualitative Data Analysis*, Thousand Oaks, CA: Sage.

(45) Mohr, L. B., 1982, *Explaining Organizational Behavior*, San Francisco: Jossey-Bass.

(46) Morgan, G., and L. Smircich, 1980, "The Case for Qualitative Research", *Academy of Management Review*, Vol.5, pp.491~500.

(47) Nunnally, J. C. and I. H. Bernstein, 1994, *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.

(48) Pedhazur, E. J., 1982, *Multiple Regression in Behavioral Research: Explanation and Prediction* (2nd ed.), New York: Holt, Rinehart & Winston.

(49) Perlow, L. A., 1999, "The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time", *Administrative Science Quarterly*, Vol.44, pp.57~81.

(50) Rosenthal, R. and R. L. Rosnow, 1975, *Primer of Methods for the Behavioral Sciences*, New York: Wiley.

(51) Sale, J. E. M., L. H. Lohfeld and K. Brazil, 2002, "Revisiting the Quantitative-qualitative Debate: Implications for Mixed Methods Research", *Quality and Quantity*, Vol.36, pp. 45~53.

(52) Stewart, G. L. and M. R. Barrick, 2000, "Team Structure and Performance: Assessing the Mediating Role of Intra-team Process and the Moderating Role of Task Type", *Academy of Management Journal*, Vol.43, pp.135~148.

(53) Tabachnick, B. G. and L. S. Fidell, 1989, *Using Multivariate Statistics*, New York: Harper & Row.

(54) Tompkins, P. K. and G. Cheney, 1985, "Communication and Unobtrusive Control in Contemporary Organizations", in R. D. McPhee and P. K. Tompkins (Eds.), *Organizational Communication: Traditional Themes and New Directions*, pp.179~210. Newbury Park, CA: Sage.

(55) Van Maanen, J., 1988, *Tales of the Field: On Writing Ethnography*, Chicago: University of Chicago Press.

(56) Wageman, R., 2001, "How Leaders Foster Self-managing Team Effectiveness: Design Choices Versus Hands-on Coaching", *Organization Science*, Vol.12, pp. 559~577.

(57) Weber, M., 1958, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, New York: Scribner.

(58) Weick, K. E., 1979, *The Social Psychology of Organizing*, New York: McGraw-Hill.

(59) Wheelwright, S. C. and K. B. Clark, 1992, *Revolutionizing Product Development: Quantum Leaps in Speed, Efficiency and Quality*, New York: Free Press.

(60) Yauch, C. A. and H. J. Steudel, 2003, "Complementary Use of Qualitative and Quantitative Cultural Assessment Methods", *Organizational Research Methods*, Vol.6, pp.465~481.