

## 【人力资源管理研究】

# 组织变革认知研究述评与展望

周文成,曹婷婷,姚婷婷

(南京邮电大学 管理学院,江苏 南京 210023)

**摘 要:**组织变革认知是近年来国内外管理学领域的一项热门研究,通过文献综述和理论研究的方法,对近年来组织变革认知的相关研究成果进行梳理,总结组织变革认知的内涵,介绍组织变革认知在不同研究情境下的维度划分,阐述组织变革认知的影响因素及影响结果。在总结已有研究不足的基础上,展望未来的研究方向。

**关键词:**认知;组织变革认知;人力资源管理

**中图分类号:**C936      **文章编号:**1673-5420(2020)02-0016-11

认知是个体对事物有意识的理解,是对外界刺激的一种反应,是行动的前提。除了在学校和实验室存在之外,认知一般以集体合作的形式存在<sup>[1]</sup>。每个人解读信息时的知识结构都是大同小异的,当一群人聚集在一起时,集体知识结构就会出现<sup>[2]</sup>。因此,当认知存在于一个组织中时,就会形成具有特殊认知结构的组织认知。

每一个组织都处于快速变化发展的社会环境中,技术和产品的更新、组织规模的扩大、国内外市场的拓展和企业竞争力的加强等,都要求组织通过不断地调整加快其整体性发展<sup>[3]</sup>。但糟糕的是,只有不到40%的努力最后会呈现积极的效果<sup>[4]</sup>,20%的企业通过合并达到了预期的财务目标、战略目标和协同运营目标<sup>[5]</sup>,约有50%的组织变革以失败告终<sup>[6]</sup>。

为何组织变革的结果达不到预期目标?学者们发现,大部分员工对变革有天然的恐惧感,认为变革会为其带来负面影响<sup>[7]</sup>。员工会因组织变革而产生不确定感和焦虑感,这其中就包含因对组织及同事怀疑而产生的不确定感<sup>[8]</sup>,以及因组织变革后工作内

收稿日期:2019-12-25      本刊网址:<http://nysk.njupt.edu.cn>

作者简介:周文成,教授,博士,研究方向:组织变革与人力资源管理。

基金项目:江苏省统计重点研究项目“基于南京创新名称战略背景下的人口红利构建研究”(2017B001);江苏省教育科学“十三五”规划项目“高校拔尖创新人才培养评价体系研究”(D/2018/01/44);南京邮电大学校教改重点项目“基于OBE理念的开放式人力资源管理课程建设路径与模式创新研究”(JG00119JX69)

容、地位的变化等而产生的焦虑感<sup>[9]</sup>。

从员工的角度来看这是合理的。变革必然要求员工从原来的心理舒适区走出来。当处于舒适区时,员工对自己的行为及其可能产生的结果有相对清晰的预期,工作压力较低。一旦意识到变革即将发生,员工就被强制性地推入了恐慌区,此时他们会感到严重的不适,恐惧、焦虑、烦躁不安等消极情绪也会随之而来。出于自我保护的本能,员工在之后的变革中要么选择挺身而出,要么选择消极回避。当变革必然要发生,员工就会进入心理发展区,开始直面变革,主动探索和学习一些新技能,尽可能地理解变化的意义。因此,员工对组织变革的认知与态度是变革能否成功的关键<sup>[10]</sup>。

有关组织变革认知的研究已近半个世纪,也有学者对组织变革认知进行了综述<sup>[11-12]</sup>,但研究仍存在两个局限:一是只对已有研究成果进行了总结,而没有对未来的研究方向进行展望;二是已有研究成果的发表时间相对较早,最新的研究成果没有及时更新。基于此,本文对现有研究,特别是近十年的研究成果进行总结,并对未来的研究方向进行展望,以期对相关研究与实践做出贡献。

## 一、组织变革认知的源起与内涵

### (一)组织变革认知的源起

已有研究主要从两个方面对组织认知理论进行论述:一种是将组织看作一个社会记忆体系,员工作为该体系中的个体,不仅可以主动地从中提取信息,还可以存储与自己相关的信息;另一种认为组织是一个解释系统<sup>[13]</sup>,该系统可以看作是具备思考能力的实体<sup>[14]</sup>。组织的相关行为模式构成了组织思维的“硬件”,这些行为反映了组织的想法,并以复杂的形式相互作用。

员工对组织变革的认知影响了组织的战略决策,但这种影响是一把双刃剑:一方面能够提高企业效率,从而为企业带来积极正面的影响<sup>[2,15-17]</sup>;另一方面员工不可避免地会用原有的认知去解读现有的环境,这不仅会使他们对现有的变化不敏感,还会导致他们出现思维盲点,从而给企业带来消极的影响<sup>[2,18-21]</sup>。

在组织变革的整个过程中,企业员工是根据自身对于变革的认知来对是否应该进行变革或者变革是否成功做出评判的。员工对组织变革的认知程度,主要受他们对变革的了解程度、过去的经验和当前的社会关系形态等的影响。Tichy 将变革的心理过程分为结束、中性过渡和活力再现三个阶段,认为变革遭到员工抗拒是不可避免的,变革的推动者不应该直接地对变革抗拒进行压制,而应该采取措施从源头上减少抗拒的产

生,从而推动变革的进行<sup>[22]</sup>。

## (二)组织变革认知的内涵

组织变革研究始于20世纪40年代<sup>[23]</sup>,最近几年,随着信息技术的不断进步,现代企业的不断发展,关于组织变革的研究越来越受关注。传统的关于组织变革方面的研究主要强调变革的原因、模型和系统<sup>[24]</sup>,从员工视角出发进行研究的很少,已有研究多是突出企业员工对于组织变革的反应<sup>[24-25]</sup>。

现有研究中关于组织变革认知概念的研究并不多,研究者虽然大多是从认知理论的视角研究组织变革认知的定义,却很少能弄清组织变革认知的本质内涵<sup>[12]</sup>。梳理目前关于组织变革认知的概念界定,大致可以分为:心理活动说,该学说认为组织变革认知是个体对于组织变革产生的认识和理解的心理历程<sup>[26]</sup>;了解认同说,该学说认为组织变革认知是员工对组织和组织变革相关信息理解之后产生的认同<sup>[27]</sup>;观点说,该学说认为组织变革认知是员工在受到变革刺激之后,根据自身经验形成的关于组织环境、变革以及成员等的观点<sup>[28]</sup>;知觉说,该学说将组织变革认知看作对组织变革是威胁的一种知觉<sup>[29]</sup>。综上,不同学者对于组织变革认知的概念有不同的看法。但从认知的角度来说,至少应该包括以下两个方面:一是组织变革认知是个体在组织变革的过程中所产生的心理活动,包括人们的态度、观点和行为等;二是即便处于同一组织,面对变革的发生,不同的人对变革的态度、观点也不尽相同。

## 二、组织变革认知的测量

已有关于组织变革认知维度划分的研究较多,基本上涵盖了组织变革认知的各个方面,具体可以分为:反映性测量、构成性测量和过程性测量。

### (一)反映性测量

组织变革认知作为一种意识活动,虽然无法直接测量,但能够通过一些可以测量的感受表现出来,例如变革会带来不确定性、会产生不安感、会导致压力等。Greenberger与Strasser从角色的冲突、角色的负担、职位的降低可能性、工作的不安全性、资源的减少5个维度测量组织变革给员工带来的不确定性,以此反映员工对于组织变革的消极认知<sup>[30]</sup>;刘冰洁从地位的丧失、工作的不安全、角色的冲突、角色的负荷、资源的减少5个维度测量员工对组织变革的认知情况。这种维度划分能较直观地了解员工对组织变革认知的性质是消极的还是积极的,但是在研究中容易过于看重变革给员工带来的消极影响,忽略对变革带来好处的测量<sup>[31]</sup>。

## (二) 过程性测量

组织变革是一个缓慢的过程,决定进行变革只是第一步,组织后续的动作才真正涉及员工利益和企业效益,也真正决定组织变革的成败。Burke 从组织的文化、领导的效能、计划和执行的效能、组织的结构、角色和责任、技能、系统、个人的需求和价值等方面对组织变革的认知水平进行测量<sup>[32]</sup>;陈永明从经营的环境和绩效情况、工会的协调参与情况和相关保障条例、政策的宣传、员工的权益、股票的认证、变革的需求和感受、员工的沟通和重视等维度对组织变革认知水平进行测量,基本做到了全方位的测量<sup>[33]</sup>;李元墩、林秀娟和孙进发提出了组织变革的3个维度,主要包括裁撤标准的建立情况、整并的咨询情况和改隶的成效情况<sup>[34]</sup>。这种维度划分方式,主要用变革过程中组织的政策、整改等可能会对员工的组织变革认知造成影响的因素衡量,相对忽略了员工的个人层面,测量不够具体和明确。

## (三) 构成性测量

在组织变革认知中,对于变革沟通、工作保障、变革环境、变革必要性以及变革效益等几个方面的认知是比较关键的。陈烨认为组织变革认知可以从对前程发展的认知、对工作保障的认知、对变革必要性的认知,以及对变革效益的认知四个方面来考虑<sup>[26]</sup>;刘雅琼将组织变革认知划分为对变革参与的认知、对变革环境的认知、对变革效益的认知,以及对员工利益的认知四个方面<sup>[35]</sup>。徐桂华以银行职员为代表,从对变革效益的认知、对工作保障的认知、对前程发展的认知,以及对变革必要性的认知四个方面衡量组织变革认知水平<sup>[36]</sup>。这种维度划分方式能反映员工的利益、参与、保障和变革的效益等,但不能保证这些是反映组织变革认知的关键内容。

# 三、组织变革认知的影响因素

国内外学者对于组织变革认知的前因研究主要是从个体和组织两个层面进行的。

## (一) 个体层面

国外学者对于组织变革认知前因的研究,最早是从个体对变革的抵制开始的。个体进行变革抵制,是为了保护自尊不受伤害和心理不受威胁,以此达到保护自身的目的<sup>[37]</sup>。从某种意义上说,员工为什么会抗拒组织变革,是由其认知主导的,这有利于间接地了解组织变革认知是怎样影响组织变革的,即组织变革认知的影响因素是什么。

变革抵制行为的个体因素,即组织变革认知的前因变量主要有:一是习惯的改变,个体总是以他们熟悉的方式处理事务,组织变革往往会打破原有的习惯,增加工作压力;二是安全感,人类对安全的要求很高,但个体如果缺少参与变革计划与决策的机会,就会加

剧安全感的缺失;三是经济因素,人们对自己变革前后的收入和福利很关注,担心变革会影响自己的实际利益和社会关系;四是对不确定事物的恐惧,对变革是否会成功或者达到预期存在不确定性;五是信息选择存在偏差,员工对变革缺乏必要了解,存在信息不对称等情况<sup>[38-40]</sup>。

## (二)组织层面

组织层面的因素相较于个体因素更为客观。影响组织变革认知的前因主要有:一是结构调整,组织结构调整可能使员工失去原有的权利和地位,失去话语权;二是资源分配,组织变革会带来组织资源的重新分配,很可能导致员工的既有利益受到损害;三是上下级沟通,变革中沟通不畅的问题可能导致员工对变革不理解,产生抵触行为;四是从众压力,出于对员工从众心理的考虑,组织可能会隐藏自己的真实目的<sup>[41-42]</sup>。

学者们对组织变革认知影响因素的研究越来越倾向于兼顾组织和个体层面。Jelinek, Linstone 与 Mitroff 发现影响员工组织变革观念的因素主要有三个,即技术、组织及个人<sup>[42]</sup>。石伟、刘杰认为,组织变革过程中影响员工反应的四个主要因素包括对认知的评价、个体之间的差异、组织的整体气氛,以及群体之间的差异<sup>[25]</sup>。

# 四、组织变革认知的影响结果

国内外学者对组织变革认知影响结果的研究相较于前因研究更为丰富。

## (一)员工变革立场

对组织变革认知的研究最早是从研究变革失败的原因和变革抵制开始的,因此组织变革认知所产生的最重要的影响就是最终是否能够改变员工的行为立场。Gavetti 在案例分析的基础上发现,员工认知在变革适应中起积极作用,肯定了员工认知在变革支持中的积极作用<sup>[43]</sup>。张启航对员工组织变革行为选择进行了研究,发现个体的认知与变革支持之间显著正相关,员工对变革的认知越积极,就越倾向于选择“支持”<sup>[44]</sup>。袁一超发现员工的组织变革认知水平显著正向影响其对于变革的支持程度,与员工变革抵制没有显著关系<sup>[45]</sup>。

综上,组织变革认知对变革起到了积极正向的影响,对变革抵制的影响不显著。一个组织中的变革支持者越多,变革抵制者就越少,因此在组织变革中,通过提高员工的积极认知可以对变革的整体支持起积极作用。

## (二)员工变革感受

对员工而言,变革会极大地增加不确定性、不安全感,会受到更多的压力。然而变

革的目的是为了组织的良性发展,因此关注员工的变革感受是非常必要的。蒋衔武和陆勇提出员工对组织变革会产生一种直接的情绪反应,这种反应在知道公司即将开始组织变革时会立刻产生并持续保持<sup>[24]</sup>。

从工作满意度来看,在精简组织的过程中,政策实施的公平度和透明度会在很大程度上影响员工的工作满意度<sup>[46]</sup>。刘雅琼对西安通信行业员工做了调查,发现个人情况不同或是在不同通讯公司的员工对组织变革的感知不尽相同,工作满意度也存在显著差异<sup>[35]</sup>。从工作压力这一角度来看,陈烨发现组织变革认知和工作压力负相关<sup>[26]</sup>,徐桂华<sup>[36]</sup>和贾玉海<sup>[47]</sup>的研究结果也是如此。

综上所述,组织变革认知对变革感受在多数时候起反作用,特别是在起始阶段,员工会下意识地产生诸如担忧、恐慌等负面情绪。因此,在组织变革中要对员工的组织变革认知情绪进行及时调节,使他们尽可能地产生积极感受。

### (三)员工变革工作

学者对组织变革认知与员工工作投入之间关系的研究比较丰富,证明了组织变革认知显著地正向作用于员工的工作投入。骆正清和刘芳君发现,经历过人事结构变革的员工,其组织变革认知正向影响其工作投入,与绝大多数研究结果一致<sup>[48]</sup>。孙利婷发现,组织变革认知显著地正向作用于员工的工作投入及其他维度<sup>[49]</sup>。

国内外学者对于组织变革认知和工作绩效之间的关系的研究成果比较丰富,结论也不一而足,主要分为两个观点:一是组织变革认知对工作绩效有显著的负向作用,Premeaux 与 Bedeian发现,组织变革所产生的不确定性会给员工带来负面影响<sup>[50]</sup>,林文珏分析发现组织变革认知与员工绩效显著负相关<sup>[28]</sup>;二是组织变革认知对工作绩效有显著的正向作用,王琴通过路径分析发现,组织变革认知对工作绩效有着显著的正向影响<sup>[51]</sup>,方园对员工权益变化的认知进行了研究,发现公平感知的变化对工作绩效有显著的正向影响<sup>[52]</sup>,林枚等认为员工的组织变革认知能够促进企业实施变革,有助于提升个人和组织的绩效水平<sup>[53]</sup>。

综上,组织变革认知和工作投入之间显著正相关,而组织变革认知和工作绩效之间会由于研究情境和侧重点的不同,出现正相关和负相关两个结果。

### (四)员工对变革组织的态度

员工在组织变革过程中不仅感受会发生变化,其组织认同也会发生变化,可能产生离职倾向。

从组织认同的角度来说,徐桂华认为,要想缓解员工对变革的抵制,应该增加他们对于组织变革的认同感。员工对于变革了解得越少,认知越不明确,其组织认同感越低<sup>[36]</sup>。从员工士气的角度来看,Venner 与 Johnston 发现,组织变革感知与员工士气之间

显著负相关<sup>[54]</sup>。

从离职倾向的角度来看, Ferreira 与 Armagan 认为,如果变革的心理预期与现实之间存在巨大差距,那么员工将更倾向于离开,员工的组织变革认知和其离职倾向正相关<sup>[55]</sup>;褚小平和盛琼芳认为,假定组织变革不安全,员工心理会产生极大的不确定性,带来消极的工作压力,离职意愿会增加<sup>[56]</sup>。金香发现,在组织变革情境之下的组织变革认知对企业员工的离职倾向有显著的负向影响<sup>[57]</sup>。

综合以上研究发现,组织变革认知对变革支持、工作满意度、工作压力、工作绩效以及离职倾向等方面都有一定的影响,组织变革认知会在一定程度上增强员工的离职倾向和工作压力,降低员工的工作满意度。但如认知理论所说,不同的外部刺激会产生不同的认知,已有研究可能会放大负面认知,而忽略模糊认知和积极认知。从变革支持的角度来说,认知越积极,员工支持变革的几率越大,因此组织变革认知与上述研究结果之间并不是绝对的因果关系,而是面对特定研究对象和情境时的研究结果。

## 五、研究述评与展望

### (一)现有研究的不足

通过以上分析可以看出,组织变革认知方面的研究主要存在五个问题:第一,组织变革认知缺乏统一的术语和权威的内涵界定;第二,组织变革认知的测量维度划分方式多样,缺乏具有普适性且权威的测量方法;第三,对组织变革认知前因的研究局限于个体和组织层面,缺乏对外部环境因素的研究;第四,对组织变革认知的研究大多是证明其消极作用,缺乏对其积极作用的研究。

### (二)未来研究展望

1. 统一组织变革认知的相关研究术语,清楚界定组织变革认知的具体含义。在研究中要格外关注研究对象和研究对象所在的行业、企业等情况,同时,组织变革认知作为管理学的一个研究热门领域,应该在了解其独特性的基础上,发现普遍规律,对其内涵有一个权威的界定。

2. 尽可能客观和全面地测量组织变革认知。国内目前缺乏权威的量表,国外的量表又带有强烈的地域特点,未来亟需开发出具有普适性的量表,以便客观、全面地衡量组织变革认知。

3. 拓展外部环境因素对组织变革认知的影响研究。已有的对于组织变革认知前因变量方面的研究,大多数集中在个人和组织两个层面。但组织其实存在于整个行业环

境和社会环境下,外部环境一定会对员工的组织变革认知产生影响。这些环境因素对组织领导者而言,可能是推动变革的利器,但对于员工而言,可能是促使其产生消极变革认知的原因。因此在研究中不应忽略这一部分的影响。

4. 增加对组织变革认知积极作用的探究。已有研究过度强调组织变革认知的消极作用,忽略了组织变革认知本身有积极和消极之分。如果将工作压力划分为积极和消极影响两个维度分别研究,就可能得出组织变革认知对积极的工作压力产生正向影响作用,对消极工作压力产生负向影响作用的结论。

### 参考文献:

- [1] LEVINE J M, RESNICK L B. Social foundations of cognition[J]. *Annual Review of Psychology*, 1993(1): 585 – 612.
- [2] WALSH J P. Managerial and organizational cognition: notes from a trip down memory lane[J]. *Organization Science*, 1995(3): 280 – 321.
- [3] CUMMINGS T G, WORLEY C G. *Organization development and change* [M]. India: Southwestern Press, 2015.
- [4] PORRAS J I, ROBERTSON P J. Organization development: theory, practice, and research, In M D Dunnette and L M Hough(Eds) *handbook of industrial and organizational psychology* [M]. Palo Alto, CA: consulting Psychology, 1992.
- [5] MARKS M L, MIRVIS P H. Rebuilding after the merger: dealing with “survivor sickness” [J]. *Organizational Dynamics*, 1992(2): 18 – 32.
- [6] SPREITZER G M, JANASZ S C D, QUINN R E. Empowered to lead: the role of psychological empowerment in leadership[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1999(4): 511 – 526.
- [7] WEEKS W A, ROBERTS J, CHONKO L B, et al. Organizational readiness for change, individual fear of change, and sales manager performance: an empirical investigation[J]. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 2004 (1): 7 – 17.
- [8] JONES E, ROBERTS J A, CHONKO, L B. Motivating sales entrepreneur to change: a conceptual framework of factors leading to successful change management initiatives in sales organizations[J]. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 2000(2): 37 – 49.
- [9] DOBY V J, CAPLAN R D. Organizational stress as threat to reputation: effects on anxiety at work and at home[J]. *Academy of Management Journal*, 1995(4): 1105 – 1123.
- [10] MCDONALD T. The effects of technological self-efficacy and job focus on job performance, attitudes, and withdrawal behaviors[J]. *Journal of Psychology*, 1992(5): 465 – 475.



- [11] 张钢,张灿泉. 基于组织认知的组织变革模型[J]. 情报杂志,2010(5):6-11.
- [12] 季伟灵. 组织变革认知研究的述评与展望[J]. 管理纵横,2011(30):82-84.
- [13] DAFT R L,WEICK K E. Toward a model of organizations as interpretation systems toward a model of organizations as interpretation systems[J]. The Academy of Management Review,1984(2):284-295.
- [14] SANDELANDS L E,STABLEIN R E. The concept of organization mind[J]. Research in the Sociology of Organizations,1987(5):135-161.
- [15] ROOS L L,HALL R I. Influence diagrams and organizational power[J]. Administrative Science Quarterly,1980(1):57-71.
- [16] FIOL L,CHAMBERLAIN M K. Women of color and the multicultural curriculum:transforming the college classroom[M]. New York:The Feminist Press at the City University of New York,1994.
- [17] WEICK K E,ROBERTS K H. Collective mind in organizations:heedful interrelating on flight decks[J]. Administrative Science Quarterly,1993(3):357-381.
- [18] ZAHRA S A,CHAPLES S S. Blind spots in competitive analysis[J]. The Academy of Management Executive,1993(2):7-28.
- [19] STARBUCK W H,HEDBERG B L T. Saving an organization from a stagnating environment[C]. Strategy + Structure 3d Performance:the Strategic Planning Imperative Indiana,1997.
- [20] SHRIVASTAVAB P,MITROFFA I I,ALVESSONC M. Nonrationality in organizational actions[J]. International Studies of Management and Organization,1987(3):90-109.
- [21] NARAYANAN V,FAHEY L. Evolution of revealed cause maps during organizational decline:a case study of Admiral[J]. Mapping strategic thought,1990(1):109-133.
- [22] TICHY N M. The leadership challenge:a call for the transformational leader[J]. Sloan Management Review,1984(1):59-68.
- [23] 陈春花,张超. 组织变革的“力场”结构模型与企业组织变革阻力的克服[J]. 科技管理研究,2006(4):203-206.
- [24] 蒋衍武,陆勇. 企业员工对组织变革的反应模型分析[J]. 商业研究,2009(5):71-73.
- [25] 石伟,刘杰. 组织变革中的员工反应研究[J]. 商场现代化,2008(2):316.
- [26] 陈烨. 如何看待全球化背景下的中国经济可持续发展[J]. 现代经济信息,2007(9):116.
- [27] 吴毓婷. 组织变革中员工的变革认知、变革抵制倾向与组织承诺关系研究[D]. 杭州:浙江大学,2010.
- [28] 林文珏. 组织变革认知、心理所有权与工作绩效的关系研究[D]. 广州:中山人学,2010.
- [29] 冯晓玲. 组织变革知觉对工作不安全感的影响过程研究[D]. 杭州:浙江大学,2011.
- [30] GREENBERGER D B,STRASSER S. Development and application of a model of personal control in organizations[J]. Academy of Management Review,1986(1):164-177.

- [31] 刘冰洁. 组织变革情境下组织沟通方式与员工反应关系研究[D]. 大连:大连理工大学,2015.
- [32] BURKE W W. A causal model of organizational performance and change[J]. *Journal of Management*, 1992(3):523 – 545.
- [33] 陈永明. 台电员工属性与工作价值观对民营化组织变革态度之研究[D]. 中国台北:东吴大学,1999.
- [34] 李元墩,林秀娟,孙进发. 组织变革认知、转业辅导、生涯发展与人力运用关系之研究:以台糖公司为例[J]. *管理案例研究与评论*,2011(1):14 – 24.
- [35] 刘雅琼. 西安通信业员组织变革认知与工作满意度关系实证研究[D]. 西安:西北大学,2009.
- [36] 徐桂华. 组织变革的认知与工作压力:基于国有商业银行的实证研究[J]. *南京林业大学学报(人文社会科学版)*,2010(1):108 – 113.
- [37] RANDALL D M. Commitment and the organization;the organization man revisited[J]. *The Academy of Management Review*,1987(3):460 – 471.
- [38] HODGE B J,JOHNSON H J. Management and organizational behavior;a multidimensional approach[J]. *British Journal of Psychology*,1970(1):432 – 433.
- [39] MANGUNDJAYA W L H,UTOYOA D B,WULANDARIB P. The role of leadership and employee's condition on reaction to organizational change[J]. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*,2015(1):471 – 478.
- [40] STURGES J,CONWAY N,LIEFOOGHE G A. Managing the career deal;the psychological contract as a framework for understanding career management,organizational commitment and work behavior[J]. *Journal of Organizational Behavior*,2005(7):821 – 838.
- [41] NAHAR L,HOSSAIN A,RAHMAN A,ET AL. The relationship of job satisfaction, job stress, mental health of government and non-government employees of bangladesh[J]. *Psychology*,2013(6):520 – 525.
- [42] JELINEK M,LINSTONE H A,MITROFF I I. The challenge of the 21st century:managing technology and ourselves in a shrinking world[J]. *Academy of Management Review*,1995(4):1102.
- [43] GAVETTI G,RIVKIN L J W. Strategy making in novel and complex worlds;the power of analogy[J]. *Strategic Management Journal*,2005(8):691 – 712.
- [44] 张启航. 员工对组织变革的行为立场二元选择机制研究[D]. 杭州:浙江大学,2011.
- [45] 袁一超. 变革认知、心理所有权与员工变革行为的关系研究[D]. 太原:山西大学,2016.
- [46] ISMAIL A,RAFIUDDIN N M,SALUDIN M N,et al. Open organizational culture as a mediator of the relationship between distributive justice and benefits level satisfaction[J]. *International Business Management*,2012(2):205 – 212.
- [47] 贾玉海. 组织变革认知与工作压力的关系研究[D]. 太原:山西大学,2014.
- [48] 骆正清,刘芳君. 房地产上市公司高管薪酬影响因素的实证分析[J]. *经济论坛*,2010(6):128 – 131.

- [49] 孙利婷. 组织变革认知与工作投入关系的实证研究[D]. 大连:东北财经大学,2015.
- [50] PREMEAUX S F, BEDEIAN A G. Breaking the silence: the moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace[J]. *Journal of management studies*, 2003(6): 1537 – 1562.
- [51] 王琴. 组织变革认知、组织公民行为与工作绩效的关系研究[D]. 上海:复旦大学,2008.
- [52] 方园. 创业团队成员组织变革认知对工作绩效的影响研究[D]. 上海:华东理工大学,2014.
- [53] 林枚,李慧芳,曹晓丽. 组织变革认知对员工工作绩效的影响机理研究:变革承诺作为中介变量[J]. *全国流通经济*, 2018(31): 51 – 52.
- [54] VENNER M A, JOHNSTON P. Merging departments, service desks and staff: managing change while improving customer service and staff morale[D]. UNT Digital Library, 2014.
- [55] FERREIRA M P, ARMAGAN S. Using social networks theory as a complementary perspective to the study of organizational change[J]. *BAR-Brazilian Administration Review*, 2011(2): 168 – 184.
- [56] 褚小平,盛琼芳. 组织变革、心理所有权与员工主动离职研究:兼论 Lee 和 Mitchell 的员工离职展开模型[J]. *中山大学学报(社会科学版)*, 2010(3): 156 – 163.
- [57] 金香. 组织变革认知对员工离职倾向和组织公民行为的影响[D]. 成都:电子科技大学,2019.
- (责任编辑:张秀宁)

## Review and prospect of organizational change cognition research

ZHOU Wencheng, CAO Tingting, YAO Tingting

(School of Management, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing 210023, China)

**Abstract:** Organizational change cognition is one of the hot research issues in the field of management at home and abroad in recent years. Through literature review and theoretical research, this paper sorts out the research results of organizational change cognition in recent years, summarizing its connotation, presenting its dimension divisions in different research backgrounds, and expounding its influencing factors and impact results. Based on the existing research deficiencies of organizational change cognition, the research trends are also projected.

**Key words:** cognition; organizational change cognition; human resource management