

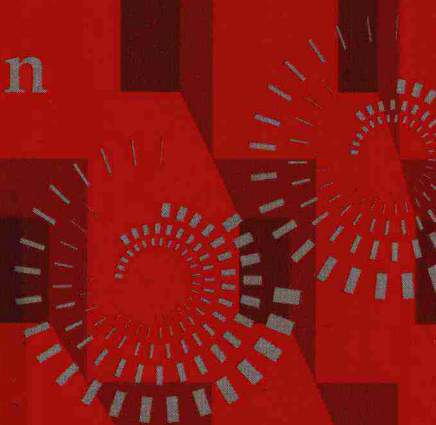


信毅教材大系

组织行为学

• 胡宇辰 蔡文著 杨建锋 等编著

Organization
Behavior



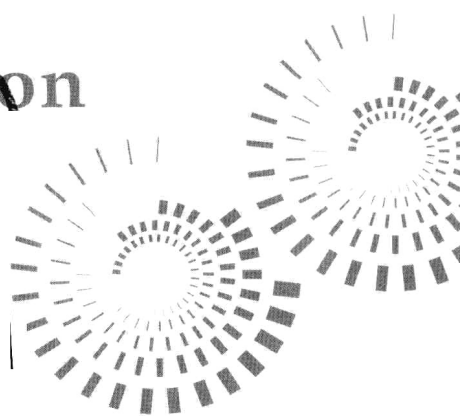
复旦大学出版社

 信毅教材大系

组织行为学

• 胡宇辰 蔡文著 杨建锋 等编著

Organization
Behavior



 复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/胡宇辰,蔡文著,杨建锋等编著. —上海:复旦大学出版社,2012. 11
ISBN 978-7-309-09230-1

I. 组… II. ①胡…②蔡…③杨… III. 组织行为学 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 218403 号

组织行为学

胡宇辰 蔡文著 杨建锋等 编著
责任编辑/王联合 张咏梅

复旦大学出版社有限公司出版发行
上海市国权路 579 号 邮编:200433
网址:fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>
门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853
外埠邮购:86-21-65109143
上海春秋印刷厂

开本 787×1092 1/16 印张 23.75 字数 508 千
2012 年 11 月第 1 版第 1 次印刷
印数 1—4 100

ISBN 978-7-309-09230-1/C·242
定价:40.00 元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。
版权所有 侵权必究

总序

世界高等教育的起源可以追溯到 1088 年意大利建立的博洛尼亚大学,它运用社会化组织成批量培养社会所需要的人才,改变了知识、技能主要在师徒间、个体间传授的教育方式,满足了大家获取知识的需要,史称“博洛尼亚传统”。

19 世纪初期,德国的教育家洪堡提出“教学与研究相统一”和“学术自由”的原则,并指出大学的主要职能是追求真理,学术研究在大学应当具有第一位的重要性,即“洪堡理念”,强调大学对学术研究人才的培养。

在洪堡理念广为传播和接受之际,德国都柏林天主教大学校长纽曼发表了“大学的理想”的著名演说,旗帜鲜明地指出“从本质上讲,大学是教育的场所”,“我们不能借口履行大学的使命职责,而把它引向不属于它本身的目标。”强调培养人才是大学的唯一职能。纽曼关于“大学的理想”的演说让人们重新审视和思考大学为何而设、为谁而设的问题。

19 世纪后期到 20 世纪初,美国威斯康辛大学查尔斯·范海斯校长提出“大学必须为社会发展服务”的办学理念,更加关注大学与社会需求的结合,从而使大学走出了象牙塔。

2011 年 4 月 24 日,胡锦涛总书记在清华大学百年校庆庆典上,指出高等教育是优秀文化传承的重要载体和思想文化创新的重要源泉,强调要充分发挥大学文化育人和文化遗产创新的职能。

总而言之,随着社会的进步与变革,高等教育不断发展,大学的功能不断扩展,但始终都在围绕着人才培养这一大学的根本使命,致力于不断提高人才培养的质量和水平。

对大学而言,优秀人才的培养,离不开一些必要的物质条件保障,但更重要的是高效的执行体系。高效的执行体系应该体现在三个方面:一是科学合理的学科专业结构,二是能洞悉学科前沿的优秀的师资队伍,三是作为知识载体和传播媒介的优秀教材。教材是体现教学内容与教学方法的知识载体,是进行教学的基本工具,也

是深化教育教学改革,提高人才培养质量的重要保证。

一本好的教材,要能反映该学科领域的学术水平和科研成果,能引导学生沿着正确的学术方向步入所向往的科学殿堂。因此,加强高校教材建设,对于提高教育质量、稳定教学秩序、实现高等教育人才培养目标起着重要的作用。正是基于这样的考虑,江西财经大学与复旦大学出版社达成共识,准备通过编写出版一套高质量的教材系列,以期进一步锻炼学校教师队伍,提高教师素质和教学水平,最终将学校的学科、师资等优势转化为人才培养优势,提升人才培养质量。为凸显江财特色,我们取校训“信敏廉毅”中一前一尾两个字,将这个系列的教材命名为“信毅教材大系”。

“信毅教材大系”将分期分批出版问世,江西财经大学教师将积极参与这一具有重大意义的学术事业,精益求精地不断提高写作质量,力争将“信毅教材大系”打造成业内有影响力的高端品牌。“信毅教材大系”的出版,得到了复旦大学出版社的大力支持,没有他们卓越视野和精心组织,就不可能有这套系列教材的问世。作为“信毅教材大系”的合作方和复旦大学出版社的一位多年的合作者,对他们的敬业精神和远见卓识,我感到由衷的钦佩。

王 乔

2012年9月19日

前言

《组织行为学》最新修订版终于与读者见面了。这次修订与第三版正好相距十年。这十年间组织行为在理论上已经取得了许多重大的突破,在实践上也有许多显著的创新。《组织行为学》作为管理类的核心课程有必要把最新的组织行为学的理论与实践涵盖进去。为渴望学习组织行为学的人们提供一本“与时俱进”的好教材,这正是我们修改这本书的宗旨。从这次修订开始,本书正式纳入“信毅教材大系。”

最新修订版在前三版的基础上着重体现出了两大特色:可读性与本土化。一本好的教科书,其要求是多方面的,而可读性是不可或缺的。长期以来,国内高校教材在编辑上大都有一个通病,即空泛的理论陈述、定义、辨析、演绎、推导,即“灰色”的,缺乏实例图表,往往使人读而乏味、生畏,使一些初学者从一开始就缺乏阅读兴趣,产生了抵触情绪,不愿“读”书。在本书的前几个版本的使用反馈中,也存有类似的问题。在这次修改过程中,我们高度重视了可读性问题,借鉴国内外成功的教材编写经验,在编写体例上多做文章,以期通过编写体例的创新来更完美的表达我们的观点,增强说服力,吸引读者。另外,管理本土化的趋势越来越受到了中国管理学界的认同,而我国目前大多数组织行为学的教科书却是直接由英文版本翻译过来的,不能很好地体现中国企业的典型实践,因此在这个版本当中每章后全部采用了本土化案例。

在编排体系方面,我们在第三版的基础上做了进一步的完善。每章中均设有以下栏目。

1. 学习目的。每章的开端,设有“学习目的”一栏,开篇就提纲挈领地告诉读者,学完本章之后,你应掌握哪些知识、了解哪些观点,使他们有明确的阅读目的,关注重点、难点,有利于提高阅读



效率。

2. 引导案例。每章开篇都有一个精选的案例,它确定了该章讨论的主题。读者阅读之后,对该章讨论的主题有轮廓性的了解,其中的情节将在本章各节的相关概念中概括并展开讨论。经常回过头来看一看引导案例,可以使读者更好地了解本章的观点、概念,在理论与实践之间建立起联系。

3. 阅读材料。每章设置了数量不等的阅读材料。组织行为学是一门综合性很强的学科,涉及面广,已有的研究材料成果很多。阅读材料向读者提供了已有的组织行为学研究成果及当前组织行为学关注的热点问题,能拓宽读者的视野,启迪思维,并引导读者对一些问题进行深入思考。同时,阅读材料亦能调节读者的心态,一张一弛,提高阅读效果。

4. 关键词。我们从每章的关键概念当中选出最为重要的几个,帮助学生掌握组织行为学当中最为核心的概念。

5. 本章小结及思考题。每章都附有本章小结及思考题。本章小结用精练的词汇概括了本章的主要概念及观点,能使读者更加准确地把握本章的主要内容。本章的思考题是从该章的内容中提炼出来的,如果读者学完并理解了该章的内容,应该能够回答这些问题。同时,这些思考题还含有需要讨论的内容,需要读者综合运用学过的知识来解答。思考题是对本章重要内容的一种提示,希望引起读者的注意,帮助读者更容易地掌握本章的基本内容。

6. 应用案例。每章结束时,都设有两个应用案例。“学以致用”是组织行为学的生命所在。读者学习了相关的知识之后,迫切希望能用这些理论知识解决实际问题。应用案例为读者创设了一种典型环境,期望读者用所学的知识分析、解决问题。思考应用案例能够调动读者相关的知识,是复习本章知识的最好方式。同时,应用案例要求学生运用本章中的概念确定问题,并写出简要的分析。这也是提高学生解决问题能力的一条途径。

本书由胡宇辰、蔡文著、杨建锋等编著,具体编写由胡宇辰、蔡文著、杨建锋、叶清、庄凯、王琪、毛细荣、戴淑燕老师,以及企业管理专业硕士研究生王影、程静怡等进行。全书最后由胡宇辰统稿。

在修改过程中,我们参阅了国内外相关学科专家的著作,并吸收了其中的一些精华,在此一并表示感谢!同时,我们还要特别感谢复旦大学出版社的领导和编辑,由于他们的关心和支持,才使本书能够顺利地进行修改、出版,如期与读者见面。

由于编者水平有限,加之时间仓促,书中难免存在不妥之处,敬请读者批评赐教。

编 者

2012年6月于南昌

目 录

第一章 组织行为学概述	001
第一节 组织行为学的概念与性质	002
第二节 组织行为学的产生与发展	005
第三节 组织行为学的研究内容	009
案例 I：人才就是财富	015
案例 II：管理理论真能解决实际问题吗？	017
第二章 组织行为学的研究方法	019
第一节 研究的计划与设计	020
第二节 研究的主要方法	023
第三节 数据分析及研究报告的撰写	028
第四节 研究中的道德问题	030
案例 I：原因何在	031
案例 II：“转盘”方案	032
第三章 知觉与归因	035
第一节 知觉	036
第二节 知觉与决策	043
第三节 社会知觉	047
第四节 归因和行为	054
案例 I：考卷被盗	059
案例 II：谁之过？	060
第四章 价值观、态度和工作满意度	062
第一节 价值观	063
第二节 态度	070

第三节 工作满意度	080
案例 I: 赛思软件工程有限公司	086
案例 II: 王总的痛苦	087
第五章 个性	088
第一节 个性的构成	089
第二节 影响个性发展的因素	110
第三节 个性和行为职业	112
案例 I: 张林这辈子	117
案例 II: 谁当经理更合适	117
第六章 压力管理	120
第一节 压力概述	121
第二节 压力来源	123
第三节 压力的个体行为反应	127
第四节 压力的后果	131
第五节 压力管理策略	134
案例 I: 小李的压力	138
案例 II: 王永庆的压力管理	139
第七章 激励过程	141
第一节 激励及激励过程	142
第二节 内容型激励理论	145
第三节 过程激励理论	151
第四节 行为改造激励理论	156
第五节 激励理论的实践应用	160
案例 I: 上海贝尔公司的激励政策	171
案例 II: 固定工资还是佣金制?	174
第八章 群体动力	176
第一节 群体的概念	177
第二节 群体的构成	182
第三节 群体的决策	190

案例 I：“马路天使”们的群体作用	205
案例 II：集体决策优于个人决策吗？	205
第九章 群体沟通、冲突与谈判	207
第一节 群体沟通	208
第二节 群体冲突与协调	215
第三节 群体的竞争、合作与谈判	221
案例 I：新老员工矛盾的启示	233
案例 II：办公室里来的年轻人	234
第十章 团队管理	235
第一节 团队与群体	236
第二节 高效团队	242
第三节 团队管理	254
案例 I：团队的不恰当应用	265
案例 II：他应如何管理团队中的尖子员工？	266
第十一章 组织结构与设计	269
第一节 组织理论	269
第二节 组织结构	273
第三节 组织设计	282
案例 I：“X 媒体”的组织结构	289
案例 II：悦达公司的改革	290
第十二章 组织变革与发展	292
第一节 组织变革	293
第二节 组织变革的模式和方法	301
第三节 组织发展	308
案例 I：四川长虹的组织结构变革	314
案例 II：都城光学仪器厂	315
第十三章 组织文化	317
第一节 组织文化概述	318
第二节 组织文化的类型	322

第三节 组织文化的建立与传播	325
案例 I：A 公司企业文化建设	336
案例 II：南方李锦记“思利及人”的企业价值观	337
第十四章 领导行为与领导艺术	340
第一节 领导者与管理者	341
第二节 特质理论	343
第三节 领导方式理论	345
第四节 领导行为理论	346
第五节 领导权变理论	349
第六节 领导艺术	354
案例 I：仁慈与严明	364
案例 II：王义堂现象说明了什么？	366
参考文献	367

第一章 组织行为学概述

学习目的

学完本章后,你应该能够:

- 理解组织、行为、组织行为学的概念
- 理解组织行为学的学科性质
- 理解组织行为学产生与发展的背景
- 领会组织行为学与管理心理学的差异
- 掌握组织行为学的研究内容

范 例

大张的问题

大张是鸿运机械制造厂的工程师,从事技术开发工作已有7年历史。他的业务水平在厂里是人人称道的。大张为人正派,工作作风踏实,与上级和下属的关系也都十分融洽。最近,厂领导任命他为技术开发部经理。

上任后,大张感到心中没底。以前他对管理工作从来不关心,总想靠自己技术吃饭。加之他又是个不愿与人打交道的人。为了尽快适应新的职位,大张工作十分投入,他不仅以身作则,要求下属做到的自己先做到,而且主动帮助下属。

可是,大张遇到了几个棘手的问题。

首先,部门内部员工的积极性不像以前那样高涨了。有时工作任务分派不下去,分派下去后大家也是在应付。看得出来,大家有回避他的倾向。

其次,员工之间出现了矛盾,老员工倚老卖老,新员工自以为是,互相推诿责任。弄得大张伤透脑筋。

再次,他所在的部门与其他部门也出现了矛盾,其他部门把责任都推到他这个部门,其他部门的经理好像商量好了一样,大家都在埋怨或指责他的部门。

最后,他自己的工作越来越复杂,很多事情都要自己去做。令他百思不得其解的是他做得越多越辛苦,下属好像越不买他的账,再加上工作繁杂,他自己脾气变得越来越坏,而领导也开始对他的工作有看法了。

组织行为学作为一门现代管理科学,已越来越为学术界和企业界所重视。这



是因为,它从组织中人的行为这一侧面,提出了一系列关于管理的新知识、新观点和新理论,这对于管理理论的丰富和发展,以及企业组织建设与实践都做出了重要的贡献。因此,研究和学习组织行为学,不仅具有理论意义,而且具有直接的现实意义。

第一节 组织行为学的概念与性质

一、组织的概念

人类社会是有组织的社会。每一个人都离不开组织,例如人一出生就是一个家庭组织的成员;长大上学后,又是学校、班组的一员;成年参加工作后,又成为工作单位的一员,同时,他还是某一民族的成员,或某一社团组织的成员等。一个人同时还可以是若干组织的成员。这充分说明,社会组织是人们生活的普遍形式。那么,什么是组织呢?从静态上看,组织就是指社会集团,是人与人、人与事的关系的系统或模式。从动态观点来分析,组织是一个开放的社会系统,是管理者把分散的、没有联系的人力、财力、物力、时间、信息、知识、环境等因素在一定的空间和时间内联系和配置起来而创造的一个有机整体;它是一个有机的“生长体”,是随着历史时代和社会环境的演变而不断适应和自动调整的群体;它不仅是权责分配系统,而且是其成员根据自己的特定地位,扮演一定的角色,并由此构成的等级体系的人际关系网络。就社会组织而言,它具有以下多重功能。

1. 组织能形成一种新的合力

也就是说,当人们通过组织把许多孤立的个人结合成一个能动的群体,把许多单个劳动者组织起来进行协作时,它所产生的生产力必能超过同样数量单个劳动者个人生产力的“机械总和”。正是通过组织使千百万人朝着一个目标,同心协力,发挥出巨大威力。

2. 有效的组织能提高效率

这是因为,有效组织必然是内部分工合理,职责明确,从而可以避免各环节、各部门之间互相推诿和扯皮。

3. 组织能满足人们的心理需求

一个人从生到死,在学习、工作、生活的各阶段要加入许多组织,甚至同时加入几个组织,成为许多组织的成员。这些组织都有满足其成员某方面心理需求的功能。例如,人们在组织中可以获得安全感;可以满足社会交往的需要;可以满足自尊的需要;可以增加自信感;还可以增加力量感等。

总之,现代社会没有一个领域、一项事业、一个人与组织无关。组织的作用、组织的发展和完善是政治、经济、科技、教育、文化、卫生等各项事业的发展,是人民生活的改善,人们心理需要满足的重要途径。

二、行为的含义

“行为”一词在我们日常生活中,几乎随处可见,因为我们每个人都是行为者,每天都必须有所行为。我们这里所说的行为仅是指人的行为,而不是广义的一切动物的行为。人的行为是人的器官和肌体在客观事物刺激下所发生的反应形式。例如,走路、工作、打球、游泳等。著名法国心理学家勒温认为,行为是人及环境相互作用的结果,或者说,行为是人及环境的函数。用函数式表示如下:

$$B = f(P, E)$$

式中: B 表示行为; P 表示人; E 表示环境。

这个函数式表明,人的行为取决于人的需要和动机及所处环境的综合因素。人在同一环境中,行为所以不同,是由于人的需要与动机存在差异;但在需要与动机相同的情况下,由于环境的不同,行为也会不同。因此,研究行为规律的关键是要研究和掌握变量 P 和变量 E 之间的关系。也就是说,人的动机和行为的产生,不仅取决于当时的需要,而且与社会环境及其对环境的认识直接相关。当然,人的行为也具有其自身的特点,概括起来说,有以下特点。

(一) 目的性

任何一种行为总是在一定的动机和目的驱使下产生的,并且这种目的不是在行动过程中才出现,而是在行动之前就在人的头脑中以超前反映的形式存在了。人的行为的目的性规定了行为的方向,并成为控制行为进程内在的参照模型。当所做出的行为达到了参照模型要求,也就是达到了原定目的,行为即告结束。相反,如果所做出的行为不能满足这个内在的参照模型要求,也就没有达到预定的目的,在这种情况下,人又会采取另一种行为,或会修正并调整这个内在的参照模型。

(二) 能动性

人的行为并不是由外界环境单方面机械决定的。在人同环境相互作用的过程中,往往会表现出积极主动的能动性特点。一方面,人能支配、调节和控制自己的行为,使自己适应周围的环境特点;另一方面,人还能主动地去改变环境,使环境符合自己的要求。

(三) 社会性

人生下来只是作为一个自然机体而存在的。人要成其为人,就必须在社会中生活,接受社会对他的各种影响。人与动物的最重要的差别在于发展条件不同。如果说在动物界发展历程中,行为的发展按生物演化规律进行的话,那么,人的行为发展则服从于社会历史发展规律。如果不与同类交往,人就不会形成社会行为,就不会形成人的个性。人的行为的目的性和能动性,人对自己情绪的控制能力的发展,人的社会性要求,人的理想、价值观等都是在社会生活中形成的。离开了社会生活,人就失去了人原有的意义和价值。

(四) 变动性

人的行为受外界环境和生理因素的影响。外界环境变了,生理和心理因素也会起



变化,从而影响到人的行为的变化。人自身不是一个封闭的系统,而是一个开放的系统,随时都在与外界进行信息的交流。一方面,人能根据外部环境的变化来调整自身的行为结构去适应这种变化;另一方面,人又能根据自己的内部需求状态去寻找能满足自身需要的外部环境。行为的变动性反映了人的行为的可塑性与动力性。

三、组织行为学的概念

组织行为学作为一门新兴的管理学科,其内涵和外延都在发展变化之中。因此,对于什么是组织行为学这个问题,至今国内尚无一致的结论。有人认为,组织行为学就是管理心理学,它是研究企业中人的心理活动规律,用科学的方法改进管理工作,充分调动人的积极性的一门科学;也有人把组织行为学等同于行为科学,认为它是研究工作环境中,人的行为规律的科学。实际上,组织行为学既不同于管理心理学,也不能与行为科学混为一谈。它是一门既与管理心理学、行为科学有密切联系,又与两者有着严格区别的独立的边缘学科。组织行为学是采用系统分析的方法,研究一定组织中人的心理和行为规律,以提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力,以实现组织预定目标的学科。这个定义包括以下几层含义。

1. 研究对象是一定组织中人的心理活动规律和行为规律

组织行为学既不单独研究人的行为规律,也不单独研究人的心理活动规律,而是把两者作为一个有机体来加以研究。同时,它并不研究整个人类行为,也不研究任何人的心理和行为规律,而是研究一定组织中人的心理与行为规律。

2. 研究方法是系统分析的方法

组织行为学不是孤立地研究一个组织中的个体、群体和组织心理和行为,而是采用系统分析的方法,把个体这个子系统放在群体这个较大系统中来研究,而群体又是组织的子系统,它们均自成体系,而又密不可分,共同构成一个整体。同时,组织又处在社会环境之中,与社会环境相互联系,相互作用,因此,它们又是社会环境的一个子系统。

3. 研究的目的

组织行为学研究一定组织中人的心理和行为规律的目的并不在于揭示和描述这些规律,而在于通过掌握这些规律,来提高管理人员引导、控制人的行为的能力,以实现组织目标,获得最佳工作绩效。

四、组织行为学的性质

组织行为学是一门属于社会科学的、具有应用价值的多学科交叉的边缘性学科。

1. 组织行为学是一门社会科学

就组织行为学的研究对象而言,它研究组织中人的心理及行为规律。一方面,组织是具有特定社会关系的社会结构,其产生、发展和变化,既受社会环境的制约,又受内部社会关系的影响;另一方面,就人的行为而言,它不是产生于真空中,而是在组织内的人际交往中,在人们共同的劳动实践中产生的。它不仅受社会环境、文化传统的影响,也

会受组织的气氛、价值观、领导方式等因素的影响,从而使人的行为具有鲜明的社会性。同时,由于人的本质的社会性,人的行为不可能超越社会关系而独立存在,因此,组织行为学作为一门研究组织这种社会结构中人的行为的学科,就其性质而言是一门社会科学。

2. 应用于人的行为管理的现代管理学

就组织行为学的研究目的而言,它是通过对组织中人的心理与行为规律的研究,来提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力。从这个意义上说,组织行为学是一门应用于人的行为管理的现代管理科学。它把人类学、心理学、社会学,以及其他行为科学的有关知识扩展到组织环境之中,并运用它来分析和解释组织中人的行为活动规律,建立适合于组织中人的行为的原理和原则,因而对管理实践具有极大的应用价值和指导意义。

组织行为学也是一门边缘科学。它是心理学、社会学、社会心理学、人类学、管理学等多学科相交叉的边缘处综合产生的。

第二节 组织行为学的产生与发展

一、组织行为学的由来

组织行为学是在管理学,特别是在组织管理学和人事管理学的基础上产生和发展而来的,是管理学的新发展。1911年,泰罗的《科学管理原理》一书的出版,标志着管理学成为一门独立的科学。与此同时,美国的吉尔布雷斯夫妇也在集中力量通过动作研究和时间研究来提高工作效率,即所谓通过动作——时间分析来确定科学定额。在研究中其妻子莉莲·吉尔布雷斯还发现,由于管理人员不关心工人而引起的不满情绪也会影响工作效率。因此,她认为,不能单纯从工作的专业化、方法的标准化和操作的程序化来提高效率,而且还应该注意研究工人的心理。于是,她在1914年出版了一本名为《管理心理学》(Psychology of Management)的著作,第一次使用了管理心理学的名称。她力图把早期心理学的概念应用到科学管理的实践中去,但这本著作当时并没有引起人们的足够重视,未成为一门学科。

在第二次世界大战前,美国用于工业领域的心理学一直被称作“工业心理学”(Industrial Psychology)。当时,工业心理学主要是对工作中的个体差异进行测定,以个体为其研究对象。自1920年代起,“霍桑实验”已发现了工作群体的重要性,使建立在群体理论之上的社会心理学研究的真正起步,还是1950年代的事情。那时人们清楚地看到,作为以群体特别是小群体为研究对象的社会心理学,对职工工作绩效的影响作用变得越来越大了。因此,美国斯坦福大学的莱维特(H. J. Leavitt)于1958年正式开始用管理心理学(Management Psychology)这个名称代替原来的“工业心理学”,成为一门独立学科。莱维特教授认为,之所以这样更名,就是想引导读者考虑这样一个问



题,即如何领导、管理和组织一大批人去完成特定的任务。

1960年代初,莱维特在他的一篇为《心理学年鉴》所写的文章中又首先采用“组织心理学”(Organizational Psychology)这个名词,其目的也是要强化社会心理学,尤其是群体心理学在企业界日趋显著的作用。

不久,美国心理学协会第十四分会——工业心理学分会更名为工业和组织心理学分会,其目的是要承担比个体差异测定更广泛的组织问题研究。随着这一学科从个体到群体,再到组织的研究的演变,其研究和实验的机构也发生了变化,它从各大学的心理学系转入到管理学院、系,特别是这些学院的研究生部,其教师队伍中又吸收了社会心理学家、社会学家和人类学家。从这批人中产生出来的研究项目开始取名为“组织行为学”。这样就进一步强调了“组织”这一概念,同时又明确了它不是任何单独哪一门学科的产物。以后,“组织行为学”这一名词就被沿用至今。现在美国的管理院校内几乎所有的研究行为的小组都取名为“组织行为学”小组。

从管理心理学、组织心理学到组织行为学,反映了这个研究领域的发展过程。应该说,从应用角度来看,“组织行为学”是更为广泛的。其发展概况可用图 1.1 表示。

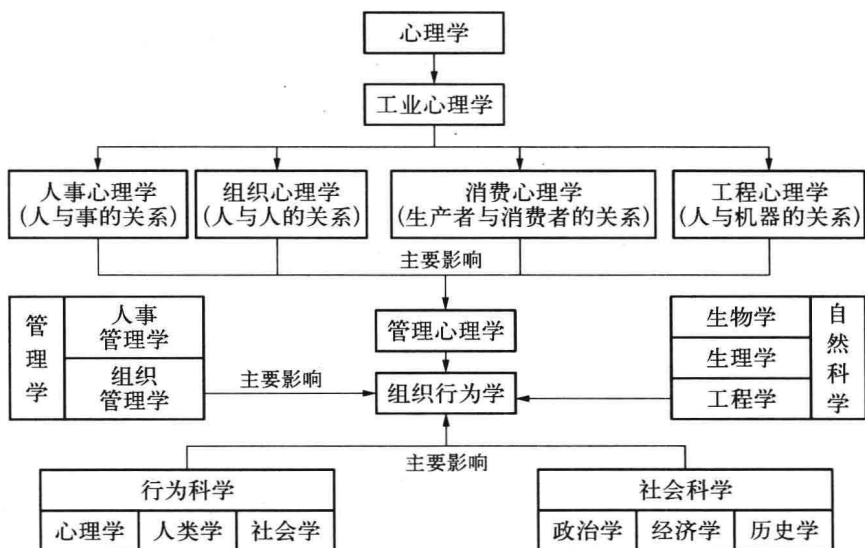


图 1.1 组织行为学的由来

二、组织行为学的发展

由于各个不同历史时期科学技术和社会生产力的发展水平不同,管理学家们在如何协调、指挥和控制一定组织中人们的协同劳动问题上所强调的重点也各不相同,因而关于组织管理理论就形成了不同的学派和发展阶段。综合各家观点,我们认为,组织行为学的发展大致经历了以下四个发展阶段。

第一阶段:20世纪初到1930年代,以泰罗、韦伯和法约尔等为代表。他们把组织