



高等学校经济与管理类教材·基础课系列

新编组织行为学

康善招 姚小远 相正求◇编著



上海市
著名商
标市

华东师范大学出版社

全国百佳图书出版单位



高等学校经济与管理类教材·基础课系列

新编组织行为学

康善招 姚小远 相正求◇编著



华东师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

新编组织行为学/康善招,姚小远,相正求编著. —上海:华东师范大学出版社,2012.7

应用型本科经管教材系列

ISBN 978-7-5617-9686-3

I. ①新… II. ①康…②姚…③相… III. ①组织行为学—高等学校—教材 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 143564 号

新编组织行为学

编 著 康善招 姚小远 相正求

策划编辑 蒋 将

责任编辑 孙小帆

审读编辑 李 丹

责任校对 赖芳斌

装帧设计 卢晓红

出版发行 华东师范大学出版社

社 址 上海市中山北路 3663 号 邮编 200062

网 址 www.ecnupress.com.cn

电 话 021-60821666 行政传真 021-62572105

客服电话 021-62865537 门市(邮购)电话 021-62869887

地 址 上海市中山北路 3663 号华东师范大学校内先锋路口

网 店 <http://hdsdcbs.tmall.com>

印 刷 者 常熟文化印刷有限公司

开 本 787×1092 16 开

印 张 19.5

字 数 421 千字

版 次 2012 年 9 月第一版

印 次 2012 年 9 月第一次

书 号 ISBN 978-7-5617-9686-3/F·208

定 价 39.00

出 版 人 朱杰人

(如发现本版图书有印订质量问题,请寄回本社客服中心调换或电话 021-62865537 联系)

前言

组织行为学是研究组织中人的心理与行为活动规律的一门基础理论学科,它是行为科学、管理科学及一系列相关学科的理论基础。组织行为学也是一门应用性很强的学科,在社会组织的各层面、各领域有着广泛的应用价值。作为市场经济社会的基本组织,企业的经营管理活动直接影响企业的绩效。企业的生产经营活动是靠人来进行的,企业管理既是对人的管理,也是通过人来管理。管理者只有使参与企业活动的人始终保持旺盛的士气、高昂的热情,塑造并建立良好的企业内外和谐关系,尽量满足员工的需求和愿望,引导员工积极地按组织所需要的方式行动,才能有效地提高组织运作的绩效。同时,随着社会环境的变化发展,各种类型的社会组织也在不断进化,以提升组织自身竞争力与对外界环境的适应能力,组织行为学也因此越来越受到人们的重视。

本书系统而完整地阐述了组织行为学的基本概念和基本理论,包括个体知觉、个性心理与行为、群体规模与行为、团队组织和管理、群体沟通与冲突、领导与决策、组织设计与组织文化等内容。作为一部教材,本书的目的在于培养学生正确地分析和处理管理实践活动中的心理思维方式,人际交往的能力,学会自我激励与激励他人,学会应对挫折与提高自身的意志力,学会调节自我心态并消除各种心理疾病。从而有效地协调组织内部各种工作关系,提高领导效能,促进组织变革并有意识地实现组织目标。为了更好地加深读者对教材内容的理解,每章内容后面都配有相应的案例和思考题。本教材既可作为各类型的经济管理专业本科生、研究生的教材之用,也可作为研究人员及各类组织尤其是企业经营管理人士的参考用书。

直接参与本教材编写的六位编者分别来自上海师大商学院、金融学院和政法学院,他们长期从事经济管理和组织行为理论研究与教学工作,因此本教材可以看成是他们长期坚持进行理论探索与实践耕耘的成果,更是他们智慧的结晶。这六位编者分别是(按章序排名):康善招(第一章)、谭黎阳(第二、三章)、吴双

(第四、五章)、王绮(第六、九章)、相正求(第七、八章)、姚小远(第十、十一、十二章)。此外,郑晏明、郑晓涛、曾丽明、汪鲲鹏等老师也在前期参与了教材大纲的讨论与审核工作。华东师范大学出版社的领导和编辑为本书的出版与发行付出了大量心血,在此对他们表示由衷的感谢!

编 者

2012年5月

目录

第一章 组织行为学的研究对象与方法	1
第一节 组织行为学的研究对象	3
第二节 组织行为学的历史演进和理论基础	8
第三节 组织行为学的研究方法 with 模型	17
第二章 知觉、归因与印象管理	29
第一节 知觉	31
第二节 社会知觉	36
第三节 归因理论	41
第四节 印象管理	44
第三章 个性差异与管理	49
第一节 个性的概述	51
第二节 气质与管理	53
第三节 性格与管理	57
第四节 能力与管理	62
第四章 价值观与工作态度	71
第一节 价值观	73
第二节 态度	77
第三节 工作满意度	87
第五章 激励理论	97
第一节 需要、动机与激励	99
第二节 内容型激励理论	104
第三节 过程型激励理论	112
第四节 状态型激励理论	116

第五节 激励的综合研究	121
第六章 群体行为与绩效	131
第一节 群体及其发展阶段	133
第二节 影响群体行为和绩效的因素	139
第三节 群体决策	145
第七章 沟通、合作与团队建设	155
第一节 人际沟通	157
第二节 合作	168
第三节 团队建设	172
第八章 竞争、冲突与谈判	179
第一节 竞争	181
第二节 冲突	184
第三节 谈判	191
第九章 领导行为及其有效性	197
第一节 领导	199
第二节 领导特质理论	203
第三节 领导行为理论	205
第四节 领导权变理论	210
第五节 领导理论研究前沿	220
第十章 组织结构与设计	227
第一节 组织的概念	229
第二节 组织理论	232
第三节 组织结构	238
第四节 组织设计	246
第十一章 组织变革与发展	257
第一节 组织变革的概念	259
第二节 组织变革的动因和内容	260

第三节 组织变革的阻力及对策 265

第四节 组织变革的基本模式 267

第五节 组织发展 269

第十二章 组织文化 279

第一节 组织文化概述 281

第二节 组织文化的作用和功能 288

第三节 组织文化的建设 292

参考文献 302

第一章

组织行为学的研究对象与方法

组织行为学是管理理论的重要分支,是管理科学理论发展到一定阶段才产生的,至今已有近百年的发展历史。它有自身的发展特点、研究内容和研究方法。通过本章的学习,可以初步了解组织行为学的内涵与外延,包括研究对象、研究范围、学科特点和研究方法等,通过把握组织行为学的内容体系,了解学习组织行为学的目的,通过了解组织行为学的历史演进,更好地把握组织行为学的理论基础,并为深入研究各部分内容打下基础。

第一节 组织行为学的研究对象

一、组织行为学的定义

组织行为学是研究一定组织中人的心理和行为规律的科学。它采用系统分析的方法,综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学、经济学和政治学等知识,研究一定组织中人的心理和行为的规律性,从而提高各级领导者和管理者对人的行为的预测、引导和控制能力,以便更有效地实现组织预定的目标。

这个概念包含以下几方面的内涵:

1. 组织行为学的研究对象是人的心理和行为的规律性

组织行为学既研究人的心理活动的规律性,又研究人的行为活动的规律性,是把这两者作为一个统一体来研究的。人的行为与心理是密不可分的,心理活动是行为的内在形式,行为是心理活动的外在表现,因此,必须把两者作为统一体进行研究。

2. 组织行为学的研究范围是工作组织中人的心理与行为规律

组织行为学并不是研究一切人类的心理和行为规律,而是只研究工作组织范围内的人的心理与行为的规律。这种组织的范围包括工厂、商店、学校、机关、军队、医院、农村等所有的工商企业、社会团体、事业单位以及国家机关等组织。研究这种组织中的人的心理和行为规律,不仅是研究单个人的心理和行为,而且还要研究聚集在一起的人的心理和行为规律。因此组织行为学又可以分为个体心理与行为、群体心理与行为以及整个组织的心理与行为。

3. 组织行为学的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、群体和组织的心理和行为,而是运用系统分析的方法来研究它们。从系统观来看,把个体的人放在群体这个较大的系统中来研究,个体就是群体的子系统,而多个群体又组成一个组织,因此,群体又是组织这个大系统的子系统。它们均自成系统而又相互密切联系不可分割。又由于它们都处在社会环境这个更大的系统中,相互联系相互作用,因此它们又都是社会环境的子系统。

4. 组织行为学的研究目的是预测、引导、控制人的行为,以达到组织既定的目标

组织行为学在掌握一定组织中人的心理和行为规律性的基础上,提高预测、引导、控制

人的行为的能力,特别是采取相应的措施变消极行为为积极行为,以实现组织预期的目标,取得最佳的工作绩效。

从组织行为学的概念我们还可以看出,组织行为学是现代管理科学和行为科学发展过程中派生出来的一门综合性、边缘性学科。它的研究对象主要是人的行为激励、探索人的行为规律、提高激励人的心理和行为的各种途径与技巧,以达到最大限度地提高组织管理效能的目的。

二、组织行为学的研究内容

组织行为学研究的具体内容可以概括为以下几个方面:

1. 个体心理与行为

所谓个体心理,确切地说是个体的社会心理,即个体在特定的社会部门或组织系统中,因其所处的角色地位而表现出的心理现象。个体心理包括个人行为的发展过程、态度、个性、价值观以及自我意识的发展、社会认知的确定、人格特征的形成等。个体行为则是指处于组织环境中的个人的所作所为。组织行为学研究个体行为的共同规律,目的在于对它进行引导和控制,使之符合组织目标。或者说,通过对个体心理与行为的研究,探讨个体内在的能力,激发个体的工作潜能,实现管理科学化。

2. 群体心理与行为

组织中的人们总是处在一定的关系之中,这些关系又表现为亲近或疏远的不同程度,并呈现为不同的群体。要有效地达到管理目标,就必须研究群体心理与行为,包括群体心理的特征、群体的凝聚力、群体的合作与竞争、群体的冲突与沟通以及群体中的人际关系等,使管理者能掌握群体行为形成的原因,并对之进行有效地协调与控制。

3. 领导心理与行为

领导行为是影响组织、群体和个体行为,进而影响组织生产或工作效率的一个关键因素。虽然领导者作为普通个人,领导班子作为一般群体,有其一般性规律,但在管理活动中,他们又有自己的特殊地位、角色身份、职责与功能。领导行为研究的内容主要包括领导功能、权威与影响力、领导者素质与领导者选拔、领导行为等问题。领导行为研究的目的在于为领导者的选拔、培训与考核提供理论依据,为提高领导艺术水平和领导效率服务。

4. 组织行为与组织效率

组织行为直接关系到组织自身的生存和发展。同时,组织又是个体和群体实现某种目标的工具,组织状况直接影响个体或群体的行为效率。因此,对于组织行为的研究具有十分重要的意义。组织行为研究的内容主要包括组织结构、组织设计、组织决策、组织文化以及组织变革与发展等问题。组织行为研究的目的在于:分析组织结构、管理体制、组织文化对组织成员心理和行为以及组织效率的影响,以期形成良好的组织气氛,促进组织管理效率的提高;探索组织变革、组织发展的原则和模式,促进组织不断完善和发展。

作为管理理论的重要组成部分,组织行为学是通过影响个人、群体、组织绩效的相关

因素分析,来分析组织的工作绩效的。围绕着工作绩效,组织行为学研究中特别关注的内容包括生产率、缺勤、离职、工作满意度等。

(1) 生产率

生产率,在组织行为研究中有时也称其为工作绩效。个人或组织以最低的成本或付出实现从投入到有效产出的转换,达到或超过其预期目标,表明这个个人或这个组织有很高的生产率。

生产率可从量与质两个维度加以测量。从量的维度看,它是以生产或完成工作单元的数量来计算的,通常它与一定的时间周期有关;从质的维度看,它主要指人为的差错率,包括废品率、经济损失、资源损耗等。

生产率还包括效率、效果、效益、效能等概念。效率指单位时间内所完成的工作量或生产量。效果是一个矢量,泛指社会实践活动的客观结果,它在强调效率的同时,也突出实践活动的目标方向的正确性。效益即活动产生的成绩和贡献,可理解为有利的效果。效能则指个体、群体或组织实现其预期目的的适应性和能力,是对主体的功能的评价。

总之,组织行为学所关心的主要问题之一是生产率,它要求思考何种因素会影响个体、群体及整个组织的效率、效果和效益。

(2) 缺勤

缺勤就是员工不来上班,它对于组织实现其目标是有极大的影响的,这是由于它会使工作流程被打断,重要的决策不得不推迟等等。一般来说,如果某个组织的缺勤率超出正常的范围,就会给组织的效率、效果和效益产生直接的危害。

缺勤包括旷工、请假、迟到和早退。请假也可理解为不得已的旷工,它与无故旷工有区别,譬如生病、受伤、意外事件等。测量旷工和请假的指标主要是频次和持续时间。组织行为研究表明,频次是比持续时间更有效的指标。迟到和早退是最容易测量的指标,尽管它可为组织管理的目的服务,但组织行为学较少使用这个指标。

关于缺勤标准问题,学界仍有争议。有人就认为,应该用出勤率标准取代缺勤率标准;有人则对此不以为然。还有人提出所谓磨洋工式缺勤,亦即出工不出力等问题。不管怎样,缺勤确实可以作为测量个人、群体和组织的行为的一个重要指标。

(3) 离职

离职就是员工离开工作岗位,它是组织之间的一种流动。离职率高意味着招聘、选拔、培训费用的提高。倘若组织中大量经验丰富、才能卓越的人员离开组织,那么,它必将影响组织的正常运作。然而,有时流动对组织可能是好事,它可以使有能力的人找到合适的位置,或者增加组织内部的晋升机会,或者会给组织添加新生力量。

其实,离职应区分自愿离职和非自愿离职。非自愿离职往往出于无奈,如健康状况、家庭原因、合同期满等。下岗、被解雇等则属另一类问题。组织行为学侧重于研究自愿离职问题。美国学者道尔顿还将自愿离职分作功能性离职和功能失调性离职。前者指个人想离开组织,而组织因对其有消极评价取“无所谓”态度;后者则指个人想离开组织,组织想挽留该人,该人离开对组织的工作会产生一定的影响。从组织角度看,前者有利,至少无害;后者则不利。为此,组织应采取措施减少或防止功能失调性离职。

(4) 工作满意度

工作满意度属于人的态度的范畴,是一种内隐行为变量,它指人们对工作的态度和情感反应。工作满意度还可细分为一系列维度对其进行测量,例如对工作本身、工作条件、报酬、晋升机会、上下级关系等的满意度。

组织行为研究之所以将工作满意度也作为测量的标准,是因为它既是与绩效有关的重要因素,也是组织行为研究者的价值偏爱。无论如何,满意应是一个组织的合法目标;工作满意度又与缺勤和离职是负相关的;组织还有责任向员工提供富有挑战性的工作,使他们从工作中获得满足。

三、组织行为学的学科特征

组织行为学是一门跨学科、多层次的基础学科,同时又具有两重性与应用性。

1. 跨学科性

组织行为学是以行为科学(主要指心理学、人类学、社会学)、管理学(主要指人事管理学、组织管理学)的概念、理论、模式和方法为主要知识基础,同时吸取了政治学、经济学、历史学、生物学、生理学等社会科学和自然科学中有关论述人类行为、心理的内容,充分体现了这门科学的跨学科性。

2. 层次性

从系统观来分析,组织行为学的研究对象可分三个层次:组织中的个体行为,包括知觉、学习、个性、价值观、态度、动机和挫折等;组织中的群体行为,包括群体的形成、类型、动力、特征、规模、群体建设和群体决策等;从整个组织角度研究成员的行为,包括领导、权力、沟通、冲突、组织结构设计、组织发展与变革以及研究外部环境与组织的相互关系,包括环境的变化、环境对组织的影响、组织对环境的反作用等。

3. 两重性

组织行为学是一门具有两重性的学科,它既具有组织中人的心理与行为的一般规律性或称自然属性,又具有特殊规律性或称社会属性。这种两重性主要是由其多学科性、人本身的两重性和管理的两重性决定的。

首先,组织行为学具有多学科性,它既应用生物学和生理学等自然科学原理,又应用社会学、社会心理学、政治学等社会科学原理。

其次,组织行为学的研究对象是人,组织中的人既有自然属性,又有社会属性。人的自然属性是指人的肉体存在及其特征,它是人的存在的基础;人的社会属性则是指人在实践活动中与他人发生各种社会联系,尤其是人在生产活动中是生产力的实体性因素之一,又是生产关系的一个重要方面。人的社会性是人的最根本特性。研究组织中的行为问题,不能离开人的生物特征、离开人的七情六欲,更不能离开人的社会性。由于不同社会制度下生产关系的性质截然不同,在管理活动中两种制度也会存在很大差异,因此,组织行为学的研究也必须注重对人的社会性的研究。

再次,组织行为学也是管理学的新发展,它是一种以人为中心的管理学,而管理又具有两重性。管理既有作为对人们共同劳动的协调和指挥的自然属性,又有监督劳动者劳动、反

映管理者意志的社会属性。不同社会制度下社会化大生产都需要管理,但管理的社会性迥然不同。

4. 应用性

组织行为学在研究和掌握了组织中人的规律性后,还要进一步研究评价和分析人的行为的方法,掌握保持积极行为、改变消极行为的技术。目的是紧密联系组织管理者的工作实际,提高他们的工作能力,改善组织的工作绩效。它是一门实用性的科学。

四、组织行为学的研究意义

管理者研究组织行为学的重要性和迫切性,主要是由组织行为学的实质和管理者的工作性质所决定的。国内外成功的管理实践,尤其是我国二十多年的改革开放实践证明,加强对组织行为学的研究有十分重要的意义。具体地说,这些意义和作用:

1. 研究组织行为学中的个体行为与管理,可以提高管理者知人善任、合理使用人才的水平

组织中的每个人都有他们各自的个性特征,有他们不同的认知、气质、能力、性格、价值观、态度、需要和动机等,通过对个体心理行为差异的研究,使管理者能全面地了解每个人的特点和能力的所长与所短,从而安排与之相适应的工作岗位和职务,真正做到扬长避短、人尽其才、才尽其用,发挥人力资源的最佳效益。同时,也可为我国当前的劳动人事制度改革,为制定选人、用人、育人和留人的政策提供科学依据。

2. 研究组织行为中的群体行为与管理,可以使管理者改善人际关系,搞好团队建设,增强他们所管辖群体的合理凝聚力和向心力

组织中的员工总是在一定的工作群体中与他人协作配合开展工作的,从而发生各种各样的关系。管理者应注意正式群体和非正式群体的差异,并把它们的作用结合起来。如当前劳动优化组合的形式就是将非正式群体转化为正式群体,实行将点兵、兵择将的双向自由选择组合。由于这些人感情、志趣相投、价值观一致,容易增强群体凝聚力和向心力,满足人们归属感和友谊的需要。在和谐的人际关系中,人们心情舒畅,有利于进一步提高群体的工作绩效。这里应强调的是,群体的目标必须和组织的目标一致。只有管理者的正确引导,群体凝聚力和向心力越大,群体的工作绩效才能越好。

3. 研究组织行为中的领导行为与管理,可以促使管理者提高领导素质,改进领导行为,掌握领导艺术,增强领导的有效性

组织行为学的研究和管理的实践充分表明,领导者不同的素质、领导行为与领导艺术,会造成一个组织内不同环境气氛和人际关系,给人们以不同的心理和行为的影响。因此,领导问题是影响一个部门或组织人力资源能否得到充分发挥的重要因素,是决定成败的关键。领导的实质是处理人与人的关系。作为领导者和管理者最主要、大量的工作是与组织内外的各级各类人打交道。领导者和管理者只有研究和掌握了组织行为,把握了各类人员的心理和行为的规律性,才能妥善地处理好各方面的人际关系,提高领导的有效性。

4. 研究组织行为学中的激励理论与应用,可以加强以人为本的管理,充分调动各方面的积极性、主动性和创造性

组织行为学认为,人是组织的主体,现代化的管理中最重要的是对人的管理,要实现合乎人情味的管理,建立以人为中心的而不是以工作为中心的管理制度;并且强调科学技术越发展就越要重视人的因素,要通过各种激励措施,想方设法地吸引人才、培养人才,提高人的素质,挖掘现有人员的潜力,进一步提高脑力劳动在整个劳动中的比重,尤其是进入广泛使用电子计算机、信息化管理的知识经济时代,对脑力劳动的要求越来越高。实践反复证明,越是高级脑力劳动者,就越需要对其实行具有人情味的管理,充分发挥他们的主动性、积极性和创造性。

5. 研究组织行为学中的组织设计与组织变革的理论和方法,可使管理者更好地适应环境的变化,进行组织改革,增强活力,提高绩效

任何组织都必须随着它所处的内外环境的变化而变化,现代环境变化万千,更要求组织也要随着变革而适应之。这对我国当前各类组织进行改革,转换机制,增强组织活力,提高工作成绩,具有十分重要的意义。

第二节 组织行为学的历史演进和理论基础

组织行为学的发展有近百年的历史,可以追溯到早期的工业心理学。人际关系理论及行为科学的发展奠定了组织行为学学科形成的基础。

一、组织行为学的历史演进

1. 近代西方理论先驱们的贡献

组织行为学的产生最初源自对劳动生产率与劳资关系的关注。主要代表人物有亚当·斯密、查尔斯·巴贝奇、罗伯特·欧文等。

(1) 亚当·斯密

近代管理理论的发展为行为科学的萌芽奠定了基础。经济学之父亚当·斯密(1723—1790)在其《国富论》中首次提出了分工提高劳动生产率的观点。他认为,分工促进劳动生产率的原因有三:第一,劳动者的技巧因专业而日进;第二,由一种工作转到另一种工作,通常需损失不少时间,有了分工,就可以免除这种损失;第三,许多简化劳动和缩减劳动的机械发明,只有在分工的基础上方才可能。他列举制针业来说明:制针工人通过有效的分工合作,可以数十倍地提高劳动效率。

斯密的经济学观点建立在“经济人”即人的自私本性基础之上,“经济人”观点后来成为资本主义管理方式的理论基础。依据这种人性观念出发,管理中,必须奉行“胡萝卜加大棒”的管理方式。以后的许多管理理论大师,如英国管理大师、著名数学家查尔斯·巴贝奇(1792—1871)、美国人亨利·汤恩(1844—1924)等在斯密的分工理论基础上提出了专业化

理论,他们的理论成为后来的“科学管理”的理论基础。

(2) 罗伯特·欧文

罗伯特·欧文(1771—1858)是英国著名的空想社会主义理论家、实业家。他的管理思想基于“人是环境的产物”这一法国唯物主义学者的观点。欧文认为,好的环境可以使人形成良好的品行,坏的环境则使人形成不好的品行。他对当时很多资本家过分注重机器而轻视人的做法提出了强烈批评,并采用多种办法致力于改善工人的工作环境和生活环境。在工厂里,欧文通过改善工厂设备的摆设和搞好清洁卫生等方法,为工人创造出一个在当时看来尽可能舒适的工作场所。他还主动把工人的工作时间从 13—14 小时缩短到 10.5 小时。

欧文在工厂内推行了一种新的管理制度,其核心是废除惩罚,强调人性化管理。欧文根据工人在工厂的表现,将工人的品行分为恶劣、怠惰、良好和优质四个等级,用一个木块的四面涂上黑、蓝、黄、白四色分别表示。每个工人的前面都有一块,部门主管根据工人的表现进行考核,厂长再根据部门主管的表现对部门主管进行考核。考核结果摆放在工厂里的显眼位置上,所属的员工一眼就可以看到各人木块的不同颜色。这样,每人目光一扫,就可以知道对应的员工表现如何。刚开始实行这项制度的时候,工人表现恶劣的很多,而表现良好的却很少。但是,在众人目光的注视中和自尊心理的驱使下,表现恶劣的次数和人数逐渐减少,而表现良好的工人却不断地增多。为了保证这种考核的公正,欧文还规定,无论是谁认为考核不公,都可以直接向他进行申诉。这种无惩罚的人性化管理,在当时几乎是一个奇迹。同时,部门主管考核员工,经理考核部门主管,同时辅之以越级申诉制度,开创了层级管理的先河,也有利于劳资双方的平等沟通和矛盾化解。

欧文批评那些重设备、轻雇员的工厂主。他认为关注雇员、改善劳动条件是企业管理者的最佳投资,不仅会减轻工人的不幸,也有利于企业经营。欧文是一个理想主义者,他倡导的是一个减轻工人苦难的“乌托邦”,比自己所处的时代超前了 100 多年。在管理史上首次提出关心人的哲学,是他对管理和组织行为研究的巨大贡献。由于他在企业中试图建立一种新型的人际关系,所以被称为“人际关系之父”。

2. 科学的心理学与工业心理学的兴起

西方组织行为学的研究的历史可以追溯到 19 世纪中后期,威廉·冯特(Wilhelm Wundt, 1832—1920),德国心理学家,他于 1879 年在德国莱比锡大学创立了世界上第一个心理学实验室,并将内省实验法引入了心理学。依托他的心理学实验室和勤奋研究,冯特著作颇丰,他的《生理心理学原理》是近代心理学史上第一部最重要的著作。冯特还培养了一大批卓有成就的学生。他被公认为现代实验心理学、认知心理学、社会心理学的创建人。

把心理学的知识开始应用于工业企业的是德国心理学家斯特恩(L. W. Stern),他在 1901 年提出“心理技术学”这一概念。后来,心理学创始人冯特的学生,出生于德国,侨居美国,受聘于哈佛大学的美国心理学家闵斯特伯格(H. Munsterberg)开始进行心理技术学的具体研究工作。他在哈佛大学建立的心理学实验室是工业心理学(industrial psychology)的基地,他的研究要点是用心理测验等方法去识别最适合从事某种工作的人,并把他们安置在最适合的工作岗位上;同时研究在什么样的心理状态下,才能够使每个工人获得最大满意的