

普通高等院校“十三五”规划教材

ZUZHI XINGWEI XUE

组织行为学

陈兴淋 主编

清华大学出版社



普通高等院校“十三五”规划教材

ZUZHI XINGWEI XUE

组织行为学

陈兴淋 主 编
孙 晶 孙 广 王宝华 虎 啸 张宝辉 副主编
郭雅琼 梅 彤 参 编

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书在内容的编排与写作的风格上充分考虑到应用型人才培养过程中的教学特点,介绍了组织行为学领域的相关基础知识及其具体应用。全书分四部分,共十五章。第一部分即第一章是组织行为学概述,介绍了组织与组织行为、组织理论与组织设计相关的基础理论。第二章至第五章是个体行为部分,介绍了与个体行为相关的心理活动及其行为规律相关的基本知识与基础理论,包括个体行为的基础、价值观与态度、动机与激励理论、工作压力等。第六章至第十二章是群体行为,介绍了与群体行为相关的基本知识与基础理论,包括群体行为的基础、团队理论与实践、沟通、领导、权力与政治、冲突与谈判、决策等。第十三章至第十五章是组织行为部分,介绍了组织文化、组织变革与组织发展、组织学习与组织行为相关的基本知识与基础理论。

本书适合应用型本科院校工商管理专业的学生使用,也适合其他跨专业的学生选修使用。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学 / 陈兴淋主编. --北京:清华大学出版社, 2016

(普通高等院校“十三五”规划教材)

ISBN 978-7-302-45740-4

I. ①组… II. ①陈… 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(2016)第 286937 号

责任编辑:刘志彬

封面设计:汉风唐韵

责任校对:宋玉莲

责任印制:王静怡

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座

邮 编:100084

社 总 机:010-62770175

邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者:三河市海新印务有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm

印 张:18

字 数:450千字

版 次:2016年12月第1版

印 次:2016年12月第1次印刷

印 数:1~3000

定 价:49.00元

产品编号:072674-01

Preface

前言

“组织行为学”是一门年轻但又成熟的学科。说它年轻，是因为它从最初的形成到现在也只不过短短几十年的时间。20 世纪 60 年代，组织行为学在行为科学研究的基础上逐步发展起来，最早被称为工业心理学，也曾被称为组织心理学、管理心理学等，最近二十年来才逐步统一为组织行为学。说它成熟，是因为组织行为学已经形成了一个较为完整的学科体系，并有着自身的发展与研究规律，其研究人员也从最初的心理学家和管理学家扩大到现在的社会学家、政治学家、生理学家、生物学家及语言学家等。

组织行为学的快速发展，除学科自身的性质外，主要得益于社会经济发展的需要。美国道奈兰公司的董事长约翰·道奈兰说：“我们在组织行为方面的咨询和训练上进行了大量的投资，因为这种投资比投资于机器合算。就投资回报而言，投资于组织行为学比投资于机器人更为保险。”现代企业中，人力资源部已经成为最重要的职能部门之一，而这个部门的主管基本上都具有行为科学，特别是组织行为学的知识背景。因此，组织行为学已成为欧美等大学讲授行为科学的主要教学内容，被列为必修的核心课程。

中国经济发展的过程，也是工商管理专业被引进中国并进行本土化发展的过程。正是在这一过程之中，组织行为学逐步取得了工商管理专业的核心课程的地位，成为国内工商管理专业各层次学历教育的必修课程，甚至成为企业内训的核心课程。教科书是一个学科研究与普及、研究与应用联结的纽带。《组织行为学》教材也从最初的原文引进、翻译发展到现在的本土化阶段。本教材的编写整合了作者多年来在本科和专业教学过程中的经验和心得，顺应了时代的发展，兼顾了多层次的教学对象。

本书体现了以下几方面的原则，这些原则的重要性与必要性也被多年的教学实践所验证。

1. 强调普及

作为一门基础性课程的教科书，重要的并不是知识的深度和研究的前沿性，而在于知识的普及性。因此，本书着重介绍的是普及性的知识点和基础理论。

2. 以实用为本

实用，是应用型学科的生命力所在，贯彻在本书的写作中就是以应用的标准和要求来进行内容的编排与选择，而不是面面俱到。

3. 注重可读性与着重理解

每章都有本章要点提示与重点名词提示，并附有与本章内容对应的案例。

4. 便于教学

为方便教学，每章都附有本章小结以及复习思考题。

本书的成文，首先要感谢本书中提及的诸位学者，是他们的贡献奠定了组织行为学的基础，并开拓了组织行为学的应用空间。同时，也要感谢在本书定稿与出版过程中提供无私帮助的各界朋友，是他们让本书能与读者见面。

由于经验、能力及时间的关系，书中瑕疵在所难免，希望各界朋友不吝赐教，以利今后的不断改进。书中的不当观点概由作者负责。

编 者

Contents 目 录

第一章 组织行为学概述

第一节 组织的概念、要素和类型	1
第二节 组织行为学的概念、产生及发展	3
第三节 组织行为学研究的分类和方法	8
本章小结	10
复习思考题	11
本章案例	11

第二章 个体行为的基础

第一节 人格与个体行为	15
第二节 情绪与个体行为	22
第三节 能力与个体行为	24
本章小结	28
复习思考题	29
本章案例	29

第三章 价值观与态度

第一节 价值观	31
第二节 态度	34
第三节 知觉	38
本章小结	47
复习思考题	48
本章案例	48

第四章 动机与激励理论

第一节 动机与激励的本质	51
--------------------	----

第二节 激励理论	58
第三节 激励机制的运用	74
第四节 绩效考评与激励	79
本章小结	84
复习思考题	85
本章案例	85

第五章 工作压力

第一节 工作压力的特性	88
第二节 工作压力的管理	96
本章小结	99
复习思考题	99
本章案例	100

第六章 群体行为的基础

第一节 群体的基本问题	101
第二节 影响群体行为的因素	105
第三节 群体行为的特征	112
第四节 群体中的人际关系	114
本章小结	118
复习思考题	119
本章案例	119

第七章 团队理论与实践

第一节 团队概述	121
第二节 团队管理	125
本章小结	129
复习思考题	129
本章案例	129

第八章 沟 通

第一节 沟通概述	132
----------------	-----

第二节 人际沟通	138
第三节 沟通障碍及障碍的排除	141
本章小结	144
复习思考题	145
本章案例	145

第九章 领 导

第一节 领导概述	148
第二节 领导理论	153
第三节 有效领导的原则	168
本章小结	169
复习思考题	169
本章案例	169

第十章 权力与政治

第一节 权力	171
第二节 政治	181
本章小结	188
复习思考题	189
本章案例	189

第十一章 冲突与谈判

第一节 冲突概述	192
第二节 冲突的处理	199
第三节 谈判	204
本章小结	210
复习思考题	211
本章案例	211

第十二章 决 策

第一节 决策概述	213
第二节 个体决策	219

第三节 群体决策	222
本章小结	227
复习思考题	228
本章案例	228

第十三章 组织文化

第一节 组织文化概述	230
第二节 组织文化对组织行为学的影响	233
第三节 组织文化的建设	237
本章小结	241
复习思考题	242
本章案例	242

第十四章 组织变革与组织发展

第一节 组织变革概述	245
第二节 组织变革的动力及阻力	248
第三节 组织变革的模式	252
第四节 组织的发展过程	255
本章小结	260
复习思考题	260
本章案例	260

第十五章 组织学习

第一节 组织学习概述	262
第二节 组织学习理论	264
第三节 学习型组织	268
第四节 学习型组织的构建	273
本章小结	275
复习思考题	275
本章案例	275

参考文献	278
------------	-----

1

第一章

Chapter 1

组织行为学概述

>>>

本章要点

1. 组织的概念、要素和类型。
2. 组织行为学的概念、产生与发展过程。
3. 组织行为学研究的分类和方法。

>>>

重点名词

组织 组织行为学 泰勒管理 霍桑实验

第一节

组织的概念、要素和类型

一、组织的概念和要素

组织是社会基本单元，如学校、班级、学生会、公司、政治团体、政府部门等。组织的存在在于它可以更好、更高效地满足人们社会生活的各种需要。每一个人都是某一组织的一部分，与组织发生联系，享受组织赋予的权利并承担组织要求的责任和义务。

组织可以从不同角度理解，本书使用张德教授对组织的定义：组织是对完成特定使命的人的系统安排。这一定义中包含了组织的目标、人员、资源、活动和管理五个基本要素。

► 1. 目标要素

任何组织都有其目标，这是组织存在的理由。当组织的目标为环境(社会)所抛弃，组织就失去存在的价值与意义。工厂的目标是生产产品，医院的目标是救死扶伤，学校的目标是培养人才。目标是组织与环境互动的基点，并且要符合当前环境及今后发展的需要，这是组织的生命力所在。

► 2. 人员要素

组织是人的集合,没有人就没有组织。人是组织目标或使命的实现者,是组织的重要要素(也有人认为是第一要素)。组织的目标要转化为组织成员的行动,才能实现组织与环境的互动。组织目标如何转化为成员的行动呢?首先是它必须为组织成员接受。目标的认同是组织吸引和筛选成员的根本标准。

► 3. 资源要素

上述定义中并没有直接提及资源问题,但从特定使命的完成来看,必要的资源是不可或缺的,而人员本身就是组织最为重要的资源。组织完成其特定使命需要的资源包括人力资源和非人力资源,所有的非人力资源都是可以通过人力资源去获得的。

► 4. 活动要素

仅有人和资源,组织的目标和使命还是不可能实现的,组织对环境或社会的意义还是不能体现。组织生存和发展的价值还得通过组织的活动来实现,即通过组织成员的行为来实现组织的目标。对完成特定使命的人的系统安排即是让他们有所行动。围绕组织目标而开展有效的活动是组织的基本要求,也是组织生存过程中的基本内容。

► 5. 管理要素

组织是一群人,组织目标的实现依赖组织的全体成员。因此,有效地实现组织的目标,就需要对组织成员的活动进行必要的分工和协调,即系统安排。组织的规模越大,组织的使命和目标越远,这种系统安排的管理工作就越重要。所以,管理是组织内生的需求,它决定了组织实现目标的效率,也就决定了组织的有效性。

二、组织的类型

不同的组织由不同的人群组成,其使命与目标也各不相同,规模与活动范围也存在很大的差异。按不同的标准,组织有不同的分类,如按产权划分、按所有制划分、按规范划分、按发展阶段划分、按所在地区划分等。这里介绍几种主要的分类。

► 1. 根据组织实现的社会功能划分

根据组织实现的社会功能不同,可以将组织划分为生产组织、政治组织、整合组织和维持组织。生产组织是指从事物质生产的制造和服务型组织,如工厂、商店等。政治组织是指为了保证整个社会达到自己的目标而进行权力分配的组织,如政府部门等。整合组织是指协调各种冲突、引导人们向某种固定目标发展的组织,如法院、政党等。维持组织是指维持固定的形式,确保社会发展的组织,如学校、社团、媒体等。

► 2. 根据组织的目标划分

根据组织目标的不同,可以将组织划分为营利组织、非营利组织和公共组织三类。以获取利益为主要目标的组织称为营利组织,绝大部分的生产组织都是营利组织。营利组织是现代社会的基石,它们以其产品和服务来满足其他组织和个人的各种需求,并以纳税等方式支持其他组织的正常运行,以其获利维持组织的生存和发展机会。非营利组织是指除公共组织外一切不以盈利为主要目标的组织,如公立医院、公立学校、各种公益类社团、宗教团体和慈善机构等。公共组织指负责处理国家公共事务的组织,如立法机关、司法机关、政府机关、军事机关等。

► 3. 根据组织成员的受益程度划分

根据组织成员的受益程度,可以将组织划分为互利组织、商业组织、服务组织和公益组织。互利组织是指对所有参加者都有好处的组织,如党派、工会、俱乐部等。商业组织

是指那些从事工商活动的组织,如工厂、公司、企业、银行等。服务组织指为某些社会成员直接服务的组织,如学校、医院、福利机构等。公益组织指为社会所有成员服务的组织,如警察机构、行政机构、军事机构、研究机构等。

► 4. 根据控制成员的方式划分

根据控制成员方式的不同,可以将组织划分为强制型组织、功利型组织和规范型组织。强制型组织用高压、威胁,甚至暴力等手段控制其成员的行为,如监狱、精神病医院等。功利型组织用金钱或物质诱惑来控制其成员的行为,如工商企业等。规范型组织则用在伦理道德或观念信仰等基础上形成的规范权力来控制成员的行为,如宗教组织、家族等。

第二节 组织行为学的概念、产生及发展

一、组织行为学的概念

在如今高度组织化的社会中,组织及组织活动对人们的生活的影响越来越深,任何人都难以脱离组织而存在,组织使人们的生活、工作和认识发生着重大的改变。将组织作为研究对象,对组织行为进行深入系统的研究,探讨组织内部结构和演变的规律性,探究组织活动中个体、群体行为的各种因素及相互关系,对保证人类社会活动的有序进行,增进组织活动的有效性,提高人们的生活质量和福利水平都是非常必要的。

关于组织行为学的定义有很多,本书采用张德教授的定义,即组织行为学是研究组织中人的心理和行为表现及规律,以提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力,从而实现组织既定目标的科学。从这个概念中,需要注意以下三点。

► 1. 组织行为学研究的对象是人的心理和行为的规律性

心理活动的规律性和行为活动的规律性是两个层面的概念,因为人的行为与心理密不可分,心理活动是行为的内在依据,而行为则是心理活动的外在表现,所以要将两者统一起来进行研究。

► 2. 组织行为学研究的范围是一定组织中的人的心理和行为规律

组织行为学并不研究一切人类的心理和行为规律,而只是将研究范围界定在一定组织范围内的人的心理与行为的规律。这些组织范围包括学校、工厂、车间、银行、医院、军队、政府机关部门、社会团体等。组织中人的心理与行为的规律,不只是组织中单个个体的心理与行为规律,还有聚集在一起的人们的心理与行为的规律,包括个体心理与行为规律、群体心理与行为规律及组织心理与行为规律。

► 3. 组织行为学研究的目的在于提高预测、引导和控制人的行为的能力,以达到组织既定的目标

组织行为学研究一定组织中的人的心理与行为规律本身不是目的,而是为了能通过掌握这些规律来提高对组织中人的行为的预测、引导和控制的能力,从而使组织成员的行为与组织目标的要求相一致,实现组织效率和组织有效性的提升。

二、组织行为学的产生

从人类的历史来看,人类的祖先为了战胜残酷的大自然聚到了一起,一起劳作,一

起休息,一起分享劳动成果。劳动需要分工协调,劳动果实需要分配,这就需要管理。在这期间虽然也出现过一些巨大的工程,如中国的长城、埃及的金字塔等,此时已经具有了一些有效的管理思想和方法,但由于没有文献记载,我们认为当时处于一种经验管理时代。

► 1.《国富论》

亚当·斯密(1723—1790年)所著的《国民财富的性质和原因的研究》(简称《国富论》)于1776年3月出版,书中第一次提出了劳动分工的观点,阐述了劳动分工对提高劳动生产率和增进国民财富的巨大作用。劳动分工理论为组织行为学的萌芽奠定了基础。

► 2. 泰勒管理

到了20世纪初,被后人称为“科学管理之父”的管理学家美国人弗雷德里克·温斯洛·泰勒(Frederick Winslow Taylor)受雇于美国伯利恒钢铁公司期间,采用科学方法研究工人的工作效率问题,进行了著名的“金属切削试验”“搬运生铁块试验”和“铁锹试验”,提出了劳动定额和计件工资等管理制度,使工人的工作效率成倍提高。但是,他认为工人的主要动机是经济的,工人最关心的是提高自己的金钱收入(即“经济人”假设),暴露出其时代的局限性。

到20世纪上半叶,法约尔《工业管理与一般管理》(1916年)的出版标志着人们对管理科学的研究又大大前进了一步。在这本管理学名著中,法约尔提出高效组织应坚持的14项原则,如权力责任原则、统一指挥原则、统一领导原则、公平原则、秩序原则等,这些理论至今仍具有很强的指导意义。

其他与泰勒持有相同或相近观点的人,如吉尔布雷斯夫妇、甘特等人认为“最大的工作效率来源于人、工具、材料和方法的改善,应该使人的能力获得充分发挥。对职工的直接鼓励是提供机会,使他们的抱负、自豪感、美好、竞争心、成就被承认等得到实现,至于加工资、提级别、减少工作时间,只是间接的鼓励”。

► 3. 霍桑实验

在组织行为学产生的过程中,霍桑实验与人际关系学派做出了重要贡献。霍桑实验是心理学史上最出名的事件之一,指1927—1932年期间,美国哈佛大学心理学教授埃尔顿·梅奥带领学生和研究人员在西方电器公司位于伊利诺伊州的霍桑工厂进行的一系列心理学实验。霍桑实验共分四阶段:照明实验、福利实验、访谈实验和群体实验。霍桑实验的结论如下。

(1) 职工是“社会人”。

(2) 企业中存在着“非正式组织”。

(3) 新型的领导能力在于提高职工的满足度。

(4) 存在着霍桑效应,即由于受到额外的关注而引起绩效或努力上升的情况。

霍桑实验对古典管理理论进行了大胆地突破,第一次把管理研究的重点从工作、物质因素转到人的因素上来,不仅在理论上对古典管理理论做了修正和补充,开辟了管理研究的新理论,还为现代行为科学的发展奠定了基础。霍桑实验对管理实践产生了深远的影响,使人们逐渐认识到:人才是企业发展的动力之源;有效沟通是管理中的艺术方法;企业文化是寻求效率逻辑与感情逻辑之间的动态平衡的有效途径。

► 4. 名称确立

随着社会的快速发展,人类社会的各种冲突日益增多,这些问题不能单凭科学技术上的技巧而予以解决,还需要社会技巧,这一切都在于人。这样,组织行为学作为解决

社会和组织中人的问题的学问就应运而生了。在西方,组织行为学起初没有统一的名称,最早人们把它叫作“工业心理学”。1961年,弗鲁姆(V. H. Vroom)和梅尔(R. F. Maier)为美国的《心理学年鉴》撰写了一篇题为《工业社会心理学》的综述。他们提出,工业社会心理学应该从两个侧面或系统进行研究。第一是个体层面。个体是分析的基本单位,在这个层面上,应该研究人的动机、需要、态度、气质、兴趣等。第二个层面是社会层面。这个层面分为静态的研究和动态的研究。静态研究包括工业系统的结构、功能等;动态研究包括社会关系,如上下级关系、职工之间的关系等。1964年,列维特(H. L. Leavitt)等人为美国的《心理学年鉴》撰写了第二篇论述,用“组织心理学”替代了“工业心理学”的名称。这篇文章总结了1954—1964年这一阶段组织心理学方面的研究成果。在此以后,这个名称得到学术界的认同,20世纪60年代中期先后出现了巴斯(B. M. Bass)和雪恩(E. H. Schein)等人的组织心理学,这些都是对这个领域研究工作的进一步深入。

20世纪60年代中叶以后,组织行为学的研究内容主要论述企业性组织内人和群体的行为。其特征是既注意人的因素,又注意组织的因素,如工作任务、组织结构、隶属关系等,在一定意义上,它是人际关系学派和组织理论的综合。最近20年来,组织行为学主要是围绕着组织行为的理论综合,围绕着组织行为的一些课题发展的,因此目前比较流行把这个学科称为“组织行为学”。

三、组织行为学的发展

组织行为学早期只有少数人主要研究企业组织内的人的行为。随着社会的发展以及各种组织数量的增多和壮大,对于组织行为学的研究也越来越深入,呈现出来蓬勃发展的势头。

(一) 国外组织行为学的发展

组织行为学研究课题的数量与范围在过去几十年中不断地扩大,许多学者出版了大量的专著和教科书。随着社会的发展,组织行为学的发展呈现以下趋势。

► 1. 研究机构不断扩大,专业研究人员不断增加

现在,世界各国的很多高校都开设了组织行为学这门课程,还有为数众多的研究机构也在研究这一学科。

► 2. 研究范围不断扩大

在泰勒创立泰勒制的时候,他的设想是仅仅为企业服务,仅仅研究企业中的问题。但经过闵斯特伯格、梅奥等人的进一步开拓,“组织行为学”这门学科的研究早已超出了企业的范围,深入到社会组织、社会生活的各个层面,扩大到了政治团体、工会、医院、政府、法庭、监狱、学校、精神病院等各种机构、各种组织,显示了它强大的生命力。

► 3. 在理论上,逐渐地由静态的分析过渡到了系统、动态的调查研究

以前人们研究的时候,常常只研究一个组织的情况,而现在,人们把一个组织的行为、一个个体的行为放到了一个更大的社会系统里去研究,人们已经逐步意识到,组织不仅是一个系统,而且还是一个更大的系统的一个组成部分。因此,研究一个组织的同时,还得研究整个社会,只有从整个社会文化的高度去探讨,组织行为学中的很多问题才能迎刃而解。

► 4. 在研究课题上,视野逐渐扩大,研究逐渐深入

从广度上说,人们不再单纯地认为管理仅是一个企业的问题,而认为它是涉及整个社

会的问题,与整个社会文化有着密不可分的关系。从深度上来讲,人们的研究已经进入了一个十分深层的领域,从人的态度、兴趣、能力天赋等这些具体而微小的心理因素来进行研究,研究这些因素对人的影响,对一个企业的影响。

► 5. 研究方法的发展

在研究方法上,逐步从单因素分析过渡到多因素分析,从静态分析过渡到动态分析,从局部分析过渡到整体分析,从以前的实验室实验法过渡到自然实验法,从以前的定性分析过渡到定量分析。

► 6. 综合化趋势

“组织行为学”这门学科以前主要是归属在管理学、心理学中,其研究人员也主要是管理学家和心理学家。现在许多专家都参与到这个组织中来,如社会学家、政治学家、生理学家、语言学家和生物学家等,使得“组织行为学”这门学科有了综合学科的性质。“组织行为学”这个名称就是因为有了众多专家的参与才在 20 世纪 60 年代末期出现。

美国组织行为学家坦南鲍尔(R. Tannenbaum)和戴维斯(K. Daris)认为,半个世纪以来通过对行为科学的研究和传播,在管理中对人的看法发生了变化,基本有六个方面:①过去认为人性是坏的,现在认为人性基本上是好的;②从回避对人的评价到对人的承认和肯定;③从固定地看人到发展地看人;④从不承认人与人之间的差别到承认人际之间的差别;⑤从单纯依据业务职业看人转变为从整体上看人;⑥从只注意人际之间的竞争转变为注意到人与人之间的合作。所以,美国哥伦比亚大学贝纳尔森教授说:“行为科学是 20 世纪一项重要的文化科学发明。”

(二) 我国组织行为学的发展

虽然我国传统文化蕴含着丰富的管理心理学思想,但这些思想基本上停留在经验和朴素的认识上。组织行为学作为一门独立的学科,是从西方引进的。1935 年《工业心理学概观》(我国心理学家陈立撰著)一书的出版论述了当时中国工业心理学和管理心理学的基本问题,涉及工业组织、工作方法、激励动机、效率与事故、休息、疲劳、环境等诸多方面。从 20 世纪 50 年代开始,我国已逐步开展工程心理学和劳动心理学的研究,但管理心理学的起步较晚。60 年代,我国学术界对西方正在迅速发展的工业与组织心理学知之甚少。直到 70 年代末期,我国转向以经济建设为中心,工业部门感到需要运用心理学的知识调动企业管理者和职工的积极性,心理学界也感到需要开展有关生产管理中心理学问题的研究。正是在这种改革和开放形势的推动下,管理心理学才逐步得到发展。1980 年中国心理学会工业心理专业委员会的成立,标志着我国组织行为学的起步。中国行为科学学会成立于 1985 年,实际上是组织行为学会。

我国组织行为学的研究与发展是与我国经济改革实践紧密联系在一起的。中国科学院心理研究所社会经济与心理行为研究中心和浙江大学心理学专业(工程心理学方向)从 20 世纪 80 年代就开始了组织行为学的研究,这也是我国两个专门的工业心理学研究机构。在研究中,浙江大学王重鸣教授认为,我国组织行为学的发展是随着经济改革的五个阶段而发展的,如表 1-1 所示。

表 1-1 组织行为学在我国的发展

企业改革阶段	时 间	改 革 焦 点	组织行为研究重点
实验尝试阶段	1978—1983 年	放权让权	个体激励、培训
决策规范阶段	1984—1985 年	科学决策	团队、领导
责任承包阶段	1986—1989 年	承包试点	组织变革
体制转换阶段	1990—1997 年	股份转制	组织设计、战略发展
全面发展阶段	1998 年至今	现代企业制度	管理创新、组织学习

(三) 组织行为学的新发展

20 世纪 90 年代以来,组织行为学有一些新的发展动向,主要表现在以下几个方面。

► 1. 组织变革已成为全球化经济竞争中组织行为学研究的首要问题

随着经济全球化的潮流和经济结构调整,对企业重组、战略管理、跨国公司或国际合资企业管理的研究呈现强劲势头,由复杂性增加而导致研究的注意力全面转向整个组织层面。这方面的研究主要探索组织变革的分析框架、理想的组织模式、干预理论以及变革代理人的角色。

与组织变革密切相关的是领导行为研究。受权变理论的影响,先后出现了多种领导理论。在组织变革中,管理决策显得十分重要。目前,在个体层面上,组织行为学比较注重决策和判断中所采用的认知策略和判断决策问题;在组织层面上,组织行为学主要分析不同背景下的决策模式、权利结构和参与体制,并特别重视决策技能的开发和利用。

► 2. 组织行为学强调对人力资源的系统开发

组织行为学更加关注研究管理者决策、技术创新和员工适应中必须具备的胜任素质,更加关注如何充分利用和开发人力资源。相应的组织行为学研究由原来的局部、分散转变为整体、系统。目前,有关胜任特征评价、个体对于组织的适应性和干预问题的研究等人力资源问题正向纵深发展。

► 3. 组织行为学研究更加关注国家目标

在跨国公司和国际合资公司的比较研究、科技投入的行为研究、失业指导研究、劳动力多元化、国家金融安全等方面,均取得了客观的经济效益和社会效益。目前,组织行为学家把组织作为开放的“社会—技术”系统来看待和研究,研究领域已突破传统框架,涉及管理培训与发展、工业业绩评价、管理决策、组织气氛和组织文化、跨文化比较等新领域。

► 4. 组织行为学研究除秉承强调生产率的传统之外,更加关注工作生活质量

组织行为学认为强调生产率与强调工作生活质量并非相互排斥的。如果工作生活质量不令人满意,是很难实现高生产率的。相反,高的生产率是拥有改善工作生活质量所必需的资源的前提条件。组织行为学越来越重视有关工作满意度、雇员安全与健康、组织文化、心理承诺、压力管理等方面内容的研究。

综上所述,组织行为学的产生和发展经历了一个漫长的理论准备和实际应用的演变过程。正是管理实践的不断深入和管理理论的逐步发展,催生了组织行为学,并持续推动着组织行为学研究的不断深入以及组织行为学的理论体系的逐步完备。

第三节 组织行为学研究的分类和方法

组织行为学是研究组织条件下的个体行为的规律性,以期通过个体行为的改进来提升群体行为和组织行为,从而实现组织的有效性。组织行为学将主要分析单元放在组织中的个体,关注的是组织中的个人认知和情感差异,聚焦于个体和群体层次上,是对组织的微观层面的研究。

组织理论研究也涉及人的行为,但它是以身体的方式来研究的,是对组织的一种宏观角度的研究。它以整个组织作为分析单元,考察人们是如何集合部门及组织的,关注组织层面上结构及其行为的差异。人是组织中最重要因素,但却不是组织理论关注的重点,这就是组织理论与组织行为学最为关键的区别。

组织行为学与组织理论的关系如图 1-1 所示。

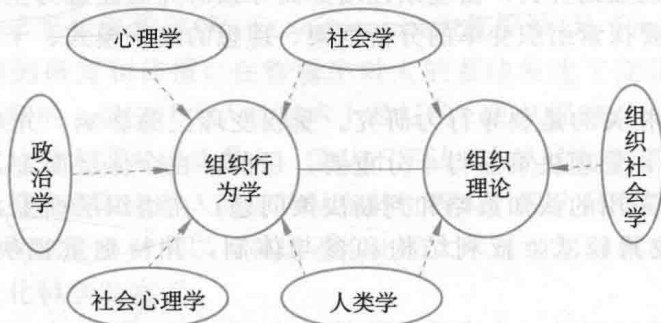


图 1-1 组织行为学与组织理论的关系

组织行为学是一门综合性的应用学科,它的形成与发展得益于众多相关学科的支持与贡献,它们为组织行为学提供了深层次的理论准备和知识累积。这些学科包括心理学、社会学、社会心理学、人类学及政治学等。

一、组织行为学研究的分类

为了提高研究的有效性或效率,对组织行为学研究进行一定的分类是有必要的。一般而言,可以从应用广度、研究目的和研究的可控制性三方面进行分类。

► 1. 根据应用的广度分类

根据应用的广度,可以将组织行为学的研究分为理论性研究、应用性研究、服务性研究和工作性研究四类。

(1) 理论性研究是为了增加人类知识而进行的研究,侧重于从理论上阐明某种心理或行为现象,而不太关注研究成果的实践应用问题,如对人性的探索。

(2) 应用性研究着眼于解决组织中广泛存在的问题,致力于对观察结果的证明及在改进现状中的运用,如工作再设计、组织发展等。

(3) 服务性研究是咨询人员的研究,组织聘请的咨询人员或顾问所做的研究工作。

(4) 工作性研究是针对组织中的某种情况所做的调查性研究,其目的是认清问题的所在,从而采取一定策略措施。这种研究强调的是理论与应用的结合。

► 2. 根据研究目的分类

根据研究目的不同,可以将组织行为学的研究分为描述性研究、预测性研究和因果性