

组织行为学

伊 强◎编著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

北京信息科技大学本科教学质量提高项目
项目号：5028023702

组织行为学

伊 强◎编著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

内容提要

本书旨在介绍商务活动中有关组织行为的基本理论,包括组织行为的功能、人在组织内的心态行为、组织内的个体活动、沟通的技巧、领导的形态、组织文化与团队建设、激励机制与理论等。本书在编写的过程中,注重汲取和吸收当前组织行为学研究的最新成果。篇章体例安排上力求遵循由浅入深,便于读者学习与阅读。本书可供企业培训、职业教育和普通高等教育的组织行为学课程教学使用。

责任编辑:张水华

责任出版:刘译文

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/伊强编著. —北京:知识产权出版社, 2013. 12

ISBN 978-7-5130-2542-3

I. ①组… II. ①伊… III. ①组织行为学 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 316238 号

组织行为学

ZUZHI XINGWEIXUE

伊 强 编著

出版发行: 知识产权出版社

社 址: 北京市海淀区马甸南村 1 号

网 址: <http://www.ipph.cn>

发行电话: 010-82000860 转 8104 / 8102

责编电话: 010-82000860 转 8389

印 刷: 知识产权出版社电子制印中心

开 本: 787mm×1092mm 1/16

版 次: 2014 年 1 月第 1 版

字 数: 240 千字

ISBN 978-7-5130-2542-3

邮 编: 100088

邮 箱: bjb@cnipr.com

传 真: 010-82000860

责编邮箱: miss.shuihua99@163.com

经 销: 新华书店及相关销售网点

印 张: 13.75

印 次: 2014 年 1 月第 1 次印刷

定 价: 42.00 元

出版版权专有 侵权必究

如有印装质量问题, 本社负责调换。

目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 组织行为学的研究对象	(1)
第二节 组织行为学的产生与发展	(6)
第三节 组织行为学的研究方法	(13)
第二章 心理分析	(22)
第一节 心理及其特性	(22)
第二节 心理现象	(25)
第三节 心理的认知	(36)
第四节 影响心理的方法	(42)
第三章 个体行为	(48)
第一节 关于人的理论	(48)
第二节 需要与动机	(61)
第三节 价值观与态度	(67)
第四节 知觉与行为	(72)
第四章 群体行为	(80)
第一节 群体	(80)
第二节 群体的要素	(86)
第三节 群体间的行为	(96)
第五章 激励	(105)
第一节 激励及其机制	(105)
第二节 激励理论	(114)
第六章 团队管理	(128)
第一节 团队概述	(128)
第二节 塑造高绩效团队	(136)
第三节 团队建设	(142)

第四节 团队管理	(150)
第七章 组织文化与组织设计	(156)
第一节 组织文化	(156)
第二节 组织 CIS 战略	(165)
第三节 组织设计	(171)
第八章 沟 通	(186)
第一节 沟通及其价值	(186)
第二节 沟通的过程	(191)
参考文献	(212)
后 记	(213)

第一章 导 论

学习目标

了解组织行为学的概念，掌握组织行为学的理论框架和内容体系；掌握人类行为的一般规律，理解研究和应用组织行为学的意义和作用；掌握组织行为学研究方法论的原则，了解组织行为学的基本研究方法。

第一节 组织行为学的研究对象

一、组织行为的概念

（一）组织

1. 组织的定义。从一般意义上理解，组织是指具有特定目标、资源和结构，时刻与环境相互作用的一组开放系统。具体来说，组织是指由两个以上的人组成的，并在一个相对连续的基础上运作，以达到共同的目标或一系列目标的集体。

2. 组织的特征。组织是对完成特定使命的人们的系统性安排，关于组织的特征，一般概括为以下四个方面。

（1）目标。每一个组织都有明确的目标，如企业要使盈利最大化，学校要培养社会所需人才，医院要提供医疗服务。目标决定了组织存在的必要性与合理性。



(2) 资源。组织要想达到自己的目标,必须拥有相应的资源,如企业拥有人才、资金、机器、设备、品牌、技术等各种资源。

(3) 结构。在组织的各种资源中,人力资源最重要、最关键。组织需要科学地划分部门、划分层次,需要明确各部门、各层次的责任、义务、权力与利益。

(4) 互动。组织是一个开放系统。任何组织都离不开环境,离不开其他组织,都需要与环境进行物质、能量、信息的交换,都需要适应环境的变化。

3. 组织类型。根据不同的标准,可以对组织进行如下分类:

(1) 根据组织规模的大小,可将组织分成小型组织(30人以下)、中型组织(30人到1000人之间)、大型组织(1000人以上)。

(2) 根据组织产权的归属状况,可分成公有组织和私有组织。公有组织如国有企业、学校等,归国家或集体所有;私有组织如私营企业、私立学校等,归某个或某些自然人、私法人所有。

(3) 根据组织目标的不同,把组织划分为营利组织、非营利组织、公共组织。营利组织以获利为主要目标,如公司等。非营利组织是指除公共组织外,一切不以营利为主要目标的组织,如国有学校、宗教团体、慈善机构等。公共组织是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。公共组织代表公众通过运用法律、行政、经济等手段管理营利组织与非营利组织,使之符合国家与社会公众利益。

(二) 行为

行为是指人或动物表现出来的,和生理、心理活动紧密相联的外显的运动、动作或活动。所有的行为,都是由一连串的动作组成的,行为的基本单元是动作。本书所讲的行为,专指人的活动。在社会管理中,较为常见的是从以下两个角度来认识行为:

(1) 依据行为主体的不同为标准,把行为分为个体行为和团体行为。

(2) 依据人类活动的不同领域为标准,把行为划分为经济行为、政治行为、社会行为、文化行为等。

(三) 组织行为

1. 组织行为的定义。组织行为一般是指人们在作为组织成员时表现出的行为。但是,组织成员的行为并不完全属于组织行为,例如为实现个体自身利益而实施的商业行为和民事行为等。严格意义上的组织行为,是指各类组织的每位成员为实现组织目标,在完成组织工作过程中表现出的行为。

2. 组织行为的种类。通常情况下，我们把组织行为作如下划分：

(1) 根据分析水平的不同，把组织行为分为微观组织行为和宏观组织行为。微观组织行为是指组织内的某一个体或群体的行为，包括个体行为、人际行为、群体行为等。宏观组织行为是指所有组织成员作为一个整体活动时表现出的行为，如组织文化建设、组织变革等。

(2) 根据与组织目标的关系，把组织行为分为正向组织行为与反向组织行为。正向组织行为是指组织成员表现出的一切都利于组织目标实现的行为，如尽职尽责、遵守规章制度等。反向组织行为是指组织成员表现出的所有阻碍组织目标表现的行为，如迟到、缺勤、欺骗客户等。

二、组织行为学的研究对象

组织行为学是采用系统分析的方法，研究一定组织系统及其个体、群体的心理和行为的规律，从而提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力，以实现组织既定目标的科学。这个定义有四层含义：

其一，组织行为学的研究对象是组织系统及其个体、群体的心理和行为的规律。一方面，作为组织行为学研究对象既包括个体，也包括作为个体人的集合体的群体和组织，是个体、群体和组织的统一；另一方面，由于行为是心理活动的外在表现，心理活动是行为的内在依据，行为与其心理密不可分。因此，组织行为学把心理和行为作为统一体来进行研究。

其二，组织行为学的研究范围是一定组织中的人的心理和行为规律。这就是说，组织行为学研究的是工作场所中人的心理和行为。工作场所是组织行为学研究的边际条件，超出组织界限的人类行为和心理不属于组织行为学的研究范围。

其三，组织行为学的研究方法是系统分析的方法。如果我们把组织看作是一个有机体的话，那么个体则是组织这个有机体的细胞，群体则是组织这个有机体的器官。这意味着，组织中的个体、群体和整体的组织之间是相互联系、相互作用、相互影响的。因此，在研究不同层次的行为和心理的时候，都必须用系统的观点和方法进行分析。

其四，组织行为学的研究目的是提高管理者预测、引导和控制人的行为的能力，以达到和实现组织的既定目标。组织行为学通过对组织中人的行为的描述和成因的解释，为管理者预测员工未来行为、并引导和控制员工的行为向着有利于组织目标实现的方向发展，为组织管理提供理论指导以及具体



的管理方法、技术。因此，组织行为学是一门应用性很强的学科，是服务于组织管理的工具。

三、组织行为学的性质和特点

组织行为学是一门多学科、多层次相互交叉和渗透的跨学科的实用性科学。一般而言，把组织行为学的特点概括为下列三个方面。

首先，组织行为学具有典型的跨学科性。组织行为学以心理学、社会心理学、社会学和人类学等行为科学和管理学的概念、理论、方法为主要知识基础，同时吸收政治学、历史学、经济学等社会科学中有关人类行为的内容，从而使这门学科具有跨学科的性质。

其次，组织行为学具有鲜明的层次性。组织行为学是一门综合研究组织中的个体、群体和整个组织系统的心理和行为发展规律的学科，由此决定了这门学科在研究内容上的多层次性。具体来说，组织行为学的研究可分为三个层次：

第一个层次是个体。个体是构成组织的细胞，因此组织行为学要研究整个组织的心理和行为，必须从个体心理和行为的研究开始。在这个层次上，组织行为学主要研究个体心理因素对个体行为的影响，研究管理者如何在掌握个体心理特点的基础上有针对性地调动个体的工作积极性，矫正个体的不良行为。

第二个层次是群体。群体作为组织的器官，是连接个体和组织的桥梁，发挥着承上启下的作用。群体是由个体构成的，但它不是个体的简单相加，它有着区别于个体的特点。所以，组织行为学在研究个体的同时，还必须研究群体的特征、群体的形成和发展以及群体互动等问题。

第三个层次是整体组织系统。所有的组织不论其性质、类型有何不同，都是由群体构成的，而群体又是由个体构成。组织的结构、组织的变革以及组织文化等状况对个体和群体的心理和行为都有着重要影响。因此，在研究个体和群体的基础上，还必须对整个组织系统进行总体的研究。

再次，组织行为学具有突出的应用性。组织行为学不是纯粹思辨的学问，而是面向组织管理的实际去挖掘组织管理的规律。因此，组织行为学是一门应用性极强的学科，它不仅要探索和揭示组织系统及其个体、群体的心理和行为规律，而且还要研究评价和分析人的心理和行为的方法，提供保持积极行为、改变消极行为的具体技术和措施。它的直接目的是联系组织管理的工



作实际，提高管理者的工作能力和组织的工作绩效。

四、组织行为学的理论体系

归纳和概括国内外相关的组织行为学理论，一般认为组织行为学的理论体系是由三个部分所构成的，即个体行为理论、群体行为理论和组织系统行为理论。

（一）个体行为理论

个体行为理论主要探讨和研究作为组织细胞的个体在其心理因素的影响和支配下其实施的各种行为的规律。具体而言，这部分理论在个体行为方面最为关注的是个体的生产效率、出勤率以及人员流动等行为；在个体心理方面，这部分理论着重研究影响个体行为的个性心理特征、个性心理倾向性以及个体认知过程等方面的内容。组织行为学关于个体心理和行为理论研究的目的，在于对个体进行引导和控制，使之思想和行为符合组织的目标，进而激发个体的工作潜能，实现管理科学化、效能化。

（二）群体行为理论

群体行为理论主要研究作为组织组成部分的群体的心理和行为。具体包括群体行为的基础、群体决策、群体冲突和谈判、群体沟通以及领导行为等。组织行为学关于群体心理和行为理论研究的目的，在于使管理者掌握群体形成的原因以及群体心理和行为变化的规律，并对其进行有效的协调、控制和管理。

（三）组织系统行为理论

行为组织理论认为，人是组织中的灵魂。组织系统的建立只是为了创造一个良好的环境，使这个组织中的人比较顺利地实现他们的共同目标。组织系统行为理论包括组织结构及设计、组织文化、组织的变革与发展等。

需要进一步指出和说明的是，个体、群体、组织三者之间存在着紧密的内在联系，任何一个部分都不可能离开其他两个部分而孤立存在。三者之间的关系犹如生物有机体与细胞、器官的关系。因此，上述组织行为学的三个部分，彼此之间存在着层次递进的关系，由此形成了组织行为学理论体系的梯级结构。

五、学习和研究组织行为学的意义

伴随着我国社会经济的发展以及管理因素在组织发展中贡献率的不断提



高,组织行为学的应用价值逐渐凸显。进一步加强组织行为学的研究和应用,对于改进管理工作和提高管理水平,对于培养和选拔各级管理人才,改进领导作风和提高领导水平,对于提高工作绩效,对于改进组织成员之间的关系,调动组织成员的积极性、主动性和创造性,创建和谐的组织文化,都具有重要的意义。组织行为学是以人的“心理和行为规律”为研究重心的,只有谙熟和顺应这些规律,才能把以人为中心的管理落到实处,有助于知人善任,合理地使用人才,才能充分调动人的积极性、主动性和创造性,增强组织的凝聚力和向心力,促进组织的变革和发展。

第二节 组织行为学的产生与发展

组织行为学是研究组织中人的心理和行为表现及其规律,提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力,以实现组织既定目标的科学。组织行为学的产生和发展,是组织管理实践驱动的结果,是管理科学发展的重要结晶。

一、管理科学的发展和组织行为学的产生

自有人类以来,就存在管理问题。不过,早期管理通常是指从手工业生产向机器生产转变的初期。在这一时期,实际上管理尚未形成为一门科学,管理仅仅是依靠管理者的个人经验。管理真正成为一门科学,只是近百年的事情。管理学理论的发展受到社会生产力和科学技术发展水平的制约,经历了不同的发展阶段。根据组织行为学界比较公认的说法,大致可以分为以下四个发展阶段。

(一) 科学管理学派阶段

19世纪末和20世纪初,管理才真正形成一门科学。这一时期称为科学管理时期,其主要代表人物是美国的泰勒。泰勒是科学管理的倡导者,被后人称为“科学管理之父”。从根源上讲,泰勒是组织行为学发展中最重要先驱者。这一时期正是大工业快速发展的阶段,人们关注的是生产的效率。泰勒对工作进行动作和时间研究,注重工作的分析和设计,运用“时间—动作分析”的方法在钢铁公司进行了一系列的实验(搬运铁块、铲铁锹等),将人的动作进行分解和设计,提出了劳动定额、工时定额、计件工资制等一系列科学管理制度和方法。从本质上讲,泰勒的“科学管理”理论重视对物

的研究，而忽视人的因素。

与泰勒同时代的古典管理理论代表人物还有法国的法约尔（Henri Fayol）和德国的韦伯（Max Weber）。法约尔提出了构成管理的基本要素，即计划、组织、指挥、协调和控制，并提出了十四条管理原则。法约尔的思想则主要集中于高层的管理原则，如企业的计划，不同层次组织的协调、控制等，因此人们把他的理论称之为“计划管理”理论。韦伯则是社会学中组织理论的创始人，韦伯提出了著名的“官僚制”（bureaucracy）的组织理论。他认为，组织应是一个等级森严、层次分明、分工明确的金字塔形的结构。韦伯的“官僚制”组织理论，是各类组织采取的“直线式”组织结构的理论基础。

总而言之，尽管这三种理论研究都有着重大的管理价值，但它们有着共同的缺点，这就是轻视或忽视组织中人的因素问题，仅仅把人看成是一台机器，而完全不考虑人是具有思想、感情、主观能动性的。

（二）行为科学学派阶段

行为科学学派产生于20世纪20年代到60年代，代表人物是梅奥、麦格雷戈等，他们提出了著名的“人际关系理论”。在行为科学的发展史中被称为里程碑式的实验就是1924年开始的霍桑实验。美国哈佛大学心理学教授梅奥（Elton Mayo）1927年接管并主持了霍桑实验。霍桑实验是指在美国芝加哥西部电器公司所属的霍桑工厂进行的一系列的心理研究的总称。实验从1924年开始持续到1932年，梅奥的重要研究成果就是人际关系理论。

行为科学学派强调从心理学、社会学的角度研究管理问题。它重视社会环境、人们之间的相互关系对于提高工作效率的影响。行为科学学派认为，生产不仅受物理、生理因素影响，而且受社会因素、心理因素的影响，不能只重视物质因素、技术因素，而忽视社会因素、心理因素对工作效率的影响。简单地说，行为科学学派重视人的因素，重视组织中人与人之间的关系，主张用各种办法调动人的工作积极性。总之，它强调以人为中心的管理。由此可见，行为科学学派填补了科学管理时期的“人的因素的忽视”的缺陷。

（三）管理科学学派阶段

管理科学学派产生于20世纪60年代到70年代，其代表人物是钱德勒、劳伦斯等。其特点是把系统科学的理论应用于管理，即我们通常说的系统论、信息论、控制论等应用于管理领域，形成新的组织管理技术和方法。管理科学学派实际上是泰勒制的继续和发展，但它与泰勒制的不同之处在于运用现代自然科学和技术科学的成就，并且研究的问题更为广泛。管理科学学派有



时也被称为运筹学派。这是因为它注重数学和统计方法,注重运用电子计算机,研究的重点在于广泛运用数学模型寻找事物的发展规律和最优化的解决办法。但是总体来说,管理科学学派侧重以物为中心的管理研究。

应当指出的是,虽然行为科学学派和管理科学学派在理论和研究上各有侧重,但在管理实践上它们不是对立的,而是相互补充的。不可能单纯用行为科学的理论和方法来管理现代化的大型企业,同样,也不可能不管人的因素而只依靠数学和统计方法来解决现代企业中的重大问题。

(四) 综合性的现代管理学派阶段

综合性的现代管理学派产生于 20 世纪 70 年代以后。从这一时期开始,管理科学进入了最新管理阶段,即系统理论阶段。如前所述,系统理论把组织看成是一个开放的社会技术系统,这实际上就是要求把组织中对人的研究和对物的研究结合起来,把组织中的人、财、物加以统一考虑,还要考虑组织与环境的相互影响。这一阶段综合了前三个阶段的研究成果,把组织看作一个开放的社会模式,把管理科学和行为科学结合起来,创立了系统工程这一新的管理理论。该理论强调系统的组织和规划,有利于解决多种目标间的矛盾问题。

综上所述可以看到,组织行为学是在第二次世界大战以后随着管理领域中行为科学学派的出现而产生的,并且在系统理论的指导下逐步得到健全和发展的。

二、组织行为学形成的理论准备

组织行为学虽然是随着行为科学学派的出现而产生,但在它形成一门学科之前,同样有一个理论准备和知识积累的过程。

(一) 心理技术学

心理学的知识在企业中的应用是从心理技术学开始的。1892 年,美国著名心理学家 H. 芒斯特伯格应邀从德国到美国哈佛大学任实验心理学教授,负责心理实验室的工作。从 1910 年开始,他和他的学生开始在许多大工厂中进行把心理学应用于工业的试验,并于 1912 年把研究成果写成《心理学和工业生产率》一书。在书中他强烈要求加强管理的科学性,强调了用心理测验方法选拔合格工人。他提出把心理学应用于管理领域,开创了工业心理学这一新领域。工业心理学可以看做是组织行为学的雏形。

（二）霍桑实验

从1927年到1932年，以哈佛大学著名心理学教授梅奥为首的一批学者，在美国西方电气公司所属的霍桑工厂进行了一系列实验。实际上，霍桑实验是从1924年开始的。当时霍桑工厂内的一些研究者研究厂房照明对生产效率的影响。开始时曾设想灯光的明暗会对劳动生产率产生很大影响，但是实验结果并未证明原来的设想，似乎照明对劳动生产率并无影响，而又不能解释原因何在。随后梅奥教授进驻霍桑工厂开始了著名的“霍桑实验”。该实验主要包括三方面内容，即福利实验、随访实验、观察实验等，梅奥等人经过五年的研究得出了四条结论：

- （1）职工是“社会人”，企业应注意从社会心理角度调动职工的积极性。
- （2）企业中存在着“非正式组织”，管理者应当给予足够的重视。
- （3）生产效率主要取决于员工的积极性，而员工积极性的提高又主要取决于员工的态度以及企业内部的人际关系。
- （4）新型的企业领导应具备两方面的能力，即解决技术经济问题的能力和处理人际关系的能力。

“霍桑实验”表明，职工的士气、生产的积极性主要决定于社会因素、心理因素，决定于职工与管理人员之间以及职工与职工之间是否有融洽的关系，而物理环境（照明等）、物质刺激只具有次要意义。霍桑实验第一次把工业中的人际关系问题提到首要地位，并且提醒人们在处理管理问题时要注意人际关系的因素。梅奥等提出的理论被称为“人际关系”（human relations）理论。由此可见，霍桑实验是在管理科学的历史上最早提出以人为中心的管理思想的，这无疑对组织行为学的形成有很大的促进作用。“霍桑实验”可以说是组织行为学的先驱性研究。

（三）群体动态理论

群体动态理论的创始人是心理学家勒温（Kurt Lewin, 1890-1947），勒温是德裔美国心理学家，是拓朴心理学的创始人，是实验社会心理学的先驱、格式塔心理学的后期代表人，也是传播学的奠基人之一。勒温的理论被称为“场”理论。“场”是借用物理学中“磁场”的概念。勒温认为，人的心理、人的行为决定于内在需要和周围环境的相互作用。当人的需要未得到满足时，会产生内部力场的张力，而周围环境起着导火线的作用。人的行为动向取决于“内部力场”与“情境力场（环境因素）”的相互作用，而主要的决定因素是“内部力场”的张力。尤其是在1933年移居美国之后，勒温把“场”

理论用于研究群体行为，提出了“群体动态”（group dynamics）的概念。所谓“群体动态”就是指群体活动的动向，而研究“群体动态”就是要研究影响群体活动动向的诸因素，因为群体活动的动向同样取决于“内部力场”与“情境力场”的相互作用。

勒温的“群体动态”理论对组织行为学的形成和发展有很大影响，特别是对于研究群体行为作出了很大贡献。勒温的学生们后来又对影响群体行为的诸因素（如群体规范、沟通、领导等）进行了详细的研究，这些研究构成了组织行为学有关群体行为问题的基本内容。

（四）社会测量学

社会测量学（sociometry）的创始人是美国心理学家莫里诺（J. L. Moreno）。莫里诺原在维也纳的医院和研究所从事精神病治疗和研究工作，创造了所谓“心理剧”的治疗方法。1927年莫里诺迁居美国，从事社会心理学的研究，提出了社会测量理论。从理论上讲，社会测量学有许多值得讨论的问题，但它作为一门测量技术已得到广泛的运用。这种技术主要是通过填写问卷，让被调查者根据好感或反感对伙伴进行选择，并把这种选择用图表表示出来，从而使研究者可以根据图表对群体中的人际关系进行分析。由此可见，社会测量学为组织行为学研究群体行为提供了科学方法和技术手段。

（五）需要层次理论

需要层次理论是美国心理学家马斯洛（A. Maslow）提出的。1943年马斯洛发表了《人的动机理论》一文，其中首次论述了作为人的动机基础的需要层次理论。马斯洛认为，人的需要可分为五类，即生理、安全、交往、尊重和自我实现的需要。这些需要是从低级向高级发展的，形成金字塔形的层次。马斯洛的理论对组织行为学激励理论的发展有很大影响，因为人的动机、动机的激发都是以需要为基础的。而激励理论则构成组织行为学中个体行为研究的核心部分。

上述理论只是对组织行为学的形成和发展有较大影响的几个代表，而不是全部理论。这些理论的详细内容以及其他有价值的理论将在本书后面相应的章节中作较详细的论述和评论。但从上述理论的简要介绍中可以看出，组织行为学在成为一门独立的系统学科之前，已有了相当充分的思想理论准备了。

三、西方组织行为学发展的趋势

组织行为学最初出现于 20 世纪 50 年代,而人们对工商企业和各类组织中人的行为和心理的研究至少可以追溯到 20 世纪初。但无论是 H. 芒斯特伯格对工人选拔和培训的研究,还是梅奥的霍桑实验,或是勒温的群体动态理论等,都还属于个别学者在其原有心理学、社会心理学、社会学等领域中各自分开的研究。直到第二次世界大战以后,由于受到一些新兴理论观点(如控制论、信息论,特别是系统论)的启迪,组织行为学才真正成为一门系统的管理学科,其代表人物是美国斯坦福大学教授莱维特(H. J. Leavitt)。莱维特于 1958 年开始用“管理心理学”这个名称来代替原来的“工业心理学”,使之成为一门独立的学科。据莱维特本人的意思,之所这样更名,就是想引导人们考虑这样一个问题,即如何领导、管理和组织一大批人去完成特定的任务。20 世纪 60 年代初,莱维特在一篇文章中又首先提出“组织心理学”这个名称,其目的也是强调社会心理学,尤其是群体心理学在企业界日益显著的作用。此后不久,美国心理协会的工业心理学分会改名为工业和组织心理分会,其目的也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研究的演变,其研究机构也发生了变化,从原来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。在研究的过程中,这些学院的教师队伍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“组织行为学”。至此,组织行为学作为一门学科公开问世。

组织行为学借鉴和移植了心理学、社会学、文化人类学等学科中的概念、术语、理论和方法,来研究工作组织中组织成员的各种工作行为。组织行为学并非由各门学科零敲碎打拼凑而成,而有其完整的系统性。这不仅指它有明确界定的范围和层次,而且指它总是与一些较基本的理论和观点(如管理的系统观、各种人性观等)相联系而形成自身的体系。尽管组织行为学的许多研究结论初看起来似乎是人所共知的常识,但与常识的不同之处在于它运用了科学的、系统的实验方法进行研究,排除了常识中的各种偏见和误解,保证了其研究结论的可靠性和可信性,而不是一般的经验、预感、直觉和臆断。在不断总结实践经验的基础上,组织行为学的理论体系也在不断完善,以满足组织环境和管理领域中不断变化的需要。

可以说,组织行为学的发展反映出整个管理学的发展历程。从早期的古



典管理学派到 20 世纪 30 年代的人群关系学派,直至第二次世界大战后的行为科学学派和管理科学学派,都表现出强调“人”的管理或“物”的管理的片面性。到 20 世纪 80 年代以后,随着高新科学技术的发展,人们正在探索一种“人”与“物”相结合而以人的因素为主导的管理观。在组织行为学中相应地出现了组织文化或企业文化的研究热潮,强调以这一基础性、核心性的软因素统领管理中其他软、硬因素。这一趋势看来将继续下去。在此思想指导下,一些行为科学家开始向硬科学渗透。例如,第一代决策支持系统效果并不令人满意,因为这一系统完全依靠硬科学专家而忽视了决策者的心理因素。新一代系统的开发将落在兼通软硬科学的专家肩上。在科学性方面,组织行为学的研究逐步从静态的观点发展为从系统观点和应变观点考察组织中的行为问题。从研究方法来看,纯思辨性的分析方法越来越难为组织行为学界所接受,而实证性的定量分析方法有很大改进并日益受到关注,逐步从对行为的单因素分析发展到多因素的综合分析,从过去传统的实验室实验发展为现场实验。随着电子计算机的广泛运用,统计学的多元分析技术有了很大发展。在应用性方面,组织行为学力图赶上管理实践的新发展。近些年来,对高新技术背景中的研究课题日益增多。随着经济全球化趋势的发展,国际贸易和管理活动(如跨国公司、海外投资、合资企业等)中人的行为特点和规律的研究开始成为热门,并与对文化因素的研究相结合,使跨文化的比较研究成为组织行为学中一个引人注目的新的热点和趋势。

诚然,组织行为学体系中发展不平衡的缺陷还比较明显。在运用其基础学科的知识上,心理学远远超过社会学等学科;在各层次的均衡发展上,微观层次(个体行为和群体行为)又远远超过宏观层次(组织行为);在微观层次本身上,个体行为的研究又超过群体行为的研究;在个体行为上,激励问题的研究又超过其他的课题。尽管激励问题的研究,尤其是激励综合模型的开发还不够理想,但现在更需要关注个体行为的其他方面内容,特别需要强化对群体行为、组织行为方向的扩展研究。除继续依托心理学之外,仍然需要借鉴和移植其他相关学科的研究成果,以便推进组织性行为学研究的不断深入。

总之,伴随着管理实践的发展,组织行为学的体系将日趋完整,理论将更加丰富,方法将不断更新,并将回到管理实践中去并发挥其日益重要的作用和价值。