



和谐组织研究

Research on Harmonious Organization

凌文铨 著



科学出版社

本著作受暨南大学管理学院“十一五”“211工程”学科建设项目
“企业管理理论与应用”及企业发展研究所资助出版

和谐组织研究

Research On Harmonious Organization

凌文轮 著

科 学 出 版 社

北 京

内 容 简 介

本书分为组织和谐篇、组织沉默篇、组织冲突篇和总结篇,共22章。

组织和谐篇以实证的研究方法探讨了和谐组织的内容结构、影响效果及其作用机制。

组织沉默篇揭示了组织中员工为什么会沉默的动机和行为表现,并对员工沉默的类型及其对员工态度行为的影响进行解析。组织冲突篇针对组织中不同人际关系,解析了关系双方的冲突处理方式及其效果。

总结篇是对上述三项研究结果的精炼和讨论。读者从该篇能看到对研究成果的本土化的理论概括。

本书对于管理学、组织行为学、人力资源管理、工业心理学、社会学、行政管理学、政治学的研究生、教师、科研工作者、企业管理者和政府官员都颇有参考价值。

图书在版编目(CIP)数据

和谐组织研究/凌文轮著. —北京:科学出版社,2011

ISBN 978-7-03-031565-6

I. ①和… II. ①凌… III. ①组织行为学-研究 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 113539 号

责任编辑:马跃/责任校对:刘小梅

责任印制:张克忠/封面设计:春天书装

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

新 蕾 印 刷 厂 印 刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2011年7月第 一 版 开本:720×1000 1/16

2011年7月第一次印刷 印张:18 1/4

印数:1—2 500 字数:360 000

定价:54.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

序

和谐即为美，和谐社会是人类共同追求的目标。从柏拉图的理想国，欧洲的空想社会主义，儒家的礼仪之邦，道家的小国寡民和至德之世，太平天国的耕者有其田，康有为的大同书，孙中山的世界大同，到马克思主义的共产主义社会，无不在设计一个美好的社会——和谐社会。当前中国提出构建社会主义和谐社会的目标，更是这一思想的发展。

受到“和谐社会”思想的启发，我们将这一概念移植到“组织”之中。用“和谐”的思想来探讨企业、政府、学校、事业单位等组织的建设和管理，从而提出“和谐组织”、“和谐管理”的概念，并将其纳入组织行为学的理论研究中。于是，在2006年党的十六届六中全会提出构建社会主义和谐社会后，我们就开展了“和谐组织”的探讨。

对于“和谐”和“和谐组织”的概念，我们做如下理解：“和”是指不同的东西平安相处在一个统一体（或空间）中。“谐”是各种相异的事物之间协调地相互作用。这种相互作用要恰到好处，适可而止，达到“不同而和”的状态。这就是我们理解的“和谐”。

以这样的和谐概念来研究组织，可以把组织体看成是一个不同主体共处的统一体。不同主体之间的互动构成各种关系，这些关系的双方和谐互动就构成了组织和谐。这种组织可称之为“和谐组织”。

在确定“和谐组织”的定义之后，我们采用行为科学的实证方法来建构和谐组织结构模型，并探索其作用机制。这就是本书“和谐组织篇”的主要内容。

“和谐”是针对“不和谐”而言的，只有处理好组织中的不同关系双方的不和谐状态，才能实现组织和谐，这就是和谐管理。在组织中，至少有两种不和谐形态。一种是隐性的员工沉默现象，另一种是显性的人际冲突现象。这两种现象可能是组织中人员管理的最大课题，也是组织和谐的最大障碍。因此，在和谐组织研究中，必须对它们进行探讨。这就构成了本书中的“组织沉默篇”和“组织冲突篇”的另外两大内容。

本书的基础是一组系列研究，由作者提出概念、研究思路、研究框架和研究方法，并分别与三位博士生弟子共同完成的。其中，覃大嘉参与了“和谐组织篇”的研究，许锦雄参与了“组织沉默篇”的研究，沈秉勋参与了“组织冲突篇”的研究。因此，这是我们师生四人共同的研究成果，前后历时四年。作者又花了一年的时间将三项研究成果整理成书，取名为《和谐组织研究》。书中参考

或引用的不少学者关于和谐与和谐社会的资料，丰富了本书的内容，在此，特别表示感谢！

由于本书系暨南大学“211工程”学科建设项目，故只以本校教师署名出版。特此说明。

在三项研究中，方俐洛教授都参与了指导，并对本书的撰写提出了宝贵建议。本书获得了暨南大学“211工程”学科建设项目的资助。同时，又得到了科学出版社马跃编辑的大力支持，终使其与读者见面。

但是，对于和谐组织的探讨，仅是一项组织行为理论本土化的探索，虽有一些闪光点，但还很不成熟，希望学者同仁指正。若能对读者有一点启发，我们就会倍感欣慰。

凌文铨

2010年12月16日于暨南大学

目 录

序

组织和谐篇

第 1 章 导论	3
1.1 问题的提出	3
1.2 “和谐组织”的思想起源.....	5
1.3 和谐组织的研究意义与目标	7
第 2 章 西方和谐思想辨析	9
2.1 柏拉图的理想国	9
2.2 西方空想社会主义的和谐社会.....	10
2.3 马克思主义与和谐社会.....	13
第 3 章 中国传统思想与和谐	15
3.1 儒家思想与“和谐”	15
3.2 道家思想与“和谐”	22
3.3 墨子“兼爱非攻”的和谐思想.....	25
3.4 法家思想与“和谐”	27
3.5 中国近代空想社会主义思潮与“和谐”	28
第 4 章 和谐组织内容结构之实证解析	33
4.1 研究设计.....	33
4.2 问卷的研制.....	34
4.3 和谐组织内容结构模型的建构.....	36
4.4 和谐组织内容结构模型的验证.....	40
4.5 和谐组织问卷的信度和效度检验.....	42
4.6 结果与讨论.....	44
4.7 中国内地与台湾地区和谐组织内容结构比较.....	46
第 5 章 和谐组织对员工态度行为的影响	48
5.1 研究目的与假设.....	48
5.2 效果变量测量工具的质量分析.....	48
5.3 结果.....	51
5.4 讨论.....	53

第 6 章 组织认同对和谐组织影响效果的中介作用	55
6.1 组织认同的概念	55
6.2 研究方法	55
6.3 研究结果	57
第 7 章 CPM 领导行为模式的中介效应	64
7.1 领导与和谐组织	64
7.2 CPM 领导模式在和谐管理中的动力学	65
7.3 C 因素在和谐组织与员工态度行为之间的中介作用	66
7.4 P 因素在和谐组织与员工态度行为变量之间的中介作用	70
7.5 M 因素在和谐组织与员工态度行为变量之间的中介作用	72
7.6 CPM 领导行为模式对和谐组织效能的中介效应小结	74
第 8 章 易经与和谐组织理论	76
8.1 和谐组织理论与中国哲学思维	76
8.2 易经与八卦	77
8.3 邵雍的“先天图”及“宇宙观”	80
8.4 “和谐组织”的八维度结构与易经八卦系统的比对	83
8.5 小结	86
第 9 章 和谐组织的“太极动力学”	88
9.1 “太极”的含义	89
9.2 太极的基本模型：太极图	90
9.3 “太极动力学”微妙法则	91
9.4 “和谐组织生成图”与“太极动力学图”说解	95
参考文献	98

组织沉默篇

第 10 章 组织沉默概论	105
10.1 研究背景	105
10.2 组织沉默的定义与形成的原因	107
10.3 组织沉默的影响机制	111
10.4 组织沉默的影响性质	119
第 11 章 组织沉默的内容结构探讨	122
11.1 问卷研制	122
11.2 组织沉默内容结构模型建构	125
11.3 组织沉默内容结构模型的验证	127
11.4 组织沉默问卷的信度、效度检验	130

第 12 章 组织沉默对员工态度行为的影响研究	133
12.1 效果变量测量工具的质量分析	133
12.2 组织沉默对效果变量的影响	134
12.3 小结	136
第 13 章 组织沉默对员工态度行为的影响机制之一——中介效应探讨	137
13.1 中介变量问卷的质量分析	137
13.2 主管信任的中介作用	139
13.3 主管支持的中介作用	142
13.4 感情承诺的中介作用	143
13.5 中介作用之小结	145
第 14 章 组织沉默对员工态度行为的影响机制之二——调节效应探讨	147
14.1 理论依据与工具的质量分析	147
14.2 主管品德的调节作用	150
14.3 主管人际能力的调节作用	154
14.4 组织气氛的调节作用	158
14.5 调节作用小结	163
第 15 章 员工组织沉默行为表现结构的探讨	164
15.1 组织沉默行为表现结构的预研究	164
15.2 组织沉默行为表现内容结构模型建构	165
15.3 员工组织沉默原因维度与行为表现维度之间的关系分析	167
参考文献	170

组织冲突篇

第 16 章 组织冲突概论	179
16.1 研究背景	179
16.2 组织冲突概论	179
第 17 章 人际冲突处理方式结构模型探讨	188
17.1 问卷研制	188
17.2 人际冲突处理方式内容结构模型建构	190
17.3 人际冲突处理方式内容结构模型验证	196
17.4 关于人际冲突处理方式的内容结构小结	203
第 18 章 人际冲突处理方式的影响效果研究	204
18.1 测量工具的质量检验	204
18.2 人际冲突处理方式对效果变量的影响	205

第 19 章 中介变量的作用	218
19.1 中介变量问卷的质量分析	218
19.2 主管支持感的中介作用	220
19.3 感情承诺的中介作用	234
19.4 中介变量小结	242
第 20 章 调节变量的影响作用	244
20.1 调节变量问卷的质量分析	244
20.2 主管品德的调节作用	246
20.3 主管信任的调节作用	249
20.4 人际信任的调节作用	256
20.5 调节作用小结	260
参考文献	263

总 结 篇

第 21 章 组织中的沉默与冲突	269
21.1 员工沉默与组织和谐	269
21.2 组织中的人际冲突	271
第 22 章 组织和谐论	275
22.1 本书的主要结论	275
22.2 本书成果对管理的启示	279
22.3 本书的社会价值	280

组织和谐篇

凌文铨 覃大嘉

古今中外的哲人们都在讨论什么叫“和谐”，在此基础上，设计出各式各样的“理想国”——和谐社会。而且，前仆后继地追求着。

我们不是政治家，只能将眼光投射到社会的细胞——组织的管理上。由此提出了“和谐组织”的概念，并采用实证科学的方法来解析和谐组织的内涵、结构及其作用机制。由于所得出的八因素结构模型与中国古代《易经》的“八卦”图颇为形似，于是本篇尝试用《易经》中的八卦来解释和谐组织的内涵，并用太极动力学的法则来诠释和谐组织的动力机制。这是一次本土化的组织理论与管理理论的新探索，希望读者能从中得到启迪。

第 1 章 导 论

1.1 问题的提出

面对 21 世纪不断改变的全球化现象，企业组织商海决胜之道，谁主沉浮？

著名人类学家卡尔维罗·奥伯格（Kalvero Oberg）在 1954 年的一场演讲使“文化冲击”（culture shock）一词深入社会人心，让文化差异的议题成为世界关注的焦点。21 世纪的全球化市场经济虽创造了跨国企业的组织新形态，却也带来无国界化人力资源系统在文化差异上的新挑战。麦吉尔大学教授阿德勒在（Nancy J. Adler）所著《组织行为学的国际范畴》中指出，国家文化对员工的影响力比组织文化强，要精确领导跨国企业及理解人们的工作行为，必须考虑更具影响力的各国不同文化内涵，找出文化本质的差异。这也是在世界多极化和经济全球化下，解决当前企业发展进程中人力资源不平衡和矛盾现象的决胜策略！

那么，中华文化与西方文明的本质差异在哪里？中国人民在 2008 年 5 月 12 日四川大地震后让西方社会惊叹的团结互助、舍己为人的组织动员，到底是从何而来？尽管地震生还者面临着巨大压力，为何灾区却没有发生如同美国新奥尔良（New Orleans）在 2005 年发生大风灾时的抢劫或暴力事件？

答案其实很清楚：整个事件充分体现了中华民族独有的“人饥己饥，人溺己溺”的“和谐精神”，它给予所有人民坚不可摧的勇气。灾民即使面对失去家园的苦痛，也不会出现如新奥尔良发生大风灾后无政府状态的打劫纵火，需要时任美国总统布什誓言以“零容忍”对待那些使新奥尔良陷入恐怖气氛的武装匪徒的情况^①。

事实上，中国国家主席胡锦涛与俄罗斯总统普京于 2005 年 7 月 1 日签署的中俄两国《关于 21 世纪国际秩序的联合声明》中，就第一次正式向世界发出了“建设发展与和谐的世界”的伟大倡议，把建设“和谐的世界”作为“中俄两国与其他有关国家不懈努力”的奋斗目标^②，早已引起了世界各国政府和人民的关注。而党在 2006 年第十六届六中全会通过的《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》中更明确指出：社会和谐是中国特色社会主义的本质属性，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要保证。因此，毋庸置疑地，“和

① 2005 年 9 月 3 号中国经济网“新奥尔良几沦为人间地狱 美军奉命格杀勿论”

② 2005 年 7 月 1 号新华网“中俄关于 21 世纪国际秩序的联合声明”

谐的力量”就是中国特色社会主义文化与西方资本主义强调竞争本质的最大差异点。

自改革开放以来,中国内地提倡新的企业精神,企业组织由原来计划经济体制下的僵硬形式转变为市场经济体制下多样化的组织形态。在这个史无前例的变革过程中,各类企业都或多或少地引入一些现代生产经营的西方组织模式。但从实际执行的情况看来,这种以西方文化为基础的企业变革,效果并非如想象中那样好。其中很大一个原因就在于西方组织文化的适用性问题。

中国是一个有着五千年历史传承的古老文明,文化差异自然让中国与西方近代兴起的管理或组织行为理论有些相悖的观点。虽然不能否认西方管理科学在某些方面的优越性,但在引进这些西化理论的时候,也必须对其在中国文化背景下的适用性进行科学检验,并根据检验结果对纯西化的管理科学进行适度的修正,不能照本宣科地全盘接受。鉴于此,作者特别指出:摆在中国管理科学学者面前最重要的历史任务,就是立足于中国的本土文化,创建具有中国特色的管理理论。既然“和谐的力量”是中华文化的独有价值,是建立中国人组织行为模式的关键,那么,理解“和谐”的意义,必然是研究中国员工组织行为与管理理论的核心课题。

中国现正处于建设“和谐社会”的关键时刻,但放眼世界,一场由全球日益增长的能源供求矛盾所带来的危机也近在咫尺。因此,中国除了加快经济建设的步伐,更要找出企业可持续发展的战略,让十三亿的人民生活有保障,才能保持社会稳定与和谐。换言之,以马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论和科学发展观为指导思想,吸收中国数千年传统智慧之精华,帮助企业建立“和谐组织”,增强企业核心竞争力,以应对 21 世纪国际竞争的挑战,应是实现和谐社会的基础工作。

管理学大师彼特·德鲁克(Peter F. Drucker, 1909~2005)曾在 1999 年写道:“早在 60 年前,我就认识到管理已经成为组织社会的基本器官和功能……我创建了管理这门学科:我围绕着人与权利、价值观、结构和方式来研究管理这一门学科:尤其围绕着责任。管理学科是把管理当做一门真正的综合艺术。”根据前述的观点,本研究所探讨的中国化“和谐组织”也正是“和谐社会”的基本器官与功能,全面体现了中华民族特有的行为模式、文化价值观、组织与权利结构,是一门包罗万象的综合艺术。

“和谐”是一个哲学的概念,“和谐社会”则是一个政治学和社会学的概念,而本研究所提倡的“和谐组织”则是融合了哲学、政治学、管理学、社会学、心理学等学科知识,从组织行为学的视角,将和谐概念引进到组织中来,通过思辨的方式建构理论框架,再通过实证科学的方法进行分析和验证,以形成中国式的管理理论和组织理论,用以指导中国的管理实践。这对于增强中国国力,应对越

来越剧烈的全球竞争,具有深远的战略意义。由此可知,“和谐组织”研究的重要意义不言而喻!

1.2 “和谐组织”的思想起源

“和谐社会”是人类追求的终极理想社会形态。在西方,古希腊思想家就提出了“和谐即最美”的定义;柏拉图(Plato,公元前427~前347)追求一个超越变动、永恒存在的理想型和谐世界;亚里士多德(Aristoteles,公元前384~前322)则追求能运用感官经验,与自然和谐相处的现实和谐世界。借鉴古希腊柏拉图思想、早期基督教平等思想和正在兴起的人文主义思潮,19世纪的空想社会主义者则对未来的和谐社会作过大量的描绘。

1803年,法国空想社会主义学家傅立叶(Charles Fourier,1772~1837)发表了《全世界和谐》一文,指出了资本主义制度是不合理的,必将被“和谐制度”所代替。这个“和谐制度”是由一个个有组织的合作社组成,它叫“法郎吉(Phalanx)”。在这个组织里,人人平等,共同劳动,共同享受劳动成果,接受免费教育。

1824年,英国空想社会主义学家欧文(Robert Owen,1771~1858)在美国印第安纳州(Indiana)买下1214公顷土地,开始“新和谐移民区”实验,但实验以失败告终。欧文在历史上第一次揭示了无产阶级贫困的原因,并从生产力的角度提出公有制与大生产的紧密联系,晚年还提出过共产主义主张。

1842年,德国空想主义者魏特林(Wilhelm Weitling,1808~1871)在瑞士出版了《和谐与自由的保证》一书。书中分析了社会病态的产生,强调私有制是罪恶之源,揭露批判金钱拜物教和资产阶级民主自由的虚伪性;提出“社会改革的思想”,描绘他心目中共有共享、和谐自由的新社会蓝图就是“全体和谐”。

到了1848年,马克思(Karl Heinrich Marx,1818~1883)和恩格斯(Friedrich Engels,1802~1895)在《共产党宣言》中对圣西门、傅立叶、欧文等人的有关主张给予肯定,同时明确指出“提倡社会和谐”是他们关于未来社会的积极的主张。“代替那存在着阶级对立的资产阶级旧社会的,将是这样一个联合体,在那里,每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件”^①。

在中国,古代思想家很早就提出有关“和谐”的相关思想。中国人所谓的“和谐”就是一种“大同”的理想境界;一种顺应天地宇宙的自然之“道”。

中国古代思想先哲老子所著的《道德经》就说道:“道生一,一生二,二生

① 卡尔·马克思. 共产党宣言, 中央编译出版社, 1998 版

三，三生万物，万物负阴而抱阳，冲气以为和。”^①他直接点出：天地万物阴阳相生却也对立，矛盾的产生是必然的。只有和气为人，让事情合于自然，合乎大道规律，方能化解矛盾。儒学经典《礼记·礼运大同篇》：“大道之行也，天下为公，选贤与能，讲信修睦；古人不独亲其亲，不独子其子，使老有所终，壮有所用，幼有所长，矜寡孤独废疾者皆有所养；男有分，女有归，货恶其弃于地也，不必为己；力恶其不出身也，不必为己。是故谋闭而不兴，盗窃乱贼而不作，故户外而不闭，是谓大同。”^②这明确描绘了和谐的理想社会。《中庸》第一章“天命之谓性，率性之谓道，修道之谓教”说：“中也者，天下之大本也；和也者，天下之达道也。致中和，天地位焉，万物育焉。”^③《论语》的《学而篇》说：“礼之用，和为贵；先王之道，斯为美，小大由之。有所不行，知和而和，不以礼节之，亦不可行也。”^④

而战国初期的思想家、政治家墨子主张“兼相爱，交相利”，就是以超越时空的整体人类之爱、平等之爱，来追求实际的利益、公利，借着人际间的互动性与个人的主动性达到和谐的世界。“亚圣”孟子认为，最理想的政治，是统治者实行仁政，亲亲而仁民，可以得到人民的衷心拥护，进入“老吾老以及人之老，幼吾幼以及人之幼”的和谐状态。

明末清初启蒙思想家王夫之在《续通鉴论》中提出“公天下”的主张：20世纪初康有为在《大同书》中描绘“公天下”的理想社会：“大同之世，天下为公，无有阶级，一切平等”；孙中山先生终生不忘“天下为公”这一伟大理想等，都是前人对和谐社会的向往。

从古希腊人认定“和谐”是理性与欲望、情感与思想的完美平衡，到中华民族数千年来所崇尚建立“宽能得众”、“以和为贵”的和谐社会，“和谐”的思想绝不只是一种潮流，而是整个世界的愿景。

2003年12月10日中国国务院总理温家宝在哈佛大学发表《把目光投向中国》^⑤的演讲，论述了中国传统核心思想的国际意义：“……中华民族历来酷爱和平。2000年前，秦始皇修筑万里长城是防御性的。1000年前，唐朝开辟通向西域的丝绸之路，为了把丝绸、茶叶、陶瓷等销往世界。600年前，明朝著名的外交家、航海家郑和七下西洋，为了同友邦结好，他带去了精美的产品和先进的农业、手工业技术。面对中华民族和中国传统文化，许多世界大师都对‘以和为贵’思想心醉神迷。他们认为，西方人是在与外界对立冲突中建立满足形象和认

① 李耳·道德经·上海古籍出版社，1985校订版

② 礼记·陈浩注释·上海古籍出版社，1987

③ (战国)子思著·郑艳玲译·大学·中庸——中华古典珍品·黄山书社，2005年8月

④ 经典图读：论语·上海：上海辞书出版社，2003年11月

⑤ 温家宝总理哈佛演讲：把目光投向中国·人民日报，2003年12月17日

同的,而中国人却是‘天地与我并生,而万物与构为一’的万物和谐共处中把握自我精神和本质,进行‘内圣外王’的个人和民族的人格修养。”

因此,在这个数字化、无疆界的新经济时代,“和谐组织”的证实研究不仅是企业组织化解危机、回应变革的有效方案,更体现中国传统的和谐思想在国际交往领域的价值。

1.3 和谐组织的研究意义与目标

美国著名杂志 *Business Week* 中的一篇文章“Can China Refrom Its Economy?”在1997年已经预言:21世纪是中国人的时代!随着经济全球化的到来,中国吸取了西方资本主义市场经济模式的优点,初步建立了创新的社会主义市场经济,与此同时,大量的西方资金和跨国企业进入中国。这虽然带来了经济的高速发展和组织管理的新观念,但毕竟中国企业体制尚未完全适应社会主义市场经济的新结构;一些领导干部的素质、能力还不足以应付环境的改变,多元快速的金融发展、跨文化的冲击,反而造成部分企业组织内部产生新的问题及矛盾。因此,中国企业目前对能解决实际问题的组织管理方案有越来越高的需求,而随着WTO条款日渐开发的中国市场,能够有效做好内部组织管理,才能增加未来全球化挑战的竞争力!

我们提出的“和谐组织”概念,融合了社会主义和谐社会的思想及中国传统文化的精华,并采用行为科学的实证研究方法对其进行研究,希望能达成以下的目标。

1.3.1 构建和谐组织“求同存异”“和而不同”的管理新思维

根据美国冲突管理协会统计,美国经理级以上的主管,每年花三成的工作时间处理冲突。以著名的迪斯尼为例,花了上亿美元打官司,只因为当时的执行长伊斯纳(Michael Eisenr)和总裁欧维兹(Michael Ovitz)互相指责对方让公司亏损千百万美元。就如同曾辅导过联合国发展组织、美国众议会、波音公司、英国维京集团(Virgin)等二十多家国际企业的调停者基金会总裁马克·葛容(Mark Gerzon)所言:全球化下,所有的事都缩小在一根针头上,冲突层出不穷。

在组织中,冲突的确可能成为一个严重的问题,也许会造成混乱,让组织成员无法共同工作。因此,我们提出“和谐组织”的概念,是以“和”的精神来协调组织内利益的分配和冲突的解决。“和而不同”是“和谐组织”一大特色。这个源自中国传统的伟大思想让组织成员和谐而又不千篇一律,不同而又不彼此冲突。这种不同是相互补充,相互借鉴,而不是冲突的来源。组织能用“求同存

异”与“和而不同”的观点来观察处理问题，这不仅有利于领导阶层善待员工，也有利于化解劳资双方的矛盾。因此，“和谐组织”的建设与推广能平和地改革企业发展中存在的矛盾及问题，让员工团结互助、平等友爱，凝聚成强大的生产力。

1.3.2 积极促进中国和平崛起与构建社会主义和谐社会

中共中央总书记胡锦涛指出：“坚持中国特色社会主义道路就要坚持和平崛起^①。”国务院总理温家宝也强调：“中国是一个改革开放与和平崛起的大国，中国一直是以和邻邦友邦和谐共生共长，相辅相成为目标。”^②由此我们可以了解，党中央在科学分析国内外形势后认为，21 世纪的头 20 年是可以大有作为的重要战略机遇期，其中社会主义和谐社会的建设占有重要的战略地位。

虽然在中国学术界，与“和谐社会”相关的学术概念已成为热点话题，但就组织管理领域而言的“和谐组织”，却是一个尚未被研究的新概念。在我们看来，和谐组织是和谐社会的构成细胞，同时又是各类组织进行和谐管理的载体。因此，对和谐组织的概念、内容结构及其作用机制的研究，不仅对于创建具有中国特色的管理理论，而且对于建设社会主义和谐社会，都具有重要的理论价值和现实意义。

① 2003 年 12 月 29 日新华网“胡锦涛在纪念毛泽东诞辰 110 周年座谈会的讲话”

② 2004 年 6 月 22 日中国新闻网“亚洲合作对话第三次外长会议《青岛倡议》”