



“十二五”全国高职高专教育精品规划教材

组织行为学

ZUZHI XINGWEIXUE

(修订本)

主编◎杨金宏 杨杰 孙巧美



北京交通大学出版社
<http://www.bjtup.com.cn>

“十二五”全国高职高专教育精品规划教材

组织行为学

(修订本)

主 编	杨金宏	杨 杰	孙巧美
副主编	范娜娜	姜卫东	陈 珠
	赵春园	晏 凡	王新华
	马 英	罗锦宏	王 慧
	桂 玲	俞 静	
主 审	韩 琳		

北京交通大学出版社

· 北京 ·

内 容 简 介

本书以行为研究为导向,以一种新的思维、新的角度对组织中的员工行为进行分析,运用现代心理学与组织行为学研究的最新成果,对一些问题进行多角度的说明,并注意将理论与实践结合起来,努力使本书既具有理论性,又具有应用性与可操作性。

本书共包括9个任务,分别是组织行为学导论、个体行为基础、个性差异与压力管理、激励理论及其应用、群体行为与管理、领导理论和权力与政治、冲突与谈判、组织结构与组织设计、组织文化和组织的变革与发展。

本书可作为高等职业院校管理学类和心理学类专业学生的学习教材,也可作为管理类相关专业师生和各层次管理人员的参考读物。

版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学 / 杨金宏, 杨杰, 孙巧美主编. — 北京: 北京交通大学出版社, 2011. 12
(2015. 6 重印)

(“十二五”全国高职高专教育精品规划教材)

ISBN 978-7-5121-0841-7

I. ① 组… II. ① 杨… ② 杨… ③ 孙… III. ① 组织行为学-高等职业教育-教材
IV. ① C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 260802 号

责任编辑: 薛飞丽

出版发行: 北京交通大学出版社 电话: 010-51686414
北京市海淀区高粱桥斜街 44 号 邮编: 100044

印刷者: 北京泽宇印刷有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 185×260 印张: 14.25 字数: 347 千字

版 次: 2015 年 6 月第 1 版第 1 次修订 2015 年 6 月第 2 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5121-0841-7/C·119

印 数: 3 001 ~ 6 000 册 定价: 29.00 元

本书如有质量问题, 请向北京交通大学出版社质监组反映。对您的意见和批评, 我们表示欢迎和感谢。

投诉电话: 010-51686043, 51686008; 传真: 010-62225406; E-mail: press@bjtu.edu.cn。

“十二五”全国高职高专教育精品 规划教材丛书编委会

主任：曹 殊

副主任：武汉生（西安翻译学院）

朱光东（天津冶金职业技术学院）

何建乐（绍兴越秀外国语学院）

文晓璋（绵阳职业技术学院）

梅松华（丽水职业技术学院）

王 立（内蒙古建筑职业技术学院）

文振华（湖南现代物流职业技术学院）

高 英（广西机电职业技术学院）

陈锡畴（郑州旅游职业学院）

黄小玉（广西机电职业技术学院）

张子泉（潍坊科技职业学院）

王法能（西安外事学院）

邱曙熙（厦门华天涉外职业技术学院）

逯 侃（步长集团 陕西国际商贸学院）

委员：黄盛兰（石家庄职业技术学院）

张小菊（石家庄职业技术学院）

邢金龙（太原大学）

孟益民（湖南现代物流职业技术学院）

周务农（湖南现代物流职业技术学院）

周新焕（郑州旅游职业学院）

吴东泰（广东松山职业技术学院）

高庆新（河南经贸职业学院）

李玉香（天津冶金职业技术学院）

邵淑华（德州科技职业学院）

刘爱青（德州科技职业学院）

左春雨（天津青年职业学院）

黄正瑞（广东创新科技职业学院）

孙法义（潍坊科技职业学院）

颜 海（武汉生物工程学院）

出版说明

高职高专教育是我国高等教育的重要组成部分，其根本任务是培养生产、建设、管理和
服务第一线需要的德、智、体、美全面发展的应用型专门人才，所培养的学生在掌握必要的
基础理论和专业知识的基础上，应重点掌握从事本专业领域实际工作的基础知识和职业技
能，因此与其对应的教材也必须有自己的体系和特点。

为了适应我国高职高专教育发展及其对教育改革和教材建设的需要，在教育部的指导
下，我们在全国范围内组织并成立了“全国高职高专教育精品规划教材研究与编审委员会”
(以下简称“教材研究与编审委员会”)。“教材研究与编审委员会”的成员所在单位皆为
教学改革成效较大、办学实力强、办学特色鲜明的高等专科学校、成人高等学校、高等职业
学校及高等院校主办的二级职业技术学院，其中一些学校是国家重点建设的示范性职业技
术学院。

为了保证精品规划教材的出版质量，“教材研究与编审委员会”在全国范围内选聘“全
国高职高专教育精品规划教材编审委员会”(以下简称“教材编审委员会”)成员和征集教
材，并要求“教材编审委员会”成员和规划教材的编著者必须是从事高职高专教学第一
线的优秀教师和专家。此外，“教材编审委员会”还组织各专业的专家、教授对所征集的教
材进行评选，对所列选教材进行审定。

此次精品规划教材按照教育部制定的“高职高专教育基础课程教学基本要求”而编写。
此次规划教材按照突出应用性、针对性和实践性的原则编写，并重组系列课程教材结构，力
求反映高职高专课程和教学内容体系改革方向；反映当前教学的新内容，突出基础理论知
识的应用和实践技能的培养；在兼顾理论和实践内容的同时，避免“全”而“深”的面面俱
到，基础理论以应用为目的，以必要、够用为尺度；尽量体现新知识和新方法，以利于学
生综合素质的形成和科学思维方式与创新能力的培养。

此外，为了使规划教材更具广泛性、科学性、先进性和代表性，我们真心希望全国从事
高职高专教育的院校能够积极参与到“教材研究与编审委员会”中来，推荐有特色、有创
新的教材。同时，希望将教学实践的意见和建议及时反馈给我们，以便对出版的教材不断修
订、完善，不断提高教材质量，完善教材体系，为社会奉献更多更新的与高职高专教育配
套的高质量教材。

此次所有精品规划教材由全国重点大学出版社——北京
交通大学出版社出版。适合于各类高等专科学校、成人高等
学校、高等职业学校及高等院校主办的二级技术学院使用。

全国高职高专教育精品规划教材研究与编审委员会

2015年6月

总 序

历史的车轮已经跨入了公元2015年，我国高等教育的规模已经是世界之最，2011年毛入学率达到26.9%，属于高等教育大众化教育阶段。根据教育部2006年第16号《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》等文件精神，高职高专院校要积极构建与生产劳动和社会实践相结合的学习模式，把工学结合作为高等职业教育人才培养模式改革的重要切入点，带动专业调整与建设，引导课程设置、教学内容和教学方法改革。由此，高职高专教学改革进入了一个崭新阶段。

新设高职类型的院校是一种新型的专科教育模式，高职高专院校培养的人才应当是应用型、操作型人才，是高级蓝领。新型的教育模式需要我们改变原有的教育模式和教育方法，改变没有相应的专用教材和相应的新型师资力量的现状。

为了使高职院校的办学有特色，毕业生有专长，需要建立“以就业为导向”的新型人才培养模式。为了达到这样的目标，我们提出“以就业为导向，要从教材差异化开始”的改革思路，打破高职高专院校使用教材的统一性，根据各高职高专院校专业和生源的差异性，因材施教。从高职高专教学最基本的基础课程，到各个专业的专业课程，着重编写出实用、适用高职高专不同类型人才培养的教材，同时根据院校所在地经济条件的不同和学生兴趣的差异，编写出形式活泼、授课方式灵活、满足社会需求的教材。

培养的差异性是高等教育进入大众化教育阶段的客观规律，也是高等教育发展与社会发展相适应的必然结果。只有使在校学生接受差异性的教育，才能充分调动学生浓厚的学习兴趣，才能保证不同层次的学生掌握不同的技能专长，避免毕业生被用人单位打上“批量产品”的标签。只有高等学校的培养有差异性，其毕业生才能有特色，才会在就业市场具有竞争力，从而使高职高专的就业率大幅度提高。

北京交通大学出版社出版的这套高职高专教材，是在教育部“十二五规划教材”所倡导的“创新独特”四字方针下产生的。教材本身融入了很多较新的理念，出现了一批独具匠心的教材，其中，扬州环境资源职业技术学院的李德才教授所编写的《分层数学》，教材立意新颖，独具一格，提出以生源的质量决定教授数学课程的层次和级别。还有无锡南洋职业技术学院的杨鑫教授编写的一套《经营学概论》系列教材，将管理学、经济学等不同学科知识融为一体，具有很强的实用性。

这套系列教材是由长期工作在第一线、具有丰富教学经验的老师编写的，具有很好的指导作用，达到了我们所提倡的“以就业为导向培养高职高专学生”和因材施教的目标要求。

教育部全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心择业指导处处长
中国高等教育学会毕业生就业指导分会秘书长
曹 殊 研究员

前 言

组织行为学是管理学科各层次、各专业学生的一门重要的基础课程，也是管理学理论体系中一门理论与实际紧密结合的学科。其研究对象是工作组织中人的工作行为规律。它不仅关注人在组织中做什么，更关注人的行为是如何影响组织绩效的。它以“人的行为”的视角来看待管理问题，帮助人们解决管理中与人有关的各类问题，提升组织在人力资源管理方面的竞争力。

本书共包括9个任务，分别是组织行为学导论、个体行为基础、个性差异与压力管理、激励理论及其应用、群体行为与管理、领导理论和权力与政治、冲突与谈判、组织结构与组织设计、组织文化和组织的变革与发展。从个体层面、群体层面和组织层面系统地探讨了组织中的个体与群体的工作行为，揭示了组织绩效与个体及群体行为、认知、态度之间的关系。

为了增加本书的趣味性，引起读者的阅读兴趣，每个任务的开篇和结束都有一个案例供大家加深相关知识的应用，文中还穿插了“阅读与思考”、“重要知识”、“小测验”等项目，可以加深我们对相关知识的理解。

本书由广州华南商贸职业学院杨金宏、河北软件职业技术学院的杨杰和四平职业大学的孙巧美担任主编，广东交通职业技术学院范娜娜、安徽涉外经济职业学院桂玲、安徽万博科技职业学院俞静、黑龙江农垦科技职业学院的姜卫东、南通职业大学的陈珠、吉林交通职业技术学院的赵春园、扬州商务高等职业学校的晏凡、云南科技信息职业学院的王新华、河北科技学院的马英、石家庄工商职业学院的罗锦宏和黑龙江工商职业技术学院的王慧担任副主编。聊城职业技术学院的韩琳担任主审。

本书适合管理学各专业学生及教师使用，也可作为研究人员及组织经验管理者的参考用书。

本书在写作过程中，参阅了许多学者的大量文献，引用了不少研究结论和企业实践案例，虽一一注明了资料来源，但难免会有遗漏，在此向各位作者表示衷心的感谢！

由于编者水平所限，加之时间仓促，书中难免有不足和有失偏颇之处，敬请广大读者批评指正，以便修订完善。

编 者

2015年6月

目 录

任务1 组织行为学导论	(1)
1.1 组织行为学的产生与发展	(2)
1.1.1 组织行为学的产生	(3)
1.1.2 组织行为学的发展	(3)
1.2 组织行为学的内涵	(8)
1.3 组织行为学的研究方法	(10)
任务1小结	(14)
任务2 个体行为基础	(17)
2.1 人的知觉差异与行为管理	(19)
2.1.1 知觉概述	(19)
2.1.2 社会知觉	(24)
2.1.3 归因理论及其应用	(29)
2.2 价值观、态度与工作满意度	(32)
2.2.1 价值观	(33)
2.2.2 态度	(39)
2.2.3 工作满意度	(42)
任务2小结	(46)
任务3 个性差异与压力管理	(50)
3.1 个性概述	(52)
3.2 个性理论	(57)
3.3 压力管理	(66)
3.3.1 压力概述	(66)
3.3.2 压力的来源	(68)
3.3.3 压力管理策略	(71)
任务3小结	(75)
任务4 激励理论及其应用	(78)
4.1 激励概述	(80)
4.2 内容型激励理论	(82)
4.2.1 马斯洛需要层次理论	(82)
4.2.2 赫茨伯格的双因素理论	(84)
4.2.3 麦克利兰的成就需要理论	(88)
4.2.4 奥尔德弗的ERG理论	(91)
4.3 过程型激励理论	(92)
4.3.1 期望理论	(93)

4.3.2	公平理论	(94)
4.3.3	目标设置理论	(96)
4.3.4	强化理论	(96)
4.4	综合激励理论	(98)
4.4.1	波特-劳勒综合激励理论	(99)
4.4.2	罗宾斯的综合激励理论	(99)
4.5	激励理论的应用	(100)
4.5.1	目标管理	(101)
4.5.2	工作设计	(103)
4.5.3	员工参与	(105)
4.5.4	多样化的工作安排	(106)
4.5.5	薪酬激励	(108)
	任务4小结	(109)
任务5	群体行为与管理	(113)
5.1	群体行为基础	(115)
5.1.1	群体概述	(115)
5.1.2	群体的发展阶段	(117)
5.1.3	群体的特性	(119)
5.2	团队管理	(125)
5.2.1	团队概述	(125)
5.2.2	团队管理概述	(129)
5.3	人际关系与沟通	(131)
5.3.1	人际关系	(132)
5.3.2	沟通	(135)
	任务5小结	(142)
任务6	领导理论和权力与政治	(146)
6.1	领导与领导理论	(148)
6.1.1	领导与领导者	(148)
6.1.2	经典领导理论	(150)
6.1.3	领导理论的新发展	(155)
6.2	权力与政治	(158)
6.2.1	权力	(158)
6.2.2	组织中的政治与政治行为	(161)
	任务6小结	(162)
任务7	冲突与谈判	(165)
7.1	冲突	(167)
7.1.1	冲突的内涵	(168)
7.1.2	冲突管理的策略	(171)
7.2	谈判	(173)

7.2.1 谈判概述	(173)
7.2.2 谈判中存在的认知偏差	(177)
任务7小结	(178)
任务8 组织结构与组织设计	(181)
8.1 组织概述	(183)
8.2 组织结构	(185)
8.3 组织设计	(192)
任务8小结	(195)
任务9 组织文化和组织变革与发展	(198)
9.1 组织文化	(200)
9.1.1 组织文化概述	(200)
9.1.2 组织文化理论	(205)
9.1.3 组织文化的建设	(209)
9.2 组织变革与发展	(210)
9.2.1 组织变革	(210)
9.2.2 组织发展	(214)
任务9小结	(215)
参考文献	(218)

任务 1

组织行为学导论

能力目标

通过完成本任务，你应该能够：

1. 了解组织行为学的发展状况；
2. 掌握组织行为学的基本研究方法；
3. 掌握组织行为学的重要意义。

核心能力

1. 把握组织行为学的丰富内涵；
2. 明确组织行为学科学的研究方法应遵循的基本原则。

◆ 分项任务

- 1.1 了解组织行为学的产生与发展
- 1.2 明确组织行为学的内涵
- 1.3 掌握组织行为学的研究方法

- ◆ 核心能力
- ◆ 任务解析
- ◆ 引导案例
- ◆ 任务小结
- ◆ 核心技能与概念
- ◆ 课堂讨论
- ◆ 业务技能自测
- ◆ 案例分析

任务解析

组织行为学 任务1：组织行为学导论



分项任务1.1 组织行为学的产生与发展



分项任务1.2 组织行为学的内涵



分项任务1.3 组织行为学的研究方法



引导案例

晋升前的培训

李琳在公司做会计已经有10年了，而且工作绩效水平在同部门的员工中是最好的。上司觉得李琳有资格被晋升为部门经理了，但公司的政策规定李琳在晋升前必须去大学学习管理者培训课程。李琳于是来到一所大学接受管理者培训，培训课程的第一部分内容就是组织行为学。

李琳在培训的过程中认识到，管理者的工作更多的是以人为导向而不是以技术为导向，因此，管理者必须理解人们的不同需要。例如，一些人热衷于参与决策，而另一些人则不喜欢；一些人能很快适应组织的新变革，另一些人则很难接受变革。为此，管理者必须提高自己的沟通技能。沟通是管理者处理与下属关系和组织内部人际活动的关键。

通过培训，李琳学会了管理者应该掌握的管理知识：管理者不仅要具备专业技术实力，更要具备良好的人际技能。

思考题：晋升前的培训有何意义？

1.1 组织行为学的产生与发展

任务提示 本分项任务将引领你明确组织行为学的产生与发展！

任务先行 组织行为学首先是在哪里出现的？它是如何来到我们身边的？它的发展现状及发展趋势如何？要了解这些问题，请往下看！

重要知识 1-1

组织行为学的含义

组织行为学 (Organizational Behavior, OB) 是研究组织中人的行为与心理规律的一门科学。它以行为学为基础，与心理学、社会学、人类学、工程学、计算机科学等

学科相交叉。美国学者斯蒂芬·P·罗宾斯(Stephen P. Robbins)认为,组织行为学是探讨的是个体、群体以及结构对组织内部行为的影响,以便应用这些知识来改善组织的有效性。

1.1.1 组织行为学的产生

组织行为学是一门以提高组织绩效为目的,探讨个体、群体以及组织系统对组织内部行为为影响的学科,其起源可以追溯至亚当·斯密1776年出版的《国富论》。亚当·斯密在其中论述了一个精彩的观点,即组织和社会将从劳动分工中获得经济优势。英国数学家查尔斯·巴比奇在其1832年出版的《论机器和制造业的经济》一书中对亚当·斯密的这一观点作了补充;而这一时期罗伯特·欧文所倡导的“乌托邦”工作场所,是早期组织行为学的具体应用。

1.1.2 组织行为学的发展

一、组织行为学的发展阶段

组织行为学是在管理科学发展的基础上产生和发展起来的。管理是人类社会的永恒主题,它是人类社会有序发展的推动力。管理是管理者运用一定的职能和手段协调他人的活动,使他人同自己一起高效率地实现既定目标的活动过程。1911年,泰罗的《科学管理原理》一书的出版标志着管理学作为一门独立学科诞生。人是管理的主体,也是管理的对象,研究人的行为规律便成为管理学的重要内容。社会的进步促使组织中的管理者必须重视对人的管理,组织管理学、人事管理学等管理学的分支越来越显示出在管理体系中的地位,组织行为学就是在此基础上产生和发展起来的。

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。按照比较公认的说法,可以分为以下4个阶段。

1. 科学管理学派阶段

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。科学管理学派阶段的代表人物是美国的泰罗(F. W. Taylor)、法国的法约尔(H. Fayol)、德国的韦伯(M. Weber)。泰罗是科学管理的倡导者,被称为“科学管理之父”,他对工作进行动作和时间研究,注重工作的分析和设计,在钢铁公司进行了一系列的实验,如搬运铁块、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、计件工资制等概念。从根源上讲,泰罗是组织行为学先驱者中最重要的一位。这一阶段的管理理论重视对物的研究,而忽视人的因素。

2. 行为学派阶段

行为学派产生于20世纪20—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是1924年开始的霍桑实验。1927年,美国哈佛大学心理学教授梅奥接管并主持了霍桑实验,主要进行了4个方面的实验,分别是照明实验、福利实验、访谈实验、群体实验。梅奥的重要研究成果产生了人际关系理论,成为行为科学研究的先声。从此,更多的管理学者、专家关注并致力于对人的行为的研究,自然科学和社会科学方面不断取得的成果又促进了对该问题的研究进程,从而导致行为科学这一新兴学科在20世纪40年代末50年代初正式形成。1949年,在美国芝加哥大

学召开的一次跨学科的讨论会上，提出了“行为科学”的概念。1953年，美国福特基金会邀请一些大学的著名学者研讨后，正式把这门综合性极强的学科定名为“行为科学”（Behavior Sciences）。行为科学是凭借心理学、社会学、人类学及其他一切与人的行为有关的学科（如政治学、历史学、教育学、生物学、医学、宗教学等）的理论来研究人的各种行为，因而是一门综合性很强的科学，是由相关学科组成的学科群，而心理学是其形成的一块重要基石。



阅读与思考 1-1

霍桑实验

霍桑工厂是一个制造电话交换机的工厂，具有较完善的娱乐设施、医疗制度和养老金制度，但工人们仍愤愤不平，生产成绩很不理想。为找出原因，美国国家研究委员会组织研究小组开展实验研究。

霍桑实验共分4个阶段。

1. 照明实验

时间是从1924年11月至1927年4月。

当时关于生产效率的理论占统治地位的是劳动医学的观点，认为也许影响工人生产效率的是疲劳和单调感等，于是实验假设便是“提高照明度有助于减少疲劳，使生产效率提高”。但经过两年多的实验，发现照明度的改变对生产效率并无影响。具体结果是：当实验组照明度增大时，实验组和控制组都增产；当实验组照明度减弱时，两组依然都增产，甚至实验组的照明度减至0.06烛光时，其产量亦无明显下降；直至照明减至如月光一般、实在看不清时，产量才急剧降下来。研究人员面对此结果感到很茫然，失去了信心。

从1927年起，以梅奥教授为首的一批哈佛大学心理学工作者将实验工作接管下来，继续进行。

2. 福利实验

时间是从1927年4月至1929年6月。

实验目的总的来说是查明福利待遇的变化与生产效率的关系。但经过两年多的实验，发现不管福利待遇如何改变（包括工资支付办法的改变、优惠措施的增减、休息时间的增减等），都不影响产量的持续上升，甚至工人自己对生产效率提高的原因也说不清楚。

后来经过进一步的分析发现，导致生产效率提高的主要原因如下：①参加实验的光荣感。实验开始时，参加实验的6名女工曾被召进部长办公室谈话，她们认为这是莫大的荣誉。这说明被重视的自豪感对人的积极性有明显的促进作用。②成员间良好的相互关系。

3. 访谈实验

此计划的最初想法是要工人就管理当局的规划和政策、工头的态度和工作条件等问题作出回答，但这种规定好的访谈计划在进行过程中却大出意料之外，得到了意想不到的效果。工人想就工作提纲以外的事情进行交谈，他们认为重要的事情并不是公司或调查者认为意义重大的那些事。访谈者了解到这一点后，及时把访谈计划改为事先不规定内容，每次访谈的平均时间从30分钟延长到1~1.5个小时，多听少说，详细记录工人的不满和意见。此访

谈计划持续了两年多。

工人们长期以来对工厂的各项管理制度和方法存在许多不满，无处发泄，访谈计划的实行恰恰为他们提供了发泄机会。发泄过后工人们心情舒畅，士气提高，从而使产量得到提高。

4. 群体实验

梅奥等人在这个实验中选择了14名男工人在单独的房间里从事绕线、焊接和检验工作，并对这个班组实行特殊的工人计件工资制度。

实验者原来设想，实行这套奖励办法会使工人更加努力工作，以便得到更多的报酬。但结果发现，产量只保持在中等水平上，每个工人的日产量平均都差不多，而且工人并不如实地报告产量。经过深入的调查，实验者发现这个班组为了维护他们群体的利益，自发地形成了一些规范。他们约定，谁也不能干得太多，突出自己；也不能干得太少，影响全组的产量，并且约法三章，不准向管理当局告密，如有人违反这些规定，轻则挖苦谩骂，重则拳打脚踢。进一步调查发现，工人们之所以维持中等水平的产量，是担心产量提高，管理当局会改变现行奖励制度，或裁减人员，使部分工人失业，或者会使干得慢的伙伴受到惩罚。

这一实验表明，为了维护班组内部的团结，人们可以放弃物质利益的引诱。由此提出了“非正式群体”的概念，认为在正式的组织中存在着自发形成的非正式群体，这种群体有自己的特殊的行为规范，对人的行为起着调节和控制作用；同时，加强了内部的协作关系。

3. 管理科学学派阶段

管理科学学派产生于20世纪60—70年代。代表人物是钱德勒、劳伦斯等。这一阶段的特点是把系统科学的理论即我们通常所说的系统论、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。

4. 综合性的现代管理学派阶段

现代管理学派产生于20世纪70年代以后。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。系统工程强调系统的组织和规划，解决了多种目标的矛盾。

二、组织行为学在中国的发展

我国传统文化虽然蕴涵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—1937年，周先庚在中央研究院心理研究所与陈立合作，在北平南口机车厂进行了关于职工提合理化建议的调查研究，试图从心理学的角度摸索调动职工积极性的途径。这是中国最早的工业心理实验研究。1935年，我国著名心理学家陈立撰写并出版了《工业心理学概观》一书，第一次从环境、疲劳、休息、工作方法、事故与效率，以及工业组织、激励与动机等重要方面，系统论述了中国工业心理学和管理心理学的基本问题。20世纪50年代，我国逐步开展了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。由于受文化大革命的影响，20世纪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。20世纪70年代末，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的心理学问题的研究，在这种形势下，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，迄今为止各

省市基本上都成立了行为科学学会。

20世纪80年代,我国设立了两个工业心理学的专门研究机构从事组织行为学的研究。一个是中国科学院心理研究所社会经济与心理行为研究中心(原名工业心理研究室),另一个是浙江大学的工程心理学(原杭州大学的工业心理专业)。20世纪90年代之后,随着我国人力资源管理热的兴起,全国许多高校的管理学院的部分教师开始从事组织行为学的教学和研究,一批硕士生和博士生以组织行为学领域作为学位论文的课题。从80年代起,我国翻译出版了一批国外较有影响的著作,如薛恩的《组织心理学》(1987年)、马斯洛的《动机与人格》(2005年)、麦考密克等人的《工业与组织心理学》(1991年)以及一些以“管理心理学”和“组织行为学”命名的其他著作。1985年,出版了第一部由我国学者卢盛忠编写的《管理心理学》教材,随后又出版了许多管理心理学和组织行为学的著作。其中,比较有影响的有俞文钊的《管理心理学》(甘肃人民出版社,1988年),陈立的《工业管理心理学》(上海人民出版社,1988年),徐联仓、陈龙的《管理心理学》(光明日报出版社,1988年)和王重鸣的《劳动人事心理学》(浙江教育出版社,1988年)等。据不完全统计,目前这类著作逾百种。在这个领域内,也开展了多方面的研究,包括激励、人员测评、岗位胜任特征、工作业绩评价、管理培训与发展、领导的CPM理论、变革型领导、管理决策、跨文化研究、组织气氛和组织文化、组织公民行为等,取得了可喜的成绩。但是,与西方发达国家特别是美国相比,我国在研究和从业人员数量、成果的数量和创新性、社会影响等方面仍存在较大的差距。

三、组织行为学的新发展

(一) 传统取向的组织行为学的新发展

自20世纪90年代以来,组织行为学有了一些新的发展动向,主要表现为如下几个方面。

第一,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的调整,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。这个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及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。与组织变革密切相关的还有激励机制和企业文化,它们也是组织行为学研究的热点。

第二,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。相应地,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。

第三,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。

第四，组织行为学研究除秉承强调生产率的传统外，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不是相互排斥的，如果工作生活质量不令人满意，则很难实现高生产率；相反，高的生产率是拥有改善工作生活质量所必需资源的先决条件。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、组织承诺、心理契约、压力管理、工作—家庭平衡等方面内容的研究。

（二）积极组织行为学的兴起

传统组织行为学更多地关注组织、团队、管理者和员工等负面障碍问题的解决，不研究怎样引导和激励消极、懒惰的员工；研究更有效地解决冲突、压力和工作倦怠；改进不良的态度和对组织变革的抵制。积极组织行为学的提出弥补了传统组织行为学的不足。

积极组织行为学（Positive Organization Behavior）的理论基础源于积极心理学的研究成果。西方积极心理学的发展始于20世纪60年代，到了20世纪90年代，有关积极心理学的研究成果大量涌现。塞利格曼（Seligman）和席克珍特米哈依（Csikszentmihalyi）于2000年正式提出积极心理学的概念。受积极心理学理论的影响，鲁森斯（Luthans）于2002年提出了积极组织行为学的概念。积极组织行为学是对积极心理品质和能力的测量、开发和有效管理的研究和应用，从而实现提高个体、群体和组织的绩效的目的。它强调积极心理品质和能力的可测量、可开发和绩效相关性。自我效能感、希望、乐观、主观幸福感和恢复力被认为是积极组织行为学有关积极心理能力的典型代表。

组织行为学的产生与发展过程如图1-1所示。

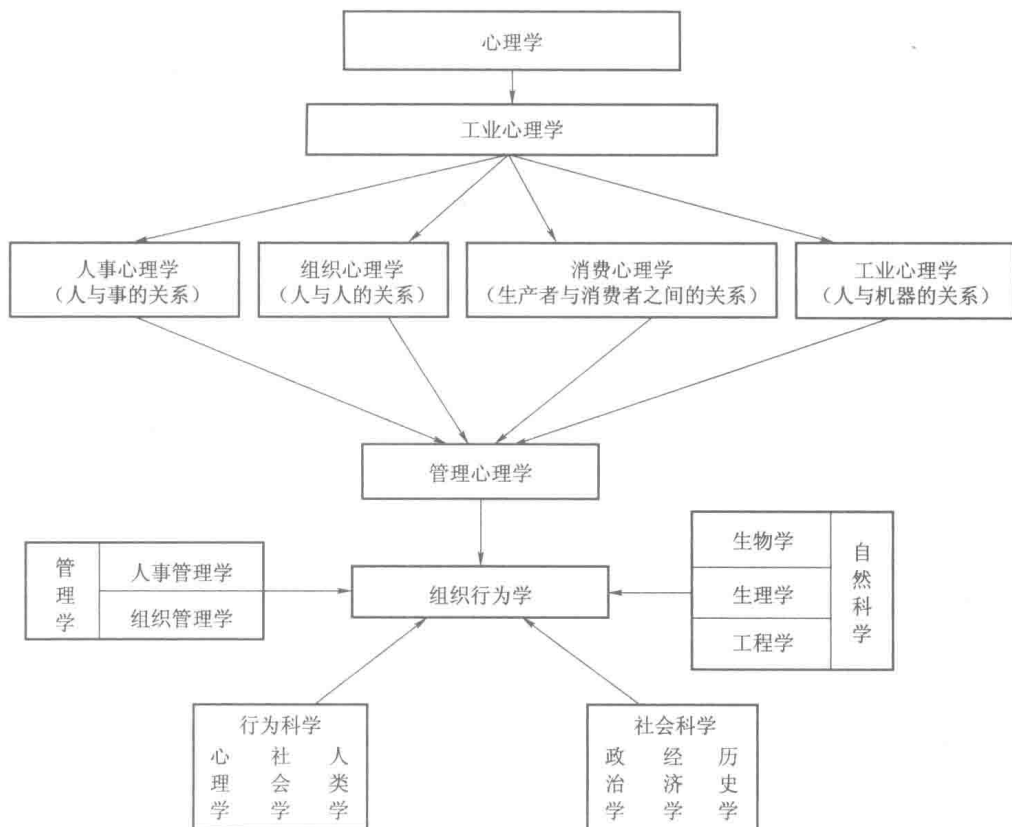


图1-1 组织行为学的产生与发展过程