



高等院校教材

COLLEGE AND UNIVERSITY TEXT

组织是技术和人的有机结合，组织行为源自人心灵深处的复杂需求和各不相同的价值，如何驾驭组织及组织中的人，关系到企业的兴衰成败。组织行为学就是专门致力于人在组织内如何行动的研究与应用的科学……

组织行为学

ORGANIZATION BEHAVIOUR

李中斌 杨成国 卢冰等 编著



中国社会科学出版社
CHINA SOCIAL SCIENCES PRESS



이러한 연구의 결과에 따르면, 기업들은 사회적 책임을 다하는 것이 장기적으로 이익에 도움이 된다는 것을 알게 되었다. 이는 기업들이 사회적 책임을 다하는 것을 적극적으로 추진하는 데 도움이 될 것이다.

组织行为学

THE UNIVERSITY OF CHICAGO



高等院校教材

组织行为学

李中斌 杨成国 卢冰等 编著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

组织行为学/ 李中斌, 杨成国, 卢冰编著. —北京: 中国社会科学出版社, 2007. 9

ISBN 978 - 7 - 5004 - 6358 - 0

I. 组... II. ①李... ②杨... ③卢... III. 组织行为学 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 127723 号

策划编辑 卢小生 (E-mail: georgelu@vip.sina.com)

责任编辑 卢小生

责任校对 李 莉

封面设计 福瑞来书装

技术编辑 李 建

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010 - 84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 京南印刷厂

装 订 桃园装订厂

版 次 2007 年 9 月第 1 版

印 次 2007 年 9 月第 1 次印刷

开 本 787 × 960 1/16

插 页 2

印 张 20.25

印 数: 1 - 6000 册

字 数 376 千字

定 价 30.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

前 言

“以人为本”是一个大的文化概念，是多学科研究的主题。“管理以人为本”，既真实而又深刻地体现了组织行为学研究与实践的真谛，它是各类经济组织的管理人士所追求的最高境界。组织行为学属于应用科学，它是在多门行为科学的基础上建立起来的，是多学科研究成果的融合。面对充满变革的时代和新经济的到来，在对一系列管理主题的关注中，组织行为学以其独有的优势，“以人为核心，以环境为依托，以组织为形式”重构使人的潜力得到最充分发挥的管理体系。

目前，我国关于组织行为学的教材可谓汗牛充栋。然而不外乎两类：一类是重点大学的工商管理（MBA）教材，译著与编著甚多，这类教材的特点是内容宽泛，资料繁多；另一类是自学考试的专用教材，这类教材多是着重微观，从个体层面探讨组织中人的心理规律以及心理特征对组织的影响，它更像管理心理学，而不是组织行为学。

本书将宏观与微观、管理学理论与实务进行了有机的结合，吸收了大量的最新研究成果和实证材料，使本书具有鲜明的特色。

第一，结构严谨，脉络清晰，重点突出。本书以个体行为分析为起点，重点分析了个体差异与管理以及个体激励理论；对群体层面上的分析，重点强调了群体行为的复杂性，阐述了人际沟通对群体行为的重要性以及团队这种特殊群体在当今社会组织中的地位和意义，分析了群体组织中的领导、决策、权力、政治、冲突和谈判这些影响群体行为的重要因素；最后阐述了组织设计、组织结构、组织文化与组织发展及其员工态度和行为过程的影响。

第二，观点新颖，内容丰富，提供了大量丰富、翔实的应用案例，尤其是穿插了大量的图表与数字，以利于学生更深入透彻地理解组织行为学的理论与实践。

第三，形式活泼，新颖别致，通过“案例”引出本章或本节所要讲的基本问题，在正文中穿插着“课前小测试”、“组织行为技能”、“知识库”、“组织行为测试”、“案例”等内容，具有较强的可读性。

第四，实用性强。每章开头编写有学习目的与本章导读，于每章结尾编写了

一定数量的案例思考与讨论题、复习与思考题，以便于对相关章节内容的学习和把握；对所有重要的概念在内容中都有提示，以便学生随课程的进度巩固旧知识，接受新知识。

本书是集体智慧的结晶，参加编写的人员有李中斌、杨成国、卢冰、宋长生、王贵军，亢英强、吴元民、霍治平也做了部分章节的整理和编写工作，最后由李中斌统稿完成。本书在写作过程中，参考和借鉴了许多学者的著作及相关文献资料，并得到中国社会科学出版社卢小生编审等的大力协助，在此一并表示衷心感谢。书中还有许多不足之处，望有关人士多多指正。

本书是为普通高等学校经济管理类专业编写的，主要作为大学专科、本科层次授课教材，也可作为相关专业研究生阅读用书。同时，也适合从事人力资源管理理论和实践研究的人士，以及相关人员进行阅读。

作 者

2007 年 8 月

目 录

第一章 导论 /1

第一节 组织行为学概述 /3

第二节 组织行为的模式和研究方法 /26

案例:金光公司 /39

第二章 个体与管理 /41

第一节 认知与管理 /42

第二节 个性与管理 /57

第三节 价值观、态度与行为 /67

第四节 工作压力与工作健康 /75

案例:赛仕软件工程有限公司 /83

第三章 激励理论及其应用 /85

第一节 基本激励过程 /86

第二节 需要层次论及其在管理中的运用 /88

第三节 双因素理论及其在管理中的运用 /92

第四节 期望理论及其在管理中的运用 /96

第五节 公平理论及其在管理中的运用 /98

第六节 常用的激励方法 /100

案例 3-1 童友玩具厂 /104

案例 3-2 硅谷高科技员工的激励 /107

案例 3-3 百万制造公司的难题 /108

第四章 群体行为与管理 /111

第一节 群体行为基础 /112

第二节 团队管理 /125

第三节 人际沟通 /135

案例:与阿拉伯人的商业交流/156

第五章 领导理论与领导行为 /157

第一节 领导与领导素质理论 /159

第二节 领导行为理论 /166

第三节 领导权变理论 /174

第四节 权力与政治 /183

第五节 领导与管理决策 /191

案例:鼎新国际酒店集团的人事危机 /198

第六章 组织冲突与协调管理 /199

第一节 组织冲突概述 /201

第二节 组织冲突的管理 /205

案例:华润天港啤酒厂劳资冲突 /217

第七章 组织与工作设计 /222

第一节 组织理论与组织设计 /223

第二节 工作(再)设计 /239

案例:东信公司 /244

第八章 组织文化与组织变革 /246

第一节 组织文化 /247

第二节 组织变革与组织发展 /266

案例:松柏电器公司这样培养商业人才 /276

第九章 组织学习 /279

第一节 组织学习概述 /280

第二节 组织学习过程 /291

案例:华翔电子有限公司组织学习的障碍及诊断 /311

参考文献 /317

第一章 导论

学习目标

理解组织行为学所要解决的主要问题：

理解组织行为学的基本概念、学科性质及基本问题

了解组织行为学的产生和发展

☐ 了解组织行为学与其相关学科的关系

☐ 了解不同的人性假设与管理观念的差异

☐ 掌握不同的组织行为管理模型的适用范围

☐ 课前小测验

21 世纪的管理者的特性

在以下 10 个个性特征方面给自己评分：

1. 压力承受能力。即使在艰苦的条件下依然能够把工作做好的能力。
2. 不确定性忍受力。即在模糊和不确定的条件下做好工作的能力。
3. 社会客观性。在行动中能够避免种族、道德、性别等其他偏见的能力。
4. 内在工作标准。个人设定并执行高效率标准的能力。
5. 持久力。坚持长时间工作的能力。
6. 适应力。对待变化的灵活性和适应性。
7. 自信。一贯坚决果断，并显示出个人的独特见解。
8. 自我评价的客观性。客观评价个人优缺点的能力，理解他人与工作有关的动机和技巧的能力。
9. 内省能力。从自身的经验、认识、学习中提高的能力。
10. 企业家精神。处理问题，并利用机遇创造积极性变化的能力。

评分标准：S 表示强，我对这一方面很自信，G 表示中；但是还有进一步加

强的空间；W 表示弱，我必须在这一方面继续努力；表示不知道，我还不确定。

评分方法：每个 S 得 1 分，G 得 0.5 分。W 与？不得分。将你的分数相加便得总分 PMF。

结果解释：本测试提供了一个对你管理基础概况的自我评价（PMF）。你得了满分 10 分，或者低于满分，能拿 10 分的完美管理者肯定不多。你可以通过本测试表询问熟人对你的评价。你可能会感到惊奇，在自我评价与他人评价所得的 PMF 分数间有这么大的差距。从理想的角度讲，我们中的大多数都必须努力工作以便持续稳定地发展这些相关的管理技能。这个测试是你进一步发展自己管理技能的一个很好的起点。测试中的每一项均为美国大学商学院联合体（AACSB）所推荐，是主修，工商管理的大学生必须培养的技巧和个性特征。作为 21 世纪管理者的成功可能会大大依赖于主动意识到自身基本管理技能的重要性以及强烈希望通过职业生涯中的努力奋斗不断加强自身能力。

案 例

北京信息系统有限责任公司软件部工程师王军，1996 年 7 月毕业于某著名大学计算机科学系，专业为软件工程。几年来，王军工作积极性极高，待人真诚，是软件部公认的业务骨干。王军希望有一天能晋升到经理的职位，并为此奋发进取。令人意想不到的，当软件部经理职位空缺时，王军未能如愿以偿。荣升经理的是一位资历、年龄、技术都逊色于他的同事。王军极度失望。一位长辈告诉他，如果想在事业上有所发展，就应该提高自己的人际交往能力。

北京天润房地产责任有限公司经理梁生任职一年来，困扰不断。主修建筑学的他似乎并不善管理，虽然公司员工的薪金、福利在当地首屈一指，但是，员工的工作积极性并不高，更令他恼火的是，员工之间矛盾重重。梁生真不知道应该如何领导他们。

组织行为学是一门现代管理科学，它以一定组织中人的心理和行为规律为研究对象，目的是为现代管理的有效性、科学性提供指导和帮助。本章作为导论，第一节系统地阐述了组织行为学的产生与发展，组织行为学的基本概念和基本问题，学习组织行为学的意义以及组织行为学面临的挑战；第二节重点介绍当今组织行为的基本理论模型、管理模型和组织行为学的基本研究方法；在文中都适时地穿插了一些知识库以拓展学习者的课外知识，两节结束时都附有相关的案例或讨论题供学习者练习和使用。

第一节 组织行为学概述

组织是技术和人的有机结合,组织行为源自人心理深处的复杂需求和各不相同的价值,如何驾驭组织及组织中的人,关系到企业的兴衰成败。组织行为学就是专门致力于人在组织内如何行动的研究与应用的科学。

一、为什么要学习组织行为学

(一) 帮助管理者提高人际交往能力

管理者的工作是通过与其他人员,如上级、平级及下级的合作而进行的,良好的人际交往能力是管理者宝贵的、必需的技能。实践证明,管理者的人际交往能力对管理的有效性有着重要影响。学习组织行为学,就是为了帮助现实的及潜在的管理者开发人际交往能力。本书将介绍人际交往的概念、理论以及具体的人际交往能力的运用。比如,怎样做一个有效的倾听者,反馈的适当方式有哪些,如何授权,如何创建有效团队,如何成为一名良好的沟通者,如何建立一支行之有效的团队等。

(二) 帮助管理者解释、预测和控制组织中人的行为

管理就是通过解释、预测和控制人的行为,以实现组织的目标。作为管理者,经常对组织中出现的现象做出合理的解释是必要的。例如,一个很有价值的员工辞职了,毫无疑问,我们想知道其中的原因,目的是防止今后类似事件的发生。预测是对未来事件而言的。如果希望在将来出现某种结果,就需要从现在考虑采取什么样的行动开始。例如,一家企业的管理者试图评价员工对采用新技术的反应,即是一种预测行为。在掌握组织行为学知识的基础上,管理者就可预测哪种措施引起员工的抵触行为最小,进而进行决策。组织行为学最重要的目标,就是如何运用组织行为学的知识去控制员工行为。例如,一位管理者通过何种方式才能使员工为其工作做出更多的努力?这就是一个控制问题。组织行为学可以通过控制员工行为引导其实现组织目标。

(三) 帮助管理者解决下属工作动力的缺乏

人的需要是多层次的。管理者如何用自己的心理来揣摩别人的心理,用怎样的技巧和知识了解每一个员工此时此刻的真正需求,是做好工作的前提。例如,需要小李加班,给他加100元的加班费,明天不要休息了,这是否适合小李?再如,小李把某一件事情做得非常漂亮,是否也是奖100元钱呢?总经理把自己写的一张条子“谢谢,你辛苦了!”放在他的办公桌上,肯定他的成绩,以此来鼓励是否效果会更好一些呢?管理者要主动利用“互动”效应,如管理者应主动

回应员工积极的表现,让员工感觉到你的赏识,至于用哪一种方式应依据员工的个性特征来选择。总之,“互动”是双向的,并且管理者应是主动的。无论怎样,管理者都不能说:“我心里知道你不错,不用说,也没有必要表示什么。”组织行为学将给管理者提供激励下属的管理技术与技巧。

(四) 帮助管理者改变员工的行为和态度

组织行为学是系统研究人在组织中的行为和态度的。组织行为学就是寻求系统研究的方法,在大量系统化设计的调查研究基础上,运用科学的证据,以合理、严谨的态度去测量和解释组织中人的行为,为管理者提供一整套可操作的工具。例如,满意度是一种态度,组织行为与员工满意度相关,员工的满意度与生产率相关。如何改变员工的态度、如何提高员工的满意度,组织行为学都将为此提供帮助。

(五) 帮助管理者实现组织变革

管理者必须关注组织变革。过去的做法是每十年引进一两次主要的变革项目就可以了,现在不同,变革已成为管理者的经常性活动。过去的管理特点是长期的稳定伴随着偶尔的、短期的变革;而现在的情形正好相反,长期的不断变革伴随着短期的稳定。管理者和员工今天所面临的世界是永久的“临时性”。员工所从事的实际工作处在永久的变化中,员工需要不断地更新自己的知识和技能,以满足新的工作要求。工作群体也变得越来越处于变迁状态。过去,员工被分配到一个特定的群体,这种分配几乎是永久的。员工们日复一日地与一群同样的人共事,安全感很强;现在则不同,稳定群体被临时群体取代了。团队包括来自不同部门的成员,并且成员总在变化。此外,组织本身也处于不断变化的状态,如组织不断地重组其部门,淘汰经营不善的业务,缩短作业流程,用临时工取代长期工等。

因此,今天的管理者和员工都必须学会应付这些临时性。必须学会在充满灵活性、自发性和不可预测性的环境中生活。组织行为学的研究能够为我们在这方面提供重要的指导,帮助管理者理解不断变革中的工作环境,懂得如何克服变革的阻力,如何更好地创造一种组织文化,在变革中求得繁荣。

(六) 适应经济全球化的发展

当今的管理不再受国家边界的限制。如美国的埃克森公司,其收入的75%来自美国以外的国家和地区;丰田在肯塔基生产汽车;通用汽车在巴西生产汽车;福特为了帮助马自达管理生产过程,将其总经理从底特律派到了日本。以上事例说明,经济的迅猛发展已将世界变成了地球村。经济全球化给管理者带来两个方面的问题:其一,你可能要承担国外的工作任务。在那里,你会管理一群新

的员工，他们在需要、愿望和态度等方面与你在国内管理的员工完全不同。其二，即使是在本国，你也会发现你的客户、平级和下级是在不同时代中出生和成长起来的人，能够激励你的因素不一定对他们有效。你的沟通方式可能是直截了当的和开放式的，而他们可能会觉得这种方式不舒服，甚至是一种威胁。为了有效地和这些人共同工作，管理者需要了解他们的文化背景，这些文化背景是如何塑造他们的，如何使自己的管理方式适应他们，组织行为学将在这些方面为你提供帮助。

二、组织行为学的产生与发展

（一）组织行为学产生的理论基础

1. 古典管理理论。现代管理学原理的奠基者们都曾试图制定出一套能适用于一切组织与一切管理工作的统一原则，以提高组织效率，其中最著名的是泰罗的科学管理理论、法约尔的组织管理理论和韦伯的行政组织理论。

（1）泰罗的科学管理理论。弗雷德里克·温斯洛·泰罗^①提倡在不同的工艺技术中利用时间和动作研究，以及零件与工序的标准化，对工厂的生产进行科学管理。泰罗的方法是对操作进行研究，并且在仔细观察和实验之后确定一些原则，依据这些原则，就能使操作过程按照最有利于管理的方式来完成。他力图建立一套依据工作成绩与产量来实行奖惩的制度。他还提倡要建立起一种管理制度，能使那些监管人员只需应付那些例外的有问题的情况，而不至于为了对下级进行时时刻刻的个人监督而疲于奔命。

（2）法约尔的组织管理理论。泰罗侧重于生产管理，而法国经理和工程师亨利·法约尔^②则试图把整个管理过程系统化。法约尔认为，管理的基本责任就在于计划、组织、领导、协调及控制。法约尔还同时倡导了几条管理原则：

其一，每个管理人员应该只有一位上级，以免接受互相矛盾的指示（即统一指挥原则）。

其二，每个员工都必须向某一上级汇报工作（即职权层系原则）。

其三，在组织安排的计划中，对所有参加同样活动的员工都应指定相同的目标（即指示一致原则）。

权力只能自上而下地委派，而不能自上而下地授予。还认为，除非员工们承

^① 弗雷德里克·温斯洛·泰罗（Frederick Winslow Taylor, 1856—1915），美国著名的工程师和管理学家，科学管理理论的创始人。

^② 亨利·法约尔（Henri Fayol, 1841—1925），法国古典管理理论学家，被尊称为管理过程学派的开山鼻祖。其代表作是《工业管理和一般管理》。

认管理部门发布命令的权威,否则管理部门发布命令的权力就毫无意义。

(3) 韦伯的行政组织理论。德国社会学家马克斯·韦伯^①是对组织设计的发展有最深远影响的学者之一,被管理学界称为“组织理论之父”。韦伯认为,一个组织应该是“层峰结构”(即金字塔形的结构)。

层峰结构是有如下特点:①分工和专业化,把每一个人的工作分成简单的,例行的常规工作。②明确规定职权、等级制度,所谓“层峰”,就是包括各种职位和等级,每一个下级都受上级的监督。③有明确的规章制度,用以保证各个层次及各个人协调活动。④不受个人感情的影响,只根据制度办事。⑤人员的任用,必须完全根据职务上的要求,公开考选,合格方可使用,务必使每一个职位的人员均能称职。⑥明文规定升迁和薪酬制度,必须以人员的服务年资或工作成绩为标准,由上级主管决定。

2. 现代管理理论。现代管理理论是在第二次世界大战后形成的,它分为管理科学学派与行为科学学派两大派。

(1) 管理科学学派。这一学派的特点是,把现代自然科学和技术的最新成果(如先进的数学方法、电子计算机技术与通信技术,以及系统论、控制论、信息论等)广泛地运用到企业管理中,形成一系列新的组织管理技术与方法,如运筹学、数量分析、系统分析、决策论、系统工程等,把管理提高到一个新的水平。

(2) 行为科学学派。人际关系理论(也称行为科学理论)的创始人是美国的梅奥^②。行为科学学派把社会学和心理学的理论引入企业管理的研究领域,重视社会环境、人际关系、劳动条件、员工需要等对提高工作效率的重要影响。行为科学学派认为,生产效率不仅受物理、生理因素的影响,而且受社会因素、心理因素的影响。行为科学学派重视人的因素,重视企业中人与人之间的关系,主张用各种办法调动人的生产积极性。

综上所述,在管理问题上,管理科学学派侧重经济技术因素,而行为科学学派强调人的因素。工业心理学的早期阶段,仅限于工业个体心理学的研究,考虑的面还较狭窄。后来,从梅奥的霍桑实验开始,才有了工业社会心理学的研究,并且加大了研究的深度和广度,从而为组织行为学的诞生奠定了实验和理论基础。

^① 马克斯·韦伯(Max Weber, 1864—1920),德国古典管理理论学家,被尊称为“组织理论之父”。主要著作有《新教伦理与资本主义精神》、《一般经济史》和《社会和经济组织的理论》等。

^② 梅奥(George Elton Mayo, 1880—1949),原籍澳大利亚的美国行为科学家,人际关系理论的创始人。主要著作有《组织中的人》和《管理和士气》。

知识库 1-1

霍桑实验

1927~1932年,以哈佛大学教授为首的心理学家在西方电器公司霍桑工厂,进行了有名的长达5年之久的“霍桑实验”。

该实验全过程分为4个阶段:

第一阶段:照明实验(工作物理环境实验)。目的在于探讨照明条件与工作效率的关系。结果表明,照明亮点在一定条件下虽影响工作效率,但二者之间并没有直接的因果关系,而人际关系比照明条件更重要。

第二阶段:福利实验。他们选择几名女工进行了改善福利措施的研究。结果表明,当减少工作时间、增加休息时间、免费供应午餐时,生产效率不断上升,但即使取消某些福利项目,生产效率也不会下降。因此,在调动积极性、提高产量方面,人际关系因素、员工情绪比福利措施更为重要。

第三阶段:群体实验。选择14名修理机器的男工,在单独房子里工作,采取了个人计件支付工资的方式。本以为这个特殊奖励会使员工更加努力工作,但发现产量只在中等水平上,比较平均。实验表明:员工为了维护班组的内部团结,可以放弃个人物质利益,梅奥由此提出了“非正式群体”的概念,承认非正式群体的作用。

第四阶段:态度调查(谈话实验)。长达两年之久的大规模态度调查,使员工长期积压在心里的对厂方不满的怨气得到发泄,从而心情舒畅并使产量大幅度上升。

霍桑实验结果表明:

1. 影响生产效率最重要的因素是人的社会心理方面的满足和工作中发展起来的人际关系,即不仅仅是工作的物理环境和工资待遇及福利。人是“社会人”,企业应注意从社会心理角度去调动人的积极性。

2. 生产效率主要取决于员工的积极性,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,而不是像传统管理认为的生产效率主要受工作方法和工作条件的制约。

3. 在正式群体中还有非正式群体组织。当非正式群体组织与管理当局的目标一致时,效率就高,否则效率就低。对于非正式群体组织,管理者应给予足够的关注。

4. 新型领导、民主管理对生产极具重要性。一个新型领导应具备两方面的能力,即解决技术—经济问题的技能和处理人际关系的技能。因而应通过“员工参与管理,改善员工对公司的态度”等来提高管理效果。

在总结霍桑实验的基础上,梅奥发展了“人群关系论”(人际关系说的新管理理论),这为后来的行为科学的形成奠定了基础,开辟了组织理论的新领域。

(3) 系统与权变管理学派。系统是指在组织中存在着大量的变量,变量间存在复杂的关系并相互影响。从表面上看影响某人或某部门的事件,实际上也对组织的其他任何一部分有重大影响。这就是说,管理者在采取措施时要高瞻远瞩,以认清这一措施可能对更大系统带来的影响;某种行为在产生积极影响的同时也会带来消极的影响;管理者只盯着效益是不够的,因为在获得效益的同时系统的其他部分还可能要付出相应代价;管理者有必要进行成本—效益分析,以便权衡行为到底会产生正效果还是负效果。

权变是指行动之前要对具体情况做具体分析,它强调组织变化无常的性质。不同的企业需要不同的组织结构,反对依据关于人的普遍性假设所采取的习惯性做法;了解组织在不同条件下和在特定条件下如何运转。正确的行动依赖于情势的变化,世界上并无一种适应一切组织的结构,不管是哪一种组织体系理论,哪一种组织形态理论,要充分发挥个人的智慧来创造整体的成就,要注意内部规律化的交互作用,并且要注意与环境的适应。

(4) 工业心理学的诞生——闵斯特伯格^①的贡献。组织行为学的早期发展,除了和当时的科学管理理论相关外,同工业心理学的兴起也是分不开的。闵斯特伯格是工业心理学的主要创始人,他在《心理学与工业生产率》中论述了用心理学测验方法选拔合格员工等问题,主要研究职业选拔与职业培训、疲劳及合理化建议等。研究的基本方向是解决如何挑选和培养合格的员工适应他们所选用的机器,解决人与机器的关系。另外,闵斯特伯格还是工商心理学(包括广告学和人事管理学)的开创者。

(二) 组织行为学的形成

美国心理学界知名学者、斯坦福大学管理研究生院组织行为学与心理学教授

^① 闵斯特伯格·胡戈(Munsterberg Hugo, 1863—1916),美国(德籍)心理学家。重要著作有《心理学基础》、《心理治疗》、《心理技术基础》及《一般心理学和应用心理学》。

莱维特,于1958年正式开始用管理心理学这个名称代替原来的“工业心理学”,成为一门独立学科。莱维特教授认为,之所以这样更名,就是想引导读者考虑这样一个问题: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《心理学年鉴》一文中首先采用“组织心理学”这个名词,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趋显著的作用。不久,美国心理学协会在第十四次分会上,把工业心理学分会更名为工业和组织心理学分会,其目的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,再到组织的研究的演变,其研究和实验的机构也发生了变化,它从各大学的心理学系转入到管理学院,特别是这些学院的研究生部,其教师队伍中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为“组织行为学”。这样,就进一步强调了“组织”这一概念,同时又明确了它不是任何单独哪一门学科的产物。以后,“组织行为学”这一名词就被沿用至今。

从管理心理学、组织心理学到组织行为学,反映了这个研究领域的发展过程。应该说,从应用角度来看,“组织行为学”是更为广泛的。

(三) 组织行为学的发展

组织行为学是随着组织的演变、管理理论的发展而发展的。尽管组织行为学作为一门学科的时间不长,但是,对于组织行为的探索研究贯穿管理学尤其是组织管理学发展的始终,因此,从广义上讲,组织行为学的发展过程实质上是组织行为的探索研究的过程。严格说来,组织行为学的发展是组织管理理论和人力资源学派、权变理论学派和组织文化理论不断融合的结果。

1. 人力资源学派的出现。20世纪50年代后期,美国出现了经济衰退,人际关系学派片面强调搞好关系的观点,迫切需要修正,这时心理学界对动机、需要、群体动力等研究也趋于深化,加上科学技术突飞猛进,员工的需要和期望正发生着深刻的变化。这些客观因素促使行为科学家重新探讨激励员工积极性的途径。于是,在人际关系理论基础上发展出一个新的学派——人力资源学派,认为企业中发生种种问题的根源在于未能发挥员工的潜力。

人力资源学派的主要代表人物是阿吉雷斯和麦格雷戈。阿吉雷斯^①在1957年出版的《个性与组织》一书中,公开对人际关系学派进行了抨击。他主要从

^① 阿吉雷斯是美国著名的行为学家,曾获哈佛大学和耶鲁大学名誉博士学位,先后出版了21部著作,发表了40多篇论文。代表作有《个性与组织》、《理解组织行为》、《个性与组织的结合》、《组织研究》,等等。