 高等学校规划教材




罗倩文 主编

# 组织行为学

ZUZHI XINGWEI XUE



西南师范大学出版社  
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

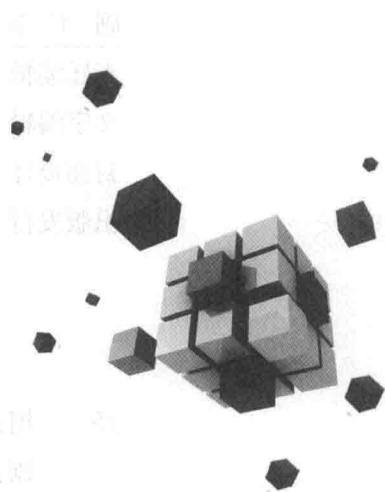
 高等学校规划教材

# 组织行为学

ZUZHI XINGWEI XUE

主 编 罗倩文

副主编 刘建新 熊璐瑛



西南师范大学出版社

国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学 / 罗倩文主编. — 重庆: 西南师范大学出版社, 2015.2

ISBN 978-7-5621-7338-0

I. ①组… II. ①罗… III. ①组织行为学 IV.  
①C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第032614号

## 组织行为学

---

主 编: 罗倩文

副 主 编: 刘建新 熊璐瑛

---

责任编辑: 杜珍辉

文字编辑: 鲁 艺

封面设计:  周 娟 张 玲

出版发行: 西南师范大学出版社

网址: [www.xscbs.com](http://www.xscbs.com)

地址: 重庆市北碚区天生路2号

邮编: 400715

经 销: 全国新华书店

印 刷: 重庆川外印务有限公司

开 本: 787mm×1092mm 1/16

印 张: 13.75

字 数: 260千字

版 次: 2015年3月第1版

印 次: 2015年3月第1次

书 号: ISBN 978-7-5621-7338-0

---

定 价: 28.00元

# 前言

组织行为学是一门相对独立的管理学分支学科,是现代管理理论的重要组成部分,始于20世纪50年代至60年代的美国,20世纪80年代传入中国,并逐步被中国各大院校列为管理学类专业的核心课程,成为管理学领域中占有重要位置的一门学科。

组织行为学是研究组织管理中人的心理与行为规律性的科学,是一门多学科、多层次的交叉边缘性学科。它运用系统分析的方法,综合管理学、经济学、心理学、社会学、人类学、政治学、文化学等学科的理论知识,对个体、群体和组织中人们的行为规律进行研究,帮助解释、预测和控制人的行为,从而提高对人行为的管理和引导能力,以便更有效地实现组织目标。

本教材在参考了众多的中外文献的基础上,结合了多年的教学经验和研究成果编写而成。与其他同类教材相比,本教材具有一些鲜明的特色,即以对现实社会组织管理方式的介绍为出发点,以对读者今后工作适用性程度为设计主线,辅以案例与练习,在尽可能体现组织行为学最新研究成果的同时,采用简明流畅的写作风格来阐述组织行为学的基本理论,旨在帮助读者系统掌握组织行为学的知识,增强对组织活动中各种行为现象的经验感受,学会运用组织行为学的理论工具分析行为现象、预测行为结果和解决行为管理的问题,进而为今后的组织管理活动实践奠定认知基础。本教材既可以作为经济管理类专业学生的教科书,也可以作为MBA教学的参考书,同时还可以作为对组织行为学有兴趣的读者的参考读物。

本教材由西南大学经济管理学院罗倩文副教授主编,刘建新、熊璐瑛副主编。罗倩文副教授负责教材的总体设计、统稿编辑、文字校对以及最终审稿。第一章由罗倩文负责编写;第二章由崔萌筱负责编写;第三章、第七章由熊璐瑛负责编写;第四章由李昆泽负责编写;第五章由崔萌筱、李昆泽负责编写;第六章、第八章由刘建新负责编写。

在编写过程中,编者参阅和引用了国内外一些学者的研究成果,也借鉴和参考了国内外同类教材的精华素材,在此向他们表示真诚的感谢和敬意。由于编者水平有限,教材中的错误和不当之处,敬请广大专家、学者和读者予以批评指正。

编者

2014年10月

# 目 录

<b>第一章 绪论</b> .....	1
<b>第一节 组织行为学的概念及研究范畴</b> .....	2
一、组织与组织行为 .....	2
二、组织行为学的概念及学科性质 .....	3
三、组织行为学的研究范畴 .....	5
<b>第二节 组织行为学的产生与发展</b> .....	6
一、工业心理学的兴起 .....	6
二、霍桑试验与人际关系理论 .....	6
三、行为科学的诞生 .....	7
四、组织行为学的确立 .....	7
五、组织行为学的发展 .....	7
<b>第三节 组织行为学的理论基础</b> .....	8
一、心理学 .....	8
二、社会学 .....	8
三、社会心理学 .....	8
四、人类学 .....	9
五、政治学 .....	9
<b>第四节 组织行为学的研究方法</b> .....	9
一、组织行为学研究的一般原则 .....	9

二、组织行为学的研究术语 .....	10
三、研究设计方法 .....	11
<b>第五节 组织行为学面临的挑战 .....</b>	<b>12</b>
一、信息技术的变革 .....	12
二、组织环境的发展 .....	13
三、伦理道德的难题 .....	14
<b>第二章 个体心理与行为 .....</b>	<b>17</b>
<b>第一节 个体行为基础 .....</b>	<b>18</b>
一、个体行为的含义及特征 .....	18
二、个体行为的一般模式 .....	19
三、个体行为的影响因素 .....	20
<b>第二节 个性与行为 .....</b>	<b>20</b>
一、个性与个性理论 .....	20
二、气质与行为 .....	23
三、能力与行为 .....	24
四、性格与行为 .....	26
<b>第三节 知觉与归因 .....</b>	<b>28</b>
一、知觉概述 .....	28
二、社会知觉 .....	30
三、归因理论 .....	32
<b>第四节 价值观与行为 .....</b>	<b>34</b>
一、价值观的含义 .....	34
二、价值观的作用 .....	35
三、价值观的分类 .....	35
四、工作价值观 .....	36
<b>第五节 态度与行为 .....</b>	<b>39</b>
一、态度概述 .....	39
二、工作满意度 .....	41

三、组织承诺 .....	42
四、工作投入 .....	44
<b>第三章 激励与行为反应 .....</b>	<b>49</b>
<b>第一节 激励的基础知识 .....</b>	<b>50</b>
一、激励的概念 .....	50
二、激励作用 .....	50
三、激励理论分类 .....	51
<b>第二节 内容型激励理论 .....</b>	<b>52</b>
一、需要层次理论 .....	52
二、双因素理论 .....	55
三、ERG理论 .....	56
四、成就需要理论 .....	58
<b>第三节 过程型激励理论 .....</b>	<b>59</b>
一、期望理论 .....	59
二、公平理论 .....	61
三、目标设置理论 .....	63
<b>第四节 行为改造型激励理论 .....</b>	<b>64</b>
一、强化理论 .....	64
二、挫折理论 .....	66
<b>第五节 综合激励理论 .....</b>	<b>69</b>
一、波特和劳勒的综合激励模式 .....	69
二、综合激励模式的影响因素 .....	70
三、综合激励模式在管理上的启示 .....	71
<b>第四章 群体行为基础 .....</b>	<b>75</b>
<b>第一节 群体的概述 .....</b>	<b>76</b>
一、群体的内涵 .....	76
二、群体类型 .....	78

三、群体形成与发展 .....	79
<b>第二节 群体属性</b> .....	81
一、群体角色 .....	81
二、群体地位 .....	82
三、群体成员结构 .....	82
四、群体规模 .....	83
<b>第三节 群体动力</b> .....	85
一、群体动力理论 .....	85
二、群体规范 .....	87
三、群体压力 .....	88
四、群体凝聚力 .....	91
五、群体士气 .....	95
<b>第五章 群体交互行为</b> .....	101
<b>第一节 群体沟通</b> .....	102
一、沟通的概述 .....	102
二、沟通的过程 .....	104
三、有效沟通 .....	106
<b>第二节 群体冲突</b> .....	110
一、冲突的概述 .....	110
二、冲突的来源 .....	111
三、冲突的过程 .....	112
四、冲突管理 .....	114
<b>第三节 群体决策</b> .....	117
一、群体决策概述 .....	117
二、群体决策的方法 .....	120
三、群体决策的特殊行为 .....	122
<b>第四节 群体人际关系</b> .....	123
一、人际关系概述 .....	124



二、人际关系的影响因素	125
三、人际关系的改善	127
<b>第六章 领导与领导力</b>	135
<b>第一节 领导概述</b>	135
一、领导的含义	136
二、领导与管理	136
三、领导者与管理者	137
<b>第二节 领导理论</b>	138
一、领导特质理论	138
二、领导行为理论	139
三、领导权变理论	143
四、领导理论的新发展	147
<b>第三节 权力与组织政治</b>	148
一、权力的含义	148
二、权力的来源与类型	149
三、组织政治	150
<b>第四节 领导力</b>	152
一、领导力概述	152
二、领导力模型	152
三、领导力训练	155
<b>第七章 组织结构与组织发展</b>	161
<b>第一节 组织结构</b>	162
一、组织的概念	162
二、组织结构的影响因素	162
三、组织结构的设计	163
四、组织的类型	165

<b>第二节 组织变革</b> .....	169
一、组织变革概述 .....	169
二、组织变革的动因 .....	171
三、组织变革的模式 .....	173
四、组织变革的阻力管理 .....	176
<b>第三节 组织发展</b> .....	178
一、组织发展的含义 .....	178
二、组织发展的特征 .....	179
三、组织发展的方法 .....	179
<b>第八章 组织文化与伦理</b> .....	185
<b>第一节 组织文化概述</b> .....	186
一、组织文化的内涵 .....	186
二、组织文化的内容 .....	187
三、组织文化的功能 .....	191
<b>第二节 组织文化建设</b> .....	192
一、组织文化建设的基本原则 .....	192
二、组织文化建设的主要步骤 .....	193
<b>第三节 组织的伦理行为</b> .....	199
一、组织伦理的含义 .....	199
二、组织伦理的失范 .....	200
三、组织伦理的建设 .....	201
<b>参考文献</b> .....	207

# 第一章 绪论

## » 学习目的

了解组织行为学发展的历程及其相关的理论;掌握组织行为学的相关概念;掌握组织行为学的学科性质与特点;了解组织行为学的基本研究方法;了解组织行为学研究面临的主要挑战。

## » 导入案例

苏今年22岁,即将获得哈佛大学人力资源管理的本科学位。在过去的两年里,她每年暑假都在康涅狄格互助保险公司打工,填补去度假的员工的工作空缺,因此她在这里做过许多不同类型的工作。目前,她已接受公司的邀请,毕业之后将加入互助保险公司成为保险单更换部的主管。

康涅狄格互助保险公司是一家大型保险公司,仅苏所在的总部就有5000多名员工。公司注重员工的个人开发,这已成为公司的经营哲学,公司自上而下都对所有员工十分信任。

苏将要承担的工作要求她直接负责25名职员。他们的工作不需要什么培训而且高度的程序化,但员工的责任感十分重要,因为更换通知要先送到原保险单所在处,要列表显示保险费用与标准表格中的任何变化;如果某份保险单因无更换通知的答复而将被取消,还需要通知销售部。

苏工作的群体成员全部为女性,年龄跨度为19岁到62岁,平均年龄为25岁。其中大部分人是高学历,以前没有工作经验,她们的薪金水平为每月1420美元~2070美元。之前的部门主管梅贝尔为互助保险公司工作了37年,并在保险单更换部做了17年的主管工作,现在她退休了。苏将接替梅贝尔的职位。苏去年夏天曾在梅贝尔的群体里工作过几周,因此比较熟悉她的工作风格,并认识大多数群体成员。她预计除了丽莲之外,其他将成为她下属的成员都不会有什么问题。丽莲今年50多岁,在保险单更换部工作了10多年。而且,作为一个“老太太”,她在员工群体中很有威信。苏断定,如果她的工作得不到丽莲的支持,将会十分困难。

苏决心以正确的步调开始她的职业生涯。因此,她一直在认真思考:一名有效的领导者应具备什么样的素质?

(资料来源:搜学网 <http://www.sooxue.com/html/200479165918-1.asp>)

组织行为学是管理理论的重要分支,是管理理论发展到一定阶段的产物,并随着管理理论的发展,组织行为学越来越重要。组织是人行为的载体,人在组织中生活、工作,与他人建立各种关系,不同的

关系影响组织中的人和群体,更为重要的是影响组织绩效的实现。因此,通过个体、群体和组织行为规律的研究,提高对组织中个体、群体行为的预测、控制、引导能力,从而有效地实现组织目标,这正是组织行为学这门学科的目的和宗旨所在。

## 第一节 组织行为学的概念及研究范畴

组织的形式多样,且处处存在。组织及其各种行为表现是组织行为学研究的对象,因此,首先应对组织及其相关概念进行界定与明确。

### 一、组织与组织行为

#### (一)组织

组织是人类社会的结构单元,以形形色色的方式存在于实际中,如学校、医院、银行、政府、军队、公司等。这些组织把人类社会连接成为一个有机整体,维系着社会的正常运转,进而促进人类社会的经济增长和文明进步。

组织的词义来源于器官(organ),指由诸多要素按照一定方式相互联系起来的系统。美国著名管理学者巴纳德认为,组织是两个或者两个以上用人类意识加以协调而成的活动或力量系统。孔茨认为,组织是有意识形成的职务或职位的结构。一般来说,组织可以定义为:组织是为实现某些特定目标,由分工与合作及不同层次的权力和责任制度而形成的社会协作系统。

从组织的基本概念中可知,组织不论大小,其基本特点如下。

(1)组织有明确的目标。组织是人为建立起来的社会协作系统,目的在于帮助个体实现其自身难以实现或不能实现的目标。一个组织必须有明确目标,否则协作无从发生。不同的组织由于性质不同,组织的目标也不尽相同。如企业的目标是为社会提供所需的产品和服务;学校的目标是培养社会所需的专业人才;医院的目标是提供社会所需的医疗服务。组织的目标不是一成不变的,随着组织的发展,组织的目标必须随着环境变化而适当变更。

(2)组织是有分工的协作系统。现实生活中,人们已经普遍认识到组织是按照一定的目的、任务和形式构建的社会群体,是协调分工和专业化的一种工具。要保证分工协作的有效和组织目标的实现,必须建立一种权责分明的关系结构,以维系组织运行的秩序和促进组织的发展,同时要科学划分部门、管理层次以及各岗位的责任、义务、权力与利益,建立有效的沟通协调机制,才能保障组织正常运行。

(3)组织是人的集合体。组织的构成要素包括人、财、物等,其中人既是组织管理的对象,又是组织管理的主体。当两个或者两个以上的人为了共同目标走到一起的时候组织才得以产生,所以组织的生存和发展与人的思想、行为有着密切的联系,人的心理和行为规律影响着组织效率。

#### (二)组织行为

##### 1. 行为

什么是行为?哲学家定义行为是人类日常生活中所表现的一切活动。生理学家认为,行为是可以观察到的肌肉和外分泌腺的活动,是身体的某一部分的运动以及由眼泪、唾液等形态表现出来的行为。心理学家认为,行为是在外部刺激的影响下,经由内部经验的折射而产生的反应活动。中国古语

中又作“行伪”，指举止行动，受思想支配而表现出来的外部活动。《韦氏大词典》中对行为的解释是“对外界刺激反应的某种表现；个体、组织等方面对其外部环境的反应；某种事物活动的方式”。可见，东西方对行为的解释有一定的差别，但一般来说，行为是其内在心理需要与外部社会环境相互作用所产生的一系列反应。德国著名心理学家勒温认为，人的行为取决于内在需要和周围环境的相互作用。当人的需要得不到满足的时候，人体将产生一种内部力场的张力，而周围环境的外在因素起到导火线的作用，结果产生了行为。

## 2. 组织行为

组织行为是组织行为学中的一个专门术语，它泛指组织中的个体、群体以及作为人格化主体的组织对内源性或外源性刺激所做出的反应。加拿大学者凯利把组织行为定义为对组织性质进行系统的研究：组织是怎样产生、成长和发展的；对组织的各个成员、对组成这些组织的群体、对其他组织以及对更大机构发生的作用。美国学者杜布林认为“组织行为是系统研究组织环境中所有成员的行为，以成员个体、群体、整个组织以及外部环境的相互作用所形成的行为作为研究对象”。组织行为的概念结构应包含以下四个核心命题。

### (1) 组织行为遵循人类行为的原则

组织行为是在特定环境中的人类行为。组织中的人不论是否在职都受到同样的心理机制支配。在受到一定外界压力时，无论这种压力是否与工作有关，人体内部机制都马上额外给人以适量的内分泌。同样的，工作中的人都受组织生活内部和外部同样心理学原则的支配。

### (2) 组织行为是由情景决定的

人的行为是个体特征和环境变数两者之间的相互作用的函数。在个体特征既定的情况下，环境情景等外部因素对人的行为起着决定作用。

### (3) 组织行为是影响整体的

组织是一个以特定形式组合起来的相互协作的人群系统，它的任何一部分都会变化，对系统及其他部分产生影响。组织行为是全体组织成员共同活动的行为，通过组织的个体行为来实现，同时又反过来影响成员的个体行为。

### (4) 组织行为代表结构和过程变数之间一种经常的相互作用

结构是指组织的形式、定义和作用；过程是指组织系统内一系列的活动，如决策、沟通、领导和冲突等。组织行为是组织中人的组合形式与特定组织结构中人的活动这两项变数的交互作用。

组织行为具有多样性，可以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、群体行为和群际行为。宏观组织行为指所有组织成员作为一个整体活动时的行为表现，如组织结构、组织文化、组织变革、组织发展和组织学习等。也可以分为正向组织行为和反向组织行为。正向组织行为是指组织成员表现出来的一切有利于组织目标实现的行为。反向组织行为是指组织成员表现出的所有阻碍组织目标实现的行为。

## 二、组织行为学的概念及学科性质

### (一) 组织行为学的概念

组织行为学是通过研究一定组织体系内人的心理和行为表现及其规律，从而提高预测、引导和控制人的行为的能力，以实现组织既定目标的一种社会科学。它是行为科学的一个分支，形成于20世纪

60年代末,随着社会经济的发展,特别是企业组织的发展,组织行为学越来越受到人们的重视。

关于组织行为学的定义很多,美国管理学家罗宾斯认为组织行为学是探讨个体、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。美国学者加里·约翰斯认为,组织行为学是综合运用心理学、社会学、管理学、人类学、经济学、生物学、生理学和政治学等多种学科的知识分析研究组织中人的心理、态度、行为及其规律的科学。西拉伊和华莱士认为,组织行为学研究组织和群体对工作人员的观念、情感和活动的作用,研究环境对组织及其人力资源,以及工作目标的作用,也研究工作人员对组织的作用。

从这些概念中,我们可以体会到:组织行为学的研究对象是人的心理和行为的规律性;研究范围是工作组织中人的心理和行为规律;研究方法是系统分析法;研究目的是预测、引导、控制人的行为,以达到组织既定的目标。

## (二)组织行为学的学科性质

### 1. 组织行为学的边缘性

组织行为学是以行为科学(主要指心理学、人类学、社会学)、管理学(主要指人力资源管理学、组织管理学)的概念、理论、模式和方法为主要知识基础,同时吸取了政治学、经济学、历史学、生物学、生理学等社会科学和自然科学中有关论述人类行为、心理的内容,这些都充分体现了这门科学的跨学科性和边缘性。

### 2. 组织行为学的两重性

组织行为学既有自然属性,又具有社会属性,这是由于人的双重性和管理的双重性所决定的。

人的双重性。组织行为学的研究对象——人是具有双重性的,即自然属性和社会属性。一方面,把个体和群体作为生产力的一个要素,即作为劳动者来研究,是没有阶级性的,也就是说通过劳动者的劳动不断创造出物质产品,发展了社会生产力。另一方面,不管是个体还是群体的人总是在一定社会环境中相互联系、相互影响的。因此人不仅具有一种生产力的最活跃的要素——劳动者的自然属性,而且还具有一种人与人关系中的社会人的属性。

管理的双重性。管理一方面作为对人们共同劳动的协调和指挥,反映了社会化大生产的共同规律,具有一般性和共性,这种共性不受社会制度的制约,即是管理的自然属性;另一方面,管理又是一种监督劳动,这种监督劳动是一种社会属性的职能,不同社会制度是不一样的。因此,管理的双重性决定了研究管理领域的人的心理和行为规律的组织行为学也具有双重性。

### 3. 组织行为学的应用性

组织行为学还是一门应用性学科。组织行为学研究一定组织中人的心理和行为的规律性,并进一步对人的行为进行评价、分析、预测和引导,以便直接指导组织管理者的实际工作,提高工作能力,提高组织工作绩效。



研究人在组织中的行为并不像有一本菜谱就可以烹饪那样简单。对于组织行为学的问题是没有理想答案的。

——凯茨·大卫斯



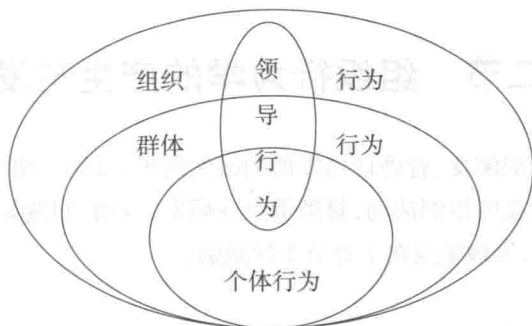


图 1-1 组织行为学研究范畴

### 三、组织行为学的研究范畴

组织行为学并不是研究一切人类的心理和行为规律,而是只研究工作组织中的人的心理与行为的规律,通过对工作组织中行为的观察、研究和分析,以揭示工作组织中人的行为规律,为解释、预测、引导和控制组织中人的行为提供科学依据和决策参考(如图 1-1)。其研究范畴主要包括以下几个方面。

#### 1. 个体心理与行为

个体是构成组织的最基本的单位,是组织行为学研究的基础和出发点。个体心理是指个体在特定的社会部门或组织系统中因其所处的角色地位而表现出的心理现象。个体心理包括个人行为的发展过程、态度、个性、价值观、情感发展以及社会认知等。个体行为是指处于组织环境中个人的行为、作风和绩效表现,对不同的组织政策、实践和过程的反应。

#### 2. 群体心理与行为

组织目标的完成要求组织成员在工作中合作并协调他们的活动。人们在一起工作的常规方式是小组、部门和委员会等组织形式,因此,分析群体中人们的心理如何,又是如何工作的,是组织行为学的重要部分。人们通常把社会学和社会心理学的知识和理论应用于研究包括群体构成、群体心理特征、群体动力、群体冲突与沟通、群体思维与决策、团队建设等方面。

#### 3. 领导心理与行为

领导行为是影响组织、群体和个体行为,进而影响组织生产与绩效的一个关键因素。虽然领导者作为普通个体,领导班子作为一般群体,有其一般性规律,但在管理活动中,他们特殊的身份、地位、角色、职责与功能,决定了他们的特殊性和重要性。领导行为研究包括领导的影响力、领导素质理论、领导行为理论、领导权变理论以及领导力等问题。

#### 4. 组织心理与行为

组织是个体和群体实现某种目标的载体,组织状况直接影响个体和群体的心理和行为效率。因此,对组织心理和行为的研究具有十分重要的意义。组织心理和行为主要研究组织发展变革的规律,包括组织工作设计、组织决策行为、组织环境适应策略、组织文化等对组织效率的影响。

## 第二节 组织行为学的产生与发展

组织行为学的产生是组织演变、管理理论发展的必然结果,反映了组织管理理念的重大变革。传统组织管理理念强调经济效益的组织活动,管理重点在研发、营销、制造等,现代组织管理理念强调人力资源是组织最重要的资源,管理重点在于对员工的激励。

### 一、工业心理学的兴起

组织行为学的产生与发展源于心理学在管理实践中的应用,其研究历史可以追溯到20世纪初。早在1901年,德国心理学家斯特恩把心理学知识应用于工业企业,并提出了“心理技术学”这一概念。后来,美国心理学家闵斯特伯格开始进行心理技术学的具体研究工作,其研究重点是用心理测验等方法去寻求如何使人们的智能与其所从事的工作最适合,具体是研究在什么样的心理条件下,才能从每个人的工作中获得最大和最令人满意的产出;研究企业如何去影响工人,以便从他们那里获得最好的结果等问题。他于1913年发表了具有里程碑意义的著作——《心理学和工业效率》,被誉为“工业心理学之父”。

美国管理学者吉尔布雷斯进一步补充了闵斯特伯格的思想,首次提出了“管理心理学”的概念,并在1914年出版《管理心理学》一书。她关心工作中人的因素,强调在应用科学管理原理时,必须首先看到工人,并要了解他们的个性和需要。工人有很多不满,并不是因为工作的单调,而是因为管理人员对工人的关心不够。

工业心理学的早期研究主要是以个体为研究对象,研究成果主要是针对工作中个体差异的测定、劳动合理化、改进工作方法、建立最佳工作条件等方面。这个时期的研究范围较窄,还缺乏社会学和人类学的观点和论据,也未能注意到工作的社会环境、人际关系、领导和被领导的关系,以及组织机构本身所具有的社会性。

### 二、霍桑试验与人际关系理论

美国著名学者梅奥,通过霍桑试验(1924年~1932年)系统地提出了人际关系理论,为组织行为学的形成和发展奠定了实验和理论基础,在西方心理学界,梅奥被公认为工业社会心理学的创始人和管理心理学的先驱。

人际关系理论的主要观点是:人是社会人,应从社会、心理角度调动人的积极性;生产效率主要取决于员工的“士气”;企业组织内部存在着“非正式群体”;新型的领导能力在于通过员工心理需要的满足来达到提高效率的目的。

人际关系理论的出现使西方许多管理学者开始重视企业中对人的行为的研究,如勒温创建的群体动力理论,莫雷诺创建的社会测量学和马斯洛创建的需要层次理论,这些理论的产生为行为科学的形成提供了契机,为组织行为学的形成奠定了理论基础。



### 三、行为科学的诞生

人际关系理论闻名于世,成为行为科学研究的先声,促使更多学者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人的行为的研究进程,从而使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会议上,有人提出了“行为科学”的概念,1953年,美国福特基金会邀请了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”。从此,行为科学的研究迅猛发展,成为针对企业员工在组织中的行为以及这些行为产生的原因进行分析的学科。研究范围涉及员工的需要、动机、个性、情绪、态度,特别是人群之间的相互关系等,从而构成了管理科学的一支主流学派。

### 四、组织行为学的确立

随着行为科学的发展和研究的深入,特别是20世纪50年代建立在群体理论基础上的社会心理学的发展,使得工作环境中的群体因素受到更多的关注。1958年,美国学者莱维特首次用“管理心理学”一词替代“工业心理学”,希望引起对组织中群体和领导研究的关注。20世纪60年代,莱维特在为《心理学年鉴》所写的一篇文章的标题中又将“管理心理学”改名为“组织心理学”,以进一步增强社会心理学,尤其是群体心理学在企业管理中的重要地位和作用。1960年,美国心理学协会工业心理学分会改名为“工业和组织心理学分会”,其目的是要强化比个体差异测定更为广泛的组织问题研究。随着这一学科的研究对象从个体到群体,再到组织,其研究和实验的机构也发生了变化,它从各个大学的心理学院系转入管理学院系,并吸收了社会心理学家、社会学家和人类学家从事研究,其研究项目开始取名为“组织行为学”。这一名称强调了组织的概念,同时又明确了它不是任何单独的一门学科的产物。从此以后,“组织行为学”这一名称就被沿用至今。在美国的管理院校中,几乎所有研究行为的小组都取名为“组织行为学小组”。

### 五、组织行为学的发展

20世纪60年代和70年代的组织行为学研究的重点是,对已有理论的完善和补充、澄清先前的假设以及判别相关的权变变量。20世纪70年代以后,组织行为学的研究得到了全面的发展,随着研究领域的扩大和研究内容的深入,整个学科也逐渐成熟。它改变了传统管理对人的错误认识,从忽视人的作用变为重视人的作用,使现代管理由原来的以事为中心发展到以人为中心;由原来的纪律研究发展到对人的行为研究;由原来的监督管理发展到激励管理。20世纪80年代,组织行为学分化成微观组织行为学和宏观组织行为学。1988年,美国学者罗伯特·维卡和富兰克林·斯克伯兹提出了“组织科学”的概念,从微观和宏观、理论性和应用性四个方面把组织科学分为组织行为、人力资源管理、组织理论和组织发展四个部分。除此之外,组织行为学又吸纳了系统学说、权变学说的观点,全面质量管理、企业再造、管理伦理、学习型组织等理论都被纳入组织行为学的研究范畴。进入21世纪,组织行为学又有了新的研究领域——积极组织行为学。积极组织行为学是鲁森斯在2002年正式提出的,强调对人类心理优势的开发与管理。与传统组织行为学将研究领域的重点放在解决管理者和员工的机能失调、冲突、工作压力等问题上有所不同,积极组织行为学将研究重点放在如何采取积极的方法和怎样发挥员