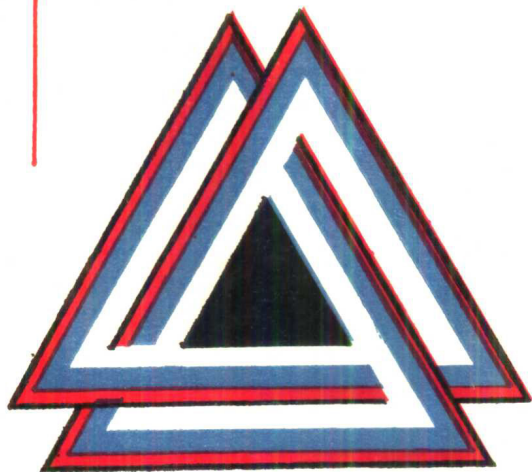


交叉学科手册丛书

组织行为学手册

ZU ZHI XING WEI XUE
SHOU CE

徐纪良 吕荣华 徐柏泉 马总进 编



自然科学和科学社会的交叉汇合是时代的大趋势。交叉科学的勃起，自然科学家和社会科学家的联盟，表明了科学已进入高层次综合化或整体化的大门。

上海科学技术出版社

C93
7
1

徐纪良 吕荣华 徐柏泉 马总进 编

组织行为学手册

上海科学技术出版社

组织行为学手册

徐纪良 吕荣华 徐柏泉 马总进 编

上海科学技术出版社出版

(上海瑞金二路450号)

本书由上海发行所发行 常熟市印刷二厂印刷

开本 850×1168 1/32 印张 9.75 字数 250,000

1991年4月第1版 1991年4月第1次印刷

印数: 1—2500

ISBN 7-5323-2047-2/Z·12 定价: 6.75 元

内 容 提 要

组织行为学是研究对人的管理的一门学科。在社会高度发展的今天，有些矛盾和冲突单凭科学技术的技巧已无法解决，还需要社会技巧，从这个角度讲，组织行为学也就是研究组织环境中提高所谓“社会技巧”的一门学科。现代管理科学不仅强调对事、对物的管理，更重视对人的管理，这是一个重要的飞跃。《组织行为学手册》的出版是符合我国当前需要提高管理水平这一形势要求的。

该手册按组织行为学的固有体系，对个体行为、群体行为、领导行为和组织行为几个部份中的概念、理论、术语、方法、人物及著作等，作了较系统和简明的介绍，还叙述了组织行为学在组织变革中的应用。在系统叙述理论条目的同时，本手册还注意了对方法的介绍。作者还对当前我国人事管理和人才开发中的重点课题作了详细介绍。

该手册是一本内容新颖的中型辞典性工具书，知识密集，兼有学术性、实用性和教学性三个特点，可读性强，各级领导干部常备一册，可在工作中得益不少。

序

交叉科学是科学百花园中五光纷呈、十色陆离的一群奇葩，一般是指由两门或两门以上的学科相互结合，彼此渗透而形成的，边缘科学、横断科学、综合科学、比较科学等都属于交叉科学。这类科学往往生长于科学体系中不同门类或学科的相互交叉地带。交叉科学始萌于19世纪30年代，只是到了本世纪五十年代前后才迅猛发展起来。据统计，现代科学体系所拥有的学科已超过两千六百门，其中绝大部分属于交叉科学。

20世纪中期，交叉科学呈现出如火如荼之势不是偶然的，它既有社会环境方面的原因，又有科学内在方面的缘故。

从根本上来说，交叉科学的崛起是由社会需要所决定的。社会需要历来是推动科学发展的原动力。正如恩格斯所说：“社会一旦有技术上的需要，则这种需要就会比十所大学更能把科学推向前进。”交叉科学的兴盛跟现时代社会的发展有着密切的关系。我们所处的时代是一个伟大的时代，是在各方面都发生了深刻变化的时代。社会系统及其环境的变革和变动，向科学提出了许多新的要求，从而产生了一系列重大的研究课题。诸如：生态问题、环境问题、能源问题、人口问题、信息的本质问题、科技革命的性质问题、社会发展阶段的划分问题等等，这些问题的圆满解决都需要依靠多种门类学科的携手合作，协同作战，也就是说要求建立相应的交叉科学学科。控制论、信息论、系统论、量子生物学、核生物学、社会心理学、生产力经济学、思维科学、海洋科学、环境科学……都是为适应现代社会的某些需要而产生的交叉科学学科。

交叉科学的崛起也是科学本身辩证发展的趋势所趋。在某种意义上说，科学的发展就是科学的不断分化和综合，是其依照“合

“一分一合”的方式不断进化的历史，交叉科学的脱颖而出，表明现代科学已进入高层次综合化或整体化的大门。

人类文明的早期，科学还处于襁褓之中，各种前科学知识缺乏自主的能力，互相之间的界限不甚清晰，因此，所有的知识浑然一体几乎都被囊括在自然哲学这个原始的科学综合体中。以哥白尼革命为转机，摆脱了神学桎梏的科学进入以分化为主的发展时期。在漫长的科学分化阶段里，自然科学、社会科学、哲学科学等科学门类相继独立，各科学门类中的分支学科也层见迭出。随着科学分化的深入，科学体系初具规模、日臻完善，但不同科学门类或分支学科之间的沟壑也日见加深。

19世纪以来，科学在维持纵向分化的同时，逐渐建立起各种横向联系，转入了以综合为主的发展时期。交叉科学就是在这种向综合复归的氛围中应运而生的。起先，这种过程主要是在自然科学内部进行，即把某一门学科的理论、方法用于研究另一门学科的课题。稍后，出现了率先成熟的自然科学向其他科学门类渗透的趋势。列宁把这种趋势叫做“从自然科学奔向社会科学的强大潮流。”当今时代，更是呈现出多学科、多门类一体化或整体化的趋势，其中不仅存在着自然科学奔向社会科学的潮流，而且涌现出社会科学奔向自然科学的潮流，而作为时代精神之精华的哲学与自然科学、社会科学的关系也变得如坝如篴，融洽无间。

综上所述，交叉科学的勃起是大科学时代的主要特征之一，也是历史发展的必然趋势。因此，关心、介绍、研究交叉科学是一件顺天应人的工作。实践表明，努力做好这项工作，将对科学和社会的发展产生多方面的深远影响。

基于上述认识，上海的一些科技工作者和理论工作者建议组织起来，编纂一套工具书，系统地向广大读者介绍各交叉学科的理论、术语、人物和重要著作，以反映这些崭新学科的全貌。经过一年多的努力，在上海科学技术出版社的支持下，这套《交叉学科手册丛书》终于面世了。这套手册兼备了可读性、可查性等多种功能，以

新、快、精为特点。各手册以学科的内部框架为线索,兼顾广大读者在学习、工作中的查阅需要,收录有关重要词目数百条,循序渐进,有助于初学者阅读。书后附有笔画索引,以供读者检索。这套丛书是上海学术界通力协作的结果,复旦大学、华东师范大学、上海交通大学、上海社会科学院等单位的许多同志参加了编写工作,其中大部分为近年来崭露头角的中青年学者,也有许多年长的专家教授,这里谨向他们表示诚挚的谢忱。

发展交叉科学是当今社会的一项迫切任务,也是科学进步的必然趋势,建立自然科学家、社会科学家、哲学家的联盟已经成为一种时代需要。《交叉学科手册丛书》的编纂成功表明,上海的自然科学家、社会科学家、哲学家已经进行了卓有成效的初步合作,我们希望他们进一步携起手来,为实现学术界的大联盟,为促进交叉科学的繁荣发展,为祖国的改革开放事业提供更多的新理论、新方法,建立强大的思想库而作出更大的贡献。

舒 文

1988.5.14

前 言

现代管理科学从强调对事、对物的管理,转变到重视对人的管理,是一个重要的飞跃。组织行为学就是论述对人的管理的一门学科。

四十年代末行为科学在美国得到正式命名。进至六十年代,作为行为科学在管理领域中应用的组织行为学,脱颖而出,并得到了重视和发展。这门学科研究激励人的积极性,协调人际关系,创造良好的工作环境,使组织成员能发挥潜能,既实现组织目标,也实现个人目标。美国行为科学家赫兹伯格和梅尔斯说:“这一世纪来,社会的转变是惊人的。我们已由一个静态社会进展为一个机动性的工业社会。……当我们为生长于这一世纪的黄金时代而高兴的时候,同时却发现自己翻滚于一连串的冲突之中——国际间的冲突,种族的冲突,管理阶层与工人间的冲突,——这些问题不能单凭科学技术的技巧予以解决,需要社会技巧。”组织行为学就是研究组织环境中提高所谓“社会技巧”的一门学科。工业发达国家的管理院校都把它列为必修课程,它的理论和方法被广泛应用,而收到一定的实效。

党的十三届三中全会以后,随着开放政策的贯彻,组织行为学被引进中国。由于这门学科研究的对象是人的心理和行为,在管理领域中既有普遍性,又有特殊性,加上在引进过程中所做的宣传和介绍不够系统、完整,在一定程度上影响了这门学科的吸收和鉴别。本书作者通过“手册”形式,把这门学科的概念、理论、术语、方法、人物以及有关著作,按所选择的条目,作了较系统的和简明的介绍,这在国内尚属初步尝试。

全书覆盖面较广,按照组织行为学固有体系,分个体行为、群体行为、领导行为和组织行为顺序阐述,最后并列举条目,叙述组织行为学在组织变革中的应用。对某些有分歧看法的问题,如组

织行为学与行为科学的异同,组织行为学与管理心理学的区分,负强化与惩罚的关系等,都作了具体说明。本书注重理论联系实际,重视应用价值。为此在系统论述理论条目的同时,注意对方法的介绍,如对体现本学科综合应用的组织发展技法,介绍多至二十二种。在介绍方法时,作者尤能根据自己在实践中的体会,突出重点。对当前我国人事管理和人才开发中的重点课题——人员测评和工作绩效考评的技法,都作了详细介绍。全书可读性和可查性都比较强。

本人认为,《交叉学科手册丛书》把本手册列为首批出版的丛书之一,是符合当前需要提高管理水平这一形势的。基于上面所讲的特色,这本《手册》将是一本有参考价值的工具书,能便于读者了解和借鉴这门比较新的交叉管理学科。

杨锡山

1989年11月

目 录

前言

1. 总 论 (1)

行为科学..... (1)

组织行为学..... (3)

组织行为学的特征..... (4)

组织行为学与行为科学..... (5)

组织行为学的学科基础..... (5)

组织行为学与社会心理学..... (5)

组织行为学与文化人类学..... (6)

组织行为学与管理心理学..... (6)

人际关系学派..... (7)

霍桑试验..... (7)

霍桑效应..... (11)

长壁试验..... (11)

社会技术系统..... (13)

人力资源学派..... (15)

管理中的人性假设..... (15)

经济人..... (17)

社会人..... (17)

自我实现人..... (18)

复杂人..... (18)

X 理论..... (20)

Y 理论..... (20)

权变理论..... (21)

Z 理论..... (22)

中国行为科学学会..... (23)

2. 研究方法 (25)

组织行为学研究工作的原则..... (25)

档案研究..... (25)

现场研究..... (25)

实验室研究..... (26)

观察法..... (27)

访谈法..... (27)

自陈法..... (28)

调查法..... (29)

问卷法..... (30)

测验法..... (31)

实验设计..... (31)

准实验法..... (33)

实验法..... (34)

信度..... (35)

稳定性系数..... (36)

等类系数..... (36)

内部一致性系数..... (37)

提高信度的方法..... (38)

效度..... (40)

内在效度..... (41)

外在效度..... (41)

内容效度..... (41)

结构效度..... (42)

预测效度..... (42)

同时效度..... (43)

影响效度的因素..... (43)

信度与效度的关系..... (44)

测量误差..... (45)

显著性检验..... (47)

研究工作的伦理道德..... (48)

3. 个体行为 (49)

个体..... (49)

个体行为的基本模式..... (49)

S-R 联结..... (50)

S-O-R 联结..... (50)

个性差异..... (50)

知觉..... (51)

统觉..... (52)

社会知觉.....	(52)	保健因素.....	(70)
优先效应.....	(53)	激励因素.....	(70)
近因效应.....	(53)	期望理论.....	(70)
晕轮效应.....	(53)	期望.....	(72)
知觉防卫效应.....	(54)	效价.....	(72)
定型效应.....	(54)	公平理论.....	(72)
态度.....	(54)	归因理论.....	(74)
价值观.....	(55)	行为矫正理论.....	(75)
态度转变过程的三阶段.....	(56)	正强化.....	(76)
认知失调理论.....	(57)	负强化.....	(76)
平衡理论.....	(58)	惩罚.....	(76)
预见实现理论.....	(58)	自然消失.....	(76)
协助改变法.....	(58)	ERG 理论.....	(76)
接触改变法.....	(59)	麦克利兰的激励需要理论.....	(77)
沟通改变法.....	(59)	目标激励.....	(78)
动机.....	(60)		
激励.....	(61)	4. 人员测评与绩效考核	
个体工作绩效模式.....	(61)	评.....	(80)
基本动机激发循环.....	(61)	心理测验.....	(80)
内驱力.....	(62)	测评.....	(80)
需要.....	(62)	常模.....	(81)
优势需要.....	(62)	智力.....	(81)
目标.....	(63)	智力测验.....	(81)
挫折.....	(63)	投射法.....	(84)
防卫机制.....	(63)	主题统觉测验.....	(85)
升华作用.....	(64)	罗夏墨迹测验.....	(86)
替代作用.....	(64)	个性.....	(87)
文饰作用.....	(64)	个性测验.....	(88)
表同作用.....	(64)	气质.....	(89)
投射作用.....	(65)	气质类型测定.....	(92)
压抑作用.....	(65)	气质的血型说.....	(93)
反向作用.....	(65)	能力.....	(94)
精神发泄法.....	(65)	特殊能力.....	(96)
挫折容忍力.....	(66)	能力层次结构.....	(96)
内容型激励理论.....	(66)	能力与工作配合模式.....	(97)
过程型激励理论.....	(66)	评价中心.....	(98)
综合型激励理论.....	(66)	绩效考评.....	(101)
需要层次理论.....	(66)	绩效考评周期.....	(102)
人类基本需要.....	(68)	职务分析.....	(103)
自我实现.....	(69)	比较法.....	(103)
双因素理论.....	(69)	品质量表法.....	(104)

行为考查法.....	(105)	6. 领导行动	(137)
行为期望量表.....	(106)	领导.....	(137)
行为观察量表.....	(106)	领导活动三要素.....	(137)
成果考核法.....	(108)	领导者.....	(137)
影响绩效考评效果的因素.....	(109)	领导群体结构.....	(138)
绩效奖金模式与方法.....	(109)	权力.....	(139)
成就需要的测试.....	(111)	授权.....	(140)
5. 群体行为	(112)	领导有效性.....	(140)
群体.....	(112)	领导功能.....	(141)
霍曼斯模型.....	(114)	影响力.....	(141)
群体动力论.....	(115)	领导个人品质理论.....	(142)
群体规范.....	(115)	领导个人行为理论.....	(143)
群体压力.....	(116)	领导情景理论.....	(143)
从众.....	(117)	第四型领导体制.....	(144)
顺从.....	(118)	菲德勒模式.....	(145)
归属感.....	(118)	领导生命周期理论.....	(145)
群体凝聚力.....	(118)	领导者参与模式.....	(147)
小团体意识.....	(119)	博诺玛-斯莱文领导模式	(149)
竞赛.....	(120)	领导行为四分图.....	(150)
群体功能.....	(121)	超“Y”理论.....	(150)
社会助长作用.....	(121)	管理方格图.....	(151)
群体有效性标准.....	(122)	PM型领导模式	(153)
角色.....	(122)	独裁-民主领导的连续统一	
角色期望.....	(123)	体.....	(154)
角色冲突.....	(124)	通路-目标理论	(155)
社会化.....	(125)	专制独裁式领导方式.....	(156)
社会同化教育.....	(126)	温和命令式领导方式.....	(156)
群体活动角色类型.....	(127)	协商式领导方式.....	(156)
非正式群体.....	(128)	参与式领导方式.....	(156)
参照群体.....	(129)	指令型领导方式.....	(156)
良好群体.....	(130)	支持型领导方式.....	(156)
模仿.....	(130)	成就型领导方式.....	(156)
认同.....	(131)	7. 组织行为	(157)
暗示.....	(131)	(1) 组织理论和组织设	
流行.....	(132)	计	(157)
舆论.....	(133)	组织.....	(157)
流言.....	(134)	传统的组织原则.....	(159)
同化.....	(135)	厄威克的八项组织原则.....	(161)
内化.....	(135)		

命令链.....(161)	人际吸引.....(202)
工作专业化.....(162)	基本人际关系倾向分析
部门化.....(162)	(FIRO).....(202)
管辖幅度.....(163)	相互影响分析.....(204)
组织的基本要素.....(164)	人物推算测量法.....(205)
非个人化.....(166)	参照测量法.....(206)
“行政性组织”理论.....(167)	社会测量分析.....(206)
行为制组织理论.....(169)	人际相互作用分析.....(207)
诱因和贡献平衡论.....(172)	人际信息沟通.....(209)
权威接受论.....(173)	正式沟通.....(210)
组织内部关系的一体化.....(174)	非正式沟通.....(210)
组织平衡理论.....(174)	单向沟通.....(210)
现代组织理论.....(175)	双向沟通.....(210)
系统学派的组织理论.....(177)	人际沟通障碍.....(210)
嫡.....(179)	上行沟通.....(211)
信息处理系统的组织观.....(180)	下行沟通.....(211)
权变制的组织理论.....(181)	平行沟通.....(212)
组织的社会系统模型.....(182)	例外原则.....(212)
“交迭群体”组织理论.....(183)	需知原则.....(212)
联结销.....(184)	人际信息沟通网络.....(212)
“交迭角色”组理论.....(184)	
机械性-有机性组织.....(186)	(3) 人际冲突.....(214)
“集中控制下的分散经营”组织	冲突.....(214)
结构原则.....(188)	冲突的系统模式.....(215)
“策略-结构”组织设计原则.....(188)	冲突的两重性.....(215)
“分化-整合”的组织结构的模	传统的冲突处理方法.....(215)
式.....(189)	处理冲突的两维模式.....(216)
“技术-结构”组织设计原则.....(191)	印象交流法.....(217)
小批量,大批量和连续加工三类	冲突过多时的策略.....(217)
技术下的最佳组织结构.....(193)	冲突过少时的策略.....(218)
组织设计的决策树.....(194)	
项目组织设计.....(195)	8. 组织发展.....(219)
矩阵式组织设计.....(196)	组织发展.....(219)
项目职权.....(197)	“组织发展”的指导思想.....(221)
职权差距.....(197)	“组织发展”的特征.....(222)
自由型组织结构.....(198)	“组织发展”咨询工作的特
组织生命周期.....(198)	点.....(224)
	协助组织变革的七种咨询角
(2) 人际交往.....(200)	色.....(224)
人际行为模式.....(200)	组织变革的三个阶段.....(225)
人际关系的结构.....(201)	有计划变革的七个步骤.....(226)

行动研究.....	(226)
“组织发展”干预管理变革的七 个方面.....	(227)
企业组织的计划性变革.....	(227)
组织发展与变革的阻力.....	(228)
“组织发展”的十三种干预措施.....	(228)
吉普森模式.....	(229)
“组织发展”工作者资格的六个 层次.....	(230)
组织发展成功与失败的条件.....	(231)
敏感性训练.....	(232)
力场分析.....	(234)
格道式发展.....	(237)
调查反馈法.....	(239)
工作生活质量.....	(240)
工作再设计.....	(242)
工作轮换和工作扩大化.....	(243)
工作丰富化.....	(243)
自治工作群体.....	(245)
工作特征的再设计.....	(245)
工作潜在激励测评.....	(247)
目标管理 (MBO).....	(247)
斯坎隆制.....	(249)
弹性工作时间制.....	(251)
职工事业发展规划.....	(253)
群体建设.....	(255)
组织行为矫正法.....	(256)
象征法.....	(258)
角色谈判.....	(258)
角色分配-责权确定法.....	(259)
时间管理.....	(263)
会议成本.....	(264)
工作风格测定.....	(266)

9. 代表人物(268)

罗伯特·欧文.....	(268)
亚当·斯密.....	(269)
泰勒.....	(270)
梅奥.....	(273)
卢因.....	(275)
麦克雷戈.....	(277)
马斯洛.....	(278)
赫茨伯格.....	(280)
德鲁克.....	(280)
明茨伯格.....	(282)
西蒙.....	(283)
巴纳德.....	(284)
奥尔福德.....	(285)
孔茨.....	(286)
大内.....	(286)
阿吉里斯.....	(287)
谢恩.....	(288)
斯金纳.....	(289)
佛隆.....	(290)
波特.....	(291)
劳勒.....	(291)
托尔曼.....	(292)
吴伟士.....	(292)
艾里克森.....	(293)
麦独孤.....	(293)
闵斯特伯格.....	(294)
奥尔波特.....	(294)
华生.....	(295)

后记(296)

I.

总 论

行为科学 是研究人类行为规律的一门科学, 目的在于通过掌握行为的规律, 提高对行为的预见性和控制力。广义的行为科学的概念, 认为它是研究行为的多种学科, 是一个学科群, 对这个学术名称选用复数形式进行表述。如美国《管理百科全书》(1982版)的定义是:“行为科学是包括运用类似自然科学的实验和观察方法, 研究在自然和社会环境中人(和低等动物)的行为的任何科学。已经公认的学科有心理学、社会学、社会人类学和其他学科中类似的观点和方法。”美国《国际社会科学百科全书》则把行为科学的研究对象局限于人的行为, 排除了动物的行为。有些学者, 如美国组织行为学教授罗森把行为科学看成是社会科学的一个分支, 认为社会科学包括政治学、经济学、历史学、心理学、社会学、文化人类学, 而后三种学科即称为行为科学。我国钱学森教授于1985年将行为科学与自然科学、社会科学、数学科学、系统科学、思维科学、人体科学等相并列, 作为现代科学技术的九大部门之一, 主要研究个人行为与社会发展之间的矛盾运动及其解决办法。认为行为科学以社会论作为通向马克思主义哲学的桥梁, 它包括基础科学和技术科学的多门学科, 以及管理技术、人才系统工程、思想政治社会工程、法制系统工程与法治系统工程等多门工程技术学科。这是大多数理论家的观点。少数书刊对行为科学的概念作狭义的解释, 认为它是一门独立的学科, 是研究工作环境中人的行为的学说, 其英文名称以单数形式来表述。如《国际管理词典》(1980版)的定义是“行为科学主要是有关对工作环境中个人和群体的行为进行分析和解释的心理学和社会学学说。其应用是包括信息交流、创新、变革、管理环

格、培训和评价等领域。它强调的是试图创造出一种最优工作环境,以便每个人既能为实现公司目标,又能为实现个人目标有效地作出贡献。”把行为科学仅看作为一门管理学科。

行为科学溯源于二十世纪三十年代。当时,梅奥和罗特利斯伯格等人进行了著名的霍桑试验,提出了人际关系学说,在管理领域创立了人际关系学派。这一学派从人的因素到群体的作用等方面研究人的行为,是行为科学的先驱。到四十年代,美国的芝加哥大学、密歇根大学、麻省理工学院等相继设立人际关系研究中心。同时,欧洲部分社会科学家、人文学家及哲学家发起科学统一运动,举行了多次国际性会议,到1947年发展成“科学统一运动”,并成立了“科学统一研究所”的组织。同时,美国麻省理工学院教授维纳创立了“控制论”,它综合运用数学、物理、化学及心理学、生理学、生物学的知识,把机器的通讯行为与人类通讯行为相融合。这两件事对行为科学的发展起了催化作用。1949年在美国芝加哥大学的一次跨学科的学术会议上,讨论了用现有知识来发展关于行为的一般性理论的可能性,并起用了行为科学这一名词。以后经福特基金会等的推动,得到了广泛应用。应用范围涉及管理、医学、法学、教育、公共行政、外交等部门。1956年美国出版了第一期的行为科学杂志。

西方的行为科学,其起始目的是发挥企业雇员的积极性,后来围绕这个目的,把行为科学逐步扩展到个人和群体的行为,以及组织行为和组织与外部环境相互作用的行为。现在行为科学的发展,主要集中在六个领域:(1)有关管理中对“人性”的假设问题;(2)有关人的需要、动机和激励的问题;(3)有关群体动力、非正式组织和人际关系的问题;(4)有关领导方式和领导有效性的问题;(5)有关组织设计和组织动态过程的问题;(6)有关组织发展与变革的问题。此外,还有行为的定量计量问题。值得注意的是,在行为科学的近期发展中,有一种把行为科学和管理科学结合起来的倾向。它已成为现代科学管理的一个重要组成部分,现已被各个国家越来越多的理论家和学者研究和应用。目前,除美国外,日本、欧

洲等已经广泛应用行为科学。苏联及东欧也积极开展这方面的研究 and 应用。我国从1979年起,与现 代管理理论一起,开始了对西方行为科学的引进和研究。与一般管理学科不同,这门学科与社会制度、文化背景、人们的价值观和思想意识有着特别密切的关系,加之我国在人的工作方面具有光荣的传统和丰富的经验,许多学者按照“一个中心,两个基本点”的原则和“以我为主、博采众长、融合提炼、自成一家”的方针,以“两点论”的观点,正在开展对行为科学的研究和应用,以求发展符合我国国情的马克思主义的行为科学。

组织行为学 组织行为学是研究任何组织环境中人的行为规律的学问。当前组织行为学的应用对象,一般以企业组织为主。它实际上是一门现代管理学,是管理领域中行为学派的理论和方法的支柱,是以行为科学和其它有关的知识改进领导,激励员工,协调人际关系,提高组织效能的一门管理学科。美国罗却司脱理工学院教授杜布林对这一学术领域的本质内容作出了简明扼要的概括:“组织行为学系统研究组织环境中所有成员的行为,它以成员个人、群体、整个组织、以及组织与外部环境相互关系的行为作为研究对象。”

第二次世界大战以前,心理学用于工业一直被称作为“工业心理学”,它以个体为对象,主要研究个体的差异,其内容涉及能力和技能的测试以及随之而来的作业研究和任务定义等。二次大战以后,着眼于群体的社会学受到重视。在行为科学名称出现以后,研究工作又从群体扩大到整个组织。1958年美国斯坦福大学教授莱维特出版了《管理心理学》一书,用“管理”这个词取代“工业”这个词,目的是引导读者从领导、管理和组织角度来使更多数量的人做好工作。六十年代初,莱维特和巴斯在为《美国心理学年鉴》所写的一篇综述文章的标题中,首次采用“组织心理学”这个名词,接着卡茨和卡恩两人于1966年发表了《组织社会心理学》,指出“人们绝大部分工作时间是在组织中度过的,因此必须紧紧联系组织的社会结构来考察人的行为。”与此同时,这一领域的研究队伍除了心理