

21 世纪经济管理类精品教材

[第 2 版]

组织行为学简明教程

陈国海/编著

*Organization
Behavior*



清华大学出版社

21 世纪经济管理类精品教材

[第 2 版]

组织行为学简明教程

陈国海 / 编著

*Organization
Behavior*

C9-36
278-2

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

组织行为学是现代管理科学的一门核心课程。本书研究并回答了工作组织中的个体、群体行为模式是怎样的,他们之间如何互动,个性如何影响工作绩效,如何激励员工,如何应对组织的环境变化进行组织变革等。本书详细论述并分析了组织中的各种现象,其内容包括组织行为学概述,知觉、归因理论与个人决策,个性与心理测验,价值观与态度,激励理论及其应用,群体心理与行为,管理沟通,权力与政治,领导理论,组织文化,组织变革与发展,员工心理健康共12章。

本书语言通畅、条理清晰、结构严谨、例证风趣、体例活泼,既方便教师教学,增加课堂教学气氛,提高教学效果,也方便学生自学,十分适合作为经管类专业的本科教材或者企业员工的自学读物,也适合作为网络课程及组织行为学相关培训的教材或辅助教材。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学简明教程/陈国海编著. —2版. —北京:清华大学出版社,2014
21世纪经济管理类精品教材
ISBN 978-7-302-36085-8

I. ①组… II. ①陈… III. ①组织行为学-高等学校-教材 IV. ①C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第069690号

责任编辑:王 威

封面设计:康飞龙

版式设计:文森时代

责任校对:赵丽杰

责任印制:沈 露

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦A座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课 件 下 载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62788951-223

印 装 者:北京密云胶印厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×230mm 印 张:21.25 字 数:460千字

版 次:2010年9月第1版 2014年9月第2版 印 次:2014年9月第1次印刷

印 数:1~4200

定 价:35.00元

产品编号:057616-01

第2版前言

《组织行为学简明教程》是《组织行为学》（陈国海，清华大学出版社，2013）的精简版，旨在为我国全日制普通院校和职业院校经济管理类本专科专业课程、选修课、网络课程、自学考试课程和企业员工自学而作。第1版自出版以来，深受广大院校的老师，尤其是教授网络课程的老师喜爱。笔者为了让教材的实用性和适用性增强，在第2版的教材中，除了注意每章节的正文内容少而精外，还在正文之后增加了思考练习题、心理测试、管理游戏、案例分析以及讨论辩论题等内容，以使课堂教学形式多样化，更好地增强了师生互动性。在编写过程中，笔者力求在以下六个方面做出特色。

第一，内容简洁，科学严谨。

本教材对每章正文的理论阐述尽量做到“少而精”。正文后面的小资料、案例、心理测试、管理游戏等内容都经过精心挑选，严格控制数量和质量。除简明扼要外，本教材还注意内容的科学严谨性，仔细推敲每部分内容的科学性以及逻辑顺序的合理性。

第二，例证说明，通俗易懂。

本教材在每个章节正文中都适当采用一些小例子（用“例证”和加底色的专栏标明）来说明相应的概念、原理和方法。这些例证占用了正文的部分版面，内容通俗易懂，旨在介绍企业或者其他组织管理心理和组织行为的某个方面的事件和具体做法，能够较好地帮助学生理解和接受教材所阐述的概念、原理和方法，这些例证对于缺乏企业实践和工作经历的高校学生而言启发很大，对具有一定工作经验的企业员工也有借鉴作用。除主要介绍国有大中型企业、外资企业或者跨国公司的例证外，本教材还介绍一些具有中国本土特色的来自中小企业的真实例证。限于篇幅，每章控制在8~12个。

第三，思考练习，作业布置。

本教材在每章正文之后均提供了相应的思考练习题，题型包括简答题、是非判断题、单项选择题和多项选择题等。课堂上，教师可以有效地通过习题检查学生的学习情况，同时也有助于学生自我检查对教材内容的掌握情况。本教材还从理论结合实际的角度，设计了作业。教师可布置作业，学生课后完成调研或者作答之后提交评分，作为总评成绩的一部分。本教材末尾附上了所有的是非判断题、单项选择题和多项选择题及部分管理游戏的参考答案。

第四，心理测试，管理游戏。

本教材在每章正文之后都提供了相关的心理测试，供学生自测或教学时使用。每种心理测试尽量注明完成该测试大约所需要的时间，师生在使用时可根据需要和时间加以选择。本教材提供的心理测试内容比较新颖，经过笔者测试和修订，具有较好的信度和效度，

并尽量提供相应的常模，供解释测试结果的时候参考。

体验教学是管理学科教学的一种重要方法。本教材在贯彻体验教学方式的时候，力求采用游戏、情景模拟、角色扮演、户外拓展等多种形式的身心互动，在教师的引导下让学生充分体悟组织行为学的一些基本原理和规律。本教材尽量在每章正文之后提供与本章内容相关的管理游戏，教师可根据场地、器材和时间加以灵活选择。如果对教学中使用的某个管理游戏不熟悉，应该认真阅读游戏规则，并且在课前精心准备，还可进行必要的预演。

第五，案例分析，讨论辩论。

本教材中选用的案例主要根据知名企业的案例改编而成，力求简洁短小，每个案例尽量不超过两千字。案例可供课堂或者课后讨论。课前可要求学生预习，使学生熟悉案例的背景材料和内容，这样有利于节约课堂讨论时间，提高课堂教学效率。限于篇幅，每章提供一个案例。对案例分析，笔者要求学生做到：① 理论联系案例，运用所学理论分析案例；② 紧扣所讨论的问题和案例实际，避免泛泛而谈；③ 自圆其说，逻辑条理清晰。

根据每个章节的热点、难点、兴趣点，每章正文之后尽可能提供了讨论辩论题。教师授课时可重点围绕这些问题组织学生展开讨论或者辩论。辩论时可将整个班级或者部分同学分为正方和反方两组，教师或者选举出来的学生则作为主席或者协调人。这些讨论题或辩论题还可以放到局域网，让师生参加线上讨论。

第六，从我做起，学以致用。

这主要是针对当前工商管理毕业生“眼高手低”、“理想化”、“知行脱节”、“缺乏实际工作经验”的现状而提出来的一个课题。结合本课程，首先是结合大学生生活、学习、实习、社团活动及勤工俭学和高校管理的实际，设计相应的例证、思考练习题和讨论辩论题。思考练习题专门设置了“学以致用”题型，这种题型可以作为学生的课外作业，也可以供课堂讨论。其次是注意在正文内容上，增加如何将现有理论和知识应用到实际中的方法指导。如第五章“如何应用内容型激励理论”、“构建有效的激励系统”、“激励理论的跨文化适用性”，第七章“有效沟通和改善沟通”。其目的是想通过这些环节，使学生活学活用，提高他们分析问题和解决问题的能力，提高课程教学和培训的实际效果。

因为版权问题，第2版仅提供两个录像教学（三个和尚的故事和海尔砸冰箱——质量意识）。

清华大学出版社网站（<http://www.tup.com.cn>）提供本教材的PPT演示文稿和样章，供有需要的教师、学生和读者参考使用。因教材内容所限而无法写入的一些资料（包括教学大纲、考试大纲、优秀成果展示、论文、调查报告、例证、管理游戏、专题索引、考试试卷、单元测验题、习题解答、图片、推荐阅读书目、参考文献、经典实验和研究、个别录像资料、推荐网站、教学录像、讲座），教师在使用本教材的过程中如有需要，可进入广东省精品资源共享课程组织行为学网站（<http://www2.gdufs.edu.cn/zxzw>）下载。也欢迎各位老师和读者与笔者交流，笔者的QQ号为729478924，电子邮件地址为

729478924@qq.com。同时欢迎教师加入组织行为学教学交流 QQ 群：71243840。

本教材主要由陈国海教授/博士独立撰写和统稿。其他参与编写的人员有郭璨、赵玲、艾洁、袁雅丽、张真、陈振禄、潘涛、陈思璇、陈新禄、潘丽英、陈顺禄、苏文禄等同学。在此，笔者对他们表示衷心的感谢！

陈国海
广东外语外贸大学教授
香港大学博士
2014 年 1 月 28 日

目 录

第一章 组织行为学概述	1
第一节 组织行为学的发展	2
第二节 组织行为学的概念、作用和研究方法	7
第三节 积极组织行为学的兴起	13
本章小结	17
思考练习题 1-1: 简答题	18
思考练习题 1-2: 单项选择题	18
思考练习题 1-3: 是非判断题	18
管理游戏: 我的期望	19
本章参考文献	20
第二章 知觉、归因理论与个人决策	23
第一节 知觉与社会知觉	24
第二节 归因理论	31
第三节 个人决策	33
本章小结	39
思考练习题 2-1: 简答题	40
思考练习题 2-2: 单项选择题	40
思考练习题 2-3: 学以致用	40
心理测试: 归因方式测验	41
管理游戏: 九点问题	41
案例分析: 你会继续投资吗	42
本章参考文献	42
第三章 个性与心理测验	44
第一节 个性与个性理论	45
第二节 个性与职业的匹配	49
第三节 心理测验	55
本章小结	60
思考练习题 3-1: 简答题	61

思考练习题 3-2: 是非判断题	61
思考练习题 3-3: 学以致用	61
心理测试: 你是 A 型人格吗	62
案例分析: 乔布斯——有缺口的完美人生	62
本章参考文献	65
第四章 价值观与态度	66
第一节 价值观	67
第二节 态度及其改变	70
第三节 工作满意度	80
第四节 组织承诺	87
本章小结	92
思考练习题 4-1: 简答题	92
思考练习题 4-2: 单项选择题	93
思考练习题 4-3: 学以致用	93
心理测试: 价值观	93
案例分析: 价值 2 亿美元的工作态度	96
本章参考文献	97
第五章 激励理论及其应用	99
第一节 内容型激励理论	100
第二节 过程型激励理论	105
第三节 激励理论的应用	114
本章小结	124
思考练习题 5-1: 简答题	125
思考练习题 5-2: 是非判断题	125
思考练习题 5-3: 学以致用	125
管理游戏: 糖豆	125
案例分析: 林肯电气公司如何激励员工	126
讨论辩论题: 教学相长	127
本章参考文献	128
第六章 群体心理与行为	130
第一节 群体基本概念	131
第二节 群体动力	139
第三节 团队建设	146

本章小结	152
思考练习题 6-1: 简答题	153
思考练习题 6-2: 是非判断题	153
思考练习题 6-3: 学以致用	153
心理测试: 贝尔宾团队角色问卷调查表	154
管理游戏: 解手链	159
案例分析: 诺基亚的团队建设	160
录像教学: 三个和尚的故事	161
本章参考文献	162
第七章 管理沟通	163
第一节 组织沟通原理	163
第二节 群体决策	171
第三节 改善管理沟通	179
本章小结	188
思考练习题 7-1: 简答题	188
思考练习题 7-2: 单项选择题	188
思考练习题 7-3: 学以致用	189
心理测试: 冲突管理风格问卷	189
管理游戏: 阅读能力测试	193
案例分析: 诺基亚——创新的管理沟通	194
本章参考文献	196
第八章 权力与政治	198
第一节 权力	199
第二节 政治	205
本章小结	214
思考练习题 8-1: 简答题	214
思考练习题 8-2: 是非判断题	215
思考练习题 8-3: 多项选择题	215
思考练习题 8-4: 学以致用	215
心理测试: 公司权力阶梯游戏	215
管理游戏: 公司小品	216
案例分析: 三星的家族式管理	217
本章参考文献	219

第九章 领导理论	220
第一节 领导概述	221
第二节 领导特质理论	223
第三节 领导行为理论	225
第四节 领导权变理论	229
第五节 领导理论的新发展和应用	233
本章小结	238
思考练习题 9-1: 简答题	239
思考练习题 9-2: 单项选择题	239
思考练习题 9-3: 学以致用	240
心理测试: “最不受欢迎的同事” (LPC) 分级表	240
管理游戏: 影视拓展 (《亮剑》)	241
案例分析: 华为总裁任正非的特质	241
讨论辩论题: 社团领导能否成为社会领导	243
本章参考文献	244
第十章 组织文化	245
第一节 组织文化概述	246
第二节 组织文化的作用	251
第三节 塑造完善的组织文化	254
第四节 组织公民行为	262
本章小结	265
思考练习题 10-1: 简答题	266
思考练习题 10-2: 单项选择题	266
思考练习题 10-3: 学以致用	266
心理测试: 组织文化调查表	266
管理游戏: 巨人脚步	268
案例分析: 建造“大家庭”	269
录像教学: 海尔砸冰箱——质量意识	270
本章参考文献	270
第十一章 组织变革与发展	272
第一节 组织变革与发展概述	273
第二节 组织变革的力场分析	279
第三节 组织变革方式与组织发展干预技术	286

本章小结	291
思考练习题 11-1: 简答题	292
思考练习题 11-2: 单项选择题	292
思考练习题 11-3: 学以致用	293
案例分析: 韦尔奇的企业再造	293
本章参考文献	295
第十二章 员工心理健康	297
第一节 员工心理保健	297
第二节 员工援助计划	309
第三节 员工心理咨询	314
本章小结	319
思考练习题 12-1: 简答题	320
思考练习题 12-2: 单项选择题	320
思考练习题 12-3: 学以致用	321
心理测试: 应对幽默量表	321
管理游戏: 人类工程	322
案例分析: 台积电员工援助计划	322
本章参考文献	325
参考答案	327

第一章 组织行为学概述



学习目标

- 了解组织行为学的发展背景
- 了解霍桑实验对组织行为学发展的影响
- 掌握组织行为学的概念
- 了解管理心理学与组织行为学的联系与区别
- 掌握组织行为学的研究方法和模型
- 了解积极组织行为学和心理资本的概念



引例：福特的积极心理管理法

福特汽车公司的创始人老亨利的儿子亨利·福特二世对于职工的心理状况十分重视。他曾经在大会上发表了有关此项内容的讲演：“我们应该像过去重视机械要素取得的成功那样，重视人性要素，重视员工的心理状况，让员工拥有积极的心态面对工作，这样才能解决战后的工业问题。”亨利二世说到做到，他任命贝克为总经理，来改变公司职员消极怠工的局面。亨利二世还亲自听取员工的意见，并积极、耐心地着手解决一个个存在的问题，让员工感到企业的温暖，同时也给予员工袒露心声的机会。亨利二世还和工会主席一道制订了“雇员参与计划”，在各车间成立由工人组成的“解决问题小组”，并鼓励员工共同解决问题，以激发员工的智力和自我效能感。工人们有了发言权，不但解决了他们的问题，更重要的是对工厂的整个生产工作起到了积极的推动作用。

从引例我们可以看到，员工的积极心态对于企业的发展有着举足轻重的作用。那么，企业应该如何衡量员工的心理状况并采取相应措施来培养员工的积极心态呢？这正是组织行为学需要探讨的一个重要问题。

组织行为学的发展有近百年的历史，可以追溯到早期的工业心理学。人际关系理论及行为科学的发展奠定了组织行为学学科形成的基础。从 20 世纪 60 年代作为独立的学科，到 80 年代分化，再到 21 世纪初兴起积极组织行为学，至今其重点关注的问题既有一贯的核心问题，也有一些热点问题。从 20 世纪 70 年代末期到现在，组织行为学在中国得到了一定程度的发展，但与西方发达国家，特别是美国的研究水平相比仍存在一定的差距。组织行为学与管理心理学既有联系，又有区别。对组织行为学的教学和实际应用，应该首先掌握其基本模型。

第一节 组织行为学的发展

自 20 世纪初以来，组织行为学的发展主要划分为以下四个阶段：（1）以泰勒为代表的经典科学管理理论阶段（1900—1927 年）；（2）以霍桑实验开始的人际关系理论以及后来的 X 理论—Y 理论阶段（1927—1965 年）；（3）以权变态度和方法来看待人及其组织行为的阶段（1965—2000 年）；（4）积极组织行为学阶段（2000 年至今）。

一、组织行为学的早期研究

组织行为学得以发展的一个重要原因是心理学在工商业的应用能够有效地提高生产效率。在 19 世纪末和 20 世纪初，提高生产效率成为一个非常突出的社会问题，它主要表现为如下两个方面。

一方面，提高劳动生产率有助于缓解早期工业社会劳资关系的矛盾。在早期的工业社会，成本最小化、利润最大化是资方的目标，而提高工资福利待遇以及改善工作条件是劳方的要求。资方追求利润和效益，劳方期待劳动回报和公平、满足生活和人性方面的需求。劳资矛盾的加剧，如引发的大规模罢工、关闭工厂甚至流血冲突等，使得劳资双方两败俱伤。在资本主义发展的早期，特别是资本的原始积累阶段，劳资矛盾非常突出。解决劳资矛盾的一个重要方法是提高劳动生产效率。劳资双方不应该为争夺少得可怜的、相对固定的利益而无休止地争斗，而应该设法提高生产效率，进而提高产出和利润，提高工资并改善条件。只有这样，劳资双方的日子才好过。

另一方面，第一次世界大战期间，提高劳动生产率有助于满足军需物资生产的需要。当时各交战国的男性青壮年大量应征入伍。工厂由于缺乏熟练工人，除雇佣大量妇女外，还不得不采取加班加点、延长劳动时间等办法来增加生产。但延长劳动时间，增加了工人的疲劳度，还是达不到提高工作效率的目的。这就引起了对疲劳的研究，如英国就专门设立了疲劳研究所。

“科学管理之父”泰勒（F. W. Taylor, 1856—1915）最早采用科学方法研究工人的工作效率问题。他在美国伯利恒钢铁厂对工人实行严格管理，并用计件奖励工资激励工人努力生产。他运用“时间—动作分析”的方法进行了大量的试验，提出了“劳动定额”、“工时定额”、“工作流程图”、“计件工资制”等一系列科学管理制度和方法（Taylor, 1964），工人按他设计的工具和操作方法进行劳动，工作效率成倍提高。

被人们称为“工业心理学之父”的雨果·芒斯特伯格（Hugo Münsterberg, 1863—1916），在其 1913 年出版的具有里程碑意义的《心理学和工业效率》一书中首次明确提出，他的目标在于发现：（1）如何使人们的智能与其所从事的工作最适合；（2）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; (3) 企业如何去影响工人, 以便从他们那里获得最好的结果。

芒斯特伯格的著作得到莉莲·吉尔布里斯(L. M. Gilbreth, 1878—1972) 创新思想的补充。在其 1914 年出版的《管理心理学》(Gilbreth, 1980) 一书中, 吉尔布里斯就想把早期的心理学概念应用到科学管理实践中去。她关心工作中人的因素。她强调, 在应用科学管理原理时, 必须首先看到工人, 并且要了解他们的个性和需要。工人很多的不满, 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。她首次提出“管理心理学”的概念, 力图把早期心理学的概念应用到管理实践中去, 但在当时并未引起人们足够的重视。

另一位主张把心理学应用到管理方面的重要的早期管理心理学家是沃尔特·斯科特(W. D. Scott, 1869—1955), 他于 1900 年获得了心理学博士学位, 写过许多关于把心理学概念应用于广告和市场销售方面的书(Scott, 1908), 还包括一些关于有效选拔人才等人事管理实务方面的著作(Scott, 1961)。

第一次世界大战期间, 兵员选拔的需要也推动了组织行为学的发展。各交战国为了有效地使用兵员资源, 需要对应征入伍的大量兵员进行甄别和选拔。这有力地推动了心理学的人员测评研究。如第一次世界大战期间, 美国就有很多心理学家被征召从事兵员的选拔工作。第一次世界大战之后, 心理学家设计的人事测评方法和技术很快就被应用于工业界, 成为选拔工人的重要手段。此外, 从 20 世纪 20 年代起, 人们开始逐步认识到心理学在工作环境研究中的作用越来越重要, 工业心理学开始兴起。这里所指的工业心理学是指以企业中的人—机关系、人际关系和人—工作环境关系作为研究对象的学科(朱祖祥, 2001)。由于工业心理学与组织行为学在内容上相互交叉和渗透, 因此工业心理学的兴起和发展极大地促进了组织行为学的发展。

二、霍桑实验的影响

1927—1932 年, 埃尔顿·梅奥(Elton Mayo, 1880—1949)、罗特利斯伯格(F. J. Roethlisberger, 1898—1974) 和其他一些人在西方电气公司的霍桑工厂进行的试验对组织行为学的发展产生了巨大影响。早在 1924—1927 年, 美国国家研究委员会就与西方电气公司合作, 开展了一项研究, 以确定照明和其他条件对工人和生产率的影响。他们发现, 对试验小组的照明, 无论是增强还是减弱, 生产率都有所提高。在研究人员打算宣布整个试验失败之际, 哈佛大学的埃尔顿·梅奥却看出某些不寻常的东西, 便和罗特利斯伯格以及其他一些人继续进行研究。改变试验小组的照明度, 改变休息时间, 缩短工作日和变换有鼓励性的工资制度, 似乎都不能解释生产率变化的原因。于是梅奥和他的研究人员得出结论, 必定有其他因素在起作用。他们认为, 生产率的提高是一些社会因素在起作用, 如士气、

劳动集体成员之间满意的相互关系（一种归属感）以及有效的管理。这一类的管理工作，要求了解人的行为，特别是集体行为，并且通过一些个人之间的处事方法，如激励、劝导、领导和信息交流等方式开展管理工作。上述试验小组所出现的现象，基本上是由于受人“注意了”而引起的，这些现象通称为“霍桑效应”（Mayo, 1960; Roethlisberger, 1941; Roethlisberger & Dickson, 1966）。

霍桑实验及早期人际关系学家提出了许多关于组织中人的行为的概念，其中引人注目之处包括如下七个方面：（1）企业组织不仅是一个技术—经济系统，而且是一个社会系统；（2）个体不仅受经济奖励的激励，而且受各种不同的社会和心理的影响；（3）企业中存在着“非正式组织”；（4）强调“民主”而不是“独裁”的领导模式；（5）强调参与管理，重视在组织等级中各层次之间建立有效的沟通渠道；（6）管理者不仅需要有效的技术才能，而且需要有效的社会才能；（7）组织成员都可以通过满足某种社会—心理需要来调动工作的积极性。



例证 1-1：霍桑实验中的电话线圈装配工实验

这是霍桑实验中最主要的一项。是为了研究非正式组织的行为、规范及其奖惩对工人生产率的影响而设计出来的一组试验，于1931年11月至1932年5月进行。这次实验选了14名男工在一间单独的观察室中进行。通过实验，研究者注意到的第一件事情是，工人们对于“合理的日工作量”有明确的概念。而他们认为的“合理的日工作量”低于企业管理当局拟订的产量标准。工人们估计，如果他们的产量超过了那个非正式的定额，工资率就会降低，或者产量定额就会提高；如果他们的产量低于那个非正式的定额，又会引起企业管理当局的不满，所以他们就制定了这个非正式的定额，并运用群体的压力使每个工人遵循这个定额。对电话线圈装配工中社会关系分析的结果表明，在组织中存在着两个非正式群体。在非正式群体中有四条不成文的纪律：（1）你不应该干活过多；（2）你不应该干活过少；（3）你不应该向监工报告任何有损于同伴的事；（4）你不应该对同伴保持疏远的态度，或者好管闲事。

梅奥等人提出的“人际关系理论”（Human Relations Theory）闻名于世，成为行为科学研究的先声。从此，更多的管理学学者、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，学者们提出了“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，心理学是其形成的一块重要基石。行为科学的产生和发展促成了行为科学学派的形成。20世纪60年代之后，行为科学进入

组织行为的研究阶段,60年代末开始形成组织行为学。进入80年代,组织行为学又分为宏观组织行为学和微观组织行为学。宏观组织行为学来源于社会学、政治学、经济学,探讨在一定社会经济背景下的组织结构、组织设计、组织变革、组织发展和其他组织行为;微观组织行为学来源于心理学,研究个体行为、态度、动机与组织系统之间的相互关系和影响。

三、组织行为学在中国的发展

虽然我国传统文化蕴涵着丰富的管理心理学思想,但这些思想基本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。从20世纪50年代开始,我国已逐步开展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“文化大革命”(1966—1976年)的影响,在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。直到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,正是在这种改革开放的形势下,管理心理学才逐步得到发展。1980年中国心理学会(<http://www.cpsbeijing.org>)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。

从20世纪80年代开始,我国有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应用心理学专业(工程心理学方向)(原杭州大学的工业心理专业)。它们均为博士学位授予单位。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,比如暨南大学以凌文铨教授为学科带头人的团队培养了一批组织行为学博士。同时,从20世纪80年代起,我国一些学者翻译出版了一批国外比较有影响的著作,如《组织心理学》(薛恩,1987)、《动机与人格》(马斯洛,2005)、《工业与组织心理学》(麦考密克,伊尔根,1991)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教材和专著。其中,比较

有影响的有苏东水的《管理心理学》（复旦大学出版社，1987），俞文钊的《管理心理学》（甘肃人民出版社，1988），陈立的《工业管理心理学》（上海人民出版社，1988），徐联合、陈龙的《管理心理学》（光明日报出版社，1988）和王重鸣的《劳动人事心理学》（浙江教育出版社，1988）等。据不完全统计，目前这类著作逾百种。美国学者斯蒂芬·P. 罗宾斯的《组织行为学》一书及其衍生作品在国内业界得到了广泛的认可并被作为 MBA、EMBA 教材使用。在组织行为学领域，国内学者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、跨文化管理、组织气氛和组织文化、心理契约、组织公民行为、情绪劳动等，取得了可喜的成绩；近年，少数学者也开始注意到了积极组织行为学的研究（苗青，2004；侯奕斌，凌文铨，2006；曾晖，赵黎明，2007）。但是，与西方发达国家，特别是美国相比，我国的组织行为学研究在从业人员数量、成果的数量和创新性、社会影响等方面仍存在一定的差距。

四、组织行为学的新发展

20 世纪 90 年代以来，组织行为学出现了一些新的发展动向，主要表现为传统取向的组织行为学的新发展和积极组织行为学的兴起。

（一）传统取向的组织行为学的新发展

传统取向的组织行为学的新发展主要表现为如下四个方面（时勘，卢嘉，2001）。

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，由于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和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、权力结构和参与体制，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，它们也成为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。相应的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、个体对于组织的适应性和干预等人力资源问题的研究正向纵深发展。

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、