

第1辑 2014年8月 Volume1 Aug.,2014

中国行为科学

Chinese Journal of Behavioral Sciences

- 行为科学演进及组织行为学研究热点、未来展望
- 领导力的理论演进、研究框架及群际领导研究
- 员工对辱虐管理的回应：“退出”与“呼吁”模型的构建
- 理性行为理论视角下青少年西式快餐消费行为研究

SBN 978-7-5096-3305-2



1

2014

图书在版编目 (CIP) 数据

中国行为科学. 2014 年第 1 辑/高良谋主编. —北京: 经济管理出版社, 2014. 8
ISBN 978-7-5096-3305-2

I. ①中… II. ①高… III. ①行为科学—研究—中国 IV. ①C

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 184209 号

组稿编辑: 杨雅琳

责任编辑: 杨雅琳

责任印制: 黄章平

责任校对: 超凡

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 三河市延风印装厂

经 销: 新华书店

开 本: 880mm × 1230mm/16

印 张: 7.75

字 数: 219 千字

版 次: 2014 年 8 月第 1 版 2014 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-3305-2

定 价: 25.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

中国行为科学

Chinese Journal of Behavioral Sciences



编委会主任//////杨 光

编委会副主任//////杨百寅 郑海航

学术委员会

杨百寅	清华大学
王凤彬	中国人民大学
章 凯	中国人民大学
唐宁玉	上海交通大学
郑海航	首都经贸大学
高 闯	首都经贸大学
苏 勇	复旦大学
袁庆宏	南开大学
刘力钢	辽宁大学
周 菲	辽宁大学
罗 珉	西南财经大学
李良智	江西财经大学
杨 光	东北财经大学
林 忠	东北财经大学
高良谋	东北财经大学
宋思根	安徽财经大学
王文波	大连大学
王 磊	辽宁经济管理干部学院
沈志渔	经济管理出版社
杨世伟	经济管理出版社
Tariq Malik	国际组织和创新研究中心

主 编//////高良谋

副主编//////郑文全 汪旭辉 李浩

主编寄语

《中国行为科学》在海内外知名专家、教授的关注和支持下，在编辑部全体同志的共同努力下终于问世了！

《中国行为科学》是由经济管理出版社出版的国内专门刊载组织行为学和人力资源管理研究最新成果的专业性学术刊物。《中国行为科学》的办刊宗旨是致力于推进组织行为学和人力资源管理研究的国际化和情景化研究，特别是基于中国文化背景的个体行为、群体行为和组织行为的研究。

组织是管理理论的研究对象，人是管理的主体。本刊将围绕组织和人这两条主线，关注组织行为的理论动态和现实情景，搭建组织行为理论研究和实践意义之间的平台，发表与之相关的高水平研究成果，把《中国行为科学》办成有国际学术影响力的专业学术刊物。

衷心祝愿《中国行为科学》越办越好！

《中国行为科学》主编

夏浪谋

征稿启事

近年来,我国组织行为学与人力资源管理的相关学科建设日臻完善,学术研究快速发展,专业研究人员数量逐渐增加,学术研究水平也逐渐提高。此时迫切需要一本展示中国组织行为学的研究成果,以联结海内外同行并与国际惯例接轨。基于此,全国行为科学联席会和东北财经大学正式创办《中国行为科学》。

一、《中国行为科学》的创办宗旨

《中国行为科学》致力于推动中国行为科学理论,特别是有中国特色的组织行为学的高层次研究。通过凝聚海内外的行为科学研究力量,在中国行为科学(组织行为学)领域推出一批理论领先、方法规范、具有重要理论贡献和实践意义的高档次学术成果,促进行为科学的理论研究,特别是具有中国特色的组织行为学、人力资源管理及管理心理学研究。《中国行为科学》提倡学术面前人人平等,鼓励学术争鸣,倡导多元文化并存,优先发表原创的、见解独立的研究成果,力争把《中国行为科学》办成国内一流、有国际影响力的行为科学专业学术刊物。

二、征稿范围

目前,《中国行为科学》特别鼓励和欢迎以下领域的海内外作者投稿:领导力与领导行为;团队行为与团队绩效;组织公民行为;创造力与创新行为;知识与学习行为;心理资本与积极组织行为;组织变革与跨文化管理中的新行为;决策理论与决策行为;企业家精神与创业行为;情绪劳动与情绪管理;胜任力、培训与职业发展;工作绩效与工作评价;薪酬体系与员工激励;员工关系与工作-家庭平衡等;绿色组织行为学与亲环境行为;行为科学研究方法;理论领先、方法规范的其他行为科学的研究成果。《中国行为科学》由经济管理出版社正式出版,2014年为2辑,计划逐步变更为每年4辑或6辑。

三、稿件的格式与处理程序

稿件字数原则上不低于8千字,中英文均可。稿件应提供中英文题目、摘要、作者简介、通信地址(包括电子邮件、联系电话等)以及参考文献。《中国行为科学》对所有稿件采用双匿名审稿制,并给投稿者回复评审意见。

为了便于稿件审阅和处理,《中国行为科学》只接受Word排版的电子版文稿。

电子邮箱: zgxingwei@163.com

联系电话: 0411-84710440

联系人: 李浩

学院简介

东北财经大学工商管理学院成立于1994年5月，由原贸易经济系、物资管理系和工业经济专业合并而成，其前身可以追溯到1952年的贸易经济系和计划统计系。

在学科建设方面：1982年，工商管理学院开始培养工业企业管理、商业企业管理方向的硕士研究生。1986年，工业经济专业开始培养企业管理方向的博士研究生。1993年，获得MBA教育试点权，是全国第二批13所MBA试点院校之一。1997年，经国务院学位办批准，工商管理学院企业管理专业与清华大学、西安交通大学、厦门大学等5所院校一同获得博士学位授予权。2000年，获得国内首批工商管理一级学科博士学位授予权，是东北地区第一家获此资格的院校。2003年，获批设立工商管理博士后流动站。2002年，企业管理学科被评为辽宁省重点学科。2010年，企业管理学科被确定为辽宁省冲击国家重点学科的重点资助学科。在2012年教育部第三轮学科评估中，工商管理学科全国聚类排名第6位，真实排名第12位。在中国校友会网公布的2014中国两岸四地大学学科专业排行榜和2014中国大学各学科门类排行榜中，工商管理学科入选2014中国五星级学科专业，跻身中国一流学科专业名单。

学院现有工商管理一级学科门类下的企业管理、技术经济及管理、市场营销、人力资源管理、公司治理5个二级学科博士学位授权点和工商管理博士后流动站，企业管理、市场营销、人力资源管理、物流管理、技术经济及管理、公司治理6个硕士点，工商管理、市场营销、人力资源管理、物流管理4个本科专业，其中，工商管理专业为国家级特色专业和国家级综合改革示范专业。在武汉大学中国科学评价研究中心发布的专业排名中，工商管理、市场营销、人力资源管理3个本科专业位列全国前5%强（2008年），工商管理研究生教育排名全国第8位（2011年）。

学院现有专职教师64人，其中，长江学者1人，教授25人，副教授20人，98%的教师具有博士学位或正在国内外攻读博士学位，有30人次曾在麻省理工学院、日本一桥大学、加拿大西安大略大学等国外名校任教、留学或访学，教师年龄平均36岁。

近五年来，学院教师在《经济研究》、《管理世界》、《中国管理科学》等国内一流学术期刊公开发表学术论文600多篇，被SCI、SSCI、EI和CSSCI检索的论文200余篇，100余篇论文被《新华文摘》及中国人民大学资料中心等期刊转载；出版专、译著和高水平教材50余部。学院承担国家级和省部级项目183项，其中，国家社会科学基金重大招标项目2项，国家自然科学基金重点项目2项，教育部重大项目3项，国家自然科学基金面上项目和青年项目33项，国家社会科学基金一般项目和青年项目16项；教育部人文社会科学一般项目18项，国家软科学重大项目和科技部项目6项，国际合作项目4项。

中国行为科学

Chinese Journal of Behavioral Sciences

2014 年

第 1 辑

目 录

本刊专稿

行为科学演进及组织行为学研究热点、未来展望 杨 光 李 浩 (1)

理论前沿

领导力的理论演进、研究框架及群际领导研究 李 浩 (12)

组织中的员工创造力与团队创造力：整合模型与理论演进 陈文婷 刘 欣 (22)

亲环境行为研究：缘起、演进与展望 王晓莉 (33)

组织身份与认同：研究现状与展望 王 慧 (42)

积极组织行为学与组织公民行为的研究现状与展望 孙灵希 (51)

组织行为

员工对辱虐管理的回应：“退出”与“呼吁”模型的构建 林 忠 孟德芳 (66)

辱虐管理与反生产行为的关系 王 欢 徐世勇 杨 敏 (76)

组织支持新策略：提高员工工作—家庭平衡技能的路径 罗春丽 (100)

消费者行为

理性行为理论视角下青少年西式快餐消费行为研究 姜 岩 张佳佳 (106)

学会工作

辽宁省行为科学学会工作动态 王 磊 (119)

[本刊专稿]

行为科学演进及组织行为学研究热点、未来展望

杨 光 李 浩

(东北财经大学, 辽宁大连 116025)

[摘 要] 行为科学是研究人的行为规律及其应用的一门综合性科学, 起源于工业心理学和科学管理, 经过 20 世纪 40~70 年代的大讨论, 展现了强大的生命力, 目前在多学科中形成了组织行为学、行为经济学、行为法学、行为医学等诸多分支。组织行为学作为行为科学的一个重要分支, 研究组织中人的心理和行为规律, 本文统计和梳理了国内外组织行为学的重要研究成果, 提炼了组织行为学的国内外研究热点和研究主题。基于 21 世纪脑科学和基因科学兴盛的时代背景, 探讨了脑科学对组织行为学发展的深远影响, 提出了行为神经科学近期的主要研究问题和研究模式, 并构建了基因—脑—环境的三维行为决定框架。

[关键词] 行为科学; 组织行为学; 行为神经科学

行为科学 (Behavioral Sciences) 是以心理学、社会学、文化人类学等为理论基础, 运用科学的观察、实验、调查、测验等实证研究方法, 研究人的行为规律及其应用的一门综合性科学。行为科学研究的主要内容是人类行为的动机与组织, 即人类行为是由什么原因引起和推动的、行为的发展变化受哪些因素支配、有什么规律, 以求对人类的行为进行预测和控制。

1949 年, 行为科学在美国福特基金会资助的跨学科研讨会中被首次提出, 是研究人的行为的理论体系。20 世纪 50 年代初, 福特基金会对其正式命名, 此后这一名称被广泛使用。60 多年来, 行为科学吸引了众多研究者进行理论探讨和实证研究, 并已经涵盖了西方众多学科的行为研究领域, 同时, 有关它在西方的发展、演进、变革等许多方面还存在许多争论。本文从行为科学的起源、演进、现实热点等几方面对行为科学发展进程以及演化形成的组织行为学分支做一个回顾和总结, 以期为现代学术界与实务界对行为科学 (包括组织行为学) 的认识提供有益参考。

一、行为科学的起源

工业心理学是行为科学产生的重要基础。美国第一位工业心理学女博士吉尔布雷斯 1912 年出版了第一本名为《管理心理学》的著作。其后, 美国心理学会主席德裔心理学家闵斯特伯格 1913 年撰写了名著《心理学与工业效率》。这两部著作标志着工业心理学的诞生。此后, 随着工业心理学的发展以及管理学行为学派代表人物梅奥、马斯洛、麦戈里格等做出的理论贡献, 个人和群体行为规律的相关研究成果大量涌现, 为行为科学的产生奠定了重要基础。

对于行为科学的起源, 学术界存在一定争议。其中有两种主要观点: 一是认为行为科学起源来自于 20 世纪 30 年代梅奥的霍桑实验; 二是认为行为科学的起源主要建立在科学管理与工业心理学基础上。霍桑实验是行为科学发展史上的一个里程碑, 其主要贡献是发现了激励员工产生积

[作者简介] 杨光, 生于 1956 年, 男, 博士, 东北财经大学教授; 李浩, 生于 1973 年, 男, 博士, 东北财经大学工商管理学院副教授。

极性的决定因素不仅仅是物质刺激、福利待遇和物理环境条件,还包括社会心理因素,如被尊重感、参与感、使命感、胜任感等。霍桑实验的发现为管理理论开辟了新领域和研究途径,此后心理学逐渐渗入管理领域,后来形成了一门独立的学科——组织行为学。将霍桑实验称为行为科学的起源仅为一种狭义认定,还有人认为行为科学的主要基础学科有心理学、社会学和人类学等,但就其渊源意义上的起源而言,本文更倾向行为科学是建立在科学管理与工业心理学基础之上,而霍桑试验则更具有标志性学科的起始意义。

科学管理的主要目标是提高劳动生产率,众所周知,泰勒在1911年出版了《科学管理原理》,标志着管理科学的诞生。科学管理是通过在自然科学方法协助下优化劳动执行,彻底劳动分工,严格区分领导和其他职能活动等管理工具来实现的。其主要思想精要有标准化原理、工作定额原理、挑选头等工人、计件工资制等。科学管理在历史上第一次将管理从经验上升为科学,其最大贡献在于,一是泰勒提倡在管理中运用科学方法和本人的科学实践精神,用精确的调查研究 and 科学知识来代替个人的判断和经验;二是提倡使用有效率的优化思想和科学的调查研究方法。吉尔布雷斯夫妇1911年出版的《动作研究》、甘特发明的线条图及埃莫森制订的标准成本等诸多成果都对科学管理的诞生做出了重要贡献。

与此同时,心理学家也在探讨有关人的管理问题。其中,代表性人物应数德国心理学家闵斯特伯格,他开展了心理学提高工业生产效率的研究。1913年他出版了《心理学与工业效率》一书,与同年吉尔布雷斯出版的《管理心理学》一起被称为工业心理学诞生的标志,也是最早的行为科学著作。工业心理学成为了人力资源管理和组织行为学的起源,可见它与管理学拥有一致的目标,这为工业心理学与管理学以及相关学科融合而形成行为科学学派奠定了基础。

二、行为科学的形成、演进及研究方法

(一) 行为科学的诞生

1949年,在芝加哥大学举行了一次跨学科研讨会,主要是对第二次世界大战期间有关人的行为研究受到高度重视这一现象进行研讨。例如,兵员选拔和训练需要心理学家参与;新武器的研制如何适用于人的使用;如何动员国民支持战争以及对敌人进行心理战等。出于对战争的需要,许多学科的专家都被征用去研究战争中的各种问题,而人的问题是其中最重要的。因此,这次跨学科会议主要讨论如何用已有的各学科知识来发展一种关于人的行为的一般理论。经过讨论,大家同意称其为“行为科学”,英文为 Behavioral Sciences。用复数是因为它是一个学科群,包括了研究在自然和社会环境中人的行为的各种学科。

行为科学高级研究中心(Center for Advanced Study in the Behavioral Sciences)受到福特基金会的资助于1954年成立,主要资助高级学者和博士后人员从事心理学、管理学、语言、法律、社会文化、经济、教育、政治等领域的行为科学相关研究,2008年这个中心并入美国斯坦福大学。《行为科学》(Behavioral Science)杂志1956年创刊,发表管理学领域的行为科学的研究成果,1997年杂志更名为《系统研究与行为科学》(Systems Research and Behavioral Science)杂志。以上证据表明,虽然对行为的研究历史悠久,广泛分布于各个学科,但行为科学作为一门综合性科学在20世纪40年代才被提出,并在40~50年代开始兴起。

(二) 研究方法 with 工具

在研究方法 with 工具使用方面,研究者在不同阶段搜集数据的方法和工具有所不同,在行为科学研究初期,学者们主要通过对文献的整理与总结来形成理论,随着研究内容日趋复杂与增多,学者们已不满足于只通过文献记录间接收集资料来进行总结,而是需要使用客观的观察法和现代

技术手段直接搜集资料。所以，直接观察个体行为或群体行为成为一段时期最有效的和主要的研究方法，这类方法能使研究者清晰观察到个体行为以及他们之间的相互作用。

随着研究的不断深入，行为科学实验室的建立提供了更多研究方法工具，很多学者开始选择可控性试验，他们应用现代实验技术搜集数据，之后再使用统计方法对其进行分析，通过实验仪器对个体行为进行限定，探讨在既定范围内行为背后隐藏的动机和相关因素（Cappelli, 1991）。与此同时，问卷调查法被广泛应用于行为科学研究中，通过对个体的问卷发放可以测量其人格特点、工作行为、工作态度与人际关系等方面内容，这一研究方法目前已在管理学、心理学、医学等领域得到普遍应用。自然科学在某种程度上可以通过设备严格控制实验指标，从而实现更准确的预测结果，由于行为科学研究的主体大多来自于人，其主观性决定了在控制方面存在一定难度，所以行为科学研究的精确度无法与自然科学相比。但是，通过控制量表信度、效度与其他可靠性因素，以及他评与自评量表等比较科学的方法使用，行为科学也能获得比较可靠的研究结果。

（三）学科性质

行为科学在用英文表示中有单数形式（Behavioral Science）和复数形式（Behavioral Sciences）之分。单数形式意为行为科学指的是一门单独学科，其目的是寻求和建立有关行为的一般理论，如《行为科学》（Behavioral Science）杂志就使用单数形式。复数形式的行为科学是多门相关学科的总称，如最早福特基金会有意使用复数形式，以便把社会学、人类学、心理学以及经济学、地理学等学科中有关行为的部分综合起来，其目的不是要创建一门叫做行为科学的学科。

行为科学除包含社会科学一般内容外，与心理学、人类学、神经学、化学，甚至地理学均有不同程度交叉，越来越多不同学科背景的研究者都非常关注行为科学的发展。把行为科学作为一门独立学科的学者认为，行为科学是以心理学、社会学、人类学、生物学、经济学、地理学等为基础理论，研究人类行为规律的一门综合性学科，它所研究的行为有个体行为、群体行为与组织行为三个部分。从目前已有的以行为科学命名的著名机构来看，绝大多数还是使用复数形式的行为科学，如美国行为科学高级研究中心（Center for Advanced Study in the Behavioral Sciences）等。由此可见，行为科学作为一门独立的学科尚未成熟，大多数机构仍倾向将其作为多门相关学科的总称。

60多年来，世界各地形成了一些不同水平的行为科学研究机构，其中，最主要的研究机构包括美国行为科学高级研究中心（Center for Advanced Study in the Behavioral Sciences, CASBS）、英国塔维斯托克研究所（The Tavistock Institute）、美国密西根大学社会研究所（Institute for Social Research, University of Michigan, ISR）等。此外，还有许多行为科学研究机构存在于大学当中，如美国科罗拉多大学遗传研究所、美国马里兰大学心理学系、美国加利福尼亚大学社会与行为科学系等，它们都主要从事于行为科学和社会发展等相关问题研究。

（四）行为科学分支

20世纪60~70年代是“行为科学”在西方著名管理学期刊论文标题中出现率最高的时期，管理学会杂志（AMJ）、管理学会评论（AMR）、管理科学季刊（ASQ）、哈佛商业评论（HBR）等发文探讨行为科学研究对企业管理的影响、行为科学与商科教育、行为科学研究方法，是归纳发表行为科学研究成果最多的管理学期刊。可见在这个时期，行为科学作为新生事物，吸引了很多研究者的关注。

20世纪80年代开始，一切又开始趋于平静，行为科学的研究在多学科向精细化发展。行为

科学不再作为一个概念或一个时髦的名词挂在嘴边，它已经被广泛接受和认同，也对多学科的发展产生了应有的影响。各学科形成了更具体的行为科学研究主题，并创造和积累了丰富的行为科学研究成果。

行为科学被正式确立之后，其运用科学观察、实验、调查、测验等实证研究方法研究人类行为规律及应用的方式迅速被广泛地应用于各个领域，如心理学、社会学、文化人类学、政治学、经济学、教育学、法学、经营学、精神医学、生理学等与人类行为有关的学科，并在不同领域中被赋予了不同的名称，如经济行为、金融行为、行为法学、行为会计学、消费行为学、行为医学等。可以说，凡是有人活动的领域，都是行为科学研究的对象。行为科学发展的过程中展现了强大的生命力，并催生了多学科中的行为科学分支（见图1）。

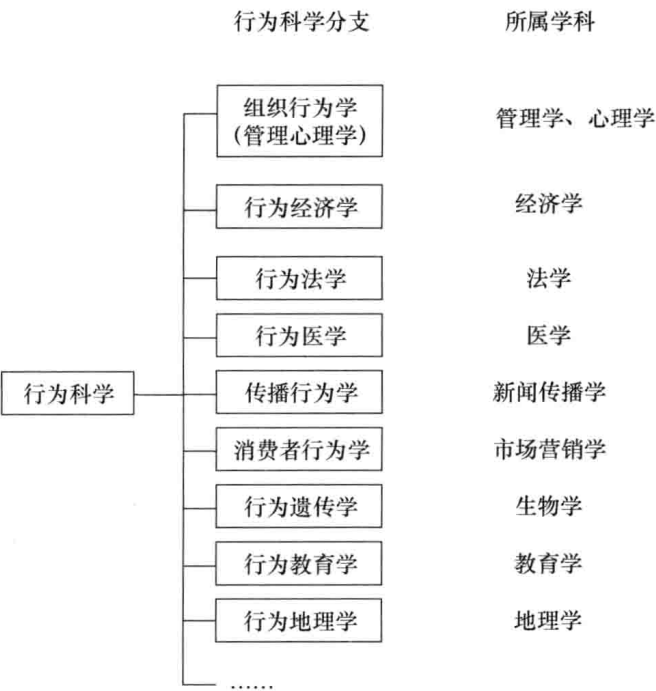


图1 行为科学分支

从20世纪80年代开始，行为科学并没有向一门单独学科发展，它的研究方法和思想被应用于各个与人类行为有关的学科，展示了行为科学强大的生命力和重要性。由于行为科学应用领域相当广泛，涉及所有方面也颇有难度，所以后文仅对管理学领域中行为科学的应用进行阐述，探讨行为科学（主要是组织行为学）在管理学中的发展和应用。

(五) 具有中国特色的行为科学研究

对人类行为的研究，在我国有着源远流长的历史，可以一直追溯到古代。一些古代思想家通过对人类行为的大量观察与研究，提出了一些有科学价值的观点和理论，并在实践中加以运用。如《论语》、《孟子》、《荀子》等著作中的精华部分，对中华民族的文化、社会风俗、习惯、行为规范人际关系都有深刻的理解，当今的一些行为科学的基本原理可以从中找到渊源。因而，行为科学的许多管理思想，不论从理论或是从实践上，都在我国有着深刻的文化基础。

我国20世纪80年代刚刚开始改革开放，刚开始接触到国外的先进思想，恰逢西方60~70年代的行为科学热潮。因此，这一概念被引入国内并得到前辈学者的接受。在钱学森等的推动

下,1985年中国行为科学学会成立,标志着行为科学在我国受到了各层面的重视。虽然因为诸多原因,中国行为科学学会不复存在,但这并不意味着行为科学停止了在中国的发展步伐。同西方20世纪80年代后一样,我国行为科学研究也开始了大发展,行为科学研究在多学科向纵深发展。全国行为科学联席会也继承了中国行为科学学会的组织衣钵,在我国行为科学的发展中扮演重要的角色,形成重要的载体和平台,发挥着重大的推动作用。

西方行为科学家对影响行为的主客观因素进行了分析,通过实验和观察的方法,发现规律性的知识并上升为理论,提出改善经营管理的种种方法,其中有些是可以供我们参考的。借鉴西方行为科学的某些理论和方法,并不等于照搬照抄,而是使它适应我国的情况,创造性地应用,提出我国自己的理论和方法,并以此推动行为科学事业的发展,丰富完善行为科学的内容和特色。

“中国特色社会主义”是一个前无古人的伟大命题,也是人类文明史上的一个卓越的实践和探索,包括西方学者在内的许多人士将其称之为“中国现象”、当下的“中国情境”。深入研究其内涵就会发现它的深刻和立体。“中国”意味着历史的、民族的、文化的诸多属性和意义;“特色”意味着继承的、创新的、借鉴的、独有的;“社会主义”意味着公共的、共享的、民主的、公正的、有序的。其政治特征是坚持共产党领导,多党合作的“协商民主”政治;其经济特征是坚持公有制经济为主体,多种经济共同发展,趋向混合经济模式;其文化特征核心是民族主义为核心的爱国主义,创新为核心的时代精神;坚持改革开放融入世界,独树一帜。

中西方行为科学研究根植于不同的经济、政治、社会、文化背景。中国文化是关系本位,凸显感性、情感的文化,注重血缘亲情、纲常伦理,强调仁义礼智信、倡导忠恕孝悌,崇尚天地、有无、道法合一、天人合一、和谐,强调整体观和心悟观(周建波,2007)。中国文化以体验式的、整体合一的、人际礼序的方式,关注人与世界的终极和谐问题,具有强大的一统意识、集体意识及同化力。亦即家庭与单元一统意识及同化力,国家、组织与个人一统意识及同化力,具有典型东方文明的特征(罗纪宁,2005)。欧美文化渊源于古希腊文化,注重数理与实证,是以分析的、结构冲突的、欲望竞争的、法理关系的方式关注人与世界的终极和谐问题。中国文化与欧美文化并无优劣高低之分,但依据近代科技与经济发展的事实,人的终极本质问题与中国文化的“大道”与“和谐”观,需要建立在欧美文化“过程与转换的结构竞争观”基础之上(周建波,2007),应该深入研究各种文明的优势与精髓,并将其有机融合,方可能有正确实现的方式、方法和路径。中国特色的行为科学研究不失为这种极具价值的探索。

独特的中国情境,制度、法律和经济环境,影响着企业运营的特殊区位与模式,影响着企业各种人际关系的性质和方式。“超越了地理和边界的文化变量,意味着是一种影响不同文化背景的员工之间理解、接受、互动的行为、信念、假定和价值范式”(任兵,2014)。因此,中国特色的行为科学研究要高度关注中国经济政治制度、文化和环境对个人、群体和组织行为的影响。同时,在中国传统文化和价值观的基础上,中国行为科学要重点研究以下问题:领导者自身以及与员工的和谐平衡问题;领导力与执行力问题;组织管理团队规律、功能、绩效问题;传统文化与组织文化的关系问题;中国员工激励与绩效考评问题等。以上问题的解决,将有助于构建具有中国特色的行为科学理论体系,中国研究者将为行为科学理论发展做出自己的贡献。

三、组织行为学的理论体系和研究热点

(一) 组织行为学的诞生

基于心理学、社会学和文化人类学的行为科学研究,形成了今天的组织行为学(Organizational Behavior, OB)。组织行为学是管理学和心理学领域的行为科学理论。在20世纪50~70年代行为科学兴起的过程中,管理学和心理学都成为发展行为科学的重要阵地。在这个时期,许多

管理学和心理学研究者思考和探讨在结构化的组织环境中，员工个人和员工群体的行为有什么特殊性。高校教师也开始尝试开设组织行为学的相关课程。

20 世纪 50 年代，美国心理学界出现了“组织心理学”这一概念，也被称为管理心理学、工业组织心理学等。主要是运用心理学原理去探讨组织管理中人的心理行为规律，此概念受到了管理学界的重视，逐渐成为现代管理科学中的一个重要学派和学科分支，被称为“组织行为学”。行为科学在心理学、社会学和人类学中的应用是组织行为学形成的基础。一般来说，人的全部行为是受心理活动支配的，要研究组织中人的行为规律，就必须以心理学为理论依据，心理活动和心理特征是人们产生行为的重要原因和内动力；同时，人类心理除是脑机能的反映之外，又是客观现实的反映，人类心理活动既受个体生理因素影响，更受社会环境制约和影响。1980 年，组织行为学家夏恩出版的《组织心理学》一书认为，1965 年组织行为学还是一个崭新的领域，20 世纪 70 年代该领域仍在形成当中，20 世纪 80 年代才算成型。

经过这一时期的思想探索和积累，罗宾斯主编的《组织行为学》第一版于 1979 年出版，《组织行为杂志》（Journal of Organizational Behavior）也于 1981 年创刊，标志着组织行为学作为一个新学科的形成，这也是行为科学发展对管理学和心理学产生的重要影响结果，组织行为学可以被认为是行为科学的一个重要分支。

(二) 组织行为学的理论框架

组织行为学是研究组织中的人的行为规律的科学，它用客观的方法描述和测量这些行为，从而研究和解释这些行为的规律，并根据这些规律去预测和管理组织中的各种行为，以达到提高组织的绩效和员工对工作及组织的满意度。组织行为学是人们从事工作的心理活动和行为反应规律性的科学，综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学、经济学和政治学等知识，研究组织中人的心理和行为的规律性，提高各级领导者和管理者对人的行为预测和引导能力，更有效地实现组织预定的目标（Heath，2001）。

组织行为学的理论框架如图 2（鲁森斯，2009）所示。社会认知理论是组织行为学的基础，社会认知理论通过环境、任务背景、内在的认知因素以及动力学和组织行为本身的结果来解释组织中的行为。在组织行为的环境和组织情景下，组织行为学分析了社会认知框架下微观取向的认知过程以及组织行为本身，并在较为宏观的视野下，关注于社会认知模型下组织行为动力学和组织行为的结果，最终在应用水平上，体现高绩效的管理和领导工作（House，1995）。

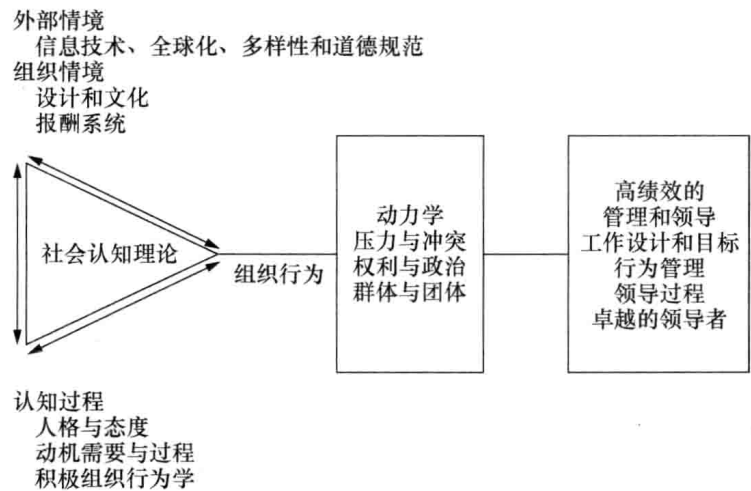


图 2 组织行为学的理论框架

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,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(Mowday, 1993)。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 Organizational Behavior, POB)的理论基础是积极心理学,积极心理学关注人的自身优点和积极特性等能使生活有意义的相关方面。Luthans(2002)第一次将积极心理学的理论与观点应用到组织行为学领域,并提出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。积极组织行为学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。

(三) 组织行为学的研究热点

为了进一步深入了解组织行为学的研究现状,本文梳理了国内外组织行为学的重要研究成果,分别统计了课题和国内外论文,以提炼出组织行为学的国内外研究热点和研究主题。

国家自然科学基金和国家社会科学基金作为国内最有影响力的研究课题,其在组织行为学领域的选题具有风向标意义。我们检索了近3年两大基金研究组织行为的相关课题,发现相关研究总计123项(国家自然科学基金112项+国家社会科学基金11项)。国家自然科学基金是自由选题,相关课题较多。国家社会科学基金近2年才有管理学大类,而且是定题,所以研究题目较大,并且数量也不多。

《组织行为杂志》(Journal of Organizational Behavior, JOB)、《应用心理学杂志》(Journal of Applied Psychology, JAP)、《人力资源管理》(Human Resource Management, HRM)作为管理学领域中影响因子最高的行为科学研究期刊,发表的成果代表了国际组织行为学的前沿。我们检索了这3个期刊近2年的研究论文共计约400篇,这些论文选题能反映出组织行为学国际研究热点和前沿。

考虑国内组织行为学研究的特色以及与国外研究选题可能的差异性,我们也遴选了国内期刊的研究论文进行主题分析。因为国内并没有权威的组织行为学或人力资源管理的研究期刊,我们选择了管理学领域最有影响力的4本综合刊物,即《管理世界》、《管理科学学报》、《中国管理科学》和《南开管理评论》。检索了这4个期刊近3年的组织行为学研究论文,《管理世界》为72篇,《管理科学学报》为8篇,《中国管理科学》为13篇,《南开管理评论》为86篇。可以看出,工商管理类期刊《管理世界》和《南开管理评论》发表组织行为学的论文较多,管理科学与工程类期刊《管理科学学报》、《中国管理科学》发表的相关论文较少。

通过对国家自然科学基金和国家社会科学基金的选题以及国内外组织行为学研究论文进行分析,初步归纳出了以下16个组织行为学的研究热点。包括领导力与领导行为、团队行为与团队绩效、组织公民行为、创造力与创新行为、知识与学习行为、心理资本与积极组织行为、组织变革与跨文化管理中的新行为、决策理论与决策行为、企业家精神与创业行为、情绪劳动与情绪管理、胜任力、培训与职业发展、工作绩效与工作评价、薪酬体系与员工激励、员工关系与工作—家庭平衡等、绿色组织行为学与亲环境行为、行为科学研究方法。

张志学等(2014)对12种发表组织行为学论文的期刊(包括Academy of Management Review、Academy of Management Journal、Journal of Management、Organization Science、Journal of Applied Psychology、Journal of Management Studies、Administrative Science Quarterly、Journal of Organizational Behavior、Organizational Behavior and Human Decision Processes、Personnel Psychology、Human Relations、Leadership Quarterly)2008~2011年的1821篇论文做了文献研究,归纳出了以下10个国外组织行为学的研究热点,包括领导力、团队、公平、身份与认同、组织公民行为、创

造力、工作生活平衡、多样性、信任、绩效。

张志学等(2014)也对8种中文期刊(《管理世界》、《管理科学》、《管理评论》、《科学学研究》、《科研管理》、《南开管理评论》、《中国管理科学》、《心理学报》)2008~2011年的238篇论文做了文献研究,归纳出了以下10个国内组织行为学的研究热点:领导力;团队;知识与学习;创造力与创新;公平;信任;建言;组织公民行为;工作生活平衡;离职。

综合以上研究,我们发现组织行为学国内外最集中的研究热点包括以下几个:①领导力与领导行为;②团队行为与团队绩效;③公平;④积极组织行为学与组织公民行为;⑤创造力与创新行为;⑥知识与学习行为;⑦工作—家庭平衡。组织行为学中近年来比较新颖的研究主题包括以下两个:①身份与认同;②绿色组织行为学与亲环境行为。

四、组织行为学的未来展望(行为的深层决定机制)

人的行为来自于人脑和基因的决定。21世纪是脑科学和基因科学的时代,脑科学和基因科学的发展必然将对组织行为学发展造成深远影响。

在20世纪70年代,在神经科学和认知科学发展的基础上,认知神经科学(Cognitive Neuroscience)这一概念被提出,旨在脑神经的层面上研究意识(以认知为基础)的形成和机理等有关问题(俞国良等,2009)。但一直苦于没有较好的测量工具来观察、研究意识的活动过程。这种困境直到20世纪90年代才出现转机。特别是正电子发射断层扫描(PET)、功能性磁共振成像(Functional Magnetic Resonance Imaging, FMRI)技术的出现,以及基于脑电测量的事件相关电位(Event-Related Potential, ERP)等测量硬件和软件的进一步发展,为人类观察活体大脑中所发生的与知觉、注意、记忆、思维、想象、计划等意识相关的活动,提供了有效的工具,认知神经科学才取得飞跃的发展(隋南,1999)。尤其是21世纪以来,随着认知神经科学的进步和脑活动测量仪器技术水平的进一步提高,认知神经科学在社会、心理、经济、文化、商业等诸多领域的应用也迅速发展起来,引起了有关学科的高度关注(马庆国、王小毅,2006)。

(一) 组织行为学的神经科学基础

认知神经科学是一门集行为、神经科学和计算研究之理论概念、技术方法和成果发现于一体以探究认知行为机制的交叉综合性新学科(董奇,2011),此学科视大脑为行为发生的生命机器(Living Machine)。其基本目标是对认知过程这类智慧之脑高级机能的前所未有的透彻认知。尽管已有研究涉及多个学科领域,但往往要么是整体性、黑箱式的,要么趋向另一极端,将脑的高级机能“理所当然”地模拟成局部的神经网络,或是简单系统中的基本过程,甚至只“显微”地注意细胞或分子事件。

然而,对于从细胞、分子等基本生物学事件至局部神经网络再到实现高级整合机能而产生认知行为的神经系统其间如何组织建构的规则探究,尚缺少多层面研究沟通途径,且在理论上也不见得有多么清晰,这样令人不满的现实可能是认知神经科学诞生和发展的缘由,它对心理学和神经科学的传统问题以新思路、新方法重新研究,以求突破性的进展。

人的行为来自人脑的决定。可以说,认知神经科学涉及研究人类某些重要行为方式的脑生理基础的领域,在脑科学的层面上解读人类社会的诸多经典行为。由于管理学大多数分支的管理对象都是直接包括人的系统,或者系统所关注的信息是人的活动的结果。例如,人力资源管理、营销管理、生产管理、项目管理、工业工程、企业管理、医院管理等学科分支,在所研究的对象系统中,都直接包括人。只要与人有关,就不可避免地与人脑的活动有关,从而,就有可能在大脑的神经层面上,研究决定着行为的神经活动的特征。众所周知,组织行为学是管理科学的基础学科之一,从简单的推理也可以判定:决定行为的神经活动规律将是管理学和组织行为学不得不关

注的基础科学问题。

(二) 行为神经科学——新的交叉领域

随着认知神经科学的发展，研究决定基本行为问题的脑神经基础，或者说在脑神经层面上解读基本行为，都是行为神经科学的重要研究内容。除了公平问题以外，激励与惩罚问题的神经基础的研究、直接效用的神经基础与激励策略的研究等，也都有非常好的研究前景。

行为神经科学有必要对意识、思维和情绪本质做进一步探讨。神经系统的研究虽然已深入到细胞水平和分子水平，但单纯依靠分析的方法，即使弄清每一细小环节的机理，仍然难以理解脑的整体功能。所以 21 世纪的行为神经科学研究，除继续加强分析方法的研究之外，还应强调脑整合功能的研究（周晓宏等，2009）。意识、思维和情绪的功能活动固然是建立在脑区、神经元和分子活动水平的基础之上，但更主要的是用系统论的方法，把脑的各个层次的功能活动整合起来加以研究，才能最终解决意识、思维与情绪活动之谜，揭示感觉整合与认知的形成机理，透视学习与记忆的分子、细胞与神经网络机制，这也是行为神经科学要研究的核心内容。

脑功能成像实验是行为神经科学研究的主要方法，可分为两大类，一类是基于脑代谢或脑血流变化的脑功能成像（主要是 PET 和 FMRI），一类是基于脑电或脑磁信号的脑生理功能成像（主要是 ERP）。脑功能成像研究中广泛采用的减法设计实验范式又称为组块设计（Blocked Design），究其实质是一种小样本实验设计。这一设计的关键在于要找到合适的实验任务和对照任务（基线），其中实验任务含有所要研究的认知过程，而对照任务正好没有，但同样具有实验任务中的其他认知过程。这样，通过某些统计分析方法将实验任务条件下所获得的脑功能信号排除对照任务条件下所获得的脑功能信号，得到的正是所要研究的认知过程的脑区活动及其功能信号变化。采用这种设计能得到较高的信噪比，适于思维等脑高级功能的研究。

目前，PET、FMRI 等研究大量使用了这种实验范式。此外，由于 FMRI 相对 PET 而言还具有较高的时间分辨率（2 秒），FMRI 还采用了单刺激实验范式（Single - Trial Paradigm）或事件相关设计（Event - Related Design）。该方法可显著减弱实验过程中的顺序效应，减少刺激间的相互作用，适于感觉、运动、语言、记忆等过程的研究。与 PET、FMRI 不同，ERP 在 PET、FMRI 出现之前即已成为广泛使用的技术，其独特的时间分辨率优势使其成为人类心理活动脑机制研究的另一重要手段。由于 FMRI 和 ERP 彼此在空间分辨率和时间分辨率上具有互补的特点，因此，同时记录被试脑活动的 ERP 和 FMRI 信号使 ERP 和 FMRI 的优势同时得到发挥，已成为目前人类心理活动脑机制研究的一个重要选择方向。

目前传统组织行为学所描述的行为主要存在于第一象限，而行为神经科学将着重研究其他三个象限的作用和表现，实际上这三个象限的神经活动对人的行为影响更大，但常被人们忽视（见表 1）。神经活动过程的相互作用体现在三个方面，即“合作”、“竞争”和“感知”。第一象限的神经活动需要对四个象限相互作用的基本感知，然后以其特有的方式解释人的行为。通常在解释某种行为的原因时，由于第一象限常常不能自觉了解其他象限的活动，往往错误地把从自发、感性过程中出现的行为解释成理性深思熟虑的结果。因此，行为神经科学对其他三个象限的探索，将会大幅度拓展现有组织行为学的研究领域，形成新的组织行为学理论体系。

表 1 神经系统的行为传导过程

	理性过程	感性过程
受控过程	一	二
自发过程	三	四

综上所述，行为神经科学有以下两个近期非常有意义的研究方向：一是将认知神经科学和组织行为学对接，提炼意识、思维、情绪、激励和惩罚等行为神经科学研究的基本问题，在此基础上构建行为神经科学的理论框架；二是通过对现有的认知神经科学和组织行为学研究方法的梳理，比较各种研究方法的优劣和适用性，探索行为神经科学研究模式和研究方法。可以说，构建行为神经科学的理论研究框架，并通过调查研究和比较研究，提炼有效的行为神经科学的研究方法，将为未来行为神经科学的研究和发展奠定基础。

(三) 基因—脑—环境的三维行为决定框架

随着基因科学的不断发展，科学家们对人类行为的研究发展到了一个新的阶段。研究的触角已经从人类的神经系统进一步深入到了对人类遗传起着关键作用的基因上面。研究指出，在已发现的近 35000 个基因中，有 20000 个以上在中枢神经系统的发展与活动过程中发挥着作用（刘铎等，2006）。从器官水平来说，大脑是最高级的神经中枢所在，可以说，神经调节统领着我们全身几乎所有器官组织的生理活动及行为。从分子水平来说，位于 DNA 分子上的基因决定人体各器官组织的发育水平，包括大脑的发育，很大程度上取决于基因的遗传。

分别从器官水平和分子水平讨论人体的心理和行为的主导性因素，可以认为，我们从父母那里遗传得来的基因很大程度上决定了我们大脑的发育水平，大脑作为最高级的神经中枢所在，对人体性格行为具有“统帅”作用。基因遗传的个体差异很大程度上决定了人体性格、行为等方面的差异。有关基因在人类记忆中作用的研究目前进行得也比较广泛，在组织切片和动物研究中，研究者们发现，基因对情景记忆过程具有直接的作用。在言语研究方面，大量研究已经证明，人类的基因遗传编码在语言获得过程中起着非常关键的作用。

如果说基因和脑是决定行为的内在因素，那么行为是否受到外部的环境因素影响呢？学习和记忆的细胞生物学研究进展告诉我们，神经系统的结构和功能模式，最初主要决定于遗传因子的控制，但其进一步的发育则需要在个体发育的关键期接受适当的环境刺激。在个体发育过程中，继续在环境因子的作用下和学习的过程中，通过改变原先存在的突触功能有效性，构筑神经系统而导致新的行为模式的出现。所以说，人的行为习惯受到环境的影响和塑造，甚至环境在神经系统发展中也扮演了重要作用。因此，本文用图 3 描绘了基因—脑—环境三维变量对行为的综合影响。

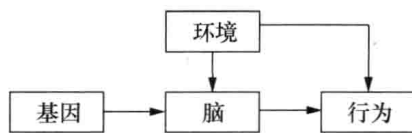


图 3 基因—脑—环境三维变量对行为的综合影响

参考文献

[1] Cappelli P. , Sherer P. D. . The Missing Role of Context in OB: The Need for a Meso – Level Approach. Research in Organizational Behavior, 1991 (13): 55 – 110.

[2] Heath C. , Sitkin S. B. . Big – B versus Big – O: What Is Organizational about Organizational Behavior? Journal of Organizational Behavior, 2001 (22): 43 – 58.

[3] House R. , Rousseau D. M. , Thomas – Hunt M. . The Meso Paradigm: A Framework for the Integration of Micro and macro Organizational Behavior. Research in Organizational Behavior, 1995