



积极



组织行为学

【英】DEBRA L. NELSON & CARY L. COOPER © 主编

王明辉 © 译

POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR



 中国轻工业出版社

积极组织行为学

POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

【英】DEBRA L. NELSON & CARY L. COOPER◎主编

王明辉◎译

 中国轻工业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

积极组织行为学 / (美) 尼尔森 (Nelson, D.) 等主编; 王明辉译. —北京: 中国轻工业出版社, 2011.1
ISBN 978-7-5019-7857-1

I. ①积… II. ①尼… ②王… III. ①组织行为学—研究 IV. ①C936

中国版本图书馆CIP数据核字 (2010) 第185413号

版权声明

English language edition published by SAGE Publications of London, Thousand Oaks, New Delhi and Singapore, © Debra L. Nelson & Cary L. Cooper, 2007.

总策划: 石 铁

策划编辑: 徐 玥

责任终审: 杜文勇

责任编辑: 徐 玥 李晓夏

责任监印: 刘志颖

出版发行: 中国轻工业出版社 (北京东长安街6号, 邮编: 100740)

印 刷: 北京天竺颖华印刷厂

经 销: 各地新华书店

版 次: 2011年1月第1版第1次印刷

开 本: 720×1000 1/16 印张: 16.50

字 数: 204千字

书 号: ISBN 978-7-5019-7857-1 定价: 32.00元

著作权合同登记 图字: 01-2010-2393

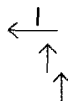
读者服务部邮购热线电话: 400-698-1619 010-65125990 传真: 65288410

发行电话: 010-65128898 传真: 85113293

网 址: <http://www.wqedu.com>

电子信箱: wanqianedu@yahoo.com.cn

如发现图书残缺请直接与我社读者服务部 (邮购) 联系调换
091123J6X101ZYW



译者序

如果追溯历史发展脉络，我们会发现，组织行为学发端于 Mayo 等人所进行的著名的霍桑试验。霍桑实验是一项以科学管理逻辑为基础的实验，前后历经八年时间。在此之后，许多心理学家和管理学家开始从行为的视角对组织中人的行为规律和形成机制进行相关研究，使行为科学最终成为管理科学领域的重要流派之一。时至今日，组织行为学俨然成为了心理科学和管理科学领域中的“显学”而备受欢迎。

由于组织行为学的理论是基于心理学而提出的，因此，心理科学的发展势必影响到组织行为学的发展。目前，在心理科学领域掀起了一场积极心理学（positive psychology）研究的浪潮，这其中以美国著名心理学家 Seligman 博士为代表。Seligman 博士曾任美国心理学会主席，早在 1997 年他就开始倡导“积极心理学”思想。2000 年，他和 Csikszentmihalyi 在《American Psychologist》杂志上正式提出了“积极心理学”的概念，他们认为，积极心理学在人们的社会生活中要起到“促进个人与社会的发展，帮助人们走向幸福，使儿童健康成长，使家庭幸福美满，使员工心情舒畅，使公众称心如意”等一系列作用，进而呼吁心理学研究者不仅要关注（1）人们心理疾病的治疗和预防，而且还要（2）帮助人们更加幸福和获得成功，（3）发挥人们的优势和潜能。

受积极心理学思潮的影响，组织行为学领域也发起了一场积极趋向的学术运动，这就是积极组织行为学（positive organizational behavior），其代表人物是著名组织行为学家 Luthans 教授。在 2001 年，Luthans 教授和其同事就开始逐步将积极心理学思想引入到组织行为学研究中，并围绕积极心理学在组织行

为学中的应用发表了多篇开创性的文章。Luthans 认为,所谓积极组织行为学就是为了提升工作场所中的绩效,针对那些具有积极导向的、可测量的、可开发的、可有效管理的人力资源优势和心理能力所进行的研究及其应用。因此,和传统的组织行为学相比,传统的组织行为学强调预防和纠正,包括引导和激励消极怠工的员工,改变不良的工作作风和态度,有效地应对压力和冲突等。而积极组织行为学则强调的是对人们本身优势和潜能的开发与管理,强调的是组织如何采取积极的措施以发挥员工的优势进而提升组织的整体绩效。虽然积极组织行为学建立在积极心理学的研究成果之上,但是它和积极心理学也有所不同,积极组织行为学侧重探讨那些个体方面可以改变的心理状态上,而不是比较难以改变的心理特质上。

作为一名心理学工作者,近年来我一直关注组织中积极层面的内容,我和我的研究生们先后围绕组织中的伦理(ethic)、韧性(resilience)和良性压力(eustress)等方面开展了一些相关研究,并发表了一系列文章。同时,在我的研究生们定期的讨论会上,我们把积极组织行为学作为一个研究动向从不同的视角进行分析和思考。尽管目前国内对于积极组织行为学的探讨已经显露头角,已有不少文章见诸专业期刊。但是整体而言,积极组织行为学在国内的介绍和研究仍然处于引进阶段,还需要国内心理学研究者和管理学研究者进行深入细致的洞察其理论,这也说明了有必要对国外相关的积极组织行为学方面的最新研究成果进行介绍。一次偶然的机遇,看到了由 Nelson 和 Cooper 主编的《积极组织行为学》(Positive Organizational Behavior)部分书稿,该书收集了西方学者对积极组织行为学所进行的最具代表性、最优秀的研究成果。后来,万千心理的徐玥编辑慷慨地将本书全稿发给我阅读,这也激发了我将这本书进行翻译以达到介绍积极组织行为学的目的。

《积极组织行为学》这本书以一种开放的心态对待不同学者对积极组织行为学的质疑和评价。因此,本书的主要贡献在于阐述积极组织行为学研究的差异性以及积极行为学研究者所面临的挑战。第一部分包括心理资本(psychological capital)、组织健康(health)以及良性压力(eustress)等三个方面。第二部分主要介绍了组织中的积极情绪(positive emotion)、繁荣(thriving)、活力(vigor)、伦理(ethic)、政治技巧(political skills)、宽恕(forgiveness)、工作投入(engagement at work)以及积极核心自我评价(positive core self-

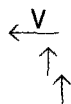
evaluations)等有关积极组织行为学所关注的积极内容。第三部分讨论了目前积极组织行为学所面临的研究方法方面的挑战,其中之一就是如何判别一个变量是状态的还是特质的。总之,本书为学者们探讨积极组织行为学提供了一个讨论和交流的平台,以期引起更多的学者关注积极组织行为学。

最后,我要感谢我的研究生李宗波、徐冬洁、徐爽、曲东旭等,他们参与了本书的翻译和初稿的校正等大量的基础性工作,尤其是宗波同学,为本书的顺利出版付出了很多时间和精力。感谢我的老师河南大学常务副校长赵国祥教授,他给予我的鼓励一直是我在学术领域前进的动力。感谢中国轻工业出版社“万千心理”的徐玥编辑,虽未谋面,但是多次的沟通过程中让我领略到了您的耐心和执着。

王明辉

于河南大学心理学系

2010年9月12日



序 言

沿循积极组织行为学的脉络，我们可以发现，积极组织行为学研究的领域非常广泛，从过去深受商学院思想意识体系影响的组织研究，到目前对积极组织行为学的迫切需要和积极组织行为学所面临新的发展机遇，再到未来有关组织方面的积极制度等。

实际上，积极组织行为学重新使组织研究中的古典理论浮出水面。而在这之前，商学院是组织社会科学研究方面的主要贡献者，个人成长、人际关系以及工人和雇主间的关系也就成为组织研究的一些主要议题。比如，Levinson 提出的心理契约（psychological contract）概念被认为是满足了个体和集体深层次需要的一种相互约定；Argyris 则主要关注在形成有机的人际关系和组织关系过程中的真诚和学习；而 McGregor 关于领导的建设性观点认为，领导关系就是管理者和员工之间的合作关系。对这三位学者以及他们同时期的许多学者而言，个人成长和素质提升是有效组织的必要条件。在接下来的几年中，组织有效性的潜在模式发生了变化，这种变化进而导致了学者们思考趋势的发展。最近，有关组织的研究已经在商学院学术的背景下逐渐与反映公司绩效的传统经济学和金融学的概念趋于一致。本书的一部分——积极心理学的运动为组织行为学的发展提供了动力之源，目的是重新引起人们对组织中个体发展和人际关系的关注，并将其作为组织有效性的主体。

在我们所处的这个时代，个人成长和人际关系对人们而言是非常重要的需求。这些需要的再次出现可以治疗来自于众多员工和其家庭的创伤经历。个人成长、美好的未来前景以及公正和充满支持的工作环境是一个积极组织的基础。

石，也是区别于那些通常单纯地把股东的利益放在首位而牺牲其他成员利益的公司的根本特征。以往的组织战略使得劳动力个体在身体、情感甚至经济等方面感到空虚和枯竭，而建立积极工作场所的原则可能有助于对重振这些企业的活力。

作为组织未来的发展趋势，积极组织行为学有可能引领未来新的组织结构设计。而参与编写此书的同事们均清楚地知道积极组织行为学为未来组织背景设计提供了方法，那就是重新审视和利用员工的优势，进而使员工们在组织中可以实现其完美的自我以及拥有良好的人际关系。本书的目的就是从组织的角度结合积极心理学理论，试图将积极心理学中的原理应用于组织实践。

——Denise M. Rousseau

目 录

第一部分 导论与整体框架 / 1

第 一 章	积极组织行为学概论	3
第 二 章	心理资本：对积极组织行为学的投资和开发	9
第 三 章	健康而有效地工作：基于沟通技能和人际依赖的积极力量	29
第 四 章	工作中的良性压力：整体压力模型的扩展	47

第二部分 积极状态、特质和过程 / 65

第 五 章	组织中的积极情绪：多层次分析框架	67
第 六 章	组织繁荣	87
第 七 章	作为工作中积极情感的活力：前因变量与结果变量分析	101
第 八 章	伦理型领导：一个发展中的概念	121
第 九 章	组织中政治技巧的积极角色	139
第 十 章	组织中的宽恕	153
第十一章	工作中的自我投入	171
第十二章	积极核心自我评价的益处和可能的成本：评述与展望	189

第三部分 积极组织行为学研究中的方法论问题 / 209

第十三章	积极组织行为学研究面临的两大方法论挑战	211
第十四章	积极心理资本：积极性的测量工具准确吗	227

第一部分

导论与整体框架

第一章 积极组织行为学概论

Debra L. Nelson & Cary L. Cooper

第二章 心理资本：对积极组织行为学的投资和开发

Fred Luthans, Carolyn M. Youssef, & Bruce J. Avolio

第三章 健康而有效地工作：基于沟通技能和人际依赖的积极力量

James Campbell Quick & Marilyn Macik-Frey

第四章 工作中的良性压力：整体压力模型的扩展

Bret L. Simmons & Debra L. Nelson

第一章

积极组织行为学概论

Debra L. Nelson & Cary L. Cooper

真正的发现之旅不在于寻找新大陆，而在于拥有全新的视野。

——*Marcel Proust* (1871—1922)

抛开以往病态的无效的组织模式，转而运用一种关注人和组织积极特性的全新视角来看待工作场所，也就意味着用新的视角来看待组织行为学。Seligman (2000) 和他的同事提出了积极心理学，并将之界定为一门积极的主观体验的科学。他们认为心理学早期侧重于消极方面的研究是历史所造成的，符合那个时代的要求。然而，他们也指出个体能够在危难的时候应对挑战并保留其正直和毅力的品质。这其中，诸如勇敢与乐观等特征似乎可以减缓痛苦经历给个体所带来的负面影响。因此，Seligman 和 Csikszentmihalyi 认为，积极心理学的任务或使命就是要同时关注人类的优势和积极的制度。

在组织行为学领域，Luthans (2002a, 2000b) 首先开创了积极的研究取向，并提出了积极组织行为学 (positive organizational behavior, POB) 的概念。他们指出，积极组织行为学研究的主要任务是在工作中发挥人的优势，而不仅仅是管理他们的缺点。Luthans 认为，积极组织行为学所研究的心理状态应该是能够被有效测量，并且具有可塑性，也就是说通过组织的干预措施可以提高个体的工作绩效。因此，Luthans 认为，诸如希望、自信和韧性等心理状态是符合上述标准的。

Cameron (2003) 及其同事提出了新兴的积极组织学术研究 (positive organizational scholarship, POS)，主要探讨什么是组织中积极的因素，包括

确定人们的优势、开发韧性与恢复力、激发活力、培养杰出的个体等。积极组织学术运动旨在了解人类的卓越和出色的组织绩效。“积极偏差”（positive deviance）作为积极组织学术研究的核心部分，是指个人和组织以特殊方式形成蓬勃发展和繁荣的过程。

诚然，众多研究者以积极的视角对组织生活进行了研究，本书所收集的文章是其中最具有代表性、最优秀的研究成果。通过本书的学习，我们可以发现该领域中许多不同研究视角与观点所存在的差异，同时也能够了解该领域发展的脉络。在本书中，某些章节以积极心理学作为其出发点，某些则以 Luthans 的积极组织行为学为出发点，还有一些则是以积极组织学术研究为出发点。我们接纳这些差异的存在，并坚信这些差异能够丰富整个积极组织领域的研究。同时，我们也认为没有必要将积极组织行为学固定在一个狭隘的范围内。对于众多实践者和研究者来说，在组织行为学领域将积极取向的研究提升到应有的地位还有很大的空间。事实上，正如 Diener（2003）指出的，我们希望在未来的某一天，积极组织行为学在组织行为学领域能够得到全面而深入的发展，从而实现积极取向与消极取向研究达到平衡。

与此同时，我们也面临着挑战。其中最重要的一个挑战就是判定什么是积极因素。在积极组织行为学领域，我们采纳兼容并包的观点并相信积极的状态、特质和过程存在很大的研究空间。另一个有争议的问题是我们是否应该将研究仅仅限制在积极结果的研究上。尽管人们已经在开展对积极结果的研究，而且此类研究也应该受到重视，但我们仍然倡导一种均衡的观点。对积极的状态、特质和过程的研究应该采用适宜的形式，决不能以牺牲消极方面的研究作为代价（Lazarus, 2003），例如，极端的积极状态会导致消极的结果。另外，效价（valence）的作用必须要进行探究，这是因为对一个人是积极的方面，而对另一个人来说可能会是消极的。效价的不可分性是社会背景很重要的一部分，它塑造了人们的个体经验，这些经验既有积极的也有消极的。同时，我们也需要对一些积极和消极共存的变量，以及它们之间的相互作用进行更深入的了解。而那些能够起到预防或缓冲消极结果作用的积极的状态、特质和过程理所应当成为积极组织行为学研究的一部分。尽管如此，我们就主张放弃工作中功能失调和苦难遭遇的研究吗？绝对不是。这是因为了解、解决和防止消极结果的发生对组织行为学来说是必要的也是非常重要的。我

们只是主张积极取向的研究应给予均等的发展机会,这对于组织行为学研究领域充分的整合是非常必要的。

在学科的完善过程中,考虑科学的严谨性就显得尤为重要。虽然这些考虑并不是积极组织行为学必须的,但仍然需要引起注意。此外,测量方法也是必须要注意的问题。尽管前面提到积极组织行为学研究领域内存在的差异是积极的,但它也给我们一个提示,那就是,我们必须确保恰当、一致地对这些变量进行界定和测量,从而让我们都能够理解研究结果的意义。最后,在我们努力探讨最优的个体、团队和组织机能这一领域时,多层次分析则是必要的,而随着时间的变化,我们在研究中也应该采取纵向的研究设计。

本书的主要贡献在于阐述积极组织行为学研究的差异性以及积极行为学研究者所面临的挑战。本书的第一部分包括本章和另外三章内容,主要是对积极运动的广泛应用作一个总体的、框架性的阐述。

- Luthans、Youssef 和 Avolio 提出了他们对心理资本 (psychological capital, PsyCap) 的描述,它包括信心/效能感、希望、乐观和韧性四个积极状态。他们还进一步对怎样在组织中发展和管理这四个心理资本要素做出了指导,从而提高组织的绩效和竞争优势。
- Quick 和 Macik-Fre 通过对健康的个体与组织之属性特征的审查,分析了当前的主流模式,探讨了当前关于健康,以及富有成效的工作方式的理论研究与实践现状 (state-of-the-science-and-practice)。他们扩展了积极组织行为学的范畴,把个体特质和人际交往过程引入对话中。具体而言,他们提出人际交往的相互依赖性和交际能力是研究个体健康和有效工作的极为重要的一个因素。
- Simmons 和 Nelson 提出了整体压力模型 (holistic model of stress)。这个模型强调压力的积极方面 (如良性应激反应),并对压力体验提出了更为全面的看法,其中既包括积极的也包括消极的压力反应与结果。与应对压力形成对比,他们提出并介绍了品味良性压力的概念,并呼吁开展这方面的研究,也就是说,要加强对工作压力中令人愉悦的和可以被激励的方面的研究。他们在文中提出了这样一个方向:认为积极取向的潮流能为压力的研究带来更为均衡的观点 (兼顾积极和消极),而之前对压力的研究一贯强调消极方面。

本书的第二部分重点介绍了积极的状态、特质和过程。我们吸纳了广泛而不同的研究内容，以突出我们所倡导的综合性观点，这也恰好反映了积极组织行为研究的多样性。

- Ashkanasy 和 Ashton-James 提出了组织怎样才能产生积极情绪，这也是积极组织行为学研究的一个先决条件。他们所提出的多层次情绪模型包括：积极情绪的神经心理和认知的相互关系、个体差异、积极情绪沟通、群体内积极情绪的共享和组织内积极情绪氛围的创建等几个方面。
- Spreitzer 和 Sutcliffe 指出，目前多数的研究针对于组织的衰落和不景气，而对于组织的繁荣发展却研究较少。组织的繁荣发展是一个以工作中的活力感与学习感为主要特征的过程。作者研究了组织繁荣的主要影响因素，并阐述了促进组织繁荣的工作环境特征。同时，他们在文中讨论了组织繁荣的积极结果，包括自我发展、健康状况和工作绩效。最后，他们提出群体、团队和组织均能体验到集体的繁荣向上，进而产生群体与组织层面上的良好效果。
- Shirom 指出，长期以来学者们主要把活力作为一种身体力量的反应而给予研究，几乎忽视了它在工作中的作用。Shirom 的研究强调活力是工作中一种情感体验，反映了三种活力资源类型：身体力量、情感能量与认知活力。他所提出的活力模型包括活力的影响因素、可能的调节变量和活力的积极结果等内容。其中，活力的积极后果包含健康状况、生活与工作满意度、工作绩效以及组织有效性等。
- Treviño 和 Brown 对伦理和领导的关系进行了独特的积极取向研究。在这个章节中，他们建立了伦理型领导的研究构架，并把它与变革型领导和诚信领导做了区分，也承认了它们之间存在一定的重合。具体来说，伦理型领导应该是从下属的角度去看待领导过程。此外，作者还列出了包含 10 个项目的测量伦理型领导的问卷。
- Perrewé、Ferris、Stoner 和 Brouer 认为，政治技巧是积极取向运动中的一个不可缺少的组织部分，因为政治技巧所围绕的积极技巧模式是当代组织成功所必不可少的。政治技巧既有先天倾向性的元素，又有可塑造发展的元素。作者在文中指出，政治技巧对工作绩效、领导效能、个人名誉和职业生涯成功等都有积极影响作用。同时，政治技巧还能

减缓工作场所中所体验到的压力。

- **Cameron** 在个体和组织这两个层次上分析了宽恕的复杂性。它是一种内在的状态，一种人际之间的活动，也是一种心理过程。特质性宽恕是消除以往创伤从而转向积极导向的一种制度化能力。本章着力于宽恕对员工行为、生产率和产品质量所产生的积极作用。
- **Britt、Dickinson、Greene-Shortridge 和 McKibben** 对工作投入的问题表达了自己综合的观点。他们通过对一些已有的“投入”概念进行回顾分析，指出这些概念的一个共同因素是个体的投入是为了通过情感投资来实现出色的工作绩效。同时，他们也回顾分析了影响工作投入的预测因素，以及工作投入影响身心健康和工作绩效等相关研究。尽管工作投入是一个积极的心理状态，但它在一定条件下也能产生负面结果。**Britt** 等人建议研究者在他们的模型中构建这些情景条件，从而为工作中的适应功能提供更加综合完善的观点。
- **Judge 和 Hurst** 也采取综合的取向，对工作中积极核心自我评价的积极方面和可能存在的价值进行了介绍。核心自我评价包括四种核心特质：自尊、控制点、神经质和一般自我效能，并且强调认为，有些人天生就倾向于具有积极的情感与行为。尽管核心自我评价与许多有价值的个人的或组织的结果变量有关，但作者指出未来的研究应该对其局限性和价值进行更加全面的探讨。

在本书的第三部分，也是最后一部分，我们主要讨论了研究者在推进积极运动发展的过程中所面临的方法论方面的挑战。虽然这些挑战并不是只有积极组织行为学所面对的，但是却难以克服。我们必须承认这些挑战的存在，并且要想方设法去解决它们，这样积极取向的研究才可继续向前发展。

- **Wright** 解决了在积极运动中研究者所面临的两个重要的方法论挑战。挑战之一是如何判断一个感兴趣的变量是状态的（典型的积极组织行为学范围）还是特质的（典型的积极组织学术范围）。他建议增加基于平行测验的典型性重测分析以及严格的平行模型，从而实现概念上的清晰和实证上的严谨。此外，他还建议摆脱原有的病态模式来研究心血管康复问题，而是使用脉压这种综合的心血管康复措施。
- **Little、Gooty 和 Nelson** 将问题回归到本书开头所研究的心理资本的四

个构成变量上来，并且在两次独立的研究中检验了其结构效度。通常研究者用聚合效度，区分效度和预测效度等指标来测量希望、乐观、韧性和自我效能，遗憾的是，研究结果却并不理想。因此，他们呼吁需要进一步发展更加严格的理论和测量方法来推动积极组织行为学的研究。

总而言之，本书为关注工作领域中积极现象的研究者与实践者提供了一个畅所欲言的讨论和交流平台。这些研究最终应该引导我们走向强调工作本身的体验和结果这一方向上来。我们编著此书的目的就是要确保积极组织行为学研究能够持续不断地深入开展下去，也希望该领域的研究能够引起更多学者的关注和兴趣。

参 考 文 献

1. Cameron, K., Dutton, J.E. and Quinn, R.E. (eds) (2003) *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.
2. Diener, E. (2003) 'What is positive about positive psychology: The curmudgeon and Pollyanna', *Psychological Inquiry*, 14, 115-120.
3. Lazarus, R. (2003) 'Does the positive psychology movement have legs?', *Psychological Inquiry*, 14, 93-109.
4. Luthans, F. (2002a) 'The need for and meaning of positive organizational behavior', *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
5. Luthans, F. (2002b) 'Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths', *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
6. Seligman, M.E.P. and Csikszentmihalyi, M. (2000) 'Positive psychology', *American Psychologist*, 55, 5-14.