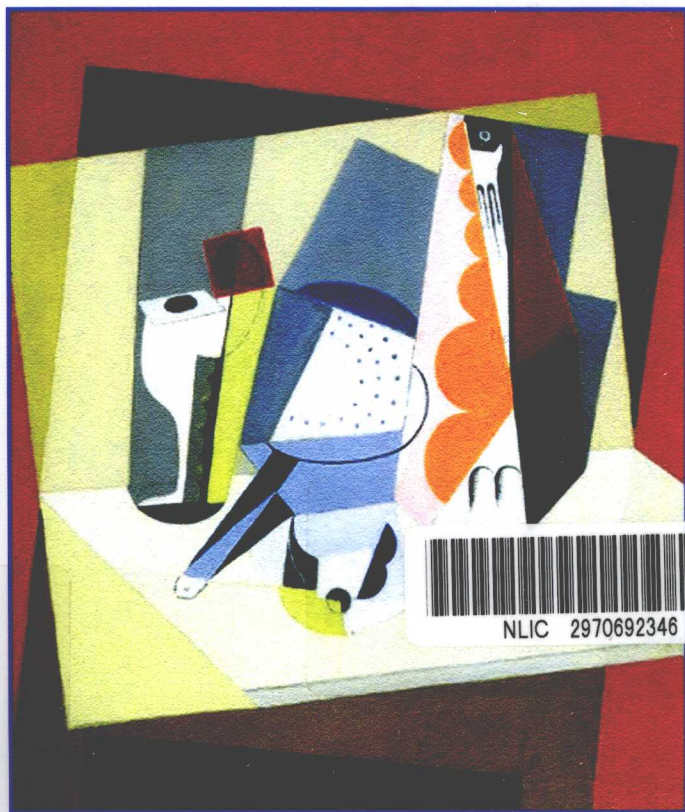


组织行为学

Organizational Behavior



NLIC 2970692346

李爱梅 凌文铨 编著



机械工业出版社
China Machine Press

21世纪高等院校专业课系列教材·【管理学类】

组织行为学

Organizational Behavior



李爱梅 凌文铨 编著



机械工业出版社
China Machine Press

本书以行为研究为导向,突破单纯概念和理论的介绍,加强行为剖析和研究;融汇中西经典,配以中国本土案例,突出中国组织行为实践中的成果,凸显中国特色;开创性地加入对相应章节理论内容起到深远影响的经典研究,让学生在学习理论知识的同时掌握理论的来源,这具有非常强的理论价值;突破常规,采用新的编排体例,加入大量学科前沿的内容,可满足不同层次学生的需求;本书内容切合实际,有趣、实用,又具有很强的可读性。

本教材适合于管理学类、心理学类专业的本科生或研究生使用。

封底无防伪标均为盗版

版权所有,侵权必究

本书法律顾问 北京市展达律师事务所

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学 / 李爱梅, 凌文轮编著. —北京: 机械工业出版社, 2011.4

(21世纪高等院校专业课系列教材·管理学类)

ISBN 978-7-111-33919-9

I. 组… II. ①李… ②凌… III. 组织行为学—高等学校—教材 IV. C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第053980号

机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街22号 邮政编码 100037)

责任编辑: 左 萌 版式设计: 刘永青

北京诚信伟业印刷有限公司印刷

2011年4月第1版第1次印刷

185mm×260mm · 19印张

标准书号: ISBN 978-7-111-33919-9

定价: 29.80元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

客服热线:(010) 88379210; 88361066

购书热线:(010) 68326294; 88379649; 68995259

投稿热线:(010) 88379007

读者信箱: hzjg@hzbook.com

1984年,中国科学院心理研究所开办了一个管理心理学讲习班,有1 400多人参加。其中有国营大企业的党委书记和厂长、大学教授以及各行各业的在职人员。凌文轮教授主讲的《管理心理学》,颇受欢迎,反响强烈。原因很简单,由于“文化大革命”的影响,原先运用有效的“政治思想工作”对于调动职工的生产积极性已不再有效。采用奖金不封顶的物质刺激,起的作用有限,而且还引发了新的负面效果。企业的领导和管理者正为如何调动职工的生产积极性苦恼,当他们首次听了心理学的知识和理论能如此运用到企业管理中时,就如久旱逢甘雨一样如饥似渴地学习这门从资本主义国家引进的学科知识。

1985年,中国科学院心理研究所成立了“心理学函授大学”。前几届的管理心理学专业学员人数,每届都超过六七千人,盛况空前。时任该所工业心理学研究室主任的凌文轮教授,兼任函授大学管理心理学专业主任,主讲“管理心理学”,后来在授课讲义的基础上,和徐联仓所长一起主编了《组织管理心理学》,由科学出版社于1988年出版,第一次印刷就突破了3.1万册,成为许多学者和研究人员学习《组织管理心理学》的重要参考资料。在之后的20年里,编者一直想对该教材进行重新修改,写一本精品《组织行为学》。虽然各章的素材已收集得差不多了,但由于种种原因,一直未能如愿。如今国内已出版的组织行为学教材,不下千余种,但大同小异,具有特色者甚少,让人不知选择哪一本好。

李爱梅教授和凌文轮教授主编的这本精品教材《组织行为学》,力图在同类教材中独树一帜,突出四大特色。

特色之一,结构新颖。每章一开始就给出了“学习地图”,用以勾画全章的内容框架。然后用“开篇引子”点出本章的主题。接着是本章的主要内容,包括概念的来源、定义、有关的研究和成果。在正文之后,给出了“本章小结”、“关键术语”,而且列出了“扩展阅读文献”,以便有兴趣者进一步去查阅。

特色之二,每章正文之后都给出与主题概念相关的“实践案例”。这些都是中国读者所熟知的企业案例,使人感觉并不遥远陌生,可读性强。通过案例学习,读者能更深入地理解和掌握所学的概念和理论。并且通过案例分析将理论学习与管理实践有机地结合起来,注重可读性和实践性。

特色之三,每章的案例之后,又详细介绍了2个与本章内容密切相关的“经典研究”,共介绍了28个经典研究。这是其他同类著作中所没有的,也是本教材最突出的亮点。这些经典

研究均是发表在国际顶级期刊并对该领域的研究产生深远的影响案例。经典研究，一方面告诉读者，每个组织行为学的概念和理论是如何提出来的，从而突出了本书的科学性。另一方面也通过经典研究的介绍，让读者学到了科学研究的方法和全过程。经典研究也是一种“研究案例”，会让读者受益匪浅。因此，科学性是本书的第三个特色。

特色之四，在经典研究中，不仅有国外学者的著名研究，也有国内学者本土化的研究。加上正文和案例分析中都采用了不少国内有关资料，从而增添了该书的中国化特色。在全书的写作中做到融汇中西经典，但凸显中国特色。

总而言之，本教材的新颖性、可读性、科学性和本土性是其四大特色和亮点。因此，它是当前本科生、研究生学习组织行为学非常实用的教科书，也是有关教师和研究者的参考用书，同时也可作为各行各业、各级组织的领导和管理者学习“以人为本”管理的培训教材。

本书的写作和出版获得了暨南大学研究生精品教材建设项目和国家自然科学基金项目（项目编号：70871054）的支持。2009年暨南大学启动研究生精品教材建设项目，促成了酝酿多年出版一本组织行为学精品教材的想法付诸实施。承担国家自然科学基金项目收集的大量实证研究为本书的经典研究储备了丰富的素材。本书的酝酿，资料收集和书稿写作历时多年，研究生李连奇、郝玫、孙玥、王伟印、杨思思、魏季、杨慧琳、霍亚如、张岚、罗剑英、周洁、江晓黎、常园园、王利萍、夏丽娟参与了书稿资料收集和初稿编写任务。几易其稿，教材最后由李爱梅教授和凌文铨教授修改并统稿完成。

本书的顺利出版得到了机械工业出版社吴亚军编辑的大力支持，吴编辑对本书的建议起到了画龙点睛的作用。

在教材的编写过程中，我们参阅了大量国内外学者的研究资料，引用了不少研究结论和企业实践案例，我们都一一注明了来源，但难免会有遗漏，在此感谢各位学术同仁和企业家的资料分享。

当然，本教材是一种新的尝试，不足之处肯定存在。希望通过教学的试用、读者的点评，教材将会得到不断的修改和完善，使其成为真正的精品教材。

教学目的

本课程教学的目的在于让学生从个体层面、群体层面和组织层面3个角度了解人的行为规律以及如何有效地进行组织管理。把握组织中人们行为活动的内在规律以及“以人为本”管理的独特性，针对不同层次的学生有不同的教学侧重点。

本科生注重对基本概念、基础知识点和行为规律的掌握，强调在掌握经典理论知识的过程中能够系统思考；MBA学生注重将基本理论和规律用于包含企业实践的案例分析，并使之与自己的管理实践结合，在管理实践中深入解读理论和提升理论，并针对管理的具体实践提出新的管理命题；科学学位的研究生注重管理知识的创造，强调在研读经典研究的过程中，通过课堂讨论以及小组讨论等方式，探索新知识，大胆假设，开展实证研究和论文写作。管理人员培训根据各自的需要选择合适的模块。

前期需要掌握的知识

管理学、社会心理学等课程相关知识。

课时分布建议

教学内容	学习要点	课时安排			
		MBA和科学学位研究生		本科生	管理培训
		36学时	48学时	36学时	
第1章	知觉的过程模型 社会知觉的偏差 归因与归因中的偏差	2	3	3	—
第2章	激励的心理机制 内容型和过程型激励理论 激励理论的应用	2	3	3	4
第3章	情绪与情商 情绪劳动 压力管理与EAP计划	3	2	3	4
第4章	态度与态度的改变 工作满意度 组织承诺与心理契约 工作价值观及测量	3	4	4	4

(续)

教学内容	学习要点	课时安排			
		MBA和科学学位研究生		本科生	管理培训
		36学时	48学时	36学时	
第5章	人际需要与人际吸引 人际关系的社会测量法 沟通的内涵与过程 如何提高沟通的有效性	4	4	4	4
第6章	群体与群体结构 群体行为规律 群体凝聚力 团队合作与建设	3	4	4	4
第7章	组织冲突模型 组织中的冲突管理 谈判的内涵与策略 谈判中的认知偏差	4	3	2	4
第8章	权力、领导力和影响力 权力的基础与来源 组织政治行为的管理	2	4	—	—
第9章	组织研究的三种视角 组织结构设计要考虑的因素 典型的组织结构 新型组织结构设计	2	2	—	—
第10章	组织文化的形成与维系 组织文化的冲突与处理 组织文化的变革 组织中的跨文化管理	—	3	3	—
第11章	组织变革的动力 组织变革的阻力 学习型组织	2	4	3	4
第12章	领导的特质论和行为论 CPM理论的内涵及特色 领导的权变理论 家长式领导的理论模型	4	4	4	4
第13章	理性决策模型 有限理性决策模型 解释性决策模型 个体决策中的认知偏差	3	4	3	4
第14章	情绪对决策行为的影响 组织决策模型 影响组织决策的因素 专家决策技术	2	4	—	—
课时总计		36	48	36	36

说明:

- (1) 在课时安排上,对于MBA和科学学位的研究生可以是36个学时或者48个学时两种安排;管理类专业本科生和非管理类专业本科生是根据36个学时安排的。标注课时的内容建议以讲授为主,未标注课时的内容建议以自学为主,或者课后小组讨论。
- (2) 讨论、案例分析等时间已经包括在前面各个章节的教学时间中。

前言

教学建议

绪论 组织行为学发展的历程 / 1

第1章 知觉、印象管理与归因 / 6

学习地图 / 6

开篇引例 / 6

1.1 知觉的定义与分类 / 7

1.2 知觉的过程模型 / 8

1.3 知觉的特征 / 8

1.4 社会知觉的偏差 / 10

1.5 社会知觉的管理 / 12

1.6 归因与归因中的偏差 / 14

本章小结 / 17

关键术语 / 18

扩展阅读文献 / 18

复习与讨论 / 18

实践案例 马云走眼：阿里巴巴屡换主帅 / 19

经典研究1-1 桑代克：晕轮效应实验研究 / 20

经典研究1-2 我的情境是你的个性：行为者—观察者效应 / 23

第2章 动机与激励 / 27

学习地图 / 27

开篇引例 / 27

2.1 激励的概念及其重要性 / 28

2.2 激励的心理机制 / 29

2.3 内容型激励理论 / 29

2.4 过程型激励理论 / 32

2.5 综合激励理论 / 35

2.6 激励理论的应用 / 37

本章小结 / 40

关键术语 / 40

扩展阅读文献 / 40

复习与讨论 / 40

实践案例 华为激励制度的功与过 / 40

经典研究2-1 梅奥：从经济人到社会人的激励转变 / 42

经典研究2-2 马斯洛：需要层次理论研究 / 46

第3章 情绪与压力管理 / 50

学习地图 / 50

开篇引例 / 50

3.1 情绪概述 / 50

3.2 情商 / 52

3.3 情绪劳动 / 53

3.4 压力及压力管理 / 54

3.5 逆境商 / 58

3.6 员工援助计划 (EAP) / 59

本章小结 / 60

关键术语 / 61

扩展阅读文献 / 61

复习与讨论 / 61

实践案例 一部iPhone样机引发的血案 / 61

经典研究3-1 耶克斯：压力既是动力也是阻力！ / 63

经典研究3-2 拉菲力：情绪表达也是你的工作吗？ / 65

第4章 态度与价值观 / 69

学习地图 / 69

开篇引例 / 69

4.1 态度的概念与结构 / 70

4.2 态度的改变 / 70

4.3 工作满意度 / 71

4.4 组织承诺与心理契约 / 72

4.5 组织公民行为 / 74

4.6 工作价值观及测量 / 75

4.7 价值观差异 / 79

本章小结 / 82

关键术语 / 83

扩展阅读文献 / 83

复习与讨论 / 83

实践案例 基于价值观的诺基亚成功之道 / 83

经典研究4-1 费斯廷格：被迫依从实验 / 85

经典研究4-2 凌文轻：中国职工的组织承诺研究 / 87

第5章 人际关系与沟通 / 89

学习地图 / 89

开篇引例 / 89

5.1 人际关系的内涵 / 90

5.2 人际关系倾向分析 / 90

5.3 人际关系的社会测量法 / 91

5.4 人际关系的平衡理论 / 93

5.5 人际沟通的内涵与过程 / 95

5.6 沟通的类型 / 97

5.7 如何提高沟通的有效性 / 100

5.8 人际交往的PAC理论 / 102

本章小结 / 104

关键术语 / 104

扩展阅读文献 / 104

复习与讨论 / 104

实践案例 触龙劝说赵太后 / 105

经典研究5-1 良好的人际关系可以促进群体工作绩效？ / 106

经典研究5-2 双向沟通一定比单向沟通好吗？ / 108

第6章 群体与团队合作 / 110

学习地图 / 110

开篇引例 / 110

6.1 群体与团队概述 / 110

6.2 群体结构 / 113

6.3 群体行为规律 / 115

6.4 群体的发展阶段 / 118

6.5 群体凝聚力 / 119

6.6 团队合作与建设 / 120

本章小结 / 125

关键术语 / 125

扩展阅读文献 / 125

复习与讨论 / 125

实践案例 NEC的跨文化管理团队 / 125

经典研究6-1 沙赫特：群体凝聚力与绩效的关系 / 127

经典研究6-2 津巴多：模拟监狱实验 / 128

第7章 冲突与谈判 / 131

学习地图 / 131

开篇引例 / 131

7.1 冲突的内涵 / 132

7.2 组织冲突模型 / 133

7.3 组织中的冲突管理 / 137

7.4 谈判的内涵与策略 / 139

7.5 谈判中的一些问题 / 142

本章小结 / 143

关键术语 / 144
 扩展阅读文献 / 144
 复习与讨论 / 144
 实践案例 达娃之争 / 144
 经典研究7-1 夏令营实验告诉了我们什么 / 146
 经典研究7-2 面对冲突, 你该怎么办 / 149

第8章 权力与政治 / 153

学习地图 / 153
 开篇引例 / 153
 8.1 权力, 领导力和影响力 / 154
 8.2 权力的基础与来源 / 154
 8.3 权力影响的维度 / 156
 8.4 授权 / 156
 8.5 组织政治行为 / 157
 8.6 组织中政治行为的管理 / 160
 8.7 权力与政治研究的新趋势 / 162
 本章小结 / 164
 关键术语 / 164
 扩展阅读文献 / 164
 复习与讨论 / 165
 实践案例 组织中的隐形杀手 / 165
 经典研究8-1 弗兰奇: 权力的基础和来源 / 165
 经典研究8-2 杰弗瑞: 组织政治体验 / 167

第9章 组织理论与组织结构设计 / 172

学习地图 / 172
 开篇引例 / 172
 9.1 组织概述 / 173
 9.2 组织研究的三种视角 / 174
 9.3 影响组织结构的因素 / 176
 9.4 组织结构设计要考虑的因素 / 177
 9.5 典型的组织结构 / 179
 9.6 新型组织结构设计 / 181
 本章小结 / 185

关键术语 / 185
 扩展阅读文献 / 185
 复习与讨论 / 185
 实践案例 张总的“扁平化”试验 / 186
 经典研究9-1 明茨伯格: 组织结构的五成分理论 / 186
 经典研究9-2 阿德勒: 两种类型的官僚结构 / 190

第10章 组织文化 / 193

学习地图 / 193
 开篇引例 / 193
 10.1 组织文化的内涵 / 194
 10.2 组织文化的作用 / 195
 10.3 组织文化的冲突与处理 / 196
 10.4 组织文化的变革 / 198
 10.5 组织文化理论 / 199
 10.6 跨文化管理策略 / 201
 本章小结 / 202
 关键术语 / 202
 扩展阅读文献 / 202
 复习与讨论 / 203
 实践案例 东风日产公司通过文化融合实现双赢 / 203
 经典研究10-1 丹尼森: 组织文化的特质对组织绩效的影响 / 205
 经典研究10-2 Chao: 组织社会化的内容和结构 / 208

第11章 组织变革与学习型组织 / 211

学习地图 / 211
 开篇引例 / 211
 11.1 组织变革的内涵 / 212
 11.2 组织变革的模式 / 216
 11.3 学习型组织 / 217
 本章小结 / 219
 关键术语 / 220

扩展阅读文献 / 220

复习与讨论 / 220

实践案例 创新成就联想 / 220

经典研究11-1 人多力量大——群体力

量克服变革阻力 / 222

经典研究11-2 彼得·圣吉：组织学习

的艺术和实践 / 224

第12章 领导理论与实践 / 227

学习地图 / 227

开篇引例 / 227

12.1 领导与领导者 / 228

12.2 领导的特质理论 / 229

12.3 领导的行为理论 / 229

12.4 领导的权变理论 / 233

12.5 中国特色的领导理论与实践 / 236

12.6 领导理论的新发展 / 241

本章小结 / 242

关键术语 / 242

扩展阅读文献 / 243

复习与讨论 / 243

实践案例 巨人集团和史玉柱的转败为胜 / 243

经典研究12-1 菲德勒：领导的权变模型 / 245

经典研究12-2 勒温：领导风格理论研究 / 247

第13章 行为决策概述 / 250

学习地图 / 250

开篇引例 / 250

13.1 决策的概念及其特征 / 251

13.2 管理中有效决策的基本过程 / 252

13.3 理性决策模型 / 253

13.4 有限理性决策模型 / 254

13.5 解释性决策模型 / 256

13.6 个体决策中的认知偏差 / 258

本章小结 / 262

关键术语 / 262

扩展阅读文献 / 263

复习与讨论 / 263

实践案例 东方汽车制造公司的筹资决策 / 263

经典研究13-1 卡尼曼：框架效应与决策 / 264

经典研究13-2 萨勒：你有很多心理账户 / 266

第14章 决策行为研究的新进展 / 270

学习地图 / 270

开篇引例 / 270

14.1 情绪对决策行为的影响 / 271

14.2 组织决策 / 273

14.3 组织决策模型 / 274

14.4 影响组织决策的因素 / 275

14.5 专家决策技术 / 278

本章小结 / 281

关键术语 / 281

扩展阅读文献 / 281

复习与讨论 / 281

实践案例 柳传志：我们是如何决定收购IBM PC的？ / 281

经典研究14-1 詹尼斯：群体思维阻碍有效决策 / 283

经典研究14-2 罗格伯格：组织决策的阶梯技术 / 286

参考文献 / 291

组织行为学发展的历程

在现代的管理科学中,形成了两大学派:一是以数学为基础的管理科学学派,二是以心理学为基础的行为科学学派。在以人为本的管理理念为指导的今天,行为科学在管理中的地位越来越显得重要。组织行为学是行为科学在管理领域中的运用。因此,若谈组织行为学的发展历程,就不能不从行为科学的起源说起。

0.1 行为科学的起源

在管理学界,人们都认为行为科学作为管理学发展的一个阶段和管理丛林中的一个学派,起源于20世纪30年代梅奥(George Eitan Mayo)的人群关系运动。这只是一种狭义的认定。任何一门新兴学科的形成都有其历史背景和学科基础。人们认为,奠定行为科学的主要学科有心理学、社会学和文化人类学等,但就行为科学的起源而言,主要是建立在工业心理学的基础之上。

众所周知,泰勒(F. W. Taylor, 1856—1915)在1911年出版了《科学管理原理》^①,标志着管理科学的诞生,被称为“科学管理之父”。同年,对科学管理做出重要贡献的“动作研究之父”吉尔布雷思(F. B. Gilbreth)出版了《动作研究》,之后又出版了《疲劳研究》(1919年)和《时间研究》(1920年)。其夫人莉莲·吉尔布雷思(Lilian M. Gilbreth)是美国第一位工业心理学女博士,她1912年出版了世界上第一本《管理心理学》。吉尔布雷思夫妇进行了一系列科学管理的研究,对科学管理的诞生做出了重要贡献。

与此同时,心理学家也在探讨与人有关的管理问题。其中代表性的人物应数德国心理学家雨果·闵斯特伯格(Hugo M. Münsterberg, 1863—1916)。他于1879年就读于莱比锡大学冯特的心理实验室,1885年获博士学位,1892年经詹姆斯之邀赴美国哈佛大学筹建心理实验室。他于1898年任美国心理学会会长,是美国应用心理学和工业心理学的开创者。他开展了将心理学应用于提高工业生产效率的研究,1912年和1913年分别用德文和英文出版了著名的《心理学与工业效率》一书。该书与莉莲·吉尔布雷思的《管理心理学》同年出版,也是最早的行为科学著作。这两部著作的问世被视为工业心理学诞生的标志,因而闵斯特伯格也被称为“工业心理学之父”。该书包括三部分内容:①人员选拔与培训。通过工作分析,探讨工作对人的心理品质的要求,使人与事(工作)相匹配。可以采用心理测验的方法去选拔员工,用心理学

^① 本书中文版已由机械工业出版社出版。

原理去训练工人,以便与所从事的工作相适应。这一研究内容,后来发展成为人事心理学分支学科,20世纪80年代以后,成为人力资源管理的基础学科和主要构成部分。②工作设计。设计出最合适的工作,以提高工作效率,获得最满意的产量。③员工激励。即通过对员工需求的探讨和工作动机的激发,改善员工心理条件,达到最理想的效果。这不仅符合企业主的利益,而且更符合职工的利益。这正是后来组织行为学的宗旨。因为组织行为学的目的就在于创造一种理想的工作环境,以便使每个员工既能达到组织目标,又能实现个人目标。由此可见,工业心理学与管理学的目标是一致的,这就为它们之间的融合并形成管理科学中的行为科学学派奠定了基础。同时,也成为现在组织行为学和人力资源管理的起源。

对于工业心理学的形成做出重要贡献的还有斯科特(W. D. Scott)。他的贡献有两方面,一个是在人事心理学方面,他曾出版了《提高商业中人的效率》一书。在第一次世界大战期间,他从事军队人员配备的人事决策研究。1919年创立了美国第一家工业心理学咨询公司——斯科特公司。另一个贡献是创立广告销售心理学。1901年他在芝加哥的一个学术年会上提出,要把广告的工作实践发展成为科学,得到了与会者的热情支持。1903年出版了《广告原理》,1908年又出版了《广告心理学》。在他的推动下,广告销售心理学从此成为工业心理学的一个分支,同时也是现在市场营销学的先驱。

0.2 行为科学的形成

霍桑实验是行为科学发展史上的一个里程碑。从此以后心理学逐渐渗入管理领域,成为管理学中占重要地位的行为科学学派,后来形成了一门独立的学科——组织行为学,在心理学界也称之为组织心理学或管理心理学。

1949年,在芝加哥大学举行了一次跨学科的研讨会。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,士兵选拔和训练需要心理学家参与;新武器的研制使其能适合人的使用,需要运用工程心理学的原理;如何动员国民支持战争以及对敌人进行心理战,需要心理学;生产的组织、效率的提高,心理学在其中起着重要作用。由于战争的需要,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的知识来发展一种关于人的行为的一般理论。经过讨论,最后大家同意叫“行为科学”(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和动物行为的各种学科。组织行为学应该是行为科学的一种狭义的分支,是行为科学在组织管理中的应用。

行为科学的发展得到了福特基金会的大力支持。1952年基金会为“行为科学高级研究中心”的成立拨款。1953年又为哈佛、斯坦福、芝加哥、密歇根和北卡罗来纳等五所大学拨款,委托它们开展行为科学研究。同年福特基金会邀请一批著名学者,经过慎重讨论后,正式定名为“行为科学”。

0.3 组织行为学的发展

行为科学确立之后被定义为:运用科学的观察、实验、调查、测验等实证研究方法,去研究人的行为规律及其应用的学科群。它发展迅速,被广泛地应用于各个领域,因此就有狭义与广义之分。狭义的行为科学包括心理学、社会学、文化人类学三个学科,后来就称为“组织行为学”。广义的行为科学,除了上述三个学科外,还包括政治学、经济学、教育学、法学、经营学、精神医学、生理学、习性学等与人类行为有关的学科。因其应用领域不同而有不同的名称,如经济行为学(经济心理学)、行为金融学(金融行为学)、行为法学、行为会计学、传

播行为学、消费行为学、行为医学、行为遗传学和行为胚胎学等。可以说,凡是有人活动的领域,都是行为科学研究的对象,从而不断发展出新的分支学科。这也显示了行为科学强大的生命力和重要性。

在20世纪50年代的美国心理学界出现了“组织心理学”这一概念,也有人称之为管理心理学、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与行为规律。它受到了管理学界的重视,逐渐成为管理科学中的一个重要学派。后来,在管理学界被称为“组织行为学”。组织行为学家夏因(Schein,也有译为“薛恩”)在1980年出版的《组织心理学》(*Organizational Psychology*)一书中认为,在美国,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。此后,不同学科的学者投入到这一领域,出现了大量的学术性论文,大学相关科、系,特别是MBA专业纷纷开设此类课程。专门出版评论性论文的《组织行为研究》(*Research in Organizational Behavior*)于1979年创刊,标志着这一学科的蓬勃发展。许多心理学家对组织行为的管理理论进行了实证研究,提出了系统的理论。详细内容,请见本书相关章节。

0.4 行为科学在中国

0.4.1 我国工业心理学的发展

一般人认为,行为科学只是在改革开放后才引进中国,其实不然。

行为科学的前身是工业心理学。工业心理学在中国的兴起要追溯到20世纪初期。1916年清华大学校长周诒春为指导学生择业而发表了职业选择的演讲,这是中国最早的就业指导。1923年陆志韦在东南大学开设“应用心理学”课程,并在1923年6月的《心理》杂志第二卷第三号上发表“应用心理学概论”,其中论述到心理学与工业效率问题。此外,1929年12月陈选善在为澳大利亚心理学家莫斯西奥的《工业心理学浅讲》中译本作序时,就提出了“行为科学”的术语。此时正是梅奥进行霍桑实验的后期。由此可见,我国比美国早20年提出了“行为科学”这一名称。1931年商务印书馆发行了莫若强著的《科学管理之意义与价值》一书。该书除了讲述一般科学管理知识外,还着重论述了工业心理学及其实际应用。另外,与此有关的人物也要列举几位。邹韬奋编译出版了《职业知能测试法》(1923年)、《职业指导》(1923年)、《职业指导实验》(1925年)、《职业心理学》(1926年)等。王云五在1930年由中国工商管理协会印制发行了《科学管理的原则》,并在中央大学商学院做了《人事管理》的演讲。这些译著的出版对将西方的行为科学和工业心理学引进中国起了先驱者的作用。

以上所提人物都只是介绍者和宣传者,尚不是研究者。而真正从事工业心理学研究的应是陈立教授和周先庚教授。陈立(1902—2003)留学英国,1933年获心理学博士学位,1935年回国,被中央研究院心理研究所和清华大学心理系合聘为工业心理研究员。当年与清华大学周先庚等合作开展了工业心理研究,在北京南口机车厂和南通大生纱厂进行劳动心理的调查。1935年11月陈立出版了《工业心理学概论》。由于种种原因,陈立在后来主要从事儿童教育心理的研究和行政领导工作。他在晚年又指导研究生从事工业心理研究。

周先庚(1903—1996)1924年毕业于清华学校,后留学美国斯坦福大学,攻读心理学,1930年获博士学位。1931年回国任清华大学心理系教授,系主任。1935年与陈立、陈汉标等人合作,在南口机车厂开展了工业心理学研究,并撰写了“发展工业心理学之途径”。1936年发表了“中国工业心理学之兴起”,就我国工业心理学进行了全面的综述,抗日战争爆发后,他在昆明开办心理学讲习班并从事伞兵选拔等研究。因此可以说,周先庚和陈立是中国工业心

理学的开创者。

由于历史的原因,新中国成立后工业心理学的发展受到了限制。1957年中国科学院心理研究所曹日昌、李家治等成立了劳动心理组,专门从事劳动与工程心理的应用研究,而管理心理学的研究未能开展。

尽管工业心理学引入中国的年代很早,但是由于未受到政府和社会的重视,它只在少数心理学家中开展。在它的基础上发展起来的“行为科学”,更是无人知晓。行为科学作为一个新的学科领域而被系统地介绍到中国来,则是在20世纪70年代末。随着我国改革开放,在引进外国先进技术的同时,管理理念和方法也被介绍到中国。从而揭开了行为科学在中国发展的新篇章。

0.4.2 我国行为科学的发展

1. 中国香港和台湾地区组织行为学的发展历程

组织行为学在中国的发展概况应该包括中国大陆、台湾和香港的发展。但香港地区从事组织行为学研究的人很少,尚不能形成学界,其中主要学者也是来自台湾。台湾的组织行为学也是脱胎于工业心理学。对台湾组织行为学发展起着重要贡献的,也是工业心理学家。大概在1981年左右,组织行为学从美国引入到中国台湾,20世纪90年代处在形成当中,到了2001年左右已经成型。在某些领域,台湾具有自己独特的样貌,与西方迥然不同(郑伯勋,2002)。

20世纪70年代,以杨国枢为代表的台湾心理学家认识到照搬西方的理论和思路来研究东方人的心理是走不通的,于是提出了心理学研究要走中国化的道路。在此思潮的影响下,台湾管理学界也重视本土研究,并进而扩展到华人组织的管理探讨。家族企业是台湾企业的特色,它对台湾经济的发展起着重要的作用。因此,家族企业的管理模式成为台湾学术界的研究重点,而华人组织管理中人的行为探讨,成为台湾组织行为研究的独到之处。关于台湾组织行为学的历程,郑伯勋在他的《台湾的组织行为学的立场:过去、现在及未来》一文中都有详细的阐述。

2. 中国大陆组织行为学的发展历程

1979年在全国推广全面质量管理的大潮下,中国科学院心理研究所的徐联仓、凌文铨也在国内最早开展了心理学为企业生产服务的研究。应北京清河毛纺厂厂长的邀请,凌文铨进驻该厂,研究如何改善毛纺产品的检验质量问题。经过半年的跟班劳动、观察、记录,对多年的质检数据进行了统计分析,发现了质检中的问题,经过实验提出了改进措施,使该厂的漏检率降到了全国先进水平以下,并获得了该厂领导和工人的好评。

1980年年初,中国企业管理协会举行第一届年会,凌文铨作为特邀代表,在大会上做了“心理学与企业管理”的报告,引起了企业管理界人士的极大兴趣。许多经济与管理杂志纷纷约稿,要求宣传心理学在企业管理中的作用。如“工效学与质量分析”(《质量管理》1980年第4期),“一门新兴的管理科学——工效学”(《外国经济管理》1980年第4期),“心理学与企业管理”(《论政治思想工作科学化》1981年出版),“行为控制与企业管理”(《经济管理》1981年第1期)等。这对我国引进行为科学起到了宣传作用。

1980年3月,应一机部副部长孙友余之邀,凌文铨被借调到一机部参加一项与企业管理有关的调研活动。先在北京130汽车厂蹲点调查一个有争议的先进班组。经过一个月的跟班观察、记录、访谈等,最后写出了“班组‘集体意识’形成的探讨”调查研究报告(其减缩论文发表在1980年10月7日的《光明日报》上)。该文首次揭示了我国生产班组集体意识形成的条件及其表现。之后,由凌文铨设计了调查问卷,联合调研组在北京市和保定市就激励和影响工人生产积极性的因素进行了问卷调查。调查结果以“工人思想动态的心理学研究”为题,发表在1980年8月22日的《光明日报》上。该文很快被美国《纽约时报》摘要报导,并称之为在中国

首次使用了民意测验。这是两项最早在中国进行的行为科学的研究,所以美国学者在大连厂长、经理培训中心讲授《组织行为学》时,将上述研究作为案例向学员进行介绍。这也是新中国成立以来,最早发表的两篇有关行为科学(组织行为学)的研究报告。

在上述调查研究的基础上,1980年5月27日至6月6日,原第一机械工业部与全国机械工会召开了思想政治工作座谈会。原一机部副部长孙友余在此之前拜会了费孝通和陈立等人,以了解行为科学,所以他在会上以“把在社会主义企业中发挥人的积极性的工作建成为一门科学”为题,阐述了行为科学与思想政治工作的关系。会前,纪向东和凌文铨专程去拜会费孝通,请他在会上做个演讲。后来他在会上做了“社会学和企业管理”的演讲。上海社会科学院部门经济研究所的杨锡山教授在会上介绍了西方行为科学的内容。凌文铨详细地报告了《工厂班组“集体”意识的形成》的研究成果,引起了与会者的强烈兴趣。由于孙友余部长的大力宣传和推动,许多学术界、企业界和有关政府部门的同志都热情地支持和参与到行为科学在中国的企业应用中。但这条道路是不平坦的,它经常会受到社会上和理论界的批判,斥责为“资产阶级自由化”、“宣传和鼓吹个人主义”等。在这种压力下,有人退缩了,离开了,但还有一批人在坚持着。1981年3月3日至8日,中国企业管理协会(孙友余任副会长)与中国机械工程学会联合在北京召开了第一次全国行为科学学术讨论会,并成立了“中国行为科学研究会筹备委员会”。1983年8月19日至21日在杭州召开常委扩大会,讨论如何成立中国行为科学学会的有关问题。经过各方的努力,终于在1985年1月20日至23日,中国行为科学学会在北京正式成立。从此,行为科学在中国得到了承认。杭州大学心理系承担了对一机部的厂长经理培训工作。卢盛忠等主编了《管理心理学》作为国内最早的教材,经过多年的试用和修改,于1985年2月由浙江教育出版社正式出版。在以后的20年里,行为科学获得了突飞猛进的发展。特别是90年代以后,随着大学管理学院的纷纷成立和MBA教育引入中国,用“组织行为学”、“人力资源管理”、“市场营销学”等学科名称替代了以往的“行为科学”,使行为科学分化成多门学科,反映了它强大的生命力。

这里需指出的一点是,在1980年以前的中国,行为科学还处在宣传、介绍、引进阶段。从1981年起,中国才开始了行为科学的实证研究。1981年徐联仓指导他的第一名硕士生陈龙将日本三隅二不二的PM量表在中国进行标准化,以满足当时干部测评的需要。杭州大学心理系的学者们也开展了干部素质测评的探讨。1981年1月至1983年8月凌文铨赴日本留学,重点学习组织行为学和心理测量学。回国后也参与到PM方法的推广中。在测评中发现外国的领导行为理论和测评工具不完全符合中国的国情和文化。所以,学者们就开展了领导行为理论中国化的探讨,通过上万个样本的实证研究,提出了CPM三因素领导行为模式,并对中国人的内隐领导理论的研究进行了验证。此时,中国科学院心理研究所、杭州大学心理系、北京师范大学心理系、北京大学心理系、华东师范大学心理系等年轻心理学工作者成长起来,并投入到这一领域的研究中来,使行为科学的研究全面开花。到20世纪90年代,管理学界的学者也纷纷投入到组织行为学和人力资源管理的教学和研究中来,从而迎来了行为科学蓬勃发展的新时代。

在行为科学开始引进中国的阶段,孙友余等领导同志和企业界的追随者起着非常重要的作用,而学者却寥寥无几,只有陈立、杨锡山、徐联仓、凌文铨、卢盛忠、徐昶等人。而且后来一直坚持这一领域研究的,只有徐联仓、凌文铨、卢盛忠等。现在学界一些有知名度的学者,当时都还是学生。因此,这一段历史很少有人了解。为了将这一段历史记载下来,所以借这本书做个介绍,以供后人了解行为科学在我国的发展历程。

第1章

知觉、印象管理与归因

经典语录

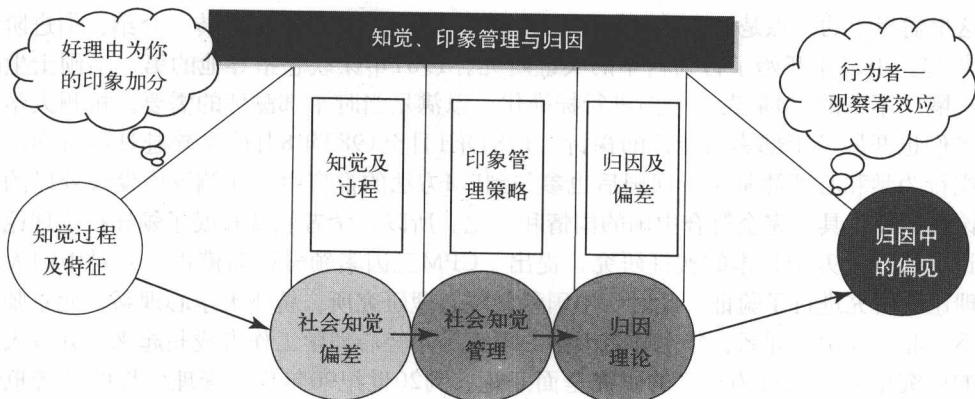
时有风吹幡动，一僧曰：风动；一僧曰：幡动；争论不休，惠能进曰：不是风动，亦非幡动，仁者心动。

——《瘞发塔记》

处事识为先，断次之。处人和为贵，识先之。

——《薛文清公从政录》

学习地图



开篇引例

四十出头的老刘前几年跟着同事们一起开始炒房，用所有的积蓄买了一套社区住宅。看着今年欲跌的房价，老刘决定出手卖了自己手上的房子。于是，买房子的看客们来了一拨又一拨，却对这套房子各有说辞。“这里交通便利且离上班地点近，但是小区没有很好地与外围隔离，人员比较复杂”、“楼层太矮，进到屋子里感觉比较压抑，而且光线也不太好”、“一层太多户，却只有2个电梯，上班高峰估计要等很长时间的电梯”……老刘以前觉得这房子各方面都让人满意，经看客们这一说，反倒开始怀疑自己当初的眼光了。