

第二节 组织行为学的产生与发展

一、组织行为学的学科基础

- (一) 心理学
- (二) 社会学
- (三) 社会心理学
- (四) 人类学
- (五) 政治学

二、组织行为学的产生

(一) 早期的科学管理理论

泰勒《科学管理原理》

(二) 工业心理学

闵斯特伯格《心理学与工业效率》

(三) 工业社会心理学

梅奥“霍桑实验”

(四) 管理心理学

莱维特《管理心理学》

(五) 组织心理学

莱维特《心理学年鉴》

(六) 组织行为学

20世纪60年代初

三、组织行为学的发展

(一) 第一阶段

20世纪初到20世纪30年代，以泰勒、韦伯和法约尔等为代表，把组织看成是一个封闭的理性模式

泰勒的追随者——甘特（甘特图）

亨利·法约尔——管理过程之父

马克思·韦伯——组织管理之父

局限：

把员工看成是“经济人”

强调独裁式管理

把组织看成是封闭系统

(二) 第二阶段

20世纪30年代至20世纪60年代，以梅奥、麦格雷戈等为代表，把组织看成是一个封闭的社会性模式

麦格雷戈——X理论和Y理论《论企业中的人性》

意义：把人作为一种非常重要的管理对象纳入组织管理当中

(三) 第三阶段

20世纪60年代至20世纪70年代，以费德勒等人为代表，把组织看成是开放的模式，从原来的封闭观念转向开放观念是一大进步

费德勒——权变理论

豪斯——目标理论

赫西、布兰查德——领导生命周期理论

(四) 第四阶段

20世纪70年代至今，综合前三个阶段之所长，把组织看成是一个开放的社会性模式，要求把组织行为学的研究转变到社会化这一更深的层次上

《Z理论——美国企业界怎样迎接日本的挑战》

第三节 组织行为学的研究过程与研究方法

一、组织行为学的研究过程

归纳综合——演绎推论——检验

美国管理学教授西拉季和华莱士

- 1.弄清要研究的问题
- 2.查阅与某种行为问题有关的理论和信息资料
- 3.形成假设
- 4.选择正确的设计步骤和方法开展研究工作
- 5.实际观察、测试和实验
- 6.解释研究结论

二、组织行为学的研究方法

(一) 观察法

- 1.分类：参与观察与非参与观察

- 2.优缺点

优点：简便易行、真实、深入

缺点：费时、难以量化、动作变形

不适用于脑力劳动较高的工作

- 3.注意事项

要有代表性、不要干扰被观察者、要有观察提纲及标准、避免机械记录

(二) 调查法

- 1.访谈法

优点：了解动机、运用面广、易了解情况、有助于沟通

缺点：需要接受训练、成本高、主观

2.问卷法

优点：范围广、样本量大、可以量化

缺点：时间成本高、需要解释、配合不积极

(三)个案分析法

(四)实验法

(五)心理测验法

(六)情景模拟法

小结

组织行为学的概念和研究内容

组织行为学的产生与发展

组织行为学的研究过程与方法