

组织心理学的新进展*

凌文铨

(暨南大学工业心理与行为科学研究所)

郑晓明 张治灿 方俐洛

(中国科学院心理研究所)

摘要 本文在大量的国内外文献的基础上,从六个方面系统地介绍了近十年来组织管理心理学的新进展:激励问题研究、团队研究、领导行为研究、管理决策研究、组织文化研究、管理的跨文化研究。从中我们可以看到以下几个特点:从个体理论向整体组织理论扩展。在理论发展上,重视吸收认知心理学的研究成果。在学科体系方面,更强调组织的动力学和人力资源的系统开发。在研究领域方面,组织心理学也突破了传统的框架。工作业绩评估、管理决策、组织气氛和组织文化以及跨文化的比较研究,已成为组织心理学中的热门领域,共获得了有价值的研究成果。

关键词 组织心理学 新进展

管理心理学在国外心理学界叫组织心理学,在工商管理学界称为组织行为学。它是工业心理学的一个重要分支。20世纪初,泰勒(F. W. Taylor)倡导的科学管理运动以及闵斯特伯格(H. Muensterberg)开创的工业心理学可以说是组织心理学形成的先驱。而真正推动组织心理学产生的应是1927年后由梅奥(Elton Mayo)领导的“霍桑实验”以及他所倡导的人群关系运动。它导致了管理学中的行为科学和心理学中组织心理学的诞生。但组织心理学真正成为一门独立的学科分支并被人们广泛应用,还是20世纪60年代的事。组织心理学自诞生以来就与管理结下了不解之缘,并对管理理论与实践作出了重要的贡献。诸如激励理论、群体行为、领导行为、组织理论、人力资源开发与管理等已是管理科学中不可缺少的重要组成部分,并为人们所熟知。本文仅就近一二十年来组织心理学的新进展作一简要的介绍。

1 激励问题研究

激励问题是组织心理学诞生的基础,也是研究最多的领域。它曾产生了内容学派、过程学派和强化学派等诸多有关激励的理论。但80年代以后,却很少再有新理论的提出。主要是对工作动机和工作满意感等作深入研究。

1.1 工作动机的研究

传统的关于需要理论、期望理论、目标设定理论、参与理论等研究,近些年来已少见。人们对70年代流行的工作设计、工作特征的研究,兴趣也已大大下降。而亚当斯(S. Adams)1963年提出的“公平理论”,却由于对工资报酬制度设计的实际意义而仍然颇受重视。例如, Bullock (1983)关于职工参与工资制定的研究表明,当职工参与工资制定时,他们更能明确工作成绩与报酬之间的关系,从而会体验到更

* 与本文有关的信件请寄广州暨南大学工业心理与行为科学研究所, 510632, 凌文铨。

大程度的公平感。从发展趋势看,工作动机的研究越来越重视可应用性和可操作性。

1.2 工作满意感研究

与工作动机有关的是工作满意感的问题。自赫茨伯格(F. Herzberg)提出了双因素理论以来,人们围绕着满意感(满足)与生产水平(工作业绩)之间的关系展开了大量的研究。由于不能证明它们之间呈正相关,所以人们不再把工作满意感视为一种个体现象,而倾向于视为整个群体或企业的特征,作为预测企业和组织中工作行为的有效指标。

1.3 应激的研究

随着工作节奏的加快,工作中的应激(stress)问题越来越受到人们的重视。关于工作紧张或角色压力(role stress)的问题近年有不少研究。有人(Nicholson, 1983)探讨了角色压力与工作满意感之间的关系以及不同工作环境对于这一关系的影响。此外,还有关于减轻压力的策略研究。如:Murphy(1983)曾经考察和比较了生物反馈法、渐进性肌肉放松法和自我放松法等三种方法的有效性。结果发现,前面两种方法对减轻角色压力和提高工作满意感均有效。也有人考察了生活事件与工作因素对满意感和心理健康的共同作用(Bhagat, 1985)。

1.4 工作承诺和工作投入的研究

近年来,有关 commitment 的研究文献不少。关于 commitment 的译法和含义,尚未统一。我们称之为“承诺”或“义务感”。工作承诺(work commitment 或 job commitment)系指职工对自己所从事的工作的一种热衷态度。它与工作满意感(job satisfaction)和工作投入(Job involvement)有着密切关系。有关工作承诺的研究大体围绕五个不同方面展开,即工作价值观、职业发展、工作责任心、组织认同和对社会的态度。这些研究表明,工作承诺的培养、激发和保持,已经成为人力资源管理的重要部分。

与工作承诺和工作满意感有关的一个概念是工作投入(job involvement),意指职工对其本职工作的积极主动的态度和热爱迷恋程度。早期Vroom认为它是一种内在激励,Lodahl和Kijner把它看成是对工作的认同和价值观的表现。后来,人们将其视为一定的工作态度(Lowler, Hall, 1970)。1976年Sale和Hosack对各家之言做了总结,并以因素分析获得了工作

投入的三个关键因素:(1)主动参与精神;(2)工作是生活的核心兴趣;(3)工作绩效在人的自我概念中居核心地位。他们认为,工作投入是以认知、感情和行为三者为基础的复杂概念。

1.5 组织承诺研究

组织承诺(organizational commitment)的研究是工作承诺等研究的深入和扩展。心理学界有人也称其为“心理合同”(psychological contract)。最早提出此概念的是贝克(H. S. Becker, 1960)。他把组织承诺看成是随着职工对组织的投入的增加而使其不得不继续留在该组织的一种心理现象。之后,许多学者对组织承诺的实质提出了各种各样的说法。这些定义大体上包括对组织的认知、感情和行动三方面的内容。

为了评价组织承诺的特点,一些心理学家开发了各种组织承诺量表,对组织承诺的因素结构进行了分析。1990年阿伦和梅耶(N. J. Allen & J. P. Meyer)对以往的各种量表进行了一次综合性研究。因素分析表明,至少存在着三种形式的承诺:(1)感情承诺。职工对企业所表现的忠诚并努力工作,主要是由于对企业有深厚的感情,而非物质利益。(2)继续承诺。职工为了不失去已有的位置和多年投入所换来的福利待遇而不得不继续留在该组织内。(3)规范承诺。受长期形成的社会责任感和社会规范的约束,职工为了尽自己的责任而留在组织内。以上这三种承诺类型基本上概括了组织承诺的内容。

与此同时,心理学家还对影响组织承诺的各种因素进行了探讨。阿伦与梅耶认为,影响感情承诺的主要因素有工作本身的特性,管理的特点,人际关系,组织的可靠性和公平性,以及个人在组织中的重要性等。艾森伯格(R. Eisenberge)则根据互惠规范和交换理论提出,关键在于职工所感受到的来自组织方面的关心与支持。肖尔(L. M. Shore)和韦恩(S. J. Wayne)的研究也发现,职工感觉到来自组织的支持越大,越是利他主义者或越是顺从的员工,则感情承诺就越高。继续承诺的影响因素,主要包括受教育程度,所掌握的技术应用范围,改行的可能性,个人对组织的投入状况,福利因素,居住时间长短,个人特性等。规范承诺的影响因素,包括对组织承诺的规范要求,职工的个性特征,所接受的教育类型等。

此外,关于组织承诺与离职、工作满意度

期望满足、工作安全感、人际关系等多变量的分析研究也不少。尤其是关于职工组织承诺的形成培养过程的研究,对于增强职工对组织忠诚和依赖颇有实际意义。

2 团队研究

在传统的组织心理学中,群体的研究是一个重要的内容。这种群体既包含正式群体,也包括非正式群体。而近些年来,组织心理学则侧重于正式工作群体,即团队(team或work group)的研究。

2.1 团队凝聚力

这类研究侧重于军队和体育团队及治疗小组的凝聚力。但凝聚力的研究存在一些疑问:(1)关于凝聚力的参照标准不统一。不同学者采用不同的标准:“团结或一致性”、“道德感”、“气氛”、“团队精神”等。这就使各种研究结果难以比较。(2)凝聚力的因素结构比较复杂,不同研究的因素分析结果差异较大。(3)凝聚力的因果分析不一。对一些现象,有的当作原因,有的作为结果。(4)凝聚力的评价方法差异较大,缺乏公认的评价方法。(5)关于凝聚力与团队表现之间的关系,究竟是凝聚力影响表现,还是表现增加了凝聚力,或是相互影响,没有一致性结论。综上所述,关于团队凝聚力的研究,尚未看到突破性的成果。

2.2 团队的构成

2.2.1 团队构成对团队功能的影响

许多研究表明,团队规模大小会影响到成员的满意感。随着团队规模的增加,其成员“参与”和“沟通”的机会相对减少,从而导致满足感降低。能力水平也是影响因素之一。许多学者主张应选择能力相当的人组成团队。此外,关于年龄、性别、观点、人格特性等差异的影响,也有不少研究。

一些研究者认为,团队构成特点只是一种中介因素,仅起调节作用,而不是直接原因。也有的研究表明,团队的构成特点,只不过是团队其他特点所带来的结果。

2.2.2 团队构成与工作业绩之关系

坎平(M. A. Campion)等曾研究了金融服务机构的80个团队,发现团队的19个特征(共分五类)与业绩有关。如,团队的工作设计、成员的相互依赖程度、团队构成同质性、内部沟通以及管理支持等环境因素。

2.3 团队的目标设定

目标设定研究主要是围绕个体和群体展开的。研究表明,目标的明确性、难度和可接受性(认可)将会提高团队的工作业绩。高质量的计划、成员的努力程度、信息沟通、合作精神等都将影响到所设定目标的实现。

2.4 团队内的关系

为达到团队的目标,必须建立并维护一种富有创造力的内部关系。对团队内关系的研究集中在地位系统、规范、角色和凝聚力方面。

2.4.1 地位系统。系指团队中的社会影响力的状况。团队内地位系统是如何建立的呢?

Berger(1980)的期望状态(expectation state)理论认为,个人的特征(如智力、人格、能力等)一旦与团队的目标相符,大家对他的期望就越高,从而他的地位也就越高。Mazur(1985)的特性理论认为,个人的特性(如外表、举止等)被大家评价得越高,他的地位也就越高。成员的地位会影响其与他人的关系,地位高的会有更多的机会去影响别人,并获得他人的积极评价。

2.4.2 规范。系指对团队成员行为的一种约定和期望。菲尔德曼(D. C. Feldman)认为,团队开创时其成员的行为标准往往易转化为团队规范。另外,团队的规范也可能受社会因素的影响,领导的规定或针对特殊事情而制定。

2.4.3 角色。是大家对某个成员应该如何行为的一种共同的期望。有正式角色与非正式角色之分。不同团队的角色可能有所不同,但有些角色却几乎所有的团队都有,如领导和新来者。莫里兰和莱文(R. L. Moreland & J. M. Levine)发现,新人常易于紧张、被动、依赖和顺从,而且只有那些能成功地扮演如新人角色的新来者,才能被团队成员所接受。评价角色的方法大致有三种:一是观察,二是让成员描述团队中各种角色的设定和谁担任这些角色,三是让成员描述自己所担任的角色。

2.5 团队内的冲突

冲突的产生原因是由于团队成员的目标无法实现。冲突会影响到物质利益、获取信息的途径和决策权力的再分配。近些年来,在团队冲突中有关权力的研究较多。

权力,即影响和控制他人的能力。拥有了权力就能够依据自己的利益去解决冲突。肖(M. E. Shaw)的研究表明,权力高的成员更能控制团队的活动,易受人欢迎和尊敬。权力还

会影响一个人的紧张水平、对自己的评价和对他人的评价。

关于权力分配的理论,最突出的是艾莫森(R. M. Emerson)的权力—依从理论(power dependence theory)。该理论认为,这种权力与A能为B提供的资源价值呈正相关,与A-B关系之外的对资源获取的可能性呈负相关。该理论同时强调,权力的不平衡会导致权力拥有者之间的不对称的交换,以达到某种平衡。

2.6 团队的工作业绩

团队的业绩主要受成员的能力、性格、规模、凝聚力、任务、技术、奖赏结构、沟通质量及团队领导等因素的影响。关于这方面的研究仍然不少。

“社会休闲”(social loafing)现象近些年来受到人们关注。这种现象就是团队成员在一起工作时间闲聊而出勤不出力。减少这种现象出现的办法有:任务分配到个人,对成员的工作积极性和工作成效进行评价。

加强团队建设是提高团队工作业绩的重要途径。其方法有问题定位、敏感性训练、角色分析等。目的是通过提高成员的技术水平和技能而提高团队的工作业绩。另外,QC小组活动、自动工作小组理论(允许成员自主地安排和实施工作进程)、目标设定理论、任务设计理论等都对提高团队工作业绩进行了卓有成效的研究。

2.7 团队的决策

团队常常会因那些影响其成员利益的决定而争论不休。因此,团队决策就成为影响团队工作业绩的一个重要问题而倍受重视。

关于团体决策过程的研究较多,有定量分析,也有定性分析。在定性分析中,有贝尔斯和斯特罗特贝克(R. F. Bales & F. L. Strodbeck)的团队决策三阶段模型(定向、评价、控制),普尔(M. S. Poole)的结构化模型,伯恩斯坦和伯鲍姆(E. Burnstein & M. L. Berbaum)的用于高层管理小组的决策模型等。在定量分析中,三个理论模型是非常著名的。它们是社会决策方案模型(social decision scheme model, SDS),社会转变方案模型(social transition scheme model, STS)和社会相互作用顺序模型(social interaction sequence model, SIS)。SDS主要用于团队的最后决策,STS主要用于不同爱好的成员之间的转变,SIS着重于成员群体的改变。

计算机模拟代表着定量分析理论的一种

新的发展趋势。SIS模型已经开发出了计算机模拟系统。其最大长处在于对决策所依赖的大量数据可以照样全盘考虑。另外,关于团队决策的影响因素研究也不少。但大多只是研究某个方面的因素,如决策规则、任务类型、信息占有量、信息的偏向及信息交换等。

3 领导行为研究

在20世纪70年代,因受到权变管理理论的影响,在领导行为的研究领域曾出现了豪斯(R. J. House, 1971)的“通路-目标理论”,弗鲁姆(V. H. Vroom, 1973)的“领导-参与模式”,卡曼(A. K. Kaman, 1975)的生命周期理论等。进入80年代后,受认知科学的影响,领导行为研究又出现了新的动向。下面就几种新理论作一简介。

3.1 认知资源利用理论

该理论由费德勒(F. E. Fiedler, 1986)提出,用以说明如何使领导者有效地利用其认知资源,并确定依据领导业务能力来预计下级人员工作绩效的各种条件。所谓“认知资源”是指领导者的智力、专业知识和各种技能。领导者采取指导性的领导方式就能有效地利用其认知资源,从而获得良好的领导效果。这种指导性行为又是与领导者的人员取向或工作取向以及管理的情景特征相联系。该理论认为,决定领导成效的关键因素,与其说是领导个人的智力与才能,还不如说是能够使认知资源得以利用的条件。可以认为,认知资源利用理论是在权变理论的基础上把情景变量与个体特征结合起来。这对于领导者的选拔颇具意义。

3.2 社会信息加工理论

该理论是由洛德(Robert Lord, 1985)得出。是以认知信息加工的思路来分析领导行为,主要涉及领导行为的知觉、因果归因和评价。他们提出了一个“社会信息加工模型”,包括选择性注意、信息的理解、编码、贮存和保持、提取判断等五个阶段。社会信息加工理论主要用于减少管理信息加工的认知偏差,提高领导者的有效认知能力。

3.3 转化型领导理论

由巴斯(B. M. Bass, 1986)等人提出,认为以往的领导行为研究都把部下的绩效和满意度作为评价领导效能的结果变量,而转化型领导理论则把部下对工作任务的情绪反应、自

尊、价值观以及对领导者的信任和信心等作为因变量。所谓“转化型领导”，是指那些能使部下看到美好的前景而激发出积极性和创造性的领导。与其相对照的是“交换型领导”。这种领导行为是建立在上下级之间某种交换基础上的。比如，以某种奖励或利益作为下级好好工作的交换条件。这种领导行为存在着许多局限性，因此，主张用转化型领导来代替之。

3.4 中国的领导行为理论研究

中国的领导行为研究始于 80 年代初期，由徐联仓和陈龙将日本三隅二不二的 PM 量表用于企业领导评测和企业诊断。为了更适合于中国的国情和文化背景，由凌文铨(1985)开发了 CPM 领导行为评价量表。通过因素分析和聚类分析获得了领导行为三因素结构模型，这一模型与西方和日本的模型主要区别在于中国模型中多了一个品德因素(character and moral)，这是中西方文化差异在领导行为中的反映。为了进一步验证这一模型，凌文铨、方俐洛等人(1987)又进行了中国人内隐领导理论的研究。领导的概念反映了某些文化背景下的“心理编码”，因此可以通过人们内心中关于领导的概念化的挖掘，来探讨一定文化背景下的领导行为因素结构。内隐领导的研究获得了与 CPM 非常一致的因素结构，从而验证了 CPM 模式确实是中国的领导行为模式。这一理论的提出，也对领导的动力学作了发展。它将领导的直接影响力与间接影响力结合起来，强调领导者的品德因素对部下具有巨大的影响作用。同时，CPM 理论也将特质理论与行为理论有机结合起来。这两项研究揭示了管理既有共同性，也具有特质性，文化因素的影响反映了管理的特质性。

4 管理决策研究

管理决策研究是近十几年来发表论文最多的领域之一。颇受管理学界和心理学界的重视。

4.1 认知心理学决策研究

主要研究决策与判断的认知加工过程，注重于决策与判断中所采取的认知策略，认知加工的特点与出现的偏差等。这类研究基本上是以心理决策论和统计决策论作为理论基础。Kahneman Slovic (1982)《不确定条件下的判断：启发式与偏差》一书中，系统地分析了决策

判断的认知特点和策略，总结了有关不确定条件下判断研究的初步成果。

4.2 组织水平的决策研究

这方面的研究集中于分析不同背景下的决策模式、权力结构和参与体制，特别重视决策技能的开发与利用。Heller 与 Wolpert (1981) 在《管理决策的能力与权力》一书中，总结了组织水平决策的八国比较研究，对管理决策进行了微观、中观和宏观三种层次的分析，建立了“影响力与权力分享(IPC)”的决策理论模型。Bass (1983) 在《组织水平的决策》专著中，全面讨论了管理决策的加工过程以及影响因素，对组织水平的决策研究作了新的理论分析。

此外，Winterfeldt 和 Edwards (1986) 在《决策分析和行为研究》一书中详细地分析了决策分析与测量的各种方法，深入地探讨了决策研究的方法问题。

4.3 中国的决策研究

80 年代后期开始，中国学者也开展了管理决策研究。管理学界着重研究决策的数学模型，而心理学界则重于决策的行为研究。杭州大学的王重鸣等人试图将决策的认知特点与管理决策的组织特征结合起来，探讨了人事管理的决策模型。并在现场研究的基础上进行了管理决策信息组合与认知辅助系统的实验研究，设计了决策辅助模型和决策支持系统。同时，与英国塔维斯托克人际关系研究所合作，开展了不同行业和管理体制参与下决策模式的现场比较研究。中国科学院心理研究所徐联仓领导的研究也开展了中国与欧洲八国关于企业组织水平的决策比较研究和风险决策研究。

5 组织文化研究

以威廉·大内 1981 年出版的《Z 理论》为标志，揭开了组织文化研究的序幕。他从文化和民族性的宏观视角，深入到组织内部去探讨组织成员的社会化和对组织的价值观及信念的认同以及组织效率问题。几乎与此同时，Peters 和 Waterman (1982) 出版了《追求卓越》，Deal 和 Kennedy 出版了《公司文化》，从而掀起了组织文化研究的热潮。

5.1 关于组织文化的概念和特点

1985 年，夏因(E. H. Schein)发表了“文化如何形成、发展和变化”一文，对组织文化的概

念作了系统的阐述。他将组织文化定义为: 特定群体所发明、发现和发展的, 用于学习和应付外部环境及内部整合问题的基本假设形式, 并成为教育员工用以认知、思考和感受组织问题的实际方式。1986 年, 他又把组织文化划分为三种水平: (1) 表面层。系指组织的明显品质和物理特征(如建筑、文件、标语等肉眼可见的特质)。(2) 应然层。位于表层之下, 主要指价值观。(3) 突然层。位于最内部, 是组织用以应付环境的实际方式。夏因认为, 这是组织文化的核心和本质。

有关研究表明, 组织文化有三方面的特点: (1) 决策、信息沟通和人际关系等符合组织的要求。(2) 组织内部有明确的行为规范和作业要求。(3) 能够运用有效的人力资源开发方案去实现和保持已形成的组织文化。

5.2 组织文化的结构和运行机制

Schell(1983) 曾对组织规范和组织价值观传递的模式作过探讨。Barley 和 Mitroff(1983) 研究了“意义”是通过何种机制来传达和分配的问题。有的学者发展了一种人际交流理论, 从中可以看到文化是怎样影响人们的社会行为的。还有些研究(Kets V ices, 1986), 基于对组织文化的分析, 把组织看成是一种有人格特征的有生命力的体系。从而提出了分析组织运用的组织类型论。

总之, 组织文化具有多层次的特质并不断更新发展。改善组织文化是组织发展的重要措施。组织文化是管理者影响和指导组织运营的杠杆。正如 Erez(1992) 所指的那样, 组织文化必须与民族文化相一致, 管理体系应该与国家的文化价值观相统一。

6 管理的跨文化研究

随着国际市场的拓展和跨国公司的发展, 管理的跨文化研究逐渐成为组织心理学研究的一个新趋势。20 世纪 90 年代以来, 跨文化的比较管理研究日益增多。在这种研究中, 文化被作为一种背景因素、参照框架, 以探讨文化对管理的影响。其中, 最引人注目的是关于个人主义与集体主义国民特性对组织管理的影响研究。美国是一个典型的个人主义国家, 在这一文化背景下所获得的研究成果和管理模式, 并不一定适合在集体主义中社会化了的国民。如 Leung 和 Bond(1984) 在研究集体主义

文化对奖金分配的影响时指出, 与美国被试相比, 中国被试在没有社会压力情况下, 更愿意遵循平等规则来分配小组奖金。最近一项中国与加拿大两国学校组织文化比较研究发现(J. Davis, 1994), 中国教师倾向于追求成绩, 而加拿大教师则更注重寻求自身的发展。

在中国, 组织心理学家近年来也开展了跨文化的管理研究。如凌文铨等人(1991) 关于内隐领导理论的中美比较研究发现, 中美在内隐领导理论的因素结构上相差甚远。杭州大学关于中英不同类型企业的管理比较研究以及若林满、卢盛忠(1993) 关于中日企业文化特点的研究都表明, 在不同文化背景下企业管理上存在着差异。另外, 凌文铨等人(1992) 对 37 家中日合资的研究表明, 合资企业要想在中国获得成功, 其经营管理方式必须适合中国的国情和文化。

7 小 结

本文在大量国内外文献研究的基础上, 介绍了 20 世纪 80 年代以来组织(管理)心理学研究的新进展。从中我们可以看到以下几个特点:

一是从个体理论向整体组织理论扩展。70 年代以前, 组织心理学的研究比较集中于个体理论的探讨。其突出表现在激励理论、群体行为和领导行为理论的大量提出。80 年代以后, 这类研究逐渐减少, 而且在理论上也没有什么新的突破。对职工的激励研究已不停留在个体的工作动机激发上, 而是把注意力转移到整个组织方面。例如, 组织承诺研究, 组织文化和跨文化研究, 实际上与激发职工的工作动机具有不可分割的联系。

二是在理论发展上, 重视吸收认知心理学的研究成果。由于近 20 年来认知心理学发展迅速, 其影响面很广, 因此, 组织心理学中许多理论都吸收了认知心理学的观点。如, 激励理论中的期望理论、公平理论、目标设定理论、归因理论, 领导行为理论中的认知资源利用理论和各种决策理论等, 无不受到认知心理学的影响。甚至在管理培训中不仅吸收了教学心理学中的原理, 而且也大量运用了认知心理学的最新研究成果。从而使组织心理学的理论更加丰富多彩。

三是在学科体系方面, 更强调组织的动力

学和人力资源的系统开发。目前的组织心理学已不是以静态观点来看待组织,而是把它作为一种开放的社会-技术系统。不仅重视组织内部的相互作用,还注意到组织与环境的相互作用。权变的观点成为重要的指导思想。组织心理学的最终目的在于充分利用和开发人力资源。

四是在研究领域方面,组织心理学也突破了传统的框架。管理培训与发展,工作业绩评估、管理决策、组织气氛和组织文化以及跨文化的比较研究,已成为组织心理学中的热门领域,并获得了有价值的研究成果。

以上组织心理学的发展特点和趋势,一方面反映了学科本身的内部驱动,另一方面也反映了管理的实际需要。作为一门应用学科,组织心理学要以自己独特的理论去指导和服务于组织管理的实践,从而使它成为管理科学中的一个重要组成部分。因此,管理学界比心理学界更重视组织心理学,这并不是偶然的。另一方面,组织心理学也在管理的实际需要推动下不断扩展。没有跨国公司和“三资企业”的出现,组织文化和跨文化研究就不会如此受到重视。组织心理学在中国十几年的发展历史也证明了这一点。

参考文献

- [1] Katzell, R. A. & Austin, J. T., *From then to now: The development of industrial-organizational psychology in the United States*, *Journal of Applied Psychology*, Vol 77, 1992, 803-835.
- [2] House, R. J. & Singh, J. V., *Organization behavior*, *Annual Review of Psychology*, Vol 38, 1987, 669-718
- [3] Wilgert, B., *Organizational behavior*, *Annual Review of Psychology*, Vol 46, 1995, 59-90
- [4] Bond, M. H., *Cross cultural social and organizational psychology*, *Annual Review of Psychology*, Vol 47, 1996, 205-235
- [5] Cook, K. S. (Ed), *Social exchange theory*, Newbury Park: Sage, 1987
- [6] Shaw, M. E., *Group dynamics: The psychology of small group behavior*, New York: McGraw Hill, 1981.
- [7] Berger, J. & Zelditch, M., *Status, rewards and influence*, San Francisco: Josseybass, 1985
- [8] Meyer, J. P. & Allen, N. S., *Testing the "side-bet" theory of organizational commitment. Some methodological considerations*, *Journal of Applied Psychology*, Vol 69, 1984

New Progress in Organizational Psychology

Ling Wenquan

(Institute of Industrial Psychology & Behavior Sciences, Jinan University, Guangzhou, 510632)

Zheng Xiaoming, Zhang Zhican and Fang Lili

(Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing, 100012)

Abstract

On the basis of extensive literature review, the recent development of organizational psychology in six research areas are examined they are work motivation, group process, leadership, organizational decision making, organizational culture and cross-cultural study on management. It is

concluded that research on management decision making, performance appraisal, and organizational culture is becoming more and more important.

Key words: organizational psychology
new progress