

组织行为学在中国之发展与领导行为研究¹⁾*

徐 联 仓

中国科学院心理所

一、发展的历程

组织行为学做为—门独立学科被介绍到中国是70年代末 80 年代初的事,但中国心理学家早已注意到这方面的问题,而且在自己的研究工作中涉及到有关的课题,当时多采用工业心理学、劳动心理学或工程心理学的名称。

早在中华人民共和国成立之前,一些心理学家就考虑到在工业生产中有关人的因素的问题。例如西方有关职业测验与技能测验的材料已被介绍到中国。还在机械业及纺织业进行关于改善工作环境以及工人提合理化建议之类的研究^①。解放后中国科学院心理研究所设立了“劳动心理组”,与生产部门协作在北京、天津、沈阳、长春、哈尔滨、上海等地区对工厂矿山的事故、废品等问题进行了调查分析^②,并在职工培训方面进行了工作^③。

在60年代初工作重点转向工程心理学,侧重人一机关系的研究,如铁路信号编码的语义干扰问题^④,闪光信号频率的选择^⑤等。还进行了电站中央控制室信号显示的研究^⑥。当时工作范围未能扩大到人—人关系在内的组织行为学方面。在十年动乱中心理学工作都陷于停顿,更不可能从心理学的角度去研究生产管理中的问题。

1976年打倒四人帮之后,中国心理学获得新生,开始重新建立研究队伍开展实验研究。心理学界提出在四个现代化建设中需要开展有关生产管理中的心理学问题,如激励问题,生产气氛问题,对社会动态进行调查与分析以及预测等^⑦。

经济改革给组织行为学在中国的发展提供了机会。到本世纪末工农业总产值要翻两番。为了达到这一宏伟目标必须动员一切力量,调动各方面人员的积极性与创造性。为了发展生产首先要改进管理体制,学习先进的管理理论与方法,于是一些工业发达国家的管理经验和有关的科学研究也被介绍到中国来。其中也包括了有关人的管理问题。1981年3月由中国企业管理协会与中国机械工程学会在北京联合召开了第一次全国行为科学学术讨论会,到会的有高等院校、科研单位、企业实际工作者一百余人,学术报告29篇。大会中心议题是在社会主义企业中如何充分发挥人的积极性以及如何用马克思主义的观点看待行为科学。在会上成立了中国行为科学研究会筹委会。1983年2月,由中国管理现代化研究会、中国心理学会工业心理学专业委员会、中国行为科学研究会筹委会、中国机械工程学会、技术经济和管理现代化研究会、上海市心理学会等团体联合在北京召开了第二次全国行为科学学术讨论会。有160余人参加,论文及译著80多篇,并有15位企业代表

1) 本文于1986年3月17日收到。

* 本文为著者于1985年12月在香港举行的“第二届中国组织心理学研讨会”上的报告,本文发表时做了一些补充。

介绍了应用行为科学的经验与体会。这次会议着重讨论了以下几方面的问题：1. 如何看待国外行为科学的理论与方法，2. 如何应用行为科学以改善企业管理，3. 如何建立具有中国特色的行为科学体系。

在1981至1983年间，据不完全统计，在行为科学领域中举办学术活动139次，讲座618次，译著书籍文章100多种。

1985年1月在北京正式成立中国行为科学学会并举行第三次全国行为科学学术讨论会。一些地区性的分会，如上海、北京的分会也建立起来并积极展开活动。在一些全国性组织中也有行为科学的分支，如中国工业经济学会中即设有行为科学学组。

在行为科学领域中的国际交流也有了较迅速的发展，许多国际上知名的组织行为学专家应聘来中国讲授组织行为学的课程，如大连培训中心就设有这一课程并印行了讲义，上海、天津等地的培训中心也讲授了组织行为学的专题。诺贝尔经济学奖金获得者，著名心理学家H. 西蒙多次来华访问，系统地介绍了有关组织开发、决策、行政管理等方面的工作。我国学者也去美国、日本、澳大利亚、西德、东德、法国、瑞典、罗马尼亚等国进行了访问或进修。特别需要指出的是香港与大陆的心理学家在组织行为学方面也进行了十分有益的学术交流。在培华基金会的支持下，1985年春在北京举办了组织行为学的讲习班，香港大学高尚仁、何友晖、杨中芳、许志超诸位专家以及新加坡大学的周丁浦生教授与北京的、杭州的同行共同讲授了组织行为学的课程，参与讲习班的有来自高等院校、企业事业单位的数十名专家和实践工作者。大家进行了热烈深入的讨论。1985年12月又在香港举办了组织行为学的讲习班，来自北京的徐联仓、凌文铨、薛安义等心理学家、来自杭州的卢盛忠、吴凉凉等心理学家参加了这次交流。这种交流对于促进组织行为学在中国的发展有十分重要的作用。

在中国组织行为学的研究中心心理学家起着十分活跃的作用。他们多采用“管理心理学”这一名称，因为这种叫法更适合于大家的习惯，正如研究教育方面问题的心理学称之为教育心理学，研究医学方面问题的心理学称之为医学心理学一样，研究与管理有关问题的心理学称之为管理心理学。有些外国同行认为这称呼不好，会使人认为这一学科是研究如何对人的控制，是为公司的利益服务。但在中国条件下，一般不会有什么反感，因为把管理搞好，对个人，对企业，对国家都有利。而且现在使用管理一词时，有更广泛的意义，有治理的含意在内，也有服务的意思。当然，行为科学不等同于心理学，目前在国内有几种看法：有人认为行为科学不是一门单一的学科（如物理学、心理学）而是多学科组成的一个科学群，它包括部分社会科学和自然科学有关研究人类行为的部分^①。也有人认为行为科学是一门边缘科学。首先它是应用科学，把社会学、心理学、人类学等学科的许多原理应用于管理，成为管理科学中的一个方面。认为行为科学具有两重性，它有监督劳动、骗取利润的剥削性和阶级局限性（在资本主义社会），又有指挥劳动合乎社会大生产需要的科学性。有人则把行为科学看成是社会科学的一个分枝，因为构成行为科学基础的心理学、社会学、人类学都属于社会科学。当然，也还有一种极端的看法，认为行为科学不是科学，有人甚至把它看成是有害的资产阶级伪科学^②。经过几年的讨论与实践目前在认识上已逐渐接近。中国工业经济学会行为科学学组发表了一篇综合性评论“对行为科学的认识与评价”代表了大多数从事行为科学研究者的看法^③。该文认为对行为科学不

能简单地、轻率地采取“全盘肯定”或“全盘否定”的态度。认为行为科学作为管理学的一个组成部分,同样具有两重性,既包括生产力的合理组织方面的问题,同时也有生产关系和上层建筑方面的问题,考察行为科学的两重性,一方面要看到这种方法在资本主义社会本质上是为资产阶级所利用的,借以获取更多的利润;另一方面,它又包含着一系列丰富的科学研究成就。也特别指出了行为科学的积极意义,认为它包含着大量反映现代化大生产所需的管理知识。该文还提出要建立具有中国特色的行为科学。坚持“以我为主,博采众长,融合提炼,自成一家”的方针,虚心学习别国的经验,结合本国的传统与实践,发展自己的管理科学。这种观点也反映在中国行为科学学会的工作报告中。

二、组织行为学在管理实践中初步显示了作用

近年来不同部门委托研究单位和高等院校举办了各种学习班、函授学校、专题报告等以培养从事有关人事管理、企业咨询、政治思想工作者和企业各级管理干部。他们回到自己工作岗位以后则利用学到的知识解决面临的问题。例如东北某齿轮厂学习了行为科学中关于需要的问题后很受启发,他们对全厂职工的需要进行了分析。首先动员大家提出有哪些需要,共收到约2700条需要。经有关方面分析,这些需要可以逐步区分,采取不同对策。如先区分正当需要与不正当需要,对后者给以批评教育。再从正当需要中区分合理需要与不合理需要,对后者建议他们改变这种不合理需要。对合理需要则进行第三步区分,即分为可在目前解决的和不可能在目前解决的,对后者告以何时,何条件下可以解决。对前者进行第四步区分,即分为需由组织解决者和可以自行解决者,对后者给以协助,使他们自己解决。对前者则责令有关管理部门提出解决办法和组织措施予以解决。这种做法收到很好效果,有些问题虽未能及时解决,但职工了解到情况和领导上的意见,心中清楚了,对领导的意见也少了。又如湖北的某汽车厂,在管理工作中学习了“目标管理”,取得较好效果。他们提出“竖向连锁、横向联系、纵横沟通的目标体系”。使每个人、每个单位都把自己的工作与全厂总的目标结合起来,这样就激发了责任感、光荣感,调动了职工的积极性。他们还采用了及时反馈的方法做为一种激励措施。因为该厂很大,每个工人看不到自己的工作的具体效果。他们在厂内设立了显示装置,传送带上每装出一辆新汽车,显示器上就标出数字。工人随时可以从不同岗位上看到新车一辆一辆地生产出来,干劲也就愈来愈高。该厂现在是全国出名的先进典型。

三、领导行为研究受到重视

在组织行为学研究中,领导行为的研究受到特别的重视。由于经济改革,现在企业有了更多的自主权,所以厂长负有更重大的责任。如何提高各级领导的工作能力,改进他们的领导作风,既能把生产搞好,又能团结广大职工,调动他们的积极性便是一个重要的课题。如何培养各级领导,提高其水平是当前的关键。

中国科学院心理研究所于1980年开始从事这方面的研究^[1]。首先进行了文献的收集与调研,从国外的数十种量表选定日本大阪大学三隅二不二教授的PM测量量表。经

三隅教授同意并提供了有关的资料。我们翻译并做了一些适应中国情况的文字表达的修正。经过预试,看到该量表能为中国的企业所接受,我们在量表中最后加了一个问题,即对本方法的评价,有93%的人回答,赞成这种方法。我们对量表的信度与效度进行了计算都达到了令人满意的结果。Cronbach $\alpha=0.898$,用Bohrstedt方法进行效度研究,表明该量表具有稳定的内部建构和高的区分性效度。经过六年多的试用修订,中国科学院心理研究所502组已把这种量表推广应用,受到企业厂矿的欢迎。《经济日报》于1986年1月11日做了专门报道“定量分析评价企业管理水平和领导行为”。该报并于1986年3月22日专版介绍了有关工作和来自企业界的反映。该报编者按指出“这一方法对企业管理和人的德才素质进行科学的、定量的、客观的分析。这一方法能引起这样多人的兴趣、反映了人们对实现管理现代化的迫切心情”⁽¹²⁾。

中国科学院心理研究所于1986年4月在大连举办了关于企业诊断的管理心理学研究及领导行为与管理情境因素评价方法的研讨会,有70余企业的管理人员参加,为在全国推广应用PM量表提供了一个学习研讨的机会。此外在沈阳、兰州等地也召开了企业领导行为评价研讨会。

除了实际应用的效果外,领导行为评价研究积累了大量资料,分析这些材料可以做出组织行为学的理论概括。例如领导行为与管理情境因素之间的关系是领导研究中的一个重要的理论问题。通过分析可以看到在不同类型的领导与工作情境变量之间相关关系呈现不同类型的关联模式。

杭州大学心理系卢盛忠、吴谅谅等对企业管理干部进行了职务分析与评价。他们与中共浙江省委组织部合作,进行了企业管理干部职务分析并研制了企业管理干部测评量表。在测评中采用“多层测评法”。一般由熟悉被评干部的上级、下级、同级、组织及本人分五个层次分别进行评定。把厂长的基本素质分为“事业心、纪律性、原则性、求实精神、竞争性、廉洁性、民主性、服务性等”共30个方面进行评价。这种测评结果可为组织人事部门合理调动干部提供依据。

中国科学院干部局也在探索设计适用于干部考核的“干部考核量表”。他们力图改进传统的对干部考核中自上而下的“单方向”方法,从一个干部周围的上下左右各方面进行全面的“立体考核”。他们也采用了一些定量的分析方法,但注意与通用的定性方法相结合。因为有些深藏于现象后面不广为人知的原因需要一些定性考核。但定量的分析可作为定性考核的前期工作⁽¹³⁾。

领导行为评价及管理情境因素的分析也应用于医院管理诊断。如同济医科大学医院管理干部培训中心与科学院心理所协作,制定“医院领导行为评估调查问卷”,并在辽宁、吉林、黑龙江、内蒙、河北、河南、山东、湖北、湖南、江西、广东等省开展了工作。1986年中华医学会吉林分会与科学院心理所合作,在吉林举办医院管理诊断研究会,有来自山东、河南、河北、辽宁、黑龙江、吉林等省市的医院管理院校和医院管理人员六十余人参加⁽¹⁴⁾。

科研机关的领导行为评价也有了一定的规模,中国科学院心理研究所与中国科学院科技政策与管理科学研究所协作承担了联合国教科文组织主办的一项国际合作项目——科研单位的组织与业绩的国际比较研究(ICSOPRU)。该项研究自1971年开始,已有数十个国家参加,我国自1985年正式加入,在全国进行抽样调查。其中有相当多的问题是涉

及组织领导问题,如对科研单位中工作作风的评价,对科技工作中信息沟通情况的意见,对领导的评价,对本单位中妨碍工作因素的分析,对研究与开发工作中情报来源的分析,对成果管理的调查,对成果的评价等。这项研究有助于发现科研组织管理工作中的薄弱环节与影响出成果出人才的因素,对各科研单位的领导及上级机关的主管人员都有重要的参考价值。可以此为根据,改进本单位、本系统科研工作的组织管理协调等方面存在的问题。也提供了一套调查评价科研单位领导行为的方法。

四、前景光明

目前随着经济改革的进展,社会上对组织行为学的要求也日益增加,实际的需求正推动着这一学科的发展与完善。在1985年春季中国行为科学学会成立大会上,提出了15项需要研究的问题,反映了当前社会上对组织行为学的期望。

1. 充分发挥职工的社会主义积极性问题。
2. 物质鼓励和精神鼓励问题。
3. 人际关系协调问题。
4. 提高团体意识问题。
5. 增强凝聚性问题。
6. 社会主义条件下人的需要结构和特点。
7. 国家目标集体目标和个人目标结合问题。
8. 领导方式与管理方式问题。
9. 脑力劳动者的特点及其管理问题。
10. 人事管理中考核方法问题。
11. 组织变革和组织结构调整问题。
12. 管理软技术。
13. 定员定额中人们心理分析与行为表现。
14. 分配中人的心理,行为及人际关系分析。
15. 行为科学在我国经济体制改革过程中的地位、作用和历史任务等。

从以上15个问题也反映出目前社会上所关心的与组织行为学有关的方面。

在这些领域中切实地开展工作,做出成果,将为提高管理水平提供科学的基础。

各地行为科学学会的分会也积极开展工作,组织有关方面专家学者与实际工作者共同协作对先进管理经济进行总结,进行社会调查,开展应用研究,编写专著和出版刊物。如北京行为科学学会已准备编写一套丛书——《行为科学与有效管理》,袁宝华同志亲自为这套丛书写了序言。陕西省行为科学学会主编《行为科学》杂志已出版两期,受到欢迎。上海行为科学学会组织了专题学术讨论会和培训班,杭州行为科学学会也组织了企业管理的调研与经验总结。我们相信,将有更多的地方分会建立并做出贡献。

行为科学也日益为社会所重视。著名科学家钱学森指出,现代科学技术体系,在纵的方面可以分为九个大部门:自然科学、社会科学、数学科学、系统科学、思维科学、人体科学、军事科学、文艺理论、行为科学。并指出从社会主义物质文明和社会主义精神文明的

需要看,建设具有中国特色的行为科学,马克思主义行为科学是必要的和非常重要的。钱学森同志指的行为科学虽然概括较宽,但组织行为学必然是其中重要成分。

袁宝华同志在为《行为科学与有效管理》丛书写的序言中强调了三点意见:1.对行为科学我们要进行全面的系统的深入的研究,不是枝枝节节,不是寻章摘句的,而是全面系统地研究。2.我们研究外国的行为科学是为了消化、吸收、为我所用,也就是毛主席讲的“洋为中用”。3.建立具有中国特色的社会主义管理科学,要解放思想,大胆探索,实事求是,不拘一格。这就是毛主席所提倡的“百花齐放、百家争鸣”的方针。

这些意见为行为科学的进一步发展,拓通了道路,指明了方向。心理学工作者将与社会学、管理学、经济学、政治学、法学各方面的专家通力协作,为改进我国的 各种管理工作做出贡献。

参 考 文 献

- 〔1〕 中国心理学会常委理事会:中国心理学六十年的回顾与展望。心理学报,1982,2期。
- 〔2〕 李家治、徐联仓:工业事故原因的初步分析。心理学报,1957,2期。
- 〔3〕 中国科学院心理研究所劳动心理组:改进冲压工操作方法的初步研究。心理学报,1959,1期。
- 〔4〕 李家治:闪光信号的语义干扰。心理学报,1963,3期。
- 〔5〕 李家治等:闪光信号的频率选择实验研究。心理学报,1962,4期。
- 〔6〕 曹日昌等:对弱电集中控制电站信号显示的工程心理学意见。心理学报,1966,1期。
- 〔7〕 徐联仓:四个现代化需要心理学。心理学报,1979,1期。
- 〔8〕 徐联仓:对行为科学要有一个科学态度。《管理与行为科学》冬青等编。科学普及出版社广州分社,1985。
- 〔9〕 综合报道:关于思想工作与“行为科学”问题的座谈。解放日报,1982年8月11日。
- 〔10〕 中国工业经济学会行为科学学组:对行为科学的认识与评价。光明日报,1984年10月7日。
- 〔11〕 徐联仓、陈龙、王登、薛安义:心理学为提高企业素质服务。心理学报,1985,4期。
- 〔12〕 经济日报,1986年3月22日第二版,编者按。
- 〔13〕 中科院应用定量分析方法考核干部。经济日报,1986年3月22日。
- 〔14〕 我国首次医院管理诊断学习班在我市开学。江城日报,1986年5月21日。

DEVELOPMENT IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDY IN CHINA

Xu Liancang

Abstract

A brief history of the development in organizational behavior science in China is introduced. The state of organizational behavior study at the present time is discussed in the context of trends, theoretical arguments, research works and applied practice. Research works have been carried out to cover such issues as the motivation of workers, organizational development, management performance diagnosis and leadership study. Activities of the recently established society in behavior sciences are also reported.