

组织行为学发展的新领域

——积极组织行为学

曾 晖, 赵黎明

(天津大学 管理学院, 天津 300072)

摘 要: 积极组织行为学是组织行为学科在 21 世纪才兴起的新的研究领域, 由鲁森斯于 2002 年正式提出, 强调对人类心理优势的的开发与管理。与传统组织行为学将研究领域的重点放在解决管理者和员工的机能失调、冲突、工作压力等问题上所不同的是, 积极组织行为学将研究重点放在如何采取积极的方法和怎样发挥员工优势以提高组织的绩效水平上。其研究范畴包括信心/自我效能、希望、乐观、主观幸福感、情绪智力等, 具备积极性、独立性、可测量性、可开发性、有助于提高工作绩效等基本特征。

关键词: 积极组织行为学; 积极; 工作绩效

中图分类号: C93- 03

文献标识码: A

文章编号: 1009- 6116(2007)03- 84- 07

一、积极组织行为学的产生

1. 积极组织行为学的理论基础

积极组织行为学 (Positive Organizational Behavior, POB) 的理论基础源于积极心理学的研究成果, 西方“积极心理学”的发展始于 20 世纪 60 年代, 在人本主义思潮以及人类潜能开发思想的影响下, 研究者开始研究快乐、幸福、满意、士气等积极的心理课题。至 20 世纪 90 年代, 有关“积极心理学”的研究成果更是大量涌现。塞利格曼 (Seligman) 自 1997 年任美国心理协会 (APA) 主席后更是积极倡导“积极心理学”的思想, 并与席克珍特米哈依 (Csikszentmihalyi) 于 2000 年在《美国心理学家》杂志 (American Psychologist) 正式撰文提出“积极心理学”的概念, 指明积极心理学的作用在于“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”^[1]。至此, 积极心理学发展的潮流已锐不可当, 被心理学界称之为“第四次改革运动”。其矛头直指在过去近一个世纪中占主导地位消极心理学模式。

积极组织行为学的提出是受积极心理学理论的影响, 在理论和研究上专注于人的积极优势和心理能力的驱动, 而不是仅仅把传统的组织行为学概念进行翻新或者简单地由消极面转到积极面, 鲁森斯 (Luthans) 为积极组织行为学研究的特定内容提出了具体的标准, 即能够纳入积极组织行为学研究领域的范畴必须有清晰的概念界定和积极的意义; 相对传统组织行为学研究领域的独特性; 有效的测量方法; 适合进行工作中的管理开发和员工训练; 能有助于工作绩效的改善等一系列标准。

2. 积极组织行为学的概念

组织行为学研究早在霍桑实验时代就认识到员工的积极感受与绩效之间的关系。多年来, 组织行为学研究人员发现积极的帮助、正面的影响、员工积极的态度、幽默感均对绩效有显著影响。但尽管如此, 组织行为学的研究重点仍然放在对员工的负面障碍的问题解决上, 如研究如何更有效地解决冲突、压力和工作倦怠; 改进不良的态度和对组织变革的抵制; 如何激励那些处于边缘状态的、缺乏工作动力的员工等。

收稿日期: 2006- 12- 27

作者简介: 曾 晖 (1968—), 男, 湖南冷水江人, 天津大学管理学院博士后, 南开大学泰达学院副教授;

赵黎明 (1951—), 男, 北京人, 天津大学管理学院教授, 博士生导师。

鲁森斯将积极组织行为学定义为: 为提高工作绩效, 对心智能力测量、开发及有效的管理, 并以员工的积极活力为导向的应用学科。这个定义包括来自态度、人格、激励和领导能力。这一定义既为积极组织行为学的未来发展奠定了研究的框架, 也将其与传统取向的组织行为学划清了界限。

3. 积极组织行为学与积极心理学、传统组织行为学的区别

积极组织行为学是建立于积极心理学的研究成果上, 但与积极心理学又有所不同, 其研究的重点放在可以改变的心理状态上, 而不是相对较难改变的心理特质上, 但是, 心理学界在特质与状态的界定上历来存在着争论, 而且相当多的概念所包含的特征既有稳定的特质, 也有可变的状态。积极组织行为学目前所涉及的概念中有些是状态(如信心/自我效能), 有些则既是状态又是特质(如乐观、情商等), 但是, 抛开状态与特质的争论, 积极组织行为学关心的是研究结果能否对管理者及员工进行培训及开发。换句话说, 积极组织行为学的研究必须能够应用于管理实践, 对管理者和员工进行开发、训练, 最终实现提高组织绩效的目标。因此, 可开发、培训的标准是从本质上区分积极组织行为学和积极心理学、传统取向的组织行为学的关键。

二、积极组织行为学的研究范畴及其积极意义

鲁森斯认为目前被识别及分析出来符合上述积极组织行为学研究标准的概念包括信心/自我效能(confidence/self-efficacy)、希望(hope)、乐观(optimism)、快乐/主观幸福感(happiness/subjective well-being, SWB)以及情绪智力(又称情商, emotional intelligence, EI或EQ)等五个范畴, 简称CHOSE。这些概念中, 信心与快乐在积极心理学中称之为自我效能、主观幸福感, 为了更好地说明已有的研究成果, 我们在此使用自我效能和主观幸福感的概念, 情绪智力按英文字母的缩写应为EI, 但为了与智商(IQ)相对应, 中外研究者习惯上仍称之为情商(EQ)。

1. 自我效能

自我效能的概念源自班图拉(Bandura)的社会学习理论, 根据社会学习理论的观点, 人对自我信念的强度, 决定了他们所做的选择、抱负、付出

多大努力在特定任务上, 以及面对困难与挫折时能够坚持多久。通常人们害怕并逃避他们认为自己难以应付的威胁性情境, 而当他们判断自己能够成功处理威胁不大的情境时, 他们的行为就会非常果断, 这种对自我完成某项任务能力的判断就是“自我效能”^[2]。

班图拉特别强调自我效能是积极领域内最深入、最重要的心理机制。他宣称: “除非人们相信他们能得到想要的且能防止不想要的结果, 否则他们很难产生动机。无论其他因素如何激励, 生产预期效果的动力才是积极主动的核心力量。”此外, 自我的积极认知导致个人效能的预期, 而这种预期反过来又会导致个体出现积极的选择、动机激发、毅力、积极的思维模式、不屈服于压力等反应。这种主动、积极的效能信任, 或者简单说信心, 与积极组织行为学要求的积极原则是一致的。

2. 希望

斯奈德(Snyder)建构了希望理论, 他认为希望即“个人对于目标能够实现的所有察觉”, 是一种“目标导向的认知过程”。希望不仅是指对个人目标可能达到的决心, 还包括对达成目标途径的信念。^[3]

斯奈德的“希望理论”由两大因素决定, 即路径(pathways)和意志力(agency)。路径指达成目标的方法、策略或能力(waypower), 高希望者通常能有效地找到或产生多种完成目标的途径。意志力指追求目标的动机或信念, 是达成目标的心理能量, 这种能量可促使个体不断地前进。即当个体遭遇挫折时, 能通过信念坚持解决问题的决心, 使个体具备达成目标的勇气及信心(Snyder, 2002)。表面上, 希望与积极组织行为学中的其他概念, 特别是自我效能和乐观类似。但是在自我效能理论中, 班图拉并不认为效能期望是最重要的, 而斯奈德的希望概念则认为意志力(包括效能)和途径(包括结果期望)同等重要。在希望的建构下, 意志力和途径能力结合在一起, 相互作用, 相互影响。另外, 乐观并不强调必须有路径, 但路径却是希望理论的重要组成部分。

高希望者因为拥有积极的认知能力和正面的思想观念而有较好的自我调适能力。高希望者面对困难时, 将注意力集中在成功而非失败上, 同时主动寻找解决问题的替代路径, 增加达成目标的

可能性^[4],因此,高希望的人易实现自己的成就目标。而低希望的人面对困境时,表现则恰恰相反。希望的特征对管理实践是非常有价值的,而且它可以被测量、开发,应用于工作绩效的改进。但是,希望一直以来并未得到传统组织行为学的关注。

3. 乐观

积极心理学家认为乐观因其积极的结果期望和因果归因而被看做是一种认识特征。这种激励与被激励特征是理解和应用对乐观和全部其他POB概念的关键。

有关服务行业从业人员的生理、心理健康、离职率与乐观的关系研究,以及乐观在学术研究、运动、政治领域成功的作用等大量文献已经证明了乐观具有积极的意义。在某些工作,例如销售、广告、公共关系、产品设计、顾客服务以及在健康和社会服务领域里,乐观状态会非常有价值。

4. 主观幸福感

主观幸福感是根据主体自定的标准对自己生活状况的一种主观上的整体评估。主观幸福感与人的情绪、情感以及对生活满意度的认识评估有关。在这种意义下,那些实际上发生的确定他们主观幸福感状态的因素倒不是必需的,怎样在情绪、情感上解释并认知这些在他们身上发生的事情才是关键。研究者发现,主观幸福感水平高的人比水平低的人更倾向于积极地理解生活事件。

5. 情商

情绪智力又称情绪能力(emotional literacy)或情绪智商。加特纳(Gardner)1983年提出的多元智力结构理论被认为是情绪智力研究的起点^[5]。加特纳认为情绪智力是个人智力和社会智力的混合体。沙洛维(Salovey)和梅耶(Mayer)于1990年首次将情绪智力定义为“是认识、控制自己及他人的情绪,并用以指导自身的思想和行动的能力,属于社会智力的一部分。”^[6]但正式确立了“情商”(EQ)的重要地位的是丹尼尔·戈尔曼(Daniel Goleman),他在1995年、1998年出版的《情绪智商》(EQ-Emotional Intelligence)和《EQII—工作情商》(Working with Emotional Intelligence),改变了公众过去对智商(IQ)一统天下的认识,并将情绪智商理论推向实践应用。戈尔曼认为情绪智力是管理情绪刺激的能力,也是了解他人内心深处的情感,并能妥善地处理人际关系与冲突的能力。他

认为情绪智力包含五种能力:自我知觉、自律、自我激励、同情心和社会技巧。^[9]

三、积极组织行为学的研究范畴在管理实践中的应用

1. 积极组织行为学研究的测量与开发

(1) 自我效能

自我效能在操作化方面的测量可从三个方面来进行:1)自我效能的层次,指是否能执行特定工作的能力期望程度;2)自我效能的强度,指一个人面对某项问题时其信心的强弱程度;3)类化程度,指将某一领域的知识技能概化到其他领域的程度,而非只局限在某一特定领域或活动。

自我效能测量使用的领域或范围,可分为一般性和特定性领域两方面。一般性的自我效能测量大多是应用在人力资源管理和组织行为上的自我效能^[9]、组织新进员工的自我效能^[10]、员工任务绩效的自我效能^[11]、以及自我效能对管理者训练方法的影响等。这些一般性的自我效能量表并不特别强调正在操作、执行某一特定任务、或对某一特定任务使用的自我效能。

班图拉在其多年的自我效能理论建设和基础研究中提出自我效能可通过四种信息来源进行开发,按重要性排序:第一,过去的成就与表现;第二,别人的经验;第三,言语说服;第四,生理和心理唤醒。

(2) 希望

希望既是特质又是状态。积极组织行为学真正关心的是希望是否可被开发及管理。希望本身已经在理论上被证明具有特质和状态双重性特征,在开发和变化性上是开放的。斯奈德指出,希望可以根据自尊、自我效能、乐观、正向情绪、问题解决能力、控制力,以及对积极的结果期望等因素进行测量^[12]。作为特质和状态双重性的希望其有效的测量工具已经开发出来。(Luthans 2002)

(3) 乐观

斯奈德(2002)认为乐观是对未来的一种因果归因或是一种预期。乐观依赖于类似意志力(agency-like)的预期来达成目标,但是路径的因素却不明显。实际上习得无助感理论原以期望的概念为核心。但修正后的习得无助感模式却以归因为重点。甚至塞里格曼等人在1979年编制的归因

风格问卷 (Attributional Style Questionnaire, ASQ) 已经把焦点从预期移至归因。ASQ 包含 12 个问题假设情景, 其中 6 题是正向事件, 6 题是负向事件。12 种情境中半数为情感导向, 半数为成就导向。

乐观也存在特质和状态的争论。不过, 归因的暂时性和特异性 (如用归因类型解释事件取决于形势) 也导致把乐观当作状态对待, 因此乐观受学习和发展影响。研究表明乐观与管理者和员工需要的一些特性 (如幸福感、坚持、成就和健康) 显著相关。

(4) 主观幸福感

现代主观幸福感的研究普遍认为, 主观幸福感包含了广泛的现象, 应该将其界定为一个范畴, 而不是作为一个单独的、特定的概念。

主观幸福感的研究经历了三个阶段——描述阶段、理论建构阶段和理论的深化阶段。在描述阶段, 主要探讨人口学变量和环境对幸福感的影响。理论建构阶段中, 研究者们建构并检验了解释幸福感的模型。目前主观幸福感的研究已进入第三个阶段——理论的深化阶段。研究者们采用多维的幸福感测量标准, 通过实验操作和纵向设计试图揭示主观幸福感产生的基本过程以及心理机制, 构建整合的幸福感模型。主观幸福感的研究主要涉及两个领域。其一是主观幸福感的成分和测量。其二涉及到主观幸福感的条件, 包括寻找主观幸福感的预测因素和影响因素。文化和人格被认为是主观幸福感的主要预测因素。情境 (生活事件)、人口学变量和认知等被认为是潜在的影响因素。

(5) 情绪智力

情绪智力的开发性和应用性前景非常广阔, 最初, 戈尔曼更多关注遗传学、大脑和个性特征对情绪智力的影响作用, 但是他后来强调学习和增长的感情成熟度在情绪智力的发展中起重要作用, 认为情商的水平不是天生就确定了的, 也不只是在婴幼儿时期发展, 它的发展会持续一生。

目前, 常用的情绪智力测量工具包括多因素情绪智力量表 (MEIS)、巴昂 (Bar-On) 情绪智力量表、情绪智力技能问卷等。MEIS 情绪智力评量工具是最早以能力为本位的情绪智力测量工具, 包含 12 个分量表, 由情绪识别、情绪使用、情绪认知及情绪管理等四个维度所组成^{[13][14]}。巴昂 (Bar-

On) 情绪智力量表由五大维度组成, 包括: 个体内部成分、人际成分、适应性成分、压力管理成分、一般心境成分^[15]。情绪智力技能问卷则是由美国德克萨斯州 A&M 大学金斯威尔分校的纳尔逊和洛 (Nelson & Low) 两位博士于 1998 年编制而成^[16]。直接测量了十种情绪智力技能, 如坦诚、融洽、共情、决策、领导能力、自尊、应激处理、动力强度、时间管理与道德承诺。

2. 积极组织行为学研究对工作绩效的贡献

(1) 自我效能

研究表明, 自我效能与工作绩效呈显著相关。高的自我效能感通常会伴随高绩效表现^[17]。自我效能感相对较高的人, 能够有效地集中注意力, 并会因遇上困难而激发自己付出更多的努力。高绩效者的特征就是那些非常自信并真正投入工作的人, 无论如何都要完成任务, 坚韧不拔, 百折不挠, 有积极的自我意识; 不屈服于压力和倦怠。

(2) 希望

虽然对希望在工作实践中的应用研究还较少, 但有关的研究已经发现, 希望与学术研究、运动成就、生理和心理健康显著相关。高希望者在面临困境时, 会向外界寻求支持, 社会适应性较好, 同时还会尝试寻找新的解决问题的途径。

实践研究表明, 在工作压力较强的行业中, 如服务行业, 高希望者工作质量较好并且满意度较高时, 不易产生工作倦怠, 容易坚持。研究还发现管理者的希望测量水平与其组织盈利、满意度和员工的留职有显著相关。

(3) 乐观

塞里格曼在 Metropolitan 人寿保险公司进行乐观、动机和坚持是销售成功的关键性因素研究中发现, 乐观得分较高的保险代理人, 其头两年的保险销售额比悲观得分较高的代理人平均多 37%。在乐观得分居前 10% 之内的代理人的销售业绩比悲观得分居前 10% 之内的代理人高 88% (Luthans, 2002)。另外塞里格曼研究还发现, 乐观的管理者和员工的绩效、满意度和留职率较高, 压力较少。

尽管乐观对工作有潜在的积极影响, 但在某些工作里, 保守的悲观可能是有利的 (如安全工程、金融、财务控制等)。由此, 积极组织行为学提倡实际和灵活 (即随情形而变) 的乐观。

(4) 主观幸福感

主观幸福感与工作满意度的关系密切, 似乎生活幸福满意的人们倾向于找到更多的工作满意。这可以帮助解释为什么只在组织内部增加员工的工作满意度而不考虑组织以外的生活, 不会导致员工的幸福感增加。目前, 人力资源管理中有关工作生活质量问题的研究日益受到关注, 其中所涉及的生活与工作的互动关系(如工作—家庭平衡)更加凸显了主观幸福感对组织成员工作绩效的影响。

(5) 情绪智力

戈尔曼指出, 个体在工作上能否取得成功与情绪商数和情绪能力关系密切, 其影响是IQ的两倍。情绪智力不仅会深深影响一个人的健康状况、家庭和谐及工作效率, 也是主导企业生产力高低与竞争力强弱的主要原因。今日的企业环境已非昔日可比, 过去集权式的领导、高压式的管理已逐渐瓦解, 取而代之的是团队合作和坦诚沟通。高情绪智力可以帮助我们掌握同事或客户的情绪, 发生争议或有分歧时能妥善处理, 进而实现工作目标。

四、发展中的积极组织行为学

1. 理论模型的拓展

上述积极组织行为学研究的初步架构, 正随着理论研究与实践应用的开展得到不断完善。近来, 鲁森斯又发展出复原力(Resiliency)的研究范畴, 复原力是指具有从逆境、不确定、失败, 以及从无法拒绝的变革(如责任的增加)中复原的能力。复原力允许个体的和环境的保护机制通过增加优点和减少冒险因素来提高其保护的技巧。组织管理学研究者也进一步探讨了企业与个人两种不同层面的复原力: 企业复原力是企业经受系统断裂和适应新风险环境的能力, 复原力强的企业能够有效地把战略、运营、管理体系、决策支持能力整合在一起, 从而发掘持续变化的风险并适应它, 创造新的竞争优势。而个人复原力则是指个人所具有的一种能力, 在面对种种困境时, 依然能够表现良好, 坚持下去。这是种潜在的能包含抗拒逆境与正向建构未来的能力。有复原力的人不仅不会被挫折击倒, 还可以在挫折和困难中茁壮成长, 并且在复原的过程中找到他们生命的意义和价值。复

原力的三个认识因素是: 对事实的忍耐力; 坚定的信念, 可以从坚定的价值观上获得力量; 具有随时准备和适应重大改变的能力。

复原力被称作“人类财富”, 在企业发展中具有重要价值, 企业员工复原力的强弱, 比教育、经验、培训更能决定他的成败。

发展企业复原力, 可以制定三项战略措施: 关注风险战略、关注资本战略、关注过程战略。关注风险战略强调减少风险和紧张刺激, 避免可能的坏结果。例如, 企业通过提供健康津贴、有益身心健康的活动和员工补助, 以减少可能的健康、压力、疲惫方面的身心风险。关注资本战略, 是指在降低风险的同时, 企业进行成功资本的战略开发, 增强那些可以提高成功结果的资源。例如, 训练企业经营者和员工更好地面对挫折的成功心理资本, 提高个人水平和组织水平。关注过程战略指企业通过制定战略计划和组织学习, 灵活、快捷、有效地利用其物力和人力资源来适应新情况, 以增强企业应对危机的准备状态。

另一方面, 企业还必须能够在组织系统中建立个人的复原能力, 创造组织与员工双赢的环境。在个人复原力的开发过程中, 社会性支持网络与无条件的接纳、发现生命的意义、社交技巧与解决问题的技能、自尊及幽默感、理性思维和积极情绪的培养这六个环节成为建立复原力的有效工具。企业可以通过人力资源培训和员工援助计划(employee assistance programs, EAPs)帮助当事人自主自救、打断幻想、停止等待、离开造成伤害的病原体, 在伤痛中及时清醒, 镇静地面对现实, 在伤痕中建构正面的生活秩序。

2. 积极组织行为学不断丰富研究立场和方法

(1) 研究立场的拓展

近来, 越来越多的学者认识到研究积极组织行为的意义, 并力求转换学术研究的价值取向, 认为积极组织学术研究应该以追求员工健康和幸福为使命, 以便实现组织、员工及研究者共同获益的三赢局面^[18]。组织行为领域的研究中应该至少包含三个基本的利益相关群体——研究者、所研究的组织、研究的参与者, 但是传统组织行为研究似乎仅仅考虑了两个利益相关群体, 即研究者自身和所研究的组织, 相应的研究取向和方法论通常也

只限于两种, 即忠于管理的研究 (committed-to-management research, CMR) 和忠于科学的研究 (committed-to-science research, CSR), 而忽视了最重要的利益相关群体, 即研究的参与者本身^{[19][20]}。为了弥补建立在功利主义价值观学说基础上的“忠于管理的研究”和“忠于科学的研究”的潜在缺陷, 赖特和赖特(Wright & Wright)提出了忠于参与者的研究(committed-to-participant research, CPR)^[21], 作为对前两者的重要补充, 以改进传统研究价值取向方面的局限。“忠于参与者的研究”在研究价值取向上是以进一步体现出积极、全面、非功利主义倾向发展而来的, 与积极组织学术研究(POS)、积极组织行为学(POB)等研究运动相呼应, 目的是通过提倡培养、提高工作生活质量, 关注工作生活意义, 在提高个体与组织绩效的同时, 还可以帮助个体减少病状的发生频率^[22]。代表着组织管理领域研究发展的新趋势。

(2) 研究方法的丰富

积极组织行为学的方法在不断丰富, 如欣赏探询法(Appreciative Inquiry, AI)、最佳自我反馈评定法 (Reflected Best Self Assessment, RBSA) 以及多元信息评定 (Multiple Sources of Information Assessment, MSIA) 等方法。其中 AI 在方式上挑战过去以问题导向的方式, 而改以正面具有能量的介入技术, 选择正面的主题, 收集故事, 找出共同愿景、行动等, 一般包括四个步骤: 解释、发现、梦想和设计。RBSA 是对传统自我评价方法的发展, 是通过多角度反馈获知员工为组织和工作增加价值的潜在能力, 对参与者那些具有增值意义的优点与能力(如敬业度)的外部反馈及个人反思进行整合的过程。这个测验为参与者提供了一个建设性的机会, 让他们去思考在他们处于最佳状态时, 他们是谁。MSIA 则要求从自评、他评及客观结果上进行综合测查。

3. 积极组织行为学新的发展空间

由于积极组织行为学仅仅关注对个人微观行为水平的定量研究, 其目前的基础架构在系统性上存在局限, 没有在宏观层面考虑组织环境、组织结构、组织文化、领导力、制度、政策等因素对组织绩效的影响, 未来将会在组织实践的要求下进一步发展和完善, 真正将个体、组织与社会系统有效地连接起来, 从而体现出组织科学的作用。

参考文献:

- [1]Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M., "Positive psychology: An introduction", *American Psychologist*, 2000, 55(1), pp. 5- 14.
- [2]Bandura, A., "Social cognitive theory of self-regulation", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 1991, 50, pp.248- 287.
- [3]Snyder, C. R., "Hope theory, Rainbows in the mind", *Journal of Psychological inquiry*, 2002, 13, pp. 249- 275.
- [4]Conti, R., "College goals, Do self-determined and carefully considered goals predict intrinsic motivation, academic performance, and adjustment during the first semester?", *Social Psychology of Education*, 2000, 4, pp.189- 211.
- [5]肖静宁.情绪智力辨析[J].武汉大学学报(人文科学版), 2001,(2):133-140.
- [6]赵同森.情绪智力[J].心理科学, 1998,(4):379-380.
- [7]杨晓岚.情绪智力理论简介[J].广州师院学报(社会科学版), 1998,(5):64-68.
- [8]郭庆科, 柳爱民.当前情绪智力的模型及其问题[J].辽宁师范大学学报(社会科学版), 2004,(4):48-51.
- [9]Gist, M.E., "The Influence of Training Method in Self-efficacy and Idea Generation Among Managers", *Personal Psychology*, 1989, 2, pp. 787- 805.
- [10]Jones, G.R., "Socialization Tactics, Self-efficacy, and Newcomer's Adjustments to Organizations", *Academy of Management Journal*, 1986, 29(2), pp. 262- 279.
- [11]Pond, S.B. & Sue Hay, M., "The Impact of Task Preview Information as a Function of Recipient Self-efficacy", *Journal of Vocational Behavior*, 1989, 35, pp. 17- 29.
- [12]Snyder, C. R., "Hopeful choices, A school counselor guide to hope theory", *Professional School Counseling*, 2002, 5, pp.298- 307.
- [13]Mayer, JD, Caruso, D., & Salovey, P., "Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence", *Intelligence*, 2000, 27 (4), pp. 267- 298.
- [14]彭正敏、林绚晖、张继明等.情绪智力的能力模型[J].心理科学进展, 2004, (6): 817-823.
- [15]徐小燕、张进辅.巴昂的情绪智力模型及情商量表简介[J].心理科学, 2002,(3):332-335.
- [16]王小慧、金瑜.情绪智力技能问卷(中文版)试用报告[J].心理科学, 2003,(1):136-139.
- [17]Bandura, A., "Self-efficacy mechanism in human agency", *American Psychologist*, 1982, 37(2), 122-147.
- [18]Wright. (2003). "Positive organizational behavior: An

idea whose time has truly come." *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.

[19] Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002), "Organizational behavior: Affect in the workplace", *Annual Review of Psychology*, 53, pp.279-307

[20] Beyer, J. M. (1997). "Building on past strengths with incremental change", *Academy of Management Journal*, 40, pp. 1436-1442.

[21] Wright, T. A., & Staw, B. M. (1999). "Affect and favorable work outcomes: Two longitudinal tests of the happy-productive-worker thesis", *Journal of Organizational Behavior*, 20, pp. 1-23.

[22] Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology: An introduction", *American Psychologist*, 55(1), pp. 5-14.

Positive Organizational Behavior: a New Field of Organizational Behavior

Zeng Hui & Zhao Li-ming

(School of Management, Tianjin University, Tianjin 300072, China)

Abstract: Positive Organizational Behavior (POB), proposed by Luthans in 2002, is a new field of organizational behavior in the 21st century, which focuses on developing and managing psychological strengths of human beings. Instead of just paying attention to the dysfunction, conflicts and work stress of leader/employee as in traditional organizational behavior field, POB gives more regard to the positive ways and strengths of employee to improve the organizational performance. The basic concepts in POB include confidence/self-efficacy, hope, optimism, happiness/subjective well-being and emotional intelligence, all of which are characterized as positive, independent, measurable, adaptable to human resource training and helpful to performance improvement.

Key Words: Positive Organizational Behavior (POB); positive; work performance

(本文责编 宋冬英)