



免费提供课件下载

Behavior in
Organizations

苏州大学研究生优秀教材

组织行为学

袁勇志 芮国强 陈一星 曹健 编著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

Behavior in
Organizations

苏州大学研究生优秀教材

组织行为学

袁勇志 芮国强 陈一星 曹健 编著



经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/袁勇志等编著. —北京:经济管理出版社, 2008. 9

ISBN 978-7-5096-0365-9

I. 组… II. 袁… III. 组织行为学 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 132692 号

出版发行: 经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话: (010) 51915602

邮编: 100038

印刷: 北京亨利达印刷有限公司

经销: 新华书店

组稿编辑: 杜 菲

责任编辑: 杜 菲

技术编辑: 黄 铄

责任校对: 超 凡

720mm×1000mm/16

17.5 印张 320 千字

2008 年 9 月第 1 版

2008 年 9 月第 1 次印刷

定价: 35.00 元

书号: ISBN 978-7-5096-0365-9/F·355

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部

负责调换。联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974

邮编: 100836

内容简介

组织行为学是一门综合性学科，其内容涉及管理学、心理学、社会学、文化人类学、行为科学等方面的知识。根据社会学社会纵向分层的理论，我们从个体行为、群体行为、组织行为、社会行为四个方面来建构组织行为学的理论框架。因此，本书的内容分为四个部分：第一部分是组织行为学概说，内容主要包括组织行为学的产生和发展，组织行为学的研究对象和性质，组织行为学的基础理论问题及管理模式选择问题。第二部分是个体行为部分，主要分析组织中个体行为的心理机制和激励问题。第三部分是群体行为部分，在界定了群体的含义、类型和功能的基础上，重点研究了群体产生和发展的内在动力机制，包括群体规范、群体凝聚力、群体士气、群体沟通、群体冲突等，并分析了群体中的人际关系和领导行为及心理健康等问题。第四部分是组织行为部分，主要包括组织设计、组织文化、组织变革三个方面的内容。在本书中，我们没有以专门的章节来讨论组织与社会的联系和互动，但我们将社会学的观点和方法贯穿于个体行为、群体行为和组织行为的研究过程中。

本书以马克思主义基本原理为指导，坚持理论联系实际的原则，科学系统地介绍了组织行为学的基本理论和实用方法，以管理中的“人—人”系统为重点，重点考察组织活动中个体行为、群体行为和组织行为的规律。本书论述的角度侧重于企业组织，有一定的理论深度和较强的可操作性。本书可做管理类各专业有关课程的教材，也可供各类组织的领导、管理人员研修参考。

目 录

第一章 组织行为学概述	1
第一节 组织行为学的研究对象与性质	1
第二节 组织行为学的产生和发展	5
第三节 理解组织行为学	9
第四节 组织行为学面临的挑战和机遇	16
第二章 人性理论与管理	20
第一节 马克思主义的人性理论	20
第二节 中国古代的人性理论	22
第三节 西方管理心理学中关于人性假设的理论	27
第三章 个性心理特征与个体行为	34
第一节 气质差异与个体行为	35
第二节 性格差异与个体行为	38
第三节 能力差异与个体行为	43
第四章 个体行为激励	47
第一节 个体行为激励的基点	47
第二节 个体行为激励概述	54
第三节 激励理论	64
第五章 群体行为基础	79
第一节 群体的分类与功能	79
第二节 群体的动力学机制	86
第三节 非正式群体的管理	97

第六章 人际关系	106
第一节 人际关系的含义与类型.....	106
第二节 人际关系的确立和发展.....	110
第三节 中国人的人际关系.....	114
第七章 群体冲突	125
第一节 冲突概述.....	125
第二节 群体冲突的成因与类型.....	129
第三节 群体冲突的管理.....	134
第八章 群体沟通	141
第一节 沟通的功能和过程.....	141
第二节 沟通的类型和媒介.....	145
第三节 沟通的网络与障碍.....	153
第九章 领导行为	162
第一节 领导概述.....	162
第二节 领导威信.....	167
第三节 领导理论.....	173
第四节 领导决策.....	185
第十章 组织设计	202
第一节 组织的概念与组织理论.....	202
第二节 组织结构.....	207
第三节 组织设计.....	223
第十一章 组织文化	230
第一节 组织文化的含义与结构.....	230
第二节 组织文化的类型与功能.....	240
第三节 组织文化建设.....	244
第十二章 组织变革	251
第一节 组织变革的含义与模式.....	251

第二节 组织变革的动因和阻力·····	255
第三节 我国企业的组织变革·····	260
参考文献·····	270
后记·····	272

第一章 组织行为学概述

第一节 组织行为学的研究对象与性质

组织行为学是现代管理科学理论体系中的一个重要组成部分，它是广泛应用于管理学、心理学、社会学、行为学、文化人类学以及社会科学、自然科学等学科成果，以人为中心，采用系统分析的方法，探求一定组织中人的心理与行为的变化发展规律，以提高管理人员预测、引导、规范、激励和控制人的行为的能力，提高组织运行的有效性，从而实现组织目标的一门科学。

一、组织行为学的理论构架

从现代社会学的角度来看，一个社会从纵向上说由个体、群体、组织和社会四个层面构成，这四个层面的每一层都既有结构性的一面，也有心理和行为性的一面。因此，组织行为学的理论构架就可以从以下四个方面来着手：

1. 个体层面的研究

这是组织行为学研究的基础和出发点。要研究整个组织的行为规律性，就必须从组织最基本的细胞——作为个体的人的行为开始分析。主要从心理学及行为学的角度研究个体行为的发生机制及其影响因素，研究个体的一般行为动机与社会动机，研究个体行为激励的立足点、基本理论和激励思想的发展历程。

2. 群体层面的研究

组织行为学在研究个体的基础上，着重研究组织中的群体行为。主要研究群体中的人际关系，研究群体产生和发展的动力学机制，研究群体对个体和组织的功能和心理效应，研究组织中非正式群体的成因及其管理，研究群体中的领导行为和群体决策等。

3. 组织层面的研究

个体和群体都生活在组织中，因此，组织行为学在研究个体行为、群体行

为的基础上,又把研究的视线伸向了具体的组织。组织层面的研究是在对组织和组织结构了解的基础上,侧重研究组织设计的原则和方法,研究组织中人力资源的开发和管理,研究组织文化对组织形成和发展所具有的功能以及组织文化的建设,研究组织变革与发展的动力、面临的阻力及其克服的举措。

4. 社会层面的研究

任何个人、群体和组织都处在组织外部的环境中,他们是社会环境的成员,他们的行为均要受到外部环境的影响。为了真正掌握组织中人的行为规律,还必须研究组织与社会的相互关系。因此,组织行为学的研究不能忽视社会层面的分析和研究。尽管没有辟出专门的章节来讨论组织与社会的联系与互动,但在本书的许多章节中,我们都力求能够从社会的层面、从社会学的观点出发,来讨论本书涉及的每个主题。

上述四个分析层面不是互相排斥的,而是互相补充、层层推进的,它们共同构成了组织行为学比较全面的理论构架,我们对组织行为学的概念分析、个案剖析、假设推演乃至理论建构都将在这样的构架内逐一展开。

二、组织行为学的学科性质

20世纪40年代,系统论和控制论的提出和运用,促使各学科的学者聚集在一起共同探讨人的行为产生的因果关系。1949年,在美国芝加哥大学的一次跨学科的科学研讨会上,提出了如何运用现有的知识来研究人的行为的规律性。会上有人提议,把这种综合各学科的知识系统来研究人的行为的科学叫做行为科学(Behavioral Sciences)。接着,1952年又成立了“行为科学高级研究中心”。1953年,美国福特基金会邀请了一批著名学者,经慎重讨论后,才把研究人的行为的科学定名为“行为科学”。

行为科学有广义与狭义之分。广义的行为科学指研究人的行为以至动物行为的学科,是一个学科群而不只是一门学科,所以在英文中用的是复数形式。如1982年出版的美国《管理百科全书》第3版的解释是:“行为科学包括用类似于其他自然科学的实验和观察的方法对人(和低等动物)在自然和社会环境中的行为进行研究的任何学科。得到公认的行为科学学科有心理学、社会学、社会人类学以及在观点和方法上与之类似的其他学科的部分。”这个定义指明了下列三个要点:人的行为的产生实际是个体对外部环境作出的反应,即行为是个体心理特征和外部环境的函数;研究行为规律的方法,应当采用研究自然科学所用的实验和观察的方法;行为科学是一个学科群,它和社会科学一样,是一门综合性的科学,包括一切与行为有关的学科。狭义的行为科学指运用心理学、社会学等学科的理论和方法研究工作环境中个人和群体的行为的一门综

合性学科，而不是一个学科群，所以在英文中大都是用单数形式。美国管理协会于1970年出版的《管理手册》说，行为科学是“运用科学方法对企业组织中人的方面以及人际关系方面进行研究”。美国的管理学家菲利·豪斯与克尔在1976年出版的《管理过程与组织行为》中说，行为科学是“运用科学方法对企业组织中人的可见的与能证实的行为进行研究。主要是以问题为中心的推理归纳，集中研究人的行为，注意引用有关材料，尤其是心理学、社会学、人类学的有关材料”。1980年出版的英文版《国际管理词典》的解释是，“行为科学主要是有关对工作环境中个人和群体的行为进行分析和解释的心理学和社会学学说，其应用包括信息交流、创新、变革、管理风格、培训和评价等领域。它强调的是试图创造出一种最优的工作环境，以便每个人既能为实现公司目标、又能为实现个人目标有效地作出贡献”。在我国，除了少数从事某一专业的研究工作者以外，大多数人讲的行为科学，也是指这种狭义的行为科学。

组织行为学正是把行为科学的一般原理和知识运用于各种组织管理上的必然结果和产物，组织行为学是行为科学的新发展。因此，组织行为学的学科性质既是相对于其他学科以及行为科学本身的分支学科而言的，也是相对于其学科内部的理论基础和应用研究而言的。

首先，就组织行为学与其他科学以及行为科学本身的分支学科的关系而言，它是一门具有边缘性质的学科。组织行为学的边缘性或曰综合性具体表现为：组织行为学的研究同管理学、心理学、社会学、文化人类学等其他各门社会科学密切相连，它必须以这些邻近学科的研究作为自己的理论基础。组织行为学在对组织中的人的心理现象和行为规律进行研究时，必须综合运用管理学、心理学、社会学、人类学、文化学、政治学、生物学、伦理学等学科的理论 and 知识，在组织管理工作的实践中来解释组织中人的行为，从而探索和把握人的行为的规律性。

其次，就一门社会科学的内部的理论研究与应用研究的分野而言，组织行为学是以较为深厚的理论为基础的应用科学。组织行为学的理论性直接导源于其赖以为基础的管理学、心理学、社会学、文化人类学的理论性，也同组织管理过程本身具有的理论意义有关。组织行为学的应用性则主要基于如下两点：其一，从根本上说，组织行为学的产生导源于人们为解决与组织管理有关的人的心理问题与预测、引导、规范和控制人的行为的现实需要，这一点使得组织行为学从一开始就具有明确的应用性；其二，从组织行为学的发展来看，可以说它的每一步动力也都来源于现实的社会需要以及这些社会需要的妥善解决。我们在后面各章的具体论述中将能看到，今天的组织管理实践及新的组织形式的相继涌现不但仍然在不断地向组织行为学提出各种挑战，并且它也在不断地

推动着组织行为学的发展。

三、研究和应用组织行为学的意义与作用

加强组织行为学的研究和应用,对于改进管理工作和提高管理水平,具有重要的意义和作用。

1. 有助于加强以人为中心的管理,充分调动人的积极性、主动性和创造性

组织行为学认为,人是组织的主体,现代管理中,最重要的管理是对人的管理。实现管理的目标,就要实行合乎人情味的管理,建立以人为中心的而不是以工作任务为中心的管理制度。科学技术越发展,就越要重视人的因素,就越要重视提高人的素质,提高脑力劳动者的比重。据统计,体力劳动和脑力劳动的耗费比重,在机械化水平低下的情况下一般为9:1;在中等机械化水平下为3:2;在全盘自动化的情况下,为1:9。特别是进入电子计算机、信息化管理时代,对脑力劳动的要求越来越高。实践证明,越是高级的脑力劳动者,就越需要实行具有人情味的管理,充分发挥其主动性和自觉性,而不能主要靠监督。

2. 有助于知人善任,合理地使用和配置人才

组织中的每个人均有他们各自的个性特征,有他们不同的气质、能力、性格和兴趣。而组织行为学通过对个体行为基础及其影响因素的分析,使组织领导能够全面地了解每个人的性格特点和能力所长,从而安排与之相适应的工作岗位和职务,真正做到扬长避短、人尽其才、才尽其用,取得最佳的用人效益。同时,也可为我国当前的劳动人事制度的改革,为制定用人和育人政策,提供科学依据。

3. 有助于改善人际关系,增强群体的凝聚力和向心力

组织中的员工绝不可能孤立行事,必然在一定的群体中与他人协作配合,发生各种各样的关系。组织行为学对群体行为规律的研究,为改善人际关系,发挥群体的功能,提高群体绩效提供了依据。如组织行为学主张,把组织中的正式群体和非正式群体的作用结合起来。当前的劳动优化组合的形式就是把非正式群体转化为正式群体,实行将点兵、兵择将的自由组合。由于这些人感情、志趣相投,价值观相一致,容易增强群体的凝聚力和向心力,满足人们的归属感和友谊的需要。在这样和谐的人际关系下,人们心情舒畅,有利于进一步提高群体绩效。

4. 有助于提高领导水平,改善领导者和被领导者的关系

在不同的社会制度下,因为领导者与被领导者的关系,是具有不同的阶级性质的,所以,不能混为一谈。但是,任何组织的领导者又是生产和工作任务

的协调者和指挥员，他们与员工的关系，除了有一般意义上所说的生产关系的一面，还有一般的社会关系的一面。马克思多次把生产关系和社会关系区别开来，他从来不认为生产关系就等于社会关系。当然社会关系的核心是生产关系。既然企业领导与群众的关系还具有一般社会关系的一面，所以，西方组织行为学中关于一个有效的领导人应具备的素质、领导艺术和如何根据不同情况采用不同的领导方式等原理原则，对于提高我们的领导者水平，还是很有借鉴意义的。

5. 有助于组织的变革和发展

组织的变革和发展是组织行为学的重要课题。它要研究如何根据组织所处的环境、组织的战略目标、技术和人员素质的变化和发展，来进行组织的变革和创新，设计出更为合理的组织结构。这种研究对于我国的企业经济体制改革，特别是对于增强企业活力有许多启示。其中主要启示有两点：第一，应根据我国企业的规模、技术水平、产品或劳务性质、人员素质的不同，设计出不同的企业组织结构，改变改革前那种不顾企业的差别而一律采用同一种僵化的组织结构的做法；第二，因为同一个企业或单位的环境、技术、产品、劳务和人员素质，在不同时期也是不同的，有时变化很大，所以其组织结构也必须随着时间的变化而变化。

第二节 组织行为学的产生和发展

组织行为学的早期理论出现于 20 世纪初，经过几十年的发展，到 50 年代终于形成了一门新兴的独立学科，成为现代管理科学理论的一个重要组成部分。

一、组织行为学的产生

美国经过南北战争（1861～1865 年）之后，国家从自由资本主义发展为垄断资本主义阶段。一方面，工业生产由简单的机器生产发展为机械化、自动化体系，社会生产力水平有了极大的提高，人在生产过程中的主导地位得到加强，且生产过程本身对人的要求越来越高，脑力劳动比重增大，对脑力劳动者进行管理提出新的科学要求；另一方面，随着机械化、自动化水平的提高，生产专业分工越来越细，各生产工序的操作也变得单调乏味，员工的情绪受到严重影响。因此，资本家为了进一步提高生产率，需要寻求新的企业管理理论及

方法,特别是探求心理与行为科学的理论方法,来研究管理活动中的人的问题。此外,20世纪初期的美国已进入了“科学管理”时代,以泰罗为代表的“科学管理”对推动资本主义经济发展起了一定的积极作用。总之,组织行为学的产生是社会生产力发展和科学技术进步的必然结果,是管理科学发展的需要,也是与资本主义生产关系发展相联系的。

组织行为学的早期理论,主要有:

(1) 泰罗出版于1911年的《科学管理原理》一书,以科学技术作为其建立企业管理理论的主要依据,提出了一些解决企业管理中提高劳动生产率和管理效率的方法以及科学管理的重要原则。值得一提的是,泰罗提出了人们应改变对工人的认识,要训练工人掌握操作机器的最优化方法,促进了社会对工人状况的关心。

(2) 1912年,闵斯特伯格出版了《心理学与工业生产率》一书,论述了疲劳及劳动合理化、采用心理测验方法挑选合格工人、创造条件使员工获得最大满足从而达到最佳效率、怎样发挥有利于经济发展的心理因素的作用等问题。

(3) 1920年,威廉出版了关于阐明其实验成果的有重大影响的名著《工人的心理意向》。

(4) 1923年,美国成立了全国人事管理协会,随后改组为以关心工商企业中人的因素为宗旨的美国管理协会。

二、组织行为学的形成

作为这门学科的重要理论之一的人际关系学说,是哈佛大学梅奥教授等人在霍桑工厂实验的基础上创立的。1924~1932年,在美国芝加哥的西方电器公司霍桑工厂进行了长达8年的研究实验。1933年,梅奥出版了《工业文明中的问题》一书,全面总结了在霍桑工厂实验的科学成果,并进一步提出了许多重要的管理理论。如正式群体和非正式群体的关系,要求管理人员十分重视这种无形的非正式群体的规范(约定)对其成员行为所产生的影响。又如“社会人”的概念,即影响工人生产积极性的因素,除物质条件外,还有社会与心理因素。另外,他还提出了新型领导能力的问题。作为一名企业领导者和管理者,既要具备组织、控制企业生产经营的能力,又要具备满足职工需要、激励职工的能力。

梅奥教授被公认为“人际关系论”的创始人,他运用敏锐的洞察力提出,组织是一个社会系统,人确实是组织中最重要因素,并且人具有复杂的个性,不是简单的工具,通常处在难以理解的群体之中,既相互制约,又相互影

响。由于上述科研成果是第一次正式地把心理学、社会学引入企业管理领域中，因而有力地冲击了传统的管理理论，使管理者真正认识到企业管理的中心是人，是管理一群有思想、有情感的活生生的人。

第二次世界大战之后，社会经济及生产技术得到较快发展，在管理科学、行为科学、心理科学和社会科学、自然科学的发展演变过程中，尤其是行为科学的知识和原理大量运用于各种组织的管理上，终于使组织行为学在 50 年代逐渐发展成为一门独立的学科。

三、组织行为学的发展

六七十年代以来，组织行为学的发展与管理科学学派日益结合，控制论、信息论、系统论、决策论等学派的思想，已成为组织行为学进一步系统研究发展的重要基础部分。其研究具有下述特点：

(1) 研究方向趋向综合化。不再是简单研究个体，而是以个体为单元，研究劳动的社会环境对个体的动机、态度及行为的影响。另外，还以社会系统为分析单元，去研究工业系统的结构和功能，企业内的上下级关系，生产班组等各类群体、组织系统的社会心理问题。

(2) 研究范围已从工业组织扩大到商业、医院、公共机构、社会团体、政府机关、军队等各类组织。

(3) 在研究方法上，逐步从单因素分析发展到多因素的综合分析。从过去传统的实验室实验方法发展为现场实验、参与观察、大规模的问卷调查和统计分析等。

美国芝加哥大学教授加里·贝克尔经过多年研究发现：人类的行为与关系不仅可以用社会学、心理学、人口统计学和犯罪学这样的社会科学学科来加以分析，而且还可以用经济学理论来研究人的行为。为此，他荣获了 1992 年诺贝尔经济学奖。贝克尔的研究成果指出，在一些不同的领域里，个人行为遵循着相同的基本原则，也是“一种经济行为准则”，其特点是：不同行为者，不管是家庭、还是公司或其他组织，其行为均是理性的，即有目的性的，并可以形成他们在最大限度地发挥一种确定的、有目的的功能。贝克尔把这个“合理而乐观行为原则”运用于过去把人的行为视为习惯性和无理性的领域。他详细地分析了四种不同类型的人类行为：①人力资本投资；②家庭行为；③犯罪与惩罚；④劳务与商品市场上的歧视。

四、组织行为学的相关理论学科

组织行为学属于应用性行为科学，建立在多门行为科学的基础之上，主要

包括心理学、社会学、社会心理学、人类学和政治学。心理学的贡献主要在个体和微观的分析层面上，而其他四个学科的贡献则主要在于帮助我们理解一些宏观的概念，如群体过程或组织。

1. 心理学

心理学是寻求测量、解释，有时是改变人和其他动物行为的科学。心理学家关心的是研究和理解个体的行为；对组织行为学已做出贡献并且一直在丰富该学科知识的人包括学习理论家、人格理论家、咨询心理学家以及最重要的工业和组织心理学家。

早期的工业和组织心理学家主要关注疲劳、厌倦和其他与工作条件相关的因素，因为这些因素会影响工作的绩效。近期的研究已扩展到学习、激励、情绪、培训、领导有效性、需要和动机、工作满意度、工作压力等方面。

2. 社会学

心理学家关心的是个体，社会学家则主要研究由扮演各种角色的个体所组成的社会系统，或者说研究人与人之间的关系。社会学家对组织行为学的最大贡献是关于组织中群体行为的研究，特别是正式和复杂的组织的研究。社会学家为组织行为学领域注入了很多新鲜的知识，包括群体动力学、组织文化、沟通模式、组织结构、官僚主义、工作和生活的平衡等。

3. 社会心理学

社会心理学是心理学的一个研究领域，它是心理学和社会学相结合的产物，它关注人与人之间的相互影响。社会心理学家研究较多的一个领域是变革，即如何实施变革及如何减少变革的阻力。社会心理学的重要贡献还在于其对行为和态度变化的研究。

4. 人类学

人类学通过对社会的研究，了解人类及其行为，它包括人类的生理习性、进化史、地理分布、群体关系、文化历史和实践等。人类学家对于文化和环境的研究，使得我们了解了不同国家和不同组织内人们的基本价值观和民族文化的差异；我们现在对组织文化、组织环境差异的认识，大多数来源于人类学家或直接采用他们的研究方法。

5. 政治学

尽管政治学家经常被忽略，但其对理解组织行为的贡献却不容忽视。政治学家研究的是政治环境中个体及群体的行为，具体的研究主题包括冲突、权力分配以及个人如何使用权力来实现自身利益。

第三节 理解组织行为学

如前所述，组织行为学是以较为深厚的理论为基础的应用科学。这种理论性的体现是多方面的，其中十分重要的一个方面就是，在对人性、心理过程与个体行为、人的行为模式等基本问题的诸方面，组织行为学充分吸取哲学、心理学、人类学、文化学、行为学等其他社会科学的研究成果，形成了一些带有根本性的理论看法。

一、人的行为模式

人类的行为，从广义来说是由客观刺激，通过人脑内部的心理活动而引起的反应（内部或外部）；从狭义来看，仅指外显的行为活动。各派理论相互补充，产生了人类行为的基本模式：S（刺激）— O（个体）— B（反应）— A（目标）。这个模式是循环性、连续性的。满足需要，实现目标，行为暂时完成；目标完成又作为反馈信息提出新目标，使行为向更高水平发展。组织行为学研究的是生活在一定社会条件下的人的社会行为，而非人的出自动物本能的行为。

1. 人的社会行为的含义与特征

社会行为是生活在特定社会生活条件下，具有独特的文化和完整的人格结构的人，对各种简单与复杂的社会刺激所作的反应。这一定义包含以下基本含义：

其一，人是社会行为的主体或曰物质承担者。而这个具体的、现实的人又生活在特定的社会生活条件下，具有独特的文化和完整的人格结构。我们的这一表述，是想说明：①人及其全部社会行为从根本上说受到整个社会生活或曰以生产关系为主导的整个社会关系的制约。人们的物质资料生产方式，及其在一定的物质资料生产方式中所处的经济地位，以及其他社会生活条件，都可以直接或间接地塑造、影响、调节人的行为及行为的反应方式，都会引导人的行为朝一定方向发展。②结成各种群体从事实际活动的人，在世世代代的生活形成了自己独特的文化，即与其他群体有别的生存方式，包括社会价值体系、信仰体系、风俗习惯、行为模式以及各种物质表现形式。文化同样影响着人对社会客体的反应，因此，人的社会行为同时也是一种文化行为。③生活在特定的社会生活条件下、具有独特的文化的人，有着完整的人格结构。人格是个人

所具有的所有特征的总和，它不等于行为，但却是决定社会行为发生以及怎样发生的内在因素，它为社会行为即人对社会刺激的反应提供了稳定、统一的模式。

其二，社会刺激是各社会客体对人产生的直接或间接的作用。从心理学的角度看，我们可以将作用于人的全部社会客体分为两大类：一类为社会情境，这是与某个个体或群体直接发生联系的其他个体或群体；另一类为社会文化环境，包括政治制度、法律制度、经济地位与经济状况、社会规范、风俗、时尚、信仰体系、舆论、民族与阶级群体、交往方式，等等，即我们通常说的社会存在。社会情境对人的作用是直接的、简单的，而社会文化环境对人的刺激则是间接的、复杂的。

其三，社会行为是人对社会刺激作出的回答或反应。从时间顺序上看，社会行为作为人对社会刺激的反应，首先要在主体内部经历一个完整的体验过程，然后才能够通过主体的外部行动表现出来。这种体验与表现不完全等同于人的意识活动，但却与意识活动有着某种一致性，而人的行为的有意识性，正是人的行为与动物行为的主要区别所在。

综上所述，我们可以发现，社会行为作为人对各种简单与复杂的社会刺激的反应，具有如下基本特征：

首先，社会行为是对包括他人行为在内的社会刺激的反应，同时又能够成为他人行为的刺激。换言之，社会行为既具有主动性又具有受动性，并且也因此在社会生活中具有互动性。

其次，社会行为是包括内在体验过程和外部表现过程的“连续系统”，也就是说它既具有内隐性又具有外显性。在这里，内在的体验过程（即我们通常所说的狭义的心理过程）是外在的表现过程（狭义的行为过程）的基础、潜在状态，或曰准备阶段。

再次，社会行为的主体既包括作为群体成员的个体，也包括由这些个体组成的规模不等的群体，也就是说它既具有个体性又具有群体性。具体说来，社会行为主要包括这样三大类：一是个体受他人或社会影响而产生的行为，如个人的感觉、动机、认知和归因；二是那类既由个体所体现同时又为群体中的其他成员所共有的行为，如语言、社会态度以及模仿、从众等；三是那类由各种有组织或无组织的群体所表现的行为，如合作、竞争、社会运动以及各种集群行为。

2. 人的社会行为的制约因素

社会行为并非是单纯的个人活动，它直接或间接地受到个人之外的诸多主客观因素的影响与制约。一般来说，影响人类行为的因素主要有：