



高等学校经济与管理专业系列教材

普通高等教育“十五”国家级规划教材

上海普通高校优秀教材

组织行为学

(第三版)

主 编 阎海峰 郭 毅



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR



高等学校经济与管理专业系列教材

普通高等教育“十五”国家级规划教材
上海普通高校优秀教材

组织行为学

(第三版)

主 编 阎海峰 郭 毅



高等教育出版社·北京
HIGHER EDUCATION PRESS BEIJING

ZUZHIXINGWEIXUE

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学 / 阎海峰, 郭毅主编. —3 版. —北京:
高等教育出版社, 2010.4
ISBN 978-7-04-029350-0

I. ①组... II. ①阎... ②郭... III. ①组织行为学 -
高等学校 - 教材 IV. ①C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 056010 号

策划编辑 郭立伟 刘自挥 责任编辑 刘自挥 封面设计 吴 昊 责任印制 蔡敏燕

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街 4 号
邮政编码 100120
总 机 010-58581000
传 真 021-56965341

经 销 蓝色畅想图书发行有限公司
排版校对 南京展望文化发展有限公司
印 刷 上海师范大学印刷厂

开 本 787×960 1/16
印 张 18.25
字 数 306 000

购书热线 021-56717287
010-58581118

免费咨询 400-810-0598

网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
<http://www.hepsh.com>

网上订购 <http://www.landaco.com>
<http://www.landaco.com.cn>

畅想教育 <http://www.widedu.com>

版 次 2010 年 4 月第 3 版
2005 年 8 月第 2 版
2000 年 7 月第 1 版
印 次 2010 年 4 月第 1 次
定 价 28.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 请在所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 29350-00

第三版前言

弹指间,我们主编的《组织行为学》(第二版),发行已近五年了。如果从2000年发行第一版算起,本书面世至今,已经10个年头了。这10年间,承蒙全国各地读者的厚爱,本书不仅连年重印,而且第二版和第一版也曾先后被评为“上海普通高校优秀教材”二等奖和“上海普通高校优秀教材”三等奖。

随着时间的推移,组织行为学领域的新知识、新理论也在不断涌现,本书的内容自然应当适应变化、适时更新,以满足读者的需要。不过,在这个更新变化过程中,一些主要特征还是一以贯之地保持了下来。我们自己认为,这些主要特征包括:

1. 知识体系前沿完整。作为一本主要以在校大学生为主的管理学类专业教材,一方面,我们坚持现代主流组织行为学教材的通用知识体系,致力于介绍比较公认的基础理论知识;另一方面,又根据知识体系本身的发展,及时增补修订新的内容,如有关的伦理问题、跨文化议题,以及领导理论的新进展等。

2. 写作风格简洁明了。考虑到大学生的特点,我们在写作上始终坚持简洁明了的风格,以帮助初学者能够比较轻松、快速地掌握必要的知识要点,以期让使用者能够通过无需太多的学时安排,对组织行为学的知识体系有一个相对系统的了解和把握,从而为其今后的学习打下必要的基础。

3. 体例安排丰富实用。由于充分顾及了大学课堂教学的特点和需要,我们在每一章的编写中,安排了章前的引导性小案例,以帮助读者在学习相关知识前,进入到组织情境中;章末则有本章小结、思考题、练习题和案例分析题,这些安排不仅可以帮助读者对每章所涉及的主要知识点进行归纳和总结,还可以通过那些贴近读者、贴近现实的练习和案例,让大家体会到组织行为学知识与人们现实生活之间的联系,从而达到提高学习趣味性、增强学习效果的目的。当然,这样的安排,也为教师的教学带来了方便。

第三版的内容,除了继续保持这几个主要特色外,我们主要做了如下工作:

1. 重写或改写了前两个版本中最后三章的内容。即,对前两个版本中组织基础(第13章)、组织设计与组织学习(第14章)和组织文化(第15章)三章进行了重新设计和改编。其中,在原有第13章和第14章基础上,将第13章改写为组织结构设计;重写了组织文化一章,并安排在第14章;增写了组织变革一章,作为第15章的内容。

2. 更换了每一章的章末案例。在对案例进行更换的过程中,我们尽量坚持这样的原则:即,选出的案例尽量是真实的、有代表性的,案例对象尽量是大多数人所知晓的,以增加案例的现实感,从而提高读者的阅读兴趣;另外,案例中所展现的问题,要尽可能贴近相关章节的主要知识点,以增强案例对知识学习的辅助效应。

3. 增补了第2章第5节中“态度与行为”的内容。增加的内容分别是“态度的形成”和“工作中的态度”等。

在这里,我们愿意借本书第3版即将付梓发行的良机,对参与三个版本编写的团队成员的工作,进行一个简要的回顾,以重温他们为这本发行10年的教材所作出的贡献。

在第1版的编写分工中,华东理工大学郭毅老师负责第1、2、13、14、15章,大连理工大学傅永刚老师负责第3、4、5、6章,华东理工大学阎海峰老师负责第7、8、9、10、11、12章。最后由郭毅老师负责统稿。

在第2版的编写分工中,根据组织行为学通行的知识体系和新的发展,阎海峰重新编写了导论(第1章)、个性、价值观与工作态度(第2章)、知觉与归因(第3章)、学习与行为改变(第4章)四章,替代了第1版中第1、2、3章的内容,增写了权力与政治(第11章)。董临萍老师将第1版中第4、5、6三章有关激励的内容,合并改写为第2版的第5章。令人遗憾的是,在本次改版中,郭毅教授因远赴美国访问未便参加,远在大连的傅永刚老师因教学研究事务繁忙,也未能参加。因此,经商定,第2版由阎海峰负责主持修订编写。

在本版(第3版)的编写修订分工中,阎海峰增写了组织变革(第15章)、重写了组织文化(第14章),华东理工大学关涛老师编写了第13章;董临萍老师收集改编了其余各章的章末案例,并增写了上述第2章中的相关内容。

在各版的编写过程中,华东理工大学商学院的许多研究生,如姚丽洁、周宁挺、史陈骏、朱熹、吴伯翔、孙煜、孙庆波、程鹏和钱水娟等,都曾经提供各种协助。借此机会,对他们的付出再次表示感谢。

感谢我们的同行,特别是美国印第安纳大学凯利商学院的 Marjorie Lyles 教授李丹博士、清华大学的陈国权教授、四川大学的陈维政教授、复旦大学的苏勇教授、华南理工大学的陈春花教授、浙江大学的严进博士、香港中文大学的罗胜强教授,以及编者在写作过程中引用或参阅过他们的成果的所有国内外学者,与他们交流、向他们学习,令本书编者受益良多。感谢选择本书的所有读者,也感谢耐心听我们讲授组织行为学课程的所有学生和学员,他们是本书编著者真正的动力源泉。

最后,真诚欢迎大家批评指教,以帮助我们不断完善和提高。

编者

2010年3月

第二版前言

组织在现代生活中起着重要的作用,德鲁克(Peter Druker)曾经说,现代的人们必须了解组织,就如同他们的先辈必须学习耕作一样。所有的组织都离不开管理,有一种观点甚至认为,管理者就是通过别人来完成工作。而无论从哪一个视角来审视管理者的工作,都无法回避对人的管理的重要性。按照著名组织行为学家鲁森斯(Fred Luthans)的观点,所有的经理,无论他们的技术职能是什么,都是人力资源经理,因为他们必须处理组织中的人类行为。因此,所有经理都需要具有组织行为学的理念和观点。而组织行为学正是研究工作中的人类行为的一门学科。

从严格的学术角度讲,组织行为学的理论和方法都还在发展中,而它在我国的命运,则正如本书第一版前言中所说的那样,是与改革开放的历程紧密相连的。随着我国改革开放事业的不断深入,今天,组织行为学在中国真正可以说是沐浴在春风里了。实际上,组织行为学中的理论和方法,不仅有益于人们的管理实践,甚至对于日常生活也是大有裨益的,因为它教人们了解人、理解人,教人们如何描述、解释甚至预测人们的行为。而且,当人们能够更好地了解和理解他人时,通常也能够更清楚地审视和了解自身,并能够更好地管理好自己的行为。而对于管理者来说,管理他人行为的基础,不正是管理好自己的行为吗?

本书自2000年7月第一版出版以来,已经印刷近10次,深受广大教师、学生和读者的欢迎。这也激励着我们对本教材作进一步的修订。第二版的修订工作主要基于以下的原则展开:

(1) 作为一本主要以大学生为主的管理类教科书,要体现现代主流“组织行为学”教材的一般体系。因此,对于组织行为学所涉及的公认的基础性的理论知识,借助此次修订的机会,进行了比较全面的补充和介绍,如现在的第2、3、4和11章的内容,在第一版中或者完全没有,或者过于简略,而事实表明,这些的确都是当今组织行为学的主要组成部分。

(2) 尽量对组织行为学发展中出现的一些新趋势、新知识进行必要的交代,以便帮助读者特别是初学者理清脉络。所以,在这次修订中专门编写了“导论”部分,其中不仅对组织行为学所涉及的一些基本问题进行了专门介绍,而且还介绍了与组织行为学密切相关的管理伦理问题,以及全球化背景下跨文化的组织行为学的相关议题;在第12章中则补充了“魅力型与变革型领导”一节;而且,加写的“权力与政治”(第11章)也是比较新的内容。相信这些内容能够有助于读者从总体上和发

展趋势上了解和把握组织行为学。

(3) 从有利于教学和学习角度,保持第一版中的案例引导、章末小结以及章后思考题、练习题和案例分析相结合的特点。这样做,目的在于体现组织行为学的理论性和应用性两者兼具的学科特征,并试图通过这种方式使得学生提高对相关知识的理解和应用能力。为了能够更好地体现这个特点,在这次修订中,补充了许多新的案例和练习。

本教材修订工作的圆满完成,要感谢美国亚里桑那州立大学的讲座教授徐淑英老师,香港科技大学的樊景立老师,台湾大学的郑伯坝老师,台湾中山大学的任金刚老师,大连理工大学的余凯成老师,复旦大学的薛求知老师,浙江大学的王重鸣老师、卢盛忠老师和王端旭老师,中国人民大学的李剑锋老师和华东理工大学的黄维德老师等等,以及编著者在写作过程中参阅或直接引用过他们的成果的国内外学者们,因为正是在与他们的直接或间接的交流接触以及向他们学习的过程中,才有了这本《组织行为学(第二版)》教材。当然,还要感谢购买和使用第一版教材的所有读者们,正是他们的支持才使得第二版有了诞生的机会。也要感谢历届所有耐心听编者讲授“组织行为学”课程并提出各种问题的同学和学员们,是他们让编者在教学中能够不断进步。

本书中的任何错误或不当之处,由编者负责。非常欢迎各位专家和读者帮助指正,以便能够在今后的修订中加以改正,以便能够尽量不辜负读者。

编者

2005年7月

第一版前言

组织行为学在我国的命运,与其他从西方引进的管理类学科大不一样,它与20多年来的改革开放历程可以说是紧紧相连。当初对它的指责是“企图以西方的意识形态取代思想政治工作”,这在20世纪80年代初的中国,可是一个不小的罪名。

有趣的是,两部文学作品为组织行为学在中国的推广起到了“鸣锣开道”的作用。一部是著名作家蒋子龙的小说《赤橙黄绿青蓝紫》,它描述了一个运输车队里的非正式团体领袖与车队队长、车队支部书记间的冲突,引起了社会的极大反响。另一部是著名作家张洁的小说《沉重的翅膀》,它描述了一位党的高级干部对行为科学研究的支持,其内容直接反映了组织行为学引入中国后的冲突,反响更为强烈。

本书编者仍清楚地记得,1985年初一个严冬的上午,时任国家经委主任的袁宝华同志亲临第一届中国行为科学学会成立大会并发言,提出要结合国情加强对组织行为学的研究与应用,他的讲话赢得了与会者的阵阵掌声。这意味着一位国家的部委级领导对学术界与企业界解放思想、大胆探索的肯定。此后,学术界为推广组织行为学投入了大量的精力。许多学者、教授纷纷著书立说,宣传组织行为学。特别是在1992年初小平同志视察南方的重要讲话发表后,组织行为学的地位与作用开始得到了应有的肯定与重视,它在管理类专业的本科、研究生与工商管理硕士的教学中被列入核心课程,有关组织行为学的研究与应用也得到了很大的进展。

与其他应用性较强的管理类学科课程(如会计学、市场营销学、生产经营管理等)相比较,组织行为学在中国的发展仍处于起步阶段,特别是中西方对行为的理解差别直接制约了组织行为学在中国的普及。西方对组织行为的研究源于实验性很强的心理学,强调个体对外来刺激的反应是研究行为的基础;中国则历来重视思想意识对行为的影响。这使得人们在理解与掌握组织行为学时,一开始便在基本概念上遇到了困难。组织行为学的教学研究虽然已走上正轨,但要达到“组织行为学的中国化”仍有一段相当长的路要走。

本教材基于下列考虑展开结构与内容的设计:

1. 以对现实社会与工作方式的介绍为出发点。目前及今后的大学生与以往大学生的差别在于,大学教育在近几年的飞速发展,在某些地区尤其是在大城市已趋向于“大众教育”而非“精英教育”,大学生读书的“就业倾向”而非“成就倾向”也

成为不争的事实。大学生在学习基础理论的同时,将相当一部分精力用于考各种资格证书、在社会上打工或兼职。对此,绪论的重点有必要从以往较多的理论性铺垫改为对社会及工作的变化的介绍。因此,本书第一章为“组织行为与当代工作方式”。

2. 以对行为的分析、比较为理论的切入点。以往的教材对行为及行为科学方面的介绍甚少,其原因可能是顾忌其心理学方面的知识过于专门化,也可能是国外教材并无此类介绍。本书编者出于多年教学之体会,认为有必要对学生介绍一些背景知识,并将中外对行为的认知作一分析与比较。编者认为,引入组织行为学的理论背景知识会有助于学生把握好组织行为学的基本理论与方法。这就是本书第二章“行为与行为科学简介”之来源。

3. 以大学生的可接受及对其今后工作适用性程度为教材结构设计的主线。组织行为学历来以个体、群体、领导与组织为主导内容,近年来则增加了一些专题(如冲突、沟通、权力等)作为紧随其后的章节。本书考虑到:(1)大学生的可接受程度及可能开设该课程的时段(一般在二年级下、三年级上或下);(2)大学生已具有的知识水准(如学生已学过“管理学”等专业基础课程);(3)大学生今后就业所涉及的组织行为现象,将重点放在个体、群体领域(共安排十章),对领导与组织领域作简略介绍(共安排四章)。

4. 以案例与练习为辅助教学的手段。当今社会强调人际与组织间的互动,以研究人际与组织间互动的组织行为学的教学如果还是满堂灌,则显然不符合当前社会需要与当代大学生的特点。为此,本书在每一章的开始安排一个小案例作为引导,在每章之后安排2~3个练习,以及供讨论用的小案例。编者建议,在课堂教学中,一半时间用于教学,另一半时间可用于课堂练习与案例讨论。教师也可自己选择相应的练习或案例。

5. 以通俗易懂的表述为写作风格。考虑到本科大学生的特点,本书在尽可能体现组织行为学的最新研究成果的同时,采用了简明流畅的写作风格。一般的组织行为学教材均有较多的图表与公式,本书初稿也有类似情况。在修改过程中,听取了各方特别是高等教育出版社编辑的意见,将一些图表与公式作了删节,并在文字上作了必要的处理,以适应本科教学的需要。

编者

2000年4月

目 录

第1章 导论	1
1.1 组织行为学的概念	2
1.2 组织行为学的理论体系	4
1.3 组织行为学的历史演变	7
1.4 管理伦理与组织行为	9
1.5 跨文化的组织行为学	12
1.6 研究术语与研究方法	15
本章小结	20
思考题	20
练习题	21
案例分析	22
第2章 个性、价值观与工作态度	24
2.1 个性概述	25
2.2 个性测量及其相关理论基础	27
2.3 组织情境中的个性	29
2.4 价值观	31
2.5 态度与行为	33
2.6 工作满意度	35
本章小结	37
思考题	38
练习题	38
案例分析	40
第3章 知觉与归因	42
3.1 知觉过程及其影响因素	42

3.2 社会知觉与知觉误差	46
3.3 归因:知觉行为的原因	50
本章小结	54
思考题	54
练习题	55
案例分析	56
第4章 学习与行为改变	58
4.1 学习的类型	59
4.2 强化与行为塑造	63
4.3 强化程序与行为修正	68
本章小结	71
思考题	72
练习题	72
案例分析	73
第5章 工作激励	75
5.1 激励概述	75
5.2 内容型激励理论	79
5.3 过程型激励理论	84
5.4 员工激励实践	88
本章小结	91
思考题	91
练习题	92
案例分析	94
第6章 群体行为基础	97
6.1 群体及其发展阶段	98
6.2 群体规模与结构	102
6.3 群体规范与从众	104
6.4 群体凝聚力与绩效	107
本章小结	109

思考题	109
练习题	110
案例分析	112
第7章 群体沟通	115
7.1 沟通概述	116
7.2 沟通的过程	119
7.3 有效沟通的障碍及其改善	121
本章小结	125
思考题	125
练习题	126
案例分析	127
第8章 群体决策	130
8.1 群体决策与个体决策	131
8.2 群体思维与群体转移	133
8.3 群体决策技术	136
本章小结	139
思考题	140
练习题	140
案例分析	144
第9章 团队与团队管理	146
9.1 团队与群体的比较	147
9.2 团队的类型与特征	149
9.3 创建高效团队	150
本章小结	156
思考题	157
练习题	157
案例分析	160
第10章 冲突、谈判与群体间行为	162
10.1 冲突	163

10.2	谈判	169
10.3	群体间行为	175
	本章小结	178
	思考题	179
	练习题	180
	案例分析	182
第 11 章	权力与政治	184
11.1	依赖:权力产生的本质	185
11.2	权力的来源	186
11.3	组织内的政治行为	189
11.4	政治行为的道德规范	192
	本章小结	193
	思考题	194
	练习题	194
	案例分析	196
第 12 章	领导理论与领导行为	198
12.1	领导概述	199
12.2	领导特质与领导行为	200
12.3	权变理论	203
12.4	魅力型与变革型领导理论	208
	本章小结	214
	思考题	215
	练习题	215
	案例分析	218
第 13 章	组织结构设计	221
13.1	组织结构与组织设计的概念	222
13.2	组织结构设计的基本原则	223
13.3	组织结构设计的影响因素	224
13.4	组织结构设计程序	233

13.5 典型的组织结构形态·····	234
本章小结·····	239
思考题·····	240
案例分析·····	240
第 14 章 组织文化 ·····	242
14.1 组织文化概述·····	243
14.2 组织文化的功能·····	245
14.3 组织文化的外显形式·····	247
14.4 组织文化的创建与维护·····	248
14.5 组织文化的变革·····	250
本章小结·····	251
思考题·····	252
练习题·····	252
案例分析·····	254
第 15 章 组织变革 ·····	257
15.1 组织变革基础·····	258
15.2 组织变革的阻力·····	260
15.3 组织变革的模型·····	261
15.4 组织发展·····	265
本章小结·····	268
思考题·····	269
练习题·····	270
案例分析·····	271
主要参考文献 ·····	275
教师教学资源索取单	

第1章

导论

1.1 组织行为学的发展

1.1.1 组织行为学的发展

刘力在恒通集团的下属公司做财务部经理已经有14年了。他的上司王强觉得刘力已经有条件晋升为集团财务主管了，但集团的政策是把刘力这样的人在晋升前送去学习一些经理开发培训课程。

刘力已经报名注册了这一课程，其第一部分内容之一就是组织行为学。刘力觉得在管人管了14年之后，这应该不成问题。然而，在组织行为学课上，教授的一些评论却让刘力困惑了。

教授说：“绝大多数管理者知道他们的职能细节，但在管理人员方面却干得一塌糊涂。问题之一是，就因为管理者们有大量与人相处的经验，他们自己是专家。事实是，行为科学家也才刚刚开始了解人类的行为。此外，要有效地管理人，我们还必须有能力更好地预测和控制组织行为。现在一些模型已经开发出来，我们希望它们能帮助管理者更好地理解、预测和管理组织行为。”

刘力觉得教授显然是在贬低管理经验方面的价值，而他更是无法理解一些教授所梦想的概念架构如何能帮助他更好地管理员工。

也许没有人会不承认,组织充斥着人类生活的方方面面。对于组织的认识也是众说纷纭,普遍的观点认为,组织是一种有意协调的社会单元,它由两个或两个以上的人组成,在一个相对连续的基础上运作,以达到共同的目标或一系列目标。根据这一观点,制造型企业、服务型企业、学校、医院、军队、零售店、警察局、地方政府以及中央政府等机构都是组织。而在这些组织中监督他人的活动,并对达到目标负有责任的管理者,他们所面对的问题自有文明以来就一直存在,有些甚至从来就没有真正改变过。

已有的研究发现,无论从功能视角、角色视角、技能视角,还是活动视角来看,管理工作都有一个共同点,那就是每一种视角都认识到对人的管理的重要性。而且,无论冠以什么样的名称,如“领导功能”、“人际角色”、“人际技能”或是“人力资源管理和社会活动”等等,显而易见的是,管理者要想在工作中取得成效,都必须开发自己的人际交往技能。因为管理者需要通过他人来完成工作,达到目标。

广泛地对与人际交往技能相关的学术问题进行描述的学科就是组织行为学。

1.1 组织行为学的概念

1.1.1 组织行为学的定义

许多学者从不同角度阐述过组织行为学的定义。我们这里列举其中比较有代表性的一些,以帮助大家理解。

美国学者安德鲁·丁·杜布林(A. J. Dubrin)曾经定义:“组织行为学是系统研究组织环境中所有成员的行为,以成员个人、群体、整个组织以及外部环境的相互作用所形成的行为作为研究的对象。”

约翰·W. 纽斯特罗姆和基斯·戴维斯的定义是:“组织行为学是一门研究人——个体和群体——在组织中的行为知识并加以应用的学科。它致力于寻找人的更有效的行为方式。”

中国学者孙彤的定义是:“组织行为学是研究一定组织中人的心理和行为规律性的科学,它采用系统分析的方法,综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学、经济学和政治学等知识,研究一定组织中人的心理和行为的规律性,从而提高各级领导者和管理者对人的行为的预测和引导能力,以便更有效地实现组织预定的目标。”

卢盛忠、余凯成等人的定义相对简单:“组织行为学是综合运用各种与人的行为有关的知识,研究各类工作组织中人的工作行为规律的学科。”

斯蒂芬·罗宾斯的定义是:“组织行为学是一个研究领域,它探讨个体、群体以及结构对组织内部行为的影响,以便应用这些知识来改善组织行为的有效性。”

我们这里基本采用斯蒂芬·罗宾斯给出的这个定义,来界定组织行为学的内容。我们认为组织行为学至少有如下特征:①它以工作中的人类行为作为研究对象,因此关注的是工作岗位、缺勤、员工流动、生产率、绩效和管理有关的行为;②它运用综合的知识,特别是心理学、社会心理学和政治学等学科知识,描述、解释、预测和控制组织中的人的行为;③对于组织行为学中的一些核心议题,如激励、领导、人际沟通、权力、冲突、群体结构与过程、学习、态度、知觉、变革过程和压力等,人们基本上已经认同;④组织行为学是偏向于应用导向的,它的最终目的是为了提高现代组织的管理绩效。

1.1.2 组织行为学与相关学科的关系

今天,与组织行为学(organizational behavior)非常相关的领域有组织理论(theory)、组织发展(devolopment)、人力资源管理(human resource management)。许多人会对此感到困扰,因为它们之间常常有很多的重叠部分。国际著名管理学者,第一代的组织行为学家弗雷德·鲁森斯(Fred Luthans)在他的最新版本的《组织行为学》中,曾经就此四者之间的关系给出了下面一个图示(见图1-1),这个图示有助于人们理解四者之间的相互关系。

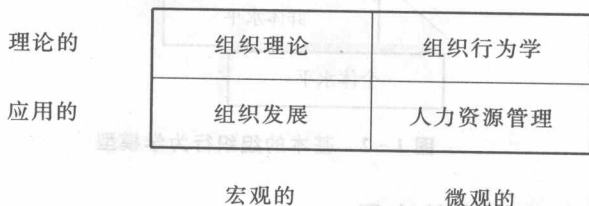


图1-1 组织行为学与相关学科的关系

(1) 组织行为学倾向于更为理论化,并处于微观分析层面。具体来说,组织行为学汲取各种行为科学的理论,关注于理解和解释组织中个体和群体的行为。和其他学科一样,组织行为学通过公认的科学研究方法积累知识、验证理论。

(2) 组织理论倾向于比组织行为学更为宏观的层面,主要关心诸如组织结构和设计等,它更多的是在组织层面上研究问题,所以著名组织学家理查德·达夫特(Richard Daft)也认为,组织理论是组织的宏观方面。但是,我们也发现,组织理论的一些主题也常常会包含在组织行为学的研究和应用中,最典型的如组织的环境以及组织结构问题。

(3) 组织发展往往比组织行为学更为宏观,也更具应用导向。和组织理论一样,组织发展的主题往往也会被包括在组织行为学的研究和应用当中。

(4) 人力资源管理的功能就像营销、财务和运营一样,是组织实践的一部分。