

新世纪工商管理精品教材
Elaborate Textbooks
on Business Administration in the New Century



组织行为学

Organizational Behavior

孙成志 朱艳 编著



FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

第 10 版 第 10 次印刷

ISBN 7-309-05444-4



组织行为学

Organizational Behavior

作者：[美] 斯蒂芬·P·罗宾斯 著



清华大学出版社



组织行为学

Organizational Behavior

孙成志 朱 艳 编著



FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

· 大 连 ·

© 孙成志 朱艳 2010

图书在版编目 (CIP) 数据

组织行为学 / 孙成志, 朱艳编著. —大连: 东北财经大学出版社, 2010. 5

(新世纪工商管理精品教材)

ISBN 978 - 7 - 81122 - 968 - 4

I. 组… II. ①孙…②朱… III. 组织行为学 - 高等学校 - 教材 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 051142 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连图腾彩色印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm×240mm 字数: 347 千字 印张: 17 插页: 1
2010 年 5 月第 1 版 2010 年 5 月第 1 次印刷

责任编辑: 陈 薇 王兆勇 责任校对: 那 欣
封面设计: 沈 冰 版式设计: 钟福建

ISBN 978 - 7 - 81122 - 968 - 4

定价: 28.00 元



管理的科学性与艺术性

(丛书总序)

科学家爱因斯坦曾经发给艺术家卓别林这样一封生日贺电：“您的艺术作品誉满全球，您真不愧为一位伟大的艺术大师。”卓别林是这样回复爱因斯坦的：“您的相对论仅为世界上少数人懂得，您真是一位伟大的科学家。”前者“雅俗共赏”很伟大，后者“曲高和寡”也伟大，似乎有些矛盾，其实不然，这恰恰体现出“艺术性”与“科学性”的一致性。

对上述对话的一般理解是：科学往往为少数人所发现，“曲高和寡”；而艺术必须要让大多数人所接受，“雅俗共赏”。这当然是正确的，但这只是从一个角度看问题。如果再从另一个角度分析，才能做到圆满理解，即科学虽然由少数人所发现，但却可以被多数人所掌握；而艺术虽然可为大多数人所接受，但却只能由少数人所创造。“科学性”与“艺术性”在哲理上是完全一致的。

对科学和艺术还要做进一步的分析。科学分科学发现和成果应用两个层面，艺术也分艺术创作和艺术欣赏两个层面。科学发现和艺术创作都比较难，而科学应用和艺术欣赏相对都比较容易。人们常说，“管理既是科学，又是艺术”，这里所说的“科学”多指“科学成果的应用”，而这里所说的“艺术”却多指“艺术的创造”。对于从事企业管理工作的人员来说，越高层的管理（如董事长和CEO的工作），艺术成分越多；越基层的管理（如部门经理或车间主任，甚至是现场调度或质量控制的工作），科学成分则越多。突出的例子是，美国演员出身的里根可以是一个胜任的国家总统，却难以当好一个企业工程师。企业和国家都是这样，越往高层，“外行领导内行”越普遍，而越往基层，专业技能越重要。当然，与此相应的一般的规律是：越是高层，“艺术创造”越重要；越是基层，“科学应用”越普遍。

对于工商管理教育而言，其课程体系中既有含科学成分较多的课程，也有含艺术成分较多的课程。前者主要有：“生产管理”，“物流与供应链管理”，“管理信息系统”，“会计学”等。后者主要有：“组织行为学”，“人力资源管理”，“企业文化与伦理”，“企业战略”，“公司组织设计”或“公司治理结构”，“企业、政府与社会”等。当然，也有的课程近乎是科学成分和艺术成分并重的，如“公司理财”，“数据、模型与预测”，“管理经济学”等。

我自己和很多从事工商管理教育的教授都有这样的体会，就是在教学过程中，科学成分越多，越适合课堂教学，也就越利于成规模培养；而艺术成分越多，则越适合个人感悟，也越适合案例教学，从而只能侧重于个别指导或小组讨论。换个角度，对于工商管理的本科生或MBA学生，特别是EMBA的学生来说，前者主要是

依赖于学校和教师，后者则主要取决于个人的悟性。这也是“管理学院学得到”与“管理学院学不到”这两种说法都有道理的原因。这两种完全相反的观点（核心是企业家是否是学校培养出来的）的焦点就在于，各自过多地强调管理的“科学性”或“艺术性”，而忽略了二者间的一致性。事实上，管理学院或 MBA 学院只有处理好这二者间的关系，才有可能办出自己的特色。这一点在国内外已经得到充分证明。

说到这里，就可以很方便地解释为什么“文人”的子女容易继承，而真正的企业家却很难继承的道理了。其中的关键在于，“治学之道”的“规律性”（即“科学性”）较强，知识和经验可以潜移默化、耳濡目染地向子女传授和转达；而“经营之道”的“艺术性”较强，企业家的成功经验多具独特性，难以言传。学习所谓的“管理经验”必须经过“再创造”过程，光靠模仿是不行的。

总起来说，这套丛书对工商管理的“科学性”和“艺术性”都有所兼顾。作者多是具有多年工商管理教学经验和丰硕研究成果的教授，有的还曾到日本等国家的大学讲学。作者们按照简明、实用并具有一定前瞻性的要求，力求为读者提供一套富有特色的教材丛书。这套丛书虽然主要是针对工商管理专业本科生的，但也可以作为 MBA 学生和各类企业管理者的参考书。读者如果基本同意上述有关管理的“科学性”与“艺术性”的看法，那么如何正确地对待这套丛书就不必多絮了。

特以此为序。

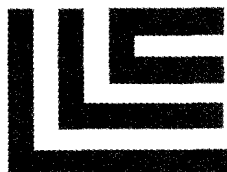
于立

东北财经大学 MBA 学院院长

全国 MBA 教育指导委员会委员

国务院学位委员会学科评议组成员

东北财经大学产业组织与企业组织研究中心主任



前 言

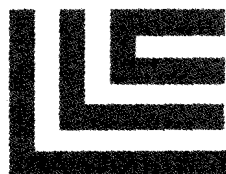
组织行为学是综合运用与人有关的各种知识,采用系统分析的方法,研究一定组织中人的行为规律的一门科学。组织行为学自 20 世纪 80 年代初传入中国后,越来越受到人们的重视。特别是从 90 年代末期以来,组织行为学已成为高等院校各管理专业和 MBA 的主干课程。组织行为学是管理理论的重要组成部分,是各项专业管理的理论基础。它是一门广泛吸收多学科知识的边缘科学,具有很强的实践性和应用性,在工商管理专业的教学中占有重要地位。加强此学科的研究和应用,对于提高管理水平,特别是对于提高各级管理人员对所属员工的心理和行为的预测、引导和控制的能力,及时地协调个人、群体、组织之间的相互关系,充分发挥和调动人们的积极性、主动性和创造性,有效地实现组织目标,取得最佳的经济效益和社会效益,构建和谐社会,具有十分重要的意义。

作者本着“以我为主、博采众长、融合提炼、自成一家”的方针,在吸收了国内外组织行为学研究的最新成果的基础上,结合我国管理实践,对推进我国组织行为学的发展进行了有益的探索。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,科学系统地阐述了组织行为学的基本概念、原理和方法。本书可作为高等院校管理类各专业的教材,也能满足各级管理者学习的需要。

自本书出版以来,受到了广大读者的关爱,提出了许多有益的建议,作者对此深表谢意,并在此基础上,结合当今社会的发展,对本书作了认真的修改和调整。本书由孙成志、朱艳编著,孙成志编写了第 1、4 章,朱艳编写了第 2、3、5、6、7 章。在本书的编写过程中,借鉴和引用了许多国内外学者的研究成果,在此表示衷心的感谢。由于作者水平有限,书中难免有不当之处,敬请广大读者批评指正。

作 者

2010 年 4 月



目 录

第1章 组织行为学概论	/ 1
学习目标	/ 1
1.1 组织的类型与作用	/ 2
1.2 组织行为学的概念与学科性质	/ 6
1.3 组织行为学的产生与发展	/ 11
1.4 组织行为学的研究方法	/ 15
本章小结	/ 17
复习思考题	/ 18
第2章 个体行为	/ 20
学习目标	/ 20
2.1 人的行为分析	/ 21
2.2 知觉与行为	/ 22
2.3 个性理论与人的行为	/ 28
2.4 气质、能力与性格	/ 37
2.5 价值观、态度与行为	/ 43
2.6 情绪与情感	/ 50
本章小结	/ 56
案例分析	/ 57
复习思考题	/ 59
第3章 激励	/ 61
学习目标	/ 61
3.1 激励概述	/ 62
3.2 内容型激励理论	/ 65
3.3 过程型激励理论	/ 70
3.4 行为改造型激励理论	/ 74
3.5 综合激励模式	/ 80
3.6 如何提高激励的有效性	/ 82
本章小结	/ 86

	案例分析	/ 87
	复习思考题	/ 91
第4章	群体行为	/ 92
	学习目标	/ 92
4.1	群体行为的一般问题	/ 93
4.2	群体互动	/ 100
4.3	群体中的人际关系	/ 107
4.4	信息沟通	/ 113
4.5	团队管理	/ 124
4.6	弱势群体的保护与管理	/ 128
	本章小结	/ 137
	案例分析	/ 139
	复习思考题	/ 144
第5章	领导行为	/ 145
	学习目标	/ 145
5.1	领导概述	/ 146
5.2	领导者素质理论	/ 151
5.3	领导者行为理论	/ 156
5.4	领导权变理论	/ 161
5.5	领导决策	/ 166
5.6	提高领导的有效性	/ 169
	本章小结	/ 174
	案例分析	/ 175
	复习思考题	/ 177
第6章	组织行为	/ 179
	学习目标	/ 179
6.1	组织理论	/ 180
6.2	组织设计	/ 190
6.3	工作设计	/ 196
6.4	压力	/ 203
6.5	组织文化	/ 208
6.6	组织环境	/ 218
	本章小结	/ 223
	案例分析	/ 225

复习思考题	/ 227
第7章 组织变革与发展	/ 228
学习目标	/ 228
7.1 组织行为合理化的标准	/ 229
7.2 组织变革与对策	/ 235
7.3 组织发展与工作生活质量	/ 243
7.4 当代组织变革的趋势及关键问题	/ 247
本章小结	/ 257
案例分析	/ 257
复习思考题	/ 262
主要参考文献	/ 263

第

1

章

组织行为学概论

学习目标

通过本章学习，重点掌握组织行为学的概念和学科性质；掌握学习组织行为学的重要意义；了解组织行为学的发展历史及发展动向；掌握组织行为学的研究方法；掌握环境对组织行为的影响。

1.1 组织的类型与作用

1.1.1 组织的概念

组织是人类社会生活中最常见、最普遍的现象。工厂、机关、学校、医院、各级政府部门、各个党派和政治团体……都是组织的例子。现代社会就是由这样许许多多的组织构成的。社会中几乎每一个人都至少在一个组织里工作和生活。人们利用各种组织把资源集中起来,从事政治、经济、文化等方面的社会活动。人们做许多事都要在组织内,通过组织、代表组织、为了组织的利益而行动。对于组织的研究已成为当代社会学、政治学、管理学、心理学、经济学、文化人类学以及组织行为学等许多学科的热点问题。

组织这个词,英语为 organization,来源于器官(organ)。因为器官是自成系统的具有特定功能的细胞结构,后来又逐渐演变为专指人群而言,运用于社会管理之中。在我国汉语中,组织的原始意义是编织的意思。

人类的组织产生于人类社会的生产斗争和社会斗争。这是因为在人类社会发展中,由于个人有所期望而又无力实现这一期望,于是就需要和他人相互依存、相互合作,联合起来,共同行动,创造群体合力。长期的实践使人们有了发展这种合作,增进相互依存关系,并使这种关系科学化、合理化,以不断提高群体效能的要求。组织就是人们对于这种要求的认识和行动的结果。组织是社会、国家、地区、部门实行管理、维持秩序和发挥效能的重要手段。正是组织的重要性,使得许多学科的学者都对组织发生了浓厚的兴趣,进行了广泛的研究。但因为人们所站的角度不同,所以得出的结论也不同。

一些学者提出了静态的组织观点,他们认为组织就是指社会集团,指一套人与人和人与工作的关系的系统或模式。他们主要分析社会各种组织的断面结构,侧重于对组织中职责权限的分配、部门层级的关系等问题进行研究。持这种观点的代表人物有:高斯(J. M. Gaus),认为组织就是经过工作和责任的分配,以便于实现共同的目标而进行的人事配合;孟尼(T. D. Mooney)和雷利(A. C. Reiley),认为组织是为达成共同目的的人所组合的形式。一个组织群体,如果想有效地达成其目标,就必须在协调合作的原则下,各人做各人的事。

而另一些学者则从动态的角度来研究组织,认为组织是一个动态系统。他们发现,社会组织是一个不断处于发展运动中的社会机体,运动中的组织反映出的各种信息,远较静态组织中的信息更丰富、更有用。因此,他们主张对组织现象进行动态的观察,形成了动态的组织观点。其主要代表人物有:怀特。他在《公共行政研究导论》一书中提出:“组织是人们工作关系的配合,是人类所要求的人格联合,不是无生物的堆积。”而哈罗德·J. 李维特则在《管理心理学》一书中提出:“组织并不只是一群人的集合,或人与机器的配合。组织是一群交互作用的结

果。因此,组织是动态的,不是静态的。进而言之,它是工作任务、组织结构、仪器设备及人力等因素构成的体系。它会随着时间流逝而变迁。”

西斯克则认为:组织这个词有两个不同的意义,其中之一涉及作为实体本身的组织,另一个涉及作为一个过程的组织。

孔茨在论述这一问题时指出:许多人使用“组织”一词时很不严格,有些人说它包括所有参与者的行为,另一些人把它和社会与文化关系的总体等同起来。……对于大多数经理来说,组织就意味着一个正式的有意形成的职务结构或职位结构。

此外,有人从发展的观点来分析组织,认为组织不仅有静态的结构、动态的运动过程与功能,而且还是一个有机的“生长体”。它是随着时代环境的演变而不断的加以适应、自动调整的社会团体。

还有人从心理学的观点来分析,认为组织不仅是责权分配系统,或是组织活动的运动过程,或是一种不断适应环境而成长的有机体,同时也是组织成员根据自己特定的地位,扮演一定的角色,并由此构成的等级体系的人际关系网络。

从以上四种不同的角度对组织的分析,我们可以得出结论:组织就是存在于特定社会环境中,由人群构成的,为了达到共同目标,通过责权分配和层次结构所构成的一个完整的有机体。这个定义包括以下含义:

第一,所有的组织都存在于特定的社会环境之中,组织的形态、功能、结构、管理活动都将受到环境的影响,有时是决定性的影响。

第二,人是组织的主体,人群中存在着复杂的人际关系,存在着分工和合作,正是这些关系使得组织能够在运行中保持较高的效率。

第三,任何组织都有一定的目标。不管这个目标是明确的,还是隐含的,目标是组织存在的前提。

第四,组织要有不同权力层次的责任制度。这是由分工要求的,权力和责任是达成组织目标的必要保证。

第五,组织是一个有生命力的有机体,组织会成长、会发展、会衰落、会消亡,组织管理效能、环境压力强弱,对组织的生存和发展影响重大。

1.1.2 组织的要素

为了深入研究组织系统的结构、内在联系与功能,有必要对组织的构成要素进行一下研究。我们认为,构成组织的要素可分为有形要素与无形要素。有形要素是构成组织的物质条件,无形要素是组织构成的精神条件。

组织的有形要素包括:实现组织预期目标所需实施的工作;确定实施工作的人员;确定必备的物质条件;确定权责结构。

组织的无形要素包括:共同的目标;工作的主动性与积极性;良好的沟通网络和制度;和谐的人际关系;有效配合与通力协作。

1.1.3 组织的分类

1) 国际上较为通用的观点

(1) 帕森斯的社会功能分类说

美国著名社会学家帕森斯 (T. Parsons) 认为, 组织的分类应按社会作用和社会效益进行。这是一种用具有社会独特功能的标志, 来对组织及组织中每级系统进行分类的一种观点。按这种分类标志, 组织可分为:

①以经济生产为导向的组织。这种组织是以经济生产为核心, 运用一切资源扩大组织的经济生产能力。这类组织除生产产品以外, 还负责劳务工作。因此, 这种组织的范围是非常广的, 包括企业、公司、工厂、饭店等组织机构。

②以政治为导向的组织。这类组织的目标在于实现某种政治目的, 因此它的重点是权力的产生和分配。如政府部门的一些组织就属此例。

③整合组织。这类组织的社会功能在于协调各种冲突, 引导人们向某种固定的目标发展, 如法院、政党等组织。

④模型维持组织。这类组织的社会功能在于维持固定的形式来确保社会的发展, 如学校、社团、教会等。

(2) 艾桑尼的人员分类说

美国社会学家艾桑尼 (A. Etzioni) 则根据人员的顺从程度标志对组织进行分类:

①强制型组织, 指用高压和威胁等强制手段, 控制其成员, 如监狱、精神病院、战俘营等。

②功利型组织, 指以金钱或物质的媒介作为控制手段来控制所属成员。这类组织包括各种工商企业等。

③正规组织, 指以荣誉鼓励的方式管理组织人员, 而组织的人员对这种管理方式是认可的。属于这种类型的组织有政党、机关、学校等。

(3) 布劳的实惠分类说

美国社会学家、交换学派的代表布劳 (P. M. Blau) 以组织内部 (或外部) 人员受惠程度作为组织分类标志。他将组织分为四种类型:

①互利组织, 指一般成员都可获得实惠的组织。这种组织是以全体成员最终能得到实惠为依据, 如工会、政党团体、宗教团体等。

②服务组织, 指为社会大众服务, 使他们得到益处的组织。这种组织的目的在于使服务对象受到实惠, 如医院、大学、福利机构等。

③企业组织, 指有组织的所有权或经理、股东等上层得到实惠的组织。这种组织获利最大者是组织的上层人士, 如工厂、企业、银行、各种公司等 (这种现象主要发生在资本主义国家)。

④公益组织, 指为社会所有人服务的组织, 如检察机关、行政机关、军事组织等。

2) 国内学术界的观点

(1) 按组织的性质分类

①经济组织。经济组织是人类社会最基本、最普遍的社会组织，它担负着提供人们衣食住行和娱乐等物质生活资料的任务，履行着社会的经济职能。在现代社会中经济组织已形成庞大复杂的体系，其中包括生产组织、商业组织、银行组织、交通运输组织和服务性组织等。

②政治组织。政治组织出现于人类社会划分阶级之后，它包括政党组织和国家政权组织。在现代社会中，政党代表本阶级的利益和意志，为本阶级提出奋斗目标，制定方针、政策。国家政权组织是国家管理社会的重要机器。

③文化组织。文化组织是以满足人们各种文化需求为目标，以文化活动为基本内容的社会团体，如学校、图书馆、影剧院、艺术团体、科学研究单位等。

④群众组织。群众组织，如工会、共青团、妇女联合会、科学技术协会等。这些组织在党和政府的领导下，广泛团结各阶层、各领域的人民群众，开展各种有益活动，为社会贡献力量。

⑤宗教组织。宗教组织是以某种宗教信仰为宗旨而形成的组织。其基本任务是协助党和政府贯彻执行宗教信仰自由的政策，帮助广大信教群众和宗教界人士提高爱国主义和社会主义觉悟，代表宗教界的合法利益，组织正常的宗教活动。

(2) 按组织是否自发形成分类

①正式组织。正式组织是为了有效地实现组织目标而规定组织成员之间职责范围和相互关系的一种结构。正式组织具有下述特征：

a. 不是自发形成。正式组织是根据社会的需要，经过设计、规划、组建而成，不是自发形成，其组织结构特征反映出一定的管理思想和信念。

b. 有明确的目标。正式组织具有十分明确的组织目标，并且为实现组织目标制定组织规范，以最经济、有效的方式达到目标。

c. 以效率逻辑为标准。在正式组织中，以效率逻辑为行动标准，为提高效率，组织成员之间保持着形式上的协作。

d. 强制性。由于正式组织通过方针、政策、规则、制度等对组织成员发挥作用，通过建立权威，约束组织成员的行为，因此对组织成员具有强制性作用。

②非正式组织。非正式组织是人们在共同工作或活动中，由于抱有共同的社会感情和爱好，以共同的利益和需要为基础而自发形成的团体。非正式组织具有以下特征：

a. 自发性。如果正式组织不能满足其成员获得友谊、帮助和社交的需要，成员就会在正式组织之外自发地组成一些非正式组织，以满足其需要。

b. 内聚性。非正式组织没有严格的规章制度约束其成员，他们之所以能够集合在一起，是由于他们有相近的价值观或共同的兴趣爱好或有切身的利害关系等。这些都会使其成员产生较为一致的“团体意识”，起着内聚和维系其成员的作用。

c. 不稳定性。由于非正式组织是自发产生、自由结合而成的，因而呈现出不

稳定性，它往往随着环境的变化、观念的更新、新的人际关系的出现、活动范围的改变等而发生变动。

d. 领袖人物作用较大。非正式组织中往往有一两个自然形成的领袖人物，他们在组织中起着诸如提出权威性意见、负责维系其组织的相对稳定、提供行为模式等作用，对其组织成员的行为影响极大。

此外，还有以组织的人数多少来划分组织类型，以组织对环境的不同适应来划分组织类型，以组织成员的关系来划分组织类型等。这些划分对我们研究组织的类型划分是有启发的。

1.1.4 组织的基本作用

抽象地研究组织，我们可以发现组织有两种基本作用，即人力汇集作用和人力放大作用。

1) 人力汇集作用

社会中单个的人对于自然来说，力量是渺小的，单个的人不仅不能开展自己的生活，有时甚至不能维持自己的生存。在自然选择面前，人们需要联合起来，互相协作，共同从事某项活动。这种联合与协作是以各种组织的形式完成的，它实际上是个人力量的一种汇集，积涓滴以成江河，把分散的个人汇集成为集体，进而在同大自然的搏斗中实现个人存在的价值。

人力汇集这种组织行为，需要借助于一个组织体系，要做好充分的准备，要筹划好人力的集中与分配。仓促而成的大规模社会活动是不会得到好的结果的。

2) 人力放大作用

组织起来的力量绝不等于个体力量的算术和，正如亚里士多德指出的：“整体大于各个部分的总和。”正是从这个意义上说，社会组织具有一种放大人力的作用，即对汇集起来的个体力量的放大。人力放大是人力之间分工和协作的结果，而任何人力的分工和协作都必然发生于一定的组织体系之中。

1.2 组织行为学的概念与学科性质

1.2.1 组织行为学的概念

组织行为学是综合运用与人有关的各种知识，采用系统分析的方法，研究一定组织中人的行为规律，从而提高各级主管人员对人的行为的预测和引导能力，以便更有效地实现组织目标的一门科学。

这一概念包括以下含义：

(1) 研究对象和范围。组织行为学研究的对象是人的行为规律，但不是研究人的一般的行为规律，而是集中研究在各种工作组织中的人的行为的规律。所谓组织主要是指工商企业、政府机关、学校、部队和医院等。

(2) 组织行为学是综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学等一切与人的行为有关的学科的研究成果,来研究一定组织中人的行为规律的。这些科学为组织行为学的产生和发展提供了理论依据。

(3) 组织行为学不是孤立地而是系统地研究一个组织中人的行为规律的。用系统的观点考察组织,就是把组织看成是一个开放的社会—技术系统,从系统的整体出发,研究组织的运行和发展。任何一个组织从功能上又可分为目标价值子系统、组织结构子系统、心理社会子系统、技术子系统和管子系统等五个子系统;从层次上分,这个系统又是由许多群体组成的,在群体内又包含着若干个体。在一个组织中,各子系统相互联系、相互影响,构成组织的整合系统。

(4) 研究组织行为学的目的,不仅在于掌握组织中人的行为规律,而且要在对组织中人的行为规律认识的基础上,准确地预测人的行为发展趋势,并采取相应的措施引导人的行为,控制人的行为,变消极行为为积极行为,使积极行为保持下去,从而提高组织的工作绩效,可靠地实现组织的预期目标。

1.2.2 组织行为学的性质与特点

1) 边缘性、综合性

组织行为学是一门多学科、多层次相互交叉和渗透的边缘性、综合性学科。

(1) 多学科交叉性。组织行为学综合应用管理学、心理学、社会学、人类学、政治学、生物学和伦理学等学科的知识,在组织管理工作的实践中,来解释组织中人的行为。在上述诸学科交叉的边缘上组合成组织行为学。所谓交叉性学科,就是在两种或多种原有学科的互相交叉重叠中生长起来的新学科。它既有原有多种学科的特点,又有原有学科所不具备的新特点。管理学、心理学、社会学、人类学、政治学等结合而产生组织行为学。

(2) 多层次性。组织行为学不仅具有多学科相交叉性,而且还具有多层次性。这种多层次性主要表现为,它是一门综合研究组织中个体、群体和整个组织行为的发展规律,以及它们与社会环境的关系的知识系统。

第一层是个体。这是组织行为学研究的基础和出发点。马克思研究整个资本主义社会,是从资本主义社会最基本的细胞——商品开始研究的,通过层层分析,揭示了资本主义社会的基本规律。而组织行为学,要研究整个组织的行为规律,也必须从组织中最基本的细胞——作为个体的人的行为开始分析。这部分主要研究影响个人行为因素是什么,一个人会把个人的哪些特征带入组织中去,有哪些因素影响个人的态度、价值观、积极性的高低以及工作的满意程度,个人的个性又是如何影响其行为和工作绩效的等。

第二层是群体。组织行为学在研究个体的同时,还要研究群体和群体结构、形成群体的过程、群体的发展和影响群体工作绩效的因素,以及如何进行群体决策等。

第三层是组织。所有的组织,不论其规模、类型和行为怎样,都是由个体与群