

普通高等教育“十五”国家级规划教材修订版



实用组织行为学

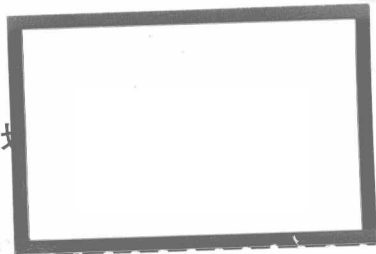
(第三版)

姜宝钧 编著



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

普通高等教育“十五”国家级规划教材



SHIYONG ZUZHI
XINGWEIXUE

实用组织行为学

(第三版)

姜宝钧 编著



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

内容提要

本书是普通高等教育“十五”国家级规划教材修订版。

本书是在 2008 年第二版基础上修订的,在修订中突出“学生为本,能力为本,创新为本”的现代教学指导思想,遵循继承和发展的原则,做到在继承中有发展,更加彰显了本书精炼、实用、创新及前瞻的特色。经过本次修订,全书在内容设计的细节上还体现出:结构安排知行统一、案例选择“准、精、新”三合一、章后思考题与该章知行统一体系相匹配等新特点。

全书共分四篇十一章。第一篇概论,介绍学科体系和研究方法,重点强化研究组织行为学的目的性即追求高绩效和高满意度的统一;第二篇个体心理与行为,研究知觉与行为、个性与行为及激励与行为;第三篇群体心理与行为,研究群体内部的心理与行为、群体之间的心理与行为;第四篇组织心理与行为,研究领导心理与行为、组织与管理、组织沟通与行为以及组织发展。

本书适用于普通高等院校(高职高专、应用型本科)、成人高校、民办高校及本科院校举办的二级职业技术学院财经类专业及其他相关专业的教学,也可供五年制高职、中职学生使用,并可作为社会从业人士的参考读物。

本书提供数字课程的学习,欢迎读者登录高等职业教育教学资源中心,获取相关教学资源,进行自主学习及交流活动,同时完成在线实训项目。网址:<http://hve.hep.com.cn>。具体登录使用方法见书后郑重声明页。

图书在版编目(CIP)数据

实用组织行为学 / 姜宝钧编著. —3 版. —北京:高等教育出版社, 2012. 4

ISBN 978-7-04-034861-3

I. ①实… II. ①姜… 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(2012)第 035349 号

策划编辑 李聪聪
责任校对 窦丽娜

责任编辑 李聪聪
责任印制 刘思涵

封面设计 于 涛

版式设计 王艳红

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
印 刷 唐山市润丰印务有限公司
开 本 787mm × 1092mm 1/16
印 张 13
字 数 280 千字
购书热线 010-58581118
咨询电话 400-810-0598

网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.landracom.com>
<http://www.landracom.com.cn>
版 次 2005 年 10 月第 1 版
2012 年 4 月第 3 版
印 次 2012 年 4 月第 1 次印刷
定 价 23.80 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换

版权所有 侵权必究

物 料 号 34861-00



作者简介

姜宝钧,男,1942年生。广东培正学院教授。1969年毕业于中国人民大学工业经济系。1979年为中国企协个人会员,后为中美企业家联合会会员、河北省管理现代化研究会常务理事、河北省机械企协现代化管理协会副会长、广东省企业家协会个人会员和中国高等教育学会个人会员。历任张家口市重工业局办公室副主任、市第一机床厂副厂长、市锅炉厂厂长(经济师)、市重工业局副局长、市委讲师团副主任(副教授)、市职工大学校长(教授)兼党委书记、市职业技术学院教授、广东培正学院管理学系系主任。在省级以上刊物发表经管、高教论文100余篇,其中在国家级刊物发表论文60余篇。有两项科研成果获得省级优秀奖。正式出版著作9部,其中1987年主编的《如何当好车间主任》是我国最早的培训中层管理干部的教材,被广泛采用。专著《经理的艺术》获省级以上奖励;《商店经营技巧》、《商场管理基础》等,被多次印刷,较有影响;《实用组织行为学》系“十五”国家级规划教材。作为“双师”型教师,长期坚持教学工作,理论联系实际,开拓创新,热心素质教育,摸索出“设悬”激励创新教学法、回归原点创新法和“千层浪”等创新教学法。其教学法曾在《中国教育报》等报刊刊登,影响广泛。课堂教学效果显著,连续九年被评为学院优秀课堂教学一、二等奖。

第三版前言

《实用组织行为学》是普通高等教育“十五”国家级规划教材的修订版。本书2001年第一版问世后,由于适应市场经济及教育由应试型向素质型转变的需要,2008年第二版再次以新颖、实用、创新的面孔出现,均受到高职高专、应用型本科等众多院校及社会各界的厚爱,连续近二十次重印,用量可观,影响广泛。

随着形势的进一步发展,《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》中指出:“在提高全民思想道德素质、科学文化素质和健康素质的基础上,重点培养人的学习能力、实践能力,着力提高人的创新能力。”为了进一步适应教学改革的需要和众多学校、企业用书的需要,故对第二版又进行了修订。

本版修订中更加突出“学生为本,能力为本,创新为本”的现代教学指导思想,遵循继承和发展的原则,做到在继承中有发展,彰显了本书精炼、实用、创新及前瞻的特色。经过修订,本书在内容设计的细节上显现出以下几个特点:

第一,在理论与应用方面,做到知行统一。对学生的识记、领会与应用做整体考虑。为使学生在理解的基础上记忆,在阐述基本知识和理论时,坚持深入浅出,理论联系实际,让学生“知其所以然”;接着以课堂案例的形式进行讨论,让学生在实景中加深对所学知识、理论的领会、领悟,做到触类旁通;然后又通过“实用创新能力要点”这一环节,告诉学生在实践中如何根据不同的条件创造性地应用。

第二,在案例选择方面,做到了“准、精、新”三合一。所谓“准”,就是选择的案例必须支持所学理论。不仅有利于学生进一步理解、掌握所学理论,而且要对实践有较强的启发性和指导性;所谓“精”,就是在满足“准”的情况下,要选择相对精悍短小的案例,即在其他条件都一样的情况下,选择“小而精”而不选“大而全”;所谓“新”,就是在满足前两条要求的情况下,尽量选择新资料,以使学生感到亲切并产生共鸣。

第三,章后思考题结构与该章的知行统一体系相匹配。思考题同样包括识记、领会、应用等内容,按照这个内容,均以“什么是……”、“为什么……”、“怎么做……”或“你能……”等形式体现。这样做,使学生在知识的整体联系中,不断加深对概念的理解和记忆,并能不断提高自身的学习能力和实践创新能力。

在修订过程中,参阅、引用了有关著作、资料,并得到了高等教育出版社的大力指导和帮助;张改梅、姜涛涛和赵玉凤在收集、整理资料方面做了大量工作。在此,一并表示

第一版前言

《实用组织行为学》是教育部高职高专规划教材。适用于高等职业学校、高等专科学校、成人高校及本科院校举办的二级职业技术学院和民办高校开设管理课的各专业使用,既可作为各类管理专业的教材,又可作为国家机关、部队、企事业单位的培训教材。另外,还可供各单位管理人员参考阅读。

本书设四篇,共11章。第一篇概论,介绍组织行为学的概念、性质和研究方法,重点阐述组织行为学的研究目的。通过第一篇的学习,可以初步了解学科概貌,为进一步研究打下基础。第二篇个体心理与行为,研究知觉与行为、个性与行为及激励与行为。其中激励与行为是本书的重点,着重介绍了7种激励理论。通过本篇的学习,目的在于提高管理人员的预测、引导和控制行为的能力,最大限度地调动劳动者的积极性。第三篇群体心理与行为,研究群体内部心理与行为和群体之间的心理与行为。通过本篇的学习,目的在于建立有效的群体及群体之间健康行为之达成。第四篇组织心理与行为,研究领导心理与行为、组织与管理、组织沟通与行为及组织发展。通过这些学习,探索确保组织目标实现的途径。

本书适应高职高专教学改革需要,坚持“学生为本、能力为本、创新为本”的原则,努力从内容到形式上有所创新和突破。在内容安排和创作中,体现实用性和先进性。选用日常管理、生产、生活中经常遇到的问题为题材,结合我国的研究成果及作者多年的管理实践进行阐述。在基本原理之后还设有应用要点、实施方法或研究方向与思路。在构建内容体系时,尽可能将国际上最新研究成果和我国组织改造中的新经验引入教材,使教材具有超前性;在教材的写作方式上,以调动学生的学习兴趣和提高他们的应用能力、创新能力为准则,打破传统的一贯到底的单一叙述方式,做到课前明确“学习目的”、课中突出“应用要点”及“案例讨论”、课后有“思考题”,努力形成“讲、读、研、练、创”的新型教材模式。

为了更好地使用这本教材,现提出如下教学建议:

1. 基本原理、重点内容要精讲。教师对每章每节的基本原理,重点内容要做到心中有数。一般问题由教师略讲,或由学生阅读老师选讲。重点内容诸如组织行为学的研究目的、激励理论及领导行为等问题要精讲、重讲,以起到举一反三、触类旁通之作用。

2. 以“设悬”为契机,实施“设悬”激励创新教学方法。所谓“设悬”激励,就是千方百计设置悬念,使事物和观念处在动态之中、求索之中。犹如孔子所说“不愤不启,不悱不发”

(论语·述而)。改变过去教师“满堂灌”的做法,以教师与学生随时换位“设悬”;改变过去不准学生质疑的旧观念,以相对真理“设悬”,提倡学生探索创新;改变学生单一的思维模式,以案例讨论“设悬”,鼓励学生“僧者见僧、道者见道、仁者见仁、智者见智”。对人的管理是一门高超的领导科学与艺术,讲究时间、地点和条件。教师不要对学生争论的对错下结论,尤其是对自己认为不理想的发言更不应打“闷棍”。教师可以用“归纳”作引导,将学生的发言放到一定的条件下,都加以肯定和表扬,使学生感到自己说对了,满足了荣誉感,从而达到鼓励思考、鼓励发言和鼓励创新的目的。

3. 自我管理、共同讨论。学生为本,就是要改变学生的被动地位,使学生成为学习的主体。教师可随时“设悬”调动学生的积极性,回答正确与否可由学生自己判断。特别是进行案例讨论时,教师只作“教练”,最好由学生自扮“主持”,共同讨论,自我评判。

4. 建立与高职高专教学相适应的成绩考核体系。要打破“背概念、考条条”的传统教学与考核方式,探索体现能力本位、鼓励创新的成绩考核体系。

在本书的写作过程中,得到高等教育出版社张思挚、傅英宝等同志的大力帮助。此外,在编著中参阅、引用了有关资料、著作。在此,一并表示感谢。

由于作者水平所限,加之组织行为学是门新学科,书中缺点和不成熟之处在所难免,敬请读者指正。

姜宝钧

2000年11月

目 录

第一篇 概 论

第一章 组织行为学概述	2	第三节 组织行为学的作用与意义	8
第一节 组织行为学的研究方法、对象及目的	2	第二章 研究方法	14
第二节 组织行为学的产生、发展与学科性质	5	第一节 研究方法的共性与个性	14
		第二节 具体研究方法	17

第二篇 个体心理与行为

第三章 知觉与行为	26	第三节 说服改变态度	44
第一节 知觉的概念与特性	26	第四节 人与人之间的个别差异	46
第二节 影响知觉选择性的因素	29	第五章 激励与行为	54
第三节 知觉的错误	33	第一节 激励原理	55
第四章 个性与行为	38	第二节 内容型激励理论	58
第一节 个性的概念及特点	38	第三节 行为改造型激励理论	64
第二节 价值观和态度	41	第四节 过程型激励理论	69

第三篇 群体心理与行为

第六章 群体内部的心理与行为	78	第七章 群体之间的心理与行为	95
第一节 群体	78	第一节 影响群体之间行为的主要因素	95
第二节 群体中的个人	81	第二节 群体间竞争的特点	100
第三节 群体对个体的影响	84	第三节 群体冲突	103
第四节 有效群体	87		

第四篇 组织心理与行为

第八章 领导心理与行为	112	第二节 战略导向	119
第一节 目标导向	112	第三节 绩效导向	125

第九章 组织与管理	134
第一节 组织结构设计	134
第二节 组织工作设计	141
第三节 组织文化建设	145
第四节 组织的环境	151
第十章 组织沟通与行为	158
第一节 信息沟通的概念、目的及作用	158

第二节 信息沟通的分类	162
第三节 沟通障碍的主要因素及改善措施	167
第十一章 组织发展	174
第一节 组织需要发展	174
第二节 组织变革	177
第三节 组织发展趋势	181

参考文献	194
------------	-----

第一章 绪论

1.1 绪论	1
1.2 组织管理	1
1.3 组织管理	1
1.4 组织管理	1
1.5 组织管理	1
1.6 组织管理	1
1.7 组织管理	1
1.8 组织管理	1
1.9 组织管理	1
1.10 组织管理	1

第二章 组织管理

2.1 组织管理	1
2.2 组织管理	1
2.3 组织管理	1
2.4 组织管理	1
2.5 组织管理	1
2.6 组织管理	1
2.7 组织管理	1
2.8 组织管理	1
2.9 组织管理	1
2.10 组织管理	1

第三章 组织管理

3.1 组织管理	1
3.2 组织管理	1
3.3 组织管理	1
3.4 组织管理	1
3.5 组织管理	1
3.6 组织管理	1
3.7 组织管理	1
3.8 组织管理	1
3.9 组织管理	1
3.10 组织管理	1

第四章 组织管理

4.1 组织管理	1
4.2 组织管理	1
4.3 组织管理	1
4.4 组织管理	1
4.5 组织管理	1
4.6 组织管理	1
4.7 组织管理	1
4.8 组织管理	1
4.9 组织管理	1
4.10 组织管理	1

第一篇 概论

任何一门学科都具有特定的学科体系,组织行为学也是如此。本篇作为这门学科的导论,将集中讨论组织行为学的研究对象、目的、结构、性质与意义,简要回顾组织行为学产生与发展的历史,阐述组织行为学的研究方法。

第一章

组织行为学概述



学习目标

知识点

1. 理解组织行为学的概念；
2. 深刻理解组织行为学的研究目的；
3. 认识组织行为学的学科性质和学好组织行为学这门课程的重要意义。

能力点

1. 懂得研究的目的性是本书的灵魂,会用目的性的观点统帅后面的课程学习；
2. 树立管理的动态观,会从实际出发,做到创新管理。

第一节 组织行为学的研究方法、对象及目的

一 基本知识

组织行为学是采用系统分析的方法,研究一定组织中人的心理和行为的规律,从而提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力,以实现组织既定目标的科学。

以上这个定义,实际上包括以下三个方面的内容:

(一) 研究的方法

“组织行为学是采用系统分析的方法”,这句话讲的是手段,即方法问题,指出组织行为学的研究方法不是用别的方法而是用系统分析的方法。

所谓系统,一般而言就是指由若干相互区别、相互联系而又相互作用的要素组成的,处

在一定环境之中,为达到所规定的目的而存在的有机集合体。具体地说,一个人造的开放系统,具有目的性、集合性(分离性)、相关性和环境适应性。

系统性是事物的根本属性。组织行为学不是孤立地研究一个组织中的个体、群体和组织的心理与行为,而是从客观存在的系统的联系出发,进行分析研究。例如,个体是群体的子系统,而较多的群体组成一个组织,因此,群体又是组织的子系统。反之,组织又是群体的环境。

(二) 研究的对象

组织行为学“研究一定组织中人的心理和行为的规律”,这里又可分两个层次来理解。第一,组织行为学既研究人的心理活动的规律性,又研究人的行为的规律性,是把两者作为一个统一体系来研究的。因为心理支配行为,行为反映心理,两者是密不可分的。第二,组织行为学研究的是在一定组织的心理和行为,而不是抽象的研究,它区别于社会心理学和人类学。这里说的一定组织,是活生生的、现实的组织,如工商企业、机关、学校和医院等。这些组织具有目的性、集合性、协作性和开放性四个特征。

(三) 研究的目的

组织行为学是“提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力,以实现组织既定目标的科学”,讲的是研究的目的性。人的全部实践活动所表现出来的自觉能动性的一个本质的特点,即在活动之前就在观念中提出和设定目标(目的),又通过实践活动来实现和达到目的。人在进行任何一种活动、从事任何一项事业的时候,自始至终都有一个自觉的目的驱使、支配。这就是人对自己活动的对象和这种对象性活动本身,对自己事业的未来状况和实现这一事业的过程本身,在观念中有一种自觉的意识。这是人的实践活动不同于自然界发展变化,不同于生物本能行为的一个特点。目的是人的实践活动的一个必然的内在规定性。对人的实践活动来说,目的并不是一种外在的东西,它是在人的实践活动中产生的,并且成为构成实践活动的一个不可缺少的因素。因此,人的实践才成为一种有目的的活动,成为一种自觉的、对象性的活动。研究人的心理和行为规律,是为了通过掌握这些规律来提高预测、引导和控制人的行为的能力,特别是要采取相应的措施变消极行为为积极行为,以实现组织预期的目标,取得最佳的工作绩效。

应邀来我国讲学的美国组织行为学专家威廉·迪尔(William Dear)教授也谈到了组织行为学的核心问题,即目的性问题。他指出,在组织行为学中有两个因变量值得关注。第一个是工作的绩效。要理解为什么要衡量工作绩效,更重要的是什么因素影响绩效。管理人员的责任就是提高职工的绩效。第二个是对工作的满意度,即职工心理上对工作是否满意。所以,要研究两个问题:一是如何影响绩效;二是在影响工作绩效的过程中,如何做到公正地奖励职工。也就是说,一要做到“高效益”,二要做到“高热情”,追求“高绩效”与“高满意度”的统一。

二 课堂实训



案例讨论

布莱克管理方格图

美国管理学家布莱克(R. Blake)和莫顿(J. S. Mouton)在研究四分图理论的基础上,于1964年从关心生产和关心人两个维度提出了管理方格图,如图1-1所示。

管理方格图的横坐标表示管理者对生产(工作绩效)的关心程度,纵坐标表示领导对人的关心程度。管理者根据两方面的情况进行工作设计和组织管理。同时,在评价领导人时,也按两方面行为的交叉点来分类型。例如,某领导人在工作设计时,只考虑满足个人的兴趣需要或其他需要,或说关心人的程度高达9,而考虑组织生产(工作绩效)的程度很低,低到1。这样两者的交叉点就是1.9。他就是1.9型的领导人。

图1-1的管理方格图表示了5种领导方式,显然,它们只是那些能够使用或已被使用的许多客观存在的领导方式中的几种。

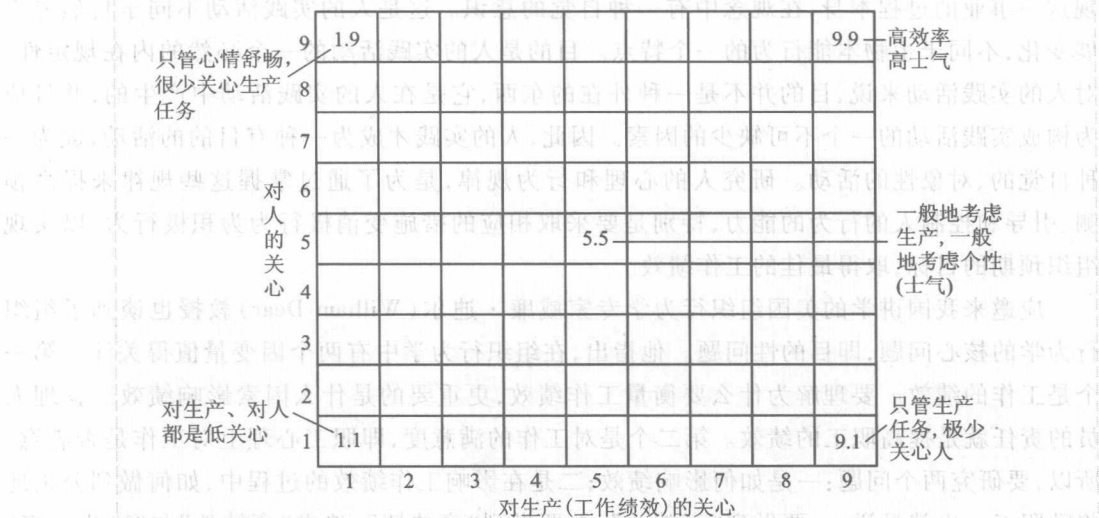


图1-1 布莱克管理方格图

讨论题:

根据管理方格图,请问在实际经济生活中会有多少种管理的方式和方法?
(提示:培养从实际出发的创新管理能力。)

三 实用创新能力要点

第一,作为一个管理者,始终不能忘记管理的目的性。在管理中,各级管理者都要以追求高绩效和高满意度的统一作为行动的指南。

第二,树立管理的动态观。管理是因时间、地点、条件而发展变化的,究竟采用何种方式、方法,两个从变量的交点在何处,都要从当时当地的实际情况出发,做到创新管理。在法律允许的范围内,只要能提高绩效(含社会效益),并能提高职工的满意度,就是好的管理方法。

第二节 组织行为学的产生、发展与学科性质

一 基本知识

(一) 学科的产生与发展

组织行为学是20世纪60年代末、70年代初产生于美国,兴起于西欧、北欧、日本等国家和地区,20世纪70年代后期传入中国,并在实践中得以应用和检验的新学科。1985年1月,我国在北京成立了中国行为科学学会,开始对组织行为学进行系统的研究。

组织行为学的产生和发展经历了一个漫长的理论准备和实际应用的演变过程。它主要受到管理学、心理学和行为科学的影响。

1. 组织行为学是在管理学的基础上产生和发展起来的

管理学的发展大致可分为以下四个阶段:

第一阶段:1900—1930年,属于封闭的理性模式。把组织看做一个封闭系统,把管理的重点放在组织内部,研究如何有效地利用已有资源,提高生产效率,生产更多的产品,获得更多利润。把组织中的人看做是只有经济需要的“经济人”,忽视对人的管理,忽视人的社会、心理的需要,一切按事先规定的规章制度、原理、原则办事。

第二阶段:1930—1960年,属于封闭的社会性模式。在对封闭的理性模式进行批评、分析后,一批新的管理学家经“霍桑实验”后把组织看做是一个封闭的社会性模式,把人当做“社会人”来看待,重视人的社会、心理需要,重视改善企业内部人与人的关系,因而出现了人际关系学理论。

第三阶段:1960—1970年,不少人把组织看做开放的理性模式,把组织管理归结为简单明了的、用数量表示的工作目标和工作成果,同时注意了外部环境因素对管理工作的影响,但强调依靠计算机采用定量的理性方法作决策。

第四阶段:1970年至今,把组织当做开放的社会性模式,强调组织的环境和生存价值、社会作用和性格特征,强调人是组织的中心,不仅考虑企业的经济指标,还考虑满足人的各种

需要等。

从管理学的发展可以看出,管理学的发展已由以物为中心的管理转到以人为中心的管理。由此可知,组织行为学是管理学发展的必然结果。

2. 组织行为学是在心理学的基础上不断地演变而来的

从分析管理领域中人员的层次来看,组织行为学一般经历了分析管理领域中个体(人)→群体(人)→组织(人)的这种不断扩大的发展演变过程;从把心理学原理应用于不同的领域来分析,组织行为学经历了从普通心理学(又称为个体心理学或理论心理学)到工业心理学,由工业心理学再进一步发展到管理心理学和组织行为学。任何一个工业企业要协调人们的劳动均需涉及人与物及人与人之间的关系,当然,这两种关系都涉及人的心理活动的规律性。从上述可知,广义的管理心理学也包括以上工业心理学所包括的内容。所以工业心理学的产生和发展,也就表示了管理心理学和组织行为学的产生和发展。

3. 组织行为学是行为科学运用到组织管理上的产物

行为科学应用的范围极广。把行为科学应用于教育方面就构成教育行为学,把行为科学应用于医学领域就构成医疗行为学,把行为科学应用于政治领域就构成政治行为学,把行为科学的知识和原理应用于各种组织的管理上就构成组织行为学……所以说,行为科学对组织行为学的形成起着极为重要的作用。

当然,对组织行为学的产生起影响作用的除了上述的管理学、心理学、行为科学之外,还有社会科学中的政治学、经济学、历史学及自然科学等。具体演变过程如图1-2所示。

(二) 学科性质

从学科角度讲,组织行为学属于边缘性学科,或者说是跨门类学科。具体说来,它具有综合性、层次性、实用性及权变性等。下面主要介绍一下综合性、实用性和权变性。

1. 综合性

这种特点是与它的产生和发展分不开的,它是在心理学、管理学、行为科学、社会学和人类学等不断发展,以及各学科不断相互渗透、相互影响的基础上形成的,处在社会科学和自然科学的结合部分,集各种科学知识于一身的综合性较强的现代新学科。

2. 实用性

组织行为学与管理心理学相比,有较强的实用性。我国有些学者认为,组织行为学就是管理心理学。但实际上两者既有联系又有区别。

(1) 联系:心理活动与行为是密不可分的。心理活动是行为的内在基础和表现,行为是心理的外在表现。因此,管理心理学在研究心理时,不能不研究行为;同理,组织行为学在研究行为规律时,也不能不研究心理活动。但它们毕竟还是有区别的。

(2) 区别主要体现在以下两点:

① “组织”观念的强弱不同。两者虽然都研究心理,但组织行为学的“组织”观念强,“组织”一词受到强化,而管理心理学的“组织”一词被淡化。因而组织行为学在研究过程中,追求组织的整体绩效不容忽视。组织的目的性始终贯穿于整个学科。

② 研究的侧重点不同。诚然,心理活动是行为的内在基础,行为是心理活动的外在表

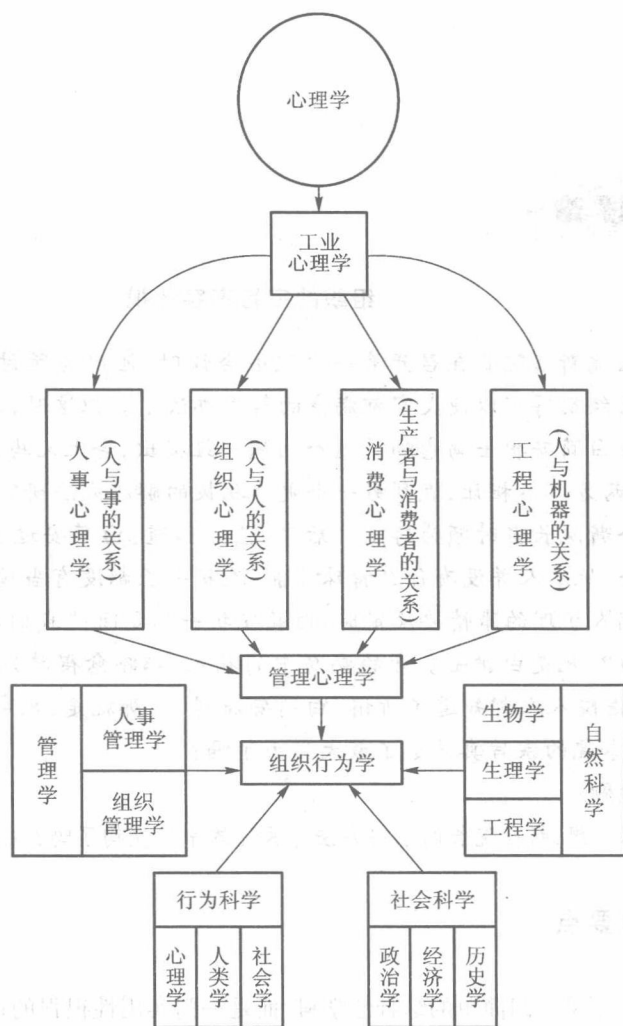


图 1-2 组织行为学演变过程图

现,它们是密不可分的。因此,管理心理学在研究行为规律时也同样离不开心理活动。但是心理与行为毕竟是有区别的,想归想,做归做,无行为的罪过之念是构不成犯罪的。正因为如此,管理心理学的侧重点在于研究内在的规律性,而组织行为学则是两者兼顾,重在实践。

要改造自然和社会,不但要有正确的思想,而且更重要的是要有好的行为。从这一点上讲,组织行为学较之管理心理学有较强的应用性和实用性。

3. 权变性

组织以人的心理和行为规律为研究对象,组织的类型和组织中人的心理与行为是千差万别的,同时组织内外因素也是千变万化的,因此组织行为学不主张采用通用的固定模式,而主张根据不同的时间、地点和条件,采用不同的管理方式、方法。这种权变的观点使得组织行为学的研究贴近组织的实际,能够真正体现管理的创新本质。