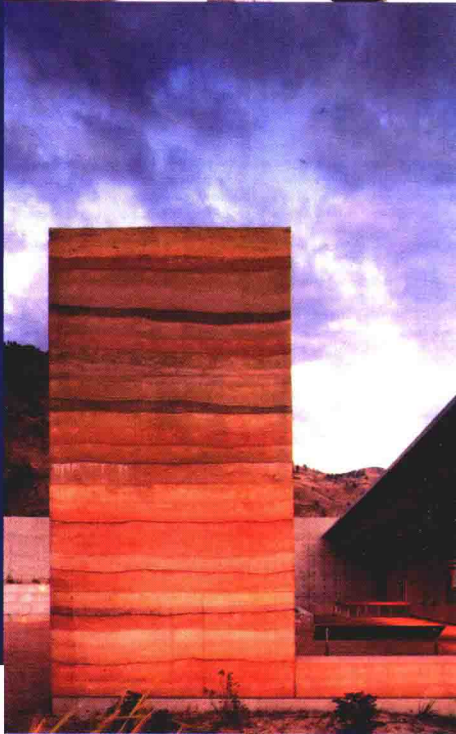
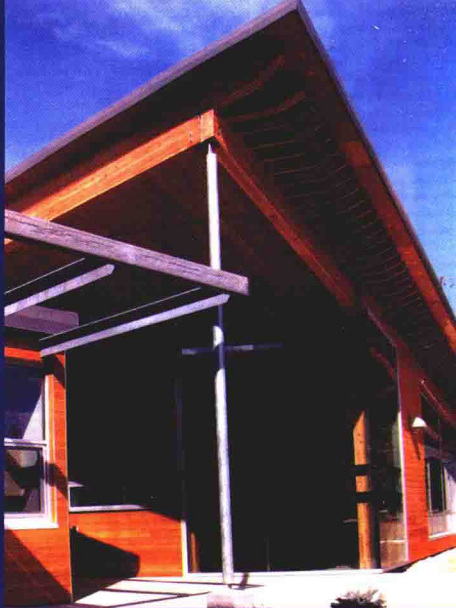


高等学校规划教材

组织行为学

金占勇 主编

中国建筑工业出版社



本教材受专业建设—工商管理与市场营销专业建设（2014 年）项目与其他项目—促进人才培养综合改革项目—建筑类专业系列教材项目资助

高等学校规划教材

组 织 行 为 学

金占勇 主编

中国建筑工程工业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

组织行为学/金占勇主编. —北京: 中国建筑工业出版社, 2017. 3

高等学校规划教材

ISBN 978-7-112-20341-3

I. ①组… II. ①金… 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 (2017) 第 012641 号

责任编辑: 赵晓菲 朱晓瑜

责任校对: 焦 乐 姜小莲

高等学校规划教材

组织行为学

金占勇 主编

*

中国建筑工业出版社出版、发行 (北京海淀三里河路 9 号)

各地新华书店、建筑书店经销

霸州市顺浩图文科技发展有限公司制版

北京建筑工业印刷厂印刷

*

开本: 787×1092 毫米 1/16 印张: 12 $\frac{3}{4}$ 字数: 273 千字

2017 年 3 月第一版 2017 年 3 月第一次印刷

定价: 30.00 元

ISBN 978-7-112-20341-3

(29741)

版权所有 翻印必究

如有印装质量问题, 可寄本社退换

(邮政编码 100037)

编 委 会

主 编：金占勇

副主编：（排名按照姓氏笔画排列，不分先后顺序）：

田亚鹏 纪博雅 何 北 武 朋 康 飞

前言

组织行为学是研究组织系统内的个体、群体、组织及其关系的行为规律，以提高管理者解释、预测和控制人的行为的能力与组织运作效率的科学。组织行为管理是管理工作的核心，管理工作的本质。在市场竞争日趋激烈的今天，如果一家企业的管理者不能了解个体及群体的心理与行为，不能有效地发挥组织的效能，不能融合团队和组织的力量，就很难取得成功。

20 世纪 70 年代末，组织行为理论开始从西方传入中国。发展到今天，已有大量的组织行为学译著、教材和专著在国内出版，已有许多的组织行为研究项目在国内实施，取得了一批世界级科研成果。随着管理科学的日益发展，组织行为学受到越来越多的学术界和企业界的关注。目前，我国正处于经济转型、产业升级的关键时期，组织也表现出新的特征，这给组织行为学的发展带来新的挑战。立足于我国的新形势与新目标，本书通过八个章节详述了如何提高管理水平和组织有效性。

组织行为学作为工商管理学科体系中的专业基础课，能够培养学生树立以人为本的管理哲学、权变管理的理念，学会观察分析组织成员的心理和行为，进而采取适当的方式加以引导，不断创新组织的管理能力。在本教材中，作者旁征博引，吸纳了当今学术界最新的学术观点与实践经验，同时做到图文并茂，通过生动翔实的案例来提高学生分析问题、解决问题的能力。

参与本书编写的有：第一、四章金占勇、康飞；第二章田亚鹏；第三章何北；第五、六章纪博雅；第七章武朋；第八章田亚鹏、何北、武朋。在本书编写过程中，参阅了许多组织行为学相关的著作、期刊等资料，在此特向相关资料的作者表示感谢。

此外，还要感谢已故恩师刘长滨教授在教书育人方面给我的帮助与指导，这将永远是我前进的动力。

由于时间仓促，水平有限，书中难免有不妥之处，恳请读者指正。

金占勇

2016 年 12 月于北京

目 录

第一章 组织行为学概述	1
第一节 组织行为学的产生与发展	3
一、组织行为学形成的理论基础	3
二、组织行为学的学科特点	4
三、组织行为学的发展	5
四、组织行为学的挑战与发展动向	15
第二节 组织行为学研究的目的和意义	17
一、组织行为学的研究目的	17
二、组织行为学研究的意义	17
第三节 组织行为学的研究对象与方法	19
一、组织行为学的研究对象	19
二、组织行为学的研究方法	21
三、组织行为学研究的道德问题	23
复习题	25
思考题	26
案例分析	27
第二章 西方人性假设	29
第一节 人性假设的含义	29
第二节 “经济人”假设	30
一、“经济人”假设的基本观点	30
二、“经济人”假设的管理策略	31
三、“经济人”假设的评价	31
第三节 “社会人”假设	32
一、“社会人”假设的基本观点	32
二、“社会人”假设的管理策略	35
三、“社会人”假设的评价	35
第四节 “自我实现人”假设	35
一、“自我实现人”假设的基本观点	35
二、“自我实现人”假设的管理策略	37
三、“自我实现人”假设的评价	37
第五节 “复杂人”假设	37
一、“复杂人”假设的基本观点	37
二、“复杂人”假设的管理策略	38

三、“复杂人”假设的评价	38
第六节 “文化人”假设	40
一、“文化人”假设的基本观点	40
二、“文化人”假设的管理策略	42
三、“文化人”假设的评价	42
复习题	42
思考题	43
案例分析	44
第三章 个体心理与行为	48
第一节 个体心理概述	48
一、个体心理发展的内发论观点	48
二、个体心理发展的外塑论观点	48
三、个体心理发展的社会文化历史观点	49
第二节 个体心理过程	49
一、知觉的概念与特征	49
二、影响知觉的因素	51
三、社会知觉与社会知觉效应	51
第三节 个体倾向性	52
一、价值观与行为	53
二、态度与行为	55
三、态度与行为的关系	56
四、需要、动机与行为	57
第四节 个体心理特征	58
一、气质与行为	58
二、性格与行为	61
三、能力与行为	66
复习题	67
思考题	68
案例分析	69
第四章 群体心理与行为	71
第一节 群体的概念和类型	71
一、群体的定义	71
二、群体的类型	72
第二节 群体的形成与发展	75
一、塔克曼的群体发展四阶段模型	75
二、群体发展五阶段模型	76
三、间接——平衡理论	77
第三节 群体的特征	77
一、群体角色	77

二、群体类型	78
三、群体规范	79
四、群体凝聚力	81
五、群体意识	83
第四节 群体内行为	83
一、群体的压力及作用	83
二、社会助长作用与社会惰化作用	84
三、从众行为	85
四、顺从行为	87
五、暗示、模仿和感染	87
六、群体决策	88
七、激发群体创新的方法	88
八、群体决策与风险心理	91
第五节 冲突及应对策略	92
一、冲突的性质	92
二、冲突的来源	93
三、减少冲突的策略	94
四、引起冲突的策略	96
第六节 团队管理	96
一、团队的概念和类型	96
二、创建团队的步骤	101
三、团队情商	101
四、创建成功的团队	103
复习题	104
思考题	105
案例分析	106
第五章 群体动力激励理论	109
第一节 群体动力论	109
一、群体动力论的基本观点与内容	109
二、“环境”对群体行为的影响	112
三、“个体”在群体内的影响	113
四、群体动力论的应用	113
第二节 内容型激励理论	114
一、马斯洛需求层次理论	114
二、奥尔德弗 ERG 理论	116
三、赫茨伯格双因素理论	116
四、麦克利兰成就需要理论	120
第三节 过程型激励理论	121
一、期望理论	121

二、公平理论	124
三、斯金纳强化理论	127
第四节 激励的原则与方法	129
一、人员激励的原则	129
二、精神激励的方法	130
复习题	131
思考题	132
案例分析	133
第六章 组织结构与组织设计	135
第一节 组织结构的基本概念	135
一、组织的含义	135
二、组织的构成要素	135
第二节 组织结构设计	136
一、组织结构的含义	136
二、组织设计的原则	140
三、组织设计的步骤	142
第三节 组织的结构类型	142
一、直线制组织结构	142
二、职能制组织结构	143
三、直线职能制组织结构	144
四、事业部制组织结构	145
五、矩阵制组织结构	145
六、新型组织结构	147
复习题	148
思考题	148
案例分析	149
第七章 组织文化与组织行为	151
第一节 组织文化的内涵	151
一、组织文化的概念	151
二、组织文化的层次	152
第二节 组织文化的作用	153
一、导向作用	154
二、规范作用	154
三、凝聚作用	155
四、激励作用	155
五、整合作用	156
六、辐射作用	157
第三节 影响组织文化的因素	157
一、民族文化作用	157

二、制度文化因素	158
三、外来文化因素	158
四、组织传统因素	159
五、个人文化因素	159
第四节 组织文化与成员激励	159
一、人性假设与组织管理模式	159
二、激励理论与组织文化建设	161
三、激励模式与组织文化	162
第五节 组织文化建设的步骤	165
一、组织文化分析 (Plan)	165
二、组织文化设计 (Design)	165
三、组织文化检查 (Check)	166
四、组织文化实施 (Action)	166
第六节 组织文化与组织竞争力	166
一、三力理论	166
二、组织思想政治工作与组织文化威力	166
三、组织文化与组织形象	167
复习题	167
思考题	167
案例分析	168
第八章 领导心理与行为	170
第一节 领导的内涵	170
一、领导的定义	170
二、领导者的影响力来源	170
三、管理与领导	171
四、领导者应该怎么树立威信	172
第二节 领导特性理论	172
一、传统特性理论	172
二、现代特性理论	173
三、第五级领导	174
第三节 领导行为理论	175
一、三种极端理论	175
二、克里特的四种领导基本方式	176
三、斯托格弟和沙特尔的“四分图”理论	178
四、管理方格理论	178
五、PM 型管理模式	179
第四节 领导权变理论	180
一、领导行为连续统一体理论	180
二、费德勒模型	182

三、途径—目标理论	183
四、领导生命周期理论	185
五、领导参与模型	187
复习题	188
思考题	188
案例分析	189

第一章 组织行为学概述

组织是具有特定目标、资源与结构，时刻与环境相互作用的开放系统。行为是可观察的、可解释的、可预测的有机体种种外显动作和活动的综合。人们作为组织成员时，在工作过程中所表现出来的所有行为，大致可以分为三个方面，即：个体行为、群体行为和组织行为。组织行为学研究个体行为、群体行为和组织行为的表现及特征，总结组织中心理和行为表现规律，从而提高不同层次人员预测、引导和控制相应行为的能力，从而实现“管理好自己”、“管理好团队”、“管理好组织”的目标。如图 1-1 所示。

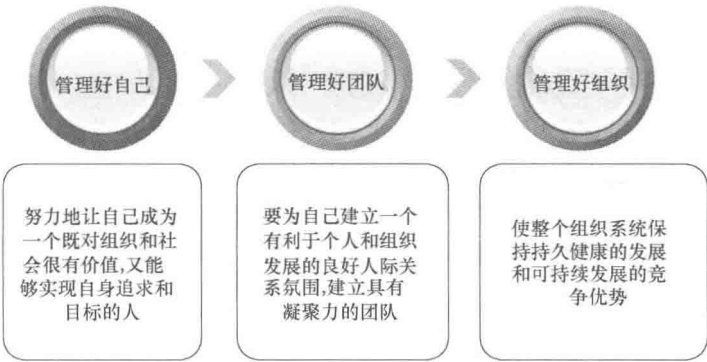


图 1-1 组织行为学学习目标

在组织行为学发展过程中，曾有不少学者从不同的角度对该学科下过定义。美国学者安德鲁·J·杜布林（A. J. Dubrin）的定义是：“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。”蒙特利尔大学管理学教授和组织心理学家乔·凯利（Joe Kelly）的定义是：“组织行为学是对组织的性质进行系统的研究：组织是怎样产生、成长和发展的，它们怎样对各个成员、对组成这些组织的群体、对其他组织以及对更大的机构产生作用。”美国著名管理学教授、组织行为学的权威斯蒂芬·P·罗宾斯（Stephen P. Robbins）认为：“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的有效性。”

根据以上定义，本书将组织行为学定义为：研究组织中的人的心理和行为表现及其规律，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。

这个定义有以下三层含义：

第一，组织行为学既研究人的心理活动规律，又研究人的行为活动规律，是

把这两者作为一个统一体来研究的。因为人的行为与心理活动是密不可分的，心理活动是行为的内在基础，行为是心理活动的外在表现。

第二，组织行为学研究不是研究人的一般行为规律，也不是研究一切人类的心理与行为规律，而是研究各种工作组织中人的心理与行为规律。

第三，组织行为学不是孤立地研究一个组织中的个体、群体等组织的心理与行为，而是用系统分析的方法，按照系统理论的观点，将个体的人作为一个系统，并把它放在群体这个较大的系统中来研究。

第四，研究的目的是在掌握一定组织中的人的心理与行为规律的基础上，提高预测、引导、控制人的行为的能力，以实现组织既定的目标。

组织行为学作为工商管理学科体系中的专业基础课，能够培养学生树立以人为本的管理哲学、权变管理的理念，学会观察分析组织成员的心理和行为，进而采取适当的方式加以引导，不断创新组织的管理能力。

那么，如何准确地学习和掌握组织行为学的原理和方法呢？首先，要明确组织行为学的知识体系，即组织行为学的“4个W”：组织行为学的理论意义和实践价值（Know-why），组织行为学的理论基础和研究内容是什么（Know-what），组织行为学的国内外研究现状及未来发展趋势（Know-who），组织行为学相关理论应用于实践的方式和方法（Know-how）。其次，要辩证地、全面地认识组织行为学的原理和方法，掌握组织行为学思维的特点，即组织行为学是如何分析问题、如何把握问题的，通过正确把握分析问题达到提高解决问题的能力。第三，要运用正确的学习方法，比如 SQ4R（Scan、Question、Read、Relation、Recite、Review）、PIR（Preview、Identification、Read）等。

SQ4R，所谓 S，浏览 Scan，也就是要首先把这个学科的主要框架掌握住。比如，管理心理学包含多少章节，大的部分是什么，他们之间的逻辑关系是什么。所谓 Q，提问 Question，也就是我们在学习过程中要提一些问题，这些问题一方面来自于老师的提问，另一方面来自于你在学习过程中的提问，既可以是纯粹知识的提问，也可以是实践问题的提问。比如，关于领导有效性的理论有很多，彼此之间可能存在分歧，那么应该怎样来看待这些分歧呢？让你去思考，并发现答案。帮助我们获得知识，提高能力，帮助我们心灵成长，即我们的教学目标。所谓 4R，即 1R，Read 阅读，通过读来学习，不要以为听一听老师的课程就完了，还要学相关的知识。2R，Relation 关系，即不同的知识他们的关系是什么，比如管理心理学不同的概念他们之间是怎样联系起来的。3R，Recite 背诵，也就是通过对知识的把握加深对知识的理解，我们知道人的学习是一个困难的过程（纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行；听着容易做起来难），听的时候可能觉得自己已经会了，但是过了一段时间之后，可能就会忘记了。所以说，Recite 是必要的。4R，Review 复习，即对一门知识要不停地、不断地去思考它、阅读它、重复地学习它。因为人的记忆是有规律的，短期内的遗忘率是很快的，慢慢地，它就会保持下来，但是它记忆的内容就越来越少了，所以要及时复习。

PIR，P，预习 Preview，预先对某些知识有一个把握。同样一个知识，有预习比没有预习要好得多。I，识别 Identification，通过预习，带着疑问来学习某些知

识，有利于大家更好地理解知识。R，阅读 Read。

第一节 组织行为学的产生与发展

一、组织行为学形成的理论基础

组织行为学是在第二次世界大战以后，随着行为科学学派的出现而产生的。它是行为科学在组织管理领域的应用。第一本组织行为学的教科书是在 1945 年问世的。在 20 世纪 50 年代末，美国就建立了专门的研究机构，美国心理学协会的分会——工业心理学分会中的一批人独立出来专门从事“组织行为学”课题的研究。组织行为学的发展与其他学科有着千丝万缕的联系，组织行为学与其他学科的关系如表 1-1 所示。

组织行为学与其他学科的联系 表 1-1

学科	具体学科	主要影响和涉及研究领域
管理学	人力资源管理学	培训与开发、绩效管理、员工招聘与选拔、薪酬管理、劳资关系等
	组织管理学	组织理论、组织技术、组织变革、组织文化
行为科学	心理学	激励、领导、知觉、个性、个体决策、工作满意度、态度、工作压力、工作设计
	社会学	群体动力、群体行为、团队建设、沟通、行为改变、态度改变、群体决策
	人类学	价值观比较、态度比较、跨文化研究、组织文化、组织环境
社会科学	政治学	冲突、组织内权利与政治
	经济学	领导有效性、工作绩效
	伦理学	激励、领导、沟通的伦理问题

(一) 心理学

一般来讲，人的行为是外显的，人的心理活动是内省的，而人的全部行为是受心理活动支配的，要研究组织中人的行为规律，就必须以心理学作为理论依据，因为心理活动和心理特征是人们产生行为的重要原因和内动力。心理学是研究人的心理现象及其规律的科学。根据心理学研究的实践领域和具体内容不同，派生了心理学的各个分支如：工业心理学、军事心理学、学习心理学和组织心理学等，在心理学研究比较发达的国家，心理学的分支有 40 多个。心理学所揭示的人的心理活动规律是组织行为学的主要理论基础。从社会学与心理学的交叉点上生长出来的社会心理学，它既是心理科学的一个重要部分，也是组织行为学的重要理论基础。

心理学中的学习理论家、人格理论家还有最重要的工业和组织心理学家，都对组织行为学做出了贡献。早期的工业和组织心理学家的研究集中在疲劳、厌倦和其他与工作条件有关的因素上，因为这些因素会妨碍工作的有效性。近来他们的研究已经扩展到学习、知觉、人格、情绪、需要和激励、领导、绩效评估等方面。

(二) 社会学

社会学具有广泛的研究领域，是一门研究社会和社会问题的学科。个人在组

组织中的角色、地位和状态，个体行为与组织、社会环境的相互影响，群体的形成、结构、权力与冲突，正式组织和非正式组织的内外关系，人与人之间的关系等等，对这些组织行为学所关注的问题的阐释，都离不开社会学的基本理论和知识。具体的讲，社会学家对组织行为学所做的最大的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。社会学家为组织行为学中的很多领域提供了有价值的信息，包括：组织文化、正式组织的理论和结构、组织技术、沟通以及权力和冲突。

（三）人类学

人类学是研究人类本身及其创造的物质文化和精神文化的起源、形成、发展规律的科学。人类学家对于文化和环境的研究，有助于我们了解不同国家和不同组织的人们在价值观、态度和行为方面的差异。现在我们对组织文化、组织环境和民族文化差异大多来自人类学家的研究成果。

（四）管理学

现代管理高度重视对人的管理，而对人的管理主要是对人的心理和行为的管理。从学科研究的对象、任务和内容来区分，心理与行为管理正是组织行为学研究的课题和核心内容。所以，心理与行为的管理这个核心问题，既是组织行为学与管理学的学科交叉点，又是组织行为学的生长点。

（五）政治学、伦理学、生物学、生理学

政治学中的权力与冲突；伦理学中的道德规范；生物学、生理学中的生物节律、体力、智力与情绪等都会影响人的行为。组织行为学需要运用上述学科的知识来进一步研究组织中人的心理和行为。

二、组织行为学的学科特点

组织行为学与其他学科有着十分密切的联系，这决定了组织行为学的学科特点。

（1）跨学科性。组织行为学吸收、借鉴了心理学、社会学、社会心理学、文化人类学、政治学、历史学、工程学、信息和系统科学等多门学科的概念、理论和方法。这些不同学派的理论是组织行为学中个体行为部分知识的最重要来源。

（2）实证性。组织行为学运用科学、系统的方法进行研究，基于观察和推理提出假设，运用客观案例和数据进行论证，保证其研究结论的可靠性和可信性，而不是靠一般性的经验、直觉和臆断得出结论。

（3）文化相关性。组织行为学所研究的个体、群体、组织的行为表现和规律依赖于其所处的文化环境，在不同的文化环境中可能表现出不同的特点和规律。组织行为学非常重视跨文化比较的研究。

（4）多层次性。组织行为学是一门研究组织中个体、群体和整个组织的行为发展规律，以及与之相对的社会环境关系的知识系统。一般来说，研究人的行为可以分为三个层次，即个体行为、群体行为和组织行为。

（5）情景性。组织行为学研究的是千变万化的人、群体和组织的行为，因此不可能有通用的最佳模式，而是主张根据不同情景采取不同的理论和对策。在组织行为学的研究中，很难找到“放之四海而皆准”的方法。

(6) 实用性。组织行为学属于应用性的学科。组织行为学研究的核心问题是如何调动人的积极性与创造性。将组织行为学的理论应用于管理实践,提高我们的管理水平和能力才是我们学习组织行为学的目的。

三、组织行为学的发展

(一) 早期实践阶段(20世纪20年代之前)

这一阶段管理的主要特征是资本家直接担任管理者,靠自己的主观经验和直观判断组织生产领导活动,缺乏统一的操作规程,统一的办法和标准,生产管理尚处在积累实践经验的阶段。这一阶段为组织行为学理论的产生和发展奠定了重要的实践基础。代表人物有亚当·斯密(Adam Smith)、大卫·李嘉图(David Ricardo)、查尔斯·巴贝奇(Charles Babbage)和罗伯特·欧文(Robert Owen)。

1. 亚当·斯密的管理思想

亚当·斯密(Adam Smith)是英国古典经济学体系的建立者。其代表作《国富论》的问世,标志着资本主义商品经济理论体系的构筑完成。全书以资本主义财富为中心,对资本主义的商品经济做了全面而又系统的分析。

他的思想包括以下几个方面:

(1) “经济人”假设基础上的自由市场思想。亚当·斯密提出“经济人”的观点,认为经济问题的出发点是人的本性,即资本主义的利己主义。而每个人的一切活动都受到利己心的支配,这种个人利益的追求者就是“经济人”。他的经济思想的中心是自由市场经济,他在著作中涉及许多现代管理的核心问题。

(2) 分工思想。亚当·斯密特别强调分工带来的经济利益。他开宗明义地指出:“劳动生产力上的最大的增进,以及运用劳动时所表现的更大的熟练、技巧和判断力,似乎都是分工的结果。”他认为分工在管理上对于提高劳动生产率有三个好处:第一,分工可以使劳动者技术熟练程度快速提高;第二,分工可以使每个人专门从事某种作业,可以减少从一项工种转到另一项工种所失去的时间;第三,分工可以使专门从事某项作业的劳动者经常改革劳动工具和发明机器。

2. 查尔斯·巴贝奇的管理思想

查尔斯·巴贝奇(Charles Babbage)是英国数学家和发明家,现代自动计算机的创始人,科学管理的先驱者。他于1832年出版了《论机器和制造业的经济》,论述了专业分工、工作方法、机器与工具的使用和成本记录等,是管理学的一部重要著作。他的管理思想主要可以概括为以下几个方面:

(1) 提出了在科学分析的基础上有可能制定出企业管理的一般原则。

(2) 发展了亚当·斯密的分工的思想,分析了分工能提高效率的原因,并进一步指出脑力劳动同体力劳动也可以进行分工。

(3) 查尔斯·巴贝奇在解决劳资矛盾方面是一个工厂制度的保护者,提出了固定工资加利润工资的分成制度,努力寻求管理人员和工人之间和谐的关系。

3. 罗伯特·欧文的管理思想

罗伯特·欧文(Robert Owen)是英国空想社会主义者,也是一位企业家、慈善家。欧文于1800~1828年间在苏格兰自己的几个纺织厂内进行了空前的实验。欧文最早注意到人的因素对提高劳动生产率的重要性,他反对将人视为机器,强

调人和机器的根本区别在于人是有需要的有机体。他的改革设想尽管在当时看起来很现实，但他最早注意到管理中人的因素，被誉为人事管理的先驱。他的理论和实践对以后的管理特别是人事管理有相当大的影响。人们把他称为“现代人事管理之父”。

欧文的管理思想是基于“人是环境的产物”的观点，他认为良好的环境可以使人获得善良而高尚的性格，坏的环境使人的性格变得十分低下。因此，他所进行的一切实验都是为了证明：“用优良的环境代替不良的环境，是否可以使人由此洗心革面，清除邪恶，变成明智的、有理性、善良的人。”

欧文的管理思想，集中体现于他在苏格兰新拉纳克工厂的改良措施中。改良措施包括：改善工厂的工作条件，使生产设备布局合理化，缩短劳动时间；提高雇佣儿童的最低年龄限制；提高工资，在厂内免费为工人提供膳食，开设工厂商店，设立幼儿园和模范学校，创办互助储金会和医院，发放抚恤金；与工人接触，了解工人的生产生活情况。

（二）20 世纪初期（20 年代之前）的起步阶段

20 世纪初期是组织行为学的起步阶段，这一阶段的主要表现为心理技术学、劳动心理学和人机工程的研究日益深入，各种心理测试手段的运用。研究内容属于个体取向，侧重人和机器的关系和工作效率。此阶段为组织行为学的产生与发展提供了重要的科学理论基础。这一时期的代表理论为科学管理理论、行政管理理论、组织管理理论。

1. 科学管理理论

弗雷德里克·温斯洛·泰勒（Frederick Winslow Taylor）是美国古典管理学家，科学管理的创始人，被管理界誉为“科学管理之父”。泰勒在他的主要著作《科学管理原理》中所阐述的科学管理理论，使人们认识到了管理是一门建立在明确的法规、条文和原则之上的科学。泰勒的科学管理主要有两大贡献：一是管理要走向科学；二是劳资双方的精神革命。

泰勒管理理论主要内容：

（1）科学管理的中心问题是提高劳动效率。泰勒认为，要制定出有科学依据的工人的“合理的日工作量”，就必须进行工时和动作研究。方法是选择合适且技术熟练的工人，把他们的每一个动作、每一道工序所使用的时间记录下来，加上必要的休息时间和其他延误时间，就得出完成该项工作所需要的总时间，据此制定出一个工人“合理的日工作量”，这就是所谓的工作定额原理。

（2）为了提高劳动生产率，必须挑选“一流的工人”。这里的“一流的工人”是指每一种类型的工人都能找到适合他自己的工作从而变成出色的工人。泰勒在制定工作定额时是按照不损害工人健康的情况下维护较长年限的工作的原则。

（3）标准化原理。标准化原理是指管理者培训工人在工作中使用标准化的操作方法和劳动工具，并提供标准化的工作环境。

（4）实行计件工资制度。为了激励工人完成工作任务，泰勒推行了这一制度。计件工资制度主要包括以下三个方面：

1) 通过对工时的分析，得出科学的工作定额或标准。