

组织行为学

中国最有影响和最具实力的人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写



复旦博学

21世纪人力资源管理丛书

孙健敏 李原 编著


复旦大学出版社

www.fudanpress.com.cn

组织行为学

中国最有影响和最具实力的人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写

 复旦博学

21世纪人力资源管理丛书

编著 孙健敏 李原

复旦大学出版社

www.fudanpress.com.cn

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/孙健敏,李原编著. —上海:复旦大学出版社,
2005.8

(21世纪人力资源管理丛书)

ISBN 7-309-04522-X

I. 组… II. ①孙…②李… III. 组织行为学 IV. C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第039358号

组织行为学

孙健敏 李原 编著

出版发行 复旦大学出版社

上海市国权路579号 邮编 200433

86-21-65118853(发行部) 86-21-65109143(邮购)

fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

责任编辑 苏荣刚

总编辑 高若海

出品人 贺圣遂

印刷 上海崇明裕安印刷厂

开本 787×1092 1/16

印张 28.25 插页 2

字数 669千

版次 2005年8月第一版第一次印刷

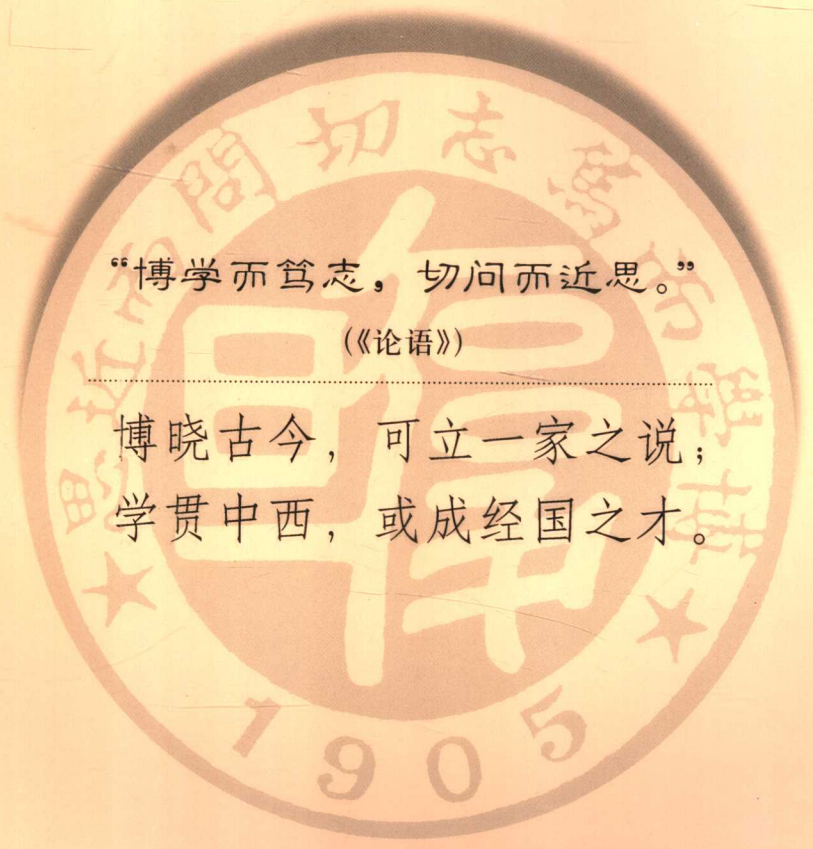
印数 1—6000

书号 ISBN 7-309-04522-X/F·991

定价 49.00元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社发行部调换。

版权所有 侵权必究

A large, faint watermark of the Fudan University seal is centered on the page. The seal is circular and contains the Chinese characters '復旦大學' (Fudan University) in the center, with '1905' at the bottom. The outer ring of the seal contains the text '復旦大學' and '1905'.

“博学而笃志，切问而近思。”

(《论语》)

博晓古今，可立一家之说；
学贯中西，或成经国之才。

作者简介

孙健敏，博士，中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师。美国纽约州立大学管理学院兼职教授，香港浸会大学商学院、中国人民大学商学院、中山大学商学院兼职教授，曾留学美国、加拿大、澳大利亚，出访英国、法国等。主要研究领域为组织设计与人力资源管理制度、人员素质测评理论与技术、领导艺术与素质模型、激励理论、管理技能开发与评价等。先后主持或参与了国家自然科学基金项目、社会科学基金项目、教育部基金项目、“211工程”项目、国际劳工组织项目、国际合作项目以及多家政府机构的委托项目等，在《管理世界》、《经济理论与经济管理》、《南开管理评论》、《社会学研究》、《人类工效学》、《中国人力资源开发》等刊物上发表50多篇学术论文，主持编写或翻译出版了《人力资源管理》、《组织与人力资源管理》、《创造性问题解决》、《管理中的沟通》、《管理技能开发与评价》、《人力资源管理》、《管理学》、《组织行为学》等著作20多部。提出了“人才流动的社会协同论”、“绩效的三维结构”、“绩效影响因素的四维度模型”、“企业变革的7阶段模型”、“三维的领导理论”等。兼任国内多所大学的EMBA课程的主讲和多家企业的管理顾问，先后为中国电信集团、青岛颐中集团、招商银行、宁波大红鹰集团等近百家企业提供管理咨询。

李原，博士，中国社会科学院社会学所助理研究员，美国卡耐基-梅隆大学管理学院访问学者。主要研究领域是中国员工的心理契约，印象管理，激励理论与方法，领导，工作与家庭冲突等。主持和参与了多项国家课题和社科院课题，发表“员工心理契约的结构”、“心理契约违背的形成过程”等多篇学术论文。主持编写和参与翻译了《管理学》、《人力资源管理》、《组织中的印象管理》、《哈佛商业评论：变革》、《组织中的沟通》、《动机理论与实践》等多部著作和教材。兼任多所大学研究生课程和高级管理人员培训讲师，先后为十多家企业提供管理咨询。

丛书编辑委员会

主任 曾湘泉

委员（按姓氏笔画排序）

文跃然 孙健敏 刘子馨 刘尔铎 萧鸣政

苏荣刚 郑功成 徐惠平 彭剑锋

总策划

文跃然 苏荣刚

内 容 提 要

本书是高校人力资源管理、劳动经济、经济管理等专业的
基础课教材。全书包括第一部分导论：第一章什么是组织行为
学、第二章组织行为学的历史沿革；第二部分个体行为：第三
章能力、人格与学习、第四章价值观、态度与工作满意度、第
五章情绪与工作压力、第六章知觉、归因与印象管理、第七章
动机概念与应用、第八章个体决策；第三部分群体行为：第九
章群体行为、第十章团体建设、第十一章人际沟通、第十二章
领导；第四部分组织行为：第十三章权力与政治、第十四章组
织文化、第十五章组织变革与发展。每章均附学习要点、相关
案例与思考题，以引导学生把握书中的重点、难点内容，同时
增进学生对组织行为学理论与实践的了解与理解。本书适合高
校人力资源管理、劳动经济、经济管理等专业师生作为教材使
用，也可作为企业高层管理者和人力资源主管的参考书。

总序

时间过得飞快！从1991年12月红旗出版社正式出版《中国人民大学劳动人事学院系列教材》至今，12个年头已经过去了。中国的政府、企业和其他非赢利组织对劳动科学，特别是对人力资源管理的认识，可以说发生了翻天覆地的变化。当时，人力资源管理在国内还处于无人知晓的阶段，所以到了1993年我们首次将人事管理专业改成人力资源管理专业后，在招生时竟发生学生家长误以为，学人力资源管理是搞计划生育的笑话。今天，战略性人力资源管理、薪酬制度、绩效管理、E-HR、素质模型等，几乎成为媒体出现频率最高的词汇。可以说，历史上从来没有像我国今天这样，社会各个层面的人们，特别是从事实际工作的各个组织的高级管理者，对人力资源管理理论和实践的关注达到了前所未有的程度。加入WTO后，经济的全球化大势所趋，企业面临更加激烈的来自国内外的竞争，对人才的吸纳、维系和激励，即对人力资源管理的需求迅速上升，最终派生了对人力资源管理知识的巨大需求。

回顾十多年的教学和人才培养所走过的道路，我们对人力资源管理学科的认识也在不断提升。从20世纪80年代起，我们大胆学习和借鉴了以美国为代表的发达市场经济国家的人力资源管理的理论、技术和方法。当年，在赵履宽院长的领导之下，我们学院积聚了一批具有市场化和国际化意识的教师，敢于抛弃前苏联劳动学科体系，大胆提出发展中国劳动力市场，积极推动运用现代人力资源管理理论、技术和方法，解决我国企业面临的“人”的实际问题的理论观点和做法。20世纪90年代中期以后，在引进发达国家人力资源管理理论和技术的同时，我院的一批教授，通过对国内大量企业的管理咨询，体验企业的人力资源管理和变革的活动，增加了对我国人力资源管理现实问题的理解和认识，使我院在历史上曾被称之为“以市场经济理论见长”而“实际管理操作不足”，得到了根本的弥补，并且很快成为一个新的亮点。这为今天我们静下心来，总结我国人力资源管理实践，采集我国企业人力资源管理的案例，编写既有国外先进的理念和知识，又贴近我国企业现实的人力资源管理教科书，无疑打下了很好的基础。今天摆在您面前的这一套人力资源管

理的系列丛书，可以说是真实地反映了20世纪90年代以来，我国人力资源管理理论和实践发展的脉络，从一个侧面，展示了劳动人事学院教师们多年来吸收和消化国外理论、技术和方法，以及实践活动探索的路径和轨迹。

如果说，本套丛书有着一些特点的话，我以为可归结为如下几点。

首先是它的理论性。管理，包括人力资源管理，常常被视为只是一套具体的技术，而缺乏理论。无论从西方的管理学说或东方的管理思想的演变，人们常常得到的感觉是表达和说法层出不穷，而最终缺乏一致的范畴和分析的框架。正如国外的一位学者所言，人力资源欠缺适切的核心理论。在整个人力资源管理学科教材体系设计过程中，在强调基础学科内容的训练，强化经济学、心理学、管理学和法学等学科之间的融合的同时，从整个教材体系搭建到每一本教材内容的安排，我们都试图做出努力，尽可能地减少和避免这一不足。在本丛书中，突出了《劳动经济学》、《组织行为学》等基础理论分量较重的教材。

其次，我们也考虑到了尽可能地向读者提供系统性的知识。这主要体现在两个方面：一是尽最大可能从整个人力资源管理流程，如招聘、培训、薪酬和考核等所需要的教学内容出发，以更加细化的方式加以完整体现，使人力资源管理专业的学生，能全面地对人力资源管理流程中的各个环节、接点，有深入的理解、认识和把握；二是试图从理论到实践、从经济到文化、从国外到国内，给学生提供一种尽可能全面的、也是新颖的透视和观察的角度。

技术性和操作性较强也是本丛书的一个特点。当前，人们对人力资源管理的学习热情持续升温，国内近百所院校都开设了人力资源管理专业，培养专业的人力资源管理学生。有数以万计的在职人员，积极申报由国家劳动和社会保障部颁发的人力资源专业资格证书的考试。光顾各大书店，人们对现代人力资源管理知识的需求上升，我们也能不断目睹新的人力资源管理方面的教科书应运而生，但总体而言，符合国际通行的人力资源管理理念、技术和操作规范，又能适合我国国情的教科书尚不多见。目前已出版的教科书，明显存在着两方面的问题：一是简单拷贝国外已有的教材，其内容几乎与国外教科书完全相同，甚至所有案例都无一例外来自国外。另外一个问题是，大量的概念和一般知识介绍有余，实际操作的技术和方法介绍不足，甚至可以说是极端缺乏。与此相比，由于劳动人事学院教师团队，多年来企业管理咨询的实战经验的积累，为编写这种操作性较强的教科书打下了一定的基础，在一定程度上弥补了这些缺陷。本套丛书，在所撰写的教材中，从技术、方法和国内所选择的案例，充分反映了我们对国际人力资源管理技术的理解和运用，乃至一些新的知识和技术的特点，这将在一定程度上，较好地满足当前人力资源管理专业人士的实际需求。

当然，我们也毫不忌讳地承认，本套丛书中的不同教材，包括一本教材中的不同章节的质量，也参差不齐。最重要的是，一个国家的一本教材，深刻地反映了一个国家该学科领域研究的真实水平和发展的状况。坦率地讲，

无论是经济学还是管理学，甚至是整个社会科学，国内学术界与国际学术界的学术规范和研究前沿相比，仍存在着一定的差距和不足。一套教材不可能超越目前国内学者对人力资源管理领域现有研究状况，特别是对现有知识系统的贡献的程度。不过，这也并不妨碍本套丛书的特点，更不能否认如下这一点：这里的大部分教材，都是我们教师群体“用心”体会、独立思考完成的成果。

成立于1983年的中国人民大学劳动人事学院，今年迎来了它成立20周年的喜庆日子。《复旦博学·21世纪人力资源管理丛书》的出版，也是带给我院成立20周年的一份献礼。感谢我院人力资源管理系主任文跃然副教授的策划，复旦大学出版社副总编刘子馨先生、副编审苏荣刚先生的鼎力支持。还要感谢人力资源管理系硕士生朱玲玲同学在丛书编辑过程中的辛勤付出。学院老师和出版社共同努力来出版这一套教材，让我写下这一段算是“序”的文字。我们相信，这套丛书的出版，将会推动我国人力资源管理的教学、科研及管理实践活动的健康发展。希望如Arthur K. Yeung 和 Kenneth J. Dewoskin 在“亚洲国家的人力资源管理发展”一文中所指出的那样，“展望未来，我们相信当亚洲或拉丁美洲等地区受到更多专家学者的关注之后，终将出现以亚洲或南美洲为主的人力资源理论与措施。”

中国劳动学会副会长
中国劳动学会劳动科学教学分会会长
中国人力资源开发研究会副理事长
中国人民大学劳动人事学院院长
博士生导师

曾湘泉

2003年7月7日于中国人民大学资料楼323室

目录

第一篇 导 论

3	第一章 什么是组织行为学
3	学习目标
4	开篇案例
4	第一节 组织与管理的基本概念
20	第二节 组织行为研究是组织管理的基础
25	第三节 组织行为学的学科体系
27	第四节 组织行为学的分析模型
33	本章小结
33	复习思考题
34	案例 “转盘” 方案
37	第二章 组织行为学的历史沿革与研究方法
37	学习目标
38	开篇案例
40	第一节 早期实践
41	第二节 古典理论时代
46	第三节 行为学派时代
50	第四节 组织行为学的今天：权变的观点
51	第五节 组织行为学的研究方法
59	本章小结
60	复习思考题

60 案例 原因何在?

第二篇 个体行为

65	第三章 能力、人格与学习
65	学习目标
66	开篇案例
67	第一节 能力
73	第二节 人格
80	第三节 学习
86	本章小结
86	复习思考题
87	案例 人才测评——让人才各得其所
89	第四章 价值观、态度和工作满意度
89	学习目标
90	开篇案例
91	第一节 价值观
105	第二节 态度
115	第三节 工作满意度
122	本章小结
123	复习思考题
123	案例 三联软件公司
125	第五章 情绪与工作压力
125	学习目标
126	开篇案例
127	第一节 情绪
134	第二节 工作压力
145	本章小结
146	复习思考题
146	案例 许君是否该辞职?

148	第六章 社会知觉、归因与印象管理
148	学习目标
149	开篇案例
150	第一节 知觉与社会知觉
158	第二节 归因
162	第三节 印象管理
167	本章小结
168	复习思考题
168	案例 苹果电脑公司的史蒂夫·乔布斯
170	第七章 动机概念与应用
170	学习目标
171	开篇案例
172	第一节 什么是动机
173	第二节 内容型动机理论
180	第三节 过程型动机理论
185	第四节 动机的整合模型
186	第五节 动机理论的应用
189	本章小结
189	复习思考题
190	案例 上海浦东大众公司的员工持股计划
192	第八章 个体决策
192	学习目标
193	开篇案例
194	第一节 个体决策的基本要素
199	第二节 基本的决策过程模型
210	第三节 决策偏差
212	本章小结
212	复习思考题
213	案例 鲍勃·鲁兹的直觉决策

第三篇 群体行为

217	第九章 群体
217	学习目标
218	开篇案例
219	第一节 群体的基本概念
223	第二节 群体行为的解释
239	第三节 群体决策
244	本章小结
245	复习思考题
245	案例 我的新伙伴
247	第十章 团队建设
247	学习目标
248	开篇案例
249	第一节 团队的含义
251	第二节 团队运作分析
260	第三节 有效的团队管理
266	第四节 把自己塑造成为优秀的团队成员
270	本章小结
270	复习思考题
270	自我评估练习 别人是否认为我可以信赖?
271	案例 高绩效团队的困惑
273	第十一章 人际沟通
273	学习目标
274	开篇案例
275	第一节 沟通概述
281	第二节 开发有效的沟通
290	第三节 有关沟通的当前问题
294	本章小结
295	复习思考题
295	案例 芒克的震惊

297	第十二章 领导
297	学习目标
298	开篇案例
299	第一节 领导与领导者
303	第二节 领导的行为理论
307	第三节 领导的权变理论
316	第四节 关于领导的最新观点
322	第五节 领导班子的结构
324	本章小结
324	复习思考题
325	案例 惠普 CEO ——卡莉·费奥利那

第四篇 组织行为

329	第十三章 权力和政治
329	学习目标
330	开篇案例
330	第一节 权力概述
337	第二节 权力、权威、权术和影响力
340	第三节 组织政治
347	本章小结
348	复习思考题
348	案例 加拿大戴亚米公司
350	第十四章 组织文化
350	学习目标
351	开篇案例
353	第一节 什么是组织文化
360	第二节 组织文化的功能
363	第三节 组织文化的创造、维系与传承
369	第四节 组织文化的分析和测量
381	本章小结
382	复习思考题

382	案例 3M 的管理哲学
388	第十五章 组织变革与发展
388	学习目标
389	开篇案例
390	第一节 组织变革的基本概念
408	第二节 影响变革的因素
412	第三节 实施组织变革
415	第四节 组织发展
423	本章小结
424	复习思考题
424	案例 科龙地震
427	参考文献
440	后记

第一篇
导论

Organizational
Behavior

