

# 组织行为学



工商管理新教材丛书

孙成志 编著

2

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

工商管理新教材丛书

C936  
86

2004



孙成志 编著

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

大 连

© 孙成志 2004

图书在版编目 (CIP) 数据

组织行为学 / 孙成志编著. — 大连 : 东北财经大学出版社, 2004.7 (2007.3 重印)

(工商管理新教材丛书)

ISBN 978 - 7 - 81084 - 402 - 4

I. 组… II. 孙… III. 组织行为学 - 教材 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 021946 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)

总编室: (0411) 84710523

营销部: (0411) 84710711

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: [dufep@dufe.edu.cn](mailto:dufep@dufe.edu.cn)

大连天正华延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: 148mm × 210mm 字数: 227 千字 印张: 9 1/2 插页: 1

印数: 36 001—42 000 册

2004 年 7 月第 1 版

2007 年 3 月第 6 次印刷

责任编辑: 朱 艳

责任校对: 那 欣

封面设计: 冀贵收

版式设计: 钟福建

定价: 20.00 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。科学发现和艺术创造都比较难，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“艺术的创作”。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，也越适合于案例教学，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

2 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  
2004 年 1 月于大连



---

# 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,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。

在本书的编写中,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

2004 年 3 月

# 目 录

|      |       |                      |
|------|-------|----------------------|
| 1/   | 第 1 章 | 组织行为学概论              |
| 2/   |       | 1.1 组织行为学的概念与学科性质    |
| 8/   |       | 1.2 组织行为学的产生与发展      |
| 13/  |       | 1.3 组织行为学的研究方法       |
| 19/  |       | 1.4 组织的环境            |
| 28/  |       | 复习思考题                |
| 29/  | 第 2 章 | 个体行为                 |
| 30/  |       | 2.1 人的行为分析           |
| 32/  |       | 2.2 个性理论与人的行为        |
| 43/  |       | 2.3 气质、能力与性格         |
| 51/  |       | 2.4 知觉与行为            |
| 60/  |       | 2.5 价值观、态度与行为        |
| 70/  |       | 2.6 职业生涯设计与开发        |
| 79/  |       | 复习思考题                |
| 81/  | 第 3 章 | 激 励                  |
| 82/  |       | 3.1 激励概述             |
| 85/  |       | 3.2 内容型激励理论          |
| 91/  |       | 3.3 过程型激励理论          |
| 98/  |       | 3.4 行为改造型激励理论        |
| 104/ |       | 3.5 综合激励模式           |
| 107/ |       | 3.6 如何提高激励的有效性       |
| 112/ |       | 复习思考题                |
| 114/ | 第 4 章 | 群体行为                 |
| 115/ |       | 4.1 群体行为的一般问题        |
| 117/ |       | 4.2 影响群体行为和工作绩效的主要因素 |



※

2

※

|      |                    |
|------|--------------------|
| 129/ | 4.3 群体决策           |
| 135/ | 4.4 群体中的人际关系       |
| 143/ | 4.5 团队管理           |
| 147/ | 4.6 群体冲突           |
| 153/ | 4.7 谈 判            |
| 158/ | 复习思考题              |
| 159/ | <b>第5章 领导行为</b>    |
| 160/ | 5.1 领导的概念与领导工作的作用  |
| 165/ | 5.2 有关人性的假设        |
| 173/ | 5.3 领导者素质理论        |
| 179/ | 5.4 领导者行为理论        |
| 186/ | 5.5 领导权变理论         |
| 192/ | 5.6 提高领导的有效性       |
| 200/ | 5.7 信息沟通           |
| 212/ | 复习思考题              |
| 213/ | <b>第6章 组织行为</b>    |
| 214/ | 6.1 组织的概念与类型       |
| 218/ | 6.2 组织设计           |
| 227/ | 6.3 工作设计           |
| 237/ | 6.4 压 力            |
| 243/ | 6.5 组织文化           |
| 257/ | 复习思考题              |
| 258/ | <b>第7章 组织变革与发展</b> |
| 259/ | 7.1 组织行为合理化的标准     |
| 267/ | 7.2 组织变革与对策        |
| 278/ | 7.3 组织发展与工作生活质量    |
| 283/ | 7.4 当代组织变革的趋势及关键问题 |
| 291/ | 复习思考题              |
| 292/ | <b>主要参考文献</b>      |

# 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 组织行为学的概念与学科性质

### 1.1.1 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的规律性,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。

2 (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分系统;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。

### 1.1.2 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性，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3的因素是什么，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\*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，都是由个体与群体所组成的。所以个体的人既是群体的一员，也是组织中的一员。各组织都具有各自的特征，如组织结构、规章制度、奖惩和工资分配等。这些因素都会影响个体和群体以及整个组织的行为。

第四层是组织的外部环境（包括物质环境和社会环境）。任何个人、群体和组织都是处在组织外部的环境中，他们是社会环境的成员。他们的行为均要受到外部环境的影响。为了要真正掌握组织中人的行为规律，还必须研究组织与环境的相互关系。

上述四个层次不是互相排斥的，而是互相补充的。因此，必须把这

四个层次结合起来，协调地加以研究，才能真正掌握组织中人的行为规律，全面提高组织的效率，提高组织的管理水平。

## 2) 两重性

组织行为学又是一门具有两重性的学科。它既具有与组织中人的行为生物性特征相联系的反映人的行为一般规律的属性即自然属性，又具有反映人的社会活动规律的社会属性即阶级性。这种两重性来自于三个方面：

一是来自多学科性。组织行为学的研究既应用普通心理学、生物学、生理学等不具有阶级性的自然科学，又应用社会学、社会心理学、政治学等具有明显阶级性的社会科学。组织行为学正是在这些自然科学和社会科学互相交叉渗透的基础上发展起来的，在性质上也就反映了这些学科的特性。

✱

二是来自组织行为学的研究对象“人”本身的两重性。组织中的人既是生物性的人，又是社会性的人（主要还是社会性的人）；既是生产力要素之一，又是生产关系的主体。从生物性特征上看，组织行为学研究的人具有自然属性，而不同社会制度下生产关系的性质不同，致使组织行为学所研究的人又具有社会性（阶级性）的一面。正如马克思所说，人是一切社会关系的总和。

4

三是来自管理的两重性。在某种意义上说，组织行为学就是一种以人为中心的管理学。一方面，管理作为对人们共同劳动的协调和指挥，是属于管理的自然属性，反映了社会化大生产的共同规律，是人类生产实践中形成的共同文明成果。这种管理的属性，不受社会制度的制约，不管资本主义社会，还是社会主义社会，都需要通过协调和指挥来管理社会化大生产活动。另一方面，管理又是一种监督劳动。这种监督劳动是一种社会属性的职能，它反映了一定社会生产方式下生产关系的要求，不同的社会制度，管理的社会属性是不一样的。在阶级社会中，管理是统治阶级意志的反映，是具有明显的阶级性的。在资本主义制度下，正如列宁所揭示的那样，资本家所关心的是怎样为掠夺而管理，怎样借管理来掠夺。在社会主义制度下，因为人民当家做了主人，所以管理是为人民富国强，借管理来富民强国。这种管理的两重性，也就决定了专门研究管理领域内人的行为规律的组织行为学也具有两重性。

✱

根据上述两重性的分析，我们清楚地看到组织行为学除了不同社会制度下具有不同的阶级性这一方面以外，还具有一切社会均有的共性方面，而后者也正是我们可以借鉴和吸收国外在组织行为学上的研究成果为我所用的依据。

### 3) 实用性

组织行为学相对于心理学、社会学、人类学等学科来说，它属于应用性科学。而心理学、社会学、人类学则属于理论性科学。这些学科是组织行为学的理论基础。在研究和掌握了组织中人的规律性后，还要进一步研究评价和分析人的行为的方法，掌握保持积极行为、改变消极行为的技术。其目的是紧密联系组织管理者的工作实际，提高他们的工作能力，改善组织的工作绩效。所以，它是一门实用性的科学。

#### 1.1.3 研究和应用组织行为学的意义

国内外的实践证明，特别最近几年我国的改革、开放的实践证明，加强组织行为学的研究和应用，对于改进管理工作和提高管理水平，培养和选拔各级管理人才，改进领导作风和提高领导水平，提高工作绩效，改进干群关系，调动广大职工群众的积极性、主动性和创造性，增强企业、事业单位的活力和提高社会生产力，都具有重要的意义。

1) 有助于加强以人为中心的管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性

组织行为学认为，人是组织的主体，在现代化的管理中，最重要的管理是对人的管理。实现管理的目标，就要实行合乎人情味的管理，建立以人为中心的而不是以工作任务为中心的管理制度。科学技术越发展，就越要重视人的因素，就越要重视提高人的素质，提高脑力劳动者的比重。据统计，体力劳动和脑力劳动的耗费比重，在机械化水平低下的情况下一般为 90:10；在中等机械化水平下为 60:40；在全盘自动化的情况下为 10:90。特别是进入电子计算机、信息化管理时代，对脑力劳动的要求越来越高。实践证明，越是高级的脑力劳动者，就越需要实行具有人情味的管理，充分发挥其主动性和自觉性，而不能主要靠监督。

2) 有助于知人善任，合理地使用人才

组织中的每一个人均有他们各自的个性特征，有他们的不同的气

\*

5

\*

质、能力、性格和兴趣。而组织行为学的个体行为部分，通过对个性理论及其测定方法的研究，通过对个人绩效考核方法的研究，使组织领导能够全面地了解每个人的性格特点和能力所长，从而安排与之相适应的工作岗位和职务，真正做到扬长避短、人尽其才、才尽其用，取得最佳的用人效益。同时，也可为我国当前的劳动人事制度的改革，为制定用人和育人政策，提供科学依据。

### 3) 有助于改善人际关系，增强群体的合理凝聚力和向心力

组织中的职工绝不可能孤立行事，必然在一定的工作群体中与他人协作配合，发生各种各样的关系。组织行为学对群体行为规律的研究，为改善人际关系，发挥群体的功能，提高群体绩效，提供了依据。如组织行为学主张，把组织中的正式群体和非正式群体的作用结合起来。如

✱ 当前的劳动优化组合的形式就是把非正式群体转化为正式群体，实行将点兵、兵择将的自由组合。由于这些人感情、志趣相投，价值观相一致，容易增强群体的凝聚力和向心力，满足人们的归属感和友谊的需要。在这样和谐的人际关系下，人们心情舒畅，有利于进一步提高群体

6 绩效。

### 4) 有助于提高领导水平，改善领导者和被领导者的关系

在不同的社会制度下，领导者与被领导者的关系，是具有不同的阶级性质的，所以，不能混为一谈。但是，任何组织的领导者又是生产和

✱ 工作任务的协调者和指挥员，他们与职工的关系，除了有一般意义上所说的生产关系一面；还有一般的社会关系的一面。马克思多次把生产关系和社会关系区别开来，他从来不认为生产关系就等于社会关系，当然社会关系的核心是生产关系。既然企业领导与群众的关系还具有一般社会关系的一面，那么西方组织行为学中关于一个有效的领导人应具备的素质、领导艺术和如何根据不同情况采用不同的领导方式等原理原则，对于提高我们的领导者水平，还是很有借鉴意义的。

### 5) 有助于组织变革和组织发展

组织变革和组织发展是组织行为学的重要课题。它要研究如何根据组织所处的环境、组织的战略目标、技术和人员素质的变化和发展，来进行组织的变革和发展，设计出更为合理的组织结构。这种研究对于我国的企业经济体制改革，特别是对于增强企业活力有许多启示。其中主

要启示有下列两个：第一，应根据我国企业的规模、技术水平、产品或劳务性质、人员素质的不同，设计出不同的企业组织结构，改变改革前那种不顾企业的差别而一律采用同一种僵化的组织结构的做法；第二，鉴于同一个企业或单位的环境、技术、产品、劳务和人员素质，在不同时期是不同的，有时变化很大，所以其组织结构也必须随着时间的变化而变化。

#### 1.1.4 组织行为学面临的机会与挑战

世界环境的变化既给组织行为学的发展带来了机会，也提出了挑战。在新的形势下，管理者了解和应用组织行为学比以往任何时候都重要了。组织行为学可以为管理者解决他们所面临的关键问题，这些问题是：

##### 1) 改善质量和生产率

面对全球的激烈竞争，一个组织为了生存，不得不提高生产率，改善质量。而任何提高质量和生产率的努力要想成功，都离不开员工的参加。员工将不再只是执行变革的主要力量，而且会越来越主动地参与变革计划的制定过程。组织行为学将为管理者处理这些变革提供重要启示。

##### 2) 管理劳动力多元化

全球化的直接结果是导致组织劳动力的多元化，跨国公司的成员来自不同的国家和民族。不同的人和组织中多多少少地会被自动的同化，但是，员工在工作时不会把自己的文化价值观和生活方式偏好放在一边。因此，组织所面临的挑战是通过澄清不同的生活方式、家庭需要和工作风格来使自己适应各种各样的人群。劳动力多元化对管理实践意义重大，管理人员需要改变他们的经营哲学，从把员工作为相同的人来对待，转变为承认差异，并以能够保证员工稳定和提高生产率的方式对差异作出反应。同时，不要有任何歧视。如果管理得当，多元化会提高组织的创造性和革新精神，通过鼓励不同的观点来改善决策质量。如果管理不当，就可能会出现流动率高、沟通困难和更多的人际冲突。

##### 3) 面对临时性

动荡的环境使管理特点发生了很大变化。以前的管理特点是长期稳定伴随着短期的变革，而今天的情形正好相反，长期的变革伴随着短期





的稳定。管理者和员工所面对的世界是一个永久的“临时性”。以前员工被分配到一个特定的群体,这种分配几乎是永久的,工人每天与固定的人群在一起,安全感很强。现在不同了,稳定的群体被临时群体取代了,团队成员来自不同部门,成员总是在变化。组织本身也处于不断变迁的状态,组织不断地重组它们的部门,卖掉经营不善的业务,缩短作业流程,用临时工代替长期工。这一切都要求组织成员学会应付临时性,学会在充满灵活性、自发性和不可预测的环境中生活。组织行为学能帮助人们更好地理解不断变革的工作环境,使人们能够克服变革的阻力,创造一种积极的组织文化,使组织在变革中求得繁荣。

#### 4) 员工的忠诚性减弱

随着经济体制改革的推进、市场经济的发展,铁饭碗被打掉了,减员增效使一部分人面临下岗的命运。这些在发达的资本主义国家早就出现了,从20世纪80年代开始,为了适应全球性的竞争、不友好的接管、收购、兼并等,许多公司开始摒弃传统的工作稳定性、资历和报酬政策。他们通过关闭工厂,把生产转移到劳动力成本低廉的国家、卖掉或关闭不盈利的企业、减少管理层次等,以适应竞争的环境,从而变得“刻薄而吝啬”了。这些变化导致了员工的忠诚性急速下降。组织行为学所面临的一个重要的挑战,就是为管理者设计出能够调动忠诚性不高的员工的积极性的方法,同时又能维持组织在全球竞争中的能力。

## 1.2 组织行为学的产生与发展

### 1.2.1 管理科学的发展与组织行为学的产生

系统理论的出现,推动了科学技术的发展,科学研究的内部分工,促成了原有学科的分化和新学科的诞生。组织行为学就是在管理科学发展的基础上产生和发展起来的。管理是人类社会的永恒主题,它是人类社会有序发展的推动力。管理是管理者运用一定的职能和手段协调他人的活动,使别人同自己一起高效率地实现既定目标的活动过程。尽管管理活动自古就有,但是,形成一门独立的科学,还只是19世纪末20世纪初的事。1911年,泰罗的《科学管理原理》一书的出版,是管理学成为一门独立科学的标志。管理科学的发展经历了传统管理、科学管理和现代管理三个发展阶段。人是管理的主体,也是管理的对象,在管理