



21世纪公共管理学系列教材

Textbooks of Public Management and Administration in 21st Century



组织行为学

朱志忠 唐和平 著

Organizational Behaviour



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



组织行为学

朱志忠 唐和平 著

Organizational Behaviour

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学/朱志忠,唐和平著. —北京:北京大学出版社,2005.6
(21世纪公共管理学系列教材)

ISBN 7-301-09063-3

I. 组… II. ①朱… ②唐… III. 组织行为学 IV. C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第051006号

书 名: 组织行为学

著作责任者: 朱志忠 唐和平 著

责任编辑: 朱彦 王业龙

标准书号: ISBN 7-301-09063-3/D·1185

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路205号 100871

网 址: <http://cbs.pku.edu.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752027

电子信箱: pl@pup.pku.edu.cn

排 版 者: 北京高新特打字服务社 82350640

印 刷 者: 北京汇林印务有限公司

经 销 者: 新华书店

730毫米×980毫米 16开本 20.75印张 402千字

2005年6月第1版 2006年6月第2次印刷

定 价: 28.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,翻版必究

前 言

组织行为学是专门研究一定组织中人的心理与行为规律性的科学。它是一门多学科、多层次相互交叉的边缘性、应用性的学科,包含了心理学应用于管理的新成果、管理科学与行为科学的新发展。加强对组织中人的心理与行为的研究,对于提高管理者的管理水平和领导者的领导水平有十分重要的意义,它可以帮助管理者和领导者提高预测、引导和控制本组织中人的心理和行为的能力,帮助他们及时协调个人、群体与组织之间的相互关系,从而充分调动和发挥员工的积极性、主动性和创造性,达到有效实现组织目标的目的。

本教材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、基本原理和基本技能,并适当地反映了本学科的新成果及其在当代中国的实际应用情况。

全书共分五编十七章。

第一编“理论与方法”,主要讨论组织行为学的研究对象、理论发展和研究方法等问题,介绍组织、行为、组织行为等概念,阐述组织行为学的学科发展历史以及理论体系的构成,指出研究组织行为学所应当遵循的原则、基本过程和主要方法。

第二编“个体心理与个体行为”,主要讨论组织管理中的个体差异、个体行为的变化和如何激励个体等问题;分别介绍个体的需要和动机的概念以及它们和行为之间的关系,分析组织中每个个体的需要和动机的差异、认知差异、个性差异和态度差异;阐述学习及其对工作和个人行为的作用,介绍强化理论和运用强化理论塑造员工行为的方法;阐述激励的概念、过程和分类,分析激励的一般原则,介绍各种激励理论,并在此基础上着重讨论如何在组织管理中运用激励理论,从而化消极因素为积极因素,有效地提高工作绩效,更好地实现组织目标。

第三编“人际关系与群体行为”,主要论述群体心理与群体行为的基本原理;主要介绍群体的概念、特征、类型、发展以及群体行为特征;阐述沟通的概念、过程、类型、渠道和障碍,分析沟通模式、沟通类型和沟通网络,发挥沟通的作用;研究群体内人际关系的目的是,在于通过人际关系来观察、衡量群体凝聚力的状况,并通过改善群体内的人际关系促进群体凝聚力的提高,从而提高群体士气,促进群体行为的合理化并达到更好的群体绩效;分析冲突在管理中的作用,了解人际冲突的原因和解决对策,了解群际冲突发展的不同阶段和特点,掌握处理群

际冲突的方法,了解谈判的基本过程和方法;区分领导者与管理者,论述如何树立正确的领导权威观,介绍各种领导行为理论。

第四编“组织行为与过程”,主要将组织行为作为一个不断适应内外环境的整体系统来研究,以期使我们对组织行为和过程的认识与应用达到理论联系实践的层次;主要讨论作为整体组织的理论基础以及组织活动和组织结构的设计原理,研究组织设计要求,分析组织设计中的权变因素;研究工作设计的发展过程,分析工作设计的理论与方法、实施原则和工作再设计的主要方法;分析工作紧张的本质和来源及其对身体健康、心理和行为的影响,介绍个人和组织控制工作紧张的方法;阐述道德决策制定中的核心问题,介绍组织决策制定的三个基本模型和管理决策制定的阶段。

第五编“组织变革与组织文化”,主要阐述现代组织正处于一个不断发展和变化的社会环境之中,任何组织都必须随着它们所处的内外环境、目标和任务的变化而变化;各类组织为了在不断变化的条件下求得生存和发展,均要致力于组织变革和组织发展;现代组织的变革和发展不仅要受到某种组织文化的制约,而且也需要有一定的组织文化作为其支撑。本编主要讨论组织变革与组织发展、组织文化,以期更详尽地探讨组织的发展规律。

目 录

第一编 理论与方法

第一章 概念与研究对象	3
第一节 组织与组织行为.....	3
第二节 组织行为学的概念、研究对象与目标	9
第三节 研究组织行为学的意义与作用	11
第二章 理论源泉与学科发展	13
第一节 组织行为学的理论源泉	13
第二节 组织行为学的产生与发展	15
第三节 组织行为学的理论体系及其性质	23
第三章 组织行为学的研究方法	28
第一节 研究方法的主要特性	28
第二节 组织行为学研究的分类与基本过程	29
第三节 主要研究方法	32

第二编 个体心理与个体行为

第四章 管理中的个体差异分析	39
第一节 需要、动机与行为.....	39
第二节 认知差异与管理	42
第三节 个性差异与管理	48
第四节 价值观、态度差异与管理.....	59
第五章 个体行为的变化	66
第一节 学习理论	66
第二节 强化理论与方法	69
第三节 个体行为的变化	73
第六章 激励理论与应用	76
第一节 激励与激励机制	76
第二节 激励的一般原则	80

第三节	需要型激励理论	83
第四节	过程型激励理论	88
第五节	综合型激励理论	93
第六节	激励理论在中国的应用	96

第三编 人际关系与群体行为

第七章	群体行为与管理	103
第一节	群体的概念与特征	103
第二节	组织中的群体类型及其行为	106
第三节	群体行为与群体结构	116
第四节	群体凝聚力与群体绩效	125
第八章	信息沟通	136
第一节	沟通的概念与作用	136
第二节	沟通的基本过程与要素	138
第三节	信息沟通的基本类型	141
第四节	信息沟通的网络	146
第九章	群体中的人际关系与政治	152
第一节	群体中的人际关系	152
第二节	组织中的权力	161
第三节	权力的基础和运用	168
第十章	冲突与谈判	178
第一节	冲突概念	178
第二节	冲突的过程	182
第三节	人际冲突	185
第四节	谈判	187
第十一章	领导行为	195
第一节	领导与领导过程	195
第二节	领导特质与领导行为	199
第三节	领导者的选择与培养	207
第四节	领导权变理论	211
第五节	领导理论的发展	216

第四编 组织行为与过程

第十二章 组织理论与组织设计	225
第一节 组织理论	225
第二节 组织设计	231
第三节 组织结构设计	236
第四节 组织行为的科学化	244
第十三章 工作设计	250
第一节 工作设计的概念与意义	250
第二节 工作设计的模型	253
第三节 工作再设计	259
第十四章 工作紧张	262
第一节 工作紧张的本质和根源	262
第二节 工作紧张的效应	265
第三节 对工作紧张的控制	268
第十五章 组织决策的制定	271
第一节 道德决策的制定	271
第二节 决策制定模型	275
第三节 管理决策制定的阶段	277

第五编 组织变革与组织文化

第十六章 组织变革与组织发展	283
第一节 组织变革概述	283
第二节 组织变革的实施	287
第三节 组织变革的阻力及其克服	291
第四节 组织发展	295
第十七章 组织文化	301
第一节 组织文化概述	301
第二节 组织文化的影响	309
第三节 组织文化建设	312
第四节 组织文化管理	315
主要参考书目	321

第一编 理论与方法

组织是人类群体性活动的主要形式,是人的社会性的重要表现。组织与人类是息息相关的,无论过去还是现在,人们在工作和生活中经常要和形形色色的组织发生关系。组织已经逐渐成为现代社会的基本单元,而且随着社会的不断发展,社会的组织化程度也不断提高。在当代,人类在科学技术、生产力和社会经济发展等方面都取得了巨大的成就,这些成就的取得要归功于高度组织起来的人们。几乎每一个人都是某一或某些组织的成员,并在其中工作、学习和生活。同时,每个人都和许多组织有着利益关系,一般而言,人们赖以生存的资源都要由组织来提供。组织是由人组成的,没有人,组织就无法运转;同时,组织又是由人来管理的。由于组织在人类的生活、工作和社会发展中的重要地位,组织的有效运作离不开对组织行为及其规律的研究。组织行为学与别的学科一样,具有自己特定的研究对象、学科理论和研究方法。本编集中讨论组织行为学的研究对象、理论发展和研究方法三个问题。

第一章 概念与研究对象

【学习目的和要求】

通过本章的学习,要了解组织、行为、组织行为的概念,了解组织行为学产生与发展的历史,掌握组织行为学的学科性质与特点,掌握组织行为学与其他相关学科的关系,理解研究和应用组织行为学的意义和作用。

第一节 组织与组织行为

组织是人类生存的基本方式。众所周知,社会性是人类所独有的特性,而组织性又是社会性的主要特征之一。没有组织,也就没有社会。组织是连接人与社会的中介。通过组织这一中介,单个具体的人相互联系在一起,个人由此被纳入到群体网络之中,从而共同组成了人类社会。

自古以来,组织就是人类群体活动的主要形式,是人的社会性的重要表现。在人类社会中,人们整天都在和各种各样的组织打交道,无论是工作还是生活,都要和组织发生关系,而现代社会更是高度组织起来的社会。社会组织程度越高,说明人类的力量越大,因为人类的力量在本质上是组织的力量。

尽管组织比比皆是,但是每一个组织留给我们的印象往往是不一样的:有些组织待人热情真诚,办事认真高效;有些组织对人冷若冰霜,办事拖沓推诿。为什么组织及其行为之间存在如此巨大的差异?这是组织行为学关注的重要问题。为此,我们应首先明确“组织”这个最基本的概念。

一、组织

现实生活中的组织形形色色,人们对组织的认识也千差万别,不同的学派对组织的定义则是见仁见智,争论不休。有人认为,组织是追求一定目标的社会实体,它的存在是为了实现一定的目标,而组织成员的行为是对这些目标理性的追求;有人认为,组织是一个开放的系统,是依托环境而求生存的“投入—产出”的转换系统;也有人认为,组织是契约的集合体,它由许多成文或不成文的契约构成,组织成员根据契约的规定工作,并获得相应的报酬;还有人认为,组织是各种权力的集合体,它是由各种权力集团结合而成的,各集团为满足自身的利益和要求,力图控制或影响组织对各种资源的分配,如此等等。有关组织的观点存在巨大的差异,因此需要对组织所具有的一些共性的东西进行分析,如组织的基本内

涵、组织与环境之间的关系、组织的演变以及组织的管理等,以便达成共识,确定“组织”这一核心概念的基本涵义,作为研究组织行为学的基点。

1. 组织的定义

在我国古代,组织的原意是将丝、麻织成布帛,也就是“组合、编织”的意思。随着时间的推移和社会的发展,人类日常生活和社会生活的各种需要日趋复杂化、多样化,仅仅通过孤立的个体活动无法自行满足这些需要,于是出现了人类的群体活动。在群体的活动中,为了协调不同个体的活动,就会按照一定的关系建立特定的规则。这种活动正式化、稳定化的结果就是导致组织出现。组织在出现后也逐步发展和深化,组织的概念逐步从物的组织到人的组织,从静态的组织到动态的组织;从封闭的组织到开放的组织,从单个的组织到系统的组织。

任何一个组织的存在都必须具备三个条件:

(1) 人。组织是人组成的集合体,它是由人构成的。组织成员按照一定的方式相互合作结成有机整体,从而形成单独的个人力量简单相加所无法比拟的整体力量。同时,组织活动也需要一定的物质资源。因此,组织既是物质结构,又是社会结构。组织活动的资源配置是通过人来完成的,正是因为个体的集合而形成了组织。

(2) 目标。组织是适应特定目标的需要而组成的,任何组织都有其基本使命和目标,企业是为了生产产品、提供服务以满足顾客的需要,医院的存在是为病人提供健康服务,教育机构是为社会培养所需要的人才,诸如此类。

(3) 工作。组织的存在是由于有自身的使命和目标,这些使命和目标是社会所必需的,但又是个体所无法完成的。为了完成自己的目标,组织必须开展实际的业务活动(即工作),如企业的生产活动、学校的教学活动、医院的诊治活动等等,而组织活动的展开又离不开相应的人力资源、物质资源、财力资源和信息资源等作为运作条件,否则组织的活动无从进行。同时,为了保证组织活动顺利有效地进行,还需要对组织自身进行管理。

概括不同时期的不同学者对组织的各种界定,组织的涵义应当包含以下几个特征:

(1) 组织是动态的组合活动过程,是指组织工作或组织活动。它是由两个人以上的集体为共同的目标,协同劳动,通过分工和合作,把人、财、物和信息资源在一定的时间和空间内进行组合配置的活动过程。

(2) 组织是相对静态的人类社会实体单位。即把动态的组合活动过程中有效、合理的配合关系固定下来,形成各种规章制度和责、权、利相结合的组织机构模式。

(3) 组织必须具有共同目标,而它自身则是实现共同目标的手段。

(4) 组织是有一定的需要动机、情感和进取心的团体意识和精神的结合体。

(5) 组织是一个投入—产出的系统,它与社会系统相互作用,成为独立的法人,从而成为具有调节、适应发展变化功能的开放的系统。

(6) 组织是物的系统、人的系统和社会环境系统相结合的社会技术系统。

概括不同学者对组织的界定,我们对组织的概念作如下综合表述:组织是对完成特定使命的人的系统性安排,在共同目标指导下协同工作;它建立一定的机构,成为独立的法人;它又是通过分工合作而协调配合人们行为的组织活动过程。

2. 组织的演变

结构和过程、存在和演变是组织的两种形态。组织的存在表现为在某些特定的目标下形成的职位、个人之间的关系网络式结构,这一结构一旦形成便具有相对的稳定性。组织结构在形成之后,必然要开展活动以完成组织目标;同时,要适应环境的变化进行调整,以提高组织的效能。这种运作、变革和发展的过程就是组织的演变过程。

在社会资源有限的情况下,同类型的组织往往会为了自身的生存资源、发展机会而展开激烈的竞争,竞争必然造成优胜劣汰的结局。具有竞争优势的组织会不断发展壮大,反之则会衰落、消亡。这种“物竞天择,适者生存”的竞争给组织造成了强大的外部压力,从而迫使组织不得不为自己寻求生存和发展的优势。在竞争性环境中,一个组织的竞争优势取决于它与环境之间协调、适应的程度。同时,组织的竞争优势也取决于组织内部的制度和工作效率,它们决定了组织能否以较小的资源消耗实现较多较好的工作成果,即投入—产出的比值。

专业化和分工是提高工作效率的根本途径,也是推动技术进步、组织演变的动因。提高工作效率、有效完成组织目标必然要求组织内部分工的深化和专业化程度的提高,而内部分工的深化和专业化程度的提高必然导致更高的效率和技术进步。但分工深化在促进组织效率提高的同时,也产生了组织内部协调的困难,从而导致管理成本日益增长。因此,在技术水平相对稳定的条件下,工作效率和管理成本之比就决定着分工的深度和专业化程度,从而决定了组织内部层级结构的复杂程度。

任何类型和性质的组织都有一定的规模,组织的无限扩展并不一定带来组织效率的增长。随着组织规模的扩大,组织的活动一方面会产生规模效益,另一方面又会导致组织内部信息交换的困难,组织成员的积极性和组织机构的灵活性下降,组织的管理成本也随之上升。因此,在一定时期内,规模收益和管理成本之间合理的比例关系就决定了组织规模的限度。在组织演变的不同阶段,组织的人员构成、规模、结构不同,组织和环境的关系也在不断变化,组织成员的个体需要和行为、群体关系和行为也会千差万别。但是无论如何,随着社会的进步和管理技术的发展,在长期的组织演变过程中,组织的规模总是在不断扩大的。

3. 组织和环境

任何组织的生存和发展都依赖于特定的客观物质基础和社会条件,这些存在于组织之外并对组织产生一定影响作用的外部事物和现象构成了人们通常所说的“组织环境”。组织环境包括了人、财、物、气候、市场、技术、文化、政策、法律、自然、政治、经济、文化和技术等方面的要素,不同的组织对这些环境要素的依赖程度各不相同。如,社会环境中某一微小的政治因素可能对政党的策略产生重大影响,抗洪指挥部则会密切关注本地区的气候变化。

组织和环境相互作用,不断地进行物质、能量和信息的交换。组织依靠环境获得赖以生存的资源和发展机会,组织的产出、服务为环境所接受的程度是限制组织活动的边界条件,组织活动的效率受制于环境条件的优劣。世界是变化着的世界,特别是在现代社会,科学技术日新月异,国际交往日趋频繁,社会联系日益密切,在越来越广泛的范围内,社会、经济、政治、文化、科技等诸多因素紧密相关,形成了一个有机的、不可分割的整体。这一趋势必然导致环境变化的速度加快,组织对环境的依赖日益加深。组织必须正视组织的环境状况,适应环境的变化,不断改革调整,才能获得发展。因此,组织活动必须适应环境的需要,许多组织的失败正是因为它们不能适应环境。

组织和环境的相互作用具体表现为组织和环境中的各种要素、其他组织和个人的相互作用,这些与组织直接作用的其他组织和个人就是组织的利益相关者。如,对一个政党而言,选民、结盟政党和大众传媒就是其利益相关者;对一个企业而言,供应商、银行、中介机构、分销商、代理商、零售商和顾客等就是其利益相关者。组织和环境之间进行的物质、能量和信息的交换,实际上就是通过和它的利益相关者进行交换而实现的。组织适应环境的需要,本质上就是要满足其利益相关者的各种要求,这些利益相关者构成了组织的环境。与此同时,组织要适应环境的变化,必须具备良好的信息沟通渠道,及时而准确地感知环境的变化,保持一种适应环境变化的灵活的结构。

当然,组织也会反过来影响环境,组织的存在本身就是为了增强人们认识和改造世界的的能力,因而组织活动的结果必然会对环境产生或大或小的影响,组织要为优化社会物质环境和文化环境贡献力量。成功的组织往往会对社会产生示范效应,而组织失败的教训也会增进人们对世界的认识。尽管组织能够反作用于环境,但这是以对环境的适应为前提的。一般而言,组织对环境不可能产生决定性的影响。

4. 组织和管理

管理实际上是组织活动的一项基本内容,是指在特定的环境下对组织所拥有的资源进行有效的计划、安排、激励、领导和控制,以达到组织既定目标的过程。由此可见,管理实际上是独立进行的、有别于作业工作,又为作业工作服务

的活动,是保证组织正常运行、发展以实现组织目标的手段。

(1) 任何组织都需要管理。小至家庭,大到国家,所有组织都是由具有共同目标的人组成的集合,而组织内每一个人的观念、志趣、经验和能力不尽相同,组织内部发生冲突和矛盾也就在所难免。因此,协调组织成员之间的关系是组织存在并正常运行的前提,也是管理的基本内容之一。

(2) 管理的目标是保证组织目标的实现。管理是任何组织不可缺少的,但绝不是独立存在的。管理不具有自己的目标,不能为管理而进行管理,管理的终极目标只是保证作业活动的有效进行,为实现组织目标服务。

(3) 管理工作的效果通过组织效率和组织效能来衡量。管理要通过综合运用组织中的各种资源来实现组织目标。在组织活动中,管理负责把资源转化为成果,将投入转化为产出。由于社会资源的稀缺性,组织环境获得的各种资源都是有成本的,任何组织都不可能无偿使用资源。管理的效率如何集中体现在它是否使组织以最少的投入获得最大的产出。组织的管理效能是指管理工作必须保证组织的产出成果能满足利益相关者的某种需要并为之所接受,从而使环境和人得以继续生存并发展。管理的任务就是获取、开发和利用各种资源来确保组织效率和组织效能的不断提高,以更好、更快地实现组织目标,适应社会进步的需要。

(4) 组织的发展演变是管理思想发展、管理技术提高的源泉。随着科学技术的发展和社会的进步,人际关系的技术手段日益先进、多样,空间障碍越来越小,人与人之间的联系越来越密切,地域范围越来越广。生产、服务的社会化程度与社会的组织化程度日益提高,组织影响人们生活、工作的广度、深度、强度和力度都在加强。个人和组织相互作用的形式和关联的程度呈现复杂化、多样化的特点。组织本身也在不断发展演变,组织规模不断膨胀,内部层级结构日益复杂。组织规模、结构的演变,增加了管理的难度,给管理提出新的问题。对这些问题的探索、解决会导致管理思想的发展、管理技术与方法的进步,从而使组织的管理成本降低。历史上,重大的管理思想和技术突破都是由组织的发展演变引起的。离开了组织,管理就成为无本之木、无源之水。因此,组织行为学的研究和管理理论是无法截然分开的,两者是相辅相成的。

二、组织行为

随着社会进步和经济发展,人类生产、生活的社会化程度日益提高,组织活动影响和改变人们生活的广度与深度也不断加强。与此同时,随着社会分工的深化、人们物质和精神需要的增长以及社会联系的日益增加,保险机构、志愿者组织、猎头公司、网络型企业等崭新的组织形式大量涌现,并越来越深入地介入人们的工作和生活。同时,专业化的增强、规模收益的要求、专业知识的积累、管

理水平的提高,又使得组织规模和员工构成不断变化,内部结构日趋复杂,对经济、政治、文化和社会心理的影响不断增大。

在现代社会,组织活动影响我们的生活如此之深,以至于任何一个人都无法脱离组织而存在,组织使人们的生活、工作和认识正在发生重大的变革,组织中的人们也正在经受前所未有的挑战。因此,将组织作为对象对其行为进行深入研究,探讨组织内部结构和演变的规律,研究组织活动中影响个体、群体行为的各种因素及其相互关系,对于保证人类社会活动的有序进行,增进组织活动的有效性,提高人们的生活质量和福利都是非常重要的。

对组织行为的探讨实际上包括了个体、群体和组织三个层次。

1. 个体

个体是构成组织的最基本细胞,是组织行为学研究的基础和出发点。由于组织总是由个体的人组成的,因此,研究组织行为的基本出发点就是研究组织中的单个成员。这种研究方法一般将重点放在心理学的发展理论和解释的规律上,这些理论和解释是关于个体行为以及他们对不同的组织政策、实践和过程的反应。在这种研究方法中,以心理学为基础的有关人性、需要、动机和激励等方面的理论是用来说明单个组织成员的行为和绩效的,对诸如价值观、知觉、态度、个性、意志和情趣这些因素也予以考虑,并对他们在工作中的个体行为、作风和绩效的影响进行研究。

2. 群体

如果要完成组织的目标,组织成员就必须在工作中合作并协调他们的活动。人们在一起工作的常规方式是小组、部门和委员会这些组织形式。因此,在组织行为学中,一个可选择的富有成效的方法是分析工作群体的结构与功能、群体的发展过程和内聚力。在群体中,人们是如何工作的?决定一个群体团结和富有成效或分散和一无所成的奥妙何在?领导如何影响群体成员以及他们的能力,以便他们一起通力合作,以较高的生产率工作?这些就是组织中有关群体有效功能涉及的几个问题。组织行为学的一个重要部分就是把社会心理学的知识和理论应用于研究组织中的群体。在群体这个层次上分析所得的见解不同于研究个人单独工作产生的见解。

3. 组织

组织行为学不仅将其研究重点放在组织中的个体和群体上,而且也要从宏观的角度研究整个组织。研究者力图以社会学的方法来理解组织结构和组织设计是如何影响组织效率和气氛,如何有效地进行信息传递,认识组织与环境之间的关系及其影响、组织变革和发展规律,从而尽可能提高组织的有效性和效率,改善组织气氛。例如,对各部门分配任务和责任的不同方法可能会影响这些部门的工作能力以及整个组织的工作效率,组织应用的技术、组织规模、组织年限

等因素对组织结构、组织效率的影响,以及组织与外部环境的相互作用与适应等都在考察之列。

在上述组织行为研究的三个基本分析单元——个人、群体和组织中,前两个单元——组织中个人行为 and 群体行为的研究构成组织行为学的微观理论,把组织作为基本分析单元而进行研究构成组织行为学的宏观理论。从不同角度对组织行为进行研究并不相互矛盾,相反,它们之间相互补充。对组织本质、组织效率影响因素的全面、充分理解要求我们综合每一个方面所获得的知识。

第二节 组织行为学的概念、研究对象与目标

一、组织行为学的定义

什么是组织行为学?这是每一个初学者都要面对的问题。由于组织行为学是一门新兴学科,其内涵和外延都处在发展变化中,因而对这一问题的回答也就众说纷纭,莫衷一是。

美国学者威廉·迪尔认为:“组织行为学是一门应用社会科学,研究工作组织中的个人、群体和组织的行为问题。”安德鲁·杜布林认为:“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、整个组织及其外部环境的相互作用所形成的行为为研究对象的一门科学。”另一位美国学者约翰·纽斯特罗姆认为:“组织行为学是一门研究人——个体和群体——在组织中的行为知识并加以应用的学科。它致力于寻找人的更有效的行为方式。”加拿大学者乔·凯利认为:“组织行为学的定义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,它怎样对各个成员、对组成这些组织的群体、对其他组织以及更大些的机构发生作用。”

这些定义在不同程度上概括了组织行为学研究的本质内容。但是,科学研究的目的在于揭示客观现象背后的规律性,组织行为学的研究也不例外,它不能只停留在研究组织中的个体或群体的行为上,而是要进一步解释行为背后的原因,即行为的规律性。

据此,本书将组织行为学定义为:研究组织中个体、群体和组织本身的心理和行为表现及其规律,提高管理人员预测、引导和控制组织中人的行为的能力,以实现组织既定目标的一门科学。

这一定义包含三个层面的含义:

(1) 组织行为学的研究对象是人的心理和行为的规律。组织行为学既要研究人的心理活动的规律,又要研究人的行为活动的规律,即把人的心理和行为作为一个统一体来研究。因为,无论对个人还是群体而言,行为和心理是密不可分