



中国逻辑与语言函授大学教材

组织行为管理学

彭剑锋 许玉林 主编



南开大学出版社

组织行为管理学

彭剑锋 许玉林 主编

南开大学出版社

组织行为管理学

彭剑锋 许玉林 主编

南开大学出版社出版

(天津八里台南开大学校内)

邮政编码300071 电话34,9313

河北涞水东风印刷厂印刷

1990年7月第1版 1990年7月第1次印刷

开本: 787×1092 1/32 印张: 12.5

字数: 263千 印数: 1—6,000

ISBN7-310-00347-0/F·58

定价: 4.35元

前 言

组织行为管理学作为现代管理科学的一部分，越来越多地受到人们的重视。它可以指导管理者们树立一种以人为中心的现代管理观念。虽然组织行为管理学在西方已经得到迅速发展，但是在我国，仍属于一门新兴科学。特别是在组织行为管理的应用上，更是如此。

本书试图在全面反映组织行为管理学的最新研究信息的基础上，更多地赋予其应用指导的含义。这是因为，组织行为管理学本身就是一门应用属性极强的管理学科。在编写本书的过程中，我们注意突出以下特点：第一，信息全、新、广。力求全面、广泛、而且富有深度地介绍最新的组织行为管理学的理论和研究成果。第二，应用指导性强。在介绍理论的同时，更多地注意其应用指导作用。第三，不一味地追求信息量的广和全，而是从深层分析的角度出发，向读者展示组织行为管理学的全貌。第四，启发性强。由于组织行为管理学是以对人的行为研究为核心，因此，许多概念本身就是模糊的。为了避免定义理解的纠缠，有时，我们并没有明确地给出一个定义。而是规划出理解的范围，启发读者的思考。

鉴于以上特点，本书的适用范围很广，既可以作为大专院校及有关培训班的教科书，又可以作为各级管理人员的理论和应用指导书。

限于著者的水平，本书在文字表达和规范上难免有欠缺

之处，希望得到读者的批评和指正。此外，由于组织行为管理学的发展很快，我们希望能够广泛地与读者建立联系，交流信息，不断地补充和完善本书。

参加本书编著的人员有彭剑锋、许玉林、刘美海、韦克俭、张煜、汤志群、彭志雄，最后由彭剑锋、许玉林统纂、修改、定稿。

彭剑锋 许玉林

1990年3月

目 录

第一篇 社会中的组织

第一章 组织行为管理的一般特征及其演变	(2)
第一节 组织行为的概念	(2)
一 什么是组织	(3)
二 组织与组织行为	(6)
第二节 组织行为管理的特征	(7)
一 行为科学的贡献	(8)
二 组织行为管理的水平和法则	(9)
三 组织行为管理的特征	(11)
第三节 组织行为研究的历史演变	(13)
一 管理科学的前期	(13)
二 科学管理与古典管理理论	(14)
三 人际关系学派与组织行为学的产生	(15)
第二章 组织系统与社会环境	(20)
第一节 社会环境与组织行为	(20)
一 组织的社会功能与组织有效性	(21)
二 组织行为的内环境	(22)
三 组织的外环境	(24)
第二节 开放系统中的组织	(27)
一 开放的组织系统模型	(28)
二 开放的组织系统分析	(29)
第三节 组织与环境的因素分析	(32)

一 组织与环境的关系	(33)
二 组织的宏观社会环境	(34)
第三章 组织行为的研究与应用	(37)
第一节 组织行为的科学研究	(37)
一 科学的研究程序	(38)
二 组织行为的研究原则	(39)
三 组织行为的研究方法	(41)
第二节 组织行为宏观与微观研究	(43)
一 组织行为研究的实质	(44)
二 组织研究的微观与宏观分析	(46)
第三节 组织行为管理学的应用前景	(48)
一 组织行为管理的应用程序	(48)
二 组织行为管理学的应用	(51)

第二篇 组织中的人

第四章 社会知觉与组织管理	(55)
第一节 组织中的社会知觉	(55)
一 什么是社会知觉	(55)
二 社会知觉的种类	(57)
三 印象的形成	(60)
第二节 归因认知与行为	(65)
一 归因和归因理论	(65)
二 行为原因的分类	(66)
三 归因与行为	(67)
四 归因的偏向与归因的识知倾向性	(68)
五 正确归因四原则	(71)
第三节 社会知觉与组织管理	(73)

一	影响社会知觉准确性的因素	(74)
二	社会知觉与组织管理	(77)
三	社会知觉准确性的测量	(79)
第五章	个性差异与行为	(82)
第一节	个性的结构	(82)
一	什么是能力	(82)
二	气质与性格	(84)
第二节	个性差异与行为	(85)
一	能力的个别差异与行为	(85)
二	气质差异与行为	(86)
三	性格差异与行为	(89)
四	个性的测量	(92)
第三节	个性差异与管理	(95)
一	能力差异与管理	(95)
二	气质差异与管理	(98)
三	性格差异与管理	(100)
四	对个性差异的管理策略	(102)
第六章	态度及其行为的改变	(104)
第一节	态度的概念、形成与改变	(104)
一	态度概述	(104)
二	态度的形成和改变	(106)
三	态度改变的意义	(109)
四	影响态度改变的因素	(109)
第二节	态度对个体行为的影响	(111)
一	态度对认识社会的影响	(111)
二	态度对学习和接受事物的影响	(112)
三	态度对工作效率的影响	(112)
四	态度对忍耐力的影响	(113)

第三节 态度的测定与评估	(114)
第四节 转变态度的途径和方法	(118)
一 转变态度的途径	(118)
二 转变态度的理论和方法	(119)
第七章 需要、动机与行为	(125)
第一节 需要、动机的产生	(125)
一 需要的产生	(125)
二 动机的产生	(127)
第二节 需要、动机与行为的关系(一)	(129)
一 动机的功能	(129)
二 需要、动机与行为的关系	(129)
三 需要、动机的测量	(133)
第三节 需要、动机与行为的关系(二)	(135)
一 动机强度与工作效率	(135)
二 动机冲突与行为的关系	(137)
三 挫折与行为	(139)
第四节 需要、动机与组织管理工作	(140)
一 满足基本需要,为激发行为提供条件	(140)
二 激发动机,使行为有持续的动力	(142)
三 采用适宜的激励方法	(144)
四 避免挫折和解除挫折心理	(145)
第八章 激励行为	(148)
第一节 激励理论概述	(148)
一 激励的定义	(148)
二 激励的作用	(149)
三 激励的原则	(151)
四 激励理论的分类	(152)
第二节 激励理论及其应用	(154)

一	需要层次理论	(154)
二	双因素理论	(159)
三	成就激励理论	(162)
四	公平理论	(164)
五	期望理论	(166)
六	行为修正理论	(168)

第三篇 组织中的群体

第九章	工作中的群体行为	(174)
第一节	工作群体的产生	(174)
一	什么是群体	(175)
二	群体的类型	(176)
三	非正式群体的管理特征	(178)
第二节	群体的特性	(181)
一	群体行为的模式	(181)
二	群体的功能特性	(184)
第三节	群体的发展与研究	(185)
一	个体在群体发展中面临的问题	(186)
二	群体的发展	(187)
三	群体行为的研究	(189)
第十章	群体的冲突与沟通	(191)
第一节	群体的冲突	(191)
一	群体的冲突与类别	(191)
二	冲突的新旧观	(193)
三	个人间冲突与群体间冲突及其原因	(196)
四	冲突的过程	(198)
五	冲突的预防方法	(199)

六 冲突的解决及其在管理中的利用	(200)
第二节 群体的沟通	(201)
一 群体沟通的基本概念	(201)
二 群体沟通的类型	(203)
三 群体沟通的程序和步骤	(206)
四 群体沟通的网络结构	(208)
五 群体沟通的障碍	(213)
六 群体沟通的改善措施	(214)
第十一章 群体的规范和内聚力	(217)
第一节 群体的规范	(217)
一 群体规范的一般概念	(217)
二 群体规范的类型及其特点	(218)
三 群体规范的形成	(220)
四 群体规范对群体及群体行为的影响	(221)
五 群体规范的功能	(222)
六 群体规范在管理中的意义	(223)
第二节 群体内聚力	(225)
一 群体内聚力的基本含义	(225)
二 群体内聚力的测量	(226)
三 高内聚力群体的因素和特征	(227)
四 影响群体内聚力的主要因素	(228)
五 群体内聚力在管理中的应用	(233)

第四篇 组织中的管理行为

第十二章 领导的素质与行为	(238)
第一节 领导的功能属性	(238)
一 什么是领导	(239)

二 领导的功能	(240)
三 领导的基本组成要素	(242)
第二节 领导的素质	(244)
一 早期研究	(244)
二 现代研究	(245)
三 领导的素质分析	(247)
第三节 领导的行为类型	(250)
一 领导的工作行为倾向	(251)
二 早期的研究成果	(251)
三 管理方规论	(254)
第十三章 现代领导权变理论	(257)
第一节 领导类型权变理论	(257)
一 LPC量表	(259)
二 费德勒的理论及其研究	(260)
第二节 领导生命周期理论	(263)
一 领导生命周期的理论模型	(263)
二 领导生命周期理论的应用分析	(266)
第三节 途径—目标理论	(268)
一 途径—目标理论的研究内容	(268)
二 途径—目标理论的应用	(271)
第四节 领导的有效性评价	(273)
一 领导的评价体系	(273)
二 影响领导效能的因素	(275)
第十四章 权力与策略	(277)
第一节 权力的产生	(277)
一 什么是权力	(278)
二 权力, 相互依靠和影响过程	(279)
三 权力的需求	(281)

第二节 权力的来源和类型	(282)
一 权力的倾向性	(282)
二 权力的基础	(283)
第三节 权力的运用	(285)
一 权力的有效性	(287)
二 个人权力的决定因素	(288)
第四节 组织中的策略问题	(289)
一 什么是组织策略	(289)
二 获得权力的策略或方法	(291)
三 组织管理策略的实施	(292)
四 权力运用的指导原则	(293)
第十五章 组织中的决策	(295)
第一节 决策的模型	(295)
一 问题解决过程	(296)
二 决策的模型	(298)
第二节 领导决策	(299)
一 领导的决策类型	(300)
二 领导决策树的分析	(302)
第三节 群体决策	(303)
一 参与策决	(304)
二 群体决策的特征	(305)
三 决策的有效性	(307)
四 决策的指导原则	(309)

第五篇 组织行为的合理化

第十六章 组织行为合理化的标准	(313)
第一节 组织结构的合理化	(313)

一	组织目标设置的合理性与适应性	(314)
二	组织管理层次与管理幅度的合理性	(315)
三	组织权责体系的合理界定与授权行为的合理性	(315)
四	组织结构功能的优化	(316)
第二节	组织运行要素的有效性	(317)
一	领导行为的有效性	(318)
二	组织决策的合理性	(320)
三	激励行为的有效性	(322)
四	控制行为的有效性	(323)
第三节	组织气氛的和谐性	(324)
一	组织成员的认同程度	(325)
二	组织成员的协同性	(325)
三	组织成员参与意识的强弱	(326)
四	组织内部人际关系的和谐程度	(326)
第十七章	组织文化	(328)
第一节	组织文化的概念	(328)
第二节	组织文化的特点及功能	(331)
第三节	组织文化的建立与形式	(334)
一	建立组织文化的指导原则	(334)
二	组织文化的形式与发展	(336)
第四节	组织文化的类型	(338)
一	美国组织文化	(338)
二	日本组织文化	(340)
三	西欧各国的组织文化	(342)
四	苏联的组织文化	(343)
五	中国的组织文化	(344)
第十八章	组织变革的对策	(346)

第一节 组织变革的基本动因	(346)
一 组织变革的内在基本动因	(347)
二 组织变革的外部驱动因素	(349)
第二节 组织变革的基本模式	(350)
一 组织变革的动因模式	(350)
二 组织变革的系统模式	(351)
三 组织变革的程序模式	(353)
四 组织成长模式	(355)
第三节 组织变革的基本对策	(358)
一 组织变革的导向	(358)
二 组织变革的环节	(360)
三 组织变革的过程	(361)
四 组织变革的措施	(363)
第十九章 绩效考核	(367)
第一节 绩效考核的含义与原则	(367)
一 绩效考核的含义	(367)
二 绩效考核的目的	(369)
三 绩效考核的原则	(369)
第二节 绩效考核技术	(371)
一 划分绩效考核种类	(371)
二 确定绩效考核程序	(373)
三 绩效考核的方法选择	(374)
四 绩效考核的限制方式	(378)
第三节 绩效考核心理	(380)
一 绩效考核中的主客体心态	(381)
二 绩效考核误差的心理因素	(382)
三 消除考核误差的措施	(384)

第一篇 社会中的组织

当人们把社会、组织、管理和行为的概念作为相关的体系共同纳入到管理科学的研究范畴时，就意味着确立了以人为中心的现代管理观念。能够设想没有组织的社会吗？能够设想没有人的组织吗？能够设想没有组织的管理或没有管理的组织吗？能够设想这一切离开人的行为吗？如果这些问题的答案是否定的，那末组织行为管理学的研究就一定成为必然。组织，做为社会构成的基本实体，普遍存在于社会系统之中，任何人都不可能离开组织而完成其工作、生活的使命。由本篇引出本书的全部内容就是围绕着组织行为管理而展开的。它研究的是管理范畴的组织行为问题。现代社会中的组织和人的行为以共同结合的方式表明了管理的特征。工作中，人与人的交互作用和相互关系是组织运行的表现形式。从管理的角度研究组织中人的行为和组织自身的功能、特性以及组织的绩效特征是组织行为管理学研究的基本内涵。

本篇以社会中的组织为核心，研究有关组织行为管理的基本概念、管理特征、历史演变过程，从宏观分析的角度探讨组织系统与社会环境之间的相互依存关系，并规划出组织行为管理学作为一门科学的研究和应用领域，最终引出组织行为管理理论及其应用的全部讨论。

第一章 组织行为管理的一般特征及其演变

〔学习目的和要求〕 掌握和理解有关组织、组织行为等基本概念。理解组织行为的管理特征，并从中理解组织行为管理在现代组织管理中的重要作用。在组织行为研究的历史发展中把握管理哲学的发展、演变过程。

第一节 组织行为的概念

综观社会发展的历史进程，人类进步的一个显著标志就是社会组织系统的不断变化、发展和完善。这种发展和完善的内涵不仅仅是指组织的存在形式，更多的是指组织系统内外的相互依存和复杂的交互作用。原始的组织是一个封闭的、趋向于自给自足的系统，人的生存依赖于组织的自足程度。显然，这只是一种以生存为目标的简单的组织形式，但其基本的组织特性已经表现出来，即组织是具有目标行为导向的。随着社会的发展和人类赖以生存的生活空间对人类的挑战，组织的存在形式发生了由封闭到开放转变。因为封闭的、简单的组织形式已不能满足人类生存的较高层次的需求。在这种状况下，人类之间行为的相互作用频率和影响程度都发生了变化。同样，人的生活与组织的关系也就更为密