高等学校应用型特色规划教材

经管系列

组织行为学原理与实务（第二版）

Organizational Behavior

主　编　许　芳
副主编　秦　峰　胡圣浩
刘丽杭

赠送电子课件

清华大学出版社

高等学校应用型特色规划教材　经管系列

组织行为学原理与实务

(第二版)

主　编　许　芳

副主编　秦　峰　胡圣浩　刘丽杭

清华大学出版社

北京

内 容 简 介

本书面向高等院校应用型人才培养教学的教材。全书从个体、群体和组织三个层次对组织中人的心理及行为进行了探讨，及时补充了国际最新的组织行为学研究成果，并更新了案例。本书主要内容分为 14 章：组织行为学概述，价值观、人性假设与行为，社会知觉与行为，个性与行为，态度、工作满意度与组织承诺，激励理论及应用，群体与团队行为，人际关系与心理健康，权力与冲突，沟通，领导，人力资源管理，组织文化，组织变革与发展。

本书构思科学、新颖，内容生动、活泼，案例丰富、经典，注重提高读者的学习兴趣，注重理论的实用性和管理技能训练。本书可作为高等院校的专业课教材或教学参考书，也可作为各类企事业单位管理人员的培训教材和参考读物。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签，无标签者不得销售。
版权所有，侵权必究。侵权举报电话：010-62782989　13701121933

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学原理与实务/许芳主编. --2 版. --北京：清华大学出版社，2014
(高等学校应用型特色规划教材　经管系列)
ISBN 978-7-302-36156-5

Ⅰ. ①组…　Ⅱ. ①许…　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(2014)第 072645 号

责任编辑：温　洁
装帧设计：杨玉兰
责任印制：沈　露

出版发行：清华大学出版社
网　　址：http://www.tup.com.cn，http://www.wqbook.com
地　　址：北京清华大学学研大厦 A 座　　邮　　编：100084
社 总 机：010-62770175　　邮　　购：010-62786544
投稿与读者服务：010-62776969，c-service@tup.tsinghua.edu.cn
质 量 反 馈：010-62772015，zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn
课 件 下 载：http://www.tup.com.cn,010-62791865

印 刷 者：北京密云胶印厂
装 订 者：三河市溧源装订厂
经　　销：全国新华书店
开　　本：185mm×230mm　　**印　　张**：26　　**字　　数**：563 千字
版　　次：2007 年 7 月第 1 版　2014 年 6 月第 2 版　　**印　　次**：2014 年 6 月第1 次印刷
印　　数：1～3000
定　　价：39.80 元

产品编号：055447-01

出版说明

应用型人才是指能够将专业知识和技能应用于所从事的专业岗位的一种专门人才。应用型人才的本质特征是具有专业基本知识和基本技能，即具有明确的职业性、实用性、实践性和高层次性。应用型人才的培养，是“十二五”时期教育部关于进一步深化本科教学改革，全面提高教学质量的目标之一，也是协调高等教育规模速度与市场人才需求关系的重要途径。

教育部要求“十二五”期间有相当数量的高校致力于培养应用型人才，以满足市场对应用型人才的巨大需求。为了培养高素质应用型人才，必须建立完善的教学计划和高水平的课程体系。在教育部有关精神的指导下，我们组织全国高校的专家教授，努力探求更为合理有效的应用型人才培养方案，并结合我国当前的实际情况，编写了这套《高等学校应用型特色规划教材　经管系列》丛书。

为使教材的编写真正切合应用型人才的培养目标，我社编辑在全国范围内走访了大量高等学校，拜访了众多院校主管教学的领导以及教学一线的系主任和教师，掌握了各地区各学校所设专业的培养目标和办学特色，推进了优质教育资源进课堂，并广泛、深入地与用人单位进行交流，明确了用人单位的真正需求。这些工作为本套丛书的准确定位、合理选材、突出特色奠定了坚实的基础，同时逐步形成了反映时代特点、与时俱进的教材体系。

✧ 教材定位

- 以就业为导向。在应用型人才培养过程中，充分考虑市场需求，因此本套丛书充分体现“就业导向”的基本思路。
- 符合本学科的课程设置要求。以高等教育的培养目标为依据，注重教材的科学性、实用性和通用性，融入实践教学环节。
- 定位明确。准确定位教材在人才培养过程中的地位和作用，紧密结合学科专业发展和教育教学改革，正确处理教材的读者层次关系，面向就业，突出应用。
- 合理选材、编排得当。妥善处理传统内容与现代内容的关系，大力补充新知识、新技术、新工艺和新成果。根据本学科的教学基本要求和教学大纲的要求，制定编写大纲(编写原则、编写特色、编写内容、编写体例等)，突出重点、难点。
- 建设“立体化”的精品教材体系。提倡教材与电子教案、学习指导、习题解答、课程设计、毕业设计等辅助教学资料配套出版。

✧ 丛书特色

- 围绕应用讲理论，突出实践教学环节及特点，包含丰富的案例，并对案例作详细解析，强调实用性和可操作性。
- 涉及最新的理论成果和实务案例，充分反映岗位要求，真正体现以就业为导向的培养目标。
- 国际化与中国特色相结合，符合高等教育日趋国际化的发展趋势，部分教材采用双语形式。
- 在结构的布局、内容重点的选取、案例习题的设计等方面符合教改目标和教学大纲的要求，把教师的备课、授课、辅导答疑等教学环节有机地结合起来。

✧ 读者定位

本系列教材主要面向普通高等院校和高等职业技术院校，以满足培养应用型人才的高等院校的教学需要。

✧ 关于作者

丛书编委特聘请执教多年且有较高学术造诣和实践经验的教授参与各册教材的编写，其中有相当一部分的教材主要执笔者是各专业精品课程的负责人，本丛书凝聚了他们多年的教学经验和心血。

✧ 互动交流

本丛书的编写及出版过程，贯穿了清华大学出版社一贯严谨、务实、科学的作风。伴随我国教育教学改革的不断深入，要编写出满足新形势下教学需求的教材，还需要我们不断地努力、探索和实践。我们真诚希望使用本丛书的教师、学生和其他读者提出宝贵的意见和建议，使之更臻成熟。

清华大学出版社

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

前　言

本书第一版自2007年出版后，由于其鲜明的应用型特色，受到了广大本科院校、高职院校的普遍欢迎，也得到了许多宝贵建议。由于组织行为学前沿理论不断涌现，组织行为实践也越来越丰富。为了让读者及时掌握最前沿的组织行为学理论，跟踪最新的组织行为实践，以及改进第一版的不足之处，我们组织专家对组织行为学第一版教材进行了及时的更新与修订。

本书第二版继承第一版的应用型特色及时效性、趣味性、新颖性的编写特点。

(1) 应用性：既介绍了组织行为学的主要基础知识，又安排了大量专栏、案例以提高学生的应用能力。与其他同类教材相比，淘汰了一些过时或冷僻的内容，增加了若干较实用的特色章节，如人际关系与心理健康、人力资源管理、社会知觉与行为、组织文化等，以增强实用性。

(2) 时效性：注意补充近年来组织行为学的最新研究进展，兼收并蓄西方先进理论和中国传统文化的精华。更新了一些过时的案例，并关注到当前组织行为实践中的热点问题。

(3) 趣味性：为了引发读者的学习兴趣，注重深入浅出，通俗易懂，尽量多结合实际案例和图形来说明原理，配有生动活泼的专栏、案例、心理测试等。

(4) 新颖性：根据学生的心理特点创新框架结构，每章编写顺序是：学习目标→主要概念→各章内容→趣味专栏→心理测试→本章小结→思考题→案例分析题→管理技能训练→推荐阅读书目。

总之，本书的鲜明特色是把应用性、时效性、趣味性、新颖性较好地融合起来，将理论阐述与管理技能训练有机地结合起来，使读者在快乐中学习，理论联系实际，提高管理技能，达到培养应用型管理人才的目的。

本书第二版的修订工作由第一版的主编及副主编四位负责。由许芳教授担任主编，负责全书的整体规划、分工安排及最后定稿工作；副主编由秦峰副教授、胡圣浩博士、刘丽杭教授担任。以上四人共同承担本书第二版的修订工作，具体分工如下：第一章 组织行为学概述(许芳、秦峰)；第二章 价值观、人性假设与行为(许芳)；第三章 社会知觉与行为(秦峰)；第四章 个性与行为(许芳)；第五章 态度、工作满意度与组织承诺(刘丽杭)；第六章 激励理论及应用(胡圣浩)；第七章 群体与团队行为(秦峰)；第八章 人际关系与心理健康(许芳)；第九章 权力与冲突(秦峰)；第十章 沟通(秦峰)；第十一章 领导(胡圣浩)；第十二章 人力资源管理(刘丽杭)；第十三章 组织文化(许芳)；第十四章 组织变革与发展(胡圣浩)。

本书第二版在内容结构安排上略作调整，有关价值观的内容从第一版的第十三章转移到第二章。需要说明的是，本书第二版的成果是由第一、第二版的编者共同完成的，第一版作者的贡献在第一版前言中进行了说明。限于编者的水平，书中难免有不妥或疏漏之处，敬请广大读者指正。

编　者

目　录

第一章　组织行为学概述 1

第一节　组织行为学的基本概念 1

一、组织、组织行为与组织行为学 1

二、组织行为学的理论基础与内容体系 5

三、组织行为学的研究方法 9

四、学习组织行为学的意义 12

第二节　组织行为学的演进与发展 13

一、组织行为学的早期研究 14

二、组织行为学的产生 18

三、组织行为学的新发展 20

小测试 23

本章小结 26

习题 27

第二章　价值观、人性假设与行为 30

第一节　价值观与行为 30

一、价值观的含义与形成 30

二、价值观的类型 32

三、价值观与个体行为 36

第二节　人性假设与行为 36

一、中国传统的人性假设理论 37

二、西方的人性假设理论 39

三、中西方人性假设理论的比较及运用 47

小测试 53

本章小结 60

习题 60

第三章　社会知觉与行为 63

第一节　社会知觉概述 64

一、感觉、知觉与社会知觉 64

二、知觉者、被知觉者和情境因素 68

三、社会知觉的种类 69

第二节　社会知觉的形成与效应 72

一、社会知觉的形成 72

二、社会知觉的效应 74

第三节　归因理论及其评价 80

一、归因的概念 80

二、归因理论 80

三、常见的归因偏差 82

本章小结 84

习题 85

第四章　个性与行为 86

第一节　气质与行为 87

一、气质的概念 87

二、气质的类型 87

三、气质的生理基础 89

第二节　性格与行为 90

一、性格的概念 90

二、性格的特征 90

三、性格形成的影响因素 91

四、性格的类型 94

第三节　个性与职业的匹配.....98
一、气质与职业的匹配.....98
二、性格与职业的匹配.....99
三、霍兰德的人格与职业的匹配理论.....101
小测试.....102
本章小结.....115
习题.....115

第五章　态度、工作满意度与组织承诺.....117

第一节　态度及其转变.....117
一、态度概述.....117
二、态度转变理论.....118
三、态度改变的方法.....121
第二节　工作满意度.....123
一、工作满意度的含义.....123
二、工作满意度的影响因素及测量.....124
三、工作满意度对员工绩效的影响.....125
第三节　组织承诺.....127
一、组织承诺的含义.....127
二、组织承诺的结构.....128
三、组织承诺的前因后果.....129
本章小结.....132
习题.....133

第六章　激励理论及应用.....135

第一节　激励概述.....135
一、激励的概念.....136
二、激励的心理机制.....137
三、激励的作用.....139
第二节　激励理论.....140
一、需要层次理论.....140
二、双因素理论.....143
三、ERG 理论.....146
四、成就需要理论.....147
五、强化理论.....149
六、公平理论.....151
七、期望理论.....153
八、波特—劳勒综合激励模型.....154
第三节　激励理论的应用.....155
一、权益层激励.....155
二、经营层激励.....156
三、操作层激励.....159
小测试.....163
本章小结.....164
习题.....165

第七章　群体与团队行为.....169

第一节　群体概述.....169
一、群体的定义、类型.....169
二、群体的组成要素和特征.....171
三、群体互动.....175
四、群体决策.....179
五、群体决策技术.....181
第二节　团队建设.....183
一、团队的定义和特征.....183
二、团队的角色.....186
三、团队的类型.....189
四、团队建设的策略.....192
本章小结.....194
习题.....195

第八章　人际关系与心理健康.....198

第一节　人际关系.....198

一、人际关系概述.....198

二、人际关系的作用.....200

三、人际关系的理论.....200

四、影响人际关系的不良心理.....204

五、建立良好人际关系的原则.....205

第二节　人际吸引.....206

一、人际吸引的心理效应.....206

二、影响人际吸引的因素.....209

第三节　心理健康.....212

一、组织心理健康管理的目的.....212

二、心理健康的概念和标准.....212

三、影响心理健康的因素.....215

四、压力管理.....216

五、挫折管理.....219

小测试.....223

本章小结.....224

习题.....225

第九章　权力与冲突.....228

第一节　权力.....228

一、权力的概念.....228

二、权力与依赖.....230

三、权力的来源.....231

四、权术.....233

五、正确授权.....235

六、组织政治行为.....236

第二节　冲突.....240

一、冲突.....240

二、个体心理冲突.....242

三、人际冲突和群际冲突.....243

四、冲突管理.....244

本章小结.....247

习题.....248

第十章　沟通.....252

第一节　沟通概述.....252

一、沟通的含义和作用.....252

二、沟通的过程.....254

三、沟通的类型.....256

四、人际沟通网络.....260

第二节　沟通的障碍与改善.....262

一、常见的沟通障碍.....262

二、沟通障碍的改善.....266

三、沟通的技巧.....267

本章小结.....270

习题.....271

第十一章　领导.....273

第一节　领导概述.....273

一、领导概述.....273

二、领导者的职能.....275

三、领导者的作用.....276

四、领导与管理的区别.....276

五、正式领导与非正式领导.....278

第二节　领导理论.....279

一、领导素质理论.....280

二、领导行为理论.....282

三、领导权变理论.....285

四、领导理论的新进展.....291

第三节　领导艺术.....293

一、领导艺术.....294

二、用人艺术.....295

三、时间管理的艺术.....299
四、团队建设的艺术.....301
本章小结.....304
习题.....305
第十二章　人力资源管理.....308
第一节　人员招聘.....308
一、能岗匹配原则.....309
二、选拔手段.....310
第二节　职业生涯管理.....317
一、职业生涯概述.....317
二、职业选择与职业定位.....318
三、员工职业生涯开发.....320
第三节　员工绩效评估.....323
一、绩效评估的目的与内容.....323
二、绩效评估方法.....326
三、绩效评估的实施.....330
本章小结.....332
习题.....333
第十三章　组织文化.....336
第一节　组织文化概述.....336
一、组织文化的含义.....337
二、组织文化的结构与类型.....338
三、组织文化的构成要素.....340
四、组织文化的作用.....341
第二节　跨文化管理理论.....343
一、跨文化的分析模型.....344
二、文化差异与跨文化管理.....352
第三节　组织文化的测评.....353
一、组织文化的定性测评.....353
二、组织文化的定量测评.....354
第四节　组织文化的建设.....359
一、加强企业家的培养.....359
二、改善组织内部环境.....359
三、提高组织产品的文化内涵.....360
四、培育优良的组织精神.....360
小测试.....361
本章小结.....365
习题.....366
第十四章　组织变革与发展.....368
第一节　组织变革.....368
一、组织变革概述.....368
二、为什么要进行组织变革.....370
三、组织变革的类型.....372
第二节　组织变革模式与方法.....376
一、组织变革诊断.....376
二、组织变革的模式与方法.....378
三、组织变革的阻力与对策.....382
第三节　组织发展与新趋势.....387
一、组织发展.....387
二、组织发展的干预技术.....387
三、组织发展新趋势——学习型组织.....393
本章小结.....400
习题.....400
参考文献.....403

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

第一章

组织行为学概述

学习目标：

掌握组织行为学的基本内涵；了解组织行为学的研究方法；理解组织行为学的理论基础与内容体系；了解组织行为学的演进过程与新发展。

关键概念：

组织(Organization)　组织行为(Organizational Behavior)　群体(Group)　行为科学(Behavior Sciences)　个体(Individual)　人际关系(Human Relations)

治大国，若烹小鲜。

——老子《道德经》

第一节　组织行为学的基本概念

组织行为学是管理理论的重要组成部分，是一门广泛吸收多学科知识的交叉科学，其综合了行为科学、心理学、社会学、人类学、政治学等学科的知识，提出了一系列关于管理的新知识、新观点和新理论，丰富了组织发展理论，大大地提高了对行为模式的解释和预测能力，促进了管理者水平的提高和组织绩效的改善，具有很强的实践性和应用性。因此，研究和学习组织行为学，不仅具有理论意义，而且具有直接的现实意义。

一、组织、组织行为与组织行为学

1. 组织

1) 组织的定义

每一个人都离不开组织，比如：人一出生就是一个家庭组织的成员；长大上学后，又是学校、班级的一员；成年参加工作后，又成为工作单位的一员。同时，他还是某一民族的成员，或某一社团组织的成员等，一个人同时还可以是若干组织的成员。这充分说明，组织是人们生活的普遍形式和存在方式。但是组织的概念非常广泛，像宾馆、工厂、超市、

银行、医院、学校、舞厅、公园、法院、剧团等都是组织。这里所说的组织主要指正式组织，即为社会生活的需要而产生，在法律及道义上具有存在合理性的组织。这么多不同类型和工作范畴的机构都是组织。那么什么是组织呢？关于组织的定义可谓众说纷纭，其中比较有代表性的是以下四种定义。

(1) 组织是对完成特定使命的人们的系统性安排。(斯蒂芬·罗宾斯 Stephen P. Robbins)

(2) 组织是为了达到某一特定的共同目标，通过各部门劳动和职务的分工合作和不同等级的权力和责任的制度化，有计划地协调一群人的活动。(薛恩 E. H. Schein)

(3) 组织是一个相互影响、相互依赖，为了达成某一共同目标的工作群体的集合。(杰克·邓肯 Jack Duncan)

(4) 组织是对完成特定使命的人的系统性安排。(张德)

2) 组织的共同特征

从以上四种定义来看，所有的组织具有如下共同特征。

(1) 目标。每一个组织无论其规模大小，存在的形态方式如何，都有明确的目标。例如，工商组织要为社会创造财富；医院要救死扶伤、提供优质的医疗服务；学校要培养社会需要的人才；政府要为社会提供公共服务。大多数发展中的组织都将自己的目标浓缩成简短的语句，以便凝聚组织成员，同时传播组织文化。这样的例子很多，比如迪士尼把自己的组织目标定义为“生产快乐”(to make people happy)，而蔡元培任校长时北京大学的组织目标是“圆通广大，兼容并包”，这些耳熟能详的“口号”就是组织的目标。组织的目标是组织存在的理由，用来引导组织成员运用组织所拥有的各种资源，完成组织的使命与任务。

(2) 资源。组织要实现自己的目标，必须拥有相应的资源，如企业拥有机器、设备、土地、人才、资金、品牌、技术等各种资源。一个组织需要把所拥有的各种资源转化为其他组织或个人所需要的各类产出(产品、服务)，才能实现自己的目标，才能生存与发展。如玻璃生产企业必须利用石英砂等原材料生产人们所需要的各种玻璃；软件公司则根据顾客需要把编程人员的专业知识转变成操作系统。在组织所拥有的各种资源中，人是最重要、最关键的资源，人是组织中最有活力、最有创造性的因素。因为人能支配、使用其他资源，使其发挥效用，从而完成组织的目标。

(3) 结构。组织需要科学地划分部门、划分层次，需要明确各部门、各层次的责任、义务、权力与利益，需要根据每个成员的才能安排他们的工作、分配其职务，并落实每个职位的责、权、利。组织还需要建立有效的沟通、协商机制。只有分工清晰、协作通畅，组织才能正常运作。组织不仅是权责分配系统，而且是其成员根据自身在组织中的特定地位，扮演一定的角色，并由此构成的等级体系的人际关系网。

(4) 环境。毫无疑问，组织是一个开放的系统。任何组织的生存和发展都离不开环境、离不开其他组织，都需要与环境进行物质、能量、信息的交换，封闭的组织是不存在的。组织也是一个社会技术系统，因为组织在以人为核心的活动中，既存在社会性的因素，如

权力和利益的分配、组织成员或部门间的关系等，又存在技术性的因素，如物质技术设备、组织活动的工艺、技术程序等。这两方面的因素相互联系、相互影响。

从静态观点来分析，组织就是指社会集团，是人与人、人与事的关系的系统或模式。从动态观点来分析，组织是一个开放的社会技术系统。综上所述，可以这样定义组织：组织是一个拥有一定资源和特定目标，并不断与环境交互作用的开放的社会技术系统。

2. 组织行为

1) 组织行为的定义

组织行为是指人们作为组织成员在工作时表现出来的行为。然而，组织成员的行为并不完全属于组织行为。组织成员下班后的业余活动，如娱乐、交友、恋爱、健身、购物等不是组织行为。因此，准确地说，组织行为是指在组织内部的群体和个体所产生的行为以及组织与外部环境之间的相互作用。

2) 组织行为的分类

根据分析水平不同，可以将组织行为分为微观组织行为、中观组织行为和宏观组织行为，如图 1-1 所示。

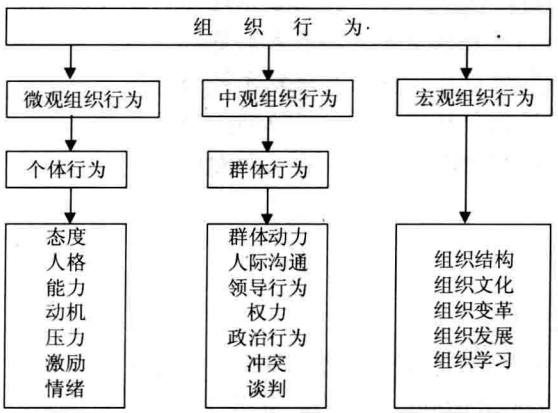

图 1-1　组织行为的种类

(1) 微观组织行为：是指组织内的某一个体的行为，即个体行为。

(2) 中观组织行为：是指组织内的群体的行为，包括人际行为、群体行为和群际行为。

(3) 宏观组织行为：是指所有组织成员作为一个整体活动时表现出来的行为，如组织结构、组织文化、组织变革、组织发展、组织学习等。

3) 组织行为的特性

组织行为是组织种种外显动作和活动的总和。组织行为学着重研究的是作为组织成员的人的行为或组织的行为。行为是可描述、可解释、可预测和可控制的。分析和研究行为，

就是为了能解释、预测和控制行为。

(1) 可描述。组织行为是可以描述的，即描述人们在不同情景下的行为。

(2) 可解释。组织行为是可解释的，因为行为是环境和人格的函数，用公式来表示，即 $B=f(E, P)$。公式中的 B 代表行为(Behavior)，E 代表环境(Environment)，P 代表人格(Personality)，f 代表函数。根据这种关系，只要弄清了组织行为原因的环境因素和人格因素，就可以对已发生的组织行为作出合理的解释。

(3) 可预测。组织行为是可预测的，因为根据行为与环境和人格的函数关系，只要能准确观测环境因素和人格因素，就可以准确预测将要发生的行为。当然，所有这些还只是理想的要求。这里作了两个条件假设：弄清影响行为的环境因素和人的人格因素；准确测量这些因素。行为科学目前的发展水平还不能完全做到这些，这就给预测行为带来许多困难。

(4) 可控制。组织行为是可以控制的，即控制和培养组织中人的行为。既然管理者要对组织的产出负责，那么他们就要对组织成员施加影响力，通过员工来实现组织目标。

【专栏 1-1】 组织行为是可以控制的吗？

在一个家具厂的室内装修车间，一位主管拒绝了一位员工的请假要求，而没有在意这位员工是去 200 公里外的一座城市参加其表兄的葬礼。这位员工说，由于她与这个表兄的特殊家庭关系，她必须参加葬礼。在没有得到允许的情况下，该员工离职两天参加葬礼。当她回来时，主管扣罚了她一天的工资。其他部门的同事听说这件事后，认为这一处罚是不公平的。于是家具厂所有员工都放下工作，开着小货车罢工，威胁说不撤销对该女员工的处罚，就不复工。

3. 组织行为学

1) 组织行为学的定义

对于组织行为学，不同的学者提出过许多不同的定义。

斯蒂芬·罗宾斯(Stephen Robbins)认为，组织行为学是系统地研究人在组织中所表现出的行为和态度的学科。

约翰·W. 纽斯特罗姆(John W. Newstrom)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科学。

安德鲁·杜布林(Andrew. J. Dubrin)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、整个组织以及与外部环境的相互作用所形成的行为作为研究的对象。

乔·凯利(Jee Kelly)认为，组织行为学是对组织的性质进行系统的研究，即组织是怎样产生、成长和发展起来的，它们怎样对各个成员、组成这些组织的群体、其他组织以及更大些的机构发生作用。

张德认为，组织行为学是研究组织中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。

一般来说，组织行为学是综合运用行为科学、管理学、心理学、社会学、人类学、政治学、生理学等多种学科的知识去系统地研究人在组织环境下的心理特征和行为规律，以及整个组织与其外部环境的相互作用所形成的行为规律，以提高组织工作绩效的科学。

2) 组织行为学的研究对象

组织行为学的研究对象是人的心理和行为规律。组织行为学既研究人的心理活动的规律，又研究人的行为活动的规律，是把这二者作为一个统一体来研究的。人的行为与心理是密不可分的，心理活动是行为的内在表现，行为是心理活动的外在表现，因此必须把二者作为统一体进行研究。

组织行为学的研究范围是一定组织中的个体、群体和组织的心理和行为规律。这里的一定组织是指工厂、商店、学校、机关、军队、医院、农村等所有组织。组织行为学不仅研究单个的人的心理和行为规律，而且还研究聚集在一起的人的心理和行为规律。因此组织行为学又可分为个体心理与行为、群体心理与行为，以及整个组织的心理与行为。

3) 组织行为学的研究目的

组织行为学的研究目的是在掌握一定组织中人的心理和行为规律的基础上，提高预测、引导、控制、激励人的行为的能力，以提高组织的绩效。

组织行为学研究一定组织中人的心理和行为规律，不是为研究规律而研究规律，而是为了通过掌握规律来提高预测、引导、控制、激励人的行为的能力。特别是要采取相应的措施变消极行为为积极行为，以实现组织预期的目标，取得最佳的工作绩效。

二、组织行为学的理论基础与内容体系

1. 组织行为学的理论基础

组织行为学形成的直接原因是行为科学的产生与发展，深层原因是来自心理学、社会学、人类学、政治学、伦理学等各学科的理论准备和知识积累，如表 1-1 所示。

表 1-1　组织行为学的理论基础

学　科	具体学科	主要影响和涉及的研究领域	研究对象
行为科学	心理学	激励、领导、知觉、个性与人格、个体决策、工作满意度、态度、工作压力、工作设计	个体
	社会学 (社会心理学)	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、流程、工作与生活的平衡	群体
		组织理论、组织技术、组织变革、组织文化	

续表

学　科	具体学科	主要影响和涉及的研究领域	研究对象
	人类学 (文化人类学)	价值观比较、态度比较、跨文化研究、组织文化、组织环境	群体
社会科学	政治学	冲突、组织内权力与政治	组织系统
	伦理学	激励、领导、沟通的伦理问题、道德问题	

1) 心理学

心理学是研究人类心理现象规律的科学。心理现象的规律性包括心理活动的规律和心理特征的规律两部分。一般认为，心理活动是内省的，行为是外显的。要研究组织中人的外显行为的规律性，必须以心理学作为理论基础，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部动力。

心理学又分为个体心理学与社会心理学。个体心理学集中于个人的心理活动和特征的分析，这是一切心理学研究的基础，所以也可称为理论心理学。社会心理学是把个人作为社会的人来研究其心理过程的学科。

其实，把心理学分为个体心理学和社会心理学，只是研究上的一种方便。因为任何一个人绝不能离开社会而生存，他的心理活动必然是与群体、组织和整个社会生活相联系而难以分开的。组织行为学是以个体的一般心理过程规律为基础，进而研究群体的行为以及个人与群体之间的相互关系的学科。它一方面研究社会对于个人行为的影响；另一方面研究社会所受个人行为的影响。由此可知，要研究组织行为学，必须先研究普通心理学的实验资料以及关于基本的心理活动和心理特征的基础知识，研究社会对个人的影响及相互关系。

人体犹如一个生物钟，有自己的规律性，有体力、智力、情绪的低潮与高潮，这些都会影响人的行为。20 世纪 30 年代，组织行为学开始研究工作压力对个体、群体、组织的行为和工作绩效的影响，主要分析当人们承受工作压力时，身体所作出的生理反应，以及引起的身体生物结构的变化和如何防治等。

2) 社会学

社会学是一门综合性较强的学科，它把社会作为一个整体，综合研究社会现象各方面的关系及其发展变化的规律性。这里首先需要了解“社会”这个词的含义。从广义上说，社会是人类关系的体现，包括人类所有直接和间接的关系。从狭义上说，所谓社会就是某种特殊的和比较具体的人类结合体，凡是一群有某些共同的观念、态度和行为习惯的人或是在一起共同生活的人，都构成社会。任何社会或群体都是有组织的，而社会的组织又是由各种制度维系的。所以一般来说，社会学是研究社会关系的科学。社会关系又可分为动态的和静态的两种。动态的社会关系是指社会中人们的互动，如合作与冲突等。静态的社会关系是指社会现象的关系模式，如家庭结构、群体、组织、阶级等。

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com