



教育部经济管理类核心课程教材

Organizational Behavior

组织行为学

(第二版)

主 编 胡君辰
副主编 吴小云



教育部经济管理类核心课程教材

Organizational Behavior

组织行为学

(第二版)

►► 主 编 胡君辰
 副主编 吴小云

中国人民大学出版社
• 北京 •

图书在版编目 (CIP) 数据

组织行为学/胡君辰主编. —2 版. —北京: 中国人民大学出版社, 2014. 4
教育部经济管理类核心课程教材
ISBN 978-7-300-19176-8

I. ①组… II. ①胡… 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 068800 号

教育部经济管理类核心课程教材
组织行为学 (第二版)

主 编 胡君辰
副主编 吴小云
Zuzhi Xingweixue

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511770 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn		
	http://www.ttrnet.com(人大教研网)		
经 销	新华书店		
刷 印	三河市汇鑫印务有限公司	版 次	2010 年 3 月第 1 版
规 格	185 mm×260 mm 16 开本		2014 年 4 月第 2 版
印 张	24.5 插页 1	印 次	2014 年 4 月第 1 次印刷
字 数	542 000	定 价	38.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

第二版前言

扁鹊是一代名医，有一次他把一位大王从死亡的边缘拉了回来，大王清醒后与扁鹊有以下对话。

大王：谢谢你救了我！你真是当今名副其实的杏林第一高手。

扁鹊：不用谢，治病救人是医生的天职。杏林藏龙卧虎，我哪里称得上是第一高手。

大王：那请你介绍介绍其他高手。

扁鹊：据我所知，我的两位哥哥就比我高明得多。

大王：何以见得？

扁鹊：说来话长。我的父亲扁公一生研究医学，医学造诣登峰造极。他临终时根据我们三兄弟的资质，把三本医书传授给我们，《医势》传给了资质最好的大哥扁鹏，《医道》传给了资质稍次的二哥扁鸦，《医技》传给了资质最差的我。我们三兄弟刻苦学习后，都掌握了父亲传给我们的医术。结果大哥扁鹏成为上医，可以治未病，就是经过他的诊治，人们可以不生病。二哥成为中医，可以治小病，就是经过他的诊治，人们的病不用发展到大病就可以治愈。我只是下医，会治疗一些症状明显的大病，而且还常常治不好。

大王：这么说来，你大哥扁鹏和二哥扁鸦的医术都比你高明，但是世间人们只知道扁鹊，而不知道扁鹏和扁鸦，这又是何故？

扁鹊：大哥扁鹏的医术最高明，却往往被人们误认为是骗子，结果穷困潦倒，浪迹天涯，现在不知道到哪里去了；二哥扁鸦，稍有名气，现在乡里为乡亲们看病，仅仅糊口而已。我这位下医目前却腰缠万贯，名扬四海，这实在是莫大的讽刺啊！

大王：让我想想……这对我好像也很有启发!!!

在管理科学中，有些学科是属于治“大病”的，如销售学、会计学等；有些学科是属于治“小病”的，如财务学、市场学等；而组织行为学是属于治“未病”的学科。

组织行为学的真谛是了解组织中最重要资源——人，进而掌握管理的大势，使管理者成为“上医”，治“未病”。这样才可能使得企业基业长青，永续经营。



时间真快，第一版出来后，一晃四年过去了。在四年中，由于广大读者的关爱，我们的《组织行为学》获得了一定的声誉。

与第一版相比，在第二版中我们做了一些修改。首先，增添了一些较新的内容，由于组织行为学的发展日新月异，新的思想和理论层出不穷，我们只能选择一些较为成熟的内容。其次，调整了一些文字和图表的格式，使得读者阅读更加轻松愉快。最后，删除了一些文字和内容，使得读者可以更加精确地获得需要的知识。

本书引用了一些国内外组织行为学理论专家的研究成果和相关企业家的实践经验，再次深表谢意！

胡君辰 吴小云

第一版前言

有一个年轻人跑去请教一位大师，想问问大师，自己的人生到底价值几何。

大师从盒子拿出一块石头，对他说：“请你把这块石头拿到菜市场去，但不要真的卖掉，只要有人出价就好了，看看人们愿出多少钱买这块石头。”

于是年轻人带着石头来到菜市场。有人说这块石头很光滑、很好看，出价 2 元；有人说这块石头可以给小孩子玩玩，出价 5 元。结果大家七嘴八舌，最高价也只出到 10 元。

年轻人很开心地回去，告诉大师：“这块没用的石头还可以卖到 10 块钱，真该把它卖了。”

大师说：“先不要卖，明天把它拿去超市门口去，也不要真的卖掉。”

第二天，年轻人拿着这块石头来到超市门口。一开始就有人出价 100 元，第二个人出价 200 元，最高的出价到 1 000 元。

年轻人兴冲冲跑回去，向大师报告这喜出望外的结果。

大师对他说：“明天你把石头拿去黄金珠宝店门口去，也不要真的卖掉。”

第三天，年轻人来到黄金珠宝店门口。第一个人开价就是 1 万元，但年轻人不卖，于是 2 万、3 万，一直加到 10 万元。

年轻人喜气洋洋地跑回去，向大师报告这不可思议的结果。

大师对他说：“明天你把石头拿到本市最高级的古玩商店门口去，也不要真的卖掉。”

第四天，年轻人来到当地最高级的古玩商店门口。第一个人开价就是 10 万元，但年轻人不卖，于是 20 万、30 万、50 万，一路加上去，最后，一位买家生气了，要年轻人自己出个价。年轻人十分抱歉地对买家说价格不合适，就把石头带回去了。

年轻人回去后，傻傻地对大师说：“这块石头被不可思议地出到 50 万元的高价。”

大师说：“你明白了吗？同样的石头在不同市场上的价值是不一样的。同一个人，在不同岗位上的价值也是不一样的，你的人生价值就看你如何来定位！”

学习组织行为学的目的是让学习者知道个体的心理特点和行为特点，了解群体的



作用，把适当的人放在适当的岗位上，充分发挥人的潜力，体现最大的人生价值，为实现组织的目标而发挥人的最大作用。

任何组织的存在都应该追求成功，组织的成功依赖组织的绩效；组织的绩效依赖组织行为；组织行为的基础是群体行为；群体行为的基础是个体行为。任何一位管理者都必须掌握组织行为学的原理和方法，这也是全世界的管理学院都把组织行为学作为基础必修课的原因之所在。

一般认为：管理的核心是整合资源，进而增加价值。资源主要有：人力资源、信息资源、金融资源和物质资源。现代管理者普遍认为：人力资源是核心资源。组织行为学是一门管理人力资源的科学，其主要内涵是：相信一种理念——以人为本；研究一套系统——人—人系统；学习一套方法——激励员工；达到一个目标——持续发展。

本书力求做到以下几点：

1. 概念准确、明了；
2. 汇集前人的主要学术成果和实践经验；
3. 反映作者的一些初步研究成果；
4. 文字生动活泼、内容易懂实用；
5. 涵盖组织行为学的主要内容。

组织行为学是一门十分深奥的学科，作者虽然已在这个领域里从事教育和科研工作达 20 余年，但是感觉就像只是一个小孩在海边拾了点贝壳而已，对于整个组织行为学的“大海”还只知道一些皮毛。因此在写本书时，我们一直有一种如履薄冰的感觉。但是我们还是要竭尽全力，为推动组织行为学的发展贡献自己一点微薄的力量。

本书引用了一些国内外组织行为学理论专家的研究成果和相关企业家的实践经验，在此深表谢意！

胡君辰 吴小云
于复旦大学校园

目 录

第 1 章 组织行为学概论	(1)
第 1 节 组织行为学的产生与发展	(2)
第 2 节 组织行为学的内涵与意义	(5)
第 3 节 组织行为学的研究对象与内容	(9)
第 4 节 21 世纪组织和管理面临的挑战	(11)
第 2 章 个体行为的基础	(27)
第 1 节 个人的传记特征	(28)
第 2 节 个体的心理特点	(32)
第 3 节 影响个体成功的人格特征	(43)
第 4 节 情 商	(46)
第 3 章 认知与决策	(53)
第 1 节 认知、归因和社会错觉	(54)
第 2 节 个体决策	(65)
第 3 节 群体决策	(76)
第 4 章 价值观、态度与工作满意度	(84)
第 1 节 价值观	(86)
第 2 节 态 度	(91)
第 3 节 工作满意度	(99)
第 5 章 激励理论	(108)
第 1 节 激励概述	(110)
第 2 节 早期激励理论	(112)
第 3 节 当代激励理论	(115)



第6章 激励在管理中的应用	(130)
第1节 目标管理	(131)
第2节 员工卷入方案	(137)
第3节 员工奖励方案	(139)
第4节 工作特征模型与员工激励	(142)
第5节 员工的挫折心理及其矫正	(147)
第7章 群体行为	(156)
第1节 群体和群体动力论	(158)
第2节 群体中的人际关系	(169)
第3节 群体中的基本行为规律	(177)
第8章 团 队	(185)
第1节 团队概述	(186)
第2节 团队建设	(192)
第3节 团队管理	(199)
第9章 信息沟通	(210)
第1节 信息沟通的基本概念	(211)
第2节 信息沟通的网络	(220)
第3节 管理中的沟通问题及其解决方法	(230)
第10章 领 导	(238)
第1节 领导概述	(241)
第2节 领导的主要理论	(248)
第3节 领导的艺术	(264)
第11章 权力与政治	(271)
第1节 权 力	(273)
第2节 政治行为	(281)
第12章 冲突与谈判	(289)
第1节 冲 突	(290)
第2节 谈 判	(300)
第13章 组织结构的基础	(312)
第1节 组织概述	(314)
第2节 组织结构的设计	(316)



第 3 节 组织的类型	(324)
第 14 章 组织文化	(333)
第 1 节 组织文化概述	(335)
第 2 节 关于组织文化的两种理论	(338)
第 3 节 发展高绩效的组织文化	(343)
第 4 节 组织社会化的过程	(350)
第 15 章 组织变革	(356)
第 1 节 组织变革概述	(357)
第 2 节 组织变革的动力与阻力	(363)
第 3 节 实施组织变革的策略	(371)
参考文献	(377)

组织行为学概论

本章要点

1. 组织行为学简史。
2. 组织行为学的内涵与意义。
3. 组织行为学的研究对象与内容。
4. 21 世纪组织和管理面临的挑战。

引 例

老板和他指手画脚的秘书

我在这家公司已经三年多了，最近我们公司的老板请了一个新的助理。以前，我的老板一直很平易近人，公司里大多数员工与老板都相处得很好，但是现在公司却发生了一些变化。老板有什么事情不再像以前那样直接通知大家，而是让他的助理代为转达。公司的文件、相关的项目申请等都要先交给他的助理，再由他转交给老板。甚至由于老板经常出差，因此就在地遥控他的助理组织大家开会、监督项目进程等。那位助理自己也颇为得意，对公司里的其他员工颐指气使，俨然成了“替身老板”。公司里不满的人越来越多，气氛也日益紧张。更让人不解的是，在公司其他员工看来这位助理并没有什么过人之处，既非名校出身，也没有显赫的职业经历，到公司几个月以来更没有表现出任何过人之处。为此，很多同事甚至产生了离职的想法。

——一家金融企业的员工，35 岁

资料来源：俞雷：《老板大了都想当皇帝》，<http://www.21cbh.com>，2006-11-11。

**请思考：**

1. 该金融企业的员工想离职的直接原因是什么？
2. 如何才能降低该企业员工的离职倾向？

2008年9月，华尔街中国第一人、美林证券中国区主席刘二飞先生在做客第一财经的《财富人生》栏目时说，投行的人最难管理，因为他们的智商非常高，而且工作独立性和知识性很强。从本章引例中我们可以看到，投行人才流动率很高的原因不仅在于他们本身是专家，跳槽容易，还有其他的因素（比如领导风格、企业文化等）也会导致他们离开公司另谋出路。美国劳工组织进行的一项全国性研究发现，工资和福利不是人们喜欢并留在他们工作岗位的主要理由，更重要的是员工的工作质量和他们从工作环境中得到的支持。

组织行为学可以为管理人员了解组织成员的行为和心理，从而有效预测和控制组织成员的行为和心理提供有益的帮助。本章引例涉及组织行为学中的许多研究领域，比如领导风格、管理沟通、权力与政治、组织文化、组织类型、组织公平与员工离职行为等。如果你学完组织行为学后再来看这个引例，相信会有更加深刻的体会。

第1节 组织行为学的产生与发展

组织行为学的一些基本原理可以追溯到2000多年前，古希腊哲学家柏拉图的论述领导本质的文章，亚里士多德“说服性沟通”的演讲，以及我国春秋战国时期老子、孔子等思想家对领导艺术和伦理的思考至今仍对人们理解组织行为学的一些基本概念有很大的帮助。

1776年，亚当·斯密在《国富论》中提出了劳动分工理论；1832年，查尔斯·巴比奇（Charles Babbage）在《论机器和制造的经济》中对斯密关于劳动分工的一系列论述进行了补充。劳动分工及专业化产生经济优势的学说为新型组织的建立提供了重要的理论基础。

19世纪早期的罗伯特·欧文在组织行为学早期发展史上有重要地位，他指出了工厂制重设备、轻雇员的弊端，主张制定工作时间法、童工保护法，提倡公共教育、工作餐、企业参与社区规划等。这些理想主义的做法比他所处的时代早了100多年。德国社会学家马克斯·韦伯关于理性组织的文章给人们关于“超凡领导”和“官僚体制”的争论提供了养分。

一、组织行为学形成的标准

直到20世纪20年代，梅奥等人进行的霍桑试验才将组织行为的研究逐渐上升到学科的层次。第二次世界大战后，组织行为学正式作为一门学科出现。判断组织行为

学诞生的标准有以下三条。

（一）西方资本主义工业体系已经形成

资本主义工商业的发展使得由生产力的发展引起的劳资矛盾日益尖锐。社会期望有一种新的理论能够解决日益突出的矛盾提供依据。由于组织行为学和管理心理学存在千丝万缕的联系，因此，组织行为学的发展简史和管理心理学的发展简史密不可分。

（二）管理理论初具雏形

20 世纪初叶，泰勒的科学管理理论建立，这种理论极大地提高了劳动生产率，但是加剧了劳资之间的矛盾，企业发展陷入了困境。如何寻求新的方法使企业走出发展的困境成为时代的需求。

（三）心理科学日渐兴起

工业的迅猛发展带动了与工业相关的心理学分支的产生与发展。工业心理学、人事心理学、劳动心理学、工程心理学等新兴学科初具规模。心理学引入企业管理为组织行为学的诞生打下了坚实的基础。

二、组织行为学理论的发展阶段

组织行为学从萌芽发展到今天，大致可以划分为三个阶段：古典科学管理阶段、人际关系学说阶段和当代组织行为学阶段。

（一）古典科学管理阶段（1895—1930 年）

早在 19 世纪末 20 世纪初，以美国的泰勒为代表的一批研究者就创立了科学管理的理论。这些理论是人类第一次把管理作为一个科学领域来进行研究的成果，其中的一些观点至今仍被管理学界公认。

1. 泰勒的科学管理理论

泰勒被人们称为“科学管理之父”，其科学管理理论主要包括四个方面：

（1）对工人操作的各个动作进行科学分析，用科学的操作动作代替以前不合理的操作动作。

（2）用科学方法挑选工人，并对工人进行培训，以提高工人的技能，使工人能胜任工作，进而提高自信心，增强进取心。

（3）舍弃“只顾自己”的思维模式，促进工人之间的相互协作，用科学的方法来共同完成规定的工作任务。

（4）管理者与工人都必须对各自的工作负责。

2. 法约尔的组织管理理论

几乎与泰勒同时，英国的法约尔创立了组织管理理论，他首先提出了管理的五大职能：计划、组织、协调、指挥和控制，并提出进行有效管理的 14 种管理要素：分



工，权力与责任，纪律，统一的命令，统一的指挥，个人利益服从组织的整体利益，合理的报酬，集权化，等级系列，秩序，公平，保持员工的稳定性，创造精神，集体精神。

在这个阶段，组织行为学尚处在萌芽状态。这一时期的管理理论虽然也涉及一些人的因素，但不少学者都把工人当作工具看待，这也是后来其他理论取代科学管理理论的一个主要原因。

（二）人际关系学说阶段（1930—1960年）

20世纪早期，社会学和心理学的知识被引入管理学研究领域，行为科学理论（即人际关系理论）试图从人的心理、需要、行为等方面来改善生产中的人际关系，从而达到提高组织目标实现效率的目的。在这个时期，管理心理学茁壮成长，成为一门独立的学科。这个时期主要代表人物是美国的梅奥、马斯洛和麦格雷戈。

1. 梅奥的霍桑试验

梅奥在1924—1932年间主持了著名的霍桑试验，其中包括照明试验、福利试验、群体试验、谈话试验。通过试验，梅奥得出了以下结论：

（1）人是“社会人”，而不是“经济人”，影响人的劳动积极性的因素有很多，除了金钱因素和物质因素，还有社会因素和心理因素。

（2）生产率的提高或降低，主要不是取决于工作方法和工作条件，而是取决于员工的士气，而士气又取决于员工的家庭生活和社会生活，以及企业中人与人之间的关系。

（3）企业中存在一些非正式群体，这些非正式群体有其特殊的规范，这些规范影响着群体成员的心理活动和行为。

（4）管理者要具备新型领导能力。所谓新型领导能力，是指了解员工合乎逻辑的行为的能力，了解员工不合乎逻辑的行为的能力，善于聆听员工意见的能力，善于与员工沟通的能力，使员工在正式群体中获得的经济需要与在非正式群体中获得的社会需要相平衡的能力。

梅奥第一次正式地把心理学引入企业管理领域，有力地冲击了古典科学管理的理论，使管理者体会到：员工不是机器，不是工具，而是一群有思想、有情感、有个性的活生生的人。要提高企业生产效率，一定要注重员工的心理活动和人际关系。梅奥通过霍桑试验提出的一套人际关系理论为管理心理学奠定了坚实的理论基础，他也因此成为管理心理学的先驱。

2. 马斯洛的需求层次理论

在西方心理学史上，马斯洛作为人本主义运动的主要发起者和理论家，对需求和健康人格特征的研究提供了除弗洛伊德精神分析学派之外了解人类的人格和动机的重要方法。1943年他出版了《人类动机理论》一书，提出了人的基本需求可以分为五类：生理需求、安全需求、爱的需求、尊重需求和自我实现需求。这五类基本需求按照由低到高的层次排列，当较低层次的需求基本满足之后，较高层次的需求将会占据优势的地位。1954年，他又出版了《动机与人格》一书，全面发展了他的理论。

3. 麦格雷戈的 X—Y 理论

麦格雷戈也是一位美国心理学家,长期在哈佛大学和麻省理工学院从事心理学的教学工作。1957年,他发表了一篇重要论文——《企业的人性面》,提出了著名的 X—Y 理论。

人际关系学说对确立组织行为学的科学地位起到了重要的作用,它的许多观点现在仍为组织行为学家所公认,也得到许多企业家的实践证明。因此,组织行为学正式作为一门科学问世,它的重要性也日益为世人所注目。

(三) 当代组织行为学阶段 (1960 年后)

第二次世界大战后,西方工业国家的科学技术有了飞速的发展,一些先进的科学手段和科学工具也被应用到企业管理中,这时出现了一种强调科学技术、忽视人的心理活动的倾向。其中的一种主要学派被称为管理科学学派,也有人称之为数量学派,该学派的主要观点是:提高效率的主要途径是运用计算机、制定数学模型、运用数学原理和公式来进行计划、决策,并解决管理中的问题。

然而,由于不能很好地了解、解释员工的心理活动和行为,不能预见员工的行为倾向,导致许多数学模型无法在实践中运用,因此,Z 理论应运而生。

Z 理论是由美籍日本人威廉·大内在 1981 年提出的。大内经过长期的研究发现,美国式管理是以 X 理论为基础的,而日本式管理是以 Y 理论为基础的,要在美国照搬日本式管理又行不通,所以,他就写了一本书——《Z 理论——美国企业如何迎接日本的挑战》。

Z 理论认为,X 理论并非一无是处,Y 理论也不一定普遍适用,应该根据企业的实际情况,灵活地选择运用 X 理论或 Y 理论,以求得个体、组织、工作三者之间的最佳配合。

Z 理论结合了 X 理论和 Y 理论的长处,要求管理者根据具体个体的不同情况灵活地采取不同的管理方法,受到了西方管理人员的广泛欢迎,但也有一些学者对它持有异议。因此,Z 理论还有待今后的管理实践来证明。

第2节 组织行为学的内涵与意义

一、组织行为学的内涵

(一) 组织行为学的概念

组织行为学是研究组织中人的心理活动规律和行为规律的一门科学,是对组织内个体和群体的行为和心理进行的系统研究。组织行为学是行为学科的一个分支,随着社会、经济的发展,特别是企业组织的发展,组织行为学越来越受到人们的重视。

组织行为学本身也有许多分支,比如,企业组织行为学、学校组织行为学、医院组织行为学、军队组织行为学等。目前,企业组织行为学研究得最多、应用得最广,



因此，人们常把组织行为学与企业组织行为学相提并论。

（二）组织行为学的学科基础

组织行为学是以普通心理学为基础的，与社会学、心理学、人类学、工程学、经济学、计算机科学等相交叉的一门边缘学科。

组织行为学的学科思想建立在心理学、社会学、人类学、政治学、经济学等传统学科的基础之上，在其发展过程中，一些新兴学科，比如通信技术、信息系统等，又为组织行为学提供了新鲜的养分。

1. 心理学

心理学是一门对人和其他动物的行为进行测量和解释，有时还包括对行为进行干涉的科学。心理学主要涉及组织行为学中的个体研究，比如动机、学习、人格、情绪、认知、培训、领导的有效性、个体决策、工作满意度、态度测量、工作设计、工作压力等。

2. 社会心理学

社会心理学是社会学与心理学相结合的产物，属于心理学的领域。社会心理学关注人与人之间的相互影响。社会心理学家研究较多的一个领域是变革——如何实施变革以及减少变革的阻力。其次，在态度测量、沟通、信任、群体行为、权力和冲突等领域的研究中，社会心理学提供了大量的知识基础。

3. 社会学

社会学研究的是与社会环境或文化相联系的人。社会学对组织行为学的最大贡献在于对组织中的群体行为进行研究，特别是正式的和非正式的组织。在组织文化、知识组织理论与结构、组织技术、沟通、权力与政治、冲突等领域，社会心理学家也有其独特的贡献。

4. 人类学

人类学是社会认识人类及其活动的研究。人类学为我们理解组织文化、组织环境以及组织中个体的基本价值观、态度、行为的差异提供了巨大的帮助。

5. 经济学

经济学是与人类行为密切相关的一门科学。经济学的范畴包括三部分。第一，在知道有关的局限条件（constraints）或游戏规则（这就是产权制度或人与人之间的权力划分）的情况下，推断所用的竞争准则是什么。第二，有了竞争的准则，经济学可以推断人的行为会怎样，资源的使用会怎样，财富或收入的分配会怎样。第三，解释游戏规则是怎样形成的。经济学为组织行为学中对谈判、决策、组织权力等的理解提供了坚实的理论基础。

6. 政治学

政治学就是研究政治关系及其发展规律的科学，政治关系在本质上是人们在一定经济基础上，围绕特定利益，借助社会公共权力来规定和实现特定权力的一种社会关系。政治学的研究涉及群体间冲突、权力与政治、谈判、联盟以及环境等。

7. 工业工程学

工业工程学是对人员、物料及设备，从事整个系统之设计、改进及运用的一门

科学。泰勒首倡、吉尔布雷斯夫妇创始的工时学是工业工程学领域最重要的部分之一。工业工程学为工作设计、工作测量、生产力等研究奠定了基础。

8. 新兴学科

通信技术帮助人们理解知识管理、电子邮件、企业文化和员工社会化之间的动态关系。信息系统学者对团队、决策、知识管理的研究提供了帮助,市场营销学者的研究有助于我们对工作满意度、客户服务、知识管理和创造力的理解,妇女研究学者则正在研究认知的基础、组织的权力关系中男性与女性的差异等。

在此,我们对组织行为学的相关学科总结如下(见表1—1)。

表 1—1 组织行为学的相关学科

学科		组织行为学的相关论题	组织行为学的学科体系
传统学科	心理学	动机、学习、人格、情绪、认知、培训、领导的有效性、个体决策、工作满意度、态度测量、工作设计、工作压力等	个体行为
	社会心理学	行为变化、态度改变、沟通、群体过程、群体决策等	群体行为
	人类学	比较价值观、比较态度、跨文化分析、组织文化、组织环境和权力等	
	经济学	决策制定、谈判、组织权力等	
	政治学	群体间冲突、权力与政治、决策制定等	
	社会学	联盟、环境等	组织系统
		正式组织理论、组织技术、组织变革与发展、组织文化等	
新兴学科	工业工程学	工作设计、生产力、工作测量等	
	通信技术	知识管理、企业文化、雇员社会化等	群体行为
	信息系统	团队动力学、决策制定、知识管理等	
	市场营销	知识管理、创造力、决策制定等	
	妇女研究	组织权力、洞察力等	

二、组织行为学的特点

组织行为学的学科来源、研究对象、研究目的等决定了组织行为学具有以下三个方面的特点。^①

(一) 综合性

组织行为学是一门多学科、多层次交叉渗透的边缘性、综合性学科。其多学科交叉性表现在组织行为学综合应用管理学、心理学、社会学、人类学、政治学、工程学、信息系统等多学科的知识与实践对组织中的个体和群体行为和态度进行研究,多层次性表现在组织行为学研究领域涉及个体层次、群体层次以及组织层次三个层次(见图1—1)。

^① 参见陈力华、邱羚:《组织行为学》,5页,北京,清华大学出版社,2005。