



普通高等教育农业部“十二五”规划教材



组织行为学

ZUZHI XINGWEIXUE

李永勤 郭颖梅 主编

 中国农业出版社

普通高等教育农业部“十二五”规划教材

组织行为学

李永勤 郭颖梅 主编

中国农业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

组织行为学 / 李永勤, 郭颖梅主编. —北京: 中国农业出版社, 2014. 6

普通高等教育农业部“十二五”规划教材

ISBN 978-7-109-19243-0

I. ①组… II. ①李… ②郭… 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 114218 号

中国农业出版社出版

(北京市朝阳区麦子店街 18 号楼)

(邮政编码 100125)

策划编辑 何晓燕

文字编辑 何晓燕

北京中新伟业印刷有限公司印刷 新华书店北京发行所发行

2014 年 6 月第 1 版 2014 年 6 月北京第 1 次印刷

开本: 787mm×1092mm 1/16 印张: 19.75

字数: 472 千字

定价: 36.00 元

(凡本版图书出现印刷、装订错误, 请向出版社发行部调换)

编 写 人 员

主 编 李永勤 郭颖梅

副主编 林肇宏 谢立新

参 编 陈 颖 梁 爽 曾维咏

李 华 王文雪 包昆锦

组织行为学作为管理学科的核心课程之一，是“以人为中心”的科学，课程的实用性和应用价值受到了管理学科及组织培训的广泛认可。

市场上各种《组织行为学》教材，大部分重视完整理论体系的阐释，但对学生在教学中的参与和体验重视不足，或者兼顾了两者，却在理论深度上、案例的本土化方面略有缺憾。2008年本书编者曾经主编由云南大学出版社出版发行的《组织行为学》，并获得2010年云南省第十二届优秀出版刊物的三等奖。然而时过境迁，对于转型期的中国社会及组织不断涌现的新形势、新问题、新现象需要借力于组织行为学，从专业的视角分析解读，并及时更新案例素材，使教材内容更凸显本土化、时效性。

本教材力图在保持理论深度和完整性的基础上，凸现学生参与式、体验式、互动式教学方式，呈现以下三个鲜明特点：

1. 体例新颖、结构完整。本教材每章开始部分设计了“开篇导言、学习目标、引例”，有利于启发读者了解和思考每章主题；内容中则通过“小资料、案例链接”形式，有利于拓宽读者视野，增进对理论知识的理解；章后设计了“本章小结、思考与讨论、自我测试、互动游戏、案例分析与讨论、网络学习资源”等环节，有利于教学组织设计。

2. 素材丰富，可读性强。本教材力图在保持相对完整的组织行为学内容体系的基础上，结合“小资料、案例链接”等形式，增加教学素材，丰富教学内容。对重要概念以图文框形式表现，既突出重点，又容易给读者留下深刻印象，可读性强。

3. 注重参与式、体验式教学。本教材在每章内容后附上了“自我测试、互动游戏、案例分析与讨论、网络学习资源”，辅之于游戏说明，既便于教学操作，又能够发挥读者在学习中的主动性、参与性，有利于提高学习效果。

本教材的完成是云南农业大学、海南大学、四川农业大学、山西农业大学、贵州大学、云南财经大学、内蒙古包头市职业技术学院等多所高校团队合作的结果，由云南农业大学李永勤教授和郭颖梅副教授担任主编，海南大学林肇宏教授、云南财经大学谢立新副教授担任副主编，各章节编写情况如下：

第一章：李永勤（云南农业大学）；第二章：郭颖梅（云南农业大学）；第三章：李华（云南农业大学）；第四章：郭颖梅（云南农业大学）；第五章：林肇宏（海南大学）；第六章：陈颖（贵州大学）；第七章：林肇宏（海南大学）；第八章：王文雪（包头市职业技术学院）；第九章：包昆锦（四川农业大学）；第十章：曾维咏（云南农业大学）；第十一章：谢立新（云南财经大学）；第十二章：梁爽（山西农业大学）、李华（云南农业大学）；第十三章：谢立新（云南财经大学）。

本教材适用于管理学科各专业的研究生、本科生、管理工作培训以及其他自学者。本教材在写作中查阅和参考了大量文献，也吸纳了很多学者的研究成果，在此向各位学者表示由衷的感谢。尽管在资料来源和参考文献中标注，但若有遗漏之处，敬请各位学者们谅解指正。

最后需要说明的是本书的编者都是从事组织行为学学科领域的高校教育工作者，尽管编写初衷立意高远，然而由于时间仓促、水平有限，最终难免存在疏漏和瑕疵，书中不当之处，欢迎读者批评指正，我们将持续改善，日臻完善。

编 者

2014年4月于云南昆明

前言

第一章 组织行为学导论.....	1
第一节 组织行为学的基本概念.....	1
一、组织行为学的概念.....	1
二、组织行为学的学科特征.....	2
三、组织行为学的研究对象.....	2
四、组织行为学的研究模型.....	3
五、组织行为学的研究方法.....	5
六、组织行为学的研究目的.....	6
第二节 组织行为学的产生与发展.....	8
一、组织行为学的产生.....	8
二、组织行为学与其他学科的关系.....	9
三、21 世纪组织行为学面临的挑战与发展.....	11
四、组织行为学理论研究的新发展.....	14
第二章 个体行为基础.....	21
第一节 人格概述.....	21
一、人格的概念.....	21
二、人格的形成.....	22
三、人格特质理论.....	24
四、主要人格特质对组织行为的影响.....	27
第二节 人格与管理.....	30
一、人格与职业的匹配.....	30
二、气质与管理.....	31
三、能力与管理.....	32
四、组织对人格差异的管理.....	33
五、职业人格测评与组织管理.....	35
第三章 价值观、态度和知觉.....	39
第一节 价值观.....	39
一、价值观的概念及形成.....	39
二、价值观的分类.....	40
三、员工工作价值观对组织行为的影响.....	42

第二节 态度	43
一、态度的概念	43
二、态度改变理论	44
三、影响员工态度转变的因素	47
四、改变态度的方法	48
五、态度与行为的关系	49
六、工作满意度的概念	50
七、组织承诺	54
第三节 知觉	55
一、知觉的概念	55
二、知觉的过程	56
三、影响知觉的因素	57
四、知觉解释	58
五、印象管理	63
第四章 工作压力管理	71
第一节 工作压力概述	71
一、工作压力的概念	71
二、工作压力源	72
三、工作压力的结果	76
四、职业倦怠	78
第二节 工作压力管理	80
一、工作压力管理	80
二、积极心理学对工作压力管理的启发与应用	82
第三节 员工援助计划	84
一、员工援助计划的发展	84
二、员工援助计划的服务内容	85
三、EAP 的分类	86
四、EAP 的成功的关键要素	86
五、EAP 的作用	87
第五章 群体行为基础	93
第一节 群体概述	93
一、群体的概念与分类	93
二、群体的发展阶段	95
第二节 群体特征	96
一、角色	96
二、规范	99
三、地位	102
四、规模	103
五、凝聚力	103
第三节 群体决策	106

一、个体决策与群体决策的比较	106
二、群体决策中的特殊行为	107
三、群体决策技术	108
第六章 工作团队管理	115
第一节 工作团队概述	115
一、团队的概念及作用	115
二、团队的类型	118
三、工作团队成员的角色互补	119
第二节 工作团队管理	121
一、塑造高绩效团队的策略	121
二、团队建设中的危险信号	126
三、团队建设的有效方法	128
第七章 沟通	136
第一节 沟通概述	137
一、沟通的概念	137
二、沟通的过程	137
三、沟通的分类	138
四、沟通的作用	140
第二节 管理沟通	141
一、管理沟通的构成	141
二、有效沟通的障碍	143
三、沟通障碍的克服	145
第三节 建设性沟通	147
一、建设性沟通的概念及特征	148
二、建设性沟通的本质	148
三、建设性沟通的策略	148
第八章 冲突和谈判	155
第一节 冲突	155
一、冲突的概念	156
二、冲突观念的演变	156
三、冲突的类型	157
四、冲突产生的根源	159
五、冲突的过程	161
六、冲突管理	165
第二节 谈判	169
一、谈判的概念	170
二、谈判的类型	170
三、谈判的基本要素	172
四、谈判过程	174

五、有效的谈判技能	174
六、跨文化谈判	175
七、劳资冲突与集体谈判	177
第九章 领导	184
第一节 领导概述	184
一、领导的概念	184
二、领导者的影响力	185
三、有效的领导行为	186
第二节 领导理论	187
一、领导特质理论	187
二、领导行为理论	187
三、领导的权变理论	190
四、领导理论的新进展和应用	194
五、中国传统领导思想	199
第十章 激励	205
第一节 激励的基本概念	205
一、激励与激励过程	205
二、相关概念	206
第二节 主要激励理论	208
一、内容型激励理论	208
二、过程型激励理论	213
三、行为改造型的激励理论	217
四、综合型激励理论	219
五、激励理论的新进展——自我决定理论	220
第三节 激励理论的应用	221
一、薪酬结构的设计	221
二、工作再设计	223
三、目标管理	224
四、员工参与管理	225
五、改善员工工作和生活之间的平衡	226
六、组织激励中的实践	226
第十一章 组织设计	233
第一节 组织结构	234
一、组织的概念	234
二、组织结构设计	235
三、组织的类型与特点	241
第二节 工作设计	245
一、工作设计的概念	245
二、工作设计的内容及应考虑的因素	246

三、工作设计的基本类型	246
四、工作设计的一般方法	248
第十二章 组织文化	255
第一节 组织文化概述	255
一、组织文化的概念及形成	256
二、组织文化的内容	257
三、组织文化的类型	259
四、组织文化的特点和功能	260
五、组织文化的影响因素	264
第二节 组织文化管理	264
一、组织文化的创建	265
二、组织文化的维系与传承	265
三、组织文化的分析与测量	268
第十三章 组织学习、变革与发展	273
第一节 组织学习	273
一、组织学习的概念及相关理论	273
二、组织学习模型	276
三、学习型组织的创建	279
第二节 组织变革	281
一、组织变革的概念	281
二、组织变革的动力与阻力	282
三、克服变革阻力的对策	284
四、组织变革模型	285
第三节 组织发展	288
一、组织发展的概念	288
二、组织发展的基本方法	289
三、组织发展的干预措施	292

第一章 组织行为学导论

我们在组织行为的咨询和训练上花了大量投资，因为这种投资比投资于机器合算。就投资而言，投资于组织行为学比投资于机器更为保险。

——约翰·道奈兰

学习目标：

1. 了解组织行为学的含义、研究对象、研究方法及其研究目的。
2. 理解组织行为学的产生与发展过程。
3. 理解组织行为学面临的机遇与挑战。
4. 了解转型期中国组织行为学研究的新问题。

引 例

王平大学毕业后进入一家公司的营销部门工作，面对形形色色的顾客以及和自己有着不同背景、价值观、态度、工作方式的同事。王平感觉难以应对自如，他很困惑地发现大学时代开设的很多课程都是讲授专业技能方面的知识，但没有一门课程是讲授如何激发人的积极性，如何与他人共事，如何有效地处理好各种人际关系、矛盾冲突，如何进行有效的职业开发的课程。

思考：如何看待王平的困惑？

第一节 组织行为学的基本概念

组织是为了实现某个目的而展开合作活动的、由两个或更多的人员构成的系统；是群体为达到共同目标，经由人力分工和职能分化，运用不同层次的权力和职责，充分调动群体积极性、主动性和创造性，合理协调群体行为的结构系统。传统的观点着重从组织的内部来说明其特征，把组织看成是一个与环境隔离的封闭系统。组织的整体系统观既强调组织系统的动态性、开放性，也强调组织系统的繁杂性以及各个分系统的相对独立性和分系统间的整合性。我们每个人都生活在组织中，如何看待与工作有关的行为？这就是组织行为学的研究领域。

组织行为学作为管理学理论中的重要分支，是管理科学理论发展到一定阶段才产生的，有其自身的发展特点、研究内容和研究方法。

一、组织行为学的概念

关于组织行为学的概念有很多不同的理解，美国学者安德鲁·丁·杜布林（A. J. Dubrin）在其著作《组织行为基础——应用的前景》中指出，“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、整个组织以及外部环境的相互作用所形成的行为作研究的对象。”蒙特利尔大学管理学教授和组织心理学家乔·凯利（Joe Kelly）认为，“组织行为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，它们怎样对各个成员、对组成这些组织的群体，对其他组织以及对更大些的机构发生作用。”斯蒂芬·罗宾斯（1997）认为，组织行为学是一个研究领域，它探讨个体、群体以及结构对组织内部行为的影响，以便应用这些知识来改善组织的有效性。

此外，组织行为学关心人们在组织中做什么，这种行为如何影响组织的绩效。因为组织行为学关注与工作有关的情境，如与工作岗位、缺勤、员工流动、生产率、绩效和管理有关的行为。

目前，人们对于构成组织行为学研究领域的看法越来越趋于一致。虽然还有孰轻孰重的大量争论，但人们对于组织行为学研究的核心主题基本上达成了共识，这些主题包括激励、领导行为和权威、人际沟通、群体结构与过程、学习、态度形成与知觉、变革过程、冲突、工作设计、工作压力。因此，本书认为：

组织行为学就是运用系统分析的方法，研究工作组织中人的心理和行为的规律，从而预测、引导和控制人的行为，以实现组织既定目标的科学。

二、组织行为学的学科特征

组织行为学作为一门独立的学科，发展到今天，具有以下四个基本特征：

（一）跨学科性

组织行为学以心理学、社会学和人类学等学科中的概念、理论、模式和方法为主要知识基础，同时吸取政治学、经济学、历史学等社会科学和生物学中有关论述人类行为、心理的内容来研究组织成员的行为。所以组织行为学是多学科的融合，具有跨学科性。

（二）系统性

组织行为学的研究方法、研究对象都体现系统性，既包括对组织环境中个体行为层次的研究，又包括组织中的群体行为、组织行为的研究，即从整个组织角度研究其成员行为，同时也形成自成一体的基本理论和概念。

（三）科学性

组织行为学不是简单地依靠经验和常识做出直觉判断和推测，其结论的产生强调实证性，力求采取严格的现场、实验、调查和案例等科学的方法，用客观事实进行论证。当然，由于所研究的人的行为是千变万化的，不可能有通用的最佳模式，组织行为学主张根据不同情景采用不同的理论和对策，在科学性的基础上还体现了权变性。

（四）实用性

组织行为学是行为科学的应用分支，是管理科学的重要组成部分，有明确的实践取向。它的所有理论和方法都要求具有实践基础和应用价值，以便能帮助管理者理解、识别、预测和控制组织成员的行为。无论对个体还是组织都具有很强的实用价值。

三、组织行为学的研究对象

组织行为学的研究对象是一定组织环境中个体、群体以及结构对组织内部行为的影响，通常从以下三个层面来进行研究：

（一）个体行为

组织行为学研究的基点是从个体的行为出发，分析和解释各种因素对个体行为的影响，并对工作中的个体行为和组织绩效之间的关系进行研究。这个领域主要是心理学家的贡献，包括两大部分：一是关于影响个体行为的主观因素即个体的知觉、态度、价值观、个性差异、个体的需要、动机等；二是关于个体行为的外部控制，即个体行为的激励，它包括内容型激励、过程型激励、强化型激励等。组织行为学研究个体行为的共同规律，目的在于对它进行引导和控制，使之符合组织目标。

（二）群体行为

人们在组织中极少完全单独工作，如果要完成任务，组织成员就必须在工作中合作并协调他们的活动。因此组织行为学就需要研究组织中群体行为的方式和影响群体行为及工作绩效的因素。关于群体的知识主要来自社会学家和社会心理学家的工作，研究的主要内容包括群体构成、规范、角色、团队建设、群体思维与决策、群体冲突与沟通，以及权力与影响力、领导等。由于员工在组织中既是个体同时又是群体的成员，所以研究组织中人的行为需要从这两方面入手。

（三）组织行为

组织行为学也把整个组织作为它的研究对象，而不是把重点仅仅放在较窄的组织中的个体和群体行为上。这是因为社会的发展、环境的变化、制度的变迁乃至技术的进步，都会对组织行为产生非常大的影响，直接引发组织变革、结构调整并对组织文化造成冲击。组织行为学所关注的是组织与环境之间的关系，以及这种变化对组织绩效的影响。研究的主要内容包括组织结构与设计、组织规模与发展阶段、组织文化、组织变革与创新等。

在这三个层面中，人的行为既有很多共同点，又有明显差异性；影响人们行为和决策因素的侧重点各有不同，但又彼此相互联系，共同对人的行为、组织绩效产生影响。

四、组织行为学的研究模型

组织行为学从三个层面研究人的行为：第一，个体水平，主要研究个性特征、知觉、价值观和态度对组织行为的影响，以及工作压力管理；第二，群体水平，主要研究沟通模式、领导方式、群体间关系和冲突水平如何影响个体和群体行为；第三，组织水平，主要从正式组织设计、组织文化、组织变革与发展对个体、群体和组织行为的影响。

个体、群体和组织心理与行为的结果总是通过特定的外部有效性表现出来，从而显示心理和行为（自变量）与绩效效能（因变量）之间的某种因果关系。自变量有时通过中介变量影响因变量。根据哈克曼（Hackman, 1983）对绩效效能（performance effectiveness）的研究，如果以下三个标准得到满足，就可以说个体、群体或组织在有效地从事工作：①组织的产出（产品或服务）超过那些接受、评价或使用这种产出的个体或群体所需要的最低质量或数量标准；②从事目前工作的经历有助于提高组织进一步完成新工作的能力；③组织中的人在本组织中工作所获得的经验，有利于他们自身的成长和满足程度的提高。表现绩效效能的指标比较常见的有：效果（effectiveness）、效率（efficiency）、缺勤（absenteeism）、离职（turnover）、工作满意度（job satisfaction）。组织行为学模型通过定量的数学方法揭示个体、群体或组织心理和行为及其绩效效能之间的相互关系（如相关关系或者因果关系）。斯蒂芬·罗宾斯进一步提出了组织行为学的六个因变量：生产率、缺勤率、流动率、工作场

所中的偏差行为、组织公民行为、工作满意度，以此来考察个体、群体、组织行为对组织的影响。本书采用罗宾斯的组织行为学基本模型，简化如图 1.1 所示。之后，罗宾斯在基本模型的基础上，引入了权变变量，形成了更加复杂和完善的组织行为学研究模型。

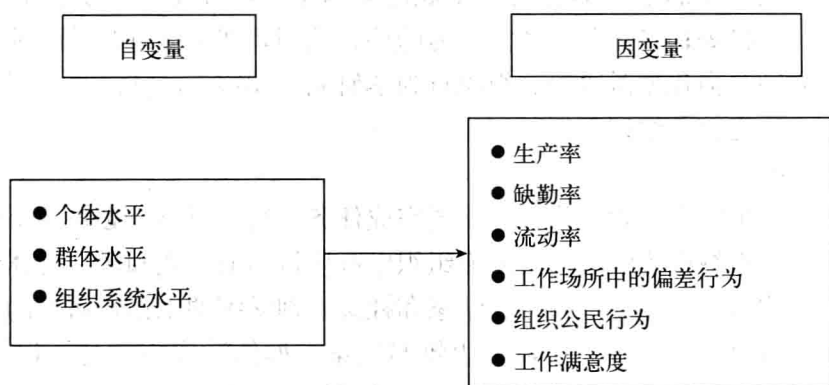


图 1.1 组织行为学的基本研究模型

小资料

什么是工作场所中的偏常行为？

工作场所中的偏常行为，也称为不当行为或工作场所中的无礼行为，是指违反重要的组织规则从而威胁组织或者其他成员的利益的主动行为。这里所说的组织规则指什么呢？既有明令禁止某些行为（如偷盗）的公司政策，也有大家共享的隐性规则（如不在工作场所大声播放音乐）。如果一个人在工作时大声播放重金属音乐，那么即使他来上班了，也未必能完成自己的工作，并且还有可能会激怒同事或顾客。工作场所中的偏常行为往往比大声播放音乐更严重。例如，侮辱同事、行窃、到处传播流言、蓄意破坏，所有这些行为都会使组织遭受严重破坏。

资料来源：斯蒂芬·P. 罗宾斯（Stephen P. Robbins），蒂莫西·A. 贾奇（Timothy A. Judge），组织行为学，第14版，北京：中国人民大学出版社，2012：23。

小资料

个体的年龄、工龄、性别、婚姻对行为有效性的影响

年龄：年龄大——流动率低，工作满意度高；可避免流动率高；强调技能的生产率低，强调经验的生产率高。

工龄（任职时间）：任职时间长——缺勤率低，流动率低。

婚姻：已婚——责任感强，缺勤率和流动率低，工作满意度高。

性别：女性——顺从权威，缺勤率高；男性——进取心强，成功期望高，工作热情高。

资料来源：陈国海，组织行为学，第4版，北京：清华大学出版社，2013：157

五、组织行为学的研究方法

传统组织行为学家关心的是组织理论内部的逻辑一致性，即设法保证得出的结论是从一系列数据中合乎逻辑地推衍出来，在大多数情况下，这些数据来自于实验室实验，而不是来自现实的组织及其行为。20 世纪 30~70 年代末，这种实验室研究方法在组织行为研究中颇为盛行。但到了 70 年代末和 80 年代初，组织行为学以实验室实验为基础的传统方法论体系受到质疑和挑战，人们认为这种方法得出的结论并不适合现实的组织，理论脱离实际。由此引发了组织行为学研究方法转向外部有用性的体系。这种以现实有效性为基础，强调研究的现实意义，发展一种直接与现实组织相联系的概念模型和研究方法。具体研究方法除了实验室实验或现场实验等传统方法外，包括经验总结法、观察法、测验法、研究者与实践者相互参与的准实验方法、案例比较法、现场研究法等，如图 1.2 所示。

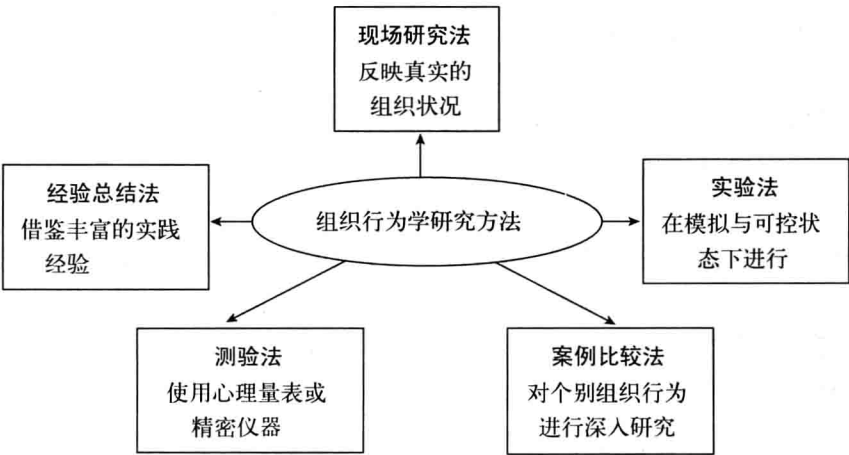


图 1.2 组织行为学的研究方法

(一) 经验总结法

经验总结法是研究者根据实际工作者的经验，用组织行为学的理论和知识，进行归纳、总结的一种研究方法。优秀企业家和管理者在实践中积累了丰富的管理经验，他们的管理经验在媒体发表后产生很大的社会影响，但由于他们可能缺乏管理理论，其经验有一定的局限性，有时缺乏普遍意义和推广价值。这就需要组织行为学家与他们合作，开展咨询活动，从理论上提高他们的经验，使之科学化，总结后再加以推广。

(二) 实验法

实验法是研究者有目的地在严格控制的环境中或创造一定条件的环境中，诱发被试者产生某种心理现象或行为，以研究人的心理活动规律和行为规律的一种方法。按实验地点的性质可分为实验室实验法和现场实验法。

(三) 现场研究法

现场研究是在现有组织的环境范围内进行的研究，通常与实际工作者合作共同完成。现场研究所用资料包括观察者记录的组织成员的行为、组织成员填写的问卷、谈话记录或录音、书面文件、各种有关产量和质量的报表等。

现场研究也包括研究者出于研究目的的挂职行为。研究者以某一层次的真正管理者的身

份出现,参与企业的某些实际管理过程,从而在管理一线获得机会超前识别并解决管理过程中的组织行为问题。

（四）案例比较法

案例研究是对一个组织进行的详尽分析。案例比较法是将若干案例比较后得出一般性的结论。这种方法在于认识和描述不同组织结构中的基本相同点。对这些相同点的收集和分析可以产生一些能够作为预测未来发展的工具并应用于其他类似情景。可见,案例比较法有其广泛的实用价值。

（五）测验法

上述各种研究方法都有可能要结合使用测验法,即采用标准化的心理量表或精密的测量仪器测量被试者有关心理品质的一种方法。运用测验法需要使用标准化的测验工具,这些文字或图形等表达内容的测验工具称为“量表”。在组织行为学的研究中,许多心理学量表被采用。测验法在时间和经济上都比较经济,通常情况下测试结果可以用来探求个体、群体和组织心理之间的关系。从目前主流的实证研究方法来看,量表需要具有良好的信度和效度,才能在施测后得出有信服力的结论和观点。

组织行为学研究的主导方法是定量研究的实验法、测量法、统计模型法等,近年来,组织行为学研究方法的发展出现两个重要变化:第一,随着人类心理活动脑机制研究的进展,采用神经科学的PET、MEG、SPECT等技术来阐释人类管理心理活动神经机制;第二,是质性研究方法开始引起组织行为学家的兴趣。质性研究主要包括非反应性研究、观察研究、鉴赏学研究、社区研究、民族学研究、人类种族学研究、人类生活史研究、微观民族志、交流民族志、常人方法学、谈话分析、现象学、后结构主义、新闻调查、传记研究、历史研究、口语史研究、文学批评、哲学研究、内容分析等。

六、组织行为学的研究目的

组织行为学作为一门科学,致力于研究组织中人的行为,无论是对组织还有个体都有其独特的目的,本书从组织与个体两种不同角度进行总结。

（一）组织目的

从组织角度分析,组织行为学关注人的行为如何影响组织绩效,所以探索组织中的个体、群体、组织行为,有解释、预测、控制三个基本目标。

1. **解释** 当我们对某个人或某个群体为什么做某事寻找解答时,就是在寻求对事情的解释。从管理的角度来看,似乎寻求解释在三个目的中并不重要,因为这属于事后分析,但也正因为解释是对已经发生的行为或事件做出判断和原因探析,所以才能为行为的预测和控制提供依据和基础。

2. **预测** 预测的目的是针对将来的事件,它探寻当某一行为发生时会产生什么样的结果。

3. **控制** 控制是组织行为学中最具争议的目的,是利用组织行为学的知识来控制行为。例如组织行为学的强化理论就是通过设置相应的情境来达到员工行为塑造的目的。但是也有不少学者认为,控制行为,涉及道德伦理问题,所以还存在争议。

（二）个体目的

按照D. 赫尔雷格尔等学者的观点,组织行为学需要发展七种能力,即自我管理能

力、管理沟通能力、管理差异能力、管理道德能力、跨文化管理能力、管理团队能力