

21世纪经济管理精品教材·工商管理系列

# 组织行为学

于斌 编著



清华大学出版社

21世纪经济管理精品教材·工商管理系列

# 组织行为学

常州大学图书馆  
藏书章

清华大学出版社  
北京

## 内 容 简 介

本书以行为研究为导向,突破单纯概念和理论介绍,本着经典理论和实践相结合的原则,从个体、群体和组织三方面介绍了组织行为学的基础理论。具体包括:个体行为的知觉、态度及价值观等理论;群体行为的决策、激励、沟通、群体与团队、领导、冲突等理论;组织行为的组织结构、组织变革、组织学习和跨文化管理等理论。

本书适用于学习组织行为学的商学院本科生、研究生、MBA,也可作为组织行为研究、人力资源和咨询等行业人员的培训和自学教材。

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/于斌编著.--北京:清华大学出版社,2013

(21世纪经济管理精品教材.工商管理系列)

ISBN 978-7-302-32530-7

I. ①组… II. ①于… 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(2013)第 108044 号

责任编辑:张 伟

封面设计:汉风唐韵

责任校对:宋玉莲

责任印制:王静怡

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](mailto:c-service@tup.tsinghua.edu.cn)

质 量 反 馈:010-62772015, [zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn](mailto:zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn)

课 件 下 载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62770175-4903

印 装 者:北京市清华园胶印厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm

印 张:25

字 数:574千字

版 次:2013年8月第1版

印 次:2013年8月第1次印刷

印 数:1~4000

定 价:45.00元

---

产品编号:052616-01

# 前言

“组织行为学”作为现代管理研究的基础,是管理学科各层次、各专业研究生和本科生的必修课程。凭借其理论与现实的紧密结合、相互促进,“组织行为学”受到了教师、学生以及社会实践者的高度重视。

随着科技的进步,个体获得信息的渠道日益多样化,个体的知识水平日益提高、个性日益张扬,加之社会对“以人为本”理念的宣传,使得个体不再是组织中被动的接受者、服从者。那么如何对组织中的个体进行科学有效的管理?如何在规范管理个体行为的同时,充分调动和发挥他们的积极性和创造性?如何既做到“以人为本”又能够有效地达成组织目标?新时期组织管理产生的一系列新现象、新问题成为管理者亟待解决的新问题。“组织行为学”作为一门以一定组织中劳动者的心理和行为发展规律作为研究对象的学科,它的研究重点就是使管理者能够掌握组织个体的心理和行为发展变化的规律性,提高对个体心理和行为的预测能力、引导和控制能力,以便及时协调个体、群体、组织之间的相互关系,使得它们能够适应外部变幻莫测的环境,并达成组织目标。由此,无论是从学术研究还是社会实践角度看,了解并掌握“组织行为学”相关知识都显得尤为重要。

本书是一本集经典理论模型并融合现代社会实践的“组织行为学”优秀著作。本书的编写内容主要有以下三大特色。

首先,与现实紧密结合。经过反复筛选和斟酌,本书选取了大量经典案例,力使其囊括国内外现代管理的热点和难点。通过案例分析,有助于读者更全面、更有针对性地掌握“组织行为学”知识。其次,与时俱进。本书不仅保留了“组织行为学”传统经典理论,还根据新时期、新特点、新情况引入了符合时代发展的新内容,通过加入当代“组织行为学”研究的最新成果,力求将最前沿、最具实效性的知识带给读者。最后,多样的学习方法。与一般的“组织行为学”教材单纯的讲解基础理论有所不同,本书通过短小精悍的引例,总结凝练的章末小结、复习思考题以及极具代表性的案例分析,为读者提供了多角度、多层次的学习途径。

本书共分为16个章节:其中第1章是对“组织行为学”的总述;第2章至第4章主要介绍了组织中个体行为的基础理论,讨论人的情绪、能力、人格

特质、知觉、决策以及价值观和态度,同时加入了关于情绪智力、特殊的决策情形等新内容;第5章讨论了激励的相关理论和提升激励效果的管理实践方法,详细介绍了激励理论的三个领域:内容型激励理论、过程型激励理论和综合型激励理论,以及如何通过建立有效的激励机制来提升员工积极性和组织绩效;第6章至第9章从个体行为过渡到个体与群体之间的相互作用与群体行为,包括沟通、群体与团队、领导以及冲突、权利和组织政治等内容。与常规的划分群体行为方式所不同,本书不仅包括群体特征、群体决策等,还加入了冲突谈判、权力和组织政治等新内容。第10章至第16章介绍了全球化、知识化、信息化时代下对组织行为的新要求,除了讨论传统的组织结构、组织文化、组织变革等组织行为外,还加入了组织学习和知识管理、跨文化管理以及员工职业生涯设计和开发等组织发展的新动向、新趋势。

在本书的编写过程中,我们参阅了大量国内外学者的研究成果,引用了一些研究结论以及较新的实践案例,并一一注明了来源与出处,在此感谢各位学术同人的资料分享。同时,我们也希望对组织管理有兴趣的学者、同人以及读者能够对本书多提宝贵意见,使本书在今后的再版中能及时修正、更加完善。

本书的编撰凝结着一批青年学者的智慧创造与辛勤付出,在此,我要向他们表示真挚的感谢,感谢他们认真、细致的奉献,是他们的努力使得本书能够顺利编撰并与各位读者见面。他们是李欣欣、刘娟、伦恒娟、赵明华、马婧、刘引琴、李辛、郭芳芳、贾雪艳、褚涛、黎爱美、姜涛。同时,本书能够顺利出版还要感谢清华大学出版社各位负责人、编辑的大力支持和帮助,你们严谨的态度、细致的工作使得本书更臻完美。

只要组织还存续一天,对组织行为学的探索和研究就没有止境。无论你是从事管理学研究的学者还是从事管理实践的工作者,真诚地邀请大家一起发掘“组织行为学”的奥妙与真谛,让我们在管理研究的道路上不断前行。

虽然本书的结构、体例和内容经过参与成员的反复推敲、多次修改,但囿于作者的水平,可能会存在一些缺憾,竭诚欢迎广大读者不吝赐教。

于 斌

2014年4月于天津



# 目 录

<b>第 1 章 组织行为学导论</b> .....	1
1.1 组织行为学概述 .....	2
1.1.1 组织行为学的内涵 .....	2
1.1.2 组织行为学的基本特征 .....	2
1.2 组织行为学的产生与发展 .....	6
1.2.1 组织行为学的产生 .....	6
1.2.2 组织行为学的发展阶段 .....	7
1.2.3 组织行为学的发展趋势 .....	11
1.2.4 组织行为学前沿领域：积极组织行为学 .....	14
1.3 组织行为学的研究对象和研究方法 .....	15
1.3.1 组织行为学的研究对象 .....	15
1.3.2 组织行为学的研究原则 .....	16
1.3.3 组织行为学的研究方法 .....	16
1.4 组织行为学与管理 .....	19
1.4.1 组织行为学与管理过程 .....	20
1.4.2 组织行为学与管理工作的 .....	21
本章小结 .....	23
复习思考题 .....	24
案例分析 .....	24
<b>第 2 章 个体行为基础</b> .....	26
2.1 情绪概述 .....	27
2.1.1 情绪的内涵 .....	27
2.1.2 情绪对工作的影响 .....	28
2.2 能力概述 .....	29
2.2.1 能力的内涵 .....	30
2.2.2 心理能力 .....	31
2.2.3 能力差异与管理 .....	35
2.3 人格概述 .....	35

2.3.1	人格内涵及人格理论 .....	35
2.3.2	人格差异及其成因 .....	37
	本章小结 .....	40
	复习思考题 .....	40
	案例分析 .....	40
<b>第3章</b>	<b>知觉与决策过程 .....</b>	<b>42</b>
3.1	知觉概述 .....	43
3.1.1	知觉的内涵 .....	43
3.1.2	知觉的分类 .....	43
3.1.3	知觉的特征 .....	44
3.1.4	知觉的影响因素 .....	46
3.1.5	知觉的过程模型 .....	47
3.2	社会知觉的偏差及管理 .....	48
3.2.1	社会知觉偏差分类 .....	48
3.2.2	社会知觉的管理 .....	49
3.3	归因与归因中的偏差 .....	51
3.3.1	归因理论 .....	51
3.3.2	归因中的偏差 .....	53
3.4	决策的内涵、个体决策与组织决策 .....	54
3.4.1	决策的内涵 .....	54
3.4.2	个体决策 .....	55
3.4.3	组织决策 .....	57
3.5	几种特殊的决策情形 .....	63
	本章小结 .....	64
	复习思考题 .....	65
	案例分析 .....	65
<b>第4章</b>	<b>价值观与态度 .....</b>	<b>67</b>
4.1	价值观 .....	68
4.1.1	价值观的内涵 .....	68
4.1.2	价值观的分类 .....	69
4.1.3	价值观的作用 .....	70
4.1.4	培养组织价值观 .....	71
4.1.5	组织社会责任与企业伦理 .....	72
4.2	态度 .....	78
4.2.1	态度的内涵 .....	78
4.2.2	态度的结构 .....	79
4.2.3	态度的功能 .....	80

4.2.4	态度的形成与改变 .....	81
4.2.5	态度与行为的关系 .....	83
4.2.6	工作满意度 .....	84
	本章小结 .....	88
	复习思考题 .....	88
	案例分析 .....	89
<b>第5章</b>	<b>激励</b> .....	<b>90</b>
5.1	激励概述 .....	90
5.1.1	激励的内涵 .....	91
5.1.2	激励的作用 .....	92
5.1.3	激励的心理机制 .....	92
5.2	内容型激励理论 .....	93
5.2.1	马斯洛需求层次理论 .....	94
5.2.2	奥尔德弗的 ERG 理论 .....	95
5.2.3	赫茨伯格的双因素理论 .....	95
5.2.4	麦克莱兰德的成就动机理论 .....	96
5.3	过程型激励理论 .....	97
5.3.1	期望理论 .....	97
5.3.2	公平理论 .....	98
5.3.3	强化理论 .....	100
5.4	综合激励理论 .....	101
5.4.1	波特和劳勒的激励理论 .....	101
5.4.2	罗宾斯的综合激励理论 .....	102
5.5	激励理论应用 .....	103
5.5.1	工作激励 .....	103
5.5.2	薪酬激励 .....	107
	本章小结 .....	111
	复习思考题 .....	112
	案例分析 .....	112
<b>第6章</b>	<b>沟通</b> .....	<b>114</b>
6.1	沟通概述 .....	115
6.1.1	沟通的内涵 .....	115
6.1.2	沟通的功能 .....	115
6.1.3	沟通的分类 .....	116
6.2	沟通的过程模型 .....	119
6.2.1	沟通主体分析 .....	119
6.2.2	沟通客体分析 .....	121



6.2.3 影响沟通效果的因素 .....	121
6.3 沟通策略 .....	123
6.3.1 文化策略 .....	123
6.3.2 信息因素及其对应沟通策略 .....	124
6.3.3 建设性沟通策略 .....	126
本章小结 .....	130
复习思考题 .....	131
案例分析 .....	131
<b>第7章 群体与团队</b> .....	<b>133</b>
7.1 群体与团队概述 .....	134
7.1.1 群体的内涵 .....	134
7.1.2 团队的概念 .....	136
7.1.3 群体和团队的区别与联系 .....	138
7.2 群体决策与群体绩效 .....	139
7.2.1 群体决策 .....	139
7.2.2 群体绩效 .....	140
7.3 团队的价值和成本 .....	142
7.3.1 团队的价值 .....	142
7.3.2 团队的成本 .....	143
7.4 创建高绩效的团队 .....	144
7.4.1 高绩效团队的特征 .....	144
7.4.2 高绩效团队需具备的条件 .....	144
7.4.3 创建高绩效团队应该注意的问题 .....	145
7.5 人际关系 .....	147
7.5.1 人际关系的概念 .....	147
7.5.2 人际关系的影响因素 .....	148
7.5.3 人际关系的形成 .....	149
7.5.4 人际关系的原则及作用 .....	150
本章小结 .....	151
复习思考题 .....	152
案例分析 .....	152
<b>第8章 冲突、权力与组织政治</b> .....	<b>154</b>
8.1 冲突概述 .....	155
8.1.1 冲突的概念 .....	155
8.1.2 组织冲突模型 .....	156
8.2 冲突的应对模式 .....	159
8.2.1 解决冲突的二维模型 .....	159

8.2.2	处理冲突的艺术 .....	160
8.3	权力 .....	163
8.3.1	权力的含义 .....	163
8.3.2	组织管理中的权力理论 .....	164
8.3.3	权力的类型 .....	165
8.3.4	权力的授予 .....	167
8.4	组织政治行为 .....	168
8.4.1	组织政治行为的产生 .....	168
8.4.2	组织政治行为的管理 .....	170
8.4.3	组织公正 .....	171
	本章小结 .....	172
	复习思考题 .....	172
	案例分析 .....	172
<b>第9章</b>	<b>领导 .....</b>	<b>174</b>
9.1	领导概述 .....	175
9.1.1	领导的内涵 .....	175
9.1.2	领导与管理的区别 .....	175
9.2	传统领导理论 .....	176
9.2.1	领导特质理论 .....	177
9.2.2	领导行为理论 .....	177
9.2.3	领导权变理论 .....	179
9.2.4	领导的群体和交换理论 .....	184
9.3	中国特色领导文化 .....	185
9.3.1	家长式领导的理论发展 .....	185
9.3.2	家长式领导的理论模型 .....	186
9.3.3	CPM领导理论 .....	187
9.4	现代领导研究 .....	188
9.4.1	魅力型领导 .....	188
9.4.2	交易型和变革型领导 .....	189
9.4.3	虚拟领导 .....	190
9.4.4	自我领导 .....	190
9.4.5	社会认知观点 .....	191
	本章小结 .....	192
	复习思考题 .....	192
	案例分析 .....	192
<b>第10章</b>	<b>组织结构与设计 .....</b>	<b>194</b>
10.1	组织结构 .....	195

10.1.1	组织系统	195
10.1.2	组织与管理的相关性	196
10.1.3	组织结构要素	197
10.1.4	组织的性质	198
10.1.5	组织结构体系	199
10.1.6	组织结构中的职权类型	201
10.2	组织设计	203
10.2.1	组织设计的基本要求	203
10.2.2	组织设计的基本原则	204
10.2.3	权变的组织设计应考虑的因素	208
10.2.4	组织设计的程序	212
10.2.5	新型组织设计模式	213
	本章小结	216
	复习思考题	217
	案例分析	217
<b>第 11 章</b>	<b>组织文化</b>	<b>219</b>
11.1	组织文化概述	220
11.1.1	组织文化的内涵与作用	220
11.1.2	组织文化的类型	221
11.1.3	组织文化的模型	222
11.1.4	组织文化强度与亚文化	225
11.2	组织文化的创建与管理	225
11.2.1	创建组织文化	226
11.2.2	组织文化管理	226
11.3	组织文化与组织绩效	228
11.3.1	强文化对绩效的影响	228
11.3.2	适应性文化与组织绩效	229
11.4	文化管理与企业成长	230
11.4.1	文化管理	230
11.4.2	企业成长理论	232
11.4.3	文化管理与企业成长的关系	235
11.5	并购企业文化整合	237
11.5.1	并购企业文化整合的内涵及模式	237
11.5.2	并购企业文化整合的原则及策略	238
	本章小结	239
	复习思考题	240
	案例分析	240

<b>第 12 章 组织变革</b> .....	242
12.1 组织变革概述 .....	243
12.1.1 组织变革的内涵及动因 .....	243
12.1.2 组织变革的内容 .....	244
12.2 组织变革的方式和过程 .....	245
12.2.1 组织变革的方式 .....	245
12.2.2 组织变革的过程 .....	246
12.3 组织变革的阻力 .....	247
12.3.1 组织惯性抵制变革 .....	247
12.3.2 个体惯性抵制变革 .....	248
12.3.3 克服变革的阻力 .....	249
12.4 组织发展 .....	250
12.4.1 组织发展概述 .....	251
12.4.2 组织发展的技术方法 .....	254
本章小结 .....	259
复习思考题 .....	259
案例分析 .....	260
<b>第 13 章 职业生涯设计与开发</b> .....	262
13.1 职业生涯管理概述 .....	263
13.1.1 职业生涯与职业生涯管理的内涵 .....	263
13.1.2 职业生涯管理的理论基础 .....	264
13.2 个人职业生涯规划 .....	270
13.2.1 确定职业发展规划 .....	270
13.2.2 个人职业生涯规划中的几个问题 .....	272
13.2.3 调适性职业生涯管理 .....	274
13.2.4 合理规划个人职业生涯 .....	277
13.3 组织职业生涯管理 .....	277
13.3.1 组织职业生涯管理的内涵与意义 .....	278
13.3.2 组织职业生涯管理的方法 .....	278
13.3.3 职业生涯管理有效性标准 .....	279
13.3.4 组织对员工职业生涯的管理 .....	280
13.3.5 职业生涯管理的影响因素及注意事项 .....	281
13.4 知识经济时代职业生涯管理 .....	281
13.4.1 知识经济时代职业生涯成功的新标准 .....	281
13.4.2 知识经济时代的无边界职业生涯及其影响因素 .....	282
13.4.3 组织职业生涯管理面临的挑战及发展趋势 .....	285
13.4.4 知识经济时代组织职业生涯管理 .....	287

本章小结 .....	290
复习思考题 .....	291
案例分析 .....	291
<b>第 14 章    压力管理 .....</b>	<b>293</b>
14.1 压力概述 .....	294
14.1.1 压力的内涵 .....	294
14.1.2 压力的模式 .....	295
14.1.3 压力的成因与来源 .....	297
14.2 压力的影响 .....	299
14.2.1 压力的影响机制 .....	299
14.2.2 压力对个体及组织的影响 .....	300
14.2.3 压力的影响与个体差异 .....	301
14.3 压力管理的方法 .....	303
14.3.1 个人管理压力的方法 .....	303
14.3.2 组织管理压力的方法 .....	304
14.3.3 平衡工作和生活 .....	306
14.3.4 有效的时间管理 .....	306
14.4 自我效能 .....	307
14.4.1 自我效能的内涵 .....	307
14.4.2 自我效能的来源 .....	307
14.4.3 自我效能在组织中的应用 .....	308
本章小结 .....	309
复习思考题 .....	310
案例分析 .....	310
<b>第 15 章    组织学习与知识管理 .....</b>	<b>312</b>
15.1 组织学习 .....	313
15.1.1 组织学习的内涵 .....	313
15.1.2 组织学习的类型 .....	314
15.1.3 组织学习的内容 .....	315
15.1.4 组织学习的过程 .....	316
15.2 知识管理 .....	320
15.2.1 知识管理与知识经济 .....	320
15.2.2 知识管理概述 .....	321
15.2.3 企业知识管理 .....	325
15.3 企业智力资本与知识员工管理 .....	328
15.3.1 智力资本及其组成 .....	329
15.3.2 智力资本与企业价值的关系 .....	330

15.3.3	智力资本增加企业价值的途径 .....	331
15.3.4	知识员工的管理 .....	332
15.3.5	创新思维及行为 .....	336
	本章小结 .....	340
	复习思考题 .....	340
	案例分析 .....	341
<b>第 16 章</b>	<b>跨文化管理 .....</b>	<b>343</b>
16.1	跨文化管理概述 .....	344
16.1.1	文化与跨文化 .....	344
16.1.2	文化差异对组织管理的影响 .....	345
16.1.3	跨文化管理的意义 .....	345
16.2	跨文化管理理论 .....	346
16.2.1	文化维度理论 .....	346
16.2.2	文化架构理论 .....	356
16.2.3	六大价值取向理论 .....	359
16.3	跨国公司的文化整合 .....	362
16.3.1	跨国公司概述 .....	362
16.3.2	跨国公司中的文化管理 .....	366
16.4	跨文化沟通 .....	370
16.4.1	跨文化沟通概述 .....	371
16.4.2	跨文化沟通的障碍 .....	372
16.5	跨文化团队管理 .....	375
16.5.1	跨文化团队概述 .....	375
16.5.2	跨文化团队管理方法 .....	376
	本章小结 .....	379
	复习思考题 .....	379
	案例分析 .....	379
<b>参考文献</b>	<b>.....</b>	<b>381</b>

学习目标

- ✓ 认识和掌握组织行为学的概念与基本特征。
- ✓ 理解组织行为学的产生和发展历程,关注组织行为学发展趋势。
- ✓ 了解组织行为学的研究对象和研究方法。
- ✓ 认识并理解组织行为学和管理学的内在关联性。

引例

## DH 航空公司返航事件

2008年3月31日,DH航空公司云南分公司从昆明飞往大理等地的共14个航班,飞到目的地上空后,又返回昆明,导致乘客大量滞留。而同一天飞往上述地区的其他航空公司的航班则照常起降。“不全部是人为原因返航,”云南分公司一位不愿意透露姓名的领导说,“除了飞行数据,从地面多种通信记录和调度记录可以看出,有些是机械故障和天气原因,有的直接就是地面指挥返航的。”

后经国家民航局调查发现,在返航的航班中仅3个为合理返航,部分航班译码设备不正常。民航局认定,返航事件主要是由DH云南分公司少数飞行员无视旅客权益造成的。在返航事件之前,一些飞行员与DH公司已经是矛盾重重,返航事件只不过是矛盾的集中释放。DH云南分公司与上海总公司相比,员工劳动强度大,效益好但分配工资比总部低。从2002年云南航空公司被DH兼并后,原云南航空公司员工工资基本没有上调。大量的付出得不到相应的回报使云南分公司人员的不满情绪日益加重。云南分公司的飞行员的收入和DH的其他分公司飞行员的收入相比,处于较低水平。其他航空公司飞往云南高原特殊机场的航班均得到了很高的风险补贴,而云南分公司的飞行员通过各种渠道向公司领导层反映要求提高待遇,却一直未得到解决。

2006年,云南地税局开始要求云南分公司调整缴税比率。此前,云南分公司空勤人员的飞行小时费是按8%的税率核定计算缴纳的。云南地税局开始要求公司“必须将飞行小时费并入工资薪金一并计算个税”,并3次下达整改通知,后经双方协调,2006年不再补税。但是2007年的空勤人员小时费则要求在2008年3月31日前申报,4月7日前补缴。“云南飞行员上缴个税要突然增加20%~30%”一事,是此次返航事件的导火索。正是3月31日这天,飞行员们选择了返航。

导致飞行员返航的不仅仅是因为缴税比率调整。年初,一名云南分公司的机长提出

辞职却遭到 DH 索赔 2 000 多万元人民币,机长遂将 DH 公司告上法庭。当时,多名飞行员出席了庭审。而在 DH 公司内部看来,云南分公司员工的不公平感由来已久。分公司飞行员待遇下降、分配不公平、企业内部等级化、本地员工与 DH 总部员工之间的意见有分歧等,都成为矛盾的焦点。

返航事件发生后,DH 对相关飞行员和公司领导分别给予停飞、免职等处理。但此事件除了给 DH 带来恶劣的社会影响外,还带来了巨大的经济损失。DH 在 4 月末的公告中显示,航线的处罚将直接导致未来 8 个月公司主营收入减少 4.05 亿元。

## 1.1 组织行为学概述

人的许多活动都会受到各类组织的约束和影响。组织是人类生存的基本方式,是人们进行群体活动的主要形式,是人社会性的重要表现。研究组织对人的影响非常重要。

### 1.1.1 组织行为学的内涵

组织行为学研究组织环境中个体行为、群体、整个组织及其外部环境之间的相互作用,使组织的运作更有效率。组织行为学关心“人”在组织中做什么,这种行为如何影响组织的绩效。组织行为学特别关注与工作绩效有关的不同情境,它强调的是与工作岗位、出勤、员工流动、生产率、绩效和管理有关的行为。

目前,人们对组织行为学研究的核心内容基本达成了共识,具体内容包括激励、领导和授权、沟通管理、群体结构与过程、态度形成与知觉、组织变革、冲突管理、工作设计、工作压力等,我们将在后面的章节中进行详细介绍。

### 1.1.2 组织行为学的基本特征

基于以上对组织行为学概念和研究内容的分析,组织行为学的学科性质包括以下 6 个方面。

#### 1. 跨学科性

组织行为学属于应用科学,是一门交叉学科,由多个领域的研究成果发展而来。以下相关学科都对组织行为学产生了重要影响,这些贡献共同构成了组织行为学的基础,并使其逐步发展为一门独立的学科。

##### 1) 心理学

心理学是一门研究个体的心理现象和心理规律的科学,可间接地观察、研究或思考个体的心理过程,得出适用的一般性规律,从而更好地服务于人类的生产和实践。心理学中对组织行为学贡献最大的是组织心理学。心理学研究个体心理现象和行为,组织心理学研究的是组织环境下人的心理现象和行为。早期的工业组织心理学家主要研究疲劳、厌倦和其他与工作条件有关的因素,这些因素影响工作的有效性。近期的研究已经扩展到学习、激励、人格、知觉、培训、领导有效性、工作满意度、个体决策、绩效评估、态度测量、员工选聘、工作设计和工作压力等方面。



## 2) 社会学

心理学关注的是个体,社会学则主要研究社会系统(如家庭、职业阶层和各类组织)中个体充当的某种角色。也就是说,社会学研究与同伴相关联的个体。具体来讲,社会学对组织行为学的最大贡献是关于组织中群体行为的研究,特别是正式和复杂的组织。社会学中对组织行为学贡献较大的领域包括群体动力学、工作团队设计、沟通、权力、冲突和群体间行为以及正式组织理论、官僚主义、组织技术、组织变革、组织文化等。

## 3) 社会心理学

社会心理学属于心理学领域,是心理学和社会学相结合的产物,关注人与人之间的相互影响。社会心理学家研究较多的领域之一是变革。怎样实施变革及如何减少变革的阻力,也是组织行为学研究的内容。此外,社会心理学家的贡献还在于对态度改变、行为改变、沟通、群体过程、群体决策等方面的研究。

## 4) 人类学

人类学研究人类和环境之间的互动,特别是文化环境。文化是组织结构和组织成员行为的主要影响因素。基于人类学对文化和环境的研究,可以了解不同国家和不同组织内部人们的基本价值观、态度和民族文化的差异。

## 5) 政治学

政治学也是与组织行为学关系密切的一个学科。组织是政治实体,要准确地解释和预测组织中的人的行为,就必须在分析中引入政治学的观点。通常认为政治学是对政治系统(例如政府)以及政治环境中个体和群体的行为的研究。政治学的研究领域包括人们为什么需要权力,如何获取权力,组织内政治行为,决策、冲突和利益群体的行为以及结盟活动等。

## 6) 经济学

经济学的研究对于组织行为学有着同样重要的影响。经济学研究商品和服务的生产、分配、消费,组织行为学在劳动市场变化规律、生产力、人力资源规划和预测以及成本-收益分析方面,与经济学的研究对象是重合的。

## 7) 管理学

管理学最早被称为行政管理科学,是研究如何在组织中监督人员和活动的一门学科,其研究重点是组织系统的设计、实施和管理,主要关注提高系统有效性的管理措施。管理学是第一门以现代企业为研究对象的学科,这也使得管理学对组织行为学的贡献有别于其他学科。

## 8) 工程学

工程学是关于物质与能量的应用科学。在对工作设计的理解方面,它为组织行为学做出了重要贡献。弗雷德里克·泰勒(Frederick Taylor)对早期的组织行为研究产生了深远的影响,其应用工程学的基本思想,研究生产组织中人的行为。由于具有工程学的背景,泰勒特别关注人在工作中的生产力和效率问题并提出了绩效衡量标准和差别计件工资制度。时至今日,在企业的目标设定方面,许多公司仍然在应用该思想。同时,工业工程学一向关注工作测度、生产力测度、工作流分析与设计、工作设计和劳动关系。这些领域同组织行为学的关系十分明显。