



ORGANIZATION BEHAVIOR

Formation and Development

组织行为 形成与发展

秦志华 ○ 著

本书的写作目的是进行组织行为学的理论体系建设，力图以逻辑与历史统一为分析思路，比较全面地说明组织行为的基本特征，比较深入地揭示组织行为的形成与发展规律。为此，本书考察了行为科学的发展状况，对组织行为学的研究成果进行全面回顾和系统整合，从行为选择的原点出发，逐步展开行为活动的内容与形式，通过个体、群体、组织的过渡，说明组织成员的行为特征和行为规律，并指出组织行为作为一个整体的发展趋势。



东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press



013047902

C936
354

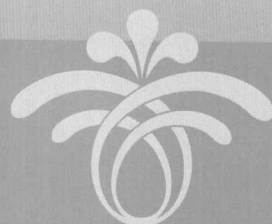


ORGANIZATION BEHAVIOR

Formation and Development

组织行为 形成与发展

秦志华 ◎ 著



FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

大连



北航

C1655634

C936
354

© 秦志华 2013

图书在版编目 (CIP) 数据

组织行为：形成与发展 / 秦志华著. —大连：东北财经大学出版社，2013.5

ISBN 978-7-5654-1161-8

I. 组… II. 秦… III. 组织行为学-高等学校-教材
IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 074418 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持：(0411) 84710309

营 销 部：(0411) 84710711

总 编 室：(0411) 84710523

网 址：<http://www.dufep.cn>

读者信箱：dufep@dufe.edu.cn

大连图腾彩色印刷有限公司印刷

东北财经大学出版社发行

幅面尺寸：185mm×260mm

字数：517 千字

印张：25 1/2

插页：1

2013 年 5 月第 1 版

2013 年 5 月第 1 次印刷

责任编辑：石真珍 张爱华

责任校对：纳 新

封面设计：冀贵收

版式设计：钟福建

ISBN 978-7-5654-1161-8

定价：42.00 元

序言

本书写作的目的是进行组织行为学的理论体系建设。

组织行为学是一门交叉学科，涉及管理学、心理学、行为科学等多方面内容，出现了不同的组织行为学理论体系，例如斯蒂芬·P. 罗宾斯的《组织行为学》（中国人民大学出版社，2005），弗雷德·鲁森斯的《组织行为学》（人民邮电出版社，2006），安德鲁·J. 杜布林的《组织行为基础——应用前景》（机械工业出版社，1985）。这些不同版本的组织行为学理论，从不同视角解释组织成员的行为规律，做出了特殊的贡献。

考察现有的组织行为学理论，虽然有这样那样的区别，但有一个共同的特点，就是以组织的存在为前提探讨组织中的个体与群体行为特征。这种研究的长处在于研究对象明确，便于考察问题，但也有一个弱点，即致力于对不同层次的行为进行因果分析和类型划分，难以说明不同类型行为之间的内在联系和相互转化。其结果，对于组织成员的行为刻画成为了不同类型行为方式的组合，使组织行为学的理论体系缺乏统一的逻辑线索，以至于把对于个体行为与群体行为的研究看成“跨层研究”问题来处理。

实际上，不同层次行为之间的关系不是并列的，而是递进的；较高层次的行为在较低层次的行为基础上形成，又反过来对低层次行为发挥引导和约束作用。例如，群体行为在个体行为基础上产生，反过来引导和约束个体行为；组织行为在个体行为和群体行为基础上产生，反过来引导和约束个体与群体行为。高层次的行为方式是低层次行为的发展结果，包含但超越了低层次行为的内容，组织行为作为人类行为发展程度最高的行为方式，也是最为复杂的人类行为方式，需要加以专门研究。

本书从这一角度探讨组织行为的形成与发展，力图以逻辑与历史统一为分析思路，比较全面地说明组织行为的基本特征，比较深入地揭示组织行为的形成与发展规律。为此，本书考察了行为科学的发展状况，对组织行为学的研究成果进行全面回顾和系统整合，从行为选择的原点出发，逐步展开行为活动的内容与形式，通过个体、群体、组织的过渡，说明组织成员的行为特征和行为规律，并指出组织行为作为一个整体的发展趋势。因此，本书的内容结构具有一些新的特点。

2 组织行为：形成与发展

对于个体行为的分析，是本书的起点。本书以需要、能力和个性，作为行为分析的基本要素；在此基础上引入环境的影响，说明知觉、态度、价值观的产生与作用，以行为动机作为个体行为分析的总结；进而从个体行为的互动出发，考察人际关系和群体结构，分析群体中的角色、压力、冲突和决策等行为活动特征，以领导和权威作为群体行为分析的总结；再以权威影响下的制度建设为依托，考察正式组织的形成与发展，分析组织结构、工作压力、员工满意度、行为激励、组织文化和组织学习等行为活动特征，以组织变革与发展作为组织行为分析的总结。以这样的方式，不仅说明组织行为的特征，而且说明组织行为的起源与发展，从逻辑与历史统一的角度，一方面揭示组织行为形成与发展的客观规律，另一方面说明影响组织行为的途径与方法。

也就是说，本书的内容虽然与其他组织行为学理论一样，由个体行为、群体行为、组织行为三大模块构成，但不是以组织已然存在为前提，对组织成员的行为活动进行分析，区分出个体行为、群体行为和组织行为的不同领域；而是把个体行为作为分析起点，把群体行为看成个体行为发展的结果，把组织行为看成群体行为的发展结果，强调三大模块之间的内在联系，在此基础上分析组织行为作为最为复杂的人类行为方式具有什么样的功能和结构。因此，在本书的理论体系中，不是探讨组织成员的行为具有三个不同层次的内容，而是探讨组织成员的行为如何在个体行为和群体基础上发展起来，呈现出更为复杂的行为特征。

与此相应，本书在内容结构安排上具有两个特点：

首先，强调人类行为不同层次的发展过程及其关键转换因素。由于本书关注个体行为、群体行为、组织行为三个行为模块的内在联系和演进方式，因此对不同模块之间转换的关键因素进行了专门分析和说明。其中，个体行为发展成为群体行为的关键因素，是人们之间的交往关系；群体行为发展成为组织行为的关键因素，是权威引导下的制度建设。对于这些关键因素的内涵与作用分析，是本书特有的内容。

其次，强调不同层次人类行为影响因素的差异和行为情境变化。在个体行为部分，只分析一般社会环境对于人类行为的影响；随着群体行为和组织行为的产生，逐渐引入群体和组织层面的行为影响因素。由于组织激励、管理沟通和工作团队等行为活动都在组织情景下进行，都是依托组织的力量进行，因此本书与其他研究著作不同，不是在个体行为和群体行为模块介绍这些内容，而是把这些内容放在第三部分即组织行为模块加以介绍。

与此相应，本书对于概念体系也做了相应的处理。

一是组织和群体的概念。在组织行为学文献中，“正式群体与非正式群体”、“正式组织与非正式组织”，是常用的概念。前者来自梅奥的《工业文明的社会问题》（Mayo, 1931），用以区分组织中的不同类型群体。后者来自巴纳德的《经理人员的职能》（Barnard, 1938），用以区分分工协作的不同方式。两组概念的含义

相近,但涉及群体和组织两个不同的行为层面。从实际情况看,在概念的使用方式上出现了一些混乱。为了避免这一问题,本书把非正式群体区分为两种:一种存在于正式组织之中,是组织成员之间不依赖正式制度形成的人际关系组合,等于非正式组织,在组织行为模块中探讨;另一种存在于正式组织之外,是个体相互作用所形成的比较紧密的人际关系结构,属于与组织层次不同的群体层次概念,在群体行为模块中探讨。

二是沟通这一概念。组织行为学高度关注沟通,并从不同角度探讨沟通。在实际生活中,沟通具有不同的范围,包括一般的信息交流与互动,以及正式组织中的信息交流与互动。后一种沟通往往与组织目标相关,作为一种管理措施受到组织行为学的重视。但在沟通概念的使用上,人们往往对此未加专门说明,而是把沟通看成一种群体行为进行探讨。这种分析方式具有合理性,能够刻画组织中的群体特征,但难以强调管理沟通的特点和作用。为了解决这一问题,本书将沟通区分开来,在群体行为中说明一般沟通的含义,界定为信息的传递和接受活动,在组织行为部分说明管理沟通的特点,仅指为实现组织目标而进行的信息交流活动。

为了保证理论的严谨性和科学性,本书所使用的基本概念都追溯了其来龙去脉,梳理了有关的不同理解和解释。在此基础上,按照历史与逻辑统一的方法,对基本概念进行理论界定,建立本书的概念体系。与此同时,本书还比较全面地考察了组织行为学的研究前沿,有选择地探讨了其中影响较大的研究成果。对于一些尚有争议的概念,本书进行了如实介绍。如“自我效能感”、“心理资本”两个概念,分别参考了班杜拉、鲁森斯的界定。“组织学习”这一概念,分别按照过程说和能力说两种理论视角进行说明。通过这样的方式,把研究内容的前沿性和理论体系的科学性结合起来。

本书写作的时间很长,从2005年开始着手准备,已经六易其稿。在此过程中,作者的研究生苏晓光、沈芝钿、蒋诚潇等同学,在收集资料和文献整理等方面给予了很多协助。没有这些同学的帮助,本书至今难以完成。与此同时,围绕本书写作中遇到的难点问题,作者与章凯、宋继文、仲理峰等同事进行了多方面沟通与探讨。没有这些同事的点拨,本书的质量难以提升。东北财经大学出版社的领导和编辑为本书的出版做了大量细致的工作。对所有帮助本书写作和出版的诸位朋友,在此一并致以诚挚的感谢。

尽管如此,本书的不足之处依然很多,期待各方面专家与朋友给予指导。

作者

2013年3月22日
于北京市世纪城观山园

目录

第一章 导论 ⇨1

引例 霍桑试验 /1

本章提要 /4

第一节 组织行为学的性质 /4

第二节 组织行为学的来源 /7

第三节 组织行为学的发展 /12

第四节 组织行为学的现状 /16

第五节 组织行为学的体系 /21

本章小结 /25

本章参考文献 /26

第二章 行为、学习与人格 ⇨27

引例 李强的心理诊断 /27

本章提要 /29

第一节 行为 /29

第二节 学习 /37

第三节 人格 /43

本章小结 /53

拓展阅读 /53

本章参考文献 /57

第三章 感觉与知觉 ⇨59

引例 一节体育课 /59

本章提要 /60

第一节 感觉 /61

第二节 知觉 /64

第三节 社会知觉 /69

本章小结 /77

拓展阅读 /77

2 组织行为：形成与发展

本章参考文献 /82

第四章 情绪、态度与价值观 ⇨84

引例 京东的人才模型 /84

本章提要 /85

第一节 情绪 /86

第二节 态度 /91

第三节 态度调整 /97

第四节 价值观 /103

本章小结 /111

拓展阅读 /111

本章参考文献 /116

第五章 行为动机的性质与作用 ⇨117

引例 白泰铭跳槽 /117

本章提要 /118

第一节 行为动机的性质 /118

第二节 行为动机的状况 /127

第三节 行为动机的作用 /132

本章小结 /135

本章参考文献 /135

第六章 交往活动与人际关系 ⇨137

引例 明娟和阿苏的矛盾 /137

本章提要 /138

第一节 交往活动 /138

第二节 沟通交流 /143

第三节 人际关系 /148

本章小结 /153

拓展阅读 /154

本章参考文献 /160

第七章 群体的性质、规范与角色 ⇨161

引例 某高校武术队 /161

本章提要 /162

第一节 群体性质 /163

第二节 群体规范 /169

第三节 群体角色 /172

本章小结 /177

拓展阅读 /177

本章参考文献	/178
第八章 群体中的行为与决策	⇨180
引例 裁判协会的一次例会	/180
本章提要	/181
第一节 群体行为	/182
第二节 群体协作	/186
第三节 群体冲突	/190
第四节 群体决策	/195
本章小结	/198
本章参考文献	/198
第九章 领导性质与领导类型	⇨201
引例 互助社的第二届理事会	/201
本章提要	/202
第一节 领导属性	/202
第二节 领导特质	/206
第三节 领导行为	/210
第四节 领导权变	/213
第五节 领导类型	/221
本章小结	/226
拓展阅读	/226
本章参考文献	/229
第十章 权力、制度与权威	⇨231
引例 小张和篮球俱乐部	/231
本章提要	/232
第一节 权力	/232
第二节 制度	/236
第三节 权威	/241
本章小结	/245
拓展阅读	/245
本章参考文献	/248
第十一章 正式组织与工作职位	⇨250
引例 叶成辉的 IBM 职业生涯	/250
本章提要	/251
第一节 正式组织	/251
第二节 组织体系	/257
第三节 职位工作	/264

4 组织行为：形成与发展

本章小结 /271

拓展阅读 /271

本章参考文献 /272

第十二章 工作环境与工作行为 ⇨274

引例 富士康跳楼门 /274

本章提要 /276

第一节 工作压力 /276

第二节 工作氛围 /281

第三节 工作行为 /285

第四节 工作满意度 /291

本章小结 /296

拓展阅读 /296

本章参考文献 /299

第十三章 组织激励的角度与方法 ⇨302

引例 Google 的员工管理 /302

本章提要 /303

第一节 激励的性质 /304

第二节 内容型激励 /308

第三节 过程型激励 /314

第四节 组织中的激励 /322

本章小结 /327

拓展阅读 /328

本章参考文献 /329

第十四章 管理沟通、团队与心理契约 ⇨331

引例 斯德恩斯公司的虚拟团队 /331

本章提要 /332

第一节 管理沟通 /332

第二节 工作团队 /337

第三节 心理契约 /345

本章小结 /349

拓展阅读 /350

本章参考文献 /352

第十五章 组织文化的形态与塑造 ⇨356

引例 IBM 公司的企业文化 /356

本章提要 /357

第一节 组织文化的性质 /357

第二节 组织文化的状况	/364
第三节 组织文化的塑造	/368
本章小结	/370
拓展阅读	/371
本章参考文献	/373
第十六章 组织学习、变革与发展	⇨375
引例 诺基亚：由极盛到极衰	/375
本章提要	/376
第一节 组织学习	/376
第二节 组织变革	/382
第三节 组织发展	/392
本章小结	/395
拓展阅读	/396
本章参考文献	/396

第一章

导论

❖ 引例

霍桑试验

位于美国芝加哥城外西方电器公司的霍桑工厂，是一家制造电话机的专用工厂，它设备完善，福利优越，具有良好的娱乐设施、医疗制度和养老金制度，但工人仍愤愤不平，生产效率也不理想。为此，1924年美国科学院组织了一个包括各方面专家在内的研究小组，对该厂的工作条件和生产效率的关系进行了全面的考察和多种试验。整个试验共分为四个部分。

一、照明试验

这项试验在霍桑工厂共进行了两年半时间，试验是在被挑选出来的两组绕线工人中间进行的。一组是“试验组”，一组是“参照组”。在试验过程中，“试验组”不断地增加照明的强度，从24、46、76烛光逐渐递增，而“参照组”的照明度始终保持不变。

研究者起初打算考察照明和产量之间的关系，找出一种理想的照明度，在这种照明度下工作，工人的生产效率能达到最高标准。但出乎研究者的意料之外，试验的结果，两组的产量都在不断提高。后来他们又采取了相反的措施，逐渐降低“试验组”的照明强度，还把两名试验组的女工安排在单独的房间里劳动，使照明度一再降低，从10烛光、3烛光一直降到0.06烛光，几乎和月亮光差不多的程度，这时候，也只有在这时候，产量才开始下降。

研究者的结论是：工作场所的灯光照明只是影响生产的一种因素，而且是一种不太重要的因素。除照明之外一定还有其他什么因素影响产量。

由于研究者找不到原因，感到迷惑不解，许多人不干了。只有该公司的检查部主任朋诺克（C. Pennock）当时推测，产量的增加，可能是由于工人被试验鼓起的工作热情所影响。后来，他于1927年冬天邀请梅奥参加霍桑试验。梅奥接受了邀请，于是开始了第二阶段的研究。

2 组织行为：形成与发展

二、继电器装配试验

为了更好地控制影响工作绩效的因素，梅奥选出了6名女工，在单独的房间里从事装配继电器的工作，他们告诉女工可以保持平常的工作节奏，因为试验的目的不是提高产量，而是要研究各种工作条件，以找出最适宜的工作环境。在这期间，研究者在试验场所指定了一名观察者，他的任务主要是创造与工人的友好气氛，以确保她们合作。他还做一些管理工作，每天与女工们非正式地交谈，以消除她们对试验可能抱有的疑虑。这样与女工之间的谈话更加自由，彼此关系比过去更为亲近了。

在试验过程中，不断地增加福利措施，例如缩短工作日、延长休息时间、免费供应茶点等等，具体过程如下：

- (1) 研究人员将小组的计时工作改为计件工作，生产量上升；
- (2) 安排女工有两次休息时间，每次5分钟，生产量上升；
- (3) 将两次休息时间，每次延长10分钟，生产量依然上升；
- (4) 研究人员将女工上午的休息时间延长到15分钟，免费供应点心，生产量再度增加；
- (5) 让女工提前半小时下班，生产量上升得更快；
- (6) 让女工提前1小时下班，生产量无改变；
- (7) 女工做1小时超时工作，生产量仍上升；
- (8) 每组工作时间从48小时减至40小时，生产量照旧维持高标准。

随着生产效率的提高，研究者起初以为是这些福利措施刺激了工人生产的积极性。在最后一次试验中，研究人员恢复了这些工人的原来情况。女工做计时工作，没有休息时间，没有点心供应，每周工作48小时。结果，生产量达到前所未有的高度，上升30%以上。这就证明物质条件的改变并不是提高产量的唯一原因。经过对这些结果的可能原因的分析，研究者认定，管理方法的改变可能是改变工人态度和提高产量的主要原因。

三、大规模的访谈试验

在两年多的时间里，梅奥等人组织了大规模的态度调查，在职工中谈话人数达两万次以上。在访问过程中，访问者起初提出的问题，大都是一些“直接问题”，例如工厂的督导工作及工作环境等，虽然访问者事先声明，将严格保守秘密，请工人放心，可是受访者在回答问题时仍遮遮掩掩，存有戒心，怕厂方知道，自己受到报复。谈话总是陈腔客套，无关痛痒。后来改用了“非直接问题”，让受访者自行选择适当的话题，这时职工在谈话中反而无所顾忌了。结果在这次大规模的访问中，搜集了有关工人态度的大量资料，经过研究分析，了解到工人的工作绩效、职位和地位既取决于个人，又取决于群体成员。人际关系是影响绩效的一个主要因素。同时，这次大规模的试验，还收到一个意想不到的效果，就是在这次谈话试验以后，工厂的产量出现了大幅度的提高。经研究者分析认为，这是由于工人长期以

来对工厂的各项管理制度和管理方法有许多不满，但无处发泄，在这次试验中，工人无话不谈，发泄了心中的怨气，由此而感到高兴，因而使产量大幅度上升。

四、继电器绕线机组的工作室试验

这项试验又称群体试验。试验者为了系统观察在群体中人们之间的相互影响，在车间里挑选了14名男工，其中9名绕线工，3名焊接工，2名检验员，在一个单独的房间内工作。

试验开始，研究者向工人说明：他们可以尽量卖力工作，报酬实行个人计件工资制。研究者原以为，这套奖励办法会使工人努力工作，提高产量，但结果是产量只保持在中等水平，而且每个工人的日产量都差不多。根据“时间—动作”分析的理论，公司经过计算向他们提出的标准定额是每天完成7312个焊接点，但工人每天只完成6000~6600个焊接点就不干了，即使离下班还有一段时间，他们也自行停工。研究者经过深入观察，了解到工人自动限制产量的理由是：如果他们过分地努力，就可能造成其他同伴的失业，或者公司会接着制定出更高的生产定额。

与此同时，研究者为了了解他们之间的能力差别，还对试验组的每个人作了灵敏测验和智力测验。发现3名生产最慢的绕线工在灵敏测验上得分都高于3名最快的绕线工，其中1名生产最慢的工人在智力测验上得分排行第一，灵敏测验排行第三。测验的结果和实际产量之间的这种关系使研究者联想到群体对这些工人的重要性。1名工人可以因为提高他的产量而得到小组“工资基金”总额的较大份额，而且也减少了失业的可能性。然而这些物质上的报酬却会招来群体的非难和惩罚。因此，每天只要完成群体认可的工作量大家就可以相安无事。

研究者通过观察发现，工人们之间有时会相互交换自己的工作，彼此间相互帮忙，虽然这是有违公司规定的事，但是这种行为却大大增进了他们的友谊，有时却也促进了他们彼此间的怨恨，谁喜欢谁，不喜欢谁，都可以因此表现出来。

研究者在观察他们各自履行自己所订立的行为规范时发现，有的规范与限制产量有关，有的则涉及个人的品德。这些规范主要是通过挖苦、嘲笑以及排斥于社会活动之外等一些社会制裁方法实施的。如果有谁违反这些规范，就会受到群体的制裁。

研究者认为，这种自然形成的非正式群体，其职能，对内在于控制其成员的行为，对外则为保护其成员，使之不受来自管理阶层的干预。这种非正式群体，一般都存在着自然形成的领袖人物。

霍桑试验的结果，后经梅奥整理于1933年正式发表，其书名为《工业文明中人的问题》。在此书中，梅奥首次提出“人际关系学说”，对管理学的发展产生重大影响。

【思考】

1. 霍桑试验的目的是什么？

4 组织行为：形成与发展

2. 霍桑试验如何考察工作绩效的影响因素？
3. 霍桑试验得到了什么样的结论？对于员工管理有何启发？
4. 为什么说霍桑试验建立了人际关系学说？人际关系如何影响人的行为？
5. 怎样理解人在组织中的行为规律？需要考虑哪些影响因素？

❖ 本章提要

人的行为具有自觉能动性。分析人的行为方式，把握人的行为规律，能够对人的行为进行预测和控制。组织行为学研究人在组织中的行为规律，关注三个方面问题：（1）人在组织中的行为有何特点；（2）这些特点具有什么原因和结果；（3）如何对这些因果关系进行调整和控制。研究发现，人在组织中的行为包括个体行为、群体行为、组织行为三个层次内容；这三种行为既各不相同，又密切相关、相互转化。分析这三种行为的形成与发展，有助于把握组织成员的行为特征和本质规律，从而改进人在组织中的行为方式和行为效果。组织行为学是研究组织成员行为规律的学科，对于组织管理具有重要意义。

第一节 组织行为学的性质

本节界定组织行为学的性质，说明组织行为学研究的对象、目的和方法。

一、组织行为学研究

组织行为学研究人在组织中的行为方式及其因果关系，力图描述、解释、预测并影响组织成员的行为，为提高组织绩效和促进组织发展服务。

1. 组织行为学的定义

组织行为学是一门行为科学，它从经验材料入手，运用实证研究和系统分析方法，研究人在组织中的行为规律。

（1）组织行为学的含义

对于组织行为学的性质，不同学科从不同角度做了阐述，见表1—1。

表1—1

组织行为学的含义

-
1. 组织行为学是一门应用社会科学，研究工作组织中个人、团体和组织的行为问题（威廉·迪尔^a）
 2. 组织行为学是一门交叉学科，旨在检验组织中个体行为规律以及组织本身的行为规律和结构（B. M. Staw, 1984^b）
 3. 组织行为学系统研究组织环境中所有成员的行为，以成员个人、群体、整个组织及其外部环境的相互作用所形成的行为作为研究对象（安德鲁·J. 杜布林, 1985^c）
 4. 组织行为学是对组织中人类行为的理解、预测和管理。（弗雷德·鲁森斯, 2003^d）
 5. 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（斯蒂芬·罗宾斯, 2005^e）
-

上述定义中,威廉·迪尔从社会学出发,强调组织行为学研究人们的行为选择方式。安德鲁·J. 杜布林将组织视为一种系统,研究这套系统对于人们行为的影响。斯托(Staw)关注组织成员行为的特点及其影响因素,尤其是可能影响组织绩效的行为。弗雷德·鲁森斯从认知的角度出发,关注组织环境、认知过程以及组织行为三者之间的交互影响。而罗宾斯从提高管理能力的角度,探讨组织成员的行为规律。

概括上述分析和解释,可以认为,组织行为学是一门研究组织成员行为规律的学科。

(2) 组织行为学的内容

组织行为学的研究内容可以分为四个方面:

①人在组织中的行为。组织行为学研究组织成为的行为规律。就是说,组织行为学并不研究一切人类行为规律,而只研究人在组织中的行为规律。

②组织中不同主体的行为。人在组织中的行为首先表现为个体行为,但不限于此,还会以群体成员、组织成员的方式采取行动,由此出现三种组织行为的主体:个体、群体和组织。组织行为学从对个体行为的探讨入手,进一步探讨群体行为、组织行为的规律。

③组织中主体行为的动因状况。人的行为以自觉能动性为根本特征,通过行为动机体现出来,受到多种因素影响。组织行为学关注人们行为背后的动因以及影响组织成员行为方式的各种因素,以此分析人在组织中的行为规律,寻找引导组织成员行为的途径与方法。

④组织中主体行为的结果。组织成员的行为影响组织状况。组织行为学关注组织成员的行为后果,关注不同行为方式如何影响组织绩效和组织发展。在探讨组织中不同主体行为特征及其变化规律的基础上,组织行为学研究以行为结果为因变量,探讨如何提升组织效率和效能。

2. 组织行为学的任务

组织行为学的任务是解释、预测和影响组织成员的行为¹。具体包括:

(1) 解释行为

所谓解释行为,是用合乎逻辑的方式说明组织成员的行为为什么会这样,有哪些因素以什么方式影响着这个过程,带来了什么结果。组织行为学围绕组织成员的行为动机探讨人们的行为方式,分析行为过程中的因果关系,从而发现组织成员的行为规律。

(2) 预测行为

所谓预测行为,是在掌握组织成员行为规律的基础上,判断在什么情形下人们会做出什么行为选择。把握了人们行为的规律性,了解了行为动机的影响因素,就能够正确地预测人们的行为。这是因为,在大致相同的影响因素下,人们会产生相似的行为动机,采取相似的行为方式,带来相似的行为结果。

(3) 影响行为

所谓影响行为，是对组织成员的行为方式施加影响，促使人们做出特定的行为选择。预测行为的目的是引导和控制人们的行为。组织行为学对于组织成员行为规律的揭示，能够帮助人们有目的地采取措施影响组织成员的行为方式和行为结果，从而有计划地提高组织绩效和实现组织目标。因此组织行为学与管理学的关系非常密切。

3. 组织行为学的边界

为了清晰地描述组织行为学的边界，可以将其同其他相关学科进行横向比较。图 1—1 给出了一个比较框架。

理论的	组织理论 (OT)	组织行为学 (OB)
	组织发展 (OD)	人力资源管理 (HRM)
应用的		
	宏观的	微观的

图 1—1 组织行为学与其他学科的关系

资料来源 鲁森斯·组织行为学 [M]. 9 版. 王垒, 等, 译. 北京: 人民邮电出版社, 2006: 17.

图 1—1 从宏观与微观、理论与应用两个维度对相近学科进行了划分。宏观视角往往将个体视作同质性的、无差异的，而微观视角则强调个体在能力和动力方面具有异质性的特征。理论学科强调解释因果关系和作用机理，而应用学科强调应用规律来施加影响，关注为了实现特定目标而采取的具体措施。其中，组织理论比组织行为学更为宏观，主要关心组织的结构和设计。人力资源管理比组织行为学更具应用取向，主要关心如何影响人们行为的具体实践措施。

因此，可以把组织行为学的特征归结为两点：

首先，组织行为学关注微观行为及其结果，认为个体在能力和动力方面存在差异，从而导致了不同的行为方式和行为结果。研究者们普遍认为，尽管组织层次的行为 (Staw, 1984; 1991⁵) 很重要，但组织行为学更强调个体和群体层次的行为及其绩效 (Morrison, 2010^h)。

其次，组织行为学偏重因果关系的解释。组织行为学的研究，同人力资源管理 etc 学科一样，是为了提高组织运行效率和员工产出水平，具有明确的实践目标。但组织行为学主要关注行为机理的解释，为实践提供理论依据，而不以如何采取具体实践措施为重点。

二、组织行为学研究的方法

在长期研究中，组织行为学形成了一套规范系统的研究方法；随着学科的不断